



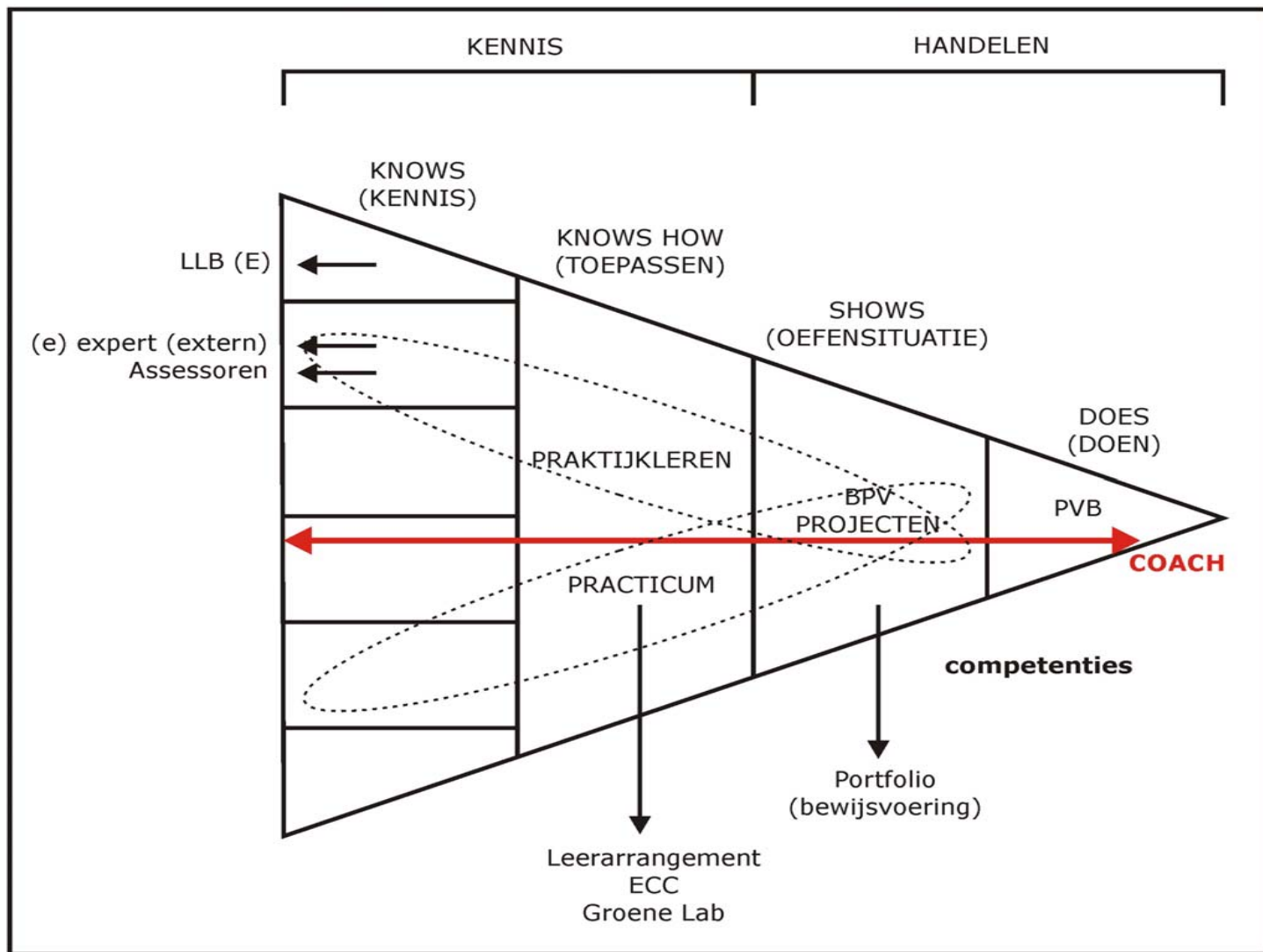
Leergroepcoachen

als onderwijsconcept

14 april 2010
Klaas Jellema – Jos Geerligts



FIGUUR: DE GEKANTELDE PIRAMIDE VAN MILLER





9 stellingen

toelichting
wat in de praktijk
opinie / hoe in de praktijk



a. Benutten van praktijkleren is afhankelijk van reflectie.

Several strategic principles form a foundation for an effective pedagogy of work-based learning.

The **first**, and perhaps the most important, is that reflection is an indispensable element of the learning process.

