

‘Wat verwacht je van mij als docent?’

# Andere tijd, andere antwoorden

Wat betekent het nieuwe leren voor het nieuwe doceren? Wat is het verschil met vroeger? En hoe gaan we op weg? In dit artikel enkele antwoorden.

De docent van nu en straks naast elkaar.



FOTO'S: STUDIO ANDRÉ RUIGROK

“**J**e gaat een leerproces organiseren voor leerlingen”, vertelt Klaas Jellema, manager Innovatie & Ontwikkeling bij AOC Oost. Dat is de volgens hem de centrale activiteit voor docenten straks. Je zoekt beroepssituaties waarin leerlingen aan het werk kunnen. Je laat ze bijvoorbeeld eigen producten verkopen, een tuin aanleggen, een bedrijfsplan maken, leiding geven, een natuurgebied beheren, een paardenconcorso organiseren, decoraties maken voor een feestzaal, samen een onderneming opzetten of alternatieven bedenken voor gebruik van bestrijdingsmiddelen.

“Vroeger was een docent vooral een goede planner en toetsspecialist”, zegt Harry Gankema, senior adviseur bij de KPC Groep. “Hij stelde zich de vraag: kan ik de lesstof goed verdelen over het jaar en kan ik die stof goed overbrengen? Hoe test ik dat? Nu ben je meer een goed waarnemer. Je vraagt je af: zijn de deelnemers bezig de competenties te ontwikkelen die nodig zijn? Dat doe je niet door te meten, maar door te kijken. Zolang ze met opdrachten bezig zijn, kun je ernaast gaan zitten. Je wordt dan meer een soort personeelschef. En je bent bezig met ontwikkeling van inzichten.” Dat doe je in een team, zegt Jellema. In overleg. “Je doet competentieont-

wikkeling samen met collega's,” aldus Gankema. “De school brengt professionals samen in een nieuw organisatie-model.” Het team maakt een planning. Wat kunnen de leerlingen doen, hebben ze voldoende opdrachten, voldoende keuze, wie van de docenten doet wat, wie is beschikbaar voor dagelijkse begeleiding, observatie en probleemoplossing, wanneer zijn er coachingsgesprekken met wie, wie praat met bedrijfsleven over bpv en opdrachten, kunnen we zelf workshops geven over vragen waar leerlingen mee zitten, of moeten er mensen worden ingehuurd voor specialistische workshops? Is dit dan de situatie over vijf jaar: de

## Tien verschillen

### DOCENT NU

- ☞ Staat voor de klas
- ☞ Stelt zelf lesstof en jaarprogramma vast
- ☞ Volgt per vak vastgestelde inhoud (bijvoorbeeld KS 2000+)
- ☞ Toetst kennis en vaardigheid
- ☞ Trekt lokaaldeur dicht en concentreert zich op zijn vak
- ☞ Geeft antwoorden, laat leerlingen (passief) opzuigen
- ☞ Poogt fouten te voorkomen
- ☞ Benadert klas vooral als groep
- ☞ Drukt waardering voor prestatie uit in cijfers
- ☞ Voelt verantwoordelijkheid voor resultaat en rendement van leerproces

### DOCENT STRAKS

- ☞ Verschillende rollen: zit tussen leerlingen, voert tweegesprek of leidt workshop
- ☞ Bereidt in interdisciplinaire teams thema's en opdrachten voor
- ☞ Werkt aan competenties zoals voor het mbo per beroep omschreven in de competentiegerichte kwalificatiestructuur
- ☞ Toetst competenties in proeven van bekwaamheid en beoordeelt portfolio's
- ☞ Overlegt met collega's van andere vakken over aanpak en projecten
- ☞ Stelt vragen, laat leerlingen (actief) ervaren
- ☞ Stimuleert maken van fouten
- ☞ Praat met individuele leerling over traject voor competentieverwerving
- ☞ Drukt waardering uit met schouderklopje en wijst op betekenis voor opdrachtgever
- ☞ Legt verantwoordelijkheid voor leren bij leerlingen zelf, voelt zichzelf vooral verantwoordelijk voor zinvolle opdrachten, een duidelijke structuur en goede begeleiding



docent als personeelschef die geen kennis aandraagt maar inzichten ontwikkelt? Geen leraar voor de klas, maar een coach die gesprekken voert? En op aanvraag achtergrondkennis levert? Jellema: "Als je bedenkt dat we vijf jaar geleden geen e-mail, internet of mobiele telefoon hadden. Nu is dat de normaalste zaak; het is volledig geïntegreerd." Zijn boodschap: 'het zou me niet verbazen; het kan hard gaan.'

### Integratie

Het systeem van nu – kennis opgedeeld in vakken, een schoolgebouw als een lesfabriek met 'productielokalen',

een strak rooster, een docent die voor zijn onderdeel bepaalt wat leerlingen moeten weten, cijferlijsten als bewijs voor wat je hebt geleerd – dat systeem heeft zijn langste tijd gehad. Net als de kwalificaties in de KS 2000+ en de huidige vorm van examens en examinering. Het heeft allemaal best goed gewerkt, zo oordelen onderwijskundige adviseurs, maar het past niet meer. "Er is niks verkeerd met de oude aanpak", zegt Peter van der Bruggen, hoofd onderwijs en kwaliteitszorg bij Sint Lucas in Bostel, een mbo voor creatieve vakken (voor reclame, presentatie en communicatie), "maar in de huidige tijd moet je met andere antwoorden komen."

