



## Opleidingsdocent, een sleutelfiguur



## Voorwoord

Het is alweer een tijd geleden dat de lerarenopleidingen projecten in het kader van educatief partnerschap opstartten. In de periode van 2000 tot 2004 zochten ze meer aansluiting bij de scholen. Ze gingen met scholen in gesprek over de vraag hoe je het beste kan opleiden. Nieuwe ideeën werden werkelijkheid. Zo deed de lio zijn intrede. Ons Middelbaar Onderwijs en Fontys Hogescholen gingen in 2000 samenwerken in het OMO/Fontysproject en introduceerden de 'vakoverstijgende begeleiding'. Naast de vertrouwde schoolpracticumdocent verscheen de opleidingsdocent op het toneel: de docent die de stages ging coördineren én een inhoudelijke bijdrage ging leveren.

Inmiddels is de opleidingsdocent niet meer weg te denken. Hij of zij is het gezicht van de school als het om 'opleiden in de school' gaat. Binnen OMO zijn al meer dan vijftig collega's opgeleid en gecertificeerd als opleidingsdocent. Vanaf het allereerste begin komen de opleidingsdocenten regelmatig bij elkaar. Er is een grote behoefte om ervaringen uit te wisselen, elkaar te helpen en ideeën uit te werken. Naarmate het opleiden in de school zich ontwikkelde, groeide tevens de behoefte aan een meer inhoudelijke en professionele aanpak: de opleidingskringen werden geboren. Er kwamen er drie. Er werden voorzitters aangewezen en de kringen gingen volgens een vast rooster vergaderen. Uitwisselen van ervaringen bleef belangrijk; daarnaast kwam er veel ruimte voor professionalisering.

### Convergentie en divergentie

De meerwaarde van het opleiden ligt bij OMO in de samenwerking van de scholen via de opleidingsdocenten. Binnen die samenwerking wordt gewerkt volgens de beginselen van convergentie en divergentie.

Convergentie wil zeggen dat alle deelnemende scholen voldoen aan dezelfde standaarden voor schoolgebonden opleiden in onderzoek. Een opleidingsdocent moet op iedere OMO-school aan dezelfde kwalificaties voldoen. Evenzo gelden voor de scholen steeds dezelfde normen met betrekking tot onderzoek, IPB, afspraken tussen de scholen en lerarenopleidingen enz.

Met divergentie bedoelen we dat binnen deze afspraken de deelnemende OMO-scholen hun eigen profiel houden. Hierdoor kunnen zij het opleiden in de school direct koppelen aan de eigen schoolontwikkeling. De diversiteit die zo ontstaat, maakt dat binnen OMO een veelheid van specifieke, van elkaar verschillende werkplek- en opleidingsplaatsen kunnen worden aangeboden, terwijl er tegelijkertijd overal dezelfde normen gelden (convergentie).

Opleiden in de school krijgt in de komende jaren nog meer impact. De dieptepilots van OMO zullen zich mogelijk ontwikkelen tot officiële (door OCW erkende) 'academische opleidingscholen'. De andere OMO-scholen ontwikkelen zich als een netwerk rond deze 'academische opleidingscholen'. Concreet houdt dit in dat de OMO-scholen een opleidingsfunctie ontwikkelen met een A-, B- of C-status:

- A = scholen voldoen in 2011 aan de normen voor een opleidingschool, waardoor zij gekwalificeerd zijn om studenten te begeleiden;
- B = scholen voldoen in 2011 aan 'A' en kunnen daarenboven opleidingsproducten ontwikkelen in samenspraak met de academische opleidingscholen, waarmee zij samenwerken;
- C = voldoen aan 'B' en hebben een basisinfrastructuur voor het doen van schoolgebonden onderzoek.

"Het ideaal is teamwork ontwikkelen. Docent zijn doe je niet in je eentje."

## Meegroeien

In deze ontwikkeling speelt het netwerk van opleidingsdocenten een cruciale rol. Als samenwerkingsverband van specifiek geschoolde professionals groeit het mee met de opleidingsstructuur binnen OMO. De opleidingsdocenten komen in aanraking met verschillende lerarenopleidingen en hun werkwijzen. Het merendeel van de scholen werkt samen met de opleidingen van Fontys Hogescholen. Een aantal scholen werkt vanwege hun ligging samen met de HAN en ILS-RU. Scholen uit West-Brabant werken samen met de Hogeschool Rotterdam. Daarnaast komen ook de universiteiten als samenwerkingspartners in beeld.

