

Onderzoeksverslag

Hoe ervaren (ex-)leraren-in-opleiding de Opleidingsschool FC-NHL?

Een praktijkonderzoek naar ervaringen van voormalige en huidige leraren-in-opleiding

9 januari 2015



Hendrik Brouwer
Ineke Leeuw-Konter
Nienke Otten
Ditty Verveda

Onder begeleiding van:
Aad Oosterhof

Inhoudsopgave

1. Aanleiding	3
1.1. Leeswijzer	3
2. Kenmerken van de context en onderzoeksvraag	4
2.1. Een geschiedenis van de samenwerking en de markante elementen	4
2001-2009: start van de samenwerking	4
2009: uitbreiding samenwerking en pilots	4
2010-2012: intensivering	5
2012-2013: verbreding	6
2.2. De visie en de operationalisatie van de visie van de Opleidingsschool	7
Basis van de visie	7
Operationalisatie van de visie	8
2.3 Onderzoeksvragen	8
3. Methode.....	9
3.1. Opzet van het onderzoek.....	9
3.1.1. Oriëntatie	9
3.2.2. Planning en verzamelen	11
3.2. Analyse van de gegevens.....	11
4. Resultaten	12
4.1 Toeleiding tot en structuur van de Opleidingsschool	12
4.2 Herkenbaarheid van de visie van de Opleidingsschool.....	14
4.3 Waarde van de Opleidingsschool.....	15
5 Discussie en conclusies	19
5.1 Inleiding.....	19
5.2 De toeleiding tot en de structuur van de Opleidingsschool	19
5.3 Herkenbaarheid van de visie van de Opleidingsschool.....	20
5.4 Waarde van de Opleidingsschool.....	20
5.5 Kanttekeningen bij het onderzoek.....	22
5.6 Conclusies	22
Literatuurlijst.....	24

1. Aanleiding

Het Friesland College en de lerarenopleiding van de NHL Hogeschool werken sinds 2001 nauw samen in het opleiden van toekomstige leraren. Vanaf 2009 vindt deze samenwerking plaats onder de noemer Opleidingsschool FC-NHL. In algemene zin is een opleidingsschool een door het ministerie van OCW erkend partnerschap van één of meer opleidingen voor lerarenonderwijs¹. In de Opleidingsschool FC-NHL werken het Friesland College en de NHL Hogeschool samen waarbij het Friesland College niet alleen stageplaatsen en coaches levert, maar ook medeverantwoordelijk is voor het opleiden van leraren.

Sinds 2009 heeft de Opleidingsschool FC-NHL de status van *Academische Opleidingsschool*. Academische opleidingsscholen zijn opleidingsscholen met een “academische kop”, die het opleiden van leraren verbinden met het door de leraar in opleiding verrichten van praktijkgericht onderzoek en schoolontwikkeling². In 2013 is de samenwerking verder geconcretiseerd in een visiedocument waarin een gedeelde visie op leren en opleiden staat beschreven³.

De samenwerking tussen het Friesland College en de NHL Hogeschool wordt door beide instituten als kansrijk en leerzaam ervaren. De vraag is echter: *Hoe ervaren (ex-)leraren-in-opleiding (lio) de Opleidingsschool FC-NHL?*

1.1. Leeswijzer

Dit document is een verslag van een onderzoek dat als doel heeft de praktijk van de Opleidingsschool FC-NHL te onderzoeken. Het is dus een verslag van wat Andriessen (2014) praktijkgericht onderzoek noemt⁴. Praktijkgericht onderzoek bestudeert welke contextspecifieke kennis, zogenaamde practice-based evidence, naar voren komt.

Voordat we ingaan op de opbrengsten van het onderzoek schetsen we eerst de geschiedenis van de samenwerking tussen het Friesland College en de NHL Hogeschool. Daarna gaan we dieper in op de visie van de Opleidingsschool FC-NHL en de operationalisatie van deze visie.

¹ <http://www.nvao.net/opleidingsschool>

² <http://www.nvao.net/opleidingsschool>

³ Van de Werff, M. & Wouda, S. (2013). Visiedocument Academische Opleidingsschool NHL-FC. Versie 27 maart 2013.

⁴ Andriessen, D. (2014). *Praktisch relevant én methodisch grondig? Dimensies van onderzoek in het HBO*. Openbare les. Utrecht, 10 april 2014.