Het schoolsysteem dateert, aldus Harry Gankema, nog van voor de industriële revolutie. Maar de wereld is veranderd. "Wij kwamen ruim een jaar geleden tot inzicht dat ons onderwijs moet veranderen", zegt Van der Bruggen. "We hadden redelijk traditioneel onderwijs, klassen die lessen volgden, maar wat is het rendement van een theorievak in het zevende lesuur? De leerlingen zagen niet hoe vakken samenhangen en ze konden geen integratie tot stand brengen. Docenten deden dat evenmin."

"Er kwam bottom-up een beweging van: dit kan zo niet langer", vertelt hij. "We hebben rondgekeken en deskundige begeleiding erbij gehaald. We →



hebben ook een scholingstraject voor de docenten opgezet.”

“Docenten worden wat we noemen curriculumcoach”, vervolgt Van der Bruggen. “Ze stellen leerlingen vragen zoals: hoe loopt het? Ze moeten over hun vakgebied heen kunnen kijken.”

### Korter

Vraag is dan: hoe doe je dat? Hoe zorg je dat leerlingen inzichten ontwikkelen en verbanden leggen? Hoe organiseer je een leerproces? “Sommige dingen laat je als docent de leerlingen zelf ontdekken en andere reik je aan”, zegt Jellema. “Af en toe leg je zeker nog wel wat uit.”

“Leren,” zegt Harry Gankema, “gebeurt op de grens van weten en niet-weten. Je bent niet altijd bewust van wat je opsteekt. Reflecteren is dan een beetje onzinnig, want van de meeste kennis weet je helemaal niet dat je dat weet.”

“Bovendien leren vijf mensen in één situatie vijf verschillende dingen. Een leerling ervaart in een bepaalde situatie welke kennis en competenties hij tekort komt, maar iedereen ervaart dat anders. Dat wat je leert wordt dan door de lerende bepaald”, vervolgt Gankema, “niet door de docent. De valkuil is dat je als docent nog steeds zegt: ‘ik bepaal wat jij leert.’ Dat kan niet meer.”

Hij vertelt over een afzwaaiende manager die junior-adviseurs op pad stuurde. “Het moeilijkste vond hij om ze hun gang te laten gaan als je zag dat het mis ging. Maar dat is waar ze van leerden. Van blunders, door fouten te maken. Dan kom je er ook achter dat je iets niet weet. Zo kun je in het competentiegerichte onderwijs op een veilige manier op je bek gaan. Als docent moet je ze positief frustreren in probleemsituaties.”

“Laat leerlingen in hoge mate zelf ontdekken. En ga, als je denkt dat ze het niet aankunnen, niet de lesstof beperken, maar pas de pedagogische begeleidingsstructuur aan. Bijvoorbeeld door vaker terug te koppelen. Ze leren veel meer van lessen achteraf, als ze vastgelopen zijn. Dan wordt elk woord geconsumeerd. In plaats van het bijbelse ‘eerst was er het woord’, zeg ik: eerst de daad en dan het woord.”

“Gevolg is ook dat lessen korter worden, effectiever. Iemand die net een probleem heeft ervaren, heeft behoefte aan gerichte informatie. Doe je de lessen vooraf, dan moet je de hele context uitleggen.”

### Feestje

“We moeten het goed instrumenteren,” waarschuwt Jellema, “anders verval je in oude routines.” Hij noemt goede leeractiviteiten, duidelijke eisen voor examinering en vooral ook goede contacten met bedrijven. “De valkuil is dat als je het proces niet goed hebt georganiseerd en er niet geheel achterstaat, altijd weer terugvalt op de inhoud.”

Dat betekent niet dat je alle inhoud en lesboeken overboord zet, maar ze vormen niet het vertrekpunt meer. Dat is de praktijk. Jellema: “Het leren moet van buiten naar binnen. De docent moet in gesprek met het bedrijfsleven in de regio: bpv en projecten.” Je ontwerpt dan leertrajecten waar de inhoud in zou kunnen passen. Gankema: “Bepaalde opdrachten kun je met je collega’s dan al heel eenvoudig bedenken. Maar je moet wel vanuit een samenhang starten, niet in je eentje vanuit je klaslokaal. Dat kan niet.”

“Je kunt de docent de vraag stellen: wil je je vaardigheden inzetten in de competentiestructuur zoals je dat nu doet of ben je bereid echt los te komen van het vak dat je geeft? In het ene geval verkracht je bij wijze van spreken eigenlijk die structuur; in het andere geval ben je bezig met begeleiden van jonge volwassenen. Het veronderstelt dat je compleet anders over je vak gaat denken.”

