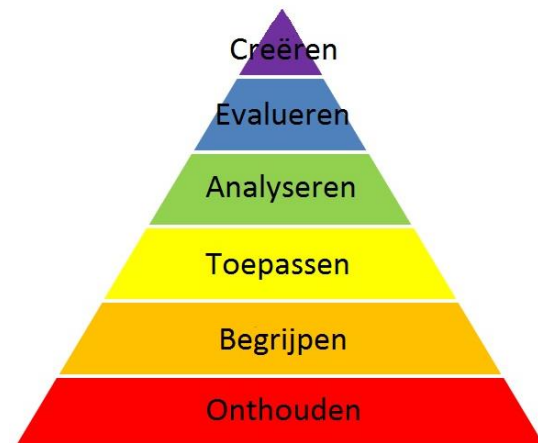


### LEERPIRAMIDE VAN BLOOM

De leerpiramide van Bloom is een veelgebruikt model om kennisverwerving in beeld te brengen en gaat er vanuit dat je iets kunt begrijpen op verschillende niveaus:

1. Onthouden: je kunt kennis herinneren.
2. Begrijpen: je kunt iets in eigen woorden omschrijven, samenvatten.
3. Toepassen: je kunt informatie gebruiken in een nieuwe situaties en een probleem oplossen.
4. Analyseren: je kunt informatie opdelen en de onderdelen met elkaar in verband brengen.
5. Evalueren: je hebt een beargumenteerd oordeel en een standpunt.
6. Creëren: je brengt onderdelen samen tot iets nieuws.



Het volgende niveau omvat altijd de vorige niveaus.

Een voorbeeld over pionieren:

1. Leer een mastworp.
2. Begrijp de werking van een mastworp door het leren van een sjorring.
3. Toepassen van sjorring in een keuken.
4. Hoe kun je jouw keuken stabiel maken.
5. Vergelijk verschillende keukens en benoem sterke en zwakke punten.
6. Bedenk een geheel eigen keuken, die niet gebaseerd is op het standaard model met twee driepoten.

### Van begeleid naar zelfstandig leren

In een leerproces worden drie fasen onderscheiden: geleid leren, begeleid leren en zelfstandig leren. Bij jongeren vervult de begeleiding nog een sturende rol. Daardoor stromen de meeste mensen als leidinggevende in op het niveau van begeleid leren. Naarmate de taakvolwassenheid en houding groeien, verandert ook de rolverdeling tussen de (praktijk)begeleider en de leidinggevende.

Uitgangspunten van zelfstandig leren:

- Het leren wordt veel effectiever als de leidinggevende de leeractiviteiten zelf kan (bij)sturen.
- Het leren wordt veel effectiever als rekening gehouden wordt met – en gebruik gemaakt wordt van – de verschillen tussen leidinggevendenden.
- Om zelfstandig leren beter mogelijk te maken, is een georganiseerde structuur noodzakelijk, waarin de leidinggevende kan krijgen wat nodig is.
- Zelfstandig leren betekent niet dat de leidinggevende aan zijn of haar lot wordt overgelaten. De praktijkbegeleider controleert, adviseert en motiveert.
- Zelfstandig leren kan kleinschalig, als korte activiteit tijdens een opkomst, maar ook grootschaliger, zoals binnen een training.

De rolverdeling tussen de (praktijk)begeleider en de leidinggevende is in elke fase anders. In de laatste fase van het leerproces heeft de praktijkbegeleider een coachende rol. Het coachen van leidinggevendens gebeurt door de praktijkbegeleider, de teamleider en eventueel andere oudere leidinggevendens. In deze laatste fase is de één op één relatie tussen praktijkbegeleider en leidinggevende losgelaten. Door een coachende begeleidingsrol wordt de leidinggevende gestimuleerd om zelf meer inhoud en richting te geven aan het leerproces en daar verantwoordelijkheid voor te dragen. De leidinggevende neemt zelf initiatief, motiveert zichzelf en is in staat om zijn of haar eigen werkzaamheden te controleren en te reflecteren op het eigen gedrag. De praktijkbegeleider schept de voorwaarden en geeft feedback.

Fases in het leerproces	Begeleid leren	Zelfstandig leren
<b>Stappen</b>		
Oriënteren	De leidinggevende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• maakt samen met de begeleider een plan;</li> <li>• zoekt zoveel mogelijk zelf informatie op;</li> <li>• vraagt hulp als dat nodig is.</li> </ul>	De leidinggevende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• neemt initiatief;</li> <li>• beoordeelt zijn of haar eigen plan;</li> <li>• bepaalt zelf of er hulp nodig is.</li> </ul>
	De praktijkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> <li>• bespreekt de aanpak van de leidinggevende;</li> <li>• legt uit als dat nodig is.</li> </ul>	De praktijkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> <li>• schept voorwaarden, zodat de leidinggevende de taak zelfstandig kan uitvoeren.</li> </ul>
Uitvoeren	De leidinggevende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• vraagt feedback als dat nodig is.</li> </ul>	De leidinggevende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• controleert zijn of haar eigen handelen aan de hand van het eigen plan;</li> <li>• motiveert zichzelf.</li> </ul>
	De praktijkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> <li>• geeft feedback als de leidinggevende hierom vraagt;</li> <li>• motiveert de leidinggevende.</li> </ul>	De praktijkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> <li>• geeft feedback op de eigen controle en reflectie van de leidinggevende.</li> </ul>
Terugkijken	De leidinggevende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• vraagt feedback als dat nodig is.</li> </ul>	De leidinggevende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• controleert zijn of haar eigen werkzaamheden;</li> <li>• reflecteert op eigen gedrag en handelen.</li> </ul>
	De praktijkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> <li>• geeft feedback als de leidinggevende hierom vraagt;</li> <li>• motiveert de leidinggevende.</li> </ul>	De praktijkbegeleider: <ul style="list-style-type: none"> <li>• geeft feedback op de eigen controle en reflectie van de leidinggevende.</li> </ul>

Bron: Calibris-training, Basisvaardigheden opleiden, begeleiden en beoordelen van de BPV-deelnemers.