No matter how rich, no matter how varied, no matter how challenging, the direct experience of work is not enough to achieve the educational goals of work based learning. ... the instructor must engage the student in a rigorous and extensive process of reflection (Bailey, et al 2004, p 198-199).



b. De leraar is de aangewezen persoon om diepgaande reflecties te realiseren.

That leads to our **second** principle of pedagogy for work-based learning.

The teacher's role is to initiate a form of reflective or critical discourse, a probing conversational process in which students collaborate in interrogating their experiences, their ideas, their institutions (Bailey, et al 2004, p 200).

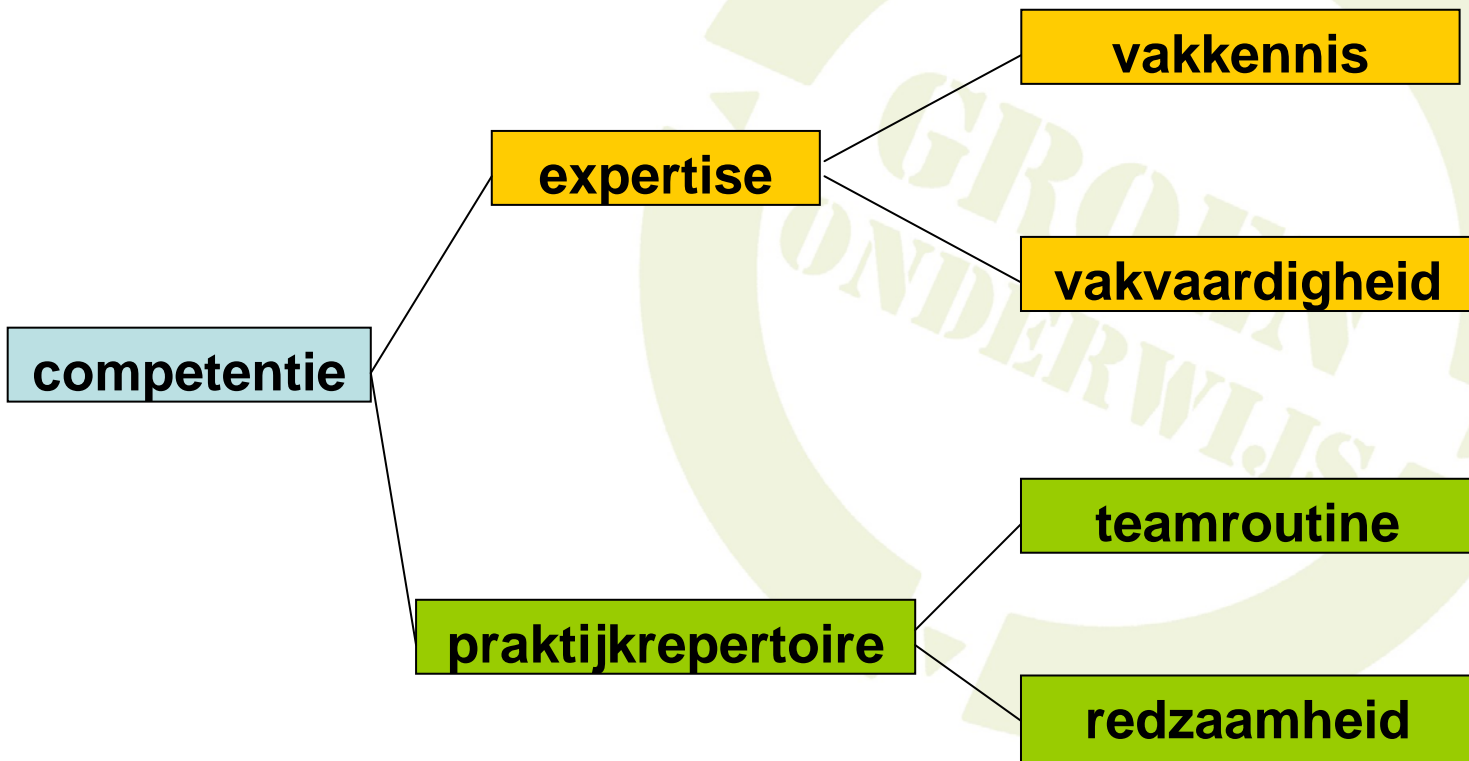


c. De school ziet er op toe dat praktijkleren en leren op school worden afgerond.