“Het betekent ook dat je af moet leren om kennis in hoofden van kinderen te willen stoppen en via toetsen terug te willen zien wat daarvan is blijven hangen. Het betekent dat je niet naar kennis vraagt, maar functioneren en prestaties beoordeelt. Het betekent ook dat je erover kunt praten. Je vraagt niet: wat weet je nu, maar je praat meer op een geïntegreerde manier over wat iemand kan. Je voert een gesprek over waar de leerling mee bezig is, zoals je dat op een feestje zou doen.”

### Openheid

Sint Lucas in Boxtel is net begonnen maar het Baronie College in Breda begon al in 1999 met competentiegerichte leren. “We wilden af van de vakkenstructuur”, vertellen Lisan van Beurden, adjunct-directeur van de unit Welzijn, en Frans Bleumer, directeur van diezelfde unit.

Ze begonnen in 98 met discussie en

voorbereiding. Het proces startte met een conferentie met het werkveld, 150 deelnemers uit de regio. Een deel daarvan is later in resonansgroepen gestapt. De vraag was: wat zijn nu voor jullie kritische beroepssituaties? Antwoorden van die dag vormden uitgangspunt voor de ontwikkeling van het nieuwe onderwijs.

“Maar we hebben niet te lang gepraat”, zegt Bleumer. Moet je ook niet doen, vindt Gankema. “Je moet daar ook niet teveel stuur- en werkgroepjes over laten overleggen. Je schiet er niets mee op als je langer over nadelen praat. Dan wordt alleen de angst maar groter. Terwijl het echt uit jezelf moet komen; een kwestie van doen. Als je maar eenmaal begint, kom je er achter dat het gemakkelijker is dan je denkt.” In Breda, op dat moment nog een pionier in competentiegerichte onderwijsvormen, is op een scholingsdag met docenten het een en ander uitgeprobeerd. De geïnventariseerde kritische beroepssituaties zijn uitgewerkt naar thema's en opdrachten. “We vonden het belangrijk dat ze (de leerlingen) zouden leren leren. Onderwijsvormen zoals pgo, vaardigheidstrainingen, intervisie, probleemgestuurde trajecten en ook de bpv moesten daar op aansturen.”

En iedereen moest meedoen, zegt Van Beurden. Zo werd bijvoorbeeld ook van docenten Nederlands verwacht dat ze zich in de sector verdiepten en op stagebezoek gingen. “Er is wel roldifferentiatie waarbij mensen kiezen voor die taken waar ze meer affiniteit mee hebben (zoals beoordelen, voorbereiden, opdrachten maken, lesgeven, coachen, gesprekken voeren). Maar alle medewerkers zijn in principe breed inzetbaar. Ze kunnen taken van elkaar overnemen.”

“Ze moesten de autonomie die ze ontleen aan hun vak opgeven”, vervolgt Bleumer. “Welke boeken, in welke volgorde het programma, wat te toetsen; dat moesten ze loslaten. Maar ze hebben er veel voor teruggekregen.” Van Beurden: “Docenten waren niet gewend om zich met elkaars vak te bemoeien. Maar op het moment dat je het onderwijs gezamenlijk gaat vormgeven, krijg je meer inzicht in wat jezelf doet. Wat is je plek in het geheel en wat kun je daarin en wat niet? Dat soort confrontaties, elkaar aanspreken en dingen afspreken, is ook wel bedreigend. Eerst kon je de deur van je lokaal dichttrekken, maar nu niet meer.” “Het vraagt openheid”, denkt

Peter van der Bruggen. “En ook dat docenten afstand tot het vak nemen.” Vijf jaar werkt het Baronie College nu zo. Er zijn twee lichten afgestudeerd en de Universiteit van Maast-

*“Laat leerlingen in hoge mate zelf ontdekken. En ga, als je denkt dat ze het niet aankunnen, niet de lesstof beperken, maar pas de pedagogische begeleidingsstructuur aan.”*

richt heeft geconcludeerd dat het leerrendement aanzienlijk hoger is dan in de traditionele situatie. “Dat helpt om mensen te overtuigen. Ze zien wel de voordelen – van een passieve groep van 20 tot 25 leerlingen naar een situatie met kleine groepjes die zelf het werk doen – maar het is toch een cultuuromslag. Dat is best lastig. Er zijn ook mensen om weggegaan. Dat hebben we als consequentie geaccepteerd.”

### Centraal

Maar de meeste scholen zitten nog vooraan in het proces. “Over vijf jaar?” vraagt Peter van der Bruggen. “Dan zal de leerling meer centraal staan. Zelfstandigheid wordt bevorderd en ze gaan zelf ontdekken hoe ze een opdracht moeten aanpakken.” Het gaat niet meer om losse kennis, maar om verbanden. Het gaat ook niet om leren van feiten, maar om ontwikkelen van inzicht. Leren is een actief proces van ervaren en fouten maken, een spannend proces van ontdekken en ontwikkelen.

De docenten, als ze dan zo nog heten, zijn de mensen die dat spannende proces organiseren en begeleiden. Niet alleen inhoudelijk, maar ook sociaal-emotioneel. Ze staan als het ware meer aan de zijlijn dan op de middenstip. Ze zitten in de dug-out of volgen de koers vanuit de volgwagen. ∞

**Ton van den Born**