

‘Docenten zelf opleiden is school professionaliseren’ **Kennis die uitwaaiert**

Er zijn aoc-locaties die het doen, echter nog niet veel: docenten opleiden binnen de eigen school, in samenwerking met een lerarenopleiding. Het is dan ook een keuze die de héle schoolorganisatie moet maken, zeggen betrokkenen.



Opleidingsschool-student Peerke Otte aan het werk op het Groenhorst College in Almere

“De Opleidingsschool is als project afgerond en wij willen ervoor gaan. Het aanbod ligt er”, zegt projectleider Marjo Frenk van Stoas Hogeschool. De vraag die zij zich nu stelt is: In hoeverre wordt

op scholen nagedacht over opleiden op de eigen school? Ze noemt opleiden van docenten in school een uiterste vorm van samen opleiden, waarin ieder aoc zijn eigen ontwikkelingsgang heeft.

“Eenzelfde concept overal werkt niet, dat hebben we geleerd van de ervaringen van afgelopen jaren.”
De motivatie van aoc’s erin te stappen verschilt, van in korte tijd eigen perso-



Projectleider Jan Koot van Archimedes: “Voor ons is het een must dat het opleiden van mensen wordt gekoppeld aan professionaliseringsbeleid van de school”

neel klaarstomen tot duurzaam willen investeren in samen opleiden. Een aantal scholen en colleges van bestuur heeft al een visie over opleiden van leraren, andere nog niet. Om te kijken naar de overwegingen en factoren die meespelen bij de keuze voor intern opleiden, spreken we mensen van enkele scholen die docenten opleiden.

Peilers

De motieven waarom opleiden in school interessant is voor een school lopen inderdaad uiteen, zegt de projectleider van ‘Samen op Scholen’ Jan Koot van Hogeschool Utrecht. Voor de één is het het lerarentekort, voor de ander meer werkplezier van het team door meer verantwoordelijkheid in de opleiding of bij de beoogde schoolontwikkeling. Koot: “Voor Archimedes is het een must dat het opleiden van mensen wordt gekoppeld aan professionaliseringsbeleid van de school. Borgen dat ze activiteiten in hun schoolontwikkeling kunnen plaatsen. Daar moet beleid op zijn.”

Jeroen Lek, schoolcoach ofwel werkplekbegeleider op het groene mbo in Almelo, vertelt dat de peilers voor AOC Oost Almelo om binnen school op te leiden zijn: onbevoegde collega’s hun bevoegdheid laten halen plus hun kennis laten uit-

waieren over de school, en zo samen een kwaliteitsslag maken. Een derde peiler, een kweekvijver aanleggen voor vakgebieden waar straks tekort aan is, is momenteel minder belangrijk. Binnen AOC Oost zijn in totaal 35 mensen in opleiding, zegt Lek, 25 via Stoas Hogeschool en tien via Archimedes. Het aoc probeert de collega’s in opleiding (cio) te stimuleren hiervoor te kiezen, het past immers bij competentiegericht leren. Toch haalt een klein aantal collega’s zijn aantekeningen liever in deeltijd. “Zelf organiseren van je studie, werken en leren combineren, het dagelijks werk niet altijd voor laten gaan, dat ligt niet iedereen.”

Welslagen

Wat is belangrijk voor het slagen van opleiden binnen school? Jan Koot noemt als eerste: een heel betrokken school. “Waar de directie zegt: dit is een speerpunt, hieraan kun je onze school herkennen. Daarin moet de hele school investeren. Je krijgt twee primaire processen, kinderen opleiden en collega’s opleiden. Dat moet je even belangrijk vinden, anders werkt het niet. En het team moet er ook iets aan hebben.” Daarbij is coachen van cio’s meer dan de voortgang volgen, vindt Koot. Docenten

moeten daarin worden geprofessionaliseerd. Ander punt is dat de school een zelfonderzoek doet als ze mee wil doen aan deze opleidingsvorm. “Hoe denk je over opleiding en ontwikkeling, sluit dat aan bij Samen op Groene Scholen? Dat moet je samen ontwikkelen, met de hogeschool. Om de twee-drie jaar wordt dit zelfonderzoek herhaald. Dat grijpt diep in in de organisatie.”

Derde punt is volgens projectleider Koot het belang van opleiden vanuit de toepasbaarheid. Vanuit de praktijk vindt de overdracht naar theorie plaats, naar de vakkennis. Op dezelfde manier als de leerlingen leren. Het kost een paar maanden voor een cio om aan zelfsturing te wennen, net als voor de leerling, dus in het begin vraagt het extra coaching en begeleiding.

