

Visie op Leren en Ontwikkelen Bibliotheek Campus

Deze visie is ontwikkeld in samenwerking met:



Waar gaat leren en ontwikkelen over?

Leren is het verwerven van nieuwe kennis (denken) en vaardigheden (doen), die kunnen leiden tot inzicht in- of verandering van gedrag en attitudes. Daarmee ben je in staat je te ontwikkelen en effectiever te functioneren in jouw leefwereld. Leren en ontwikkelen maken het mogelijk om je aan te passen aan de snel veranderende samenleving (c.q. werksituatie) en daar desgewenst aan bij te dragen.

Het belang van visie op leren en ontwikkelen

Leren en ontwikkelen zijn voor bibliotheken bepalend in haar bestaansrecht. Als kennis- en netwerkorganisatie wordt de bibliotheek beoordeeld op de kwaliteit van haar maatschappelijke meerwaarde en haar professionele dienstverlening. Om deze kwaliteit hoog te houden en om constant adequaat antwoord te kunnen geven op de veranderende vragen uit de omgeving, is het een vereiste dat het management en de medewerkers blijven leren en ontwikkelen. Nu de bibliotheek steeds meer een huis van leven lang leren en persoonlijke ontwikkeling wordt, is kennis en kunde over leren en ontwikkelen noodzakelijk. Dit vraagt om een gezamenlijke visie op leren en ontwikkelen; wanneer is leren effectief in onze branche?

Verschillende niveaus en leervormen

In deze visie op leren en ontwikkelen onderscheiden we het leren op verschillende niveaus. Zo leren mensen individueel maar ook in team-, organisatie-, netwerkwerk-, of brancheverband. Op die manier ontstaat er een verandering in kennis, vaardigheden of gedrag voor een groep, die niet louter bij een persoon aanwezig is. Naast fysieke bijeenkomsten, gericht op leren en ontwikkelen, sluit een ruim aanbod e-learningen aan op de behoefte om tijd- en plaats-onafhankelijk te leren. Dit maakt leren voor een grotere groep toegankelijk en kan de kosten beperken. Blended learning biedt de mogelijkheid om e-learning en fysieke bijeenkomsten te combineren. Zowel bij online als offline leren zal altijd gaan om het (samen) toepassen in de werkpraktijk en is er aandacht voor begeleiding en borging.

Nieuwe inzichten benutten

Daarbij is het van belang de nieuwste inzichten rond leren en ontwikkelen te benutten (Ruijters, Liefde voor leren, 2017; Ruijters, Canon van het leren, 2015; Opleidingskunde Leren in, op, rond het werk, Deen, Rondeel & Kessels, 2017).

❖ De lerende is zélf eigenaar van het leren

Een lerende bepaalt zelf wat er voor hem of haar van belang is, wat persoonlijk raakt en waardoor de behoefte om te leren gedreven wordt. Aansluiten bij de lerende is de grote uitdaging. Alleen 'zenden' is veelal niet voldoende. Een goede leeractiviteit zorgt ervoor dat mensen in beweging *willen* komen. Dat lukt vooral als je weet waar de lerende staat, wat hij/zij nodig heeft en waarmee je kunt ondersteunen of prikkelen. Het gaat om het aansluiten bij het *willen* in plaats van *moeten* leren.

❖ Mensen leren in formele setting, maar nog meer tijdens het werk

Leren vindt formeel en informeel plaats. Mensen leren bijv. in een cursus of een kennisbijeenkomst, maar zeker ook van elkaar in samenwerken en tijdens het werk. Het is belangrijk alle mogelijkheden te benutten en het reflecteren/leren tijdens het werk te versterken en te verbinden met het leren in de formele context.

❖ Verschillende situaties vragen verschillende vormen van leren

Is het nodig om bestaande kennis over te dragen, dan is informatief leren gerechtvaardigd. Is het gewenst om de kennis direct te gebruiken in de werkpraktijk, dan zijn transfer naar de werkpraktijk en begeleiding belangrijke factoren. Buigen we ons over vragen, waarop de antwoorden nog niet bestaan, dan is bijv. samen onderzoekend leren een betere vorm. Hoogleraar Manon Ruijters onderscheidt maar liefst 7 grondtonen van het leren. Hierin kiest men de juiste vorm bij het juiste vraagstuk. In het kader van de innovatieagenda van de branche zal gezamenlijke kennisontwikkeling en kenniscreatie een belangrijke leervorm zijn in Bibliotheek Campus.

❖ Talenten versterken

Een andere manier van kijken naar leren gaat over het versterken van talenten van mensen, in plaats van de nadruk op wat men nog niet weet of kan. In 'Opleidingskunde, leren in, rond en voor het werk' (Deen, Rondeel & Kessels, 2017) lezen we dat een focus op persoonlijke drijfveren en de passie van de mens ten goede komt van het "welbevinden, productiviteit en innovatie binnen organisaties" (2017, pp. 15).

Focus in het programma

In het SPN centrum voor Leren & Ontwikkelen 'Bibliotheek Campus' bieden we in 2018-2020 verschillende leerprogramma's aan, met de focus op programma's die de transitie van de bibliotheek naar een maatschappelijk-educatieve bibliotheek aanjagen en versterken. We benutten daarbij de programmalijnen van de Innovatieagenda van de bibliotheekbranche (Gezamenlijke innovatieagenda netwerk openbare bibliotheekvoorzieningen, leidraad voor gezamenlijke innovatie in de periode 2016-2018).