

# Inspi-leren: de praktijk als bron van inspirerend leren

Martin Mulder, SSG, ECS, Wageningen Universiteit

[martin.mulder@wur.nl](mailto:martin.mulder@wur.nl)

[www.ecs.wur.nl](http://www.ecs.wur.nl); [www.mmulder.nl](http://www.mmulder.nl)

Inleiding, 21 april 2009, conferentie Leren en werken, Wageningen.

Voorzitter, dames en heren, vrienden en vriendinnen van het groene onderwijs!

Het is mij een genoegen vandaag de inhoudelijke aftrap te mogen doen tijdens deze waardevolle conferentie. Leren en werken staan sterk in de belangstelling. Ook nu in deze recessie. Er wordt naarstig gezocht naar mogelijkheden om werklozen te scholen om ze voor te bereiden op de nieuwe vraag op de arbeidsmarkt. Daarbij kijken de sociale partners sterk naar de scholingsfondsen in verschillende sectoren. Een goede zaak.

De combinatie van Leren en werken is al lange tijd problematisch. De docent of de school weet vaak niet precies wat de student in de praktijk in de BPV doet en leert. Dat concludeert ook het rapport van de Algemene Rekenkamer over de Beroepspraktijkvorming in het MBO van vorig jaar. Een belangrijk aandachtspunt in dit rapport is de vraag of ‘...er voor onderwijsinstellingen aanleiding is de contacten met leerbedrijven en kenniscentra – bijvoorbeeld over de feitelijke bezetting van BPV-plaatsen – te verbeteren? En ‘komt het voor dat leerlingen BPV doen op niet erkende leerbedrijven? Als dat zo is: hoe komt het, en wat is eraan te doen?’ En ook: ‘Is het wenselijk dat BOL- en BBL-leerlingen verschillend worden behandeld, bijvoorbeeld in de mate waarin ze begeleid worden?’

De situatie is nu nog urgenter in deze tijd waarin scholen proberen vorm te geven aan het competentiegericht onderwijs. Daarbij wordt een sterk beroep gedaan op de zelfstandigheid van de student en het werkplek-leren. De grote uitdaging daarbij is het onderwijs in de school op constructieve wijze te verbinden met het leren in de praktijk. Niet vanuit het perspectief van de docent en praktijkbegeleider, maar vanuit het perspectief van de student.

## Het belang van praktijkleren is onderschat

Het belang van leren in en van de praktijk is jarenlang onderschat. Lange tijd was er slechts één paradigma: het leren van theorie in school en dat al dan niet toepassen in de praktijk. Inmiddels weten we beter. De kern van het leren wordt niet gevormd door eerst theorie te leren en dat dan toe te passen in de praktijk. De praktijk is zelf een krachtige bron van leren. De werkplek is een leerplek. De loopbaan is een leerbaan. We weten dat zonder leren in de praktijk ontwikkeling stil staat. Zonder dit leren is innoveren onmogelijk en is ondernemen een fictie. Innovatie en ondernemerschap vormen zelfs een krachtige bron van leren.

## **Lange tijd was er één leer-paradigma dominant; vooral in het beroepsonderwijs: eerst theorie dan praktijk**

Deze werkwijze was niet alleen dominant in het beroepsonderwijs. Zelfs in de bedrijfsopleidingen is deze onderwijspraktijk gekopieerd. Dat bleek ooit uit het Amerikaanse onderzoek van Eurich naar bedrijfstraining: men trof veel 'corporate classrooms' aan als kopieën van klaslokalen in het onderwijs.

Dit was ook de tijd dat transfer of training een belangrijk thema was. Er werd veel onderzoek naar gedaan, tot in de jaren negentig van de vorige eeuw. Bekend zijn de transferbevorderende maatregelen voor bedrijfsopleidingen, die door Mary Broad zijn geïnventariseerd. Dat waren maatregelen die managers konden treffen om de transfer van opleidingen te vergroten. Er werd onderscheid gemaakt in het voortraject, uitvoerend traject en natraject. Er werden bijvoorbeeld zaken aanbevolen als het inzetten van leidinggevenden bij de kick-off van opleidingen. Of door het inzetten van vakinhoudelijke experts bij het ontwerpen van opleidingen. Of door managers opleidingsdeelname te laten meenemen in functioneringsgesprekken. Daar zat allemaal veel in, en verschillende van deze principes zijn ook nu nog relevant.

