

Checklist deel 1

Leren op de werkplek

Het volgen van een leertraject

VOORBEREIDING VAN HET LEERTRAJECT



Medewerker

Word eigenaar van je leerproces

Vaak staan we er niet bij stil en stappen we direct een leertraject in waarbij we de trainer volgen. Een van de belangrijkste factoren die een leerproces functioneel en waardevol maakt is dat de lerende zelf zich eigenaar voelt van het leerproces. We geven je graag een aantal belangrijke tips.

- Beschrijf wat je wilt leren en waarom dat relevant is voor jou, je team, je organisatie en de stakeholders waar je organisatie voor werkt.
- Geef dit aan voorafgaand aan de training aan de begeleider/trainer.
- Bedenk op welke manier je het geleerde in je werk gaat toepassen. Zijn er ook zaken in het werkproces zelf die de resultaten in de weg staan en hoe kun je die wegnemen?
- Beschrijf hoe jij en anderen gaan merken dat het geleerde resultaat heeft opgeleverd? Waaraan kun je dat zien/merken/afmeten? Hoe reflecteer je daar tussentijds op? Wanneer kom je terug op de voortgang? Wanneer verwacht je de eerste resultaten te kunnen waarnemen?
- Welke ondersteuning heb je nodig van collega's?
- Welke ondersteuning heb je nodig van je leidinggevende?
- Welke disciplines/functies binnen of buiten de organisatie zou je graag bij de uitvoering betrekken om van te leren en/of om de resultaten te verbeteren? Hoe ga je deze disciplines erbij betrekken?
- Regel een bepaalde opdracht of klus die je uitdaagt op de gewenste kennis of vaardigheden.
- Bespreek bovenstaande punten met je leidinggevende.



Houd aandacht voor ieders leerproces

Tijdens het volgen van een leertraject is aandacht voor de opbrengsten belangrijk. Dit geeft mogelijkheden voor bijvoorbeeld het bijsturen van de opleidingen, maar ook voor de vertaling naar de eigen praktijk. We geven je de handvatten om dit onderdeel actief te kunnen aanpakken.

- Besteed in het teamoverleg aandacht aan hetgeen geleerd is of wordt tijdens het leertraject.
- Bespreek of nieuwe inzichten consequenties hebben voor de werkwijze van het team.
- Bespreek op welke wijze geoefend kan worden met nieuwe vaardigheden en hoe elkaar van feedback te voorzien.
- Reflecteer tussentijds op opbrengsten en of deze tot de gewenste resultaten leiden.
- Besteed aandacht aan het belang van het bijwonen van de bijeenkomsten en de voorbereiding daarvan.



Wat heeft het leertraject opgeleverd?

Na een leertraject is het goed om samen met het team te evalueren. Zo kom je erachter of verdere ontwikkeling noodzakelijk is, en of de interventies naar behoren hebben gewerkt.

- Hoe was het om te doen? De beleving is ook van belang.
- Wat is de potentiële opbrengst? Denk aan mensen die je hebt leren kennen of kennis waarvan je denkt die in de toekomst mogelijk nog in te kunnen zetten, maar ook literatuur die je nog kunt raadplegen.
- Wat heeft het jou persoonlijk opgeleverd voor je werk? Vraagt dit ook nog aanpassingen in je werkomgeving, of in werkprocessen?
- Wat zien we daarvan terug in de resultaten of verwacht je te gaan zien?
- Wat gaan anderen (collega's, je 'klanten', de organisatie, vakgenoten) ervan merken?
- Heb je fundamentele inzichten opgedaan die maken dat je anders in je vak bent gaan staan? Mogelijk zijn deze ook van belang voor je vakgenoten, omdat het vak zelf hierdoor ontwikkelt.
- Zijn er gezien de resultaten belemmeringen in de werksituatie die toepassing en effectiviteit in de weg staan? En hoe nemen we die weg?
- Hoe onderhouden we het geleerde?

Checklist deel 2

Leren op de werkplek

Zonder georganiseerd leertraject, het informeel leren

REFLECTEREN OP DE WAARDE VAN INFORMEEL LEREN



Individu of team

Wat waren voor jou de afgelopen periode inzicht gevende momenten?

Wil jij jezelf en je team bewuster maken van je leerproces? Richt onderstaande checklist dan op een bepaalde periode in plaats van het volledige leertraject.

- Neem ons mee in deze momenten. Hoe was je beleving ervan en wie waren erbij betrokken? Vertel het als een verhaal.
- Wat bracht dat moment je (potentiële opbrengst)?
- Wat heeft het gedaan met je manier van werken (toepassing)?
- Wat merken anderen ervan?
- Heeft het iets in je kijk op het werk of de organisatie veranderd?
- Vraagt het iets van ons als team of organisatie?



Conditie voor informeel leren verbeteren

Om informeel leren beter te benutten, kun je de condities beïnvloeden die bijdragen aan een goed leerklimaat (d.w.z. een klimaat waarin er grotere kans bestaat dat informeel leren optreedt). Heb aandacht voor de onderstaande condities.

De medewerker:

- ervaart veranderingen: in welke mate merken medewerkers dat er veranderingen in hun omgeving plaatsvinden en dat dit gevolgen heeft voor hun manier van werken? Merken zij bijvoorbeeld dat zij in hun werk het burgerperspectief meer mee moeten nemen? Ervaren zij dat burgers mondiger worden en zij daardoor op een andere manier met hen om moeten gaan? Krijgen ze te maken met technologie die hun werk ingrijpend wijzigt?
- ervaart uitdaging en kwaliteitseisen aan het werk: is helder voor medewerkers welke eisen aan hen gesteld worden, bijvoorbeeld op het gebied van transparantie en openbaarheid en hebben zij inzicht in de manier waarop zij daaraan kunnen voldoen?
- heeft leidinggevende verantwoordelijkheden: in welke mate hebben medewerkers de mogelijkheid hun eigen werk vorm te geven en zelf besluiten te nemen, een project te leiden of een werkgroep bijeenkomst?
- beschikt over uitgebreide professionele contacten: in hoeverre kunnen medewerkers deelnemen aan professionele discussieplatforms? In hoeverre onderhouden ze contacten met anderen dan hun directe collega's?
- ontvangt en geeft feedback: hier gaat het er vooral om dat medewerkers de effecten van hun werk kunnen ondervinden.
krijgt leidinggevende ondersteuning voor leren: hoe meer medewerkers het gevoel hebben dat het managementontwikkeling van harte ondersteunt en aanmoedigt, hoe krachtiger de leeromgeving voor de medewerker is.
- wordt beloond voor bekwaamheid: dit belonen kan zowel zitten in hoger loon, interessantere taken of betere carrièremogelijkheden.