

Algemene tips DLA

Neem je tijd om de DLA op te maken. Weet waarom je wil leren en bedenk pas dan wat en hoe je kan gaan leren. Doorloop volgende stappen:

1. Aanleiding van de vraag
2. Type vragen
3. Globale vragen aanscherpen tot leervragen
4. Hoeveelheid vragen (prioriteit aanbrengen)
5. Vaststellen actie en besluit, plus eigenaar en planning.

1. Aanleiding van de vraag

De aanleiding van de vraag laat je toe om te beschrijven wat je vandaag aanzet om te gaan leren. Is er iets heftig of onverwacht gebeurd? Zijn er bepaalde problemen die maar blijven opduiken? Heb je het gevoel dat er vanalles beweegt in je (werk)veld in termen van nieuwe inzichten, technologieën, praktijken? Voel je bepaalde maatschappelijke uitdagingen zoals vergrijzende arbeidsmarkt, klimaatverandering, diversiteit in de samenleving, ... ook als uitdaging in je professionele leven?

Bijvoorbeeld

Als maakbedrijf moeten we mee met evoluties rond circulaire economie, AI en anders gaan kijken naar onze eigen processen. We moeten economisch rendabel en relevant blijven.

We kennen een groot verloop en hebben veel langdurig afwezigen. Het wordt steeds moeilijker en kostelijker om bij medewerkers kennis op te bouwen en valoriseren in de organisatie. Het wordt uitdagend om professioneel werk af te leveren.

2. Type vragen:

Leervragen moeten niet alleen interessant zijn, ze moeten ook aanzetten tot actie.

Het formuleren en bijhouden van leervragen is een essentieel onderdeel van een bewust leerproces en laat ook reflexieve monitoring toe. De leeragenda helpt om doelstellingen te verbinden aan concrete handelingsperspectieven.

- *Waarom is het moeilijk voor een actor om (anders) te handelen (in lijn met de visie en doelstellingen)?*
- *Wat zijn de obstakels? Waarom is dit een obstakel? Wie of wat maakt dit zo lastig?*
- *Hoe kan dit obstakel worden weggenomen? Wie of wat is daarvoor nodig?*
- *Welke acties kunnen wij ondernemen om de kans te vergroten dat de gewenste uitkomst wordt behaald?*
- *Wie kan nog meer iets doen om de gewenste uitkomst te bereiken of om ons werk te complementeren?*

Het doel van systemische leervragen is dus om obstakels en problemen te vertalen naar een handelingsperspectief. Reflexieve monitoring op basis van de leeragenda vraagt dus niet alleen om het identificeren van een obstakel, maar ook om het doorgronden van waarom dit een obstakel is, en hoe het projectteam dit obstakel kan wegnemen.

Wat deze reeks aan vragen laat zien, is dat het niet genoeg is om bij de globale vragen te blijven hangen. Deze zijn belangrijk om tot de kern van het probleem te komen, maar helpen slechts beperkt om ook tot actie over te gaan. Daarvoor zijn de concrete 'wat, hoe, welke en wie' vragen ook van groot belang.

3. Van globale vragen naar aanscherpen en prioriteiten aanbrengen in leervragen

Niet alle vragen die jullie formuleren, bijvoorbeeld vanuit interviews of teammeetings, hoeven op de leeragenda terecht komen. Wat nodig is, is een tussenronde, waar je van globale vraag naar concrete leervraag voor de agenda gaat. Zie het als een proces in drie stappen:

Vaststellen onderwerp/uitdaging -> formuleren globale vraag -> vraag aanscherpen tot leervraag

In onze handleiding hebben we dit voorbeeld daarvoor bijgevoegd:

