



**Laten we leren hoe te leren! – Groeiend besef van
het belang en het verstrekken van een
innovatieve oplossing voor het opnemen van de
opleiding leervaardigheden in de bestaande
curricula in het hoger onderwijs**

2015-1-HU01-KA203-013619

Algemene onderzoekssamenvatting M2

ALGEMENE ONDERZOEKSSAMENVATTING

DE ONDERZOEKSMETHODE EN OMVANG

Het onderzoek was de eerste fase van LELLE project. Het ging om het leren van competenties, inclusief vier geselecteerde vaardigheden:

- **Leren leren** is het vermogen om te beginnen met leren en het vol te houden, om het eigen leerproces te organiseren, zowel individueel als in groepen, onder andere door efficiënt beheer van tijd en informatie. Deze vaardigheid omvat het bewustzijn van het eigen leerproces en ieders behoeften, het identificeren van de beschikbare mogelijkheden en het vermogen om obstakels met succes te leren overwinnen. Deze vaardigheid betekent de verwerving, verwerking en assimilatie van nieuwe kennis en vaardigheden als ook het zoeken naar en gebruik maken van begeleiding. Leren leren impliceert voor de lerende het voortbouwen op eerdere leer- en levenservaringen om kennis en vaardigheden toe te passen in verschillende contexten: thuis, op het werk, in het onderwijs en tijdens de opleiding. Motivatie en zelfvertrouwen zijn van essentieel belang voor iemands competentie.
- **Kritisch denken** - taken reflecteren en zelfstandig afhandelen; goede beslissingen nemen en redelijke beoordelingen maken; verbanden leggen met en leren kansen te herkennen; kritisch evalueren van ideeën.
- **Probleem oplossen** – het proces van succesvol problemen oplossen begrijpen; in staat zijn om problemen zelfstandig en gezamenlijk op te lossen; een mix van analytisch en creatief denken; assertief, open communicatie.
- **Uw eigen leerproces beheren** - strategie, training, time management; de mogelijkheid om toegang te krijgen tot nieuwe kennis en vaardigheden, deze te verwerven, te verwerken en te assimileren, het organiseren van het eigen leerproces, beoordelen van eigen werk; het op passende wijze integreren van informatie in het leerproces, het aanpassen van de manier van leren voor de eigen doelstellingen.

Het hoofddoel van het onderzoek was om best practices te verzamelen – gebruikte oplossingen - voor de evaluatie en de ontwikkeling van de competentie verwerving. Dit onderzoek is ook bedoeld om te helpen bij het correct identificeren en begrijpen van de kern van deze competentie. Adviezen van medewerkers van instellingen voor hoger onderwijs, instellingen voor volwasseneneducatie als ook werkgevers (HR-afdelingen) binnen en buiten Europa, waren de belangrijkste bron van informatie. Tijdens het onderzoek – waar het gaat om het leren van deskundigheid en vaardigheden (kritisch denken, probleemoplossend, het beheren van uw eigen leerproces) – werden zaken als competentie/vaardigheid van belang geacht, en zijn er gebieden/sectoren waar het zeer belangrijk is, zowel determinanten en de manieren van beoordeling ervan, als ook de ontwikkeling.

2015-1-HU01-KA203-013619

Dit onderzoek is uitgevoerd tussen februari en april 2016 door middel van een vragenlijst en diepte interviews. De vragenlijst is naar de deelnemers verstuurd en tevens beantwoord via e-mail. De diepte interviews zijn persoonlijk afgenomen, of middels elektronische communicatiemiddelen (bijv. Skype) door professionele onderzoekers.

Het onderzoek omvatte universiteiten, wetenschappelijke- en onderzoekscentra gerelateerd tot LLL, instellingen voor volwassenenonderwijs (nascholingscentra), opleidingsinstellingen, psychologische en pedagogische begeleidingsdiensten voor volwassenen, centra voor lerarenopleiding, adviseurs, scholen, stichtingen, verenigingen die actief zijn in het onderwijs en op het gebied van bijscholing, instituten voor loopbaanbegeleiding, carrière en coaching instellingen, uitzendbureaus en human resources afdelingen in bedrijven. De genoemde instanties werden in drie categorieën onderverdeeld:

- [1] onderwijsinstellingen (universiteiten, scholen - het zogenaamde formele onderwijs) – 34 deelnemers,
- [2] opleidingsinstellingen (taal- en coaching scholen, centra voor permanente educatie, enz.) - 19 instanties,
- [3] niet-onderwijs gerelateerde organisaties (bedrijven, werkplaatsen - werkgevers) - 19 instanties.