Maar wat was het grote probleem? De opleiding werd hierdoor losgekoppeld van de werkplek. En zelfs vormgegeven in bedrijfsscholen met klaslokalen.

In de loop van de jaren tachtig en negentig is hier verandering in gekomen. Leren en werken werden veel beter op elkaar afgestemd. Het werkplekleren beleefde een hausse, maar niet alleen vanuit een leergerichte motivatie. De effectiviteit van het werkplekleren is ook vaak gebruikt als argument om op opleidingsuitgaven te bezuinigen.

## **De werkplek wordt nu opgevat als bron van authentiek leren**

Het werkplekleren zorgde voor een fundamentele heroriëntatie op het praktijkleren. Het idee was dat de werkplek een omgeving vormde waarin veel authentiek leren plaats vond. Leren en vooral de leerinfrastructuur werd meer en meer opgevat als een competitief element in de bedrijfsvoering. Bekend is bijvoorbeeld het voorbeeld van Thijssen die sprak over leren in de post-industriële samenleving. In de post-industriële diensten- en informatiemaatschappij wordt de innovatiecyclus van producten en diensten steeds korter, waardoor de tijd om deze producten en diensten te maken en te verkopen steeds beperkter wordt. Organisaties met een goede leerinfrastructuur waren volgens hem beter en sneller in staat de competentie van medewerkers op gewenste terreinen te ontwikkelen. Hard bewijs voor die stelling is nooit geleverd, maar hij is wel heel aannemelijk.

## **Leren als proces van communicatie en coöperatie**

Sinds de laatste jaren wordt leren opgevat als een proces van communicatie en samenwerking. Leerpsychologen als Vygotski en veel sociaal-psychologen hebben het belang hiervan al veel eerder benadrukt. Het sociaal-constructivisme dat verwant is aan deze visies is inmiddels gemeengoed geworden in onderwijs en opleiding. Daar wordt aan toe gevoegd dat kennisconstructie een proces is van samenwerken en

onderhandelen over betekenis. Een proces dat we maar al te goed kennen in de wetenschap waar rivaliserende theorieën vechten om erkenning.

### **Een kunst: de werkplek op slimme wijze inrichten als leeromgeving**

We zijn dus grotendeels af van het transfer-paradigma. We zien de praktijk zelf als een krachtige bron van leren en de werkplek als leeromgeving. De kunst van het managen van kennis is dan ook het op slimme wijze inrichten van de werkplek van mensen, het mogelijk maken, en zelfs het bevorderen van het leren. Van medewerkers mag worden verwacht dat ze zelf gebruik maken van de gelegenheid die de werkring biedt tot leren (affordances), al dan niet in teamverband. Dat is de kern van de lerende organisatie en kwaliteits- of verbetermanagement. Zaken die niet goed lopen worden dan benoemd en nagegaan wordt op welke wijze deze kunnen worden verbeterd. Vaak is het verbeteren van afspraken en communicatie voldoende om belangrijke verbeterlagen te realiseren. Dat geldt voor elke werksituatie, maar ook voor de afstemming tussen bedrijf en opleider.

De praktijk wordt anno 2009 dus opgevat als een autonome bron van leren. Eigenlijk heeft de praktijk die rol altijd vervuld, alleen werd het niet altijd zo gezien. Dat gaat in de Europese geschiedenis feitelijk al terug naar de oude Grieken die theorie (voor de burgers) boven praktijk (voor de slaven) vonden staan, een visie waar het beroepsonderwijs vaak nog steeds tegenaan loopt.