2. Kenmerken van de context en onderzoeksvraag

2.1. Een geschiedenis van de samenwerking en de markante elementen

Hieronder beschrijven we een kleine geschiedenis van de samenwerking. Hierbij stippen we binnen tijdvakken markante momenten aan die bepalend zijn geweest voor de ontwikkeling van de Opleidingsschool⁵.

2001-2009: start van de samenwerking

Het Friesland College en de lerarenopleiding van de NHL Hogeschool werken sinds 2001 nauw samen in het opleiden van toekomstige leraren. Het Friesland College was tot dat moment niet tevreden over het startniveau van de studenten die door de tweedegraads lerarenopleiding van de NHL Hogeschool werden opgeleid. De inhoud van de lerarenopleiding sloot te weinig aan bij de eisen die het mbo, en het Friesland College in het bijzonder, aan zijn medewerkers stelde.

Beginsituatie

Het startniveau van docenten is volgens het FC onvoldoende. De inhoud van de lerarenopleiding sluit te weinig aan bij eisen van het mbo

Om studenten beter voor te bereiden op het werken binnen het mbo, ontwikkelden het Friesland College en NHL Hogeschool een speciaal lio-traject, waarbij de studenten in de gelegenheid werden gesteld gebruik te maken van het interne professionaliseringsaanbod voor het personeel van het Friesland College. Een voordeel voor de lio was hierbij ook dat er een groep gevormd kon worden van studenten die allemaal in verwante settingen werkten.

Basis

Studenten mogen gebruik maken van professionaliseringsaanbod van FC en worden in groepen met collega-lío's geplaatst

Voor die tijd was de lio van het Friesland College meestal de uitzondering in de intervisiegroep op de NHL Hogeschool. Deze pilot kreeg optimale ontwikkelruimte doordat studenten naast de gebruikelijke stage nog maximaal 30 ects mochten verwerven op de werkplek. Deze 'status aparte trajecten' hebben steeds onder toezicht van de examencommissies gestaan, zodat de te verwerven ects en het curriculum van de opleidingen aan elkaar gerelateerd waren. De intervisie, begeleiding en beoordeling werden in nauwe samenwerking tussen collega's van beide instituten ontwikkeld en uitgevoerd. Hiermee was de basis voor het samen opleiden gelegd. Juist de 'status aparte' maakte het mogelijk dat er geëxperimenteerd werd.

Intervisie, begeleiding en beoordeling worden in nauwe samenwerking tussen FC en NHL ontwikkeld en uitgevoerd

2009: uitbreiding samenwerking en pilots

Deze ervaringen mondden in 2009 uit in een aanvraag voor de subsidieregeling Opleiden in de school, later aangevuld met de aanvraag voor het predicaat *Opleidingsschool*. Beide aanvragen werden gehonoreerd, waardoor het mogelijk werd extra financiële middelen in te zetten voor onder meer het trainen van betrokkenen. De Academische kant van het opleiden maakte extra

2009

Toekenning subsidie Opleiden in school en Academische Opleidingsschool: meer financiële ruimte voor training en onderzoek

⁵ Dit hoofdstuk is grotendeels overgenomen uit het Visiedocument Academische Opleidingsschool NHL-FC. Waar nodig is het verhelderd en geredigeerd. Sommige minder relevante passages hebben we weggelaten.

verdieping mogelijk door het ontwerpen, uitzetten en uitvoeren van onderzoek.

De samenwerking tussen het Friesland College en de NHL Hogeschool wordt door beide instituten ervaren als kansrijk en leerzaam. Het gesprek over de visie op opleiden leidt tot waardevolle resultaten, waarbij de uitgangspunten van de opleidingen met elkaar in lijn te brengen zijn. De docenten van het Friesland College voelen zich opnieuw uitgedaagd tot leren door de vele studenten op de werkvloer en de aandacht voor de begeleiding daaromheen. De NHL Hogeschool verwerft meer kennis van het mbo door er regelmatig te zijn en intensief met de mbo-collega's samen te werken.

Voor de verdere vormgeving van de samenwerking tussen de instituten werden pilots opgezet. Na evaluatie en aanpassing konden die weer leiden tot een regulier onderdeel van de begeleiding.

