TEKST MARLEEN SCHEPERS
FOTOGRAFIE MARLEEN SCHEPERS EN STUDIO ANDRÉ RUIGROK

Onderzoek onderwijskundige naar leervormen

‘Scholing voor groene mbo-docenten is urgent’

Marjan van der Wel, als consultant werkzaam bij CPS, studeerde in juli af in de Onderwijskunde. Dat deed ze met een onderzoek naar leervormen voor docenten in het groene mbo, die competentiegericht onderwijs inrichten met behulp van het Groene Lab. Haar conclusies en aanbevelingen zijn toepasbaar voor alle docenten in het groene (v)mbo. “Dit is zo ontzettend praktisch, daar kunnen alle aoc’s hun voordeel mee doen.”

Op de verdediging van haar afstudeeropdracht had Marjan van der Wel allerlei schoeisel meegebracht dat het onderwijs symboliseerde. Van klompen (de degelijke vakman) en moderne gympen (flexibel en snel, met de moderne technieken verwerkt in de zool) tot Tefa-slippers (open en op maat afstelbaar).
Van der Wel ziet een parallel tussen haar eigen ontwikkeling en die van docenten en deelnemers. “Door de theoretische onderbouwing tijdens mijn studie, door ervaringen te delen met collega’s, door reflectie en het samenwerken ben ik me steeds meer gaan ontwikkelen. Een kans. Alles wat ik de afgelopen drie jaar in het kader van mijn studie deed, koppelde ik aan mijn werk. Literatuuronderzoek continu toepassen in de praktijk, dat is fantastisch. Als ik hiermee zou verdergaan, in welke vorm weet ik nog niet, zou ik ook docenten interviewen die helemaal geen ervaring met het Groene Lab hebben.”
Voor dit onderzoek interviewde ze juist personen die werkzaam zijn in het groene mbo én actief betrokken bij de ontwikkeling van HGL. Ze nam elf semi-gestructureerde interviews af bij zeven verschillende aoc’s. Daarnaast verrichte ze literatuuronderzoek. De centrale onderzoeksvraag was: Welke leervormen voor docenten zijn nodig om het Groene Lab tot een succes te maken? Om deze vraag te kunnen beantwoorden, formuleerde Van der Wel enkele onderzoeksvragen: - Welke kenmerken hebben de deelnemers in het groene mbo en hoe leren zij? - Op welke manie-

Het Groene Lab

Doel van HGL is een landelijk toegankelijke digitale databank van leeractiviteiten met relevante functies voor het competentiegericht leren in het groene mbo. De ontwikkeling van nieuwe producten en de implementatie van HGL gaat voort. Dit schooljaar zijn er experimentele pilots en op enkele aoc’s gaat men aan de slag met een implementatieplan dat wordt betrokken op het hele systeem van het aoc, te starten met een kleine werkbijeenkomst. “Een plan dat van onderaf wordt opgebouwd, waarvan docenten eigenaar zijn. Dat moet,” aldus Van der Wel.

Marjan van der Wel: “Het leuke was dat ik alles wat ik leerde direct in mijn dagelijkse werk kon toepassen”

ren leren docenten? - Wat is het huidige competentieniveau van de docenten in het groene mbo? - Wat is het gewenste competentieniveau van docenten als HGL in het groene mbo wordt ingevoerd? - Welke leervormen zijn nodig om het gewenste competentieniveau te bereiken? Hier het antwoord op deze vragen, geciteerd uit het onderzoek en toegelicht door de prille doctorandus.