### **Voorbeelden: Praktijkleren van hoogopgeleide professionals**

Voorbeelden van praktijkleren die buitengewoon worden gewaardeerd, en waar ook zeer veel middelen aan worden besteed zijn de opleiding en nascholing binnen een aantal professies, zoals die van medisch-specialisten en verkeersvliegers. Een belangrijke reden daarvoor wordt gevormd door de risico's die zijn verbonden aan hun beroepsmatig handelen. De beroepssituatie van deze professionals wordt vaak aangeduid als Praxis, praktijk waar een flinke hoeveelheid theoretische of disciplinaire kennis voor nodig is om erkend te worden als competente professional. Voortdurende verantwoording van het handelen wordt gevraagd (of kan worden gevraagd als er fouten worden gemaakt). Dit wordt ook geborgd door middel van registratie en her-registratie en werkprocessen waarbij veelvuldige checks worden uitgevoerd.

Reflectie wordt als belangrijk element opgevat van het professionele handelen. Wat is goede reflectie? In hun rapport van maart dit jaar over 'Praktijkgericht leren' zeggen Jos Geerligts en Bert Rietman (2009) dat enkele stappen bij het reflecteren zijn:

- Expliciteren: buiten jezelf leggen
- Concretiseren: de essentie eruit halen
- Reflecteren: terugbuigen op eerdere ervaring
- Generaliseren: kom je dit in meerdere situaties tegen
- Problematiseren: vanuit de probleemstelling naar een oplossing zoeken

Daar ben ik het mee eens. Zelf zie ik het in andere bewoordingen als volgt.

Reflectie is:

- ervaring verwerken door middel van introspectie: wat betekent dit voor mij?
- deze betekenisverlening delen met collega-studenten of docenten-begeleiders.
- door die ervaringsdeling de betekenis ervan scherper krijgen, en ook onzekerheden verder verkennen en ontbrekende schakels in redeneringen zien.
- begeleiders kunnen vragen stellen die de zelfreflectie verder kan verscherpen.
- de dialoog leidt verder tot een nog diepere verwerking van de leerervaring en de verdere vorming van persoonlijke theorieën.
- In de reflectie wordt geprobeerd ervaringen te duiden, en gedrags- en reactiepatronen te leren kennen of te leren herkennen.
- Dit inzicht kan worden gebruikt om concrete doelen te stellen en van situaties te leren.

Het belang van deze visie op kennisontwikkeling werd al gepropageerd door Socrates, wat later bekend werd als de pragmatiek. De essentie daarvan is dat men alleen tot theoretische inzichten kan komen via inductie, het abstraheren van concrete ervaringen of waarnemingen in de praktijk.

Bij hoog opgeleiden is het diploma een bewijs van (een grote mate van maatschappelijke) erkenning.

Laten we nog eens kijken naar de medisch-specialisten. Zij hebben na hun opleiding verplichte her-registratie, die een bevestiging vormt van de erkenning van hun beroepscompetentie. In vijf jaar moeten ze 200 uur nascholing volgen, daaronder begrepen conferenties en cursussen. Uiteraard leren zij ook veel op de werkplek, van hun collega's en medewerkers. In de Operatie Kamer of tijdens patiëntenbesprekingen delen ze ervaringen en inzichten en komen ze tot afspraken over behandelingsplannen en –ingrepen. Deze werkwijze is gekoppeld aan het kunnen verantwoorden van de beslissingen. Door deze verantwoordelijkheid te delen (bijvoorbeeld in de oncologie) is de druk van het primaire proces ook beter te dragen.

Het tweede voorbeeld dat ik noemde betreft de verkeersvliegers, de gezagvoerders. Verkeersvliegers moeten vliegreuen maken (ook in de vluchtsimulator) om hun licentie te behouden. Uit onderzoek is bekend hoe belangrijk de cockpitcommunicatie is, vooral in stress-situaties. Op alle punten vindt overtraining plaats, met nadruk op het leren handelen in zeldzame crisissituaties, waarbij het personeel beschikt over een volledige beheersing van skills die dan nodig zijn. Men wordt geleerd trefzeker handelen in dergelijke noodsituaties, of ze worden daarop geselecteerd.