Samenwerken met meerdere partners is een positieve, leerzame ervaring. Voor het netwerk van OMO-scholen is een goede samenwerking met lerarenopleidingen een vereiste. De opleidingsdocenten staan in het hart van deze ontwikkeling. Zij trekken al jaren samen op en daardoor is een gedeelde visie ontstaan. Deze berust op een aantal essentiële uitgangspunten, die we met elk van onze partners willen verwezenlijken.

Wat zijn die uitgangspunten? Om te beginnen vinden we partnerschap met de lerarenopleiding belangrijk, maar willen we daarnaast graag dat de lerarenopleidingen ook naar elkaar toe partners zijn. Verder gaat het ons steeds om de integratie van theorie en praktijk; we willen een brug slaan tussen werken op school en leren in het instituut en in de school. Binnen OMO willen we ons bovendien graag verder ontwikkelen naar de onderzoeksmatige kant. Dat houdt in dat studenten zich op methodisch verantwoorde wijze zelf ontwikkelen door onderzoek te doen naar de schoolpraktijk. Zo ontwikkelen zij een kritische onderzoekende houding, van waaruit zij systematisch het eigen handelen verbeteren én tegelijkertijd het onderwijs in het eigen schoolvak ontwikkelen.

Ten slotte: de directe partner van de opleidingsdocent is de collega van het instituut, ongeacht of die nu 'ambassadeur', de 'algemeen begeleider van het instituut' of 'FontysContactDocent' heet. Wij werken graag met hen samen. Zonder hun enthousiasme en deskundigheid zouden wij ons nooit om hebben kunnen ontwikkelen. Zij hebben ons de professionele ruimte gegeven, waardoor wij als gelijkwaardige partners samen kunnen werken en samen kunnen groeien in onze rollen.

### Jos Hulsker



## Organisatie

Elke opleidingsdocent van OMO is aangesloten bij een opleidingskring.

OMO kent drie opleidingskringen.

Opleidingskring 1 bestaat uit opleidingsdocenten van OMO-scholen in en rond Tilburg.

Opleidingskring 2 verenigt de opleidingsdocenten van scholen die deelnemen aan de diepte-pilot 'de academische school' plus de opleidingsdocenten van het Maaslandcollege, Merletcollege en het Elzendaalcollege. In opleidingskring 3 vinden we de opleidingsdocenten van de OMO-scholen in Oost-Brabant.

Opleidingskring 2 wordt voorgezeten door Christl van den Bekerom van het Fioretti College, terwijl de opleidingskringen 1 en 3 Loes Kraakman van 2College als voorzitter hebben.

De opleidingskringen werken volgens een jaarprogramma met acht bijeenkomsten. De eerste en de laatste bijeenkomst houden de drie opleidingskringen gezamenlijk.

Loes Kraakman en Christl van den Bekerom over de opleidingskringen:

### “Opleiden in de school is een zaak van professionals”

*Opleiden in de school is een proces van lange adem. Een ingewikkeld proces ook. Enerzijds wordt immers toegewerkt naar een gemeenschappelijke praktijk (convergentie), terwijl anderzijds elke school er een eigen invulling aan geeft (divergentie). Opleidingsdocenten zijn hierbij nauw betrokken en vervullen een soort pioniersfunctie. De opleidingskringen bieden hun welkome ondersteuning, is de ervaring van kringvoorzitters Christl van den Bekerom en Loes Kraakman.*

## Professionalisering

Loes: “Vroeger hadden we de netwerkbijeenkomsten van OMO, maar die vonden slechts drie keer per jaar plaats. De opleidingskringen zijn veel professioneler: we komen vaker bijeen en we zijn met gecertificeerde mensen onder elkaar.”

Die professionaliteit zit 'm ook in de wijze waarop onderwijskundige thema's worden aangesneden.

Loes: “Chris Kroeze is onderwijskundige en lerarenopleider bij ILS-HAN. Als promovendus is hij betrokken bij de drie opleidingskringen; hij doet onderzoek naar de implicaties van opleiden in de school. Hij kan goed luisteren en draagt thema's aan.”