Naar de deelnemers van het groene mbo is nog maar weinig onderzoek gedaan. Bij de leerstijl van de deelnemers valt op dat volgens onderzoek vaker de passieve leerstijl te herkennen is dan bij andere onderzochte groepen mbo deelnemers. (...) Het is van belang dat docenten inzicht hebben in leerstijlen en verwerkingsstrategieën, dat zij deze herkennen bij hun deelnemers en daarop actief inspelen. Uit de interviews blijkt dat docenten geringe kennis hebben van de leerstijlen. Hierdoor zullen deelnemers minder goed begeleid worden om met behulp van de HGL-leeractiviteiten hun leer- en ontwikkelingsproces vorm te geven.
"Een uitkomst die ik niet had verwacht. HGL wil aansluiten bij leerstijlen van de deelnemers, om dat te kunnen doen heb je kennis van de doelgroep en zijn leerstijlen nodig. Maar de kennis blijft vaak beperkt tot: 'het zijn doeners', maar naar mijn idee is de instroom heel divers. Er zijn leerlingen die zeggen laat mij maar aan de gang gaan en ik zoek daarna de verdieping en theorie. Anderen bouwen hun kennis op door overal wat vandaan te plukken. En ook: hoe leer je zelf als docent? Ik heb zelf de ervaring dat door het werk aan dit onderzoek mijn eigen leerstijl me duidelijk geworden is. Daarom is ook de aanbeveling van: ga zelf aan de gang mét een proeve van bekwaamheid. Wat moet er gebeuren wil je deze af kunnen leggen? Hoe leer jij? En dan kun je met je eigen ervaringen veel beter kijken naar de deelnemers."

Een tweede aspect is de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit, het besef van vakmanschap, door de deelnemers. Vakmanschap is meer dan kennis en leren, het heeft ook te maken met je eigen houding en wat je vak voor je betekent. Dat kun je ontwikkelen in een rijke (stage)omgeving en door tijd te nemen voor reflectie. HGL draagt bij aan dit belangrijke onderdeel van de beroepsvorming. Door de niet structurele gesprekken over de arbeidsidentiteit zullen deelnemers minder goed voorbereid zijn op hun werkzame leven na het mbo.
"Gesprekken over arbeidsidentiteit zullen veel en vooral moeten plaatsvinden op de werkvloer tijdens de stages. Wat wil je met je vak, wat wil je ermee bereiken en wat kun je in je vak leggen waardoor anderen ook daarvan gaan genieten? Dat moet meer structureel, maar vooral vanuit het hart gebeuren. Want wanneer een deelnemer de passie ontdekt voor een bepaalde richting, geeft dat zoveel kracht om zich daarin te ontwikkelen en zich dus ook als vakman te ontwikkelen. Dat gebeurt nog veel te weinig. Dat de uitval op het mbo zo groot is, vooral in het eerste jaar, komt mede doordat leerlingen eigenlijk niet goed weten waarvoor ze gekozen hebben."

"Dit is zo ontzettend praktisch, daar kunnen alle aoc's hun voordeel mee doen"

Een derde deelnemeraspect is de houding en omgang met ICT. Deelnemers zijn actief met computer, mobiel en internet. De achterstand die docenten op hun leerlingen hebben in technische kennis van computers en internet, is niet meer te overbruggen. Zij zullen de netgeneratie geen computervaardigheden bij kunnen of hoeven te brengen, maar wel een kritisch houding ten aanzien van gevonden informatie en gezond computeren.
"Docenten lopen achter. Ze moeten geschoold worden in het aansluiten bij de zoekvaardigheden van de deelnemers en in het vaststellen van de betrouwbaarheid van de bronnen. Daar moet echt veel aandacht voor komen."

Leerstijlen bij leerlingen herkennen en actief daarop inspelen

Het management van de aoc's moet letterlijk tijd faciliteren en de input moet van de werkvloer komen

