

Reflecties op een ei

Hoe het onderwijs de praktijk kan benutten

Werkplekleren is geen garantie voor competentie gericht leren. In VGO 1 staan twee voorbeelden van werkplekleren: de sapfabriek en Studio T. In beide gevallen is er de suggestie dat deze vormen van onderwijs bijdragen aan competentiegericht onderwijs. Maar is dat ook zo? Dat blijkt niet uit de artikelen.

Een mens leert door vallen en opstaan, door empirisch handelen. Jan wil een gekookt ei en zet het drie minuten in de magnetron. Al snel hoort hij een knal: een grote ravage in zijn magnetron. Hij probeert het nog eens maar nu op het vuur. Dit lukt wel. Jan heeft geleerd dat een ei koken in de magnetron niet lukt,

maar op het vuur wel. Hij snapt niet hoe dat precies zit, maar voortaan gebruikt hij het vuur. Dit heet ervaren leren. Een mens leert ook door te verklaren en te analyseren. Na zijn ervaring met eieren in de magnetron, gaat Jan te raden bij een eideskundige, hij wil weten hoe dat zit. Het blijkt dat het vocht in het ei

snel tot aan het kookpunt opwarmt, zodat het gaat verdampen. De gevormde stoom kan niet afgevoerd worden, de druk in het ei loopt op en het ei explodeert. Voortaan kookt Jan het ei op het vuur. Hij snapt ook waarom. Dit heet verklarend leren.

Verklarend leren levert een leerling vak-kennis en vakvaardigheid op. Scholen bieden dit bijvoorbeeld aan in de vorm van leerboeken –de stof- en praktijkoefeningen.

Ervarend leren levert een leerling realiteitszin, motivatie, beroepsidentificatie en reflectief vermogen op. Maar daarvoor is het wel nodig dat de leerling in een authentieke praktijksituatie handelt. Dat hij niet alleen praktijkoefeningen uitvoert, maar ook stuurt, organiseert, communiceert en verantwoordt. En dat hij risico loopt en fouten mag maken. Zonder deze uitdaging leert de leerling niet. De stage is zo'n situatie waarin de leerling ervaren leert.

Voor competentiegericht onderwijs zijn beide manieren van leren belangrijk. Alle scholen bieden beide vormen van leren aan, maar echt leren ontstaat pas als er wisselwerking is tussen die twee. En vooral als de school daarin een beroep doet op het reflectief vermogen van de leerling.

Een kunst

Reflectievermogen ontstaat door ervaringsleren, want reflecteren is terugkijken op een feitelijke situatie en op het eigen gedrag daarin. Reflecteren is niet gemakkelijk. Veel volwassenen kunnen het niet, om scherp te blijven roepen ze regelmatig hulp in van derden. Leerlingen hebben daar dus ook hulp bij nodig. Bij de werkgever of stagebieder ontbreekt vaak de tijd, motivatie en deskundigheid om dit te doen. Het is de school, de docent die hierin een rol moet spelen. Ook als de werkgever de leerling hierin wel begeleidt, dan nog zal de school dat, meer of minder uitgebreid, over moeten doen. Reflecteren doe je namelijk om een volgende leervraag, een ontwikkellijn te formuleren. En die leervraag is mede bepalend voor wat de school vervolgens aan stof, oefensituaties en praktijksituaties aanbiedt. De docent is de enige die de leerling kan



Reflecteren is terugkijken op een feitelijke situatie en op het eigen gedrag daarin



