

## Bert Rietman over leren in praktijksituaties

# Een goed gesprek met de leerling

Leerlingen kunnen meer leren in praktijksituaties dan nu gebeurt. Dat is de conclusie van een onderzoek waarvan onderwijsconsultant Bert Rietman projectleider was. Hij vertelt waar stappen gezet kunnen worden.

Hoe kun je beter leren in praktijksituaties? Hoe wordt dat nu aangepakt en waarom is daar nog veel winst te halen? Hoe zorg je dat leerlingen er meer aan hebben? Dat zijn de vragen voor een interview met onderwijsconsultant Bert Rietman, en dat waren eerder de vragen voor het onderzoek naar praktijkgericht leren waarvan hij projectleider is geweest.

De werkgroep die voor dit onderzoek werd samengesteld heeft dertien praktijkleeromgevingen bekeken. Zoals de stage in het mbo en in het vmbo, mini-ondernemingen, IPC Groene Ruimte en Schakelplaats. Prima praktijksituaties, benadrukt Rietman. “Maar er wordt niet uitgehaald wat erin zit.”

Dat zit niet eens zozeer in de praktijkleeromgeving zelf, zo blijkt. Want alle vormen die het groene onderwijs heeft, bieden voldoende mogelijkheden voor beleving. “Er is ook niet één ideale praktijkleerplaats”, zegt Rietman. “In verschillende situaties leer je verschillende zaken. Stage blijft een enorm belangrijke plaats om vaardigheden te leren, en ook het ipc draagt daar het nodige aan bij. Sommige zaken kun je goed in simulaties onderbrengen, andere minder. Ondernemerschap bijvoorbeeld is een competentie die je eigenlijk alleen goed kunt leren als er echt risico is. Dan is het echt.” “Maar wat je ook doet, je moet er een goed gesprek over kunnen hebben. Want alle leren komt pas dan tot leven.”

### Essentie

“De start van het project?”, begint Rietman. “Ik zat erover na te denken in de auto hierheen. Dat is toch een jaar of

drie geleden. De Groene Kennis Coöperatie kwam met de vraag om iets op dit gebied te doen. Ze voelden blijkbaar ook dat wil competentiegericht onderwijs een succes worden, je meer moet doen met leren in praktijksituaties.”

“Ik ben begonnen met de kleine takken, de varkenshouderij. Hoe houd je dat in de benen? Wat kun je bereiken met praktijkleeromgevingen? Daar zijn samenwerkingen van aoc's met bedrijfsleven uit voort gekomen, onder leiding van Adriaan Vernooij van de Animal Sciences Group. Mooi, vond de GKC, maar het moest breder.”

“Ik heb toen gesproken met Klaas Boer, als secretaris van de beleidsgroep onderwijsvernieuwing, en met George Beers, directeur GKC, en Bastiaan Pellikaan, voorzitter van die beleidsgroep. We spraken over de volgende stap en over onderzoeksdoelen. Vervolgens heb ik Jos Geerligts, Raccent BV, gevraagd om een onderzoeksopzet te maken.”

“Het idee was om dertien praktijkleeromgevingen onder de loep te nemen. Wat wordt er eigenlijk geleerd in al die situaties? Wat dragen school, bedrijf, simulatie, de leerlingonderneming en ook het dagelijks leven bij aan zaken zoals vakkennis en vakvaardigheid en aan gedrag in de praktijk of aan beroepsidentiteit?”

Het viel volgens Rietman niet mee om een groep onderzoekers bij elkaar te krijgen en afspraken met mensen vanuit de praktijkleeromgevingen te maken. “Maar de inhoud hield me op de been; het gevoel dat het hier nu echt om de essentie van het cgo ging.”

Om te zorgen dat de onderzoekers met

hun verschillende achtergrond uiteindelijk over dezelfde zaken zouden praten, werd er twee dagen uitgetrokken om een referentiekader op te stellen. Met veel inbreng van Geerligts. Waar hebben we het over als we over competenties, leerprocessen en reflectiegesprekken praten?

### Doorvragen

“Deze tabel vind ik erg handig”, zegt Rietman. Hij wijst op een figuur waarin een competentie behalve vakkennis en vakvaardigheid nog andere aspecten heeft. “Het gaat ook om teamroutine, dat wil zeggen: hoe spreek je met elkaar in een werksituatie, hoe functioneer je met je collega's, hoe ga je met elkaar om? En het gaat om besluitvaardigheid. Hoe functioneer je zelf? Daar is nog te weinig aandacht voor. Om dat boven tafel te krijgen, moet je in gesprek met de leerling. En bij die gesprekken moet je doorvragen.”