Docenten zullen zich moeten gaan ontwikkelen als professionals. Er worden eisen gesteld ten aanzien van de continue professionele ontwikkeling, omdat er enerzijds veranderingen zijn in het leraarsberoep en anderzijds veranderende ideeën ten aanzien van professionele ontwikkeling van leraren. (...) Het centraal stellen van de deelnemer en het samenstellen van leerarrangementen zijn nieuwe fenomenen. Veel docenten geven aan dat ze moeite hebben met beoordelen en coaching.
"Die ontwikkeling is onomkeerbaar omdat de maatschappij een bepaalde richting opgaat. En het onderwijs gaat veel meer buiten de school plaatsvinden. Daarbij hebben we te maken met veranderende deelnemers, die zelf hun bagage meenemen, waar je als school op aansluit in plaats van het nog een keer over te doen. Over een aantal jaren zal wel een nuancering plaatsvinden, dat gaat in golfbewegingen. Nu ligt de nadruk erg op het competentiegerichte in plaats van alleen kennis, dat is ook de kritiek die je leest. Met competentiegericht onderwijs leg je veel meer de relatie met wat er in het bedrijfsleven gebeurt, op ontwikkelingen in de regio. Docenten moeten daarvan kennis hebben, plus weten welke vaardigheden in het bedrijfsleven worden gevraagd. Er komt steeds meer een uitwisseling met het bedrijfsleven."

"Subsidie zou mooi zijn, maar als je er als school zelf geld voor vrijmaakt, zit het veel dichter bij je, maak je zelf de keuze."

"Je kunt als docent leren de leerstijlen van deelnemers te herkennen door als docententeam een aantal leerlingen als casus nemen. Ga in gesprek over en met je deelnemers, deel ervaringen, lees wat theorie en ga dan eens iets uitproberen. Alles wat de docenten zouden moeten leren zit in de vier leervormen uit het onderzoek. Die leervormen gelden in tegenstelling tot de leerstijlen voor het hele mbo, groen en grijs. En heel veel kun je doortrekken naar het vmbo, daar heb je ook te maken met andere rollen van docenten. Over twee-drie jaar wordt ook het vmbo met de neus op de feiten gedrukt net als het mbo nu, dat redelijk oploopt met hbo."

Voor de categorisering van leervormen is gekozen voor een indeling vanuit het sociaalconstructivisme dat ook de basis vormt van HGL: a) leren door ervaring, b) leren door sociale interactie, c) leren door theorie en d) leren door

kritische reflectie. Al deze vormen zijn belangrijk bij de ontwikkeling van een professional. De werkplek biedt een uitstekende gelegenheid voor de docenten om, in onderlinge samenwerking, deze vormen toe te passen en zich te ontwikkelen en te professionaliseren. De leervormen worden in beperkte mate gehanteerd door de respondenten/instellingen uit mijn onderzoek. Daarnaast wordt een deel van de leervormen wel herkend maar nog niet toegepast. Ook blijkt dat de docenten niet structureel kijken naar hun persoonlijke leerstijl/strategie als basis voor de wijze waarop zijzelf zouden kunnen leren, een verschijnsel dat we ook zien in hun houding en opzichte van deelnemers.

"Ik denk dat nu duidelijk wordt wat nodig is. Het urgentiebesef wordt gevoeld. De tijd is rijp om aan competenties te gaan werken, want de meeste docenten hebben allemaal nog een traditionele opleiding gehad. Ik hoop wel dat bij de huidige docentenopleidingen de slag wordt gemaakt in het aanbieden van competentiegericht onderwijs. Want als dat niet gebeurt, mis je weer een generatie docenten."

Zoals door respondenten aangegeven (...) is een opleiding op maat óók voor docenten een aan te bevelen werkvorm voor hun professionalisering. Hun competentieniveau wordt vastgesteld, zij stellen zelf een leerarrangement samen, voeren dat in hun praktijk uit (studie, experimenteren, evalueren met collegae en reflecteren) en besluiten met een meesterproef waarbij collega's als assessor optreden. Het competentiegericht onderwijs met behulp van HGL kan voor deelnemers en docenten een kans zijn in hun eigen ontwikkeling, in hun arbeidsidentiteit.

