

Docenten geven hun visie op de wisselwerking tussen school en praktijk

Reflecteren op redzaamheid

Bij editie 15 van het vakblad zat een brochure met als titel 'Genoeg te beleven, maar nog veel te leren'. Centrale boodschap: scholen kunnen en moeten meer halen uit de praktijkervaringen van leerlingen.

Wat vinden docenten hiervan?

Als het gaat om het efficiënter benutten van praktijkbelevissen, dan valt er nog veel te leren. De manier waarop scholen praktijkervaringen benutten is heel verschillend. Niet elke school grijpt deze ervaringen aan om er een leerervaring van te maken. Reflecteren is geen

gemeengoed en waar het wel ingezet wordt, leidt dat niet altijd tot het gewenste resultaat.

Dit blijkt uit gesprekken die we voerden met drie docenten over het boekje 'Genoeg te beleven, maar nog veel te leren'. De titel stelt dat beleven niet hetzelfde is als leren. Sjoerd Walda, docent veehouderij op het Groenhorst College in Emmeloord is het daar in elk geval al niet mee eens. "Beleven en leren is hetzelfde. Een ezel stoot zich geen twee keer aan dezelfde steen. Daar hoef je niet lang bij stil te staan."

Het boekje gaat er vanuit dat studenten aan de ene kant vakkennis en vakvaardigheden moeten leren en aan de andere kant teamroutine en redzaamheid. Vakkennis en vakvaardigheid kunnen ze het beste op school leren. Teamroutine en redzaamheid kunnen ze alleen in de praktijk leren. Maar in de praktijk staan vaak productgerichte werkprocessen centraal en niet het leerproces van de leerling. Om een leerling te laten leren van zijn werkproces is reflectie nodig. Taak aan de school om ook het leerproces in de praktijk te organiseren.

Onderkennen scholen het verschil in de twee soorten vaardigheden?

Pol Sandman, docent plant aan De Groene Welle in Zwolle, beschrijft dat onderscheid als volgt: "Mbo-leerlingen van niveau 4, vierde jaar moeten be-

drijfsinventarisaties maken, bijvoorbeeld over de machines. Ze moeten daarvoor met het bedrijf communiceren hoe ze dat uit kunnen voeren. Wij moeten daarvoor de opdracht zo concreet maken dat het voor de leerling ook makkelijker wordt om aan het bedrijf duidelijk te maken wat hij wil leren." Sandman beschrijft aan de ene kant de vakkennis wat betreft de machines, anderzijds de redzaamheid die te maken heeft met leren communiceren en keuzes maken. En hij beschrijft hoe de school kan zien of de leerling inderdaad redzaam is: "Als de leerling daarin slaagt, dan komt het wel voor dat zo'n leerling daarna bij het bedrijf in dienst komt."

Redzaamheid en teamroutine zijn meestal vaardigheden die de school niet expliciet benoemt, maar waarbij de school erop rekent dat de leerling die al doende opdoet. Sandman: "In mijn gesprekken met de leerlingen heb ik het heel veel over de leerdoelen. Meestal liggen die op het vlak van vakkennis en vakvaardigheid, minder op het vlak van teamroutine en redzaamheid. De leerling moet die zelf formuleren. Hij moet er zelf handen en voeten aan geven." Ook door de organisatie van de stage bouwen scholen dit soort leren impliciet in. Leerlingen moeten op verschillende plekken stagelopen om teamroutine op te doen. In Emmeloord gaan bijna alle leerlingen van niveau 3 en 4 ook een keer naar het buitenland op stage, dat stimuleert hun redzaamheid. Daar aandacht aan besteden zodat leer-

Sjoerd Walda bespreekt de kruisligging van de kalveren met zijn stagiair





Pol Sandman: “Vorig jaar heb ik consequent alle logboeken doorgenomen, dat was veel te veel. Nu laat ik de leerlingen aan het eind van een periode een samenvatting maken”