Opvallend is ook het geringe aantal fatale fouten dat wordt gemaakt in de luchtvaart. Zeker in relatie tot bijvoorbeeld in de patiëntenzorg. Verkeersvliegers zelf zeggen dat er een belangrijk verschil is dat hen onderscheid van de medisch-specialisten, en dat is het principe van 'Samen uit, samen thuis'.

Het basisproces in de luchtvaart is naar mijn mening toch ook verder gestandaardiseerd dan in de gezondheidszorg, en het essentiële verschil is dat de luchtvaart te maken heeft met technische systemen, het de gezondheidszorg met mensen als biologisch systemen. Dat lijkt mij complexer.

Afijn, we zijn vandaag niet bij elkaar om de verschillen tussen piloten en chirurgen uit te meten. Laten we doorgaan met het praktijkleren van laag- en middelbaar opgeleiden.

### **Praktijkleren van laag- en middelbaar opgeleiden**

Het praktijkleren van laag- en middelbaar opgeleiden is anders geregeld dan dat van de vorige groep, zeker wat betreft het post-initiële leren. Voor de meeste beroepen is er geen registratie en herregistratie. Er is ook weinig sprake van verplichte scholing. In een aantal CAO's is het recht vastgelegd om 1 dag opleiding per jaar te mogen volgen. Schandalig weinig.

Medewerkers uit deze groep nemen gemiddeld minder deel aan bedrijfsopleidingen. Een verzoek tot deelname wordt - zeker tijdens laagconjunctuur - lang niet altijd gehonoreerd. Alleen als er sprake is van voldoende organisatiebelang dan worden studiekosten vergoed en wordt het toegestaan dat de opleiding geheel of gedeeltelijk in werktijd mag worden gevolgd.

Voor opleidingen die de werkgever zelf initieert, ligt dit natuurlijk anders.

In veel branches zoals bijvoorbeeld de procesindustrie wordt zwaar geleund op het aanbod van ROCs en AOCs. In bepaalde gevallen – zoals in de metaalsector en de groene sector - wordt ook veel gebruik gemaakt van regionale praktijkcentra.

Het praktijkleren van lager opgeleiden hangt ook sterk af van de ambitie van de medewerker tot doorleren en loopbaanontwikkeling. Die blijkt in de praktijk sterk te variëren.

Mensen met een laag vooropleidingsniveau hebben evenals hoger opgeleiden behoefte aan erkenning. Erkenning van niet formeel Verworven Competenties biedt hier uitkomst. Het Ervaringscertificaat: kan de vaak getraumatiseerde opleidingshistorie doorbreken en kan sterk bijdragen aan gevoel van professionele identiteit. Zo van: 'Ik ben een vakman, en een goede vakman ook'.

EVC vraagt maatwerk – en assessoren die goed op de hoogte zijn van de inhoud van het werk van de beoordelingskandidaten. Soms vraagt dat om bedrijfsinterne assessoren die de technologie en de werkprocessen goed kennen. Het vraagt ook om individuele afstemming met een ROC of AOC. Standaardtrainingen zijn misschien in eerste instantie bedrijfseconomisch interessant, maar uiteindelijk is goedkoop duurkoop. Al uit het kosten-baten-onderzoek naar bedrijfsopleidingen in de jaren tachtig bleek dat maatwerk kan leiden tot verkorting van de leercyclus. De tijd van de trainer voor persoonlijke begeleiding mag dan misschien iets meer zijn, maar de belangrijkste kostenpost vormt het salaris van de medewerker. Als daarop bezuinigd kan worden dan compenseert dat de extra kosten van de trainer in ruime mate. Hiermee bedoel ik dat dankzij de training meer efficiëntie wordt behaald of dat er minder fouten worden gemaakt waardoor de opbrengsten hoger zijn dan de kosten van de training.

