



Opinie

EEN DOE-DIDACTIEK VOOR WERKEND LEREN

OUDE WAARDEN VERTAALD NAAR LEREN VOOR EEN BEROEP IN DE 21^E EEUW

ERICA AALSMA

**Het beroepsonderwijs in zijn huidige vorm is op zijn retour. De uitval is groot. Leerlingen herkennen zich niet meer in het leerconcept dat hun geboden wordt. Het bedrijfsleven is niet tevreden met de kwaliteit van de leerlingen die uitstromen. Er moet iets gaan veranderen. In dit artikel een pleidooi voor het er- en herkennen van oude waarden – leren in de praktijk van het beroep – die we vervolgens combineren met waardevolle opbrengsten van tweehonderd jaar beroeps-
onderwijs.**

Als je een vak wilt leren, volg je een beroepsopleiding. Je gaat naar een mbo- of hbo-instituut en volgt een redelijk vastomlijnd programma. Het grootste gedeelte van de tijd zit je in schoolbanken en volg je lessen van (vak)docenten. Je bent lid van een klas, een groep en volgt allen hetzelfde programma. Het beroep is opgesplitst in kleinere eenheden (vakken) die afzonderlijk van elkaar op de lessentabel staan. Praktijkervaring wordt opgedaan in gesimuleerde omgevingen of afgebakende stageperioden, waarin je de gelegenheid hebt kennis te maken met het vak en de benodigde kennis en vaardigheden.

Yvette, net klaar met hbo Mode en kleding: 'De eerste drie maanden kregen we uitsluitend theorie, kunst- geschiedenis, alles over allerlei soorten stoffen, Nederlands en wiskunde. Het was de basis die we nodig

hadden, maar ik vond het wel zwaar om te volgen. Ik wilde graag aan de slag met mijn droomberoep. Toen we daarna voor mijn gevoel zouden beginnen met het 'echte' werk, werd er met vaste opdrachten gewerkt. Daar kon ik me soms heel erg en soms helemaal niet in vinden. Op school was er niet genoeg tijd om het werkstuk af te maken, dus ik heb thuis veel gedaan. In het laatste jaar van mijn opleiding, toen we het hele jaar stage liepen, heb ik voor mijn gevoel het vak pas echt geleerd. Dat was de mooiste tijd van de opleiding.'

Het is ooit anders geweest. Als je vroeger een vak wilde leren, ging je in de leer bij een vakman. Hij leerde je de kneepjes van het vak door je mee te nemen, naast je te werken en je stapsgewijs de juiste handelingen te leren. De vakman was een meester, die meestal beschikte over een ruime werkervaring en veel kennis en vaardigheden. Didactische kennis of kennis van de verschillende manieren van overdracht had deze meester vaak niet, de ervaring werd al werkend overgedragen aan de leerling. Later werd de manier van werken in een 'methodiek' samengevat: de Russische leerpsychologen, met Vygotsky voorop, constateerden dat dit leerproces meestal wel een structurele opbouw had: van voordoen naar samen (na)doen en uiteindelijk zelf doen.

Mijn moeder – een volleerd coupeuse – leerde mij ooit mijn eigen kleding te naaien: ik mocht beginnen met poppenkleertjes, daar zit weinig model aan. Ik maakte na wat mijn moeder eerst voorgedaan had. Alles met de hand natuurlijk, er kwam nog geen naaimachine aan te pas. De volgende stap was kleding voor mijzelf: een eenvoudige rok, een bloesje. De naaimachine lokte, maar ik mocht hem niet gebruiken. Eerst het vakmanschap maar onder de knie krijgen. Toen het lang verwachte moment eindelijk aangebroken was, begon ik naar mijn gevoel weer onderaan: met poppenkleertjes waar weinig fout mee kon gaan. En het was nog steeds niet die mooie felbegeerde elektrische naaimachine: als ik me niet vergis, is er speciaal voor mij een trapnaaimachine bij oma vandaan gehaald. Toen ik ook op de trapnaaimachine in staat was om na de poppenkleertjes redelijk ogende kleding voor mezelf te maken, mocht ik eindelijk de elektrische naaimachine gebruiken. En al die tijd werkte mijn moeder met mij op. Moest ik met de hand werken, dan deed zij dat ook, mocht ik op de trapnaaimachine, dan deed zij dat ook. Na een aantal jaren had ik het niveau van meester verworven zonder ooit naar school te zijn geweest.