Voorwaarde voor competentiegericht leren is dat de leerling de ruimte krijgt zijn eigen handelen, passend bij het niveau, uit te proberen

helpen bij het vinden van zijn ontwikkellijn en bovendien invloed heeft op het aanbod van de school. Hoe kan de school dat aanpakken? Op veel scholen is het de gewoonte dat bij een oefenopgave alles inhoudelijk en procedureel wordt uitgeschreven, zoals bij een practicum alles klaar ligt. Dat is geen ervaringsleren. Het heeft weinig met een authentieke praktijksituatie te maken. De leerling leert meer door hem in een passende praktijksituatie te plaatsen en hem na enige tijd de volgende vragen te stellen: Wat is de situatie? 'De magnetron is een grote klie-derboel en ik heb geen gekookt ei.' Wat is jouw rol? 'Ik heb het ei in de magnetron gestopt.' Wat is de relatie tussen de situ-

atie en jouw rol? 'Ik zit nu met die klie-derboel omdat ik niet in de gebruiksaanwijzing van de magnetron heb gekeken.' En wat wil je hiervan leren? 'Misschien is het handig als ik voortaan eerst uitzoek hoe iets werkt voordat ik eraan begin.' (zie ook VGO 2, Graven naar zilver: de STARR-methodiek; red.) Met deze laatste vraag formuleert de leerling een nieuwe leervraag en hij stelt zichzelf daarmee voor een nieuwe opgave. De leerling gaat daarmee aan de slag en zal, als het goed is, daar in een later stadium op dezelfde manier op terug kijken. De leerling leert dan door steeds opnieuw op zijn eigen geformuleerde leervraag te reflecteren. Deze methode werkt ook om een indringende

leerervaring, waar de leerling zelf mee komt, te bespreken. In alle gevallen gaat het om iets dat de leerling zelf heeft meegemaakt en waarvan hij de ins and outs goed voor de geest kan halen. Tijdens deze reflectie is er aandacht voor een aantal aspecten van de opgave. Dat is het niveau van de activiteit: de werkdruk, de verantwoording en de complexiteit. Dat is ook de prestatie: gaat het om uitvoering, bijsturing, organisatie of communicatie? En er is aandacht voor het vermogen: de zin van de activiteit en de grenzen van het eigen kunnen. In de onderwijspraktijk van nu gaan docenten vaak heel anders om met praktijkervaringen. Wetende dat de praktijk onvoorspelbaar veranderlijk en divers is,

schrijft de docent toch een oefening uit die dus nooit een echte praktijkervaring kan zijn. Tijdens de bespreking van de oefening controleert de docent vooral of de leerling alles zag of deed wat de opdracht vroeg. Zo toets hij vakken en vakvaardigheid aan de hand van een praktijkoefening. Dit is verklarend leren, geen ervaren leren. Een andere aanpak is dat de docent gesprekken voert over praktisch werk aan de hand van een lijst met competentiekenmerken. De vraag is dan of de activiteit van de leerling alle kenmerken dekt en of de leerling dat kan verklaren. Als de leerling dat kan dan heeft hij tijdens de les goed opgelet. Deze bespreking is dus een manier om de les te overhoren; geen reflectie maar reproductie. Het

leidt slechts beperkt tot bezinning op realiteit, motivatie en beroepsidentiteit.

Voorwaarden

Werkplekleren, zoals in de sapfabriek of bij Studio T, levert dus een krachtige context om invulling te geven aan cgo. Maar dan moet het wel aan een aantal voorwaarden voldoen. De eerste voorwaarde is dat de leerling de ruimte krijgt zijn eigen handelen, passend bij het niveau, uit te proberen. Dat hij fouten mag maken, de kans krijgt zich te corrigeren en dat zelf mag organiseren. De tweede voorwaarde is dat hij al wat vakvaardigheid heeft, een basis om op voort te bouwen en waarmee hij vervolgens iets bijzonders mag doen. Aan deze twee voorwaarden leek het leren in de

sapfabriek wel te voldoen. De derde voorwaarde is dat de leerling leert reflecteren om steeds meer zicht te krijgen op de realiteit, zijn motivatie en beroepsidentiteit. Daarvan bleek uit het artikel over de sapfabriek niets. De laatste voorwaarde is dat de leerling voldoende vakken verwerft, zodat hij een situatie op verschillende manieren kan begrijpen en analyseren en op grond daarvan beslissingen kan onderbouwen. Dit laatste, een gedegen vakken, is in het huidige onderwijs een ondergeschoven kindje.

Jos Geerligts legt zich toe op het meten en ondersteunen van veranderprocessen. jos.geerligts@raccent.nl □