



Lerende netwerken

Het waarom, hoe en wat van lerende netwerken



Sanne van der Hagen



Een leren netwerk is:

Een groep mensen of organisaties die vanuit een gemeenschappelijk belang of passie hun ervaring, informatie en kennis deelt, met als doel de eigen praktijk te verbeteren.



Een community of practice is:

een groep mensen of organisaties die vanuit een gemeenschappelijk belang of passie hun ervaring, informatie en kennis deelt, met als doel een gezamenlijke ambitie te realiseren



Waarom een lerend netwerk?

De uitdagingen waar we mee te maken krijgen, zijn vaak complex, er is niet één simpel antwoord. Complexe uitdagingen vragen van ons dat we over de eigen grenzen kijken, samenwerken, uitproberen en verbeteren.

De theorie is van belang maar vraagt om directe toepassing in de praktijk.

Een lerend netwerk biedt hiervoor een oplossing.



Wat een lerend netwerk oplevert:

- Kennisdelen: door diversiteit in de groep kan iedereen profiteren van de collectieve intelligentie
- Probleemoplossing: door diversiteit in de groep kunnen meer oplossingen bedacht worden voor complexe problemen
- Feedback en evaluatie: je geeft elkaar feedback waardoor je sneller komt tot verbetering en groei
- Ondersteuning en motivatie: sommige beroepen zijn eenzaam. In een lerend netwerk kun je steun en (h)erkenning vinden bij elkaar en elkaar motiveren om door te gaan.
- Gemeenschapsvorming: door het lerend netwerk kan een stevige gemeenschap ontstaan met gedeelde interesses en doelen.
- Delen van hulpmiddelen en bronnen: hierdoor kan het leren sneller gaan en de samenwerking makkelijker worden



	Opleiding	Lerend netwerk
Wijze van leren	Kennis overdracht (inhoud)	Kennis constructie (inhoud, relationeel, leren leren)
Nadruk	Theoretisch	Praktisch
Niveaus in het geleerde	Beginner – gevorderd – expert	Lerend netwerk (leren van en met elkaar) community of practice (gezamenlijk werken aan een vraagstuk)
Individu vs groep	Focus op individu en diens leerproces	Focus op de groep en het leren van en met elkaar + individueel leerproces begeleiden
Persoon voor de groep	Docent / leider Persoon die de kennis heeft en deelt.	Procesbegeleider / coach Persoon die het groepsproces en leerklimaat begeleidt
Inzet theorie	Aangeboden in <u>presentaties of colleges</u> . <u>Experts</u> op het gebied van deze theorie worden uitgenodigd de presentatie te geven. Toepassen middels <u>opdrachten is optioneel</u> .	Aangeboden in een <u>workshop of opdrachten</u> . <u>Ervaringsdeskundigen</u> met de toepassing van de theorie worden gezocht in de groep of uitgenodigd. Toepassen middels <u>opdrachten is een randvoorwaarde</u> .
Praktische toepassing	Je doet een opdracht om de theorie toe te passen. En volgt hierbij het tempo van de opleiding.	Je brengt ervaringen in en leert van anderen. Je past het geleerde direct de volgende dag al toe in je dagelijkse praktijk.
Inhoud programma	Wordt van te voren bepaald, deelnemers hebben bij inschrijving zicht op de inhoud van het lesprogramma.	Het thema is van te voren bekend. De inhoud van het programma wordt door en met de groep bepaald.
Geven en ontvangen	Docent geeft, deelnemer ontvangt	Deelnemers geven en ontvangen. Procesbegeleider begeleidt.
Aan het eind	Je weet meer. Je nieuwe kennis ga je nu (verder) toepassen in de praktijk.	Je hebt diverse stappen gezet in de praktijk. Sommige zijn gelukt, anderen niet. Hierop heb je gereflecteerd en feedback gekregen. Je hebt jezelf en de anderen beter leren kennen. Nieuwe kennis en vaardigheden kan je toepassen. (Vaak blijf je verbonden als groep)

Verschillende perspectieven

Elk persoon is uniek en verschillend. Juist van deze verschillen kunnen we leren.

Wat we wel doen:

- Nieuwsgierig zijn naar elkaar
- Zelf iets anders doen zodat iedereen mee kan doen. Ruimte maken voor elkaar
- Verschillen waarderen

Wat we niet doen:

- Verschillen gladstrijken of negeren
- De 'ander' uitnodigen om 'met ons'



Wanneer wel?