6

Stel dat het beroepsonderwijs alleen maar zou plaatsvinden in de beroepspraktijk, zoals ik het kledingvak ooit leerde van mijn moeder? Stel dat elke leereenheid begint en eindigt in de beroepspraktijk, dat er geen leslokalen meer zijn in een apart gebouw met speciaal voor dat doel aangestelde begeleiders (docenten)? Wat betekent dat dan voor het onderwijs, de leerling en het bedrijfsleven?

We beginnen met een terugblik op de meester-gezelstructuur van vroeger en een korte beschrijving van de opkomst van het beroepsonderwijs. Vervolgens wordt ingegaan op de bloeiperiode van het onderwijs, toen er nog sprake was van duidelijk definieerbare leeromgevingen (leraren en lokalen) en duidelijke beroepen waar relatief weinig in veranderde. Op basis van de daaropvolgende schets van de huidige positie van het onderwijs valt te concluderen dat we zijn gekomen tot de eigenlijke ondergang van het huidige beroepsonderwijs. Vervolgens worden de uitgangspunten beschreven die als basis dienen voor het nieuwe beroepsonderwijs. Dit wordt geïllustreerd met het experiment van de Drentse Leerbedrijven.

Misschien moeten we nieuwe woorden gaan bedenken, woorden die duidelijk maken dat het hier echt om een verandering gaat. In deze bijdrage wordt het woord *praktijkleren* gebruikt om een nieuw soort onderwijs te duiden; geen revolutionaire nieuwe term, maar vooralsnog goed genoeg om het onderscheid met leren in een klaslokaal duidelijk te maken. Compe-

tentiegericht leren komt in dit verband automatisch naar voren. In de vormgeving van praktijkleren vormt het een sleutelrol.

Het artikel heeft vooral betrekking op de doelgroep die al een aantal jaren voortgezet onderwijs gevolgd heeft en kiest voor een beroepsopleiding op mbo- of soms hbo-niveau. Het zijn de doeners, de leerlingen die graag een vak willen leren, maar het moeilijk vinden daarvoor altijd alleen maar in de schoolbanken te zitten, de leerlingen die uitvallen omdat datgene wat ze binnen de schoolmuren leren, te ver afstaat van hun eigen werkelijkheid en wensen.

HISTORISCHE SCHETS

Een korte terugblik op de ontwikkelingen in het onderwijs maakt ons duidelijk dat het onderwijs als enig overgebleven instituut steeds meer taken op zijn bord krijgt en dat de benaming ‘kennisfabriek’ steeds minder passend is.

Meester-gezelstructuur (1600–1800)

Toen we nog niet alleen maar dachten in termen van lokalen en leraren, was het heel gewoon dat je op tien- of elfjarige leeftijd in de leer ging. We kennen allemaal wel de verhalen van onze vaders of (over)grootvaders die het vak leerden in de praktijk van het werk. Boeken werden niet ingekeken, vakmanschap ontwikkelde zich in de praktijk van alledag. De leermeester was vakman, pedagoog, opvoeder en leermeester tegelijk. De leerling ontwikkelde zich gaandeweg tot een vakman en werd persoonlijk gevormd door de leermeester. Niet zelden woonde de leerling ook in huis bij de leermeester. Je was op een zeker moment vakman als je zelf het idee had dat je je werk nu ook wel zelfstandig kon uitvoeren.

Daarnaast bestonden er van oudsher ook ambachtsgilden, gevormd door beroepsbeoefenaren die zich verenigden. Niet elk ambacht had een gilde. Bij de zogenaamde gesloten gildenstructuur kon je alleen maar lid worden van dat gilde als je zelf ook dat ambacht uitvoerde. Andere gilden kenden een open gildenstructuur, waarbij die voorwaarde niet gold. Lidmaatschap leverde je dan bijvoorbeeld kiesrecht op, maar ook een sociale bescherming. De opleidingsvorm en leertijd varieerden van ambacht tot ambacht. Dat was mede afhankelijk van de complexiteit van het vak. Diverse gilden kenden de leerjongen en de leer knecht (gezel) of alleen de leer knecht. Als deze posities aanwezig waren in een gilde, moest je eerst die positie hebben bekleed voordat je de meesterproef mocht afleggen. Wilde je als leerjongen of leer knecht aan de slag, dan moest je een soort entreegeld betalen om in de leer te kunnen. Je betaalde als het ware leergeld. Ambachten gingen vaak over van vader op

zoon. Knechten bleven vaak hun hele leven lang in dienstverband werken. Zij legden de knechtsproef af, die wat gemakkelijker maar ook goedkoper was dan de meesterproef. De meesterproef was het bewijs dat je nu zelfstandig verder aan het werk kon gaan. (Bron: geneaknowhow.net.)

