

Interview werkpleklers:

Ontwerper opleidingsboekjes

Naam: Mariëlle Rondeel

bedrijf: Kessels & Smit

motivatie: Ik heb voor dit interview met Mariëlle gekozen omdat zij samen met mijn mentor aan de basis ligt van de opleidingsboekjes. Zij is tevens de auteur van 'het ontwerpboek'. Een boek waar allerlei trajecten en ontwerpen voor vakmanschap en vernieuwing binnen bedrijven zijn neergeschreven.

1. Volgens welk model is het opleidingsboekje tot stand gekomen? (het ontwerpboek)
Voor het ontwerp van de opleidingsboekjes van Punch Powertrain zijn we uitgegaan van de methodiek "vakmanschap op de werkvloer". Dit stappenplan maakt gebruik van drie stappen. In de eerste fase zal er gekeken worden naar het kwalificatieprofiel, wat moet de werknemer allemaal kunnen. In fase twee gaan na nagaan hoe ze kunnen laten zien dat ze de competenties onder de knie hebben, hierbij hebben we de proeve van bekwaamheid opgesteld. In de laatste fase hebben we de leerwerktrajecten en de leerlijn opgesteld waar Punch Powertrain gebruik van kan maken.
Tijdens het opstellen van de opleidingsboekjes zijn we eerst gaan kijken naar
2. Wat is volgens u belangrijk om succesvol werkpleklers te kunnen toepassen?
"Je kan niet geleerd worden". Leren is een ingewikkeld proces waarbij de lerende een actieve rol moet opnemen. Het is niet de opleider die het proces maakt maar de lerende zelf. Hij moet initiatief nemen, vragen stellen, oplossingen aanraken. Het spreekwoord "al doende leert men" is hier zeker van toepassing.
3. Wat zijn de grote voordelen van werkpleklers zoals toegepast bij Punch Powertrain?
Het grote voordeel aan het werkpleklers in dit bedrijf is dat werknemers op meerdere plekken kunnen worden ingezet als ze de opleidingsboekjes doorlopen hebben. Door deze gestructureerde manier van werken gaan arbeiders ook eenduidig worden opgeleid en gaat alles op eenzelfde manier verlopen, wat in de huidige situatie niet het geval is. Het voordeel van werkpleklers is natuurlijk ook dat er geen kloof is tussen leren en werken. Wanneer er gewerkt wordt met theoretici ontstaat deze kloof wel. Bij Punch worden arbeiders onmiddellijk opgeleid op de werkplek, hierdoor ontstaat er geen kloof.
4. Wat zijn belangrijkste vaardigheden voor een opleider?
Voor mij persoonlijk is de belangrijke vaardigheid van een instructeur zijn capaciteit om mensen te helpen zelf te denken. Wanneer de opleider steeds op alle vragen enthousiast zelf het antwoord gaat geven gaat de lerende niet de kans krijgen om actief deel te nemen aan het proces en zelf op zoek te gaan naar antwoorden. Het is ook zeer belangrijk dat de opleider eerst nagaat hoe iemand graag leert, door iets te doen, te experimenteren of te observeren.

Vooraf hebben wij de opleiders bevroegd hoe zij graag zouden leren en uit de resultaten blijkt dat de manier waarop zij hun kennis en vaardigheden overbrengen totaal anders is dan de manier waarop zij zelf willen leren.

5. Op welke manier kan een opleider het best feedback geven aan de arbeiders?
Een opleider kan het best gebruik maken van een feedback-model, maar feedback geven leert mijn door ervaring en door te oefenen. Door ze vertrouwd te maken met bepaalde opleidingsituaties gaan ze dit beter onder de knie krijgen.
6. U acht de workshop/handleiding voor de opleiders dan ook noodzakelijk?
Inderdaad, dit is zeer nuttig voor de opleiders. Op deze manier leren ze hoe ze feedback en instructies moeten geven en kunnen inspelen op de behoeften van de lerende.
7. "In het ontwerpboek ben ik de zin "medewerkers worden eenduidig opgeleid" tegengekomen. Moeten opleiders allemaal volgens dezelfde manier iets aanleren of mogen ze met behulp van hun ervaring waarbij ze een eigen werkmethode hebben ontwikkeld deze aanleren? (vb: manier van metingen uitvoeren)
Neen, absoluut niet. Deze eenduidigheid slaat op de structuur van werken. Het is zelfs noodzakelijk om eigen ervaringen door te geven. Het opleidingsboekje is een hulpmiddel om een vaste structuur te hebben, maar ervaringen moeten doorgegeven worden. De opleider mag zelf een invullen geven aan het opleidingsboekje, als blijkt dat deze kennis nuttig is en de lerende slaagt voor zijn proeve van bekwaamheid uiteraard. Ieder wordt slimmer door ervaring en nieuwe methodieken en tools door te geven, dit moet dan ook worden benut.
8. Moet er in alle situaties vastgehouden worden aan de structuur?
Neen in geen geval, wanneer de opleider merkt dat de lerende reeds bekwaam heeft en over de gevraagde competenties beschikt is het niet noodzakelijk om je aan de structuur vast te houden. Als je sneller door het opleidingsboekje heen kan gaan is dat alleen maar mooi. Niemand heeft evenveel tijd nodig om iets te leren.
9. Hoe kunnen instructeurs volgens u omgaan met de sterke punten die arbeiders hebben verkregen na het invullen van de test "ontdek je sterke punten"?
Dit vind ik een zeer goed idee, dit is mooi in combinatie met het opleidingsboekje. Werknemers moeten aan de eisen van het bedrijf voldoen, maar mensen moeten ook de kans krijgen om hun talenten te benutten. Het lijkt mij dan ook zeer nuttig om hier een koppeling aan te maken.
10. Moet er een verschil in opleiding zijn tussen een schoolverlater en een medewerker die van een ander bedrijf komt?
Wat je bij Punch doet, kan je nergens anders leren. Ik ben al in veel bedrijven geweest maar dit proces is uniek. Je kan het op niet veel plaatsen leren. Het opleidingsboekje start dan ook vanaf de basis, er is reeds vakjargon in gebruikt maar verstaanbaar gemaakt voor zowel een schoolverlater als een werknemer met ervaring. Wanneer ze het vakjargon nog niet onder de knie hebben zal dit ook blijken uit de proeve van bekwaamheid, deze is namelijk gebaseerd op vakjargon.