“Reflectie inderdaad. Als dat goed gaat, zo'n reflectiegesprek, dan leert een leerling echt. Dan krijgt hij inzicht in zichzelf, hoe hij functioneert in werksituaties en wat daar goed aan is of niet. En wat er misschien aan gedaan kan worden. Dan kom je verder. Dan wordt een gebeurtenis waar je eerder niet bij hebt stilgestaan, een ervaring. En dan heb je ook iets aan de praktijksituaties waarin je terecht komt.”

“Een voorbeeld: een leerling kan perfecte bloemstukken maken. Maar in de winkel gaat het mis. Ze is onzeker en ze voelt de druk van de wachtende klant en de kijkende baas. In een gesprek vraag je bijvoorbeeld: wat gebeurt er eigenlijk in de winkel? En, wat maakt je onzeker? Als de leerling daar inzicht in krijgt, kan ze experimenteren met gedrag. Hoe gaat het beter?”

“Het is echt niet eenvoudig om een goed reflectiegesprek te voeren. Er zijn maar weinig mensen die het kunnen. Je stelt je niet voldoende open en je denkt mis-

## Bert Rietman

Bert Rietman (1954) werkt sinds 2004 als zelfstandig onderwijsconsultant (Facet-O BV) en is betrokken bij projecten (onderwijs-bedrijfsleven) op aoc's en hogescholen.

Hij was eerder locatie-directeur en directeur onderwijs bij de Groene Welle.

Voor het GKC-onderzoek naar leren in praktijksituaties funktioneerde hij als projectleider.



schien: dat zal de leerling wel bedoelen. Dat is een valkuil. Of je stelt de verkeerde vragen en je bent te snel tevreden. Vraag je: wat heb je gedaan en hoe heb je dat gedaan? Dan praat je over het werkproces. Dat is een goede start, maar je moet verder. Met vragen zoals: waar ben je goed in, wat gaat er minder? Wat gebeurt er eigenlijk als je bezig bent? Wat voel je dan? Waarom zou dat zo gebeuren? Wil je dat veranderen, kun je daar invloed op hebben en hoe kan dat?"

"Ik wil docenten niet het gevoel geven dat ze het niet goed doen. Dat is niet zo. Er moet alleen een stap bij. Hoe krijg je behalve het werkproces in praktijksituaties vooral ook het leerproces boven tafel? Dan moet je doorvragen. Dat is een competentie die voor de komende docenten van belang is, voor Stoas Hogeschool, maar ook voor de zittende docenten."

### **Bijbaantjes**

Terug naar het onderzoek. Wat opvalt is dat praktijkgericht leren vaak kritiekloos wordt toegejuicht. De veronderstelling is dat je maar zoveel mogelijk praktijkervaring moet opdoen, veel op stage, want daar gebeurt het. Het echte werk. Maar het onderzoek laat zien dat het lang niet altijd optimaal loopt.

"Projecten blijven vaak projecten", zegt Rietman. "Het komt niet in de organisatie. Je ziet het bijvoorbeeld bij een project als de Werkplaats (waarbij leerlingen met gebruikers gebiedsgerichte projecten uitvoeren). Een prachtig initiatief, maar de externe communicatie is er beter dan de interne communicatie. Op de instelling is lang niet iedereen op de hoogte van wat er gebeurt. Dan kun je vrezen voor draagvlak en continuïteit."

Een ander punt is dat het resultaat te veel aandacht krijgt. De minionderningen bijvoorbeeld zijn soms heel succesvol. Er kunnen ook prijzen worden gewonnen voor de beste minionderning. "Prima, heel motiverend", zegt Rietman, "maar het gevaar is dat groepsirritaties worden weggeschoven. Voor persoonlijk functioneren en het individuele leerproces is nauwelijks aandacht, want dat leidt af. De neiging bestaat om conflicten te sussen in plaats van het uit te praten en ervan te leren."