## **Het Praktijkleren in het MBO – de BPV**

Zoals u allemaal weet vindt er ook veel praktijkleren plaats in het initiële beroepsonderwijs. Een belangrijke vraag daarbij is: ‘Hoe kan de relatie tussen theorie- en praktijkcomponent worden geborgd?’ Voor mij zijn daar verschillende mogelijkheden voor. Het uitgangspunt is: de onderwijsinstelling is verantwoordelijk voor de gehele opleiding. De onderwijsinstelling moet naar mijn mening daarom de praktijkcomponent inkaderen. Dat vraagt intensief overleg met de stagebedrijven. Dat is deels ook een taak van de Kenniscentra beroepsonderwijs. Studenten moeten goed worden voorbereid om het werken op de BPV-plek. Eenmaal op die plek moeten ze relevante en gevarieerde werktaken uitvoeren. Leren van diversiteit. De praktijkbegeleider moet op de concrete ervaringen van de studenten terugkomen. Daarbij moet de link tussen theorie en praktijk worden gelegd. Dat kan op verschillende manieren: studenten leerdoelen laten opstellen en reflectieverslagen laten maken (heel praktisch: wat was ik van plan, wat heb ik gedaan, wat heb ik daarvan geleerd, wat doe ik de volgende keer anders, waarom, en wat zijn de consequenties voor de volgende activiteiten? Bij ontbrekend theoretisch inzicht moet de begeleider de student wijzen op de materiaal dat de student zou moeten bestuderen.

Er zijn talloze manieren op de praktijk en de theorie op elkaar te betrekken. Van essentieel belang is daarbij dat leertaken worden geformuleerd die dekkend zijn voor de opleiding. Dat de studenten leertaken uitvoeren, begeleiding krijgen met een praktische en theoretische invalshoek. En dat ze tijd krijgen op de stageplaats om over ervaringen na te denken en dat de assessment is afgestemd op het curriculum.

ICT biedt nu prachtige mogelijkheden om de communicatie tussen student en opleiding tijdens de BPV te optimaliseren. De BPV vormt een natuurlijke omgeving om Computer-Supported Collaborative Learning in te zetten.

## **Praktijkleren is een voorwaarde voor succesvolle innovatie**

Zoals ik zei is innoveren zonder praktijkleren onmogelijk en ondernemen een fictie. Kijk naar de praktijk van het open innoveren. De kern van dat proces is het creëren van nieuwe kennis, en dat is dus een leerproces. Innovatieprofessionals hebben daar specifieke competenties voor nodig en ontwikkelen die ook verder tijdens het innovatieproces. Ook innovatie is een krachtige leersituatie. Open innovatie, waarbij verschillende organisaties samenwerken, is vaak ook een chaotisch leerarrangement.

Een belangrijke taak van het management daarbij is te zorgen voor het faciliteren van reflectieprocessen. Leren is dan een vorm van coöperatieve kennis-co-creatie. Dat betekent dat verschillende actoren samen kennis delen en nieuwe kennis produceren. Er zijn inmiddels diverse arrangementen voor coöperatieve kennis-co-creatie onderzocht, waarbij onderwijs, onderzoek, ondernemingen en overheid tezamen kennis delen en ontwikkelen. Vaak zijn dit innovatieve kennisarrangementen.

Elise du Chatenier (van ECS) heeft de competenties van de open innovatieprofessional in kaart gebracht en zij heeft ook verbanden aangetoond tussen

competenties en performance. Zij hoopt op 9 september te promoveren op haar onderzoek.

### **De praktijk als inspiratiebron voor krachtig leren; te beginnen bij conflict**

Dan kom ik nu bij de praktijk als inspiratiebron – de praktijk als bron van irritatie, frustratie, agressie, conflict en separatie. Ook conflicten kunnen leiden tot krachtig leren. Voor veel lerenden is de praktijk een echte inspiratiebron. Ik ken genoeg jongeren die hun motivatie voor het onderwijs ontleen aan de praktijkcomponent van de opleiding. Alsof dat voor hen pas de echt waardevolle component is. De component die hen toeleidt tot een baan. Een voorproefje van de ‘echte’ wereld. In de Volkskrant van afgelopen zaterdag werd het belang hiervan ook onderstreept. Er werd gezegd dat het goed zou zijn dat de praktijkcomponent in het onderwijs voor bepaalde jongeren verder naar voren getrokken zou kunnen worden. Ik ben het daar geheel mee eens. Aan praktisch leren en werken kunnen jongeren zin ontleen. Voor potentiële dropouts betekent een leer-werktraject ook structuur aanbrengen in het leven.

