

Leren met een doel



Prof. dr. Joseph Kessels (midden) is voorstander van aanschouwelijk en praktijkgericht onderwijs. foto: Henk Tukker

Kinderen leren vaak iets uit de verhalen van Annie M.G. Schmidt. Maar volgens drs. Henk Maas, die zichzelf voorstelde als architect van leertrajecten, kunnen ook volwassenen er hun voordeel mee doen. Tijdens zijn inleiding van het AWOZ-symposium "Leren met effect" in Nieuwegein ging hij er daarom eens rustig voor zitten om de bijna 250 aanwezigen Schmidt's verhaal "Roel met gevoel" voor te lezen. Moraal van dit verhaal: je moet af en toe stout en moedig zijn om te bereiken wat je voor ogen staat.

Maas: 'Leren heeft alleen effect als je er een duidelijk doel mee hebt. Durf daarom nu en dan stoutmoedig te zijn en nieuwe manieren van leren toe te passen. Zaai verwarring, zodat mensen gaan nadenken over waar ze mee bezig zijn. Er is zoveel kennis aanwezig in de handen en hoofden van medewerkers, dat je niet altijd nieuwe kennis hoeft binnen te brengen. Men moet het leuk vinden om kennis te delen; om van elkaar te leren.' Met de inleiding van Henk Maas werd de toon voor de dag gezet. Want het blijkt dat hoe dichter bij de werkplek er wordt

geleerd, hoe beter het geleerde wordt toegepast. Voor stichting AWOZ aanleiding om tijdens het symposium, samen met leden van het management van instellingen, directies en opleidingsverantwoordelijken, te onderzoeken hoe effecten van opleiden en leren vergroot kunnen worden.

WORKSHOPS

Tijdens het symposium bezochten de deelnemers massaal de diverse workshops over verschillende nieuwe leervormen. Opvallend daarbij was dat kennis die deelnemers in workshops hadden opgedaan, regelmatig werd toegepast in een volgende bijeenkomst. Daarmee werd meteen aan één van de doelstellingen van het symposium voldaan: het in praktijk brengen van het leren van en met elkaar.

Een van de workshops was "Leren met effect door samenwerking en afstemming". Deze workshop over werkplekleren werd gegeven door Walter Van Limpt van stichting Prisma, een organisatie voor dienstverlening aan mensen met een handicap, en Luuk Hendriks, adviseur. Sinds mei 1995 zijn beiden binnen stichting Prisma verantwoordelijk voor het project "Respectvolle bejegening", waarbij collega's elkaar spiegelen op het

vlak van respectvolle bejegening en cliëntvriendelijk werken. Van Limpt: 'In onze visie leidt het klassikaal aan mensen leren hoe ze hun cliënten respectvol moeten bejegenen niet tot veranderend werkgedrag. Medewerkers op de werkplek laten observeren door deskundige collega's en daarna confronteren met hun handelen, heeft veel meer effect.'

BEZOEKTEAMS

Voor de observatie werden speciale bezoekteams gevormd, bestaande uit een activiteitenbegeleider en een groepsleider. De bezoekteams kregen een gerichte scholing om ze voor te bereiden op hun nieuwe rol. Daarnaast kregen leidinggevenden en het middenkader scholing, omdat respectvolle bejegening binnen hun aandachtsgebied ligt. Van Limpt: 'Zij moeten de groepsleiding motiveren om vrijwillig mee te werken aan het project en een bezoekteam uit te nodigen. Daarnaast zijn zij de aangewezen personen om zaken die het bezoekteam aandraagt met de groepsleiding uit te werken en toe te passen.' Volgens Van Limpt is het resultaat van het werk van de bezoekteams duidelijk. 'We hebben de deelnemers en de leidinggevenden achteraf gevraagd of het traject heeft geleid tot veranderingen.

Vervolg op pag. 15

ESF-4 wordt uitgekleeft

Ondanks eerdere toezeggingen geeft het Bureau Uitvoering Europese Subsidie Instrumenten (BUESI) van het ministerie van SoZaWe nog steeds geen uitsluitsel over de honorering van de gebundelde ESF-4-aanvraag (zo'n 140 aanvragen voor een totaalbedrag van ongeveer negen miljoen gulden) die AWOZ nemens de sector heeft ingediend. Wel wordt er een prioriteitenstelling aangegeven die ertoe kan leiden dat de totale aanvraag wordt afgewezen! Stichting AWOZ heeft hierop met grote verontwaardiging gereageerd.

