

1 Leren

Uitleggen en begeleiden: het kost u als praktijkopleider in eerste instantie meer tijd, maar als u het goed doet, heeft u er meteen profijt van en kunt u wat tijd betreft op nul uitkomen. De stagiair kan namelijk door uitleg en achtergrondinformatie zelfstandiger werken en is des te beter inzetbaar.

Leren wordt vaak in verband gebracht met leraar, leslokaal, leerboek, cursus en dergelijke. Dus met schoolse zaken. Dit is een te beperkte invulling van leren. Naast theorie zijn praktische vaardigheden net zo belangrijk. Vooral in praktische beroepen, zoals in de agrarische sector. De leerling die als stagiair op uw bedrijf komt werken kent het vak in theorie en wil op uw bedrijf graag het vak in de praktijk leren. Voor alle praktische vaardigheden is uw bedrijf onmisbaar in het leerproces.

Als praktijkopleider bent u voor de leerling op het bedrijf een belangrijk aanspreekpunt als het gaat om de invulling van het praktische leren. Voor de leerling bent u de vakkracht waarvan hij of zij de praktische vaardigheden kan leren.



Figuur 1.1 De leerling wil de theorie graag in de praktijk brengen.

1.1 Wat is leren?

Leren gebeurt op verschillende manieren. Het gaat erom dat de leerling zijn ervaringen kan omzetten in kennis en vaardigheden ten behoeve van de praktijk. Het is dus niet alleen de bedoeling dat een leerling een bepaalde handeling precies kan nadoen, maar dat hij in een andere situatie een vergelijkbare handeling zelf kan bedenken en ook kan uitvoeren. Het leerproces is er op gericht dat een leerling de

voorkomende werkzaamheden in verschillende praktijksituaties zelfstandig kan uitvoeren. Als praktijkopleider fungeert u als begeleider van de leerling naar een zelfstandige invulling van zijn toekomstige taken. Het leren heeft tot gevolg dat er een gedragsverandering bij de leerling plaatsvindt.

Leren is gedrag

Leren heeft dus ook te maken met gedrag. Als we ons in bepaalde situaties anders gaan gedragen gebeurt dit omdat we uit voorgaande situaties geleerd hebben, dat het anders kan of moet. Ook het aanleren van praktische vaardigheden valt onder gedrag.

afleren

Over het algemeen kunnen we stellen dat datgene wat een mens geleerd heeft, hij niet snel zal verleren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan lopen, fietsen,

schaatsen of auto rijden. Dit houdt echter ook in dat het *afleren* van verkeerde gewoontes extra tijd en energie vragen. De oude gewoontes dienen dan door nieuwe leerervaringen vervangen te worden door nieuwe gewoontes. Voor u als praktijkopleider is het dan ook belangrijk dat nieuwe leerervaringen in de praktijk meteen op een goede manier aangeleerd worden.

Samenvattend kunnen we leren op twee manieren omschrijven:

- leren is het verwerven van nieuwe gedragsmogelijkheden; -
- leren is het wijzigen van reeds bestaande gedragsmogelijkheden.

Leren is geen eenmalige gebeurtenis. We moeten leren zien als een proces. Omdat leren een ontwikkeling is die tijd vergt, betekent dit dat de begeleiding door de praktijkopleider ook tijd kost. Incidenteel kan er een leereffect uitgaan van een toevallige situatie. Maar in de meeste gevallen zullen de leersituaties zorgvuldig door de praktijkopleider ingepland worden.

Het zal duidelijk zijn dat ook van de praktijkopleider enig inlevingsvermogen en geduld gevraagd zal worden. Verschillen in karakter, motivatie, leeftijd en denkniveau van leerlingen zullen in praktijksituaties er toe leiden dat de ene leerling sneller leert dan de andere leerling. Begrip, geduld en het inzicht dat leren een langdurig proces is, zal uiteindelijk tot het gewenste resultaat leiden.

1.2 Het leerproces

Het is voor een praktijkopleider vaak moeilijk om inzicht te krijgen omtrent de manier waarop een leerling leert en komt tot duurzame gedragsveranderingen. Het enige meetinstrument wat ter beschikking staat is het resultaat. Uit het resultaat kunt u opmaken of de leerling wat geleerd heeft. Echter de manier waarop de leerling geleerd heeft, is minder duidelijk.

