

**‘We kunnen veel
leren van het
praktijkonderwijs’**



Koester talent, maar niet met verplichte leerdoelen

De zorgsector stevent af op een gigantisch personeelstekort. Om structureel meer mensen te trekken én te behouden, is een duurzame leer- en werkomgeving nodig. Maar hoe ontwikkel je zo iets? En hoe verbind je mensen langdurig aan je vakgebied? Prof. Dr. Joseph Kessels pleit voor afschaffing van de voorgeschreven lesstof. "Spreek liever de intrinsieke motivatie van mensen aan."

"Wist je dat Nederlandse kinderen de gelukkigste kinderen ter wereld zijn? Dat heeft onder andere te maken met onze fietscultuur en het gevoel van autonomie dat fietsen geeft", zegt Joseph Kessels wijzend naar de enorme fietsenstalling voor NS Station Utrecht Centraal. "Van kleins af aan laten we onze kinderen de wereld ontdekken vanaf hun fiets. Dat gaat met vallen en opstaan, maar ze hebben de regie over hun eigen pad, binnen de grenzen die hun ouders hebben opgegeven. Hoe anders is dat elders in de wereld. Daar brengen kinderen uren per dag door op de achterbank van de auto van hun ouders. Van en naar school en huiswerkinstituten, van en naar sportclubs, van en naar afspraken. Altijd maar op die achterbank. En altijd is het iemand anders die hun weg bepaalt. Dat doodt het initiatief van een kind en het blijft op de bank hangen."

De emeritus-hoogleraar gebruikt de fiets graag als symbool in zijn pleidooi voor meer autonomie. Vandaag is hij voor een lezing in Utrecht. Binnenkort deelt hij zijn kennis in onder meer Frankrijk en Zuid-Korea. Zo reist de wetenschapper

de wereld over. Hij mag intussen met pensioen zijn, zijn missie is nog niet voorbij. Als onderwijskundige in hart en nieren bezielt hij nog graag anderen met zijn ideeën over inspirerende leeromgevingen.

Hoe draagt de autonomie van een mens bij aan een aantrekkelijke leer- of werkomgeving?

"Het gevoel van autonomie is niet alleen van belang op de fietsroute van en naar school, maar juist ook in school. Als we mensen willen bewegen een bepaald vak te leren, zullen we hun autonomie

binnen een (onderwijs)instelling moeten versterken. Het uitgangspunt is als volgt: een autonoom persoon streeft zaken na die voor hem of haar waardevol zijn en bewandelt op die manier zijn levenspad. Zulke mensen houden hun energie op peil, behalen doelen en houden zichzelf

scherp. Leg je echter iemand constant jouw pad op, dan ontnem je hem feitelijk zijn autonomie en bereik je het tegenovergestelde: je jaagt ze bij je vandaan. Wil je dus meer mensen trekken naar de zorg- of welzijnssector, dan zul je de opleidingen aantrekkelijker moeten maken door meer autonomie in de leerwegen mogelijk te maken. En dan met name de mbo-opleidingen waar veel zorgpersoneel vandaan moet komen. Dat is toch nog steeds de ruggengraat van de sector. Op het ogenblik zijn daarvan tal van mooie voorbeelden te vinden, zodat je kunt zien dat het werkt."

Het klinkt eenvoudig: leerlingen meer autonomie geven. Hoe werkt dat in de praktijk?

"We bevinden ons in een interessante periode. De zorgsector kampt met een tekort aan mensen. In de nabije toekomst lijkt dat personeelstekort alleen maar groter te worden. We willen nu via opleidingen mensen de zorg intrekken. De wijze waarop veel van de huidige opleidingen zijn ingericht, werkt echter niet altijd uitnodigend. Het mbo-onderwijs is geen magneet die mensen aantrekt. De leerstof kan nog beter bij de beleving en praktijk van de student aansluiten.

'Zelfsturing brengt een leerling verder'

Vanuit mijn persoonlijke opvatting zeg ik: schaf het bestaande curriculum af en laat studenten binnen de kaders van de zorgopleiding hun eigen leerweg bepalen, in de praktijk. Niet de theorie en hun studiepunten bepalen dan of ze geschikt zijn voor het vak, maar de bekwaamhe-

den die zij kunnen laten zien op basis van hun intrinsieke motivatie voor het beroep.”

Hoe kan het dat de huidige leerstof niet aansluit bij de beleving van de leerling?

“Bij die vraag is het goed om te kijken naar hoe het huidige curriculum ooit is ontstaan. Er zijn weinig beroepen waarbij de opleiding zo’n belangrijke rol heeft gespeeld in het proces van professionalisering als bij het beroep van verpleegkundige. In de opleiding heeft de werkplek altijd een belangrijke rol gespeeld. Maar mede door het streven naar de emancipatie van de verpleging werd aan het eind van de 19^e eeuw het werkplek-leren geassocieerd met een laag niveau. Het was te praktisch en had een te magere

werkplek-leren, dat ooit de kern vormde van de inservice-opleiding, steeds verder uit de opleiding dreigde te verdwijnen. Inmiddels erkennen instellingen en opleidingen juist weer het belang van de werkplek als een krachtige leeromgeving en zien we beroepsbegeleidende leerwegen, stages, duale routes en leerafdelingen ontstaan.”

