

INTEGREREN VAN LEERRESULTATEN IN DE WERKSITUATIE

Inleiding

Een ervaringsfeit m.b.t. bedrijfsopleidingen is de moeite die deelnemers vaak hebben om het geleerde (leerresultaten) in de praktijk van hun eigen werksituatie te brengen. Zonder op deze plaats uitgebreid te willen analyseren hoe dat komt, kan wel gesteld worden dat een belangrijke oorzaak het ontbreken van expliciete aandacht voor dit integratieproces is.

M.a.w. het integreren van leerresultaten in de eigen werksituatie is geen automatisch verlopend proces, maar moet bewust verzorgd worden.

De vraag waar dit stuk verder over zal gaan is, welke concrete activiteiten je als opleider kunt ontplooiën c.q. stimuleren, opdat leerresultaten daadwerkelijk vruchtbaar gemaakt kunnen worden.

We zullen een onderscheid maken tussen leerintegratie-bevorderende activiteiten, die **voor**, **tijdens** en **na** de opleidings-/cursussituatie gedaan kunnen worden.

I Voor de cursussituatie

- chefs (e.v. collega's) van potentiële cursisten betrekken in het proces van analyseren van opleidingsbehoeften, teneinde hen bewust te maken van het feit met welke leerresultaten hun medewerkers c.q. collega's na de cursus terug zullen komen en welke consequenties dat kan/moet hebben;
- samenstelling van de cursusgroep: probeer minimaal twee mensen uit een zelfde afdeling naar een cursus te laten gaan. Na afloop heb je dan als cursist een gesprekspartner die dezelfde leerervaringen heeft door gemaakt, waardoor je elkaar beter kunt helpen, stimuleren het geleerde in de praktijk te brengen;
- de lijnorganisatie bewust maken dat een leerproces niet stopt als de cursus is afgelopen, maar na terugkeer in de werksituatie doorgaat en verzorgd moet worden, hetgeen tot de (mede)verantwoordelijkheid van de chef behoort.
Dit bewustzijn kan b.v. gewekt worden via interne publicaties (personeelsblad e.d.);
- een gesprek met de chef - zo mogelijk in bijzijn van de toekomstige cursist(en) - arrangeren om met hem/haar te bespreken waarom op dit moment deze medewerkers die cursus gaan volgen; ook afchecken welke wederzijdse verwachtingen er liggen nadat de cursus is gevolgd;

- houden van een informatiebijeenkomst voor cursisten en hun chefs met als doel het in kaart brengen van het leergebied van de cursus, beoogde leerresultaten, werkwijze, enz.
Wanneer een informatiebijeenkomst b.v. vanuit tijds- overwegingen niet tot de mogelijkheden behoort, kan ook aan schriftelijke informatie (cursusbrochure) worden gedacht.

II Tijdens de cursussituatie

- verwerkings- en bezinningstijd inbouwen, opdat de cursisten zich reeds tijdens de cursus regelmatig de vraag stellen wat hun belangrijkste leerresultaten zijn. Hoe duidelijk men zelf voor ogen heeft wat men uit de cursus meeneemt, des te groter wordt de kans om er in de werksituatie ook daadwerkelijk iets mee doen. Een methode is het bijhouden van een dagboek waarin de cursist aan het begin en/of eind van elke cursusdag noteert wat zijn belangrijkste leermomenten waren;
- cursisten vertrouwd maken met de gedachte, dat het leren zich na afloop van de cursus nog dient voort te zetten in de werksituatie, hetgeen bewust door hen zelf verzorgd moet worden;
- de werksituatie zoveel mogelijk in de leersituatie halen; b.v. door veel te werken met praktijkgevallen, cases uit de werksituatie van de cursisten.
Hiermee vergemakkelijk je voor hen de transfer van het geleerde naar hun eigen praktijk;
- chefs uitnodigen voor de slotsessie van de cursus, waarin de cursisten uitspreken wat ze van de cursus hebben geleerd en wat ze ermee willen gaan doen;
- cursisten bewust maken van de reeds aanwezige vrijheidsruimte in hun werksituatie om met het geleerde (experimenteel) aan de slag te gaan.

III Na de cursussituatie

- opdrachten/oefenproject(en) meegeven teneinde het leerproces in de werksituatie te stimuleren;
- ex-cursisten in hun werksituatie nog enige tijd begeleiden als opleider;
- follow-up dagen creëren teneinde:
 - . het geleerde nog eens op te halen/op te frissen;
 - . ervaringen uitwisselen hoe ieder in zijn eigen situatie geprobeerd heeft z'n leerresultaten te integreren;

3.

- afstemmingsgesprek tot stand brengen tussen chef en ex-cursist teneinde te bespreken waar en op welke manier het geleerde vruchtbaar gemaakt kan worden;
- na de cursus de leerstof nog eens doornemen teneinde het wezenlijke van het onwezenlijke te scheiden en regelmatig de persoonlijke leermomenten nalopen.