

Ervaringen met een inductietraject voor beginnende lerarenopleiders

Quinta Kools & Rita Schildwacht, Fontys Lerarenopleiding Tilburg

Samenvatting

Beginnende lerarenopleiders verdienen speciale aandacht. Uit literatuur blijkt dat zij in hun inductieperiode te maken hebben met een aantal spanningsvelden, zoals onzekerheid over de eigen vakbekwaamheid, onzekerheid over de rol als opleider en het ingroeien in de organisatie. Bij Fontys Lerarenopleiding Tilburg is op basis van aanbevelingen uit de literatuur een inductietraject¹ opgezet voor nieuwe collega-opleiders. We beschrijven in dit artikel² hoe dit vakgroepoverstijgende traject er uitziet, wat het heeft opgeleverd voor de deelnemers en welke aanbevelingen we kunnen doen aan andere lerarenopleidingen.

Inleiding

De afgelopen jaren is er een toenemende belangstelling voor de positie van beginnende lerarenopleiders. Het in 2009 verschenen boek 'Becoming a teacher educator' (Swennen & Van der Klink, 2009) bevat een keur aan bijdragen over dit onderwerp. Uit deze bijdragen wordt duidelijk dat beginnende lerarenopleiders te maken hebben met stress en onzekerheid gedurende de eerste jaren in hun nieuwe beroep. Net als bij iedere verandering van baan moeten zij hun plek vinden in de organisatie waar ze komen te werken (organisatorische inductie). Daarnaast moeten ze zich ook een nieuw beroep eigen maken: ze moeten groeien in de beroepsrol als lerarenopleider (professionele inductie). In de literatuur (o.a. Swennen et al, 2009, Van Velzen et al, 2010) wordt duidelijk dat het zeker twee tot drie jaar duurt voordat iemand een professionele identiteit als lerarenopleider heeft ontwikkeld. Een lerarenopleider is de 'leraar van de leraar' en dit vraagt specifieke vaardigheden. Murray en Male (2005) spreken over de 'second order practitioners'- in het Nederlands 'tweede orde docent'- waarmee ze refereren ze aan de taak van lerarenopleiders om naast het schoolvak ook les te geven over het lesgeven, via modeling en bespreking hun eigen didactisch handelen in die lessen.



Het duurt zeker twee tot drie jaar voordat iemand een professionele identiteit als lerarenopleider heeft ontwikkeld ...

Waarom een inductietraject aanbieden?

Veel nieuwe docenten die in het HBO komen werken zijn afkomstig uit een ander beroep of werkveld en krijgen bij intrede een inwerktraject met Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO)

¹ Het inductietraject is opgezet en begeleid door Annette Lievaart, Carla van Oorschot en Marly Gootzen, allen werkzaam bij de Fontys Lerarenopleiding Tilburg.

² We bedanken Audrey Seezink voor haar bijdrage bij het tot stand komen van dit artikel.

aangeboden om zich het beroep 'docent' eigen te maken (professionele inductie). Voor de meeste nieuwe lerarenopleiders die in het HBO of WO komen werken ligt dat anders. Doorgaans zijn zij afkomstig uit het onderwijs (zij hoeven geen BKO te halen) en vanwege die onderwijservaring wordt aangenomen dat ze inhoudelijk klaar zijn voor hun nieuwe functie. Toch zou het goed zijn als ook hun inwerktijd een professionele inductie kende, ook zij gaan immers werken in een voor hen nieuw beroep.

Het beroep van lerarenopleider is een bijzonder beroep. Niet voor niets is er binnen de VELON veel aandacht voor een eigen kennisbasis, is er een beroepsstandaard ontwikkeld en wordt er nagedacht over de vormgeving van specifieke professionaliseringstrajecten voor lerarenopleiders. De inductie van beginnende opleiders in dit beroep is daarom een belangrijk onderwerp en zou tot de normale inwerkprocedure van nieuwe medewerkers van lerarenopleidingen moeten behoren.

Een inductietraject voor beginnende lerarenopleiders

Binnen de Fontys Lerarenopleiding Tilburg (in het vervolg afgekort tot FLOT) starten jaarlijks tussen de tien en twintig nieuwe lerarenopleiders. We hechten er waarde aan om opleiders snel een plaats te geven binnen de organisatie en hen (daarmee) te behouden voor de organisatie en de beroepsgroep. Het bieden van ondersteuning aan beginnende opleiders past in dit streven. Voor dagelijkse begeleiding kunnen alle nieuwe collega's terecht bij een 'buddy'. Dit is een collega uit het eigen team die dient als vraagbaak voor allerlei praktische zaken rondom het lesgeven en de gang van zaken in het team en de opleiding.

Daarnaast is er voor nieuwe collega's een inductietraject ontwikkeld. Bij de ontwikkeling van het traject is rekening gehouden met de aanbevelingen uit literatuur om aandacht te besteden aan organisatorische en professionele ingroei. Doel van het inductietraject is het bevorderen van de ingroei in het instituut (leren kennen van de gang van zaken in de organisatie) en de ingroei in de rol als lerarenopleider (hoe word ik een goede tweede-orde docent?). In studiejaar 2010-2011 is voor het eerst met het traject gewerkt. Op basis van de ervaringen van deelnemers en begeleiders is dit traject bijgesteld en vervolgens aangeboden aan de nieuwe collega's van van het cursusjaar 2011-2012.