### **Theoretisch perspectief**

Het voorgaande samenvattend: leren wordt meer en meer opgevat als kennisconstructie die is gebaseerd op sociale interactie. Kennisuitwisseling tussen theorie en praktijk (de school en het bedrijfsleven) moet dan bij voorkeur vanuit dat perspectief worden opgevat.

Leren is dan:

- de uitwisseling van informatie,
- het uitdrukking geven aan zienswijzen,
- gemeenschappelijk probleemoplossen,
- het onderhandelen over aanpakken,
- gemeenschappelijke besluitvorming of
- het verdedigen van belangen bij conflicterende issues.

Dit leidt tot een dieper begrip van de realiteit die op sociale wijze is geconstrueerd en in mindere of meerdere mate is geaccepteerd door de leden van bepaalde gemeenschappen (communities).

De in deze bijdrage naar voren gebrachte visie op leren is gebaseerd op ideeën van diverse wetenschappers, waaronder die van Lave, Wenger, Elkjaer en Dall'Alba.

In het kort stelt Lave dat leren moet worden gezien in de context van de lerende. Binnen de gesitueerde praktijk (Situating practice) (het handelen in de concrete praktijk) kan de handelende persoon niet los gezien worden van de sociale context van het handelen. Participatie in de praktijk betekent interactie tussen persoon en context.

Wenger zegt eveneens dat leren een sociaal proces is. Hij onderscheidt daarbij vier gebieden van leren:

- praktijk: leren als doen

- community: leren als ergens toe behoren
- identiteit: leren als worden
- betekenis: leren als ervaring

Elkjaer gaat uit van het pragmatisme en dat wordt door deze auteur herleid tot het werk van Dewey. We kunnen de historie van het pragmatisme ook verder terug herleiden tot het werk van Socrates. Ervaring is een kernconcept in de theorie van Dewey. Het staat voor de interactie en transactie tussen de mens en de praktijk. Leren bevat volgens hem een cognitief, emotioneel en esthetisch aspect. Inquiry is de basis van het verkrijgen van nieuw inzicht. Het begint met een emotionele staat van de lerende, een conflict; een probleem in moderne termen.

### **Inspi-leren: naar vormen van inspirerend leren**

De genoemde vormen van leren vragen om inspirerend onderwijs, die studenten kan stimuleren om hun talenten te ontdekken, ontwikkelen en exploiteren.

Inspiratie betekent in deze context de handeling of kracht om het intellect of emoties in beweging te brengen.

Het bewegen van intellect en emoties van lerenden is essentieel om duurzame resultaten te verkrijgen en om überhaupt leren teweeg te brengen. Zoals velen van u weten zijn er verschillende metaforen mogelijk om dit soort leren aan te duiden, zoals de dinertafel, de werkplaats, de bar en de boksring.

Aan de dinertafel kunnen onderwerpen worden verkend, gezichtspunten uitgewisseld en besluiten genomen, hetgeen ook leidt tot een dieper inzicht.

In een workshop, waarin mensen samen werken worden zaken getoond, uitgelegd en uitgetoond, zodat ervaring wordt gedeeld en nieuwe vaardigheden worden geoefend. In veel gevallen komt daar creativiteit bij kijken vooral wanneer innovatie op het spel staat.

In de bar kunnen collega's elkaar informeren over projecten, activiteiten, nieuw variëteiten, markten, prijzen, of klanten, hoewel hierbij een hoop afhangt van wederzijds vertrouwen. Sommigen willen op deze wijze bewust informatie vergaren, terwijl ze niet hun eigen informatie prijs geven, tenzij er een gemeenschappelijk doel is of en kans voor het creëren van een win-sin-situatie.