Erna Mannen, projectmanager bij AWOZ voor de landelijke en Europese subsidies, is duidelijk ontstemd: 'De regeling wordt steeds verder uitgekleeft, omdat er voor veel meer wordt aangevraagd dan er budget is. Al een paar maanden terug kregen we van BUESI te horen dat voor met ontslag bedreigde werknemers die niet laag opgeleid zijn, eigenlijk geen subsidie meer verwacht kon worden. We hebben dat toen onmiddellijk aan de instellingen laten weten via een brief en via de AWOZ-krant. Vervolgens is de aanvraag gesplitst in één voor lageropgeleiden en één voor met ontslag bedreigde werknemers. En nu lijkt het erop dat ook die aanvraag voor lageropgeleide werknemers wordt afgewezen, omdat minder dan 50% van de aanvragen betrekking heeft op instellingen met minder dan 250 werknemers, de zogenaamde MKB-instellingen.'

STAPPEN

AWOZ heeft onmiddellijk stappen ondernomen om te proberen toch subsidiegeld voor de sector veilig te stellen. Er is een overleg met BUESI gepland over deze gang van zaken. Mannen: 'Er wordt duidelijk teruggekomen op een aantal toezeggingen.

Zo is in de eerdere prioriteitenstelling aangegeven dat voorrang gegeven zou worden aan scholingsprojecten die zich richten op lageropgeleiden of op zogenaamde MKB-instellingen. Nu blijkt het geen of-of-verhaal te zijn, maar worden beide criteria gekoppeld. Bovendien is gezegd dat de aanvragen die door een sector- of O&O-fonds zijn ingediend een voorkeursbehandeling zouden krijgen. Niet dus. Nu lijken zelfs instellingen die wel aan de eis voldoen (minder dan 250 werknemers én scholing voor lageropgeleiden) toch de dupe te worden, omdat het om een gebundelde aanvraag gaat.' Nagegaan wordt of het mogelijk is via een herbestemmingsronde dit geld te gebruiken voor scholing in 1997 die onder de aanvraag van 1997/1998 is gepland. Wat er nu gebeurt, is een niet te verkopen gang van zaken, waarvan veel instellingen in de sector schade ondervinden. Mannen: 'Achteraf ben ik blij dat we de instellingen vanaf het begin van de regeling in alle voorlichting hebben gewezen op de voetangels en klemmen van deze arbeidsintensieve regeling en dat we ervoor gewaakt hebben verwachtingen te wekken. Maar dit tart elke voorzichtigheid.'

Vervolg van pag. 13

Uit de antwoorden blijkt dat dit zeker zo wordt ervaren. Daarnaast merken we dagelijks op de werkvloer dat ons werk vruchten afwerpt.' De deelnemers aan de workshop van Van Limpt en Hendriks waren vol lof over het project. Enkelens opperden zelfs ter plaatse dat ze deze vorm van werkplekleren graag wilden gebruiken binnen de eigen instelling.

AANSCHOUWELIJK ONDERWIJS

Het symposium werd afgesloten door prof. dr. Joseph Kessels, buitengewoon hoogleraar bedrijfsopleidingen aan de Rijksuniversiteit van Leiden. Voorstander als hij is van aanschouwelijk en praktijkgericht onderwijs, betrof Kessels zijn publiek bij zijn bijdrage. Twee teams uit de zaal moesten zo snel mogelijk een balletje aan elkaar doorgeven. Keer op keer vroeg Kessels of het nog sneller kon en moest er weer een andere strategie bedacht worden. Uiteindelijk wisten de teams in no time het balletje door te geven. Kessels: 'Als ik had voorgedaan hoe het moest, had ik jullie niet aangezet tot het zelf zoeken naar de beste oplossing. Jullie hebben die kennis nu opgedaan uit de eerste hand. Dit is productieve kennis; kennis die beklijft omdat je er zelf achter bent gekomen. Kennis die is opgedaan uit de krachtige leeromgeving van de werkplek.' Tijdens zijn uiteenzetting brak Kessels nog maar eens een lans voor leren op de werkplek en de onderneming of instelling als lerende organisatie. 'We zijn zo gewend een onderscheid te maken tussen leren en werken in plaats van te leren ten behoeve van werk. Werk heeft het karakter van leren; werk is leren.'

T

OPROEP

Instellingen,

denk aan het **tijdig** indienen van
subsidieaanvragen.

STOB: vóór 27 januari 1998

STIPUD: vóór 1 februari 1998

APKI: vóór 1 februari 1998

STOB (eindafrek. '97): vóór 15 februari 1998