

De Leervraag die nooit beantwoord werd...

Twitter@PhilipEWagner



Gaat het nu om organisaties of om mensen?

- Het tijdperk van de super specialisatie.
- De industrialisatie is maar honderd jaar oud.
- Scheiding van productie, ontwerp, management, strategie, investeringen.
- Het bracht ons grote welvaart en grote afhankelijkheid. Gereguleerd leven. Scheiding tussen werk en vrije tijd.
- Leren is beleerd worden.
- HR is de meester in mensen laten doen wat ze intrinsiek niet willen.
- Wat is de moderne zzp'er? Een nieuwe variant op de uitgebuite arbeider met een slecht contract of de verlichte mens?

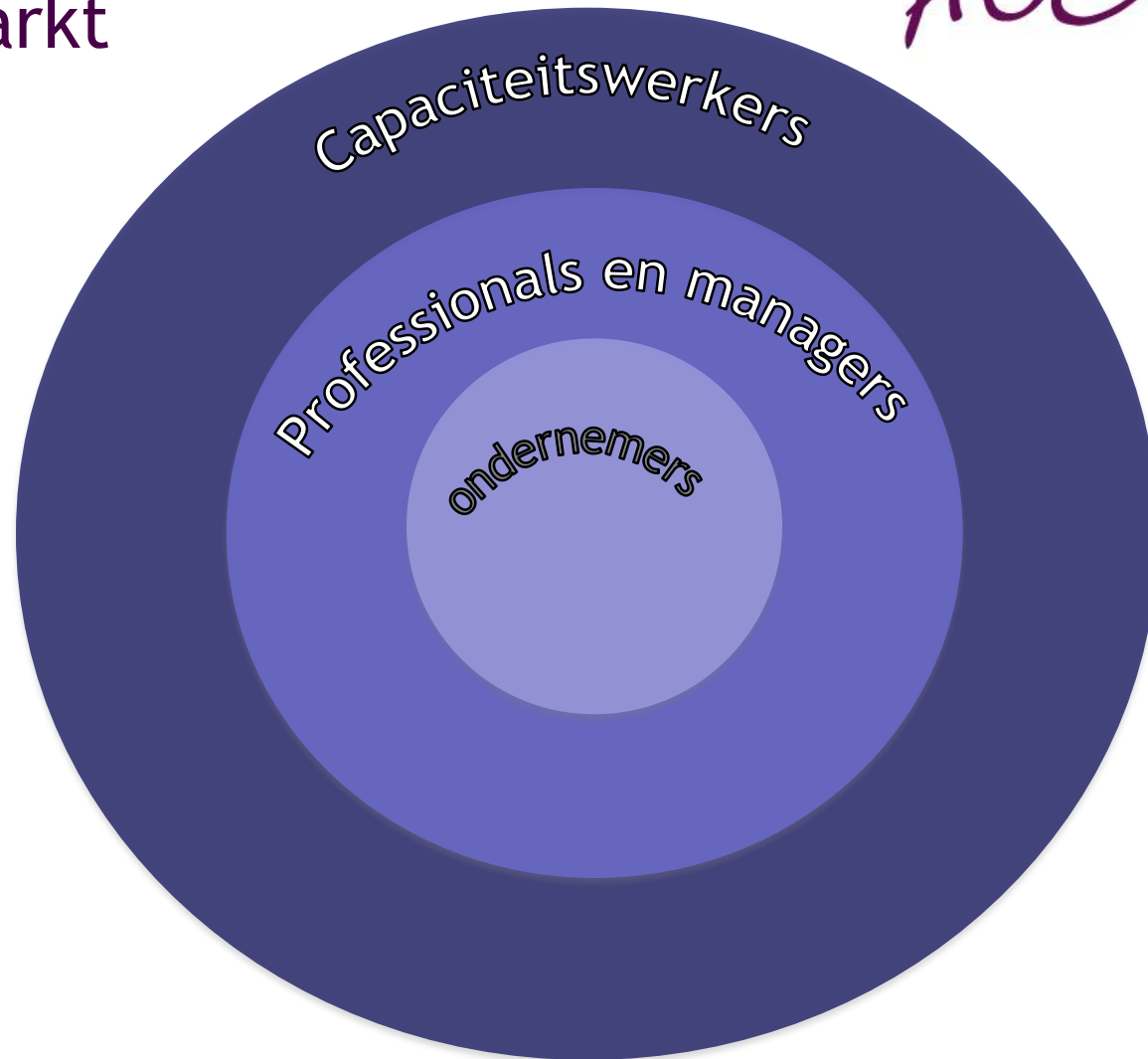
Vooruitdenken op de grens van 2016

- Op weg naar een employmentless society?
- Er ontstaat een vierde golf: robots, 3 D printers, het 'internet of things'.
- Vierde golf gaat gepaard met uitstoot van arbeid, maar ook nieuwe arbeid voor ondernemende mensen, ondernemingen en procumenten.
- Een welvarende economie is altijd een immigranteneconomie.
- Veel economische groei is elders: India, Afrika.
- Systeembedrijven aan het begin van de keten en kleine bedrijven aan het eind van de keten.
- Big data zal alles versterken.