De ervaringen met het lio-traject leverden veel informatie op over wat effectief is bij het opleiden van studenten op de werkplek. Het lio-traject werd verder uitgebouwd en verstevigd. Het vormen van een kring rond de student, waarbij alle aspecten van het leren en begeleiden op elkaar aansluiten zodat de student steeds dat tegenkomt wat bij zijn leren hoort.

Kring rondom de student blijkt werkzaam element

Vanaf 2009 werd het werkplekleren van de voltijds- en de deeltijdstudenten begeleid door enkele bijeenkomsten per stageperiode onder leiding van de schoolcontactpersoon van de NHL Hogeschool en de schoolopleider van het Friesland College.

Vanaf 2009
Werkplekleren wordt begeleid o.l.v. schoolcontactpersoon NHL en schoolopleider FC

2010-2012: intensivering

In de periode van 2010 tot 2012 vond een sterke intensivering plaats op meerdere terreinen. Het werkplekleren werd geïntensiveerd door een andere combinatie van begeleiders. Deze bijeenkomsten vervingen de intervisie op de hogeschool. Het doel van deze intensivering was vooral de transfer te verbeteren. Leren op de werkplek werd door studenten te veel gescheiden van leren over didactiek of vakinhoudelijke kennis. De eerste ervaringen met deze intensieve begeleiding waren positief. De intervisiebegeleiders verzorgden eveneens de stagebezoeken bij de betreffende studenten, waardoor ook weer extra verbinding tot stand kwam.

Vanaf 2010
Andere combinatie van begeleiders en intervisie op FC moet leiden tot betere transfer door meer verbinding

In 2010-2011 werden voor het eerst de actieonderzoeken van lio's begeleid door medewerkers van het Friesland College, die daartoe werden opgeleid door een docent van de NHL Hogeschool.

Steeds meer massa: aantal studenten op de werkplek neemt toe. Dit levert meer ervaringen maar kost ook begeleidingscapaciteit

Niet onbelangrijk bij dit alles was dat het aantal studenten op de werkplek snel toenam. Voor 2009 waren jaarlijks zo'n dertig studenten aanwezig in het Friesland College, daarna liep dit aantal al snel op tot honderd. Daardoor nam het aantal ervaringen en mogelijkheden sterk toe. Het betekende natuurlijk ook een sterke aanslag op de begeleidingscapaciteit.

2012-2013: verbreding

In 2012-2013 was er een verbreding van het aantal betrokkenen zowel binnen het Friesland College als bij de NHL Hogeschool. Dit vergrootte de bekendheid en daarmee ook het draagvlak.

In januari 2012 startte de Academische 'kop' van de Opleidingsschool onder leiding van drie 'trekkers' vanuit het Friesland College en de NHL Hogeschool. Binnen deze 'kop' vond ook een nieuwe pilot een plek: vanaf september 2012 maken de lio's deel uit van een onderzoekswerkplaats. In deze onderzoekswerkplaats leren zij hoe je een goed onderzoek opzet, brengen ze hun dilemma's in met betrekking tot onderzoek en geven ze elkaar feedback. Ook de begeleiders van hun praktijk-onderzoeken nemen deel. Zij worden bovendien geschoold in het begeleiden van onderzoek.

Vanaf januari 2012
[Start Academisch kop van de Opleidingsschool](#)

Vanaf september 2012
[LiO's maken deel uit van een onderzoekswerkplaats](#)

Vanaf september 2012 werd ook voor het eerst de minor *Werken in het mbo* uitgevoerd in het Friesland College. Werkende weg werd de vorm en inhoud van de minor aangescherpt, waarbij ook gewerkt is aan een uitstroomprofiel beroepspraktijkvorming.

[Ontwikkeling Minor *Werken in het MBO* in het Friesland College](#)

Een andere nieuwe ontwikkeling in dit jaar was het instellen van unitcontactpersonen, die het plaatsen van de studenten op de stageplek moet verbeteren. Vanuit een gesprek zorgt de unitcontactpersoon voor een goede match tussen werkplek, begeleider, en student. De unitcontactpersonen worden hierin getraind in een apart scholingstraject.

