



DE LEERSITUATIE IN HET MODEL VAN OPLEIDEN EN LEREN

De vraag, die vaak als uitgangspunt van didactische overwegingen bewust, of onbewust gesteld wordt, luidt ongeveer als volgt: Wat moet ik (opleider, leraar, trainer, enz.) doen om effectief (met voldoende resultaten) op te leiden?

Er wordt dan in feite gevraagd naar richtlijnen en methoden, die een goed resultaat garanderen. Om daarop antwoord te kunnen geven, moet eerst een andere vraag gesteld worden: Wat moet de lerende (cursist, leerling, enz.) doen, om met succes te leren?

Pas als dit laatste beter doorzien wordt, weet de opleider hoe hij moet handelen.

We gaan eerst in op het aandeel van de lerende in het gehele proces van opleiden en leren, vervolgens op dat van de opleider.

1. Leren

Zin van alle leren is, dat iemand er iets nieuws door verwerft (kennis, inzicht, vaardigheid, enz.). We noemen dit het **leerresultaat** of "eindgedrag", d.w.z. de vorm van gedrag, die verworven is aan het einde van een leertijd. Alle activiteiten van opleider en cursist zijn gericht op en ontlenen hun zin aan het bereiken van bepaalde leerresultaten. Het gaat om leerresultaten, die blijvend beschikbaar zijn en die ook gebruikt kunnen worden in situaties, waarin gehandeld moet worden.

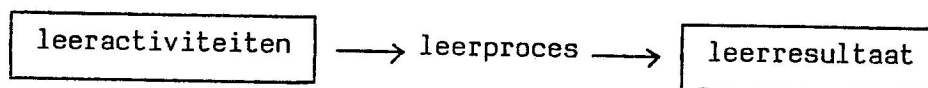
Hoe komt een leerresultaat tot stand?

In de eerste plaats moet de cursist een (gerichte) activiteit uitoefenen, b.v. lezen, luisteren, denken, proberen, oefenen, discussiëren, enz. Dit vatten we samen als: **leeractiviteiten** (leergedrag). Daaraan zijn twee kanten te onderscheiden: een actieve en een passieve. De actieve kant bestaat daarin, dat een leerling (een reeks van) handelingen verricht, die op een doel zijn gericht. Dit is intentioneel (d.w.z. bewust opzettelijk, gericht) leren of **werken** (met een leerdoel - niet een produktiedoel).

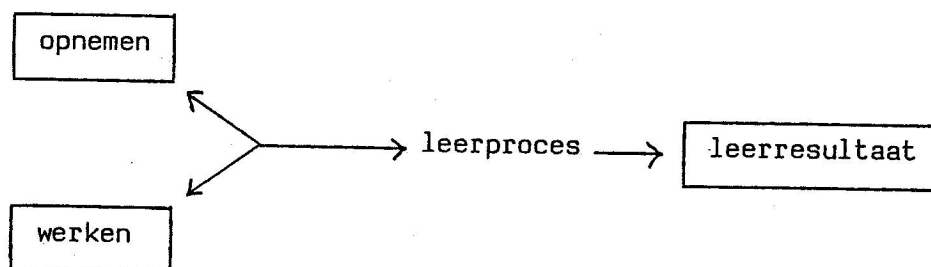
Activiteiten zoals lezen, denken, autorijden - eigenlijk elke activiteit - doen wij in het leven zonder bedoeling iets te leren, maar met een ander doel. Niettemin leren we daarbij (ongemerkt) ook iets, tenminste zolang het geen volledige routinehandeling geworden is. Het leerresultaat is dan een neveneffect, dat niet nagestreefd wordt. Is ons doel, dat wij met een bepaalde activiteit willen bereiken, een leerdoel, dan is er sprake van een leeractiviteit.

Voor een leerresultaat is het echter niet alleen nodig, dat we iets doen, maar tegelijkertijd: waarnemen, ons openstellen en daardoor iets **opnemen**. Dit is een passieve kant van de leeractiviteit, we kunnen ook zeggen: de **leerervaring**. Nu is het zo, dat leerresultaten niet onmiddellijk aanwezig zijn, wanneer we een leeractiviteit verrichten. Er gaat een korte of langere tijd overheen, soms met vele malen herhaalde leeractiviteiten, totdat een resultaat in de vorm van kunnen en beheersing is bereikt. Wat in ons tussen leeractiviteit en leerresultaat plaatsvindt, noemen we het **leerproces**, een proces van interne verandering, dat gedeeltelijk onbewust verloopt.