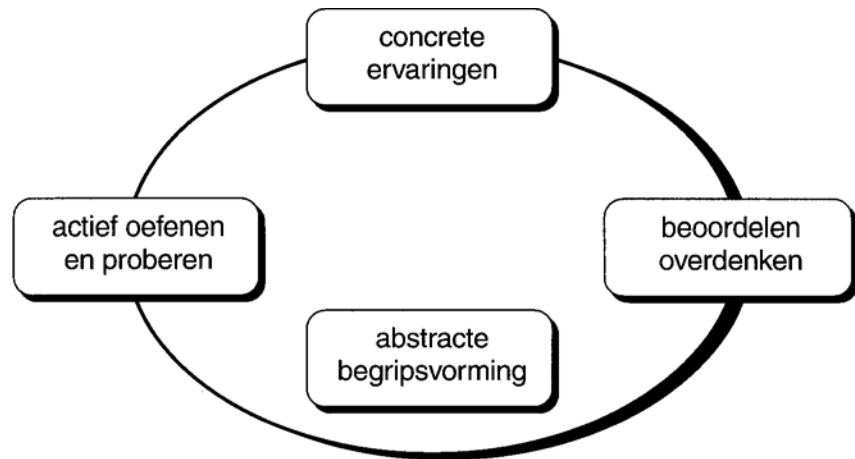
Over het algemeen kunnen we stellen dat er grote verschillen en variaties zijn met betrekking tot de wijze waarop mensen leren. De leertheorie van de Amerikaanse leerpsycholoog Kolb geeft enig inzicht over het leerproces. Kolb deelt het leerproces op in vier leerfasen. Om te kunnen leren moet een mens alle fasen doorlopen. De manier waarop mensen de verschillende fasen doorlopen is verschillend. Door deze verschillen ontstaan verschillende leerstijlen. De theorie van Kolb kan u meer inzicht

verschaffen in de manier waarop een leerling leert. Met dit inzicht wordt het wellicht wat gemakkelijker om de leerling te begeleiden op de werkplek.

De vier leerfasen van Kolb

De vier leerfasen vormen samen een leercyclus.

Leren, dat wil zeggen het bewerkstelligen van een duurzame gedragsverandering, ontstaat wanneer de leercyclus een of meerdere malen geheel doorlopen wordt. Uit het bovenstaande blijkt al, dat herhalen vaak nodig is om tot een duurzame gedragsverandering te kunnen komen.



Figuur 1.2 De vier leerfasen van Kolb in schema.

Eerste fase

concrete ervaringen

In de eerste fase worden met de zintuigen *concrete ervaringen* opgedaan. Op het bedrijf doet de leerling indrukken op. Hij ziet, hoort, ruikt en voelt wat het is om op een kwekerij, hoveniersbedrijf, bloemenzaak of een varkensbedrijf te werken. Door ogen en oren goed de kost te geven, doet hij heel wat ervaringen op.

Voorbeeld

Door slordigheid raakt een leerling regelmatig zijn gereedschap kwijt. Omdat hij vaak moet zoeken naar zijn gereedschap, kost dit veel extra tijd. Zijn collega's en zijn praktijkopleider hebben moeite met deze vorm van slordigheid en hebben hierover al vaker opmerkingen gemaakt.

Tweede fase

beoordelen

In de tweede fase gaan mensen nadenken over datgene wat ze in de eerste fase aan concrete ervaringen opgedaan hebben. Alles wordt op een rijtje gezet en overdacht. Het *beoordelen* van de ervaringen vindt op een kritische manier plaats.

Voorbeeld

Na afloop van de werkdag denkt bovengenoemde leerling nog eens goed na over datgene wat hem vandaag overkomen is. Hij denkt na over de omstandigheden waardoor hij zijn gereedschap regelmatig kwijtraakt. Hij denkt na over plaatsen waar hij regelmatig zijn gereedschap laat liggen en waarom. Hij vindt zelf dat dit geen goede zaak is. Hij neemt zich voor om hierin verbetering aan te brengen.