Onderwijs maakt bovenwijs (1800–1970)

In de periode daarna werd het schoolbord uitgevonden, nu ongeveer tweehonderd jaar geleden, aan het begin van het industriële tijdperk. Het schoolbord leidde tot de ontdekking dat je met enkele hulpmiddelen in één keer een hele groep leerlingen kon bereiken. Er ontstonden klassen, leraren en klaslokalen. Leren kon nu gestandaardiseerd worden, geüniformeerd en ingedeeld in verschillende niveaus. Onderwijs werd een massaproduct. Kennis kwam centraal te staan in het leren op school. En het bleek effectief te zijn, want men leerde nu niet alleen meer met de handen, maar ook het hoofd werd sterk geactiveerd. Leren werd een doel op zich. De organisatievorm werd vanzelfsprekend grootschaliger dan ze ooit geweest was en langzaam maar zeker werd onderwijs ook voor steeds meer mensen toegankelijk. De economische en maatschappelijke ontwikkelingen zorgden ervoor dat het instituut school zich steeds meer ging ontwikkelen als een kennisfabriek. Leren voor beroepen concentreerde zich op het leren van kennis. Papier werd een onmisbaar onderdeel van het verwervingsproces.

School als enig overgebleven instituut (sinds 1970)

Tot zo'n jaar of dertig geleden stond het onderwijsinstituut in een samenleving die opgebouwd was uit meerdere 'instituten' waar men leerde en zich ontwikkelde. Het gezin, de kerk, de (dorps)gemeenschap en een rijk verenigingsleven zorgden voor de vorming van jongeren. Dat maakte ook dat het onderwijs zich kon concentreren op het ontwikkelen van voornamelijk kennis. Inmiddels heeft de maatschappij zich zo ontwikkeld dat het onderwijs eigenlijk nog het enige instituut is waar jonge mensen doorheen 'moeten'. De vormende taak van de overige instituten is daarmee bijna onuitgesproken overgeheveld naar de school. Maar die school staat inmiddels in een nieuwe wereld, een wereld die zich kenmerkt door snelheid, onvoorspelbaarheid en complexiteit. Een wereld die vraagt om meer dan kennis alleen, die vraagt om vakvolwassen medewerkers die in staat zijn zich snel in te werken en vervolgens te blijven handhaven in het complexe werkende leven van tegenwoordig. De persoonlijke begeleiding van leerlingen staat dan ook steeds hoger op de agenda van menig docententeam. De bredere taak van de leraar (leermeester) lijkt

weer te zijn teruggekomen. We moeten opnieuw gaan zoeken naar een andere vorm van werken, leren en persoonlijke ontwikkeling en kunnen daarvoor voor een groot deel gebruikmaken van kennis en ervaring uit vroegere tijden.

DOORSTART VOOR HET ONDERWIJS

Tijdens een seminar van de Onderwijsraad over burgerschapscompetenties in het middelbaar beroepsonderwijs ('s-Hertogenbosch, 2003) merkte Coen Free (algemeen directeur Koning Willem I College) op dat we maar beter kunnen constateren dat het huidige onderwijssysteem gewoon failliet is. Leren binnen schoolmuren alleen past niet meer in de werkelijkheid van het hedendaagse beroepsleven. In het middelbaar beroepsonderwijs is een scheiding aangebracht tussen voornamelijk leren in de praktijk (vier dagen werken, een dag school: Beroepsbegeleidende Leerweg, BBL) en voornamelijk op school leren (vier dagen naar school, een dag praktijk: Beroepsopleidende Leerweg, BOL). In het hbo heeft duaal leren inmiddels ook zijn intrede gedaan. De aansluiting tussen de praktijkdagen en de zogeheten theoriédagen laat in werkelijkheid echter nogal eens te wensen over. Datgene wat leerlingen in de praktijk leren, wordt vaak niet in diezelfde periode ondersteund door theorielessen en andersom. Voor de groep leerlingen waar we in dit artikel over praten, de doeners, is deze keuzemogelijkheid niet afdoende: nog steeds moeten zij in de schoolbanken zitten en wordt van hen verwacht dat zij zelf de aansluiting tussen theorie en praktijk maken. Deze leerlingen willen eigenlijk niets liever dan als vakman of professional in de dop actief deelnemen aan de gemeenschap van beroepsbeoefenaren, en zich op het gehele terrein van het vak kunnen oriënteren. De grote uitval in het mbo is voornamelijk het gevolg van de discrepantie tussen praktijk en theorie. Maar het is niet het probleem van het mbo alleen, ook het vmbo en het hbo hebben hiermee te maken.

