

Actieleerprogramma voor wijkdocenten: achtergronden en uitdagingen

Uitgangspunten

Onderwijs vormgeven dicht op de werkplek biedt kansen voor beroepsonderwijs, organisaties in het werkveld, onderzoek, docenten, studenten en professionals. De responsiviteit van de HAN neemt toe als opleidingen zich dicht op de diversiteit en de vernieuwing van de praktijk organiseren. De HAN draagt ook intensiever bij aan innovatie in de regio als onderwijs en onderzoek dicht op de praktijk worden georganiseerd. Onderzoek in de praktijk van professionals en studenten leidt tot relevant en bruikbaar onderzoek en draagt direct bij aan vernieuwing van de praktijk en aan onderwijs ('in situ innovatie en valorisatie'). Studenten leren in context. Dat maakt onderwijs relevant en biedt betekenisvolle leeromgevingen. Bovendien equipeert het studenten beter om hun loopbaan (continue) te vormen in de praktijk ('job crafting'). Ook biedt het studenten de mogelijkheid te reflecteren op leren in twee contexten (school en praktijk) en te ontdekken welke context voor welk leren voor hen geschikt is. Daarmee kunnen ze in de rest van hun loopbaan beter keuzes maken tussen 'on-the-job learning' en formeel leren. Werken en uitleg geven aan dat werk is de ultieme uitdaging voor professionals in de rol van praktijkdocent. Als je iets kan en het kan uitleggen, beheers je het echt, ben je 'on top of it'.

Organisatorische uitdagingen

De werkplek moet naast een productieplaats ook een leerplaats en innovatieplek zijn. Dit vraagt veel organisatorisch vermogen van mensen die er werken, die er doceren en die er onderzoeken.

De schoolorganisatie verandert van het organiseren van klassen en stages naar het organiseren van balans tussen de werkplek als leeromgeving en de school als leeromgeving.

De school-werkveld organisatie verandert van episodische consultatie op initiatief van het onderwijs (werkveldcommissies/beroepsprofielherziening/stagebezoeken) naar continue netwerkorganisatie.

Kwaliteitsbewaking betreft niet langer alleen de school maar het hele netwerk (de hele leeromgeving). Kwaliteitsbewaking is niet langer vooral een kwestie van bepalen of een systematisch en voor alle studenten gelijk stelsel van onderwijseenheden leidt tot vastgestelde eindkwalificaties, maar ontwikkelt richting het kunnen aantonen dat een diversiteit van leerpaden relevant is en tot het vereiste niveau leidt.

Didactische uitdagingen

Curricula veranderen van dichtgetimmerde leerpaden gericht op eenduidige eindtermen en competentieprofielen naar open ontwikkelingsruimtes waarin ruimte bestaat voor diversiteit van leeruitkomsten.

Toetsing zal niet langer louter geënt zijn op het voldoen aan inhoudelijke normen en criteria maar zal ook zijn basis kennen in het bepalen of voldoende leerresultaat is geboekt tussen een begin en eindsituatie (dus toetsing op proces).

Daar waar in 'klassiek' onderwijs de didactische kwaliteiten van docenten en het docententeam bepalend zijn voor de kwaliteit van het curriculum, bepaalt voortaan de didactische kwaliteit van de netwerkorganisatie mede de onderwijsuitkomsten. Daar waar veel HBO opleidingen vooral procedureel sturen op het gedrag van studenten (voldoen aan deadlines, vormvereisten, inhoudseisen, etc.), moet in een open onderwijsruimte veel meer gestuurd worden op gedrag (verantwoordelijkheid, intrinsieke motivatie, etc.).

Leren in de actie door GGM pioniers

De wijkdocenten van de sparkcentra zijn de GGM pioniers van het nieuwe onderwijs. Hun taak is om drie redenen uitdagend.

1. Ze moeten een nieuw docentschap uitvinden (dat van meewerkend en conditionerend voorman).
2. Ze moeten van (re)producerende werkplekken ook leerplekken en innovatieplaatsen maken.
3. Ze moeten werken in een schoolsysteem dat gericht is op klassiek onderwijs en zich daartoe verhouden en verantwoorden. Tegelijk moeten ze een netwerkorganisatie ontwikkelen waar die school en waarschijnlijk ook de praktijkorganisaties niet op ingericht zijn en moeten dus de belemmeringen van de bestaande organisatiesystemen herkennen en in besluitvorming kunnen brengen.

Van docenten met ervaring in het klassiek onderwijssysteem wordt dus gevraagd om hun eigen rol opnieuw uit te vinden en tegelijk de rol van organisatieadviseur in zichzelf te ontwikkelen.

Deze opgave vereist tenminste de volgende condities.

1. De mogelijkheid om met elkaar verbazing, dilemma's, onzekerheden, frustraties en gevonden oplossingen te bespreken en deze productief te maken (veilige groep).
2. De mogelijkheid om de eigen geschiktheid voor de opgave bespreekbaar te houden (veilige coaching).
3. Kunnen leren van situaties elders en relevante kennis daarover (zinnvolle kennisbronnen).
4. De mogelijkheid om (tijdelijk) eruit te stappen of juist om de taak te verruimen (veilig fall back scenario en uitbreidingscenario).
5. Gezonde balans tussen privé en werk.

In de eerste drie condities en de laatste beoogt het actieleerprogramma te voorzien. In de vierde conditie wordt voorzien door het management 'om de spark centers heen' (het GGM management team en de projectcoördinatie van de sparkcentra).

Erik de Vries
Loek Nieuwenhuis
Wietske Kuijer-Siebelink
Aimee Hoeve
Marjolein Thijssen