### **Het leren van ondernemers – inspirerend leren pur sang**

Het leren van ondernemers is lange tijd een vergeten domein geweest in het onderzoek. Ondernemerschap kan echter evenals innovatie worden opgevat als een rijke bron van inspirerend leren. Ondernemers zijn niet geïnteresseerd in onderwijs voor de ontwikkeling van hun onderneming. Ze willen informatie om hun dagelijkse problemen te kunnen oplossen en besluiten te kunnen nemen over kleinere en grotere toekomstplannen en om te kunnen omgaan met regelgeving. De wijze waarop zij leren is fascinerend, hoewel ze hun leren niet altijd inkaderen in de taal van de leertheorie. Ze spreken over ervaring en actie, reflectie en het consolideren van de gewenste situatie en bijsturing van de strategie als dat nodig is om fouten, kosten of verliezen te voorkomen. Hun leren is direct gerelateerd aan prestatieverbetering en het bereiken



van concrete resultaten. Kenmerkend voor dit leren is dat het plaats vindt buiten formele kaders: het is leren op basis van uitnodiging (invitational learning) en mogelijkheden die worden aangereikt (affordances). Leren van situaties waarin ondernemers zichzelf manoeuvreren (self-directed).

Op grond van het onderzoek van Thomas Lans (van ECS) kunnen we gerust stellen dat ondernemerschap als krachtige leeromgeving kan worden opgevat. In dat onderzoek is geëxperimenteerd met multi-source assessment wat boven verwachting positief werd ontvangen. Belangrijk is dat ondernemers zich bewust worden van de relatie tussen competentie en performance, dat zij zicht hebben op het eigen competentieprofiel, en zich realiseren dat ze dit profiel verder kunnen ontwikkelen. Het is ook belangrijk dat ze weten dat leren een bewuste en doelgerichte inspanning kan zijn, die het gevaar van onbewust leren kan voorkomen: hele dure fouten maken, en trial-and-error-leren met een lange leercurve.

### **Wat maakt leren inspirerend?**

Naar mijn mening maken onder andere de volgende aspecten dat een leerervaring 'inspirerend' is:

- de lerende ervaart een leermoment als zeer intensief en betekenisvol.
- iets of iemand wekt sterke be/verwondering op.
- iets/iemand waar men zich in het bijzonder mee identificeert.
- dit wordt ervaren als een erg stimulerend.
- het geeft uitdrukking van een belangrijke waarde.
- een oplossing(smethode) voor een knellend probleem.
- de lerende wordt aangesproken door iemand met een buitengewone uitstraling.
- de lerende krijgt een onderwerp aangereikt dat zeer sterk aansluit bij zijn/haar belangstelling.
- de lerende verkrijgt een buitengewoon waardevol inzicht.
- er wordt een zeer verrassend verband gelegd tussen bestanddelen van kennis en ervaring die tot dan nog niet was gelegd.
- de lerende krijgt een aansprekend voorbeeld om na te volgen.
- de leerervaring roept een plezierige emotie op: van motiverend tot overweldigend.
- in de leersituatie springt een vonk over.
- de leerervaring smaakt naar meer.

### **Tot slot: het bereiken van inspi-lerend onderwijs**

Naar mijn mening kan inspirerend onderwijs op verschillende wijzen worden bereikt, zolang er maar sprake is van

- onvoorwaardelijke acceptatie en
- een grote mate van vertrouwen in de capaciteiten van de student,
- gerichte inzet van de docente en
- zorgvuldige communicatie met de student.

Pedagogisch-didactische strategieën die toegepast kunnen worden voor het ondersteunen van inspirerend leren kunnen variëren van directe instructie en kennisoverdracht tot uitdaging tot rijkere argumentatie en coaching en het stimuleren van reflectie.