Derde fase

In de derde fase komt de leerling tot inzichten op grond van de vorige twee leerfasen.

abstracte begripsvorming

Hij gaat verbanden leggen met eerdere ervaringen die hij op de werkplek of in andere situaties heeft opgedaan. Men noemt dit *abstracte begripsvorming*.

Voorbeeld

Na het kritisch beoordelen van zijn eigen gedrag komt de leerling tot de conclusie dat het kwijtraken van gereedschap niet alleen op de werkplek gebeurt. Ook thuis is hij regelmatig dingen kwijt, omdat hij niet geordend en slordig werkt. Het is dus een probleem wat te maken heeft met zijn eigen manier van aanpak in verschillende situaties.

Vierde fase

In de vierde fase gaat hij met de bovengenoemde begripsvorming aan de slag. Hij gaat op grond van de verworven inzichten nieuwe dingen uitproberen en

oefenen

oefenen. Hierbij doet hij weer concrete ervaringen op. De cirkel is dan rond.

Voorbeeld

De leerling ziet in dat het anders zou moeten en wil veranderingen aanbrengen in zijn gewoontes. Hij neemt zich voor om voor klein gereedschap een gereedschapsriem aan te schaffen, zodat hij niet meer zijn gereedschap ergens laat liggen. Groter gereedschap wil hij voortaan meteen naar de berging brengen, als hij het niet meer nodig heeft.

In bovenstaand voorbeeld heeft de leerling alle vier de fasen doorlopen. De leercyclus voor deze leerling is rond.

Het geheel doorlopen van alle fasen doen alleen die leerlingen die in staat zijn om kritisch naar eigen ervaringen te kijken en in staat zijn om verbanden te leggen tussen de verschillende ervaringen. Leerlingen op een laag verstandelijk niveau zullen dan ook niet in staat zijn om alle fasen te doorlopen. Bij deze leerlingen heeft het dan bijvoorbeeld weinig zin om tien keer uit te leggen hoe een bepaalde struik gesnoeid zou moeten worden. Belangrijk is dan dat u deze leerlingen begeleidt bij het doorlopen van de vier fasen.

1.3 Manieren van leren

“Hoe moet ik leerlingen motiveren voor het werk?”. Dit is de laatste jaren een veel gehoorde vraag in allerlei bedrijven. De vraag komt voort uit het feit dat mensen die leiding geven aan een team of ploeg verschillen zien in de manier waarop leerlingen zich inzetten voor het werk. Sommige leerlingen komen steeds met ideeën of pakken uit zichzelf nieuw werk op. Anderen doen alleen dat wat ze gevraagd wordt en ook niet meer. De wijze van functioneren heeft te maken met de aard en met de behoeften die de leerlingen hebben.

Leren via imitatie

Imitatie is het nadoen van iets, het afkijken van de kunst. Het is een van de prille vormen van leren. Een baby leert lachen, zwaaien en dergelijke door het nadoen van zijn verzorgers (ouders). Ook volwassen mensen leren door imitatie, we zien iemand iets op een bepaalde manier doen en doen het na. In de meeste gevallen vindt imitatie onbewust plaats.

Het is een van de gemakkelijkste manieren van leren. Bij deze manier blijft u wel afhankelijk van anderen die als voorbeeld dienen.

Eigenlijk is dit een vorm van herhalen, steeds meer van hetzelfde, terwijl men niet leert zelfstandig te leren.

Opdracht 1.1 Afkijken is geen kunst!

Imitatie is een van de prille vormen van iets nadoen.

- a Bedenk een situatie waarin uw leerling kan leren door imiteren.
- b Wat is in deze situatie het voordeel van iets voordoen? c
Wat is in deze situatie het nadeel van leren via imitatie?

Leren via belonen en straffen

Ook dit is een prille vorm van leren. Opvoeding door mensen in uw eigen omgeving werkt voor een groot gedeelte middels belonen en straffen. Als u complimentjes, aanmoedigingen of waardering krijgt zult u eerder geprikkeld zijn het gedrag te herhalen dan bij afkeuring of berisping.

Deze manier van leren vindt ook regelmatig onbewust plaats. De beloning of straf kan in allerlei verschillende vormen plaatsvinden door uw omgeving. U bent bij deze vorm van leren dus ook weer afhankelijk van anderen.