Deze ontwikkeling zal u aanspreken?

“Ja en nee. Je ziet scholen hun fysieke inrichting veranderen om een andere onderwijsorganisatie mogelijk te maken. Maar bij examens zetten we onze studenten weer allemaal in rijtjes achter elkaar in de gymzaal. Iemands bekwaamheid moet echter niet afhangen van toetsresultaten. Studenten raken juist

intrinsieke motivatie: waarom doen ze wat ze doen, waarom willen ze zo graag de zorg in, waar zijn ze goed in? Als je die motivatie juist stimuleert, bind je mensen aan je organisatie of sector. Focus dus op iemands intrinsieke motivatie en niet op het formele leerplan van een zorgopleiding, hoe goedbedoeld de intenties ook zijn.”

Je zou zeggen dat onderwijsinstellingen toch weten hoe ze mensen aan het leren krijgen.

“Het is wonderlijk hoe we in Nederland het pedagogische hart op de juiste plek hebben, maar tegelijkertijd zo vasthouden aan uniforme eindtermen en standaardtoetsen. Hoe kunnen we zo’n verscheidenheid aan leerlingen zo over één kam scheren? Niet iedereen is hetzelfde. We moeten zorgen dat we ons onderwijs hierop inrichten.”

Hoe verhoudt de autonomie van een mens zich tot het leren in de praktijk?

“Het zelf invloed kunnen uitoefenen op je leersituaties heeft grote invloed op de rest van je leven. Het versterkt de motivatie voor zelfsturing en het kritisch nadenken. Je bevordert je geloof in eigen kunnen en de zin in leren en school neemt toe. Het meeste en het beste leer je waarschijnlijk door actief mee te doen in een combinatie van praktijk, ervaringen opdoen, cognitieve verdieping en reflectie.”

Hoe waarborg je dan de kwaliteit van de leerstof?

“Op dit moment lijkt het voorschrijven van leerstof de enige manier om de kwaliteit van leren en ontwikkelen te bevorderen. Daardoor blijft er weinig ruimte over voor vragen als: wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik? Hoe kan ik anderen helpen? Welke rol kan ik spelen met mijn mogelijkheden? Waar kan ik heen met mijn ambities? Het zijn juist deze vragen die betekenis geven aan leren, ontwikkeling en groei. Niet alleen voor docenten, maar zeker ook voor leerlingen en studenten. Vanuit die betekenis kan de motivatie ontstaan om samen aan de slag te gaan, te verkennen, te ontdekken en bekwaam te worden. Docenten en werkbegeleiders

‘Iemands bekwaamheid moet niet afhangen van testresultaten’

theoretische onderbouwing. Het werk in de praktijk werd gezien als inferieur aan de theoretische kennis op school. En dat gevoel zette zich hardnekkig vast in de zorgsector. Kort na de Tweede Wereldoorlog bestond de vooropleiding, de pre-klinische periode, voor een verpleegkundige uit slechts twee maanden theoretische verdieping met vakken zoals: anatomie, pathologie, fysiologie, psychologie, medisch rekenen, natuurkunde, ethiek en medisch recht. Sinds 1967 is de theoretische vooropleiding verder uitgebreid en duurt de opleiding minimaal 3,5 jaar. De praktijkperiodes zijn vaak teruggebracht tot stages. Om het niveau van de opleiding te bewaken dient een student voortaan zelfs minimaal 800 uur per jaar aan theorievakken te besteden.”

Er is dus sprake van meer kennis, maar minder voeling met de werkplek?

“Klopt. De emancipatie binnen het vak van verpleegkundige, die uiterst belangrijk was, heeft als bijeffect gehad dat het

gedemotiveerd door toets- en examen-druk. Dit verlaagt hun vermogen tot zelfsturing, kritisch denken en het geloof in eigen kunnen. En dat laatste is allesbepalend voor iemands ontwikkeling. En ook al zou het ons lukken om binnen de school een dergelijke rijke leercultuur te ontwikkelen, als die op de werkplek niet op dezelfde wijze doorgaat, missen we nog steeds ons doel. Wat dat betreft kunnen we veel leren van het praktijk-onderwijs.”

Hoe kunnen opleidingen leren van het praktijkonderwijs?

“De huidige opzet van het onderwijs belemmert de wil van velen om een leven lang te blijven leren. Veel jongeren met minder intellectuele bagage ontwikkelen in een leerstofgericht onderwijs een zwakke leeridentiteit. Een sterke leeridentiteit is echter wel nodig om bij te blijven in de zorg. We versterken met examens iemands extrinsieke motivatie. Prestaties vinden we daardoor belangrijker dan het leerproces. We kunnen mensen echter ook aanspreken op hun

hebben een cruciale rol in dit proces. Daarvoor zijn in principe geen verplichte leerstof en bijbehorende exameneisen nodig. Integendeel.”