[Instelling unitcontactpersonen om plaatsing te verbeteren voor een goede match tussen werkplek, begeleider en student](#)

Ook is er een start gemaakt met het scholen van zogenaamde docent-opleiders. Doel is een verdere verhoging van de kwaliteit van het begeleiden op de werkplek. Er is gekozen voor een speciale term om onderscheid te maken met het begrip 'coach' dat in het Friesland College vooral gekoppeld wordt aan de loopbaanbegeleiding van de cursist. In de Opleidingsschool gaat het om het begeleiden van toekomstige collega's en dat vraagt om een speciale plek. Docent-opleiders geven de studenten feedback, stellen verdiepende vragen, begeleiden bij P-taken (professionaliseringstaken, ook wel leer-werktaken genoemd) en helpen studenten de koppeling te maken tussen het vak en de theorie.

[Scholing van docent-opleiders met als doel verdere verhoging van de kwaliteit van het begeleiden op de werkplek](#)

2.2. De visie en de operationalisatie van de visie van de Opleidingsschool

In de aanleiding hebben we al vermeld dat het Friesland College en de NHL Hogeschool de samenwerking binnen de Opleidingsschool als kansrijk en leerzaam ervaren. Nu de Opleidingsschool een aantal jaren werkende weg is ontwikkeld, is er behoefte aan praktijkgericht onderzoek naar de ervaringen van en de leereffecten voor de studenten binnen de Opleidingsschool FC-NHL.

Het doel is de opbrengsten van dit onderzoek te verbinden aan de bedoeling van de Opleidingsschool, zoals beschreven in het Visiedocument Opleidingsschool FC-NHL. Het Friesland College en de NHL Hogeschool hebben in 2013 hun visie op leren binnen de Opleidingsschool opgeschreven. Hieronder beschrijven we deze visie.

Basis van de visie

De basis van de visie van de Opleidingsschool sluit aan bij het concept praktijkgestuurd leren van het Friesland College. De kern van dit concept is dat elk leerproces in de praktijk start en dat vragen uit de praktijk het leerproces van de lio sturen. De praktijk van de lio binnen de Opleidingsschool zijn de ervaringen in de beroepspraktijk (in de klas) en in de Opleidingsschool zelf (o.a. de coachgroep).

De visie op leren van het Friesland College is gestoeld op de constructivistische leertheorie⁶. Het constructivisme is een leertheorie die ervan uitgaat dat mensen vanuit zichzelf gemotiveerd zijn om te verkennen en verklaringen te zoeken, dus zelf nieuwe kennis op te bouwen, te construeren. Het uitgangspunt is ook dat dit leren een sociaal gebeuren is: het gebeurt samen met anderen⁷.

Belangrijk onderdeel van het sociaal-constructivisme is dat het leren in een specifieke praktijkcontext plaats moet vinden. Binnen de praktijkcontext leren mensen door middel van top-down processing, ofwel ze beginnen met de complexiteit van de praktijk en ontdekken gaandeweg de benodigde basisvaardigheden. Top-down processing staat tegenover bottom-up processing waarbij eerst de basisvaardigheden worden geleerd alvorens iemand met de complexiteit van de praktijk in aanraking komt.

Binnen het constructivisme wordt in dit verband ook wel gesproken over ervaringsgericht leren ('experiential learning'). Ervaringsgericht leren gaat uit van de gedachte dat mensen leren door binnen een bepaalde context iets te doen en daarop te reflecteren. Het reflecteren zorgt voor het bewust worden van de verschillende 'lagen' van een praktijkvraagstuk en de vaardigheden die nodig zijn om hiermee om te gaan.

⁶ De informatie uit deze paragraaf is verkregen uit: Slavin, R.E. (2006). *Educational Psychology: Theory and practice*, Hoofdstuk Student-Centered and Constructivist Approaches to Instruction. Blz 241-273.

⁷ Vandaar dat deze stroming ook wel het *sociaal-constructivisme* wordt genoemd.

Operationalisatie van de visie

De operationalisatie van bovenstaande uitgangspunten is binnen het Visiedocument Opleidingschool FC-NHL beschreven in zogenaamde **kernideeën**.

De uitgangspunten van het sociaal-constructivisme zijn terug te vinden in de kernideeën. Specifieker, dat mensen vanuit zichzelf gemotiveerd zijn om nieuwe kennis te vergaren, dat mensen deze nieuwe kennis verbinden aan eerdere kennis, en dat dit het beste in een sociale context kan gebeuren, is terug te vinden in de kernideeën:

- leren is op zoek gaan;
- leren is verbinden;
- permanent leren in gezamenlijkheid.