Belonen en straffen heeft een bijzonder effect op ons. Stel, u hebt een tuintekening gemaakt waar u trots op bent en u laat deze aan uw collega's zien, om er achter te komen wat zij ervan vinden. Indien iedereen positief reageert met complimenten, bent u geprikkeld om het nog beter te gaan doen. Wordt uw tekening echter afgekraakt, dan kan dit tot gevolg hebben dat u er minder zin in krijgt. U hebt misschien het idee gekregen dat u niet goed kunt tekenen of niet creatief genoeg bent.

Wij zijn allemaal geneigd om méér te leren van datgene waarvan wij denken er goed in te zijn. We zijn niet of minder geprikkeld om dingen te leren waarvan wij

denken dat wij het niet goed kunnen. Dit is een tevens de reden dat we geneigd zijn om ons eerder te specialiseren in plaats van ons breed te ontwikkelen.

Opdracht 1.2 Beloning of straf?

Mensen hebben de neiging zich vooral verder te ontwikkelen op die gebieden waarvan ze menen dat ze goed zijn. En andersom: zich minder te bekwamen op gebieden waarvan zij menen niet zo goed te zijn.

Welk gevolg zou deze eigenschap kunnen hebben binnen uw bedrijf?

Leren door gedragsversterking

Ook deze vorm van leren vindt via anderen plaats.

Hier wordt ongewenst gedrag niet gestraft. Gewenst gedrag wordt gestimuleerd. Ook al is het gedrag nog lang niet wat het wezen moet, iedere stap in de goede richting wordt ondersteund. Dit ziet u vaak bij ouders die een kind helpen bij het leren lopen of fietsen. Hoe stuntelig het kind zich ook gedraagt, iedere poging wordt beloond door op een vriendelijke toon complimentjes te maken. Goed zo, perfect, prima, enzovoort.

Deze vorm van leren werkt prettig en kan bij taakinstructie toegepast worden. Een nadeel van deze methode is, dat u wat minder sturing kunt uitvoeren. Het duurt vaak langer alvorens het leerdoel bereikt wordt.

Zelfontdekkend leren

Het voordeel van leren wordt duidelijk als wij hetgeen wij geleerd hebben ook kunnen toepassen. Lang niet alles wat we vandaag geleerd hebben, hebben we morgen nodig. Daar kan soms een lange periode tussen zitten. Het is dus belangrijk dat u het geleerde voor een langere tijd kan onthouden. Nu blijken mensen de dingen gemakkelijker te onthouden en toe te passen indien ze het zelf 'uitgevonden' hebben. Door er zelf achter te komen hoe iets werkt (en hoe niet) begrijpen wij beter hoe iets in elkaar zit. Zelfontdekkend leren kan dus zelfstandig plaatsvinden.

Leren door ervaringen

Men kan van ervaringen leren. Maar veel hebben ervaren is geen garantie voor veel weten, begrijpen of kunnen. Hoeveel een mens van zijn ervaringen leert, hangt niet zozeer af van wat en hoeveel hij ervaart, maar meer van wat hij doet met zijn ervaringen.

Mensen hebben veel ideeën. Enkele van die ideeën worden uitgeprobeerd. Dit levert een ervaring op. Zet de ervaring aan tot denken, dan kan hier een nieuw idee uit voortvloeien. Wordt besloten om het idee uit te proberen, dan start het verhaal weer van vooraf aan.

Zie hiervoor ook de reeds eerder aangehaalde theorie van Kolb.

Opdracht 1.3 Ontdekken en ervaren

Iets wat wij zelf ontdekken hebben, onthouden wij beter dan iets dat ons slechts verteld is. Belangrijk is wat u met al uw ervaringen doet.

- 1 Wat zijn nadelen van zelfontdekkend leren?
- 2 Wat bepaalt nu of u iets van een ervaring leert?

Bewust of onbewust leren

Alle bovengenoemde manieren van leren kunnen zowel bewust als onbewust plaatsvinden.

onbewust leren

Als u iets onbewust leert, beseft u niet, dat en hoe u iets leert. Het gaat vanzelf, gevoelsmatig doet u het goed. Een goed voorbeeld hiervan is het *onbewust leren* van kleine kinderen. Ze proberen iets net zo lang totdat ze weten hoe het moet.