Heel de mens

- Wat zijn wij? Beleerd door de bureaucratie of zelf ontdekkend?
- Op welke leeftijd zijn wij beleren en ontdekken gaan scheiden?
- Als de organisatie zegt 'ga zelf eens denken', lig je een stap achter.
- Er ontstaat momenteel een breukvlak binnen en buiten organisaties.

De centrifugaal krachten van de arbeidsmarkt



Waaraan ontlelen we onze identiteit in het arbeidsproces?

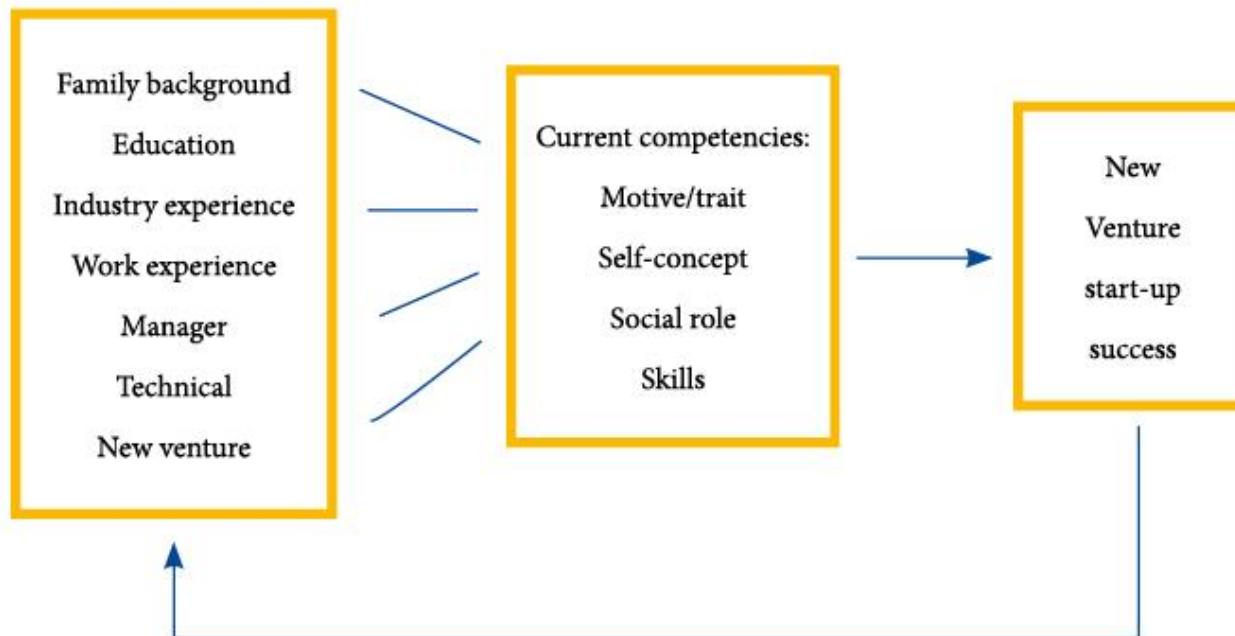
- De capaciteitswerker: beschikbaarheid
- De professional: specialisme
- De manager: organisatie
- De ondernemer: creatie

De portfoliowerker combineert deze rollen.

Hoe worden wij ‘master of our own destiny’?

- Uit twee vaatjes tappen: de combinatie van systeemgericht en ontwikkelingsgericht leren.
- Maak het kind in jezelf wakker.
- Re-integreer je leercapaciteit.
- Leren is het desinvesteren van defensieve routines.

Levensloop leren



Bird (1995)



De leervraag die nooit beantwoord werd

- De meest essentiële vraag: wie ben ik? Zonder identiteit geen belang.
- Wat zijn mijn drijfveren?
- Je kan alleen ergens goed in worden waar je gedreven in bent.
- Het gaat niet om de leervraag maar om de onderliggende behoefte.
- De rest is instrumenteel.
- Iedereen kan alles leren maar zal niet overal even goed in worden. Dat wil niet zeggen dat het niet de moeite waard is.
- Het begrip talent is nauwelijks interessant voor degene die het al dan niet heeft. Dat geldt ook voor Q.
- Geleerd hebben te leren. Ervaring in het niet te weten.

Transformational learning

- Ontwikkelen: onomkeerbaar veranderen door te leren.
- Leren is permanent zelfonderzoek en zelfconfrontatie.
- Daarom heb ik respect voor mensen die leren.

Leerprincipes van AOG School of Management



- We leren niet vanuit tekort maar vanuit vermogen.
- Leren verrijkt al voor het diploma in ontvangst is genomen.
- We leren van en met elkaar.
- Leren is een proces van continu kiezen. Door te leren neemt onze uniciteit toe.
- We ontwikkelen geleerde mensen en geen beleerde mensen.



Hoe kom je nu tot je leervraag?

- Identiteitsvraag: wie ben ik, wie wil ik zijn?
- Wat zijn nu mijn achterliggende motieven, wat is de vraag achter de vraag?
- Appreciative inquiry: onderzoek wat er werkt i.p.v. wat er mis gaat.

Vooruit denken

- Conceptuele kennisopbouw - je iets kunnen voorstellen voordat het gebeurt is.
- Mentale kracht - benutten van je vermogens.
- Handelingsvaardigheid - doen.
- Integriteit - maken van onderscheid.