Het bovenstaande kan nu worden samengevat in een schema, dat het verloop van het leren weergeeft:



of:



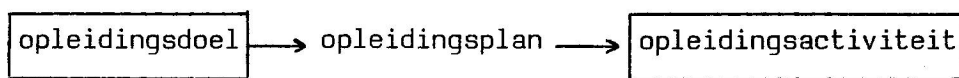
2. Opleiden

Wat doet nu de opleider, wanneer hij cursisten ertoe wil brengen iets te leren. In de eerste plaats moet hij weten, wat er met de opleiding bereikt moet worden. Welke leerresultaten worden nagestreefd. Dus het vinden en vaststellen van **opleidingsdoelen**. Voorzover de lerende zich met deze doelen indentificeert of ze zich zelf stelt, spreken we van **leerdoelen**.

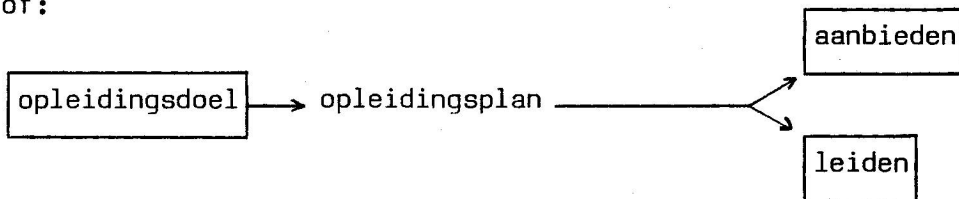
Vervolgens moet hij zich afvragen langs welke weg deze doelen bereikt kunnen worden, welke activiteiten ondernomen moeten worden, welke leerstof daartoe geschikt is, welke tijd daartoe nodig en beschikbaar is, enz. Dit kan worden samengevat als: ontwerpen van een **opleidingsplan** (programmeren).

Ten slotte moet hij tegenover een concrete groep deelnemers een reeks activiteiten ontplooiën, waarin de overdracht

plaats kan vinden van hetgeen in het opleidingsplan is voorbereid. Wij vatten dit samen als **opleidingsactiviteiten** (lesgeven). Daaraan zijn weer twee aspecten te onderscheiden, n.l.: hij moet bepaalde inhoud (leerstof) **aanbieden**, anderzijds moet hij de daarbij passende **leeractiviteiten** van de cursisten **leiden** (organiseren), b.v. aan het denken zetten, een experiment laten doen, een rollenspel spelen, enz. Deze gang van zaken kan weer in een schema worden weergegeven:

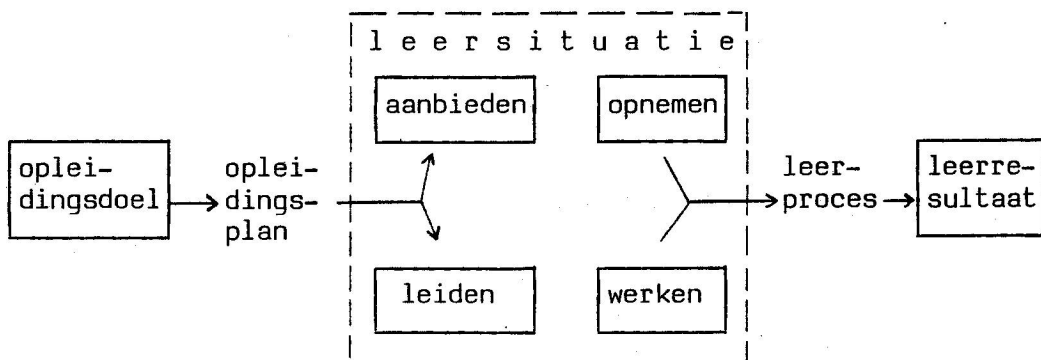


of:



3. De leersituatie

Brengen wij het proces van het opleiden en van het leren in één lijn, dan ontstaat het volgende beeld:



Dit is een "model van leren en opleiden", waarmee vele problemen die met het verzorgen van cursussen samenhangen, belicht kunnen worden. We laten hier alle aspecten weg, die samenhangen met het tot stand komen van opleidingsdoelen en opleidingsplannen. Om de aandacht te richten op de "leersituatie". Opleider en deelnemers ontmoeten elkaar in de **leersituatie**, waarin opleidingsactiviteiten en leeractiviteiten plaatsvinden. Eigenlijk dus een "opleidings-leersituatie". Korthedshalve spreken we van leersituatie.

Wat gebeurt er nu eigenlijk in de leersituatie tussen opleider en lerende?

De weg van opleidingsdoel naar leerresultaat is hier als het ware onderbroken, er is in principe een **kloof** tussen de opleider en de lerenden. Deze kloof moet overbrugd worden, wil dit samenzijn in de leersituatie vruchtbaar worden.