Het uitgangspunt dat het leren in een specifieke praktijkcontext dient plaats te vinden door te doen, is terug te vinden in de kernideeën:

- leren in de authentieke context;
- werkplek is leerplek;
- leren in het hier en nu.

Er wordt binnen de Opleidingschool uitgegaan van “de kring rond de student die het leren krachtig maakt”. De kring rondom de student is een *guide on the side* bestaande uit verschillende personen die -wanneer nodig- de lio voorziet van theorie (ook pedagogisch-didactisch) en stimuleert te reflecteren. De rol van de kring doet denken aan wat binnen de sociaal-constructivistische literatuur bekend staat als *scaffolding*: de student helpen bij het leren van nieuwe kennis, vaardigheden en houding (‘assisted learning’). De functie van deze kring is het bewerkstelligen van een transfer. Transfer is dat studenten zich datgene wat zij geleerd hebben, kunnen herinneren, en het kunnen toepassen in toekomstige leersituaties in hun beroep⁸.

2.3 Onderzoeksvragen

In de aanleiding hebben we de generieke onderzoeksvraag beschreven als *Hoe ervaren (ex-) leraren-in-opleiding de Opleidingschool FC-NHL?* Om deze generieke vraag goed te kunnen beantwoorden, hebben we besloten te onderzoeken of de aannames achter de visie van de Opleidingschool worden herkend door de lio’s. Idealiter is het namelijk zo dat de visie zichtbaar is in de manier van begeleiden van de lio op het Friesland College: *the proof of the pudding is in the eating*.

Het specificeren van de generieke onderzoeksvraag in deelvragen beschrijven we in het hoofdstuk Methode.

⁸ Tomic, W. & Span, P. (1993). *Onderwijspsychologie; beïnvloeding, verloop en resultaten van leerprocessen*, Den Haag: Lemma blz 355.

3. Methode

3.1. Opzet van het onderzoek

In de opzet van het onderzoek hebben we gewerkt volgens de door Van der Donk en Van Lanen (2012)⁹ beschreven fasen oriëntatie, richten, plannen, verzamelen en analyseren. Hieronder beschrijven we de werkwijze aan de hand van deze fasen.

3.1.1. Oriëntatie

In de oriëntatiefase is in drie bijeenkomsten met elkaar gebrainstormd naar aanleiding van de algemene onderzoeksvraag, zoals verwoord in hoofdstuk 1. De bijeenkomsten zijn in zogenaamde conceptmaps uitgewerkt. Een conceptmap is een visualisatie van begrippen en laat de samenhang ertussen zien.

De bijeenkomsten leidden tot drie soorten uitkomsten.

1. Een verdieping van de generieke onderzoeksvraag door middel van deelvragen.
2. Een plan van aanpak voor de uitvoering van het onderzoek en categorisering van de steekproef.
3. Een interviewschema als methode van dataverzameling.

Hieronder gaan dieper in op deze uitkomsten.

Ad 1: Verdieping van de onderzoeksvraag door middel van deelvragen

In het Visiedocument wordt de structuur en de gezamenlijke visie van de Opleidingsschool beschreven. In hoeverre wordt deze structuur en gezamenlijk visie van de Opleidingsschool door lio's herkend?

Structuur

- In hoeverre sluiten de NHL Hogeschool en het Friesland College op elkaar aan?
- In hoeverre is er een kring om de student?
- Wat zijn belangrijke personen voor lio's? Waarom zijn deze personen belangrijk?