Een praktijkvoorbeeld. Erik werkt aan een systeeminnovatieproject in de duurzame landbouw. Op een projectvergadering roept hij uit: "Die boeren werken niet mee! Ze willen alleen maar schaalvergroting!" De situatie komt op de dynamische leeragenda terecht in de vorm van een vraag: "Hoe zorg ik ervoor dat de boeren meewerken?" De aanwezigen constateren dat deze formulering nog te weinig inzicht geeft in mogelijke oplossingsrichtingen. De monitor faciliteert daarop een gesprek waarin de situatie wordt verhelderd, door vragen als "Waarom willen boeren schaalvergroting?" en "Welk voordeel heeft een boer bij dit project?" Uiteindelijk komen een aantal specifieke vragen op de leeragenda terecht, zoals: "Hoe kunnen we de doelen van dit project verbinden aan de zorgen van boeren?" Op deze manier is de onwelwillendheid van de boeren die Erik ervoer, veranderd van een externe systeemeigenschap naar een aangrijpingspunt voor het project om de interactie tussen project en boeren gestalte te geven. Eriks gefrustreerde uitroep verandert in een tweede-orde-leervraag: een vraag die reflecteert op het eigen kader en handelen. Als monitor heb jij de rol om vanuit de uitdagingen die de deelnemers ervaren, de gewenste systeemveranderingen te formuleren in de taal en het wereldbeeld van de deelnemers zelf. Daardoor treden de projectdeelnemers andere actoren op deze zelfde manier tegemoet. Dit zet leerprocessen in het bredere netwerk in gang.

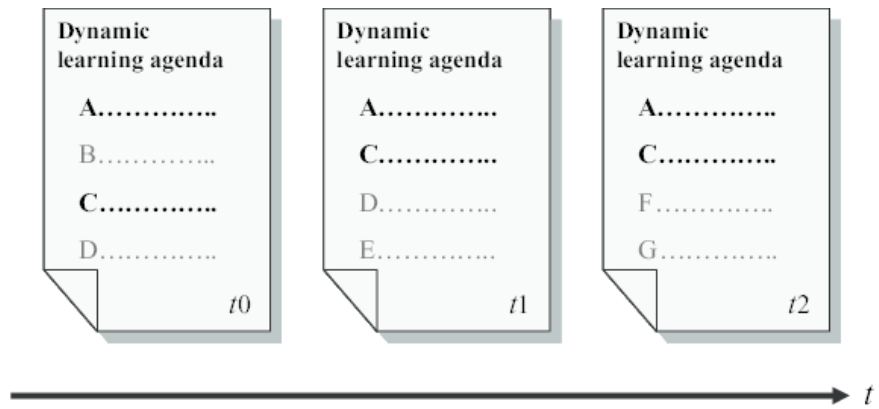
Voorbeeld uit Handboek Reflexieve monitoring in actie. Van Mierlo et al 2010. Pagina 64

Een belangrijk onderscheid tussen een globale vraag en een leervraag is een concrete koppeling met jullie experiment of leerpad. In dat geval heeft de vraag nog een vertaalslag nodig, die de vraag concreter maakt, EN koppelt aan een activiteit die jullie willen opzetten.

4. Hoeveelheid vragen (prioriteiten aanbrengen in leervragen)

Richt je op die vragen waar jullie echt iets mee willen gaan doen in het experiment. Dus ga de lijst kritisch door en stel vragen als:

- met welke vragen willen jullie het eerst aan de slag
- welke vragen zijn NU een barrière voor jullie om verder te gaan?
- Als dit een vraag is die we hebben, hoe kunnen we er dan antwoorden op vinden, hebben we al aanknopingspunten (lopende pilots, andere bronnen van kennis, etc) en wie gaat er dan actie aan verbinden om dat antwoord te achterhalen?
- Welke actie kan je eraan verbinden? Is dit iets wat jij zelf als je team wilt gaan beantwoorden, of dat je aan experts van buitenaf wilt overlaten?



5. Vaststellen actie/besluit en aanwijzen wie verantwoordelijk is en hoe deze dit gaat doen

Je mag concreet aangeven *wie* de actie moet gaan uitvoeren. Wat gaan jullie doen om deze vraag te beantwoorden, en wie gaat dit doen? Wie is hier nog meer voor nodig? Beschrijf dit in een korte tekst, niet een enkel steekwoord.