

# Boekbespreking

**Dr. Isolde Kolkhuis Tanke** is hoofdredacteur van O&O, eigenaar van onderzoeks- en adviesbureau Kolkhuis Tanke/duurzaam leren in organisaties en docent aan Universiteit Utrecht. E-mail: [isolde@kolkhuis-tanke.nl](mailto:isolde@kolkhuis-tanke.nl)



**Auteurs:** Erik Deen, Mariël Rondeel & Joseph Kessels

**Uitgeverij:** Vakmedianet

**ISBN:** 9789462154872

**Pagina's:** 302

**Prijs:** € 39,95

## Opleidingskunde LEREN in het werk, rond het werk, voor het werk

In 1989 verscheen het boek *Opleidingskunde* van Joseph Kessels & Cora Smit. Het vakgebied Opleidingskunde stond toen nog volledig in de kinderschoenen. Zelf behoorde ik in die tijd tot één van de eerste lichten studenten die afstudeerden in de specialisatie 'bedrijfsopleidingen', als onderdeel van de studie Onderwijskunde. Gedurende mijn eerste baan als opleidingskundige bij NS was het werk van Joseph Kessels & Cora Smit dan ook een soort 'bijbel': voor het eerst werd overzichtelijk uiteengezet hoe je bij het ontwerpen van opleidingen voor medewerkers in organisaties systematisch te werk kon gaan, volgens het zogenoemde 14-stappen model.

Opmerkelijk aan de Kessels & Smit-visie op ons vakgebied is dat deze altijd in ontwikkeling is en open is blijven staan voor nieuwe en verrijkende inzichten in leren en ontwikkelen. Zo ontdekte Joseph Kessels tijdens zijn promotieonderzoek dat de externe consistentie voor het ontwerpen van leertrajecten veel belangrijker was dan de interne consistentie, waarna de nadruk op het eigen ontwikkelde 14-stappen model - dat vooral betrekking had op de interne consistentie - werd gerelativeerd. Het achtveldenmodel (zie afbeelding) daarentegen, kreeg juist een steeds prominentere plaats in het gedachtegoed, evenals het belang van relationeel ontwerpen.

Alles overziend werd het dan ook tijd om *Opleidingskunde* (na diverse herziene drukken) eens grondig te herzien. Twee 'loten' van het Kessels & Smit-gezelschap, Erik Deen en Mariël Rondeel, voelden zich naar eigen zeggen zeer vereerd met het verzoek van Joseph Kessels om het boek te 'moderniseren'.

Het boek is nog steeds bedoeld voor opleidingskundigen die leertrajecten ontwerpen in of voor organisaties. De auteurs zien een ontwerper als een gespecialiseerde adviseur, die een vraagstuk kan analyseren, er passende leeroplossingen voor kan ontwerpen en de resultaten van het leren op zorgvuldige wijze kan vaststellen. Tevens is een ontwerper iemand die kan adviseren over het verbinden van leren en werken of over het inrichten van de werkplek waardoor het een aantrekkelijke leeromgeving wordt. Samenwerkingsrelaties kun-

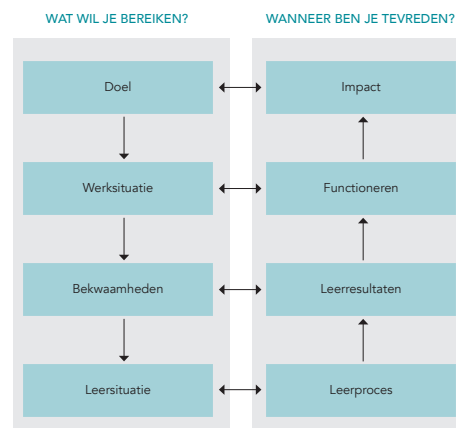
nen opbouwen met verschillende relevante betrokkenen, is hiertoe volgens de auteurs een noodzaak.

Kenmerkend voor het oorspronkelijke gedachtegoed van Joseph Kessels & Cora Smit was dat zij als een van de eersten altijd een kritische blik wierpen op de initiële vraag van een opdrachtgever om een opleiding te organiseren: 'Is hier wel sprake van een opleidingsnoodzaak? Of kan het geconstateerde probleem beter op een andere manier - dan met opleidings-/leeractiviteiten - opgelost worden?' Het achtveldenmodel adresseert deze vraag en krijgt dan ook niet voor niets een prominente plaats in de opbouw van het nieuwe boek. Evenals het belang van een goede combinatie tussen een relationele benadering (externe consistentie) en een systematische benadering (interne consistentie). Het achtveldenmodel is bovendien handzaam om het gesprek met de betrokkenen in de organisatie over de gestelde leervraag goed aan te gaan. Tegelijkertijd focust het de aandacht vanaf de start op de beoogde effectiviteit van de leerinterventie(s).

Hoewel het achtveldenmodel eenvoudig oogt ('het zijn toch maar acht velden') is het vrij ingewikkeld om het goed toe te passen. Behulpzaam zijn dan ook de praktische voorbeelden waarmee het gehele model overzichtelijk doorlopen wordt en de mogelijk te stellen vragen om samen met de klant de acht velden ingevuld te krijgen. Dit vormt vaak al de start van het leerproces. Ook wordt uitgebreid stilgestaan bij hoe je het werk van mensen kunt analyseren en welke methoden daarbij kunnen helpen. Denk bijvoorbeeld aan de *Critical incidents* methode, focusgroepen, zelf het werk uitvoeren of interviews voeren over kenmerkende praktijksituaties.

Interessant is hoe het laatste deel van het boek met veel voorbeelden concreet maakt hoe leerinterventies anders vormgegeven kunnen worden dan volgens de 'klassieke zend- en vertelvormen'. Zo wordt aandacht besteed aan de toepassing van technologische mogelijkheden (zoals apps) en de inzet van experimenten om van te leren.

Het boek sluit mooi af met de opvatting van de auteurs, die in het hele boek centraal staat: 'Je kunt de opleiding misschien wel uitbesteden, maar het leren niet'. ●



Het achtveldenmodel