

De opleiding voor opleiders is gestart¹

Loes Houweling, Ben Lagerwey en Ritie de Jong

'Dat coachen, ik doe het nu toch al een aantal jaren, maar ik kan blijven leren', is de opmerking van een deelnemer aan de eerste bijeenkomst van de 'opleiding voor opleiders'. Coachen en opleiden zijn twee begrippen die vaak in één adem genoemd worden. De opleider wordt niet langer gezien als degene die kennis overdraagt aan de student. De opleider ondersteunt de student bij zijn leren, bij het ontwikkelen van kennis: de opleider coacht. Vanuit het lectoraat 'Vernieuwende opleidingsmethodiek en -didactiek' is de 'opleiding voor opleiders' ontwikkeld. We presenteren met ons verhaal een eerste indruk van deze opleiding en we vertellen hoe de opleiding tot stand gekomen is.

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 (docenten van de Hogeschool Utrecht) die opgeleid worden tot opleider, een leerproces voor deelnemers *en* coaches. In de ochtend krijgen de deelnemers te horen dat er 's middags studenten (van een masteropleiding van de Hogeschool Utrecht) komen. Deze studenten moeten zij coachen bij hun keuze voor een domein uit het leerlandschap² van de opleiding. De deelnemers moeten aan de slag: bedenken hoe het een en ander in de middag aangepakt moet worden en wat daarvoor nodig is. In korte tijd ontstaat een programma en wordt een taakverdeling gemaakt. Voorafgaand aan de komst van de studenten vinden gesprekken plaats over de uitwerking van het programma. Na de middagsessie met de studenten krijgen de deelnemers feedback van de studenten. Omdat de groep studenten relatief klein is en het ook voor de studenten duidelijk is, dat de werksessie een oefensituatie is voor de deelnemers, wordt er heel serieus feedback gegeven. Als de studenten een drankje nemen, als dank voor hun inzet, krijgt de feedback een vervolg. De deelnemers krijgen feedback van de coaches en de coaches van de deelnemers. Omdat de actie en de feedback kort op elkaar plaatsvinden, wordt de feedback concreet. Thema's die naar boven komen zijn vragen als: Hoeveel doe je als coach?, Wanneer verstoor je een proces bij een student en wanneer draag je daaraan bij?, Hoe kun je je in een gesprek mengen zonder dat je stoort? *en* Hoe kun je aanvoelen wat je moet doen? Dat bovengenoemde werkwijze voor zowel coaches als deelnemers een voortdurend aftasten en fouten maken blijft, is duidelijk. Door in de bijeenkomst te werken met deelnemers, coaches *en* studenten, kan elke participant zijn ervaringen met anderen delen. Als er iemand over je schouder meekijkt, word je je bewuster van je handelen. Als je daarna over je handelen praat, geef je taal aan je handelen. Met een voldaan gevoel wordt de dag afgesloten. Iedereen heeft een stap in zijn ontwikkeling tot opleider gemaakt en voldoende vragen meegekregen om aan de slag te gaan.

De 'opleiding voor opleiders' is ontwikkeld om nieuwe collega's van de Hogeschool Utrecht op te leiden tot opleider. Hoewel veel collega's van de Faculteit Educatie en de Faculteit Maatschappij en Recht een onderwijsachtergrond hebben, zijn ze niet 'automatisch' opleider. Lector Hans Jansen heeft een opleidingsmethodiek ontwikkeld vanuit de filosofie van het Levend Leren. In deze opleidingsmethodiek krijgt de bandbreedte van docentgestuurd leren (Teacher-Directed Learning, TDL) tot zelfgestuurd of studentgestuurd leren (Self-Directed Learning of Student-Directed Learning, SDL) betekenis. Bij het Teacher-Directed Learning bepaalt de docent c.q. de opleiding wat een student moet leren en vaak ook nog op welke manier hij of zij dat moet doen. Vooraf bekijken waar hiaten in de kennis van de student

¹ Dit artikel is eerder opgenomen in Online (november).

² Domeinen zijn te onderscheiden gebieden binnen een leerlandschap waarin leef- en werkkwaliteiten thematisch geclusterd zijn.

zitten en achteraf toetsen of de student uiteindelijk alle of in ieder geval voldoende kennis in bezit heeft, zijn elementen die binnen een Teacher-Directed opleiding een plek hebben. Als een student leert vanuit een Self-Directed optiek, bepaalt hij (in samenspraak 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 Self-Directed Learning en zelfs als een opleiding vooral Self-Directed Learning van studenten wil bevorderen, dan zullen er ook momenten zijn dat de opleider c.q. de opleiding bepaalt wat er gebeurt. In de 'opleiding voor opleiders' gaan we van een opleiding uit, die zoveel mogelijk Self-Directed wil zijn, maar ook Teacher-Directed activiteiten omvat. Tijdens de eerste bijeenkomst van de 'opleiding voor opleiders' oefenen de deelnemers met het introduceren van een leerlandschap door de deelnemers zelf. Dat is een Teacher-Directed activiteit. Het leerlandschap is namelijk door de opleiding samengesteld. Vanuit deze introductie moet een student een domein kiezen, waarbinnen hij of zij wil de komende tijd gaat werken. Om Self-Directed Learning mogelijk te maken, zal een opleider aandacht moeten besteden aan de adoptie van het domein: de student moet het domein zelf uitwerken (operationaliseren) en het domein adopteren in plaats van gemotiveerd raken door studiepunten. *'Hoe doe je dat als opleider'*, is de eerste vraag die de deelnemers aan de eerste bijeenkomst moeten beantwoorden. Elke student en elke opleider heeft een eigen leerstijl, waardoor de beantwoording steeds weer een spannende zoektocht blijft.

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 (2005) 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 werkwijzen 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 werd. 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 en 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' kunt u contact opnemen met het secretariaat van het lectoraat:

Marjo Jansen
 Buitengaats 13
 1086 MB Amstelveen
 telefoon: 020- 4410521
 e-mail: marjojansen@euronet.nl