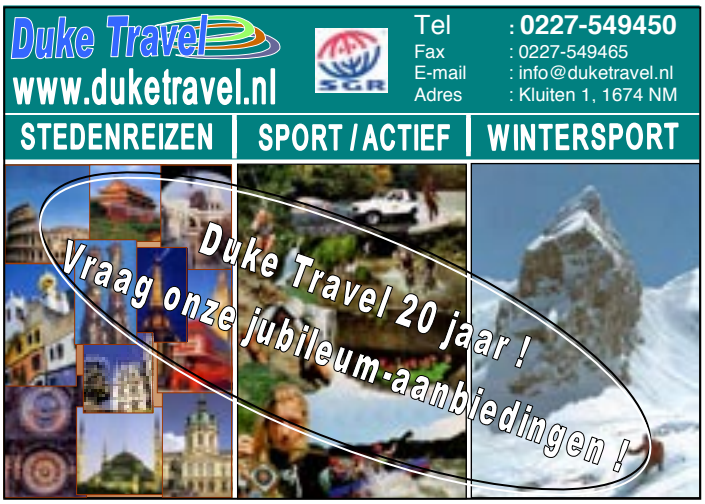
"Ik ken een voorbeeld van docenten die wekelijks tijd kregen om te experimenteren en ervaringen te delen. Als die tijd niet wordt vrijgemaakt, red je het gewoon niet. Subsidie hierbij zou mooi zijn, maar als je er als school zelf geld voor vrijmaakt, zit het veel dichter bij je, maak je zelf de keuze. Want als je niet uitkijkt is HGL topdown, terwijl de ontwikkeling van producten door de ontwikkelgroep juist heel erg bottom-up is. Dat moet nu samenkomen. Het management van de aoc's moet letterlijk tijd faciliteren en de input moet van de werkvloer komen. Met docenten en directie die een implementatieplan maken in een klein werkteam."

Welke leervormen passen nu het beste bij de te verwerven competenties en de uitgangssituatie van de docenten? De docenten die met de producten van HGL gaan werken bevinden zich in een zelfde situatie als de deelnemers. Docenten hebben verschillende beginsituaties, leerstijlen, interesses en mogelijkheden. Zie hier de overeenkomst met het leer- en ontwikkelingsproces van de deelnemers en hun behoeftes om een opleiding op maat te krijgen.

"Het leertraject voor de docenten heb ik parallel getrokken met dat voor de deelnemers. Zo zou het kúnnen plaatsvinden. Dat zij zelf de leervragen formuleren bij: 'wat hebben wij nodig om goed competentiegericht onderwijs te kunnen geven. Dat is iets nieuws, dat zijn docenten niet gewend. Voorheen had je opgelegde teamscholing, nu gaat het erom dat docenten zelf hun leervragen formuleren. En daar wordt dan de begeleiding op afgestemd."

"Er zijn hele waardevolle, kleine ontwikkelingen op de aoc's in de competentieontwikkeling. Grandioos om te zien hoe docenten zich in een jaar tijd vormen. Leren van elkaar, het moet gedeeld en zo verspreid worden. Communiceren. Respondenten gaven aan dat dit nu nog te weinig gebeurt. Eén zei: 'Ik weet meer dan mijn teamleider.' Een belangrijke taak van het management is de middenmoot, toch gauw 80 procent, heel goed op de hoogte houden. Communiceren over de aanpak en de resultaten continu delen, uitleggen en toelichten. Zij zien wat het hun collega's en de deelnemers oplevert en willen er dan ook aan meedoen. Dan krijg je draagvlak en voorkom je wij – zij. Belangrijk is dat het integrale personeelsbeleid wordt afgestemd op de persoonlijk ontwikkelingsplannen van de mensen op de aoc's. Als dat niet ingekaderd is, heeft het geen grond. Dit kan mooi vorm krijgen vanuit de wet BIO* en de bekwaamheidsdossiers die docenten moeten vullen." □

Het onderzoek Leervormen voor docenten in het Groene Lab van Marjan van der Wel opvragen kan per mail: m.vanderwel@cps.nl

*Wet BIO: De wet op de beroepen in het onderwijs gaat over de kwaliteit van het onderwijspersoneel. De wet bevordert dat het personeel tijdens de loopbaan aan een minimum kwaliteit blijft voldoen en dat werkgevers het personeel daartoe in staat stellen. (bron: www.minocw.nl)

(advertentie)