Bewust leren gaat meestal aan de hand van een vooraf gesteld doel. U stuurt nu het leerproces. Dit kan bijvoorbeeld door als praktijkopleider de leerling regelmatig vragen te stellen. Ook het volgen van cursussen, het lezen van instructiebladen en het voeren van gesprekken met collega's kan bewust plaatsvinden.

bewust leren

Bij *bewust leren* beseft u hoe u tot een eindresultaat komt. U hebt geleerd wat en hoe u iets moet doen om dit resultaat te behalen. Een belangrijk voordeel van bewust leren is dat men ook in staat is om zijn eigen handelingen te controleren en indien nodig bij te sturen.

1.4 Leerstijlen

In de theorie van Kolb onderscheiden we vier fasen. Toch blijkt dat leerlingen soms een persoonlijke voorkeur hebben voor de plaats van instap bij het leerproces. Ze stappen dus niet altijd bij de eerste fase (het opdoen van concrete ervaringen) in. We noemen deze persoonlijke voorkeur de leerstijl van de leerling.

Leerlingen zijn in een viertal leerstijlen te herkennen:

- de doener;
- de denker;
- de dromer;
- de theoreticus.

doener

Iemand die eerst wil uitproberen noemen we een *doener*. Een doener wil meteen aan de slag. Hij leert met vallen en opstaan. Hij experimenteert graag. Hij is praktisch ingesteld en goed inzetbaar bij nieuwe klussen. Hij heeft de neiging om soms wat al te veel risico's te nemen. Als praktijkopleider moet u wel duidelijk de grenzen afbakenen.

denker

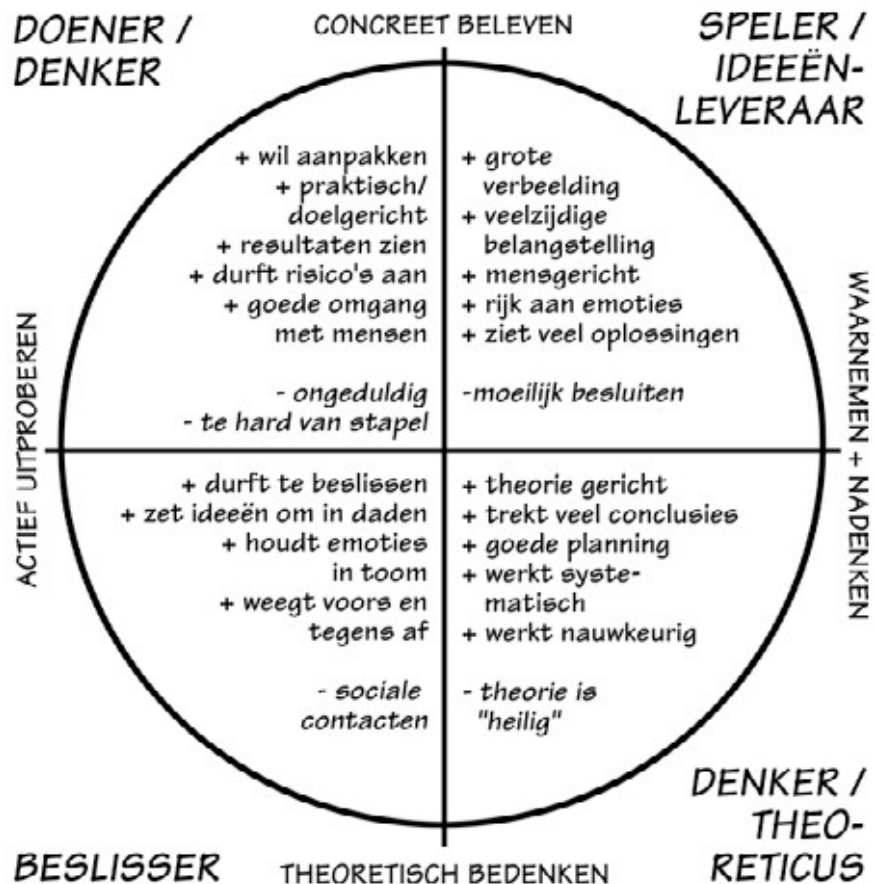
De *denker* wil eerst nadenken over hoe alles in elkaar zit, alvorens deze tot actie overgaat. Hij is vaak heel nauwkeurig en wil graag verbanden tussen de verschillende ervaringen leggen. Praktische ervaringen kunnen goed omgezet worden in theoretische modellen. Praktisch handelen is niet altijd zijn sterkste kant.