BELANGRIJKSTE CONCLUSIES

Respondenten die hebben deelgenomen aan het onderzoek uitgevoerd binnen het project, zijn het erover eens dat het leren van competenties erg belangrijk is en dat zij niet alleen de potentie en de status van elk individu beïnvloeden, maar ook van de instantie waar hij/zij voor werkt. De definitieve bevindingen worden samengevat op basis van de vastgesteld competenties als sleutel voor de ontwikkeling van het leren:

- Leren leren wordt gezien als de belangrijkste competentie¹ in het leven die het mogelijk maakt om efficiënt op te treden en in het bereiken van de gestelde doelen. Elke dag moet men iets nieuws leren om efficiënt en effectief te handelen. De samenleving gebaseerd op kennis, leidt tot nieuwe uitdagingen en het formele onderwijs geeft slechts algemene kennis op een specifiek gebied. Als iemand op de hoogte wil zijn van de ontwikkeling, moet hij/zij voortdurend leren en

¹ Stracke, C. M. (2012). Competences and skills for learning-outcome orientation: competence development, modelling, and standards for human resources development, education and training. 华东师范大学学报（自然科学版）Journal of East China Normal University. Vol. 2012 (2). Shanghai: ECNU. pp. 115-130. [CLC number: Q948; DOI: 10.3969/J. ISSN 1000-5641. 2012.02.012] [retrieved online from: <http://www.opening-up.education>]

competenties verbeteren. Het is noodzaak om deze competentie niet alleen te ontwikkelen bij mensen die onderwijs volgen, maar ook bij docenten. De leercompetentie is belangrijk in elk aspect van het menselijk leven, niet alleen in het onderwijs (school), professionele situaties, maar ook in privé (persoonlijke) situaties, met inbegrip van zelfontplooiing. De werknemers die het leren van competenties hebben ontwikkeld kunnen zich sneller en veel efficiënter aanpassen aan een organisatie, de taken die ze krijgen kunnen ze efficiënter uitvoeren en ze ondernemen meer actie bij nieuwe uitdagingen. In de meeste gevallen is ontwikkeling van de leercompetentie een individuele zaak van elke werknemer. Er zijn dus geen speciale - geformaliseerde en systematische - acties voor aanvullende opleiding in dit kader. Het vermogen om te leren is van cruciaal belang voor de medewerkers die willen voldoen aan de veranderende eisen van de arbeidsmarkt. Onder de respondenten bestaat de behoefte om de werknemers adequaat en continu te motiveren om zichzelf in hun werk te verbeteren en zo de beste te zijn in de verschillende aspecten van hun werk. De vaakst genoemde instrumenten en methoden voor de ontwikkeling van deze competentie waren: interne trainingen, opleidingen op de werkplek, zelfverbetering, zelfstudie, begeleiding, coaching of begeleiding, thematische initiatieven of probleemoplossende teams.

- **Kritisch denken** wordt beschouwd als een van de belangrijkste competenties die nodig zijn voor een individu. Het begrip kritisch denken wordt gezien als een van de belangrijke competenties, zowel in het proces van de overdracht van kennis, het delen van kennis als ook bij het ontwikkelen van kennis. Op basis van deze competentie kunnen de studenten de juiste keuzes maken over onderwerpen, docenten, studieboeken en educatief materiaal, evenals het voltooien van het curriculum, niet alleen direct onderwijs gerelateerd maar ook om actief te zijn in andere gebieden van het leven. Aan de andere kant, als het kritisch denken te ver wordt doorgevoerd kan dat een nadeel zijn in multinationale omgeving. De werknemers die de vaardigheid kritisch denken beheersen, houden rekening met een breed analyse perspectief bij de ontwikkeling van oplossingen, ze zijn in staat om vragen en niet om oplossingen die inhoudelijk twijfelachtig zijn, te accepteren. De volgende hulpmiddelen en methoden voor de ontwikkeling van deze competentie werden voorgesteld: trainingen, workshops, cursussen, evaluatie van geselecteerde gebieden, self-assessment, de uitwisseling van best practices, feedback van de supervisor uitgevoerd op het werk, begeleiding, coaching, groepswerk (brainstormen).
- **Probleemoplossing** wordt door de meeste instanties, opgenomen in het onderzoek, als belangrijk of zeer belangrijk geacht bij iedere werknemer. Deze vaardigheid komt tot uiting in een efficiënte besluitvorming en de kwaliteit van de besluitvorming, zowel in termen van routine als ook bij specifieke processen. Typische problemen worden automatisch opgelost, terwijl de complexe problemen geavanceerde vaardigheden vereisen die moeten worden verbeterd. De probleemoplossende vaardigheid werd als belangrijk beschouwd in de context van de snel veranderende wereld om ons heen en komt in een directe manier overeen met innovatief en creatief denken. Deze vaardigheid is zowel bij individueel en bij collectief werk gewenst en komt tot uiting in de hoge mate van

flexibiliteit, analytisch en creatief denken, het vermogen om conceptueel te denken, met een kritische houding ten opzichte van de voorgestelde oplossingen, het vermogen om op een assertieve en efficiënte manier te communiceren, op zoek naar nieuwe oplossingen op de markt en het implementeren van veranderingen. De instelling ten opzichte van de problemen wordt als het meest belangrijke punt benadrukt om te ontwikkelen. Volgens de respondenten, kan deze competentie op de volgende manieren worden ontwikkeld: popularisering van best practices, bewustzijnsverhoging van de beschikbare cursussen en trainingen, begeleiding, intercollegiaal leren, coaching, deelname aan trainingen.

- ➔ **Het beheer van de eigen leerproces**vaardigheid lijkt het moeilijkst te definiëren en is op het eerste gezicht het meest divers, maar uiteindelijk koppelden bijna alle respondenten dit aan het beheer van het eigen leertraject dat iets te maken heeft met het evenwicht tussen werk- en privéleven, levenslang leren en carrière doelstellingen. Deze competentie omvat time management vaardigheden, zelfkennis en reflecterende mentaliteit. Studenten moeten de vaardigheid hebben om hun eigen leerproces te beheersen om zodoende de kennis, vaardigheden en competenties zoals het curriculum beschreven, in een bepaalde periode te hebben. Het uit zich in een open houding ten opzichte van nieuwe uitdagingen, het aanwezig zijn van de huidige stand van kennis, bereidheid om zich professioneel te ontwikkelen, het vergroten van de vaardigheden. Verder uit het zich in de voldoening van het uitvoeren van de gegeven taken, gevoel van zelfontplooiing en motivatie voor verdere ontwikkeling. Mensen die de vaardigheid bezitten om hun eigen leerproces te beheersen, kunnen effectief hun tijd beheren en bepalen de omvang van de kennis die essentieel is om binnen een bepaalde tijd te verwerven. De vaardigheid om het niveau om de eigen kennis te regelen alsook de bewuste en systematische actualisering ervan, wordt zeer gewaardeerd en is bijzonder wenselijk wanneer de werknemer wordt geconfronteerd met nieuwe taken maar hij de wijze om ze uit te voeren nog niet volledig ontwikkeld heeft. Volgens de verzamelde informatie uit het respondentenonderzoek, zijn meest effectieve manieren voor de ontwikkeling van deze competentie: opleidingen, cursussen, stages, tutoring, het uitwisselen van ervaringen met interne deskundigen, wederzijdse waarneming, werkgroepen, probleemoplossend werken, het ondersteunen en motiveren van medewerkers om verantwoordelijkheid en actie te nemen in het belang van hun eigen ontwikkeling.

Gevraagd naar de **algemene aanbevelingen** met betrekking tot het leren van competentieontwikkeling, lieten de respondenten zien welk complex vraagstuk het is. Speciale aandacht werd besteed aan de individualisering van het leerproces op basis van de behoeften en capaciteiten van elke student, die ook in een complexe evaluatie van de voortgangs- en de motivatieactiviteiten ter ondersteuning van de bereidheid van de student om verder te gaan en de voortgang met verdere activiteiten, tot uiting moet komen. Zij stelden tal van methoden hoe het leren kunnen worden ontwikkeld, bijvoorbeeld:

2015-1-HU01-KA203-013619

- activeren van studenten tijdens de universitaire opleiding,
- individuele en interactieve vormen van leren en ontwikkeling van vaardigheden aanbieden,
- creëren van solidaire en tolerante leeromgevingen, het leren van fouten mogelijk maken,
- workshops aanbieden die betrekking hebben op verschillende aspecten van het leerproces,
- in workshops meer tijd geven om peer-to-peer leren mogelijk te maken,
- motiveren om deel te nemen aan professionele trainingen en workshops,
- het geven van een beoordeling en voortgangsevaluatie.

Deze werkwijzen zijn gebaseerd op de activering van de docent en overdracht van de verantwoordelijkheid voor het leren naar de leerling. Het leren moet gebaseerd zijn op het activeren, op interactieve werkmethode en op een systeem van motiveren en evalueren van het leerproces. Trainingen van sociale vaardigheden worden beschouwd als vaardigheden die mensen hun vermogen tonen om hun leercompetentie en succes te ontwikkelen tijdens het opleidingsprogramma en de motivatie om te werken aan verdere ontwikkeling, te vergroten.

De meest genoemde leermethoden worden in de onderstaande tabel weergegeven:

Kritisch denken	Probleem oplossing	Managen van het leerproces
<ul style="list-style-type: none"> • Discussies • Bijeenkomsten • Het geven van feedback • Communicatie / assertieve communicatie • Vragen stellen, opmerkingen maken • Peer begeleiding en ondersteuning • Workshops / trainingen • Teamwerk • Kritische analyse 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwerk / groepswork • Workshops • Discussies • Eigen ideeën presenteren en deze implementeren • Ideeënbus • Presentatie / presenteren • Feedback 	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel ontwikkelingsplan (soms gekoppeld aan een prestatie/evaluatie systeem) • Zelfevaluatie / zelfkennis • Loopbaanoriëntatie/planning • Vergelijken van resultaten van zelfevaluaties (van de huidige en voorgaande periodes) • Restricties afdwingen/geven (deadlines, etc.) • Opleidingen (uitbested) • Terugkoppeling & beloning (soms jaarlijks prestatieverslag & terugkoppeling) • Leer portfolio's voor het bijhouden van controle informatie van het eigen leerproces • Peer-observation en terugkoppeling

Er bestaat een duidelijk inzicht dat continu leren een cruciaal element is in het geven van antwoorden op de uitdagingen van de snel veranderende wereld en dat het de marktpositie van de instelling kan beïnvloeden – ongeacht of die wel of geen onderwijsveld vertegenwoordigt. Dit is vooral als gevolg van de waargenomen constante en snelle veranderingen in de wereld van vandaag. Alle instellingen zien de noodzaak in voor de ontwikkeling van de competenties van de werknemers. Echter hebben ze niet allemaal de middelen om dit te ondersteunen met enig programma en initiatief. Tegelijkertijd zien we dat de werknemer die zijn/haar prestaties presenteert als het gaat om persoonlijke ontwikkeling, aantoont dat dit heel belangrijk is voor de instelling. In dit licht wordt duidelijk dat de potentiële werknemer meer waard is als hij de 'leercompententie' tijdens de universitaire studie ontwikkeld heeft. Dit bevestigt de betekenis van dit project en de resultaten ervan voor de ontwikkeling van de hedendaagse hoger onderwijsmethoden op dit gebied.



Web: <http://lelle.gtk.uni-pannon.hu>



www.facebook.com/lelleproject



www.linkedin.com/groups/8537515

LELLE: Let's learn how to learn! - Raising awareness to the importance of and providing an innovative solution for the inclusion of the training of learning skills in existing higher education curricula



Erasmus+

This project (n° 2015-1-HU01-KA203-013619) has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author(s), and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.