

COMPETENTIE- ONTWIKKELING OP EEN TRAPLEER

WARNER IMMINK

FAVORIETE WERKVORM

Mijn lieve grootmoeder verhuisde in 1983 naar het bejaardenhuis en vroeg me aan welke spullen ik waarde hechtte uit haar inboedel, die sterk gereduceerd zou overgaan. De keukentrap sprak me wel aan. Omdat ik net zelf uit een studentenkamer naar een fraaie flat met uitzicht over het Gooimeer aan het verhuizen was, zou het ding me goed van pas komen. 'Ja jongen, je grootvader heeft veel gebruikgemaakt van dit trapleer.'

Fraai woord, 'trapleer', vooral in de context van het vak van opleidingskundig adviseur. Nu ik dezelfde keukentrap door Nederland rondsloot om er competentieontwikkeling aanschouwelijk mee te maken, krijgt het woordgebruik van mijn grootmoeder steeds meer inhoud. Niet alleen voor mij, maar ook voor opdrachtgevers waar ik het trapleer inzet tijdens werkoverleg. In een verkorte vorm van de 'critical-incidentmethode' werken we in vijf rondes met behulp van het trapleer van mijn grootouders aan competentieontwikkeling.

Ronde 1

Het trapleer krijgt een centrale plaats in de ruimte van het werkoverleg. Aan de medewerkers de vraag een competentie te noemen die in hun dagelijks werk aan de orde is. Ze noemen bijvoorbeeld 'ondernemerschap'. De medewerkers beantwoorden de vraag: 'Wie van jullie collega's krijgt een 10 of 9 voor de competentie ondernemerschap?' Zij noteren de naam van deze collega. Opvallend vaak zal dezelfde naam genoemd worden. Deze naam of namen komen op een geeltje en het geeltje krijgt een plaats op de bovenste trede van het trapleer (10) of op de een na hoogste (9).

Ronde 2

De tweede ronde start vanuit de vraag: 'Welk effectief ondernemersgedrag van deze collega hanteer je zelf ook?' De medewerkers noteren dit voor zichzelf op een geeltje, met hun eigen naam erbij. De medewerkers noemen om de beurt wat zij hebben genoteerd, en plakken de geeltjes op een flip-overvel.

Ronde 3

De medewerkers geven zichzelf nu een cijfer tussen de 6 en 10 op basis van de genoemde effectieve

gedragsvoorbeelden. Zij noteren dit cijfer voor zichzelf op een geeltje en noteren hun naam erbij. (Interessant is dat de normering nog helemaal niet is afgesproken; dat blijkt ook niet nodig te zijn in dit stadium.) Dit geeltje plakken ze op de betreffende traprede van het trapleer, waarbij de laagste trede het cijfer 6 representeert.

Ronde 4

Vervolgens beantwoordt iedere medewerker de vraag: 'Welk gedrag dat ik nog niet voldoende toepas, zou mijn ondernemerschap versterken?' De medewerkers kiezen hierbij uit de effectieve gedragingen die genoemd zijn in ronde 2. Iedereen noteert zijn naam op een geeltje en plakt dit bij het gekozen succesvolle gedrag van ronde 2. Op deze manier leggen alle deelnemers vast welk gedragsaspect zij nu zelf willen toevoegen aan hun ondernemerschaprepertoire en van wie zij dit kunnen leren.

Ronde 5

Zo kunnen 'meester-gezelrelaties' ontstaan. De 'meester' heeft in ronde 2 aangegeven dat hij een bepaald gedrag al met succes toepast. De 'gezel' wil juist aan deze gedragscomponent werken. In samenwerking kunnen meester en gezel veel van elkaar leren en worden de competentie en de bijbehorende gedragingen onderwerp van gesprek. In ronde vijf worden afspraken tussen meester en gezel gemaakt en vastgelegd.

In de periode na de bijeenkomst oefenen de deelnemers hun nieuwe werkgedrag van de competentie ondernemerschap. De gemaakte meester-gezelafspraken, de ervaringen en ontwikkelingen komen terug in een volgend werkoverleg en tijdens individuele voortgangsgesprekken tussen leidinggevende en medewerker. Veelal blijft de metafoor van het trapleer in gebruik om de competentieontwikkeling mee vast te blijven leggen.

Warner Immink is als opleidingskundig adviseur werkzaam bij EMC Architect van leertrajecten. Zijn aandachtsgebieden zijn: competentieontwikkeling, werk maken van leren en ondernemend opleiden & ontwikkelen. www.emc.nu