Bovendien zien we dat er in onze samenleving een kentering plaatsvindt rond kennisontwikkeling. Door de mogelijkheden die de snelle technologische vooruitgang biedt, willen steeds meer mensen zich snel kennis en kunde eigen maken, het liefst op het moment dat ze die nodig hebben. Dit vraagt om andere manieren van leren.

De waarde(n) van tweehonderd jaar onderwijs

Het beroepsonderwijs is dus toe aan een 'doorstart'. Maar wat heeft tweehonderd jaar onderwijs ons dan opgeleverd? Wat nemen we mee naar de toekomst? De belangrijkste waarden van het verleden zijn deze:

- We kennen nu vele vormen van leren, weten dat je nieuwe kennis zoveel mogelijk zou moeten koppe-

- len aan bestaande kennis, maar passen dat nog veel ►
te weinig toe.
- We weten waar leren in een veilige omgeving aan moet voldoen en waarom dat belangrijk is voor een leerling: we zijn ons bewust van de beperkingen van het klassikaal leren in grote groepen.
- We kunnen verschillende didactische uitgangspunten toepassen en koppelen aan pedagogische doelen.
- We hebben de beschikking over vele vormen van zelfstandig leren.
- We kunnen de voordelen van leren op grote schaal toepassen en benutten.

Naar 'leren zonder schoolmuren'

Het basisidee achter praktijkleren is dat de context van de werkvloer centraal staat in het ontwikkelingsproces van de leerling of beginnend beroepsbeoefenaar. Hoe zal het onderwijs er zonder schoolmuren dan uitzien? We schetsen een sfeerbeeld.

Een leerling komt in een leerbedrijf en gaat onder begeleiding van een ervaren collega aan het werk. Een vakman leert hem de kneepjes van het vak. Hij leert dat je in de zomer je verf anders mengt dan in de winter, hij leert al werkend dat de ene verfsoort een langere droogduur nodig heeft dan de andere en komt tot de ontdekking dat je dat niet leert van de instructie van de fabrikant. Hij leert in de praktijk waarom hij sommige verfsoorten moet mengen met water en andere met olie en op welke wijze hij dat het beste kan doen. De juiste hoeveelheden, de tijdsduur die nodig is om de samenstelling goed te krijgen, de wijze van menging leert hij gaandeweg onder de knie te krijgen. De begeleider, de vakman, is er voortdurend op gericht de leerling in eerste instantie de handeling te leren beheersen. De een-op-eenbegeleiding biedt de leerling de mogelijkheid veel vragen te stellen, aan het werk te zijn, heel direct voor hem te zien hoe het zou moeten en fouten te maken. Als de leerling de handeling voldoende beheerst, is hij in staat op zoek te gaan naar de achtergronden van de handeling. Hij wordt nieuwsgierig (gemaakt) naar wat er eigenlijk gebeurt met de verf bij koude en warme temperaturen, wat er gebeurt als je meer of minder water toevoegt en welke scheikundige of rekenkundige formules hier eigenlijk achter zitten. Door de leerling na herhaalde oefening in de praktijk even uit de situatie te halen, krijgt hij op basis van de ervaring uitgelegd wat er aan kennis achter zijn handelingen zit. Het werkproces van het bedrijf biedt aanknopingspunten genoeg om af en toe even uit het werk te stappen en op dat moment relevante kennis of vaardigheden nader te beschouwen.

Na verloop van tijd stapt de leerling over naar een volgend bedrijf. Hij zal immers nooit alles wat hij nodig heeft om een volwaardig mbo-diploma te halen, kunnen leren binnen één bedrijf. De leerling leert binnen het volgende bedrijf voor een deel dezelfde dingen als in het vorige bedrijf. De verandering van context maakt dat het geleerde sterker zal beklijven. Voor een ander deel zal er nieuwe kennis en ervaring aan toegevoegd worden.