dromer

Sommigen willen eerst eens zien hoe het gaat. De *dromer* wil eerst de kunst afkijken, er dan over denken om vervolgens de handeling uit te voeren. Een dromer bezint voordat hij begint. Hij bekijkt de situatie eerst van alle kanten voordat hij tot handelen overgaat. Dromers dragen meerdere creatieve oplossingen voor een probleem aan. Anderzijds weerhoudt hen dit nog wel eens om knopen door te hakken en beslissingen te nemen.

theoreticus

Tenslotte zijn er mensen die eerst alles willen weten over hetgeen ze gaan uitvoeren. Een *theoreticus* is in zijn element als hij ideeën en theorieën kan toepassen in de praktijk. Wat hij geleerd heeft, gaat hij daarna uitproberen in de praktijk.



Figuur 1.3 Cirkeldiagramm concreet beleven - theoretisch bedenken.

Vaak zien we dat een leerling een duidelijke voorkeur heeft voor een bepaalde leerstijl. Dat wil niet zeggen dat hij de andere leerstijlen niet beheerst. Iedere leerling zal die leerstijl hanteren welke de beste leerprestaties oplevert. Het is wel mogelijk dat onder begeleiding van de praktijkopleider aandacht geschonken wordt

aan de andere leerstijlen. De leerling die alle leerstijlen beheerst kan uitgroeien tot een completere vakkracht. Elke leerstijl heeft hiervoor waardevolle mogelijkheden.

1.5 Wat moet een leerling leren?

We onderscheiden drie leergebieden om tot een goede vakkracht te kunnen uitgroeien:

- vakkennis; -
- vaardigheden; -
- beroepshouding.

Vakkennis

Het opdoen van vakkennis gebeurt voor een groot gedeelte middels opleiding op school.

Echter ook op de werkplek kan een leerling veel kennis verzamelen. Denk hierbij ook aan veel gebruikte vaktermen en begrippen die voor u als praktijkopleider vanzelfsprekend zijn, maar niet voor de leerling. Omgang met overig personeel, het wennen aan werktijden en huisregels zijn sociale vaardigheden welke op de werkplek een belangrijke plaats innemen. Een praktijkopleider dient, om vervelende situaties te voorkomen, zeker in het begin een leerling goed te begeleiden.

Kennis alleen is in de praktijk niet voldoende om ook onverwachte situaties te kunnen oplossen. Een leerling zal hiervoor ook inzicht moeten verwerven. Inzicht vergt naast kennis ook de nodige ervaring. Inzicht is belangrijk voor een goede vakkracht, maar het krijgen van inzicht is een langzaam leerproces.

Er bestaat geen standaardoplossing voor elk probleem in de werksituatie. Als praktijkopleider dient u een leerling ervan bewust te maken dat een probleem het beste middels een stapsgewijze zoekweg aangepakt kan worden. Het achterhalen van de oorzaak en het vervolgens bedenken van mogelijke oplossingen is een wezenlijk onderdeel van deze stapsgewijze aanpak. Uit de mogelijke oplossingen wordt een oplossing gekozen en uitgetoet. Dit leidt vervolgens tot nieuwe ervaringen. Door de leerling deze nieuwe ervaringen te laten opdoen in samenspraak met de praktijkopleider, doet hij nieuwe inzichten op.