Christl: “Meestal introduceert hij het thema, waarna we er met alle leden van de kring over praten. Een voorbeeld van zo'n thema is de 'klik' in het kennismakingsgesprek. Elke opleidingsdocent herkent het: je praat voor het eerst met een student en eigenlijk heb je meteen een beeld van hoe hij of zij zich zal ontwikkelen. Een ervaren opleidingsdocent heeft het dan vaak bij het rechte eind! Maar is dat rechtvaardig? Iedere student moet toch een eerlijke kans krijgen? Met Chris hebben we geleerd dat je je intuïtie niet opzij hoeft te zetten, als je de student ondertussen maar alle ruimte geeft. Een ander boeiend thema was het kennismakingsgesprek tussen schoolpracticumdocent en student, dat we aan de hand van video-opnames hebben geanalyseerd. Op zo'n moment besef je dat veel meer uit zo'n gesprek te halen is voor zowel de schoolpracticumdocent als de student, mits je de schoolpracticumdocent de juiste technieken aanleert. Ook daar hebben we veel van geleerd.”

Loes: “Chris heeft ook interviews gehouden met studenten, opleidingsdocenten en schoolpracticumdocenten; heel prikkelend.”

Van de professionaliteit van de opleidingsdocenten en de schoolpracticumdocenten hangt veel af. Loes: “Het is de bedoeling dat de opleidingsdocent zó professioneel wordt, dat hij of zij zelf straks ook schoolpracticumdocenten kan opleiden.”

Bij een voortgaande professionalisering passen ook de registers voor schoolpracticumdocenten en opleidingsdocenten die door OMO-UvT worden ontwikkeld.

“Teder draagt op een heel eigen manier een steentje bij om het opleiden binnen de school vorm te geven. Vaak levert dat verrassende inzichten op.”



Beide voorzitters zijn daarbij betrokken, doordat zij een advies zullen uitbrengen over de procedure voor de registratie en het onderhoud (nascholing) ervan.

### Kennisdeling

Professionalisering vraagt daarnaast om kennisdeling, een ontwikkeling die zich steeds sterker doorzet. Christl: "Hoe was het eerst? Als opleidingsdocent ontwikkelde je je eigen materiaal en wilde je het vooral anders doen dan je collega. Toen we net met de opleidingskringen begonnen, stonden de bijeenkomsten nog in het teken van feedback geven en bij elkaar kijken; het was vooral informatief voor jezelf. Inmiddels weten we wat we aan elkaar hebben en zijn we zover dat we samen materialen ontwikkelen, waarbij we kijken hoe we die optimaal kunnen afstemmen op de jaargroepen. Denk aan workshops over conflicthantering, lastig gedrag of coaching die we aan de studenten van verschillende scholen tegelijk aanbieden. De kennisdeling is naar een hoger niveau getild." Loes: "En we hebben nu ook de website die is opgezet door Jos Niewold van de Nieuwste school. Iedere opleidingsdocent kan hiervoor een inlogcode krijgen; als je materiaal hebt ontwikkeld, kan je het op de site plaatsen."

"Opleiden op de werkplek is een complex gebeuren dat veel verschillende perspectieven en doelen in zich verenigt. Met het onderzoek naar het begeleiden van leraren in opleiding bij het leren op de opleidingsschool hoop ik dat we kunnen bijdragen aan een stevig fundament voor een optimale lerarenopleiding."

### In gesprek

De opleidingskring is bij uitstek de plek om alle ins en outs van opleiden in de school te bespreken. Christl: "Kijk, elke opleidingsdocent heeft z'n eigen school hoog en dat vind ik ook mooi. Maar als je een probleem hebt, kun je daar altijd vrijuit over praten. Zo van: bij ons op school gaat het zo, maar hoe doen jullie dat? Je kan de voor- en de nadelen open bespreken, want de opleidingskring is een veilige omgeving. En door het erover te hebben wordt ook de eenheid van het opleiden

in de school binnen OMO bevorderd."

Loes: "Op een gegeven moment heb ik een inventarisatie gehouden, met vragen als: Hoe zit het met de facilitering? Hoeveel schoolpracticumdocenten heb je? Heb je een eigen ruimte tot je beschikking? Daardoor groeide het vertrouwen: de opleidingskring is er echt voor onze belangen." Christl: "Het is goed dat je daarover kunt praten. En dat je elkaar tips kunt geven, bijvoorbeeld over wat je aan je directie aan facilitering kan vragen. Daarnaast moet je als opleidingsdocent heel veel dingen zelf opzetten, zoals interviews, themabijeenkomsten, bijeenkomsten voor schoolpracticumdocenten en startbijeenkomsten voor de diverse stages. Dankzij de opleidingskring heb je mensen met wie je dat samen kunt doen." Loes: "Dat is de meerwaarde van de opleidingskring; daarom is het zo belangrijk dat iedereen de bijeenkomsten bezoekt."

