

# 'The Learning Audit'

Hebt u al eens stilgestaan bij de kwaliteit van uw training & development beleid? Vast wel. Het effect van de vele leerinitiatieven die organisaties nemen is echter niet altijd eenvoudig na te gaan. Heel wat factoren beïnvloeden voor, tijdens en na een leerinitiatief de mate waarin het initiatief aansluit bij de noden van de organisatie en de mate waarin het beklijft.

Daarom is het misschien een goed idee om uw training & development beleid samen met een externe partner onder de loep te nemen. Met twee ziet u immers meer dan alleen. Bovendien kunnen best practices uit andere organisaties en sectoren ook voor u een meerwaarde betekenen.

Om u hierbij te helpen, heeft MCR een pakket op maat ontwikkeld. We noemen dit pakket 'The Learning Audit'

## 1. Waarvoor staat 'The Learning Audit'

Onze kijk op leren in organisaties is het resultaat van een jarenlange uitwisseling van wetenschappelijk onderzoek enerzijds en praktijkvoorbeelden anderzijds. We denken daarom dat we als organisatie uitstekend geplaatst zijn om deze vertaalslag tussen de dagdagelijkse praktijk en de theorie samen met u te maken.

Wanneer wij zeggen 'samen' bedoelen wij ook 'samen'. Het heeft immers geen zin dat wij uw opleidingsdepartement van naaldje tot draadje analyseren om daarna een boeiend, maar ietwat wereldvreemd rapport te schrijven over wat u in de toekomst beter wel en beter niet meer zou doen. Het lijkt ons veel interessanter om het hele auditproces samen met u en uw team te doorlopen. Op die manier maakt u dezelfde analyses als wij en kan u ook zelf de juiste conclusies trekken.

Toch wil 'The Learning Audit' u niet enkel vertellen wat u nog niet doet of te weinig doet. Elke organisatie is anders, heeft andere noden en behoeften, een andere cultuur, een andere structuur, andere prioriteiten en andere middelen. De aanbevelingen die we doen moeten dus passen in uw context. Pragmatisch werken is dan ook uitermate belangrijk.

## 2. Krachtige Leeromgevingen als vertrekpunt

Centraal in onze opleidingsmethodologie staat het concept 'krachtige leeromgevingen' dat ontwikkeld werd door professor Erik De Corte. De Corte schrijft een aantal fundamentele eigenschappen aan leerprocessen toe:

- Leren is actief en constructief
- Leren is cumulatief
- Leren is doelgericht
- Leren is contextgebonden
- Leren is individueel verschillend
- Leren is interactief en coöperatief
- Leren is zelfgereguleerd

Dit concept dat helder de voorwaarden beschrijft waaraan leren moet voldoen om beklijvend resultaat op te leveren, hebben we vertaald in een praktische **checklist**. Met behulp van deze checklist kunnen we de kwaliteit van zowel losstaande leerinitiatieven als van een globaal training & development beleid evalueren.

## 3. Hoe gaat zo een 'Learning Audit' in zijn werk?

Een 'Learning Audit' bestaat uit 5 fasen :

- **Individuele gesprekken:** In eerste instantie hebben we een viertal uitgebreide gesprekken (1,5 à 2 uur per gesprek) met de belangrijkste sterkmakers van het opleidingsbeleid in uw organisatie. Het doel van deze gesprekken is om overeenstemming te bereiken rond het doel dat uw organisatie met de 'Learning Audit' wil bereiken en om de plaats van het opleidingsdepartement in de organisatiecultuur, -processen en -structuren beter te begrijpen.
- **Documentenanalyse:** In een tweede fase bekijken wij graag alle relevante documenten en systemen die in uw opleidingsdepartement gebruikt worden. Het kan gaan om een opleidingsdatabase, strategische en/of operationele opleidingsplannen en evaluatie-instrumenten, maar ook over instrumenten voor behoefte detectie, persoonlijke ontwikkelingsplannen, individuele en groepsactieplannen, competentieprofielen, e.a. Deze documenten helpen ons om goed te begrijpen hoe uw opleidingsdepartement momenteel werkt. Bovendien gebruiken we een aantal gegevens uit deze documenten als input om later in een workshop samen met u en uw team constructief na te denken over de sterktes en zwaktes van het huidige opleidingsbeleid.
- **Audit op de werkvloer:** De derde stap is een audit op de werkvloer. Gedurende één dag zijn we aanwezig op de werkvloer en gaan we na in