Natuurlijk kan deze leerling de verf ook mengen zonder de scheikundige of rekenkundige formules. Maar als het onderwijs beperkt blijft tot uitsluitend het leren van de handelingen die de werkpraktijk vraagt, brengen we leerlingen ook niet op een hoger peil in hun vakontwikkeling. Doordat de theorie zo direct wordt gekoppeld aan de handeling, raakt de leerling gemotiveerd om verder te kijken dan alleen naar datgene wat hij uitvoert. Bovendien is de leerling hierdoor uiteindelijk in staat ook nieuwe situaties het hoofd te bieden.

De afgelopen jaren hebben we veel gesprekken gevoerd met bedrijven over de samenwerking met het beroepsonderwijs. Het beeld dat daaruit naar voren komt is dat zij zeker graag willen meewerken aan het opleiden van beginnend beroepsbeoefenaren en daar in de meeste gevallen ook best tijd en ruimte voor willen maken. Voor hen is echter van groot belang dat hun wensen en doelen veel meer een uitgangspunt vormen voor samenwerking. Het bestaansrecht van een bedrijf is tenslotte altijd het draaien van voldoende omzet of productie. Als leren en opleiden direct gekoppeld kunnen worden aan deze doelstelling, is investeren in opleiden en leren voor bedrijven meestal geen groot issue.

TWEE ESSENTIËLE BENODIGDHEDEN VOOR PRAKTIJKLEREN

Als je de beroepsopleiding van een leerling direct wilt koppelen aan zijn loopbaan, vraagt dat om een aantal rigoureuze aanpassingen in de manier waarop wij nu kijken naar het beroepsonderwijs:

- De loopbaan van de leerling staat centraal en niet het vastgestelde onderwijscurriculum. Dat betekent dus dat er geen uniforme uitstroomprofielen meer zullen bestaan. Het curriculum is niet langer lineair van opbouw, als je al kunt spreken van een curriculum.
- De leerling wordt zelf veel meer dan nu verantwoordelijk voor de invulling van zijn eigen (leer)loopbaan.
- De wijze waarop het vak in de praktijk van het bedrijfsleven wordt uitgevoerd, vormt altijd het startpunt voor het leertraject van de leerling. ▲

- Bedrijven leveren een groot aandeel in het leerproces door ruimte te maken voor lerende medewerkers, zonder dat het productieproces al te zeer wordt aangetast.
- De rol van de ‘onderwijsvertegenwoordiger’ (voorheen de docent) verandert aanzienlijk, er is immers geen klaslokaal meer waar hij zijn overdrachtstaak uitvoert.

We belichten hier de twee meest essentiële zaken die nodig zijn om dit nieuwe onderwijs, dit praktijkleren, mogelijk te maken: leerbedrijven en een doe-didactiek.

Leerbedrijven

Om te beginnen zijn er leerbedrijven nodig waar de leerling aan het werk kan. Dit zijn bedrijven met een werkelijke productiedoelstelling, waar leerlingen aan de slag kunnen gaan, maar waar ook geleerd kan worden. Leerbedrijven kennen we natuurlijk al in de situatie van het BOL- en BBL-onderwijs. De leerbedrijven die wij in de toekomst voor ons zien, worden echter niet gedomineerd door het onderwijs. Zij geven binnen hun eigen bedrijfsdoelstellingen de ruimte aan lerende medewerkers en maken hiervoor gebruik van de kennis en ervaring van de medewerkers uit het onderwijs.

In een gesprek met een bouwbedrijf over de samenwerking met het onderwijs hoorden we de volgende uitspraak van de directeur: ‘Ik zou willen dat ik binnen mijn bedrijf geen onderscheid zag tussen de leermeesters van mijn eigen bedrijf en de docenten van het onderwijs, behalve dan op de salarisstrook.’

Het werkproces staat ook voor deze directeur centraal. Zijn enige doel is het behalen van zijn productiedoelstellingen. Daar zit soms best enige rek in en binnen die rek kunnen leerlingen worden opgeleid, Maar wel volgens de werkwijze die past bij het bedrijf.