Het traject van 2011-2012 bestond uit wekelijkse bijeenkomsten van een uur. In de eerste periode (van augustus tot november) werd via interview besproken waar de nieuwe opleiders tegenaan liepen in hun functioneren. Hier kwamen vragen aan de orde over het omgaan met (volwassen) studenten, zoals: *"In hoeverre pak je ordeproblematiek aan?"*, en werd ingegaan op het omgaan met werkdruk. In de tweede periode (van november tot februari) stond het werken als 2e orde docent centraal. Als opleidingsdidactiek kozen de begeleiders voor de VESIt-methode (Voorstructureren, Ervaringen gebruiken, Structureren van ervaringen, Inzoomen, theorie aanbieden). Er werd bijvoorbeeld (als huiswerk) gevraagd na te denken over de vraag: *"Waar wil je een voorbeeld voor zijn en hoe heb je dit gedaan?"* (de V). In de bijeenkomst werden ervaringen ingebracht (E) en samen gesorteerd (S) naar manieren van opleiden. Daarna is gekeken hoe de voorbeeldrol is terug te vinden in de beroepsstandaard (I) en zijn tips gegeven voor verdere verdieping via de kennisbasis van de VELON-site(t). In de derde periode (van februari tot april) werd op verzoek van de deelnemers gekozen voor een nadere kennismaking met onderdelen van de organisatie zoals het stagebureau, lectoraten, de examencommissie etc. In periode 4 (van april tot juni) zijn er geen bijeenkomsten meer gehouden.

Ervaringen met het traject

Het traject is geëvalueerd met deelnemers (elf beginnende opleiders in 2010-2011 en acht in 2011-2012) en de begeleiders. De deelnemers waarderen het traject vooral vanwege de klankbordfunctie: de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen en over hun beroepsrol te praten. Ook was er waardering voor het vakgroepoverstijgende karakter van het traject.

Deelnemers zijn tevreden over de focus op de rol als lerarenopleider:

“Met die theorie heb ik echt inzicht gekregen over wat een 2e orde docent is. Je raakt met collega's in gesprek over hoe doe je dat nu en wat is een lerarenopleider.”

“Interessant was de rol als lerarenopleider. Ik vind het ook leuk om in die rol te stappen, die rol past me wel, uitleggen wat ik denk en hoe ik het doe.”

De nieuwe opleiders zouden nog meer willen leren over toetsen en beoordelen, over onderzoek doen en begeleiden en over voorbereiding op VELON-certificering. Samenvattend waarderen de deelnemers het traject vooral omdat zij tijd krijgen om samen met anderen te reflecteren op verschillende aspecten van hun nieuwe beroep.

Kritische kanttekeningen

Hoewel het traject bedoeld was voor alle nieuwe collega's, heeft niet iedereen deelgenomen. Voor sommigen was het geroosterde tijdstip niet haalbaar, voor anderen met een (kleine) deeltijdaanstelling was de tijdsinvestering te groot; weer anderen hadden het te druk. Als een instituut inductie van nieuwe medewerkers belangrijk vindt, zou dit ook in de takenplaatjes van deze collega's moeten terugkomen en zouden ze voldoende in de gelegenheid moeten worden gesteld om deel te nemen.

In de evaluatie van het traject 2010-2011 is het advies aan teamleiders gegeven om goed te kijken naar de taken die worden toegevoerd aan beginnende opleiders. Uit de intervisiegesprekken bleek dat taken als stagebegeleider of studieloopbaanbegeleider behoorlijk zwaar zijn voor een beginnende opleider. Voor deze taken is het noodzakelijk de organisatie door en door te kennen; (procedurele) kennis waarover beginnende opleiders nog niet beschikken. Ondanks dit advies werd toch een aantal beginnende opleiders met deze taken belast, hetgeen voor hen voor hoge werkbelasting zorgde.

Aanbevelingen voor een inductietraject voor beginnende opleiders

Met het aanbieden van een inductietraject maakt een instituut duidelijk dat ingroei in het beroep van lerarenopleider serieuze aandacht verdient. Als een instituut hiervoor kiest moet de inductie ook serieus worden uitgevoerd. Dit impliceert dat nieuwe opleiders in de gelegenheid worden gesteld om (misschien zelfs verplicht) aan het traject deel te nemen: professionele inductie is belangrijk voor iedere nieuwe opleider. Serieuze aandacht voor ingroei-trajecten impliceert ook dat de taken en verantwoordelijkheden van beginnende opleiders worden afgestemd op diens kennis, vaardigheden en mogelijkheden.

In dit artikel is een voorbeeld beschreven van een mogelijke invulling van een inductietraject; uiteraard zijn ook andere vormen mogelijk (zie bijvoorbeeld ook Boyd, Harris & Murray, 2011).

Referenties

- Boyd, P., Harris, K., & Murray, J. (2011). *Becoming a teacher educator: guidelines for induction* (second edition). ESCalate, University of Bristol.
- Murray, J., & Male, T. (2005). Becoming a teacher educator: evidence from the field. *Teaching and teacher Education*, 21 (2005), 125-142. Elsevier Ltd.
- Swennen, A., & Klink, M. van der (eds) (2009). *Becoming a teacher educator. Theory and practice for Teacher Educators*. Springer Science+business Media B.V.
- Velzen, C. van, Klink, M. van der, Swennen, A., & Yaffe, E. (2010). De inductie van beginnende lerarenopleiders. *Tijdschrift voor lerarenopleiders (VELON/VELOV)*, 31(4), 21-27.