welke mate er hier krachtige leeromgevingen gecreëerd worden. Concreet evalueren we de coaching cultuur en gaan we na welke manieren van informeel leren gehanteerd worden. We bevragen wat lijnmanagers doen om de transfer van datgene wat hun medewerkers leerden in opleidingen op de werkvloer te bevorderen en peilen naar hun kijk op het opleidingsbeleid van hun organisatie. We spreken ook met medewerkers en vragen hun hoe zij het opleidingsbeleid ervaren, welke goede en slechte ervaringen zij hebben met opleiding, e.a.

- **Een samenvattend rapport:** Alle vaststellingen die we in de drie vorige fasen deden worden verwerkt in een rapport dat in de eerste plaats een objectieve kijk wil bieden op de sterktes en zwaktes van het opleidingsbeleid in uw organisatie. Het rapport bevat in deze fase nog geen concrete aanbevelingen aangezien we er sterk in geloven dat u en uw team het best geplaatst zijn om, met onze hulp, op basis van het rapport zelf een aantal concrete acties te definiëren die passen in uw organisatiecultuur en context.
- **Een workshop van één dag:** De belangrijkste conclusies van het rapport gebruiken we als input voor een interactieve workshop van één dag voor u en uw team. Met behulp van kennisactiverende werkvormen denken we samen na over de sterktes en zwaktes die in het rapport naar voren geschoven worden. Deze analyse vormt het vertrekpunt om in een tweede stap concrete acties te formuleren die hier een antwoord op kunnen bieden. We werken deze acties uit en plaatsen ze op een tijdslijn zodat de juiste prioriteiten gesteld kunnen worden.

#### 4. Wie zijn wij?

MCR is een spin-off van de K.U.Leuven, gespecialiseerd in opleidings- en begeleidingstrajecten op maat in (1) mens & managementvaardigheden, (2) training & development en (3) de menselijke kant in veranderingsprocessen.

Onze meerwaarde als partner in opleidings- en begeleidingstrajecten is:

- **Wetenschappelijk onderzoek als basis:** MCR borgt een erg uitgebreide kennis van het interdisciplinair onderzoek in 'de menselijke kant in veranderingsprocessen' enerzijds en 'learning & development' anderzijds. Dit onderzoek is onder andere gebaseerd op het onderzoek van professor Erik De Corte in het domein van de Instructiepsychologie en -technologie en kreeg een weerslag in talrijke internationale samenwerkingsprojecten.
- **Jarenlange praktijkervaring in binnen- en buitenland:** MCR bouwde een jarenlange langdurige samenwerking uit met diverse bedrijven en organisaties zoals British American Tobacco, Cisco Systems, Microsoft Nederland, Johnson & Johnson, UZ Gasthuisberg, Axa Belgium, Stad Antwerpen, Nutricia, AZ Sint-Jan Brugge, Banksys en vele anderen.

- **Praktijkgerichte methodologie:** De meerwaarde van de methodologie die MCR hanteert, ligt in de verankering ervan in het onderzoek over onderwijspsychologie. Hierdoor sluit ze ook aan bij de leerpsychologische, sociale en emotionele vereisten van leren en veranderen. Het resultaat is de realisatie van een duurzame gedragsverandering in de praktijk en de creatie van kennis, vaardigheden en attitudes die toegepast worden en beklijven.
- **Partnerships binnen en buiten de universiteit:** Tijdens de laatste jaren heeft MCR vruchtbare samenwerkingsverbanden afgesloten met instanties binnen en buiten de universiteit zoals het Instituut voor de Overheid en EHSAL Management School.

## 5. Het prijskaartje

We hebben ervoor gekozen het kostenplaatje van 'The Learning Audit' eenvoudig te houden. Daarom werken we met één prijs voor het totaalpakket: **5000,00 € (exclusief BTW).**

Met vriendelijke groeten,

Het MCR team