

DE COACHENDE OPLEIDER



"Coachen doe ik nu toch al een aantal jaren, maar ik kan blijven leren," zegt een deelnemer aan de eerste bijeenkomst voor de 'opleiding voor opleiders'. Coachen en opleiden worden vaak in één adem genoemd. De opleider is niet anger degene die kennis overdraagt aan de student. De opleider coacht. Het lectoraat vernieuwende opleidingsmethodiek en -didactiek heeft een opleiding voor opleiders ontwikkeld.

Tijdens de eerste bijeenkomst van de opleiding voor opleiders is het een drukte van belang. Er zijn coaches, deelnemers en studenten. De coaches begeleiden de deelnemers die worden opgeleid tot opleider, een leerproces voor beide groepen. In de ochtend krijgen de deelnemers te horen dat er 's middags studenten komen. Deze zullen zij coachen bij hun keuze voor een domein waarbinnen de studenten willen leren. Aan de slag dus: bedenken hoe het in de middag aangepakt moet worden en wat daarbij nodig is. In korte tijd ontstaat er een programmaatje en ligt er een taakverdeling. Ook krijgen de deelnemers feedback van de coaches en de coaches van de deelnemers. Thema's die naar boven komen: hoeveel doe je als coach, wanneer verstoor je een proces bij een student en wanneer draag je daar aan bij? Hoe kun je je in een gesprek mengen zonder dat je stoort? Hoe kun je aanvoelen wat je moet doen? Dat dit voor zowel de coaches als de deelnemers een voortdurend aftasten en fouten maken blijft, is duidelijk. Door in deze bijeenkomst met deelnemers, coaches en studenten te werken kunnen we onze ervaringen direct met elkaar delen. Als er iemand over je schouder meekijkt, word je je bewuster van je handelen. Als we er daarna over praten, geven we er taal aan. Met een voldaan gevoel sluiten we de dag af. Ieder heeft weer een stapje in zijn ontwikkeling tot opleider gemaakt, en voldoende vragen om mee aan de slag te gaan.

Zelfgestuurd leren

De opleiding voor opleiders is ontwikkeld om nieuwe collega's van de Hogeschool Utrecht op te kunnen leiden tot opleiders. Hoewel de meeste collegae van de Faculteit Educatie een onderwijsachtergrond hebben, zijn het niet als vanzelf opleiders. Lector Hans Jansen heeft een opleidingsmethodiek vanuit de filosofie van het Levend Leren ontwikkeld. In deze opleidingsmethodiek krijgt

de bandbreedte van docent gestuurd leren (Teacher Directed Learning, TDL) tot zelfgestuurd leren (Self Directed Learning, SDL) betekenis. Bij het TDL bepaalt de docent wat een student moet leren en vaak ook nog op welke manier. Vooraf bekijken waar hiaten in de kennis van de student zitten en achteraf toetsen of de student nu wel alle kennis heeft, zijn elementen die in een TDL-gerichte opleiding een plek hebben. Als een student leert vanuit een SDL-optiek, bepaalt hij (in contact met de opleiding, de opleider, het werkveld en medestudenten) wat zijn leerdoelen zijn en op welke manier hij deze doelen wil bereiken. Een opleider zal zich dan veel meer richten op het ondersteunen bij de ontwikkeling van de leer kwaliteiten van de student. Niet elke opleiding zal uitgaan van SDL. En zelfs als een opleiding vooral het SDL van studenten wil bevorderen, zullen er momenten zijn dat de opleider bepaalt wat er gebeurt. In de opleiding voor opleiders gaan we van een opleiding uit die zoveel mogelijk SDL wil zijn en ook dan zijn er TDL-activiteiten. Tijdens de eerste bijeenkomst van de opleiding voor opleiders oefenen we met het introduceren van een leerlandschap door de deelnemers. Dit is een TDL-activiteit. Het leerlandschap is immers door de opleiding gegeven. Vanuit deze introductie door de deelnemer, moet een student kunnen komen tot een eigen keuze van een domein waarbinnen hij of zij wil gaan werken. Om SDL mogelijk te maken, zal een opleider aandacht moeten besteden aan de adoptie van het onderwerp: de student moet uiteindelijk zelf kiezen voor het onderwerp, het onderwerp adopteren, in plaats van gemotiveerd raken door studiepunten. "Hoe doe je dat, als opleider?" Deze vraag moeten de deelnemers die eerste bijeenkomst handen en voeten geven. Elke student en elke opleider is daarin anders, dus dat blijft steeds weer een spannende zoektocht.

Afwisselen

De opleiding voor opleiders is ontwikkeld door een groep enthousiaste collega's, onder begeleiding van Hans Jansen. In een aantal dagen verspreid over het afgelopen jaar zijn ideeën over opleiden uitgewerkt, plannen ontworpen voor de opleiding en oefeningen gedaan om de opleiding dit jaar te kunnen starten. Dit creatieve proces van ontwikkelen is intensief gevolgd door drie leden van de kenniskring in de vorm van een etnografisch onderzoek. Uit de nauwkeurige observatie van Hans en de deelnemers werd bijvoorbeeld duidelijk dat je als coach voortdurend het sturen en ruimte geven voor eigen ontwikkeling moet afwisselen. De observatie heeft een aantal concrete manieren opgeleverd waarop een coach dat kan doen. In dit proces van ontwikkelen is geprobeerd om los te komen van de traditionele manier van denken over opleiden. Dat is lastiger, dan gedacht zou worden. We zijn immers allemaal in een traditioneel onderwijssysteem opgegroeid en opgeleid. Tijdens de ontwikkeling van de opleiding, maar ook tijdens de opleiding zelf wordt regelmatig gebruik gemaakt van mindmaps of worden beeldende activiteiten ingezet om nieuwe denkbeelden mogelijk te maken. Het werkelijk loslaten van de oude denkbeelden, vraagt een andere manier van communiceren.

Voor informatie over de opleiding voor opleiders kun je contact opnemen met het secretariaat van het lectoraat:
Marjo Jansen
Buitengaats 13
1086 MB Amstelveen
telefoon: 020 - 441 05 21
e-mail: marjojansen@euronet.nl

Loes Houweling, Ben Lagerwey en Ritie de Jong, Lectoraat Vernieuwende Opleidingsmethodiek en -didactiek