In het voorjaar van 2002 ontstond in Drente het idee van de Drentse Leerbedrijven. In Drente, waar bijna alle bedrijvigheid tot het midden- en kleinbedrijf behoort, werd een steeds groter wordend tekort aan vakmensen zichtbaar. Het onderwijs kon niet adequaat voldoen aan de eisen van zowel bedrijfsleven als leerlingen. Een nieuw concept voor opleiding en scholing kon van doorslaggevend belang zijn voor de concurrentiepositie. Het basisidee achter de Drentse Leerbedrijven was om al ondernemend het talent van jongeren en volwassenen, autochtonen en allochtonen ten behoeve van de Drentse arbeidsmarkt te ontwikkelen en versterken. Een netwerk van verschillende, uiteenlopende leerbedrijven vormt hierbij een

levensechte leerwerkomgeving. De eindtermen van het reguliere onderwijs, de competentiegerichte kwalificatiestructuur, vormen het referentiekader voor de certificering en diplomering, maar zijn niet leidend. De deelnemers leren alles in de praktijk. Al werkende worden in het kader van de loopbaan van de deelnemers relevante competenties ontwikkeld op mbo- en hbo-niveau.

De gedachte achter de Drentse Leerbedrijven was dat een krachtige leeromgeving alleen gevormd kan worden binnen de context van een echt bedrijf. Als begeleiders en docenten deel gaan uitmaken van deze krachtige leeromgeving, zullen zij samen met beroepsbeoefenaren in de praktijk kennis en ervaringen moeten gaan delen en de begeleiding vormgeven. De school krijgt daarmee een nieuw gezicht: zij zal een open relatie moeten gaan ontwikkelen met haar belangrijkste partner: het bedrijfsleven.

Het bedrijfsleven was zeer enthousiast over het idee van de Drentse Leerbedrijven. Voor bedrijven was een van de belangrijkste argumenten dat zij bij dit concept het idee kregen dat meer werd uitgegaan van hun belangen dan die van het onderwijs. Uit gesprekken met deze bedrijven bleek steeds weer dat ‘de arrogantie en vasthoudendheid van het onderwijs’ als een van de grootste drempels voor samenwerking werd ervaren. Het versterkte onze visie dat het bedrijfsleven wel degelijk wil meewerken aan het opleiden van jonge mensen, maar dan niet vanuit een eenzijdig perspectief. De erkenning van wederzijdse belangen is een wezenlijk onderdeel van het succes van de samenwerking.

Doe-didactiek voor praktijkleren

Om praktijkleren vorm te geven moeten pedagogische principes, die we hebben laten voeden door de baten van de geschiedenis, vertaald worden naar een doe-didactiek. Deze principes zijn reeds genoemd bij de waarden van tweehonderd jaar onderwijs. De doe-didactiek staat vervolgens voor een manier van leren waarbij altijd de handeling in de praktijk het uitgangspunt vormt. De doe-didactiek vormt vervolgens de basis van een praktijkgericht curriculum.

Een doe-didactiek onderscheidt zich in de volgende elementen van het huidige onderwijs:

- een niet-lineaire opbouw van de ‘leerstof’: het werk leidt de lerende naar nieuwe kennis en zichtbaar gedrag staat centraal;
- een directe koppeling van bestaande kennis aan nieuwe kennis: telkens weer opnieuw beginnen bij wat je al weet;
- permanente aandacht voor reflectie op de ervaring: je leert door te vertellen wat je doet of hebt gedaan;
- van concreet naar abstract: wiskunde leren via het stellen van een kozijn.



Figuur 1. De competentiekring

Deze uitgangspunten vinden we terug in twee 'bouwstenen' van dit nieuwe onderwijs, namelijk het uitvoeren van kritische beroepssituaties en het herhaald doorlopen van de competentiekring.

Kritische beroepssituaties

De doe-didactiek is gebaseerd op het uitvoeren van kritische beroepssituaties. Het werkproces van een bedrijf wordt vertaald naar de belangrijkste beroepssituaties waarin de beroepsbeoefenaar moet kunnen functioneren. Hier zien we de eerste noodzaak om te gaan denken in competenties. In een beroepssituatie adequaat kunnen handelen vraagt immers vaak om de toepassing van verschillende zaken tegelijkertijd: de kennis die je reeds opgedaan hebt, de vaardigheden die eerder aangeleerd zijn, de persoonlijke eigenschappen die je hebt, de manier waarop je gewend bent zaken aan te pakken en ten slotte het vermogen om nieuwe situaties te koppelen aan eerder opgedane ervaringen.