Maar leerlingen zullen toch aan bepaalde eisen moeten voldoen?

“Opleidingen moeten uiteraard de kaders van een competentieprofiel bepalen waarin kerntaken en -opdrachten liggen vastgelegd. Net zoals ouders de grenzen aangeven waarbinnen het fietstocht-avontuur van hun kind kan plaatsvinden. De uitwerking is nu echter vooral dat de docenten de kloof vaststellen tussen de leerstof en de reeds aanwezige competenties van de leerlingen. Wat kan hij nog niet? Vervolgens gaat de leerling aan de slag om deze kloof te dichten. Door het volgen van instructie en het doen van onderzoek. Hierna stellen we het resultaat van dit proces vast door middel van een kennistoets, examen of het liefst een proeve van bekwaamheid in een realistische context.”

Hoe kun je iemands prestaties bijhouden zonder studiepunten?

“Dat kennis of vaardigheden tekortschieten, is niet zo erg. Vooral niet wanneer hiervan sprake is in een domein dat door de leerling zelf is gekozen. De docent helpt de leerling voortdurend bij het realiseren van zijn keuze. Door zelfsturing komt de leerling verder; hij denkt na waar hij goed in is, waar zijn passie ligt, wat er nodig is om beter te worden, hoe hij anderen kan aantonen dat hij goed is en hoe hij het werk goed kan uitvoeren. Je zult zien dat bij deze benadering leerprocessen gemakkelijker en sneller verlopen. Leerlingen vinden de stof interessanter en nemen meer op dan bij de huidige voorgeprogrammeerde leerstof die energie slurpt. De uitkomsten zullen per leerlingen echter wel verschillend zijn, en ik weet niet of we dat kunnen verdragen.”

Wat is de belangrijkste les die onderwijskundigen uit uw verhaal kunnen trekken?

“Hoe goed we het in Nederland doen met onze fietscultuur door elk kind de ruimte te geven, zo strikt leggen we onze

kinderen aan banden als ze hun talenten willen ontwikkelen. Geef talent juist de ruimte. Perk talent niet in met verplichte leerdoelen. Sta ook naast je student. Bespreek wat hij of zij belangrijk vindt om te leren en bied dat aan. We kunnen wat dat betreft wederom veel leren van het praktijkonderwijs. Daar staan leraren als ontzettend goede coaches aan de zijde van hun leerlingen. Ze trekken zich niks aan van het formele curriculum. Alles wat zij voor elkaar krijgen is immers winst bij jongeren op dit onderwijsniveau. Waarom zouden we een soortgelijke weg niet bewandelen bij mensen met meer bagage. Dan kun je echt meters maken.”

Hoe ziet u dat leren-op-praktijk-niveau voor zich op mbo-of hbo-niveau?

“Zorg op mbo- en hbo-niveau ook voor beschermde leeromgevingen, zoals in het praktijkonderwijs. Geef iemand de ruimte om zijn eigen talenten te ontdekken. Betekenisvolle opleidingen zijn opleidingen die studenten doen geloven in hun eigen succes. En dat is de basisvoorwaarde om te leren en groeien. In het onderwijs wil je graag mensen tegenkomen die in jou geloven en jou de vrijheid geven om nieuwe zaken te verkennen en te laten leren binnen de kaders van het vakgebied. Kies voor een opleidingssysteem dat gemotiveerde mensen omarmt in plaats van ze uitsluit met toetsen en verplichte prestaties. Als iemand enthousiast is en de wens heeft om in de zorg te werken dan heb je de basisvoorwaarden in huis om iemand betekenisvol werk in de praktijk te laten verrichten. Hij of zij zal er zelf ook nog eens trots op zijn. Wat willen we nog meer?”



Joseph Kessels

Joseph Kessels startte in 1975 als student met het maken van instructiefilms voor verplegende beroepen. Hij bracht hiermee de praktijk van het ziekenhuis in het klaslokaal. Deze schoolopdracht werd bepalend voor zijn pleidooi voor de integratie van werken en leren. Kessels promoveerde in 1993 cum laude op een proefschrift over het ontwerpen van leertrajecten. Vanaf 1995 bezette hij leerstoelen op het gebied van bedrijfsopleidingen en educatief leiderschap aan de Universiteit Leiden, Universiteit Twente en de Open Universiteit.

In 1977 startte hij samen met Cora Smit Kessels & Smit The Learning Company, dat uitgroeide tot een internationaal advies- en onderzoeksbureau. In 1989 verleende de NVO2 Joseph Kessels de eerste Opleidingsonderscheiding en in 2000 ontving hij van de Twentse studenten de Universitaire Onderwijsprijs. In 2017 ging de hoogleraar met emeritaat. Sindsdien werkt hij als zelfstandig adviseur en onderzoeker.