Het rapport 'Aan het werk' (juni 2009), waarin de Inspectie concludeerde dat er in de beroepspraktijkvorming nog heel wat stappen kunnen worden gezet, bevestigde wat wij hebben gezien, zegt Rietman. Ook de Inspectie komt tot het oordeel dat de bpv goed en steeds beter verloopt, maar dat 'opleidingen nog te veel mogelijkheden (laten) lopen om maximaal profijt te trekken uit het leerpotentieel van de bpv'. Bij vijf roc's, twee aoc's en twee vakinstellingen zag de Inspectie dat reflectie op school op functioneren in de beroepspraktijk uitzondering was.

"Pas in een goed reflectiegesprek ontstaat het leerproces", benadrukt Rietman nogeens. "En dan kun je ook de verbinding leggen tussen de theorie en de praktijk."

Daarbij zou je meer aandacht kunnen hebben voor bijbaantjes, die voor veel leerlingen in het verlengde van de opleiding liggen. "Ze zijn er vaak heel gemotiveerd mee bezig. Praat daar eens over", adviseert Rietman. Wat levert dat op, wat leer je ervan?

### **Valkuil**

De valkuil is dat je denkt als school dat je er al bent. Want je komt toch bij bedrijven en je praat al met leerlingen. "Je moet bijvoorbeeld echt een relatie hebben met bedrijfsleven, niet zomaar contact. Daar moet je als school in investeren. En nogmaals, je moet doorvragen in zo'n gesprek. Dat is niet eenvoudig. Daar moet je niet te licht over denken." Rietman onderscheidt vijf stappen in het reflectieproces. Je begint met schrijven of vertellen over je de praktijksituatie. "Als je het als het ware buiten jezelf legt, kun je er makkelijker naar kijken." Dat is expliciteren (wat is de gebeurtenis), vervolgens concretiseren (waar gaat het om), reflecteren (wat maakte dat je reageerde zoals je reageerde), generaliseren (kom je dat vaker tegen) en problematiseren (wat kun je doen om daarmee om te gaan, je ervan te bevrijden of het te overwinnen).

Goede trainers en goede voorbeelden helpen, wil je zo'n reflectiegesprek onder de knie krijgen. Dat is zeker niet een kwestie van enkele bijscholingsbijeenkomsten, zegt Rietman. Verder acht

hij een goede sfeer voor zo'n gesprek noodzakelijk. "Dat je als leerling kunt zeggen wat je voelt. En dat je zo inzicht over jezelf in werksituaties kunt krijgen: hoe functioneer je en wat helpt daarbij of juist niet? Zo kun je je bewust worden van gedrag in dergelijke situaties en van wat dat oproept bij anderen. Daar gaat het om."

Terug naar de bloemenwinkel. Waarom gaat het niet goed, waarom word je nerveus, waarom krijg je de rotbaantjes, waarom behandelen je collega's jou anders dan anderen? Ben je misschien te vriendelijk, te gemakkelijk, te onverschillig, te druk, of kun je er niet tegen als de klant of de baas je op je vingers kijkt? Wat zou je kunnen proberen om het beter te laten lopen? "Zo kom je bij de essentie. En ook bij teamroutine en besluitvaardigheid."

### **Bespreken**

Een fundamenteel punt voor het onderwijs is het onderscheid tussen werkproces en leerproces. In het werkproces leer je vaardigheden en de kennis die daarbij hoort, maar pas in het leerproces komt je persoonlijk functioneren erbij. "Je kunt misschien perfect twintig stoeptegels leggen, maar hoe verkoop je dat, hoe ga je met de klant om? Werkproces en leerproces zijn niet te scheiden. Er moet een goede balans zijn."

"Het vervolg?", reageert Rietman. "Dat vraag ik me wel af." In december was het onderzoek klaar. Geerligschreef een aanzet voor een rapportage, Rietman sprak over de resultaten met groepen docenten en managers en er wordt nu gewerkt aan een boekje. "Mensen waren zeer geïnteresseerd. Ik ben heel benieuwd hoe ze straks reageren op het boekje. Gaan ze weer over tot de waan van de dag, komen er vragen voor toelichting of gaan scholen zelf aan de slag?"

"Ik denk dat je het moet bespreken in de instellingen. Met de vraag: wat kunnen wij doen om leren in praktijksituaties efficiënter te maken? Hoe kunnen we betere reflectiegesprekken realiseren? En hoe kunnen we zorgen dat leerlingen echt wat leren van hun praktijkervaringen?" □