- Als vooral praktische kennis helpend is voor het oplossen van een vraagstuk
- Als een vraagstuk complex is en meerdere perspectieven uit de praktijk nodig heeft om tot verbetering te komen
- Als er bereidheid en vrijheid is om met anderen in de groep de vraagstukken te kunnen delen
- Als er voldoende tijd beschikbaar is om deel te nemen aan de activiteiten van het netwerk
- Als het thema of de doelen van het lerend netwerk aansluiten bij jouw persoonlijke doelen

Wanneer niet?

- Als vooral theoretische kennis helpend is voor het oplossen van een vraagstuk
- Als een vraagstuk ingewikkeld is en met een goede analyse door een expert opgelost kan worden
- Als er onvoldoende bereidheid en vrijheid is om vraagstukken openlijk te bespreken (door bijvoorbeeld gevoelige informatie of concurrentie)
- Als er niet voldoende tijd is. Je belast jezelf meer en levert minder waarde aan de groep
- Als het thema of doelen niet aansluiten bij jouw interesses of doelen



Het lerend netwerk



Stap 1 – Behoefteonderzoek

- Thema bepalen
Eventueel op basis van een vraag uit de praktijk
- Intakegesprekken met als doel ontdekken:
Of een lerend netwerk bij jouw vraag past
Wat jouw leervragen zijn
Wat jouw ervaring is die je inbrengt
- Bijeenkomsten inplannen
En een aantal randvoorwaarden hiervoor regelen.



Stap 2 – Kick-off

Doel van deze is de randvoorwaarden verzamelen en bepalen om het lerend netwerk op te kunnen starten.

- Onderlinge kennismaking en verbinding.
- Uitleg: wat is een lerend netwerk? En wat niet?
- Wat zijn de leervragen en verwachtingen van het lerend netwerk?
- Wat zijn ieders leervoorkeuren?
- Bespreken van de randvoorwaarden.
- Concrete afspraken maken.
- Evalueren bijeenkomst en afscheid nemen.



Stap 3 – Diverse bijeenkomsten

Doel van deze bijeenkomsten is leren van en met elkaar. In een bijeenkomst komen altijd de volgende onderdelen aan bod: inhoud, leren van elkaar, leren leren. De opbouw van een bijeenkomst ziet er altijd ongeveer zo uit.

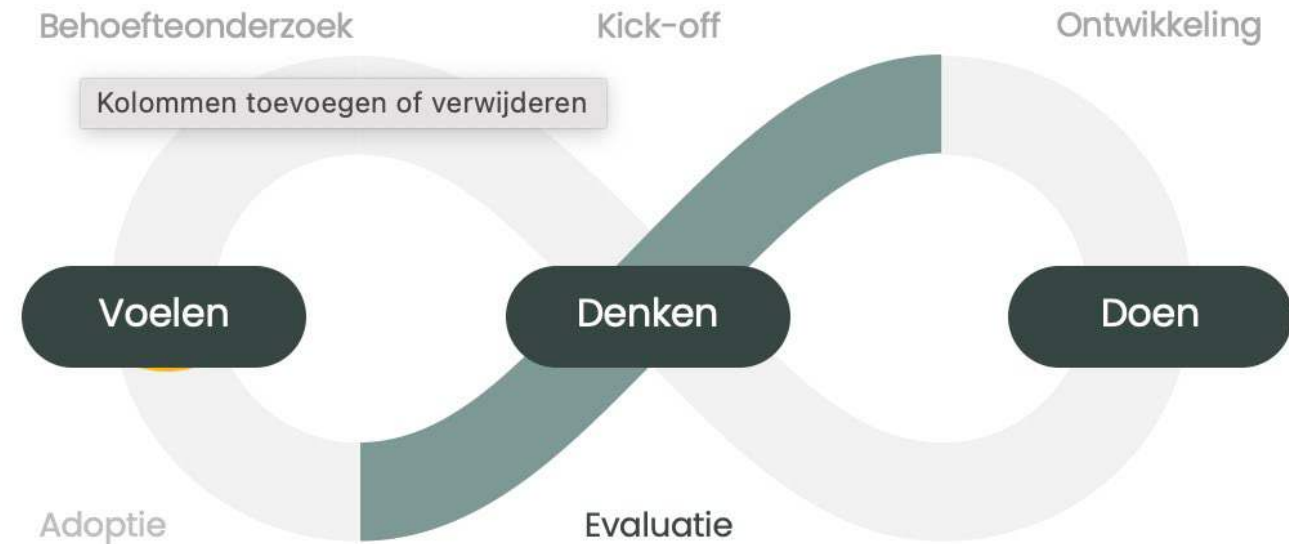
- Opstart en check-in
- Reflectie of verbindende opdracht met elkaar
- Inhoud op het thema/onderwerp gebracht door een van de deelnemers of genodigde met daarop volgend een opdracht
- Onderlinge coaching dmv verschillende werkvormen
- Evaluatie en afsluiting



Stap 4 - Evaluatie

Doel van de laatste is terugkijken en vieren wat bereikt is. Daarnaast onderzoeken we met elkaar of en hoe jullie door willen gaan met dit netwerk. Dat kan als zelfstandig netwerk of met extra bijeenkomsten of een terugkomdag.