Vaardigheden

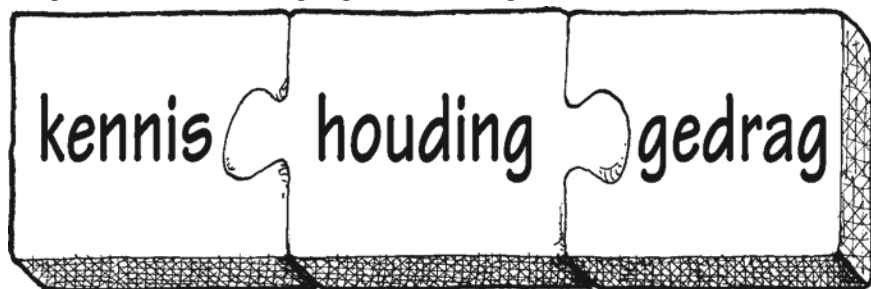
Schoolse kennis is niet voldoende om dit meteen in een praktische situatie om te zetten. Een leerling die weet hoe hij de motorzaag moet bedienen, kan het nog niet. Hiervoor is het noodzakelijk dat de leerling eerst onder begeleiding van de praktijkopleider gaat oefenen. Door het oefenen wordt hij tenslotte vaardig. Ook dit vaardig worden vergt tijd, omdat sommige handelingen zo ingewikkeld zijn dat het onmogelijk is om deze meteen onder de knie te krijgen. Vaak is het noodzakelijk om de vereiste vaardigheden op te splitsen in een aantal deelhandelingen.

Voor de praktijkopleider is het begeleiden van vaardigheden een wezenlijk onderdeel van de beroepspraktijkvorming.

Beroepshouding

Van een goede vakkracht, wordt naast kennis en vaardigheden, ook een juiste beroepshouding verlangd. Bij een juiste beroepshouding moeten wij onder andere denken aan inzet, motivatie, liefde voor het vak, zorgvuldigheid en klantgerichtheid. Omdat de inzichten met betrekking tot de juiste beroepshouding kunnen verschillen per praktijkopleider is bovengenoemd rijtje niet uitputtend. Het zal echter duidelijk zijn dat een leerling niet alleen dingen moet weten en kunnen, maar hij moet vanuit zijn gevoel ook bepaalde dingen willen leren.

De bovengenoemde drie leergebieden (kennis, vaardigheden en beroepshouding) staan niet los van elkaar. In de praktijksituatie zijn ze met elkaar verweven. Alleen wanneer voldoende aandacht geschonken wordt aan ontwikkeling van alle leergebieden, kan de leerling uitgroeien tot een goede vakkracht.



Figuur 1.4 Kennis, houding en gedrag horen bij elkaar.

1.6 Samenvatting

Als praktijkopleider bent u de vakkracht waarvan een leerling de praktische vaardigheden kan leren.

De grote verschillen en variaties waarop leerlingen leren zijn door de Amerikaanse leerpsycholoog Kolb ingedeeld in vier fasen:

- In de eerste fase doet de leerling concrete ervaringen op met de zintuigen.
- In de tweede fase overdenkt de leerling deze concrete ervaringen en zet ze op een rijtje.
- In de derde fase komt de leerling tot inzichten en gaat verbanden leggen.
- In de vierde fase probeert en oefent de leerling nieuwe dingen op grond van de verworven inzichten.

De aard en de behoeften van de leerlingen bepaalt de wijze waarop ze willen leren en functioneren: - leren via imitatie;

- leren via belonen en straffen;
- leren via belonen en straffen;
- leren door gedragsversterking;
- zelfontdekkend leren;
- leren door ervaringen.

Elke leerling is in een viertal leerstijlen te herkennen:

- de doener; - de denker;
- de dromer;

- de theoreticus.

We onderscheiden drie leergebieden om tot een goede vakkracht te kunnen uitgroeien:

- vakkennis;
- vaardigheden; - beroepshouding.

1.7 Opdrachten

Door de volgende opdrachten krijgt u eerst meer inzicht in uw eigen manier van leren. Vervolgens oefent u:

- inspelen op de leerstijl van uw leerling;
- voorbereiden van een goede instructie.

Opdracht 1.4 Leerstijlen

In deze opdracht krijgt u meer inzicht in uw eigen leerstijl, de manier waarop u bijvoorbeeld uit ervaringen leert.

Benodigdheden

Werkblad 1

Werkwijze

De voorbereiding wordt met de hele groep onder begeleiding van de cursusleider uitgevoerd. Tijdens de uitvoering werkt ieder voor zichzelf. De afsluiting vindt plaats met de hele groep.

Voorbereiding

Wissel de antwoorden op de volgende vragen onder leiding van de cursusleider met elkaar uit.