lingen en studenten daar bewust mee bezig zijn, is wat anders. Martien Kikkert is docent groen bij Wellantcollege in Houten. Hij begeleidt veel leerlingen van niveau 1 en 2. Als deze leerlingen iets inbrengen in het coachingsgesprek, gaat dat meestal over de relatie met het bedrijf. Vaak ‘klikt’ het dan niet tussen de leerling en het bedrijf of ze moeten steeds dezelfde klusjes doen. Kikkert laat de leerlingen eerst zelf proberen het probleem op te lossen. Dat maakt ze redzaam. Maar heel vaak moet hij toch inspringen. Dat was bijvoorbeeld het geval bij een jongen die maar niet aardde op zijn praktijkbedrijf. Zowel stagebieder als medewerkers hadden het beste met hem voor. Nadat het met behulp van zijn ambulante begeleider was gelukt om met hem in gesprek te raken, bleek dat hij het werk te saai vond, te eenvoudig. Na een paar weken vertelt hij dat hij ontslag

heeft genomen. Hoe maak je daar een leerervaring van? “Natuurlijk hebben we het daarover, dat je niet zomaar overal weg kunt lopen.” Maar wat de leerling daarvan nou precies geleerd heeft, blijft onduidelijk.

Vakvaardigheid en vakkennis kun je het beste leren op school, teamroutine en redzaamheid in de praktijk.

Uit bovenstaande blijkt wel dat de docenten vinden dat je teamroutine en redzaamheid het beste in de praktijk aan kunt leren. Maar hoe zit het met vakkennis en vakvaardigheid? De leerling die klaagt dat hij steeds hetzelfde klusje moet doen, leert weinig vakvaardigheden aan in de praktijk. Dat kan dus beter op school, stelt het boekje. En wat vinden de docenten ervan? In Houten krijgen de leerlingen een strak programma waarin de belangrijkste vak-

vaardigheden aan bod komen. Ook de stagiair van Walda vertelt dat hij de belangrijkste vakkennis op school gehad heeft. Daar leerde hij bijvoorbeeld over koeienziektes en machineonderhoud. Vakvaardigheid en vakkennis op school, teamroutine en redzaamheid in de praktijk, hoe ver gaat dat? Tijdens het stagebezoek bespreekt Sandman het logboek met de leerlingen. Wat gaat goed en wat niet? Daaruit formuleren ze ter plaatse een leervraag. “Dat kan bijvoorbeeld zijn dat hij meer van het sortiment wil leren of de administratie of de afzet wil leren kennen. In principe leggen we de leervraag neer bij het bedrijf en nemen we die niet mee naar school. Het bedrijf is namelijk veel meer een authentieke leersituatie.” In Houten krijgen leerlingen de gelegenheid om op school extra te oefenen als dat nodig is om voor de proeve van bekwaamheid op te mogen.

Een werkproces is niet hetzelfde als een leerproces. De school moet de leerprocessen organiseren. Essentieel daarin is reflectie.

Alle drie de docenten zetten gerichte opdrachten in om van een belevenis een leerervaring te maken.

In Houten laat Kikkert leerlingen bijvoorbeeld een verslag en foto’s maken van een stukje gazononderhoud. “Daar kijken we samen met de leerling op terug. Laatst zei een leerling zelf dat hij het resultaat niet goed genoeg vond. Hij was dus kritisch naar zijn eigen beleving.”

Sandman probeert opdrachten zo te formuleren dat de student creativiteit nodig heeft om daarbij de goede vragen te stellen. Hij ondersteunt ze daarin middels evaluatie en reflectie. Wat vind je lastig, wat zijn je leerpunten? “Sommige studenten vinden het bijvoorbeeld moeilijk om contact te leggen met een ondernemer, ze spreken de taal niet. Wij laten ze daarin oefenen door ze opdrachten uit te laten voeren waarbij ze de hulp van een bedrijfsleider nodig hebben. Dan moeten ze wel met ze aan de praat gaan.”

Walda vindt reflecteren onzin. Zijn stagiair vertelt hem dat hij een keer een dag zelfstandig mocht melken. Hij moet dan heel geconcentreerd bezig zijn,



Martien Kikkert: “Vrouwen pakken die reflectiegesprekken vaak serieuzer aan, gaan er echt voor zitten. Ik spreek de leerlingen vaak tussendoor aan”

goed letten op de koeien die uierontsteking hebben. Hij wil veel leren, dus hij vraagt veel, praat erover met de boer. De boer vraagt hem aan het eind van elke dag wat hij vandaag geleerd heeft. “Zie je wel,” zegt Walda, “daar hoeft je dus niet meer op te reflecteren, deze jongen heeft hier veel van geleerd, dat is duidelijk.”

