



TERUGKEREN

I Over het terugkeren

- * **Terugkeren hangt samen met afzonderen.**
Afzonderen heeft in de mensheidsontwikkeling veel mogelijk gemaakt:
 - afzondering in de **grot**: bescherming tegen overweldigende natuurinvloeden, grottekeningen;
 - afzondering in de **stad**: onafhankelijkheid t.o.v. de grondheer, meer mogelijkheden voor werk buiten de landbouw;
 - afzondering in de **leersituatie**: afstand van de "produktiemolen", gelegenheid om rustig en met de mogelijkheid tot fouten maken vragen vast te stellen, onderwerpen uit te diepen, systematisch en in (grotere) samenhangen dingen op een rijtje te krijgen.

Maar afzondering zadelt ons met het probleem op, de overgang naar het "andere" (van de stad naar het land, van de leersituatie naar de werksituatie en omgekeerd!) te vinden.

Afzondering kweekt bewustzijn maar vraagt ook actieve inzet om "geschiedenis" (leersituatie en werksituatie b.v.) weer te verbinden.

- * **Valkuil van het terugkeren.**
Het geleerde aan de werksituatie opleggen zonder er rekening mee te houden, dat er specifieke condities zijn en dat de mensen daarin ook tijd en mogelijkheden nodig hebben om uiteindelijk de nieuwe inzichten met de terugkerende te kunnen delen.
- * **Opgave van het terugkeren.**
Gelegenheid vinden om m.n. onvolledige leerresultaten te ontwikkelen en te integreren.

II Gezichtspunten voor de eigen terugkeer

1. Na de cursus nog eens al het geleerde doornemen, het op een rijtje zetten, het wezenlijke van het onwezenlijke scheiden. Een tijdje na de opleiding lukt het laatste pas goed.

2. Dit nu ook weer eens opzij zetten en **onbevangen** naar de werksituatie kijken ("met de ogen van een kind"). Aandacht hebben voor ideeën, vragen en problemen waar collega's mee rondlopen. Oog hebben voor wat in de werksituatie nodig is.
3. Leerresultaten geleidelijk gericht inbrengen (als middel om een opdracht goed uit te kunnen voeren, als oplossing voor een probleem van een collega, enz.). Afspraken maken om ruimte te krijgen waardoor je nieuwe dingen in de werksituatie kunt uitproberen, kunt oefenen.
4. Voor een periode (b.v. $\frac{1}{2}$ jaar) na de opleiding een **persoonlijk ontwikkelingsplan** maken waarin een paar concrete voornemens tot uitdrukking komen (vastgelegd als duidelijk omschreven stappen in de tijd). B.v. elke maand een keer de cursusstof en de bijzondere persoonlijke leermomenten nog eens doornemen.

III Gezichtspunten voor het opvangen van "terugkerende" medewerkers

A. Interesse hebben voor en met de "teruggekeerde" door-spreken van:

1. Zijn **nieuwe vermogens** respectievelijk capaciteiten (dat helpt hem om zich hiervan volop bewust te worden en zijn vermogens daardoor beter ter beschikking te hebben).
2. Zijn door de opleiding ontstane behoeften (b.v. het nieuwe nog beter te verwerken, met het geleerde te kunnen experimenteren, de onzekerheid t.o.v. het nieuwe te overwinnen, enz.).
3. Zijn **verwachtingen** (b.v. om door de opleiding in een ander werkveld terecht te komen, promotie te maken, een hoger inkomen te bereiken, enz.). Als over de verwachtingen niet al in de aanloop voor de opleiding duidelijk is gesproken, kunnen allerlei illusies en onterechte hoop gewekt worden. In ieder geval aan het einde van of na de opleiding moet duidelijk kunnen worden wat reëel is en wat niet.

4. **Onvolledige leerresultaten** (aan het einde van de cursus zijn alleen maar een deel van de leerprocessen uitgemond in volledige leerresultaten, andere leerprocessen moeten in de werksituatie nog door kunnen gaan, hebben bezinking nodig, enz. voordat zij af zijn).

B. Steun geven aan de "teruggekeerde" t.o.v. tegenwerkingen waar hij mee te maken krijgt, zoals:

1. **Weerstand tegen verandering** bij collega's in de werksituatie (omdat het nieuwe geleerde niet aansluit bij hun oude denkbeelden, zij het gevoel krijgen met hun oude manier van doen minder waard te zijn, zij vrezen dat hun plannen en gewoonten door het nieuwe doorkruist zouden kunnen worden); weerstanden bij de teruggekeerde zelf.
2. **Belemmerende opvattingen** (leren = luxe, werken = zweet, bij ons is het nieuwe niet van toepassing omdat wij een heel ander geval zijn, enz.) die de realisering van leerresultaten in de weg staan.
3. **Kortzichtigheid**, waardoor de betekenis van het nieuwe geleerde voor de ontwikkeling van de werksituatie niet gezien wordt.