Het is verder van belang dat scholen en bedrijven samen bepalen welke leerervaringen door de studenten als inspirerend worden ervaren. Scholen en bedrijven moeten dan leertaken vaststellen die dergelijke leerervaringen oproepen. Deze moeten dan in verbinding worden gebracht met de kerntaken en werkprocessen uit de kwalificatiedossiers. Het perspectief van de perceptie van de student is dan uitgangspunt. En docenten en praktijkbegeleiders moeten dit afstemmen. En dat is dan meteen de grootste uitdaging. (positief voorbeeld: SPH – stage in vrouwenopvanghuis – vertrouwen krijgen van de leiding – kick voor de leerling) (negatief voorbeeld: Personeel en arbeid – cynische begeleider – ondermijnt het zelfvertrouwen van de stagiair).

In deze tijd van competentiegericht leren en coöperatieve kenniscocreatie wordt wel eens gevraagd of er nog wel plaats is voor instructie. Mijn antwoord daarop is: natuurlijk wel. Denk maar aan de bouw en klussen. Als er geklust moet worden is het maar wat fijn dat er ervaren vakmensen zijn die heldere instructies kunnen geven over hoe je cement mengt, vloeren en muren verft en tegels plakt. In essentie is deze vorm van informatie-uitwisseling ook een vorm van sociaal leren, dus het onderscheid tussen verschillende vormen van leren is vrij vaag.

Tijdens de conferentie van de AERA vorige week in San Diego kwam ik een boekje tegen van G. McGuey and L. Moore (2007). Zij zeggen dat inspirerend onderwijs begint met een

- Personal mission statement: waarom ben ik leraar?

Daarna volgt de:

- Classroom mission statement: gemeenschappelijk ontwikkelen aan het begin van het jaar. Het proces is belangrijker dan het resultaat. Het gaat om betrokkenheid laten zien.

Dan volgen:

- Modelleren: authentiek zijn als persoon: verbonden met missie: verantwoordelijkheid nemen: consistent zijn
- Respecteren
- Luisteren
- Bouwen van relaties

Voor mij zijn de kernwoorden voor inspirerend onderwijs:

- Authenticiteit;
- Integriteit;
- Acceptatie;
- Aandacht;
- Begrip;
- Fascinatie.

Samenvattend, wat heb ik vanmorgen betoogd?

- Transferparadigma van theorie naar praktijk is veranderd
- Praktijkleren is een authentieke bron van leren
- Leren is een proces van communicatie en interactie
- De werkomgeving inrichten als leeromgeving
- Erkenning van het belang van praktijkleren bij hoog- en middelbaar én laag-opgeleiden
- Verbinden van theorie en praktijk
- Inspiratie: in beweging brengen van emotie en intellect
- Reflectie: duiding van ervaring
- Naar principes van inspirerend leren

Ik hoop dat u hier iets mee kunt. Veel succes verder vandaag, ik hoop op een heel inspirerende voortzetting van het programma.

Dank u wel.

## Referenties

Dall'Alba (2009). *Learning to be Professionals*. Dordrecht: Springer.

Elkjaer, B. (2009). Pragmatism: A learning theory for the future. Illeris, K. (Ed.) (2009). *Contemporary theories of learning*. London: Routledge, pp. 200-209.

Geerligs, J. en B. Rietman (2009). *Praktijkgericht leren – een verkennend onderzoek* Wat is er nodig om het leren in praktijksituaties effectief te maken? Ede: Groene Kennis Coöperatie.

Lave, J. (2009). The practice of learning. Illeris, K. (Ed.) (2009). *Contemporary theories of learning*. London: Routledge, pp. 200-209.

Lappia, J.H. (2009). *Gewikt & Gewogen: Twee Casestudies naar Kwaliteit van Leerwerkarrangementen*. Rotterdam: Rotterdam University Press.

McGuuey, G. and L. Moore (2007). *The Inspirational Teacher*. Larchmont: Eye on education.

Tweede Kamer der Staten-Generaal (2008). *Beroepspraktijkvorming in het mbo*. 's-Gravenhage: Sdu Uitgevers.