En Kikkert, vraagt hij door naar de achtergronden van de misser bij het gazononderhoud, naar de reden waarom het resultaat niet goed was? Naar wat de leerling moet leren om de volgende keer wel een goed resultaat te krijgen? “Nee, zo ver gaat dat niet. Dat is een rol voor de praktijkopleider. Die moet hem er op aan spreken als er iets niet goed gaat”, is zijn eerste reactie. Maar hij begrijpt ook dat de praktijkopleider geen tijd heeft om zo ver door te vragen. Dat dit een taak is voor de school. Ja, dat gebeurt dus wel tijdens coachingsgesprekken en tijdens de lessen. Maar het wordt niet echt duidelijk wat daarvan het resultaat is.

Lukt het wel, dat reflecteren?

Het boekje geeft de basisprincipes van reflectie. In Houten hebben docenten er

training in gehad. Maar, gewend als docenten zijn om kennisvragen te stellen, vinden ze het vaak moeilijk om het gewenste resultaat te bereiken met reflectie. Sandman: “Reflecteren is voor veel docenten soms best nog lastig. Je kunt het vooral leren door het veel te doen en door bij elkaar te kijken. Wij hebben heel veel aan collegiale consultatie gedaan. Dat kan nog wel weer ingezet worden, het moet eigenlijk een onderdeel zijn van je docentschap.” En behalve het eigen functioneren is er ook weerstand bij leerlingen: “Sommige collega’s zijn gestopt met reflecteren, de leerlingen werden er gek van.” Kikkert: “Mijn leerlingen van niveau 1 en 2 vinden het al snel gezeur, hebben geen zin om erover na te denken. Het is dan een kwestie van doorbijten. ‘Ik weet het niet’ mag bij mij geen antwoord zijn.”

Wat de moet de school nog meer doen om het leerproces goed te organiseren?

Zwolle heeft de afgelopen jaren hard gewerkt om voor iedereen inzichtelijk te maken wat de school verwacht van de leerlingen van de verschillende niveaus. “Het is een hele krachttoer geweest,

maar nu kunnen onze stagebieders via de site van De Groene Welle zien wat er van de leerling verwacht wordt tijdens zijn beroepspraktijkvorming. En ook een nieuwe docent heeft direct inzicht in wat een leerling van een bepaalde richting en niveau moet kennen, kunnen en doen.”

Ook het bezoek aan het praktijkbedrijf krijgt een andere inhoud. “Vroeger toen ik zelf naar school ging kwam er iemand langs op het bedrijf, hield een gezellig praatje, soms was ik daar niet eens bij”, vertelt Kikkert. “Nu hebben we een gesprek met de leerling en de praktijkopleider erbij. Ik vraag dan bijvoorbeeld: wat verwacht je van de praktijkopleider, en andersom, wat verwacht de praktijkopleider van de leerling? Ik leg dus meer verantwoordelijkheid bij de stagebieder en bij de leerling.” Ook Sandman gaat veel doelbewuster met het stagebezoek om dan voorheen. “Ik maak nu afspraken. Ik wil namelijk dat de ondernemer en de student er allebei zijn. Ik wil dat de student het logboek erbij heeft, zodat we daarover kunnen praten. Zo wordt de student zich bewust van waar hij mee bezig is. Ik heb een vaste leidraad: kennismaken, ik geef uitleg over het niveau van de leerling, ik leg uit hoe de pvb’s eruit zien, de leerling presenteert het gemaakte werk, de opdrachten, we bespreken de leervragen en hoe daaraan verder te werken. Ik bereid het bezoek dus ook voor, kijk om wie het gaat, waar die mee bezig is, welke leervragen hij heeft. Het kost meer tijd maar ik haal er veel meer rendement uit.”

Walda legt meer nadruk op de contacten die hij heeft met de bedrijven: “Het is een samenspel tussen het bedrijfsleven, dat zijn de boeren, en het onderwijs. Ik heb een heel netwerk van bedrijven, de lijntjes zijn dus kort. Er wordt heel wat gemaild en gebeld voor de leerling. Daardoor kan ik leerlingen, afhankelijk van hun leerdoel, goed adviseren over welk stagebedrijf past bij hun persoon en kwaliteiten.” Walda gaat wel on-aangekondigd op stagebezoek. Zijn stagiair heeft zijn registratiemap van de uitgevoerde werkzaamheden thuis liggen. Het gesprek met de begeleider en de stagiair hoeft daardoor niet lang te duren. □