Finally, we argue that the educator's role in the work-based learning program belongs primarily to the schoolteacher, not to the supervisor in the workplace. First, the sort of inquiry and reflection that we advocate ... is not likely to occur naturally in the work setting, especially if the implications of that inquiry are critical. A second reason to locate the critical inquiry function in the teacher's role rather than the supervisor's is that, even if the latter were willing to accept that duty, it would take a great deal of time and energy to train him to do it (Bailey, et al 2004, p 200-201).



0. Oordeelsvermogen (competentie) komt tot stand door het verbinden van expertise en praktijkrepertoire.





In de scholen vinden we het logisch dat praktijkleren wordt benut voor het competentiegericht onderwijs.

Zo logisch is dat echter niet. Het leren op school en het praktijkleren zijn onderwijskundig gezien namelijk **twee verschillende processen** .

Het geven van les heeft als orde:

leerdoel > instructie > reproductieve toets.

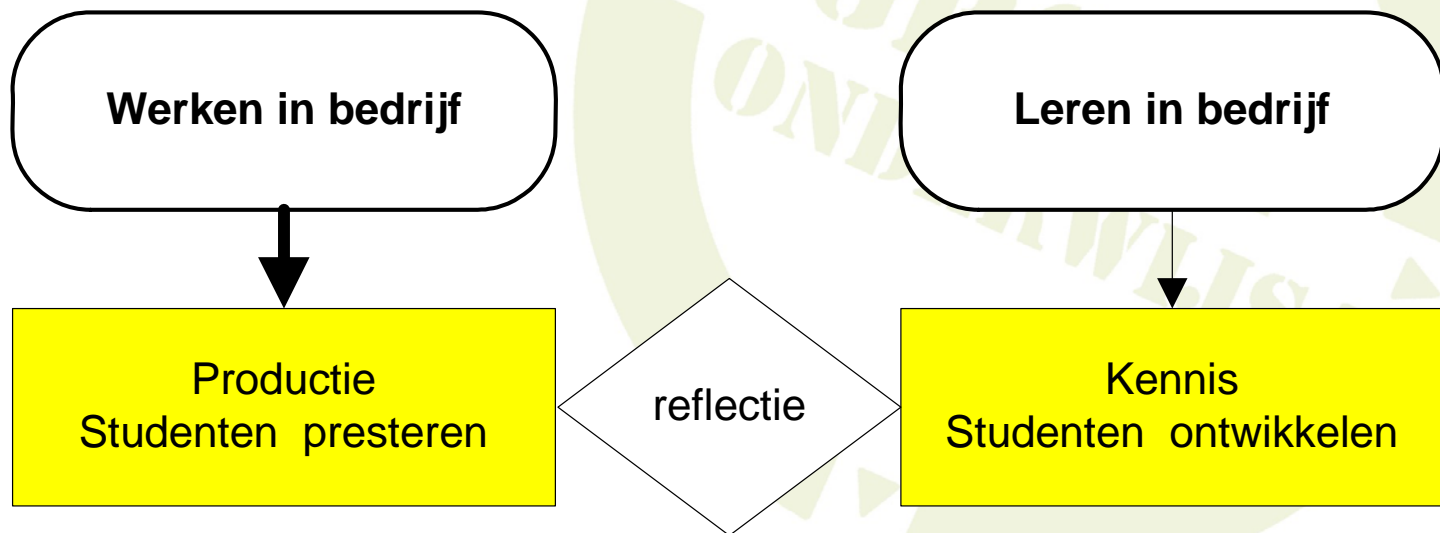
Het benutten van praktijkleren heeft als orde:

perspectief > doorvragen over ervaringen > nieuwe leervraag.

Dit verklaart waarom het zo moeilijk is om praktijkleren te benutten. Wel benutten vraagt een aanpak die (grote) gevolgen heeft voor de manier van werken van bestuur, management, docent en leerling.

