



WEGWIJZER VOOR HET ONTWERPEN VAN EEN OPLEIDINGSPLAN

Bij het uitwerken van een opleidingsplan gaat het om een antwoord op de vraag:

Welke reeks van opleidings- en leersituaties maakt het mogelijk dat **deze** mensen **deze** leerresultaten kunnen bereiken (als zodanig is het iedere keer opnieuw een oefening in procesdenken).

I Uitgangspunten voor het ontwikkelen van een opleidingsplan zijn:

1. De opleidingsdoelen.

2. De deelnemers, d.w.z. hun:

- capaciteiten: wat kunnen en weten zij reeds, waarop kan worden voortgebouwd?
- gerichtheid: wat streven zij na?
- geaardheid: wat is verder kenmerkend voor de deelnemers?

3. De omstandigheden.

Mogelijkheden en beperkingen t.a.v.:

- beleid (bedrijfsbeleid, personeelsbeleid, opleidingsbeleid);
- beschikbaar zijn van docenten en deelnemers;
- tijd, ruimte, middelen, budget.

Elk mogelijk opleidingsplan zal telkens weer aan deze punten getoetst moeten worden, wil dit zinvol en uitvoerbaar zijn. Deze criteria hebben voor een deel reeds bij het vaststellen van de opleidingsdoelen een rol gespeeld.

II Ontwerpen, programmeren en voorbereiden van leersituaties

1. Een ontwerpfase

In deze fase wordt het "model van de leergang" ontworpen, het hoofdthema en de grondgedachte van het geheel en het beleid t.a.v. de leergroep gedurende de leerweg.

2. Een programmeringsfase

In deze fase wordt het ontwerp verder uitgewerkt door geleiding van de leergang in **perioden** met een bepaalde tijdsduur en een bepaald ritme (daggedeelten, dagen, weken of nog grotere eenheden), bepaling van focus en thema's in die perioden en rol en werkwijze van de leergroep (wanneer werken met deelgroepen b.v.).

3. Een voorbereidingsfase

In deze fase worden de afzonderlijke leereenheden (lessen) concreet voorbereid, dus een "lesplan" gemaakt: opbouw van de les, leervormen, onderwerp en de rol van opleider en deelnemers bij die activiteiten.

III Ontwerpen van het opleidingsplan

Het volgende beschrijft een viertal stappen bij het ontwerpen van een plan, die ook in de programmerings- en de voorbereidingsfase van toepassing zijn, maar nu meer concreet en voor kleinere eenheden.

Een opleidingsplan komt niet tot stand als een "optelsom" van afzonderlijke activiteiten. Eerst is een visie op het geheel nodig, zoals dit ook het geval is bij het tot stand komen van een bouwplan van een huis of een apparaat. De eerste schetsen worden, als men er iets in ziet, uitgewerkt en getoetst, totdat een bevredigende vorm gevonden is.

Deze gang van zaken is als volgt:

1. Haal de opleidingsdoelen en de wijze waarop deze tot stand kwamen nog eens duidelijk voor de geest

Het komt dikwijls voor, dat opleidingsdoelen tijdens de planning weer worden vergeten, b.v. doordat de thema's met min of meer traditionele leerstof gevuld worden, die met het doel nog maar zijdelings te maken hebben. Een opleiding wordt als zinvol en motiverend ervaren, naar gelang alles, wat tijdens de leerweg gebeurt, uit de "geest van de doelen" voortkomt en dit telkens weer bewust gemaakt wordt.

2. Ontwerp schetsmatig een aantal mogelijke modellen voor een leerweg en een hoofdthema

Meer en rijkere alternatieven worden zichtbaar, wanneer dit in een groep gebeurt (tot ongeveer 4 leden), die creatieve bijdragen van elkaar mogelijk maken, o.a. doordat zij in deze fase alleen hun fantasie en nog niet hun kritiek inbrengen (dat kan niet.....).

3. Onderzoek de voorwaarden voor en de gevolgen van de verschillende modellen

- Welke gevolgen heeft elk model voor:
 - . de aard van de leersituaties (b.v. cursus, practicum, stage, leren in eigen werksituatie);
 - . de eisen aan opleiders/docenten en hun beschikbaarheid;
 - . tijd, ruimte, middelen, enz.
- Vergelijk dit met de gegevens over de deelnemers en de omstandigheden (I, 2 en I, 3).
- Onder welke voorwaarden zijn dingen te realiseren of aan te passen, eventueel door het opleidingsplan enigszins te wijzigen.

4. Kies het meest geschikte model en werk dit zo nodig verder uit

Een schriftelijke presentatie kan - om voor de niet direct betrokkenen duidelijk te zijn - b.v. de volgende gegevens bevatten:

- a. De **aanleiding** tot de opleidingsactiviteit (cursus, enz.) en de gebleken behoeften in de werksituatie.
- b. De **opleidingsdoelen**.
- c. De **deelnemersgroep**.
 - voor wie bestemd, uit welke werksituatie, functie, enz.;
 - voorwaarden voor deelname;
 - omvang van de groep.
- d. Het **programma** (globaal) met thema's en didactische werkwijze.
- e. **Organisatorische gegevens**: tijd, plaats, enz.

Het karakter van deze 4 stappen kan ook als volgt worden aangeduid:

1. Erin komen, warm worden.
2. Proberen, spelen met mogelijkheden.
3. Vergelijken, toetsen.
4. Besluiten, vastleggen.

Ten slotte is het nog van belang te bedenken, dat niet elk opleidingsplan nauwkeurig en waterdicht van tevoren behoeft te worden vastgelegd.

Het plan is een hulp om in het verloop van de leerweg geordend en doelgericht te werk te kunnen gaan, niet een voorschrift. Hoe beter de opleiders zich tijdens de planning in de cursus hebben ingeleefd, des te gemakkelijker zullen zij op de situatie inspelen en het plan onderweg invullen of wijzigen. Hoe hoger het niveau van de opleidingsdoelen, des te meer kan men met een "open ontwerp" volstaan om dit samen met de (volwassen) deelnemers uit te werken, m.n. na afloop van de beginperiode van de leergang.