### Ontwikkeling

De OMO-scholen gaan een opleidingsfunctie ontwikkelen, met een A-, B- of C-status naar keuze. Ongetwijfeld gaat deze ontwikkeling in de opleidingskringen veel aandacht krijgen. Loes: "Opleiden in de school is zó divers: voor sommige scholen begon het al in 2000, maar voor andere veel later. Ik denk dat opleidingsdocenten op dit moment veel behoefte hebben aan een format voor de opleidingsstructuur, dat je kan aanpassen aan de eigenheid van je school."

Tot slot, welke ambities koesteren de beide voorzitters voor de opleidingskringen?

Loes: "Nog meer uitwisseling van materialen en ideeën."

Christl: "En nog meer bekwame, gecertificeerde opleidingsdocenten en schoolpracticumdocenten."

Loes: "Opleiden in de school moet een gewaardeerde plek in de school krijgen; een zaak van en door professionals."

Christl: "Docenten die daar niet bij betrokken zijn, moeten echt het gevoel krijgen dat ze iets missen!"

"Je leert heel snel de specifieke kwaliteiten van de studenten erkennen en daarop inspelen door op een gerichte wijze feedback te geven. Leuk is ook dat de schoolpracticumdocent zich ontwikkelt van tipgever tot coach."



## De 'opleiding' voor opleiders in de school

*De opleidingsdocenten van OMO hebben allemaal een opleiding gevolgd. OMO stelt daarvoor zelf de standaarden en het is de Raad van Bestuur die hen certificeert. De opleiding wordt echter verzorgd door Archimedes Lerarenopleiding van de Hogeschool Utrecht. Is het dan een cursus van Archimedes? Nee, het is een cursus van OMO die in nauwe samenwerking met de OMO-scholen én met de deskundige inbreng van Archimedes is ontwikkeld. Een succesvolle samenwerking, want inmiddels zijn er meer dan vijftig OMO-opleidingsdocenten opgeleid.*

Het opleidingstraject bestaat uit zes bijeenkomsten van één dag elk. Aan de hand van een competentieprofiel voor de opleidingsdocent gaan de deelnemers aan hun ontwikkeling werken. Elke deelnemer maakt een portfolio om deze ontwikkeling in beeld te brengen. Het traject wordt afgesloten met een eindgesprek waaraan ook de rector of conrector van de eigen school deelneemt. Dat blijkt zeer stimulerend te zijn.

"Gesprekken met studenten, lesbezoeken en contacten met collegae SPD, OD en FCD brengen mij steeds bij de kern waar het in onderwijs echt om gaat: relatie, autonomie en competentie. En... hoe mooi het leraarsberoep is!"

### Blijven professionaliseren

De volgende onderwerpen komen aan de orde: de school als lerende organisatie, begeleiden en coachen, intervisie, assessment, opleiden in de school en reflecteren. Uit de evaluatie van de laatste 'lichting' blijkt dat de opleidingsdocenten tevreden zijn over het traject en dat zij vinden dat het hun veel oplevert. Een belangrijke meerwaarde is dat een opleidingsgroep uit mensen van verschillende scholen bestaat. Het uitwisselen van ervaringen wordt daardoor interessanter. Daarnaast wordt een band gesmeed tussen opleidingsdocenten die vervolgens in de opleidingskringen verder samen optrekken.

Na de opleiding gaat de professionalisering door. Dat gebeurt binnen de opleidingskringen en in de workshops die over diverse thema's worden gegeven.