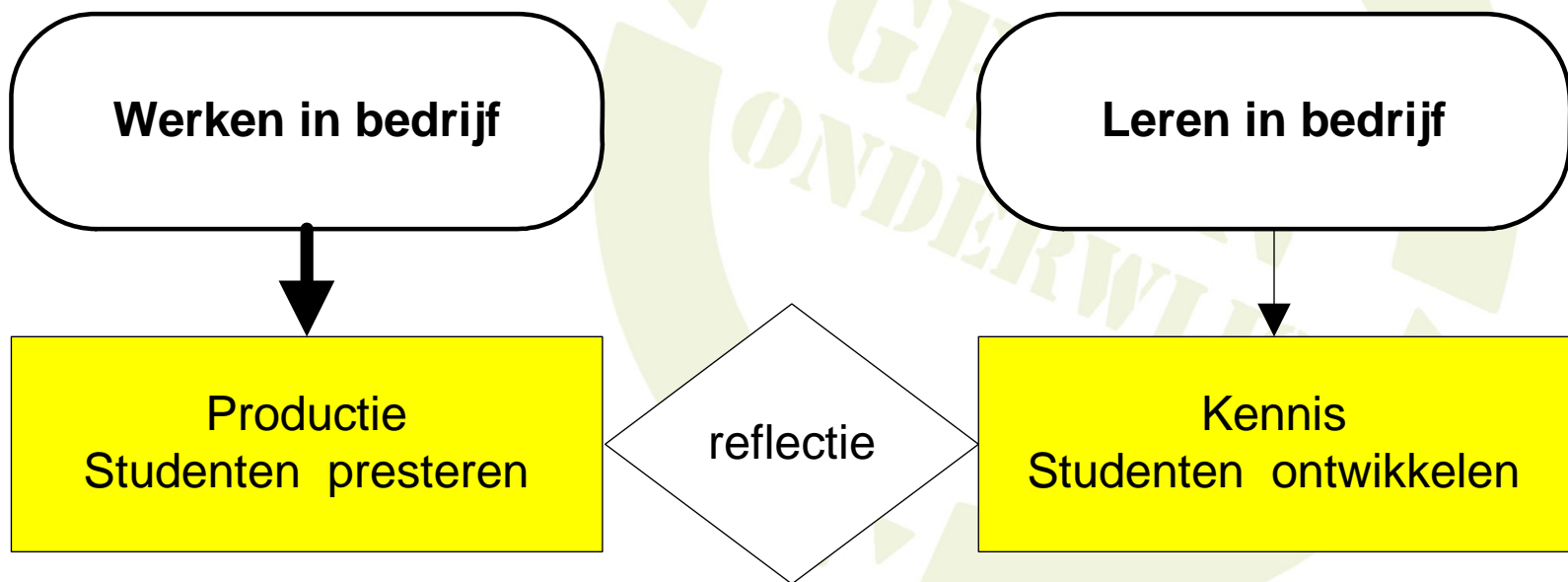


1. Op de werkplek krijgt het werkproces, aandacht en het leerproces bijna niet.



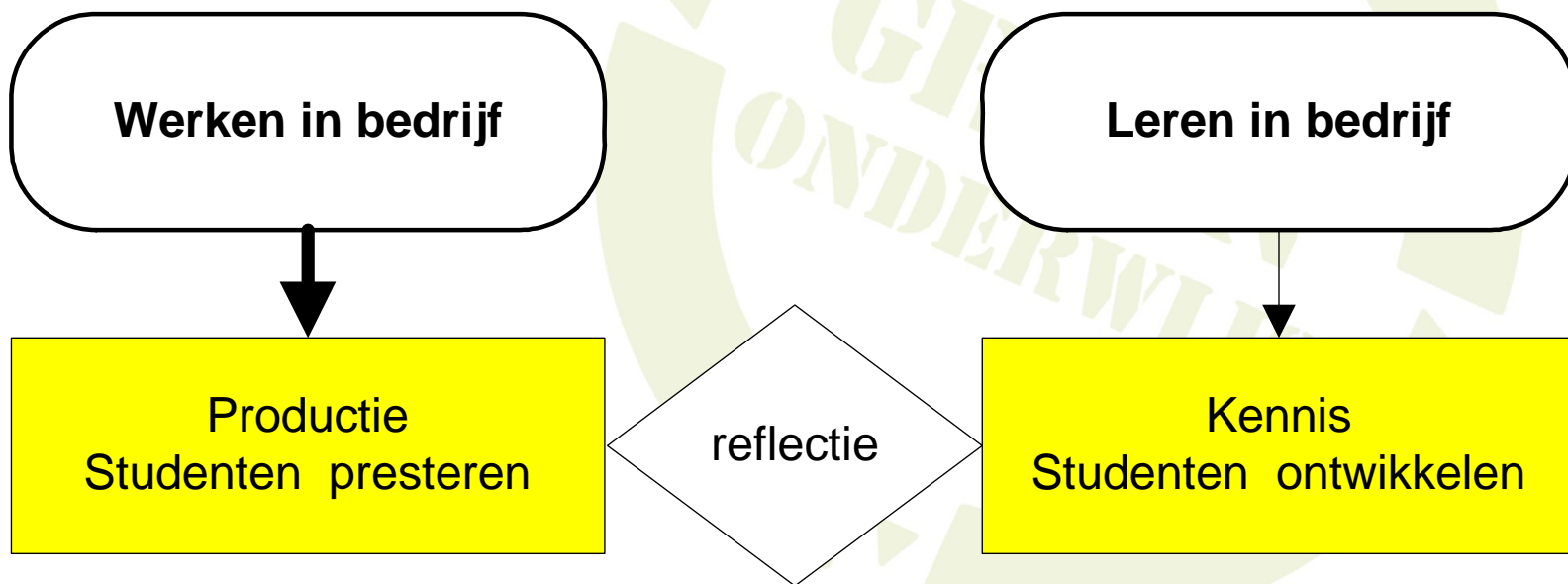


2. Leerprocessen op de werkplek zijn vooral gericht op expertise