Om elke cio werkt een team van coaches, begeleiders en coördinatoren, van vakexpert van de hogeschool tot schoolcoach. Hun kunde en de contacten met hen doen veel voor de opleiding, horen we terug van enkele cio’s. Voor een goede opleiding zijn de mensen op wie je kunt terugvallen heel belangrijk. Christiane Koene, cio aan het vmbo Holland College in Naaldwijk, is dan ook heel blij met haar goede schoolopleider. “En ik heb een supercoach.” Wat betreft de vastgestelde leergebieddagen op de hogeschool, vindt zij opvallend dat niet alle leergebieden de hele dag benutten. Terwijl elke cio dat hard kan gebruiken.

Ervoor gaan

In het mbo is het vaak het college van bestuur dat het voortouw neemt in de ontwikkeling naar opleidingschool, zegt Jan Koot. In het vmbo is dat meestal het management. “Wij als hogeschool steken in op locatieniveau, het management van de opleidingslocatie moet ervoor gaan. Want je vraagt nogal wat.” Dat dit zo is, zien we terug bij het Groenhorst College, waar de jonge school in Almere het voortouw neemt. Voor directeur Bauke Houtsma is de eerste succesfactor het belang gevoed te blijven door ontwikkelingen binnen de verschillende hogescholen. “De opleiding binnen een team fungeert als rode draad om innovatie goed weg te zetten. Daarnaast kun je de studenten gebruiken om



Directeur Jeroen Bos van Holland College vmbo Naaldwijk en afgestudeerde collega in opleiding Dieuwke Rous: Je leert heel veel van in de praktijk uitvoeren, onderzoeken en toepassen en werken tussen andere docenten

hun ontwikkeling vanuit school te voeden. Je laat ze in het kader van hun studie zaken onderzoeken. Het mes snijdt aan twee kanten: de school en de collega in opleiding ontwikkelen zich.”

‘Kinderen opleiden en collega’s opleiden moet je even belangrijk vinden, anders werkt het niet.’

Houtsma beaamt dat het voor een jonge vmbo-mbo school relatief makkelijk is om op te leiden binnen school. Als je een vacature hebt, kun je twee cio’s aan nemen in plaats van één docent. “Dat kost hetzelfde. Je moet geld en ruimte hebben om deze mensen aan te nemen. Daar begint het mee. Daarnaast is het nadrukkelijk een keuze. Als totaalteam moet je het eens zijn dat je deze mensen opleidt, het moet gedragen worden, want ze draaien als volwaardige collega’s mee in de hele organisatie.”

Collega-directeur Anne Dijk vertelt dat de situatie op de Nijkerkse Groenhorstvestiging anders is. Weliswaar is er nog een klein aantal collega’s in opleiding, maar ze maken hier even pas op de plaats. Reden: voldoende know how in de school ontbreekt. Daarnaast vond Dijk de structuur die de hogeschool biedt niet voldoende. Vooral nog volgen ze in Nijkerk eerst de ontwikkelingen bij de collega’s in Almere.

Breed

Het groene vmbo in Naaldwijk is de eerste van de inmiddels drie vmbo scholen van het Holland College die docenten opleidt in ‘Samen op Scholen’. Directeur Jeroen Bos: “Vrijwel al onze nieuwe docenten zijn via dit traject opgeleid. We kunnen al onze vacatures vervullen. Een bijkomend voordeel, want de reden om het opleidingstraject te starten was dat we de kwaliteit van de lerarenopleidingen te wensen vonden overlaten. Afgestudeerden hebben geen idee wat het is om op een vmbo te werken. Doén is leren. Dat je heel goed bent voorbereid op het werk is een van de successen. Je

komt alles tegen op school, tijdens de opleiding, dat kun je meteen koppelen aan je eigen ontwikkeling.” Belangrijke factor vindt Bos dat de cio bekend raakt met de cultuur van de school en de regio. Met de onderwijsvisie. “En het werkt ook de andere kant op. De collega’s van ‘Samen op Scholen’ beïnvloeden de ontwikkeling van de school. Een groepje heeft bijvoorbeeld het programma ontwikkeld voor het leer gebied Mens en natuur.” Bos kan zich voorstellen dat je als school eveneens docenten opleidt voor andere scholen binnen het roc of aoc. “De stevige structuur die je biedt is heel breed, er komen leervragen van het personeel boven. Dat je intern opleidt, gekoppeld aan hogescholen en andere scholen is een enorme *boost* voor de professionalisering. Het is een investering in geld en mensen die veel oplevert.” Leuk om te melden vindt Bos dat oudlerlingen en ouders van leerlingen de opleiding volgen. De eerder genoemde Christiane Koene is zo’n ouder. Zij zag hoe haar dochter op het vmbo werkte aan zelfstandig leren in een projectvorm

en was daar enthousiast over. Op zich vindt ze haar opleiding een succes. Een aandachtspunt zijn voor haar kortere lijnen. "Meer gesprekken met de leergebiedopleider in plaats van vooral e-mailcontact." Daarnaast noemt ze het kader van haar vakrichting Omgangskunde wat vaag. "Je weet waaraan je moet voldoen, maar de invulling, wát je moet doen, dat is lastig concreet te maken." Kortere lijnen en duidelijke kaders, dat is iets wat we meer horen van cio's. On-

Opleidingstrajecten

De Opleidingschool in Drievoud van Stoas Hogeschool startte in schooljaar 2003-2004 als door LNV gefinancierd onderwijsproject op drie aoc's. Na vijf jaar experimenteren is het nu project af. Momenteel leidt men bij vier aoc's collega's binnen de vestigingen op. Docenten leren en werken competentiegericht in de schoolpraktijk en halen zo hun onderwijsbevoegdheid.

De lerarenopleiding van Hogeschool Utrecht, instituut Archimedes, biedt ook een dergelijke opleiding aan: Samen op Scholen. Momenteel op twaalf verschillende vmbo- en mbo-locaties. Dan is er nog Samen op Groene Scholen, een nieuw project dat Stoas Hogeschool en Archimedes samen uitvoeren. Onder andere AOC Oost doet hieraan mee. Voor collega's in opleiding voor groene vakken en voor niet-groene vakken.

dermeer van docent Nico Vreeken uit Almelo: "Om succesvol te zijn moet duidelijk zijn wat er van je wordt verwacht, welk programma je moet afwerken. Als zij-instromer doe je op school al zoveel nieuwe indrukken op."

Hele school

Het hele team moet ervoor gaan, zeggen de directeuren en projectleider Koot. Jeroen Bos: "We betrekken de docenten van de hele school erbij. Bijvoorbeeld bij het ontwikkelen van opdrachten voor de collega's in opleiding. De infrastructuur staat open voor alle zittende collega's en daarvan maakt vrijwel iedereen gebruik. Dat heeft de schoolcultuur ten positieve veranderd.

Opener, bereid te leren van elkaar."

Wat zeggen Christiane Koene en oud-cio Dieuwke Rous hierover? Koene voelt zich in het algemeen gesteund. "Maar sommige collega's vonden en vinden: 'Dat Samen op Scholen stelt niet veel voor. Wij hebben er jaren voor gestudeerd en jullie doen het op school, in een paar jaar.' Rous vond vooral de steun van medestudenten, het groepsgevoel, onontbeerlijk. Zij was ooit zelf leerling in Naaldwijk en deed een jaar de lerarenopleiding in Wageningen, toen ze als instructeur werkte in Naaldwijk. Ze is nu

afgestudeerd in 'Samen op Scholen'. Als zij de vergelijking trekt valt die duidelijk ten gunste uit van de laatste opleiding. "Je leert heel veel van in de praktijk uitvoeren, onderzoeken en toepassen en werken tussen andere docenten. Bij mijn eerdere opleiding vroeg ik me regelmatig af wat ik nou aan het leren was."

Directeur Bauke Houtsma vindt het goed gaan met het opleiden binnen zijn school in Almere, nu ze er voor het derde jaar mee bezig zijn. De meeste cio's volgen de opleiding via Stoas Hogeschool en een enkeling via instituut Archimedes. Hij gaat absoluut verder met dit 'instrument voor personeelsbeleid'. De andere vestigingen van Groenhorst zullen volgen. "Binnen enkele jaren leid je je eigen personeel op, vaak mensen die een duidelijke keuze hebben gemaakt. Een van de studenten is meteen teamcoördinator geworden en een andere is nu decaan."

In het rapport van de commissie Rinnooy Kan over het lerarentekort staat dat voor de aanpak ervan: 'het nodig is per direct en intensief te werken aan een betere beloning, een sterkere beroepsgroep en betere opleiding en aan de verdere professionalisering van de school. Daarmee wordt de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar structureel verbeterd.' De beloning schijnt te verbeteren. Nu de daarop volgende aanbevelingen, door middel van het opleiden binnen het aoc? □

Locatiedirecteur Almere Bouke Houtsma:
"Ik ga absoluut verder met dit instrument voor personeelbeleid"