- Van wie heeft u eerste (of een van de eerste) handelingen binnen uw vak geleerd? Hoe heeft deze persoon u dat aangeleerd?
- Hoe heeft u uw laatste nieuwe handeling geleerd?
- Welke manier van leren heeft uw voorkeur?

Uitvoering

Bepaal nu uw leerstijl aan de hand van een test. Maak hiervoor werkblad 1.

Afsluiting

U weet nu wat uw leerstijl is. Bespreek met elkaar waarom het soms problematisch is om leerlingen iets te leren zoals u dat wilt?

Opdracht 1.5 Wat kan een leerling wel en niet op uw bedrijf leren?

Wat een leerling moet leren staat beschreven in de **Groene Norm**. In deze opdracht gaat u bekijken welke werkprocessen een leerling nu goed op uw praktijkbedrijf kan behalen.

Benodigdheden

Groene Norm, passend bij de opleiding

Werkwijze

De voorbereiding en afsluiting voert u in groepjes van drie à vier personen uit. Tijdens de uitvoering werkt u alleen.

Vorbereiding

De cursusleider geeft u een aantal werkprocessen. Zet deze werkprocessen om in een begrijpelijke taal. Leg aan elkaar uit wat u denkt dat er bedoeld wordt.

Uitvoering

Noteer nu welke werkprocessen een leerling op uw praktijkbedrijf zou kunnen halen en welke niet.

Afsluiting

Bespreek, in groepjes van drie à vier personen, de antwoorden op de volgende vragen.

- Wanneer kan een bepaalde werkproces beter op het praktijkbedrijf behaald worden dan in een schoolsituatie?
- Hoe komt het dat de bepaalde werkprocessen wel op het ene bedrijf en niet op het andere bedrijf behaald kunnen worden?

Opracht 1.6 Introductie van uw bedrijf

Als u een nieuwe leerling op uw bedrijf krijgt, is het noodzakelijk om de leerling te laten kennismaken met het bedrijf. U kunt hiervoor de leerling een folder geven of in vijftien minuten om de keukentafel vertellen hoe het bedrijf in elkaar zit.....maar dat kan natuurlijk op een veel aantrekkelijker manier. Een voorbeeld uit een andere beroepsgroep licht dit toe.

Een docent sociologie wilde studenten enthousiast maken voor zijn vak. Hij kon natuurlijk een mooie presentatie met sheets houden, maar hij had een beter idee.

De docent sociologie liet een groepje studenten met zijn vak kennismaken door met hen in een geparkeerde auto te gaan zitten en veel klein geld naar buiten te gooien. De studenten kregen de opdracht alles te noteren wat om hen heen gebeurde.

Het gevolg was dat de studenten nog dagen daarna praatten over deze introductie waardoor zij zich orienteerde op het vak sociologie.

Een goede introductie is van belang voor het verloop van de hele praktijkopleiding. Als u een positieve indruk achter laat zal dat de leerling motiveren. Bovendien kunt u de introductie ook gebruiken om kennis te maken met die leerling.

Benodigdheden

- Sheets met stiften
- Overheadprojector

Werkwijze

Tijdens deze opdracht werkt u in groepjes van drie à vier personen. De afsluiting vindt plaats met de hele groep.

Vorbereiding

Bedenk een leuke introductie voor de leerling op het bedrijf. De introductie moet aan de volgende eisen voldoen:

- Tijdens de introductie moet de leerling kennismaken met de organisatiestructuur, de bedrijfscultuur, procedures en regels en de medewerkers.
- De praktijkopleider moet de leerling beter leren kennen. De praktijkopleider moet iets kunnen zeggen over de achtergrond, voorkennis en leerstijl van de leerling.
- De introductie moet twee à drie uur duren. U als praktijkbegeleider mag er ongeveer één uur tijd mee kwijt zijn. De leerling doorloopt de introductie deels zelfstandig of samen met een medewerkers op uw bedrijf.

Uitvoering

Zet het verloop van de introductie op een sheet.

Presenteer uw introductie voor de groep.

Afsluiting

Bespreek de introducties.

- Van welke introductie zal de leerling het meest gemotiveerd raken? Waarom?
- Van welke introductie zal de leerling het meeste leren? Waarom?
- Van welke introductie zal de praktijkopleider het meeste van de leerling te weten komen?