Visie

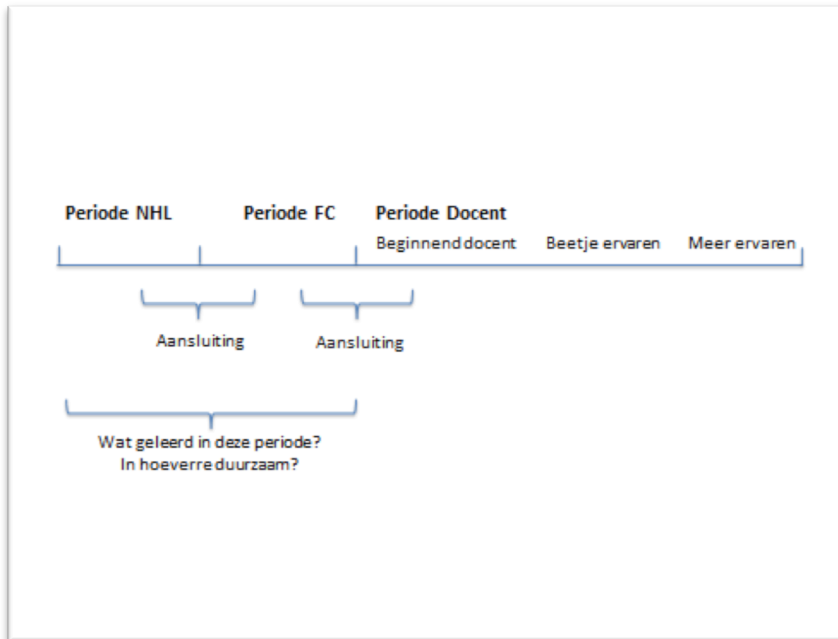
- In het Visiedocument wordt gesteld dat de werkplek de leerplek is. In hoeverre gaat dat op voor de lio's. En: in hoeverre is de werkplek ook een leerplek?
- In het visiedocument wordt gesteld dat leren zoeken is. In hoeverre is dat zo binnen het Friesland College? Wat vind je van deze visie op leren?

Ad 2: Categorisering van de steekproef

De Opleidingsschool is een resultaat van werkende weg ontwikkelen. We veronderstellen daarom dat er verschillen zijn in de beleving tussen de verschillende cohorten lio's. Lio's die in 2009 zijn begonnen zullen een andere ervaring hebben dan lio's die in 2013 zijn gestart met hun lio-traject. Hierom onderzoeken we lio's uit verschillende cohorten.

Bij het bepalen van de relevante cohorten hebben we gebruik gemaakt van onderstaande tijdlijn. Deze tijdlijn geeft weer dat er binnen de populatie verschillende periodes te onderscheiden zijn van iemand die de lerarenopleiding doet.

⁹ Van der Donk, C. & Van Lanen, B. (2012). *Praktijkonderzoek in de school*. Bussum: Coutinho.



Het beginpunt van een iemand die de lerarenopleiding doet, is 'het student zijn op de NHL Hogeschool'. Daarna is er de lio-periode op het Friesland College en vervolgens begint iemand als docent. De docentfase hebben we naar aanleiding van Van der Grift et al. (2012)¹⁰ weer onderverdeeld in 3 fasen: 'beginnende docent', 'beetje ervaren docent' en 'meer ervaren docent'.

Deze verschillende fasen hebben we gecodeerd met een letter/cijfersysteem zodat we (ex-) lio's die wilden meewerken aan het onderzoek konden indelen in categorieën voor de analyse.

Daarnaast leidde de tijdlijn óók tot het zien van kritische momenten. Kritische momenten waren voor ons scharniermomenten. Dit zijn:

- De overgang van de NHL Hogeschool naar het Friesland College voor de lio-periode;
- De aansluiting tussen periode op het Friesland College; en
- Het gaan werken als beginnend docent.

Ad3: Methode van dataverzameling

Als methode voor dataverzameling is gekozen voor een semi-gestructureerd interview. Voor de uitvoering van het interview is een interviewopzet gemaakt bestaande uit 4 grote blokken.

- Blok 1 bestond uit een achttal vragen over beschrijvende data als leeftijd, geslacht, duur van het werkverband.
- Blok 2, 3 en 4 zoomden in op respectievelijk de toeleiding en structuur van de Opleidingschool, de herkenbaarheid van de visie van de Opleidingschool en de waarde van de Opleidingschool.

¹⁰ Van der Grift, W.; Helms-Lorenz, M.; Maandag, D., & De Vries, S. (2012). *Vakkundig meesterschap en meesterlijk vakmanschap*. Op 8 januari verkregen via <http://www.rug.nl/education/lerarenopleiding/onderzoek/vakkundigmeesterschapmeesterlijkvakmanschap.pdf>

Vanwege de validiteit is gekozen voor meerdere typen vragen. Dit varieerde van open vragen (“Hoe was de opvang in het team?”) tot meer gesloten vragen (“Wie waren er belangrijk?”). Daarnaast werden andere type vragen gesteld (“Geef een rapportcijfer aan je lio-periode”, “Wat bepaalt dit cijