

VISIE OP LEREN

Als dé veiligheidsopleider van Nederland, weten we bij BHV.NL als geen ander hoe belangrijk het is om in een veilige en gezonde organisatie te werken. Bedrijfsveiligheid zit in ons hart. Met onze expertise willen we jou graag helpen en begeleiden, om ervoor te zorgen dat jouw organisatie een veilige en gezonde plek is om te werken. We hebben een duidelijke kijk op hoe we dit gaan bereiken, dat we hebben vastgelegd in onze visie op leren en opleiden. Met deze visie willen we je uitleg geven over waarom de keuze voor BHV.NL als opleider de juiste keuze is. Daarbij gaan we in op wat leren is, wat onze visie op leren is en hoe we dat vertalen naar onze manier van opleiden.

Leren is een constructief, cumulatief, zelfgestuurd, doelgericht, gesitueerd, coöperatief en individueel verschillend proces van kennisverwerving, betekenisgeving en vaardigheidsontwikkeling ¹

De bovenstaande definitie is het vertrekpunt voor onze visie op leren. We hebben de definitie vertaalt naar drie uitgangspunten waarbij we de leerideeën uit het cognitivisme en sociaal-constructivisme volgen²:

1. LEREN IS EEN SOCIAAL PROCES

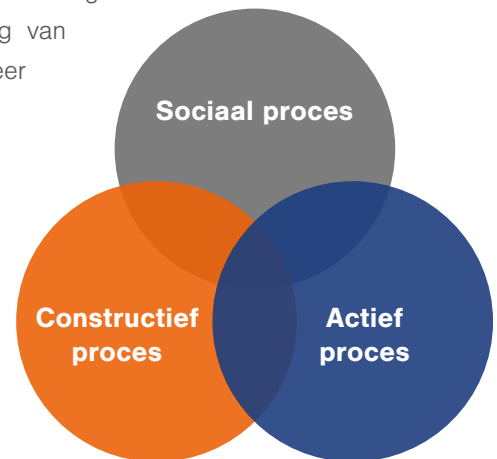
2. LEREN IS EEN CONSTRUCTIEF PROCES

3. LEREN IS EEN ACTIEF PROCES

LEREN IS EEN SOCIAAL PROCES

Effectief leren gebeurt in interactie met anderen. Je hebt elkaar nodig om verder te komen in je ontwikkeling. Samenwerking, discussie en gesprekken zijn daarbij belangrijke manieren van leren. Om op een optimale manier te ontwikkelen, moet er rekening gehouden worden met de zone van naaste ontwikkeling³.

Er is sprake van succesvol leren wanneer je, met hulp en begeleiding van anderen, leert op een niveau dat boven je huidig functioneren ligt. Wanneer deze hulp en begeleiding tijdelijk wordt aangeboden en steeds verder wordt afgebouwd, ook wel scaffolding genoemd, leer je uiteindelijk boven je huidige niveau van functioneren⁴. Bovendien, ontwikkeling gebeurt in- en is afhankelijk van de sociale setting waarin je je bevindt. De reacties en opvattingen van degenen uit jouw omgeving beïnvloeden de manier waarop kennis, inzicht, vaardigheden en een aangenomen houding worden geconstrueerd.



LEREN IS EEN CONSTRUCTIEF PROCES

Leren is een cumulatief proces, dat bij iedereen anders verloopt. Dit proces begint bij het verkennen en activeren van je eigen voorkennis en die voorkennis is voor iedereen anders. Wanneer je voorkennis niet voldoende blijkt te zijn om te kunnen handelen, moet je op zoek gaan naar manieren om je kennis te vergroten, door nieuwe kennis te construeren⁵. Met behulp van duidelijk geformuleerde doelen, kun je actief aan de slag met het construeren van nieuwe kennis en deze kennis vervolgens inzetten bij de ontwikkeling van vaardigheden, houding en inzicht. De nieuw geconstrueerde kennis en daarbij horende vaardigheden, houding en inzicht kunnen dan weer aan de al aanwezige voorkennis worden gekoppeld. Deze koppeling wordt gemaakt als er wordt geleerd door te handelen, ervaren en door te werken met scenario's die aansluiten op de werkelijkheid. Het is de taak van de docent om dit proces te faciliteren en aan te sluiten bij de al aanwezige voorkennis.

LEREN IS EEN ACTIEF PROCES

Je leert pas effectief wanneer je zelf actief met het verwerken van de leerstof bezig bent. Het is belangrijk dat bij het construeren van kennis, vaardigheden, houding en inzicht, zelf sturing wordt gegeven aan het leerproces⁶. Je bent zelf verantwoordelijk voor wat je leert en hoe je dat doet. Dit kan onder andere door het oefenen van situaties, geven van presentaties, reflectie, opstellen van portfolio's en door het geven van peerfeedback. Daarbij is het essentieel dat je zelf regie kunt nemen, samen kunt werken, leerstrategieën kunt toepassen – zoals het maken van een plan en het monitoren van de uitvoering van dat plan – en kunt reflecteren⁷. Op deze manier wordt je zelf eigenaar van je leerproces. Hierbij is het van belang dat de docent optreedt als coach die het leerproces faciliteert en ondersteunt.

¹ De Corte, E. (1996). Actief leren binnen krachtige onderwijsleeromgevingen. *Impuls voor onderwijsbegeleiding*, 4, pp. 145-156.

² Valcke, M. (2010). *Onderwijskunde als ontwerpwetenschap: Een inleiding voor ontwikkelaars van instructie en voor toekomstige leerkrachten*. Gent: Academia Press.

³ Morrison, G. R., Ross, S. M., Kalman, J. E., & Kemp, J. E. (2013). *Designing effective instruction*. NJ: John Wiley & Sons.

⁴ Van de Pol, J., Volman, M., & Beishuizen, J. (2012). Promoting teacher scaffolding in small-group work: A contingency perspective. *Teaching and Teacher Education*, 28, 193-205.

⁵ Shuell, T. (1988). The role of the student in learning from instruction. *Contemporary Educational Psychology*, 13, 276-295.

⁶ Raemdonck, I. (2009). Zelfsturend leren en de invloed van individuele en contextuele factoren. *Develop* 4, 39-47.

⁷ Kennisnet. (2014). Meerwaarde van eigentijds onderwijs, onderzoek naar niet-cognitieve resultaten van Pleion-scholen. Geraadpleegd van https://www.kennisnet.nl/fileadmin/kennisnet/publicatie/Meerwaarde_van_eigentijds_onderwijs.pdf

VISIE OP OPLEIDEN

Bij BHV.NL leiden we cursisten op tot bekwame hulpverleners. Dit doen we door middel van competentiegericht onderwijs, waarbij cursisten zich ontwikkelen in kennis, vaardigheden, houding en inzicht. Maar opleiden stopt niet bij het verzorgen van trainingen en cursussen aan individuen. We willen organisaties helpen bij het proces om het begrip veiligheid in de gehele organisatie te integreren, zodat er een veiligheidscultuur ontstaat. We benaderen organisaties vanuit onze drie waarden die helpen bij adviseren en uitvoeren van interventies, leiden op vanuit een strategische benadering en spiegelen al onze interventies aan de Taxonomie van Bloom.

DRIE WAARDES

Wanneer we met jou de opleidings- en organisatiedoelen en de daarbij horende leerinterventie bepalen, gaan we altijd uit van drie waarden, die volgens ons de basis vormen van goed opleiden. Deze waarden geven aan wat wij belangrijk vinden als het gaat om leren en ontwikkelen en waar goed opleiden volgens ons uit bestaat.



WE STIMULEREN ZELFVERTROUWEN

‘In een veilig leerklimaat werken aan kennis, vaardigheden en houding’

Als het erop aankomt, moet een cursist met zekerheid kunnen handelen. Daarom schenken we veel aandacht aan het creëren van zelfvertrouwen. Dat doen we onder andere door een veilig leerklimaat te scheppen, waarin de cursist leert door te doen met werkvormen die uitdagen. Onze docenten zijn coachend en ondersteunend bezig, waarbij ze gerichte, opbouwende feedback geven. De cursist krijgt de verantwoordelijkheid voor zijn eigen leerproces, waarin het daadwerkelijk handelen centraal staat.

WE WERKEN VOLGENS AFSPRAAK

‘Zeggen wat we doen en doen wat we zeggen’

We werken niet voor de klant, maar met de klant. We zijn betrokken op de situatie van de klant, denken mee en delen onze ervaring en kennis. Aan de hand van de Taxonomie van Bloom stemmen we samen met de klant af welke leerdoelen hij wil behalen en de docent en cursist delen de verantwoordelijkheid om deze leerdoelen ook daadwerkelijk te behalen. Bij BHV.NL weet je dus wat je mag verwachten. De deskundige docent weet hoe de doelen vervolgens het best bereikt en getoetst kunnen worden. Niet alleen het meest efficiënt, maar ook gericht op de individuele deelnemer en de wensen van de klant.