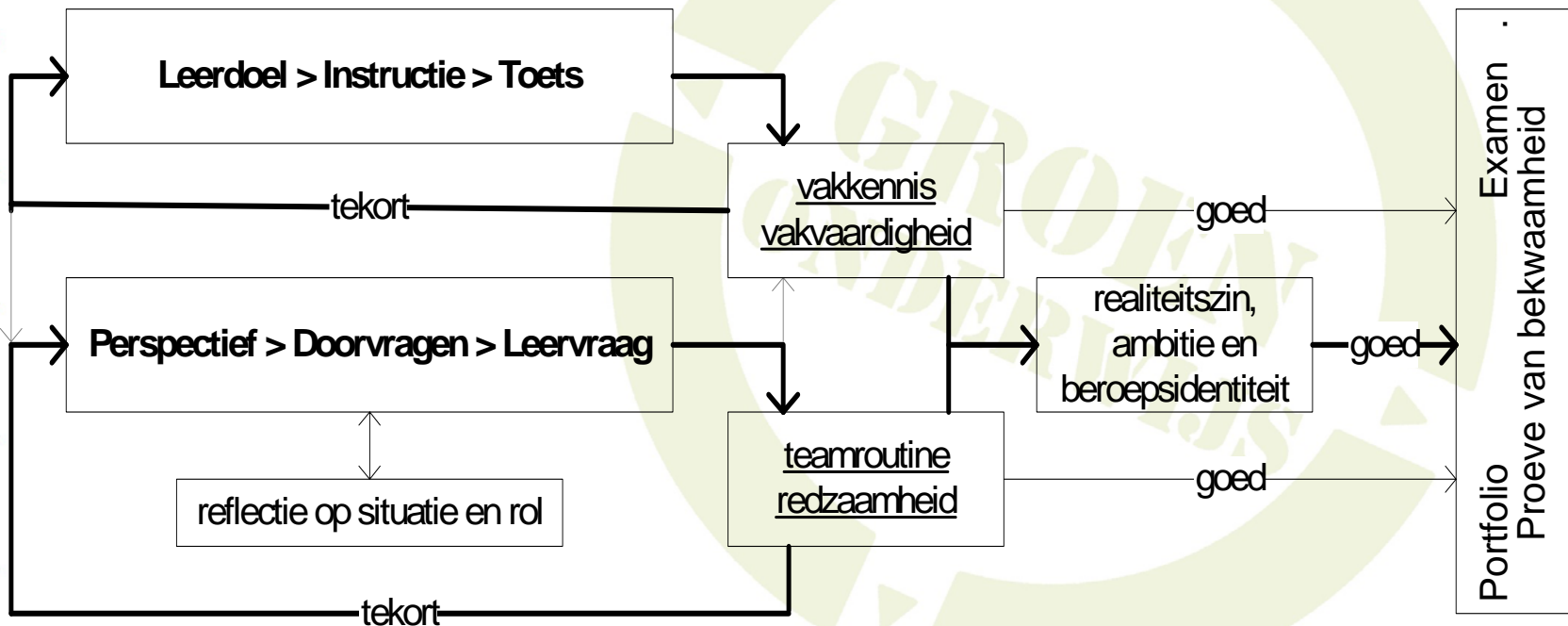


3. Er is weinig reflectie die leidt tot leervragen.





4. Leervragen krijgen geen vervolg.



Samenhang van verklarend leren en ervaringsleren



5. Er is onduidelijkheid over de rolverdeling.