Competentiekring herhaald doorlopen

De competentiekring (figuur 1) geeft aan uit welke elementen competenties opgebouwd zijn. Het onderwijs is van huis uit gewend zich te richten op de bovenste helft van de competentiekring: het denken en in mindere mate ook het doen. De aandacht voor de onderste helft van de cirkel, het willen en het zijn, komt nu bij praktijkleren zichtbaar in beeld. De constructivistische leertheorie sluit hierbij aan: vanuit de onderste helft van de cirkel bouwen leerlingen hun kennis en ervaring op. De bovenste helft van de cirkel staat daarmee voor de kennis die van buiten komt, die je nodig hebt om ingewijd te worden in het vak, om een 'body of knowledge' te ontwikkelen over je vakgebied. Praktijkleren volgens deze principes stelt de leer-

ling in staat nieuwe informatie die van buitenaf wordt aangereikt, te koppelen (construeren) aan aanwezige voorkennis, vaardigheden, verwachtingen en behoeften.

De doe-didactiek is een praktische uitwerking van deze visie. Steeds weer opnieuw wordt de leerstof opgebouwd vanuit de praktijksituatie. De competenties vormen daarmee de rode draad. De leerling ontwikkelt zijn competenties door steeds de toepassing van praktijkhandelingen stap voor stap op te bouwen en te verbinden met datgene wat de leerling al weet en kan.

TEN SLOTTE

Zijn werken en leren samen over vijftien jaar heel gewoon? Als de toekomst eruitziet zoals hiervoor geschetst, betekent dat een verschuiving van posities van onderwijs en bedrijfsleven. Nu is het nog zo dat het onderwijs op grond van zijn wetten en regels en vermeende kennis over het leren van een vak, bepaalt op welke manier de beroepspraktijkvorming wordt uitgevoerd. Stages zijn gebonden aan vast omschreven regels over tijdsduur, voorwaarden, begeleiding en inhoud. Bij de opstelling van die regels is het bedrijfsleven vaak helemaal niet betrokken geweest.

Mijn toekomstdroom is dat de rollen daadwerkelijk worden omgedraaid, dat het bedrijfsleven leidend wordt in de vormgeving en uitvoering van het beroeps-onderwijs. We hebben dan geen schoolgebouwen meer nodig, want we kunnen volstaan met ruimtes bij bedrijven, liefst op of nabij de werkvloer, waar beginnende beroepsbeoefenaren die verdiepingsslag op hun operationele handelingen kunnen aanleren. Ik ben ervan overtuigd dat een intensievere en effectievere samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven zal ontstaan, een samenwerking waaruit vooral de leer-

ling als winnende partij naar voren komt, maar ook een samenwerking die gebaseerd zal zijn op wederzijds respect voor elkaars kwaliteiten. In een gesprek met Roel Endert, beleidsmedewerker BVE bij het ministerie van OCW, over het idee van de Drentse Leerbedrijven werd gezegd dat deze droom ongeveer vijftien jaar op de troepen vooruitloopt. Wat mij betreft gaan we daar in de komende jaren mee aan de slag, vinden we met veel lef, lol en vallen en opstaan uit hoe het beroepsonderwijs zou kunnen gaan werken. En wie weet bereiken we dat doel wel veel eerder dan over vijftien jaar!



Literatuur

- Broek, L.C.A.H. van den (red.), *Vormgeven aan competentie-management*. HR Management Plus. Alphen aan den Rijn: Kluwer, 2004.
- geneaknow.net, 'De Gilden, Achtergrondinfo – handel en beroep', <http://geneaknowhow.net>.
- Geurts, J., 'Van opleidingenfabriek naar loopbaancentrum. Pleidooi voor een integraal herontwerp van het middelbaar beroepsonderwijs'. In: *Gids beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie*. Den Haag: Elsevier, 2003.
- Onderwijsraad, *Onderwijs en burgerschap, advies*. Den Haag, 2003.
- Roe, R.A., 'Competenties – Een sleutel tot integratie in theorie en praktijk van de A&O-psychologie'. In: *Gedrag & Organisatie* 15, nr.4., 2002.
- Slagter, S. en L. Lenssen (red.), *Onderwijs maken, van onderwijs geven naar leren*. Netwerk Nieuw Onderwijs, 2004.
- Valstar, J., 'De uitdaging van het constructivisme. Enkele onderwijskundige kanttekeningen bij de verschuiving van productgericht naar procesgericht onderwijs'. In: Themanummer 'Leren leren', *Tijdschrift VOORWERK*, 1996.