- Vieren wat geleerd en bereikt is
- Hoe gaan we verder?
- Hoe blijven we in verbinding?
- Evaluatie en afsluiting



Stap 5 - Adoptie

In de praktijk moet je het zelf doen. Dat wat je geleerd hebt toepassen lukt meestal wel. Het volhouden en doorgaan is vaak meer een uitdaging. Aan deze stap besteden we dan ook aandacht tijdens de bijeenkomsten (en niet daarna pas)

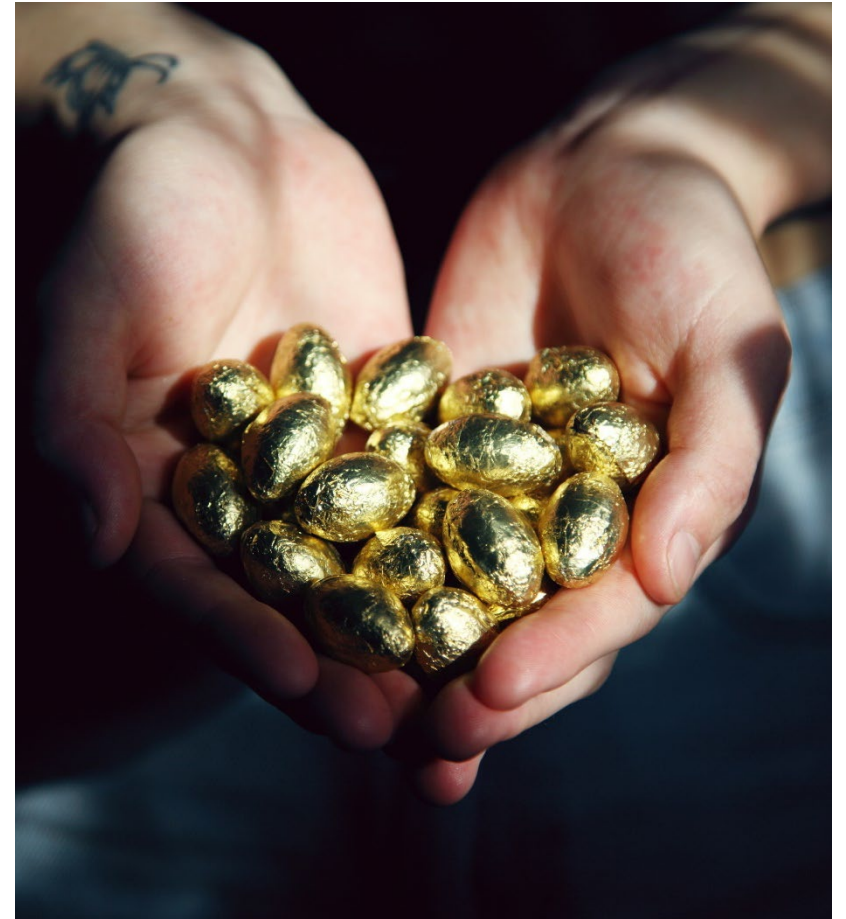
- Wat is gedrag en hoe werkt het?
- Wat is verandering en hoe werkt dat?
- Hoe organiseer je het volhouden van nieuw gedrag?
- Welke 'stok achter de deur' kunnen we met elkaar, voor elkaar organiseren?



Uitgangspunten

- De mensen die komen zijn de juiste mensen
- Alle kennis en ervaring die we nodig hebben is aanwezig of kan gevonden worden
- Wat er gebeurt, is het enige dat er had kunnen gebeuren
- Het moment van beginnen is het juiste moment
- De wet van twee voeten is geldig

Kom in actie als iets niet (langer) bijdraagt aan
jouw leerproces





**In een
dynamische
context.**



Bedankt! Vragen?



sanne@vriendenvanverandering.nl

www.vriendenvanverandering.nl

06143 62 879