

team|focus

over ervaringsleren

“Doen is de beste manier van denken. Dus improviseer, vraag, struikel, reflecteer. En doorbreek daardoor je gewoontes en vaste overtuigingen.”

Ervaringsleren wordt gebruikt om gedrag te begeleiden en ontwikkelingsprocessen bij individuen en groepen in gang te zetten. Ervaringsleren is een ijzersterke trainingsmethodiek voor bedrijven en personen, die willen veranderen en het beste uit zichzelf willen halen. Met name door te ervaren kom je uiteindelijk tot nieuwe inzichten.

De grondleggers van het ervaringsleren (William James, Kurt Hahn en John Dewey) gaan ervan uit dat leren en gedragsveranderingen het resultaat zijn van directe ervaringen. Team-Focus omschrijft de methodiek Ervaringsleren als: *“Het faciliteren van processen waarbij deelnemers geprikkeld worden om buiten hun comfortzone te komen en op basis van directe ervaringen te reflecteren op eigen gedrag, waardoor er een optimaal leerrendement kan worden behaald en verantwoordelijk gedrag wordt verduurzaamd.”*

Sleutelementen van de methodiek zijn:

- Doelen stellen (individueel en groepsgericht, waardencontract);
- Vertrouwen opbouwen (groeiproces van een groep);
- Uitdaging en stress (uitdagende activiteiten waarin risico's worden aangeboden, gedwongen worden door de stress om dingen anders te doen, challenge by choice);
- Probleem oplossen (duidelijk begin en einde van een opdracht waarin één of ander probleem opgelost moet worden);
- Plezier (leren gaat het best als het leuk is);
- Piekervaringen (tot dusverre geleerde vaardigheden in praktijk brengen);
- Complimenteren en belonen.

Ervaringsleren werkt aan de hand van opdrachten en uitdagingen. Deze opdrachten zijn zeer divers. Van 'schijnbaar' simpele spellen dicht bij de grond, tot complexe samenwerkingsopdrachten.

Met ervaringsleren breng je processen op gang die inhoudelijk in niets lijken op de inhoud van het werk, maar waarin verder alles real-time gebeurt, wat tussen mensen op het werk ook kan spelen. Hard werken, overleg, irritatie, initiatief nemen, frustratie, succes, plezier, alles komt aan bod. Hierdoor komen veronderstellingen boven tafel; vaak tot dan toe niet uitgesproken. Veronderstellingen over samenwerken, over elkaars gedrag of over het organisatiedoel. Veronderstellingen die vaak veel meer invloed hebben op hoe je met elkaar werkt, hoe je je in het team gedraagt, wat je bereikt, dan de in een visie en missie vastgelegde waarden. Met elkaar verkennen, en meteen ander gedrag uitproberen wat beter bijdraagt aan het gewenste resultaat, dat is ervaringsleren!

Het ervaringsleren is dan ook geen methode om gedrag te veranderen, maar zorgt voor aanscherping van de attitude. Het is een bewustwordingsproces waarbij je jouw gedrag en dat van de groep onder de loep neemt, hier bewust van wordt en zelf de keuze maakt of je er iets mee doet of niet.