## Basistraining voor schoolpracticumdocenten

Archimedes verzorgt voor OMO ook de basistraining voor schoolpracticumdocenten. Dit is een traject van vier dagdelen waarin de begeleiding van de student centraal staat. Het gaat daarbij om de basisvaardigheden van de schoolpracticumdocent, zoals effectief reflecteren en het begeleiden/coachen van de student bij diens competentieontwikkeling. Uit de evaluaties blijkt dat de deelnemers het coachen als grootste leeropbrengst zien. Als dat mogelijk is, worden ook deze opleidingsgroepen samengesteld uit deelnemers van verschillende scholen. Een school kan echter ook kiezen voor een opleidingsgroep die uitsluitend uit eigen mensen bestaat. Vaak is het de opleidingsdocent die deze keuze maakt. Hij of zij heeft ook in andere opzichten een sleutelrol. De opleidingsdocent geeft bijvoorbeeld ook aan welke thema's het meeste accent krijgen tijdens de basistraining.

Informatie: [Y.boerenkamp@omo.nl](mailto:Y.boerenkamp@omo.nl)

"Ik groei er zelf van als docent en persoon, het is een win-winsituatie. Ik vind het een eer dat ik het vertrouwen krijg van LIO's en nieuwe docenten en dat ik hun groei, hun problemen en successen van zo dichtbij mee mag maken."



## Wat drijft opleidingsdocenten?

*Ze vervullen een bijzondere functie en daar prijzen ze zichzelf gelukkig mee. Verder zijn het gewone mensen: nog steeds op-en-top docent, maar wél in een andere setting. Dat blijkt uit de reacties die we de OMO-opleidingsdocenten via een enquête ontlokten.*

### Wat motiveert je?

Eén opleidingsdocent verwoordde het kort en krachtig: "Aankomende collega's (nog) beter voorbereiden op een boeiende taak, die nooit af is." Dat is nodig, want zoals een andere opleidingsdocent opmerkte: "Ik heb het zelf erg gemist toen ik begon in 1973."

Opleidingsdocenten blijven in ieder geval docenten: mensen die trots zijn op hun vak en dat graag doorgeven aan hun aankomende collega's. En die zelf gestimuleerd worden, als ze zien dat anderen groeien en dat zij daaraan hun steentje bijdragen. Dat klinkt in verschillende toonaarden in vele reacties door. Al zegt één opleidingsdocent de organisatorische kant ook leuk te vinden.

### Welk ideaal heb je?

De opleidingsdocenten werd gevraagd om hun reactie per vraag tot zestig woorden te beperken. Ze moesten dus keuzes maken. Daar waren grofweg twee lijnen in te ontdekken. Eén groep benadrukte dat opleiden in de school teamwork is: een complex proces met betrokkenen in én buiten de school. Bijvoorbeeld: "In mijn ideaalbeeld zie ik een samenwerkingsverband tussen school, OMO-kenniskring en lerarenopleiding, waarbij zorgvuldige afstemming van elkaars kwaliteiten leidt tot een evenwichtig curriculum voor aanstaande docenten, gedeeltelijk op de werkplek, gedeeltelijk op de opleiding. Alles just-in-time!"

"Ik word vooral gemotiveerd door het enthousiasme van de studenten die gretig zijn om praktijkervaring op te doen en er voor open staan om echt te leren."

"Het is inspirerend om jonge mensen te zien groeien, dat geldt voor leerlingen maar ook voor studenten en beginnende docenten."

In de andere lijn lag het accent op het ontwikkelingsaspect voor studenten en docenten: "Mijn ideaal is om goed opgeleide docenten voor de klas te krijgen, die hun leven lang willen leren en enthousiast zijn en blijven voor dit prachtige vak." Dat elke docent een eigen ontwikkelingsweg heeft, wordt onderkend: "Mijn ideaal is dat de studenten zich ontwikkelen in het docentschap in al zijn aspecten en dat zij daarbij hun eigenheid behouden."

### Welke impact heeft de functie van opleidingsdocent op jou?

#### Waar in ben je als professional gegroeid?

Opleidingsdocent zijn is verrijkend voor je persoonlijke en professionele ontwikkeling: daar zijn de opleidingsdocenten het wel over eens.

En 'Practice what you preach' is blijkbaar hun motto, leiden we uit de reacties af. Wat van studenten wordt gevraagd, brengen de opleidingsdocenten zelf in de praktijk. Velen zijn (nog) kritisch(er) naar hun eigen functioneren gaan kijken. Eén van hen zei het zo: "Kennissen en vaardigheden hebben mijn zelfbewustzijn als begeleider gestimuleerd en daarmee de begeleiding van studenten als een geïntegreerd ontwikkelingsproces verbeterd. Ik ben begeleider geworden met het bewustzijn dat mijn ontwikkelingsproces pas is begonnen."