WE STELLEN DE CURSIST CENTRAAL

‘Aansluiten op leervoorkeuren door maatwerk en innovatie’

Bedrijfsveiligheid staat of valt met de inzet van de BHV'er: zijn of haar handelen, kennis en kunde zijn essentieel. Daarom staat bij BHV.NL de cursist centraal. We kijken wat hij/zij nodig heeft om in noodsituaties efficiënt te kunnen en durven handelen. Dat betekent dat we veel meer leerinterventies inzetten dan alleen klassikaal trainen. We maken steeds de koppeling naar de werkpraktijk van de cursist. Hierdoor zijn de voorbeelden herkenbaar en dat zorgt ervoor dat de nieuwe kennis en vaardigheden ook echt in praktijk gebracht worden. We kiezen voor actieve werkvormen: mensen leren het beste door doen. Ook zorgen we voor herkenbaarheid in onze leerinterventies. We willen dat cursisten onveilige situaties op het werk gaan herkennen en in hun werk gaan toepassen wat ze met behulp van de leerinterventies hebben geleerd.

STRATEGISCH OPLEIDEN

Organisaties als geheel hebben profijt van bedrijfsveiligheid. Het werkt door in de organisatie en in de cijfers: minder incidenten en ongevallen, minder ziekteverzuim, minder uitstroom van personeel en minder ongewenst gedrag. Jullie bedrijfsveiligheid is het vertrekpunt van BHV.NL en dit wordt bepaald door de elementen uit onderstaand model. Deze elementen vormen een samenspel. Als de samenwerking tussen de elementen optimaal is, zorgt dit voor een verhoogde bedrijfsveiligheid.

AMBITIE

Gezamenlijke doelen en taken voor een veiligheidscultuur

INDIVIDU IN JULLIE ORGANISATIE

Welzijn en veiligheid van de medewerkers
Inzet menselijke bekwaamheid
Veiligheidsgedrag
Competenties



TRENDS EN ONTWIKKELINGEN

Maatschappelijke ontwikkelingen

SAMEN, DE KLANT EN BHV.NL

Onze samenwerking, relatie en interactie

Voorbeeld: Het opleiden van het individu verhoogt de bedrijfsveiligheid. Maar wanneer we het opleiden van het individu optimaal aan laten sluiten op de ambitie die jullie als organisatie hebben, verhoogt dit nog meer de bedrijfsveiligheid.



TAXONOMIE VAN BLOOM

Deze oplossing vertaalt zich in opleidings- en organisatiedoelen. We gaan samen met jou kijken wat je wilt bereiken met je organisatie. Daarbij maken we gebruik van de Taxonomie van Bloom, een praktisch model dat ons helpt te bepalen welke leerdoelen er behaald dienen te worden. Van daaruit kunnen we onderbouwde en didactische leerinterventies gaan ontwikkelen en inzetten, die bij jouw opleidings- en organisatiedoelen aansluiten. Daarbij gaan we altijd uit van onze visie op leren: leren is een sociaal, constructief en actief proces.



BHV.NL
*'Leren op het
hoogste niveau'*

De taxonomie bestaat uit zes levels: onthouden, begrijpen, toepassen, analyseren, evalueren en creëren. **Onthouden** is het herkennen of herinneren van specifieke informatie. **Begrijpen** is het kunnen bepalen van de betekenis van bepaalde informatie. Je kunt informatie interpreteren, uitleggen en samenvatten. Als je op het level van **toepassen** zit, gebruik je informatie uit een andere context en implementeert deze in je eigen context. Bij **analyseren** breek je informatie op in meerdere onderdelen en beschrijf je hoe deze onderdelen zich tot elkaar verhouden. Je bent bezig met vergelijken, verbanden leggen en onderscheiden. Op het level van **evalueren** beoordeel en bekritiseer je de informatie en op het level van **creëren** genereer je nieuwe ideeën en informatie door te ontwerpen, te plannen en te produceren.

Het onthouden en begrijpen van kennis is stap één. Het vervolgens goed toepassen in oefensituaties is stap twee. Deze drie levels komen terug in al onze leerinterventies. Maar bij BHV.NL gaan we nog een stap verder. Effectief leren doe je door uitkomsten te analyseren en kritisch te beoordelen. Zo vorm je namelijk een eigen visie op kennis en handelen, en kom je tot nieuwe inzichten (creëren). Dit noemen wij 'leren op het hoogste niveau'. Het is in onze programma's niet of-of, maar en-en. Bij het opstellen van leerdoelen zorgen we dat er zoveel mogelijk niveaus terugkomen, zodat er effectief geleerd wordt.

⁹ Morrison, G. R., Ross, S. M., Kalman, J. E., & Kemp, J. E. (2013). *Designing effective instruction*. NJ: John Wiley & Sons.