

12 nov Trainen (3) & structuur 2

Inleiding

Hoe verwerf je competentie? We namen prestaties als die van Epke Zonderland en Theo Olof als voorbeelden (zie: 12 sep). Het antwoord was 10.000 uur trainen. Is dat alles? Nee natuurlijk! De structuur van het aanbod is belangrijk en het aanbod moet passen bij een niveau van bewustzijn¹.

Wij stonden stil bij enkele voorbeelden van structuur (zie 12 okt). Nu gaan we specifiek in op kenmerken van de structuur van ervaringsleren.

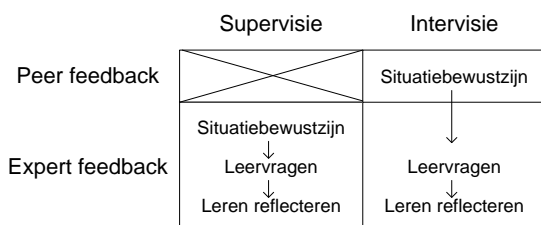
Ervaringsleren

Ervaringsleren berust op reconstructie. Iemand maakt wat mee. Hij staat later stil bij zijn belevenissen tot hij ze kan navertellen. Bij dat proces krijgen belevenissen soms een betekenis, het worden belevingen. De beleving kan positief zijn of negatief: iets om te behouden of te vermijden. Belevingen worden ervaringen als iemand ze in zijn gedrag opneemt. Vaak lukt dat niet ineens en zal iemand iets willen oefenen. Het komt ook voor dat de beleving zegt dat er nog het een en ander geleerd moet worden, bijvoorbeeld omdat we "er te weinig van af weten" of "het nog niet zo goed kunnen."

De begeleiding van ervaringsleren stimuleert de reconstructie². Daarbij gaat het uiteindelijk om het opbouwen van ervaring. Tussenschappen waaraan het beroeps-ondewijs aandacht moet besteden zijn leervragen (omdat dat de basis is voor theoretische of praktische verdieping) en leren reflecteren (omdat dat een belangrijk aspect is van leren leren).

Structuur geven aan ervaringsleren

Bij begeleiden van reconstructie wordt aan reflectie gedacht, bij reflectie aan intervisie, bij intervisie aan feedback en bij feedback aan peer feedback. De peer feedback is een situatie waarin collega's of leerlingen elkaar de spiegel voorhouden. Als peers intervisie beheersen, bijvoorbeeld omdat zij bij reflectie elkaar de feiten voor kunnen houden zonder te oordelen, dan kan dat het situatiebewustzijn in hoge mate vergroten. Er is hiervoor een voorwaarde (zij beheersen intervisie) en een beperking (het leidt tot situatiebewustzijn en niet meer dan dat (rechtsboven in figuur 1)³.



Figuur 1: Opbrengst van feedback

Bij supervisie leert de expert coach (supervisor) de leerling (supervisant) reflecteren: dat is napraten over belevenissen zonder te oordelen. Daarna leert de leerling te oordelen over zijn belevingen. Hij kan op basis van de oordelen verworvenheden willen vasthouden en nieuwe dingen willen leren.

De expert coach kan het denken van de leerling door expert feedback op een hoger niveau brengen. Dat zal met peer feedback niet (of enkel bij toeval) lukken. De expert coach kan met de leerling ook reflecteren op het reflectiegesprek zelf, waardoor de leerling kan leren reflecteren. Als de leerling heeft geleerd te reflecteren, kan hij intervisie aan met peers. Expertfeedback is nodig om voortgang te boeken bij praktijkleren en om herhaling te voorkomen van observaties zonder dat daar wat mee gebeurt. Peers kunnen geen expertfeedback geven (onderste balk in figuur 1).

Het bovenstaande is meer dan een weetje. Iedereen heeft in de praktijk van collegiaal overleg, van leren van elkaar of van netwerken wel meegemaakt dat de reflectieve gesprekken wel interessant zijn maar dat er weinig mee gedaan wordt, of dat in de loop van een reeks bijeenkomsten steeds weer hetzelfde gebeurt. Het is gezellig en interessant, maar schiet niet op. Conclusie: een netwerk van ervaren volwassenen dat vorderingen wil, zoekt ondersteuning van een expert feedback.

Structuur geven aan praktijkleren

Bij het structureren van praktijkleren of werkplekleren gaat supervisie vooraf aan intervisie, èn bij intervisie hoort altijd een vorm van supervisie als nazorg.

Om te kunnen structureren zal een school:

1. Expert coaches opleiden (de senior docent plus)
2. Leerlingen superviseren totdat ze reflecteren
3. Peer feedback organiseren en daar onder begeleiding individuele leervragen opstellen.
4. De leervragen een vervolg geven in praktijkleren of leren op school.

PM: voor de expert coach geldt wat ook voor de sport-training geldt. Als leerlingen **zelf** kleine concrete doelen kunnen stellen heeft dat veel voordelen en levert dat veel informatie op. De expert coach doet zuinig aan.

Conclusie

Praktijkleren vergt structuur, opleiding en begeleiding

1. Structuur: kleine concrete stappen
2. Opleiding tot leren reflecteren en intervisie
3. Begeleiding om haalbare leervragen te beschrijven
4. Oefeningen passend bij het niveau van bewustzijn.

Het punt 4 is onderwerp van zeven afleveringen hierna.

Verwijzingen naar *Gereedschap* kunnen gevonden worden op de sitemap: www.raccent.nl/site.php?pagina=sitemap

¹ Kegan (1994) *In over our heads. The mental demands of modern life*. Cambridge (MA) Harvard University Press. pp: 314-315.

² Siegers, F. (2002) *Handboek supervisiekunde*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

³ Gielen, S. (2007) *Peer assessment as a tool for learning*. Thesis. Katholieke Universiteit Leuven.