Men kan zich voorstellen, dat opleiders een helder doel gesteld en een uitstekend programma opgesteld hebben, maar dat zij in de leersituatie tegenover een groep komen te staan, die niet gewild is dat doel of dat programma te accepteren of die niet capabel is het gebodene op te nemen. In dat geval treedt er een "stuwning" in de stroom op, het leereffect is gering en zowel opleiders als cursisten zijn ontevreden.

Wat er in de leersituatie tussen opleider en deelnemer(s) gebeurt, vatten we samen met het begrip: **interactie**.

Daaraan onderscheiden we drie aspecten:

- . communicatie;
- . samenwerking;
- . relatie.

Communicatie

Om deze kloof te overbruggen is het in de eerste plaats nodig, dat hetgeen aangeboden wordt, door de ander (meestal de lerende) opgenomen wordt.

Naarmate dit gebeurt, d.w.z. de aangeboden inhoud zodanig overkomt, dat de lerende in zijn bewustzijn dezelfde inhoud heeft als de opleider (bedoelt), is er sprake van **communicatie**.

Hier kunnen zich alle problemen voordoen, die bekend zijn uit de communicatieleer.

Als algemeen criterium voor de aanbieding geldt: zodanig aanbieden dat de inhoud ook werkelijk opgenomen kan worden, dus "verteerbaar" is voor de aanwezige deelnemers op een gegeven moment, of dat deze in een bepaalde periode verwerkt kan worden.

Samenwerking

Wanneer de opleider les geeft terwijl de lerenden met iets anders bezig zijn, vindt geen interactie en dus ook geen overdracht plaats. Ook de activiteiten van opleiders en cursisten moeten op elkaar afgestemd zijn, elkaars complement vormen (b.v. wanneer de een spreekt, moet de ander luisteren). De lerende **volgt** de aanbieding en de opleider (**bege-**) **leidt** de leeractiviteiten van de deelnemer. Samenwerking verbindt dus het "werken" en het "leiden" in ons leermodel.

Naarmate opleiders en deelnemers gedurende een les een "gemeenschappelijke weg" gaan, des te meer zal de "kloof" overbrugd worden. Dit veronderstelt dat beiden hetzelfde doel voor ogen hebben en nastreven, althans dat deze doelen tijdens de gemeenschappelijke activiteit steeds meer gelijk gericht worden.

Dit klinkt misschien vanzelfsprekend - maar de verwezenlijking daarvan in de praktijk vergt een grote mate van didactisch inzicht en sociale vaardigheid. Veelal gaat de leraar zijn weg, gevolgd door een schare die geen idee heeft waar het eigenlijk heen gaat. Allengs blijven sommigen steeds verder achter, anderen dwalen af en gaan eigen wegen, totdat de leraar vrijwel alleen zijn lesdoel bereikt, een verstrooide kudde achterlatend.

Als hoofdcriterium voor het leiden van leeractiviteiten geldt, dat de deelnemer daartoe gemotiveerd is. **Motivatie** is meer dan de "wens" iets te weten of te kunnen. Er is pas sprake van motivatie als we erdoor "in beweging komen" om iets te ondernemen, een activiteit te ontplooiën (leerwil). Elke leeractiviteit ontmoet weerstanden, die overwonnen moeten worden, om dat te willen moet men gemotiveerd zijn, d.w.z. er moeten **motieven** (drijfveren, beweegredenen) aanwezig zijn, zoals belangstelling en uitdaging of inzicht in de waarde, de noodzaak, het belang van de leersultaten voor een of ander doel.

Relatie

Het derde aspect ten slotte van de interactie in de leersituatie, is de relatie tussen opleider en deelnemer. Er is een zekere mate van persoonlijk **contact** nodig om communicatie en samenwerking mogelijk te maken. Is dit intensief, dan spreken we van **ontmoeting**.

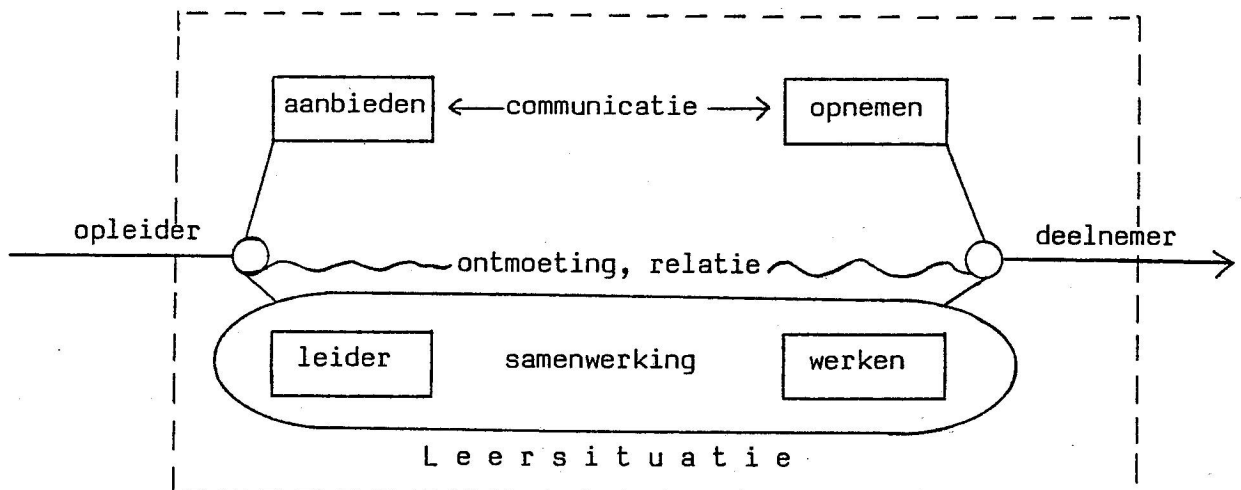
Daardoor ontstaat een relatie tussen personen of groepen. Voorwaarde voor een dergelijke relatie is, dat beide elkaar in voldoende mate **accepteren** en bereid zijn te **benaderen**, zowel als persoon als in hun rol en rolopvatting.

Het kan zijn, dat deelnemers aan een cursus bepaalde opleiders niet in die rol accepteren, b.v. omdat zij vinden, dat er teveel of te weinig aangeboden wordt of de vorm van leiding als inadequaar beleefd wordt. Omgekeerd kan de opleider bepaalde cursisten als ongeschikt voor deze cursus beoordelen. Ook als dat niet uitgesproken wordt, heeft het reeds een negatieve invloed op de relatie en daarmee ook op de leeractiviteiten. Volwassen deelnemers, die naar een cursus "gestuurd" zijn, willen zich soms helemaal niet in de rol van de cursist begeven. Het zijn dan veelal negatief gestemde en zeer kritische deelnemers.

Om relaties op te bouwen, die het leren bevorderen, is een groepsproces (groepsvorming) nodig. De aard van de relaties onderling en met de opleiders kan zeer verschillend zijn. Er is niet één optimale vorm, maar er zijn er vele, afhankelijk van de samenstelling van de groep, de leeftijd der deelnemers e.d.

Samenvattend beeld van de interactie

Het gebeuren in de leersituatie kunnen we als volgt schematisch weergeven:



Door interactie (communicatie, relatie en coöperatie) moet dus de "kloof" tussen opleider en deelnemer in de leersituatie overbrugd worden. De activiteiten van lesgever en leerling sluiten op elkaar aan, wanneer zij met dezelfde inhoud bezig zijn (communicatie) en wanneer zij een samenwerkende groep zijn. Naarmate opleiders en deelnemers elkaar niet "bereiken" (individueel of als groep) vertonen hun activiteiten weinig verband en wordt het overdrachtseffect geringer.

De didactische groundbegrippen in dit schema vatten we hier nog eens samen.

Leersituatie

De situatie, waarin opleider en deelnemer elkaar ontmoeten en waarin de opleidings- en leeractiviteiten plaatsvinden.

Communicatie (in de leersituatie)

De mate, waarin datgene wat aangeboden wordt door de ander opgenomen wordt.

Samenwerking (van opleider en leergroep)

De mate waarin opleider en deelnemers gemeenschappelijk onderweg zijn om hetzelfde doel te bereiken.

Relatie (tussen opleider en deelnemers)

De mate van contact of ontmoeting die m.n. berust op het wederzijds accepteren van de persoon en de rol van de partner.

Leeractiviteit

De innerlijke of uiterlijke activiteit van de lerende gericht op een bepaalde stof, probleem of opgave, met het doel iets te leren.

Werken

Het actief gericht zijn en zich bezighouden met een bepaald onderwerp, probleem, te leren handeling enz.

Opnemen

Het zich openstellen voor en bewust verbinden met een nieuwe inhoud (leerervaring).

Opleidingsactiviteit

De activiteiten van de opleider in de ontmoeting met een concrete groep van deelnemers. Te onderscheiden in:

Leiding geven

Het organiseren en leiden van de leeractiviteiten (het werk) en het activeren van de deelnemers.

Aanbieden

Het brengen of beschikbaar stellen van leerstof, die bestemd is om door de lerenden te worden opgenomen of die als materiaal dient, waarmee deze een zinvolle leeractiviteit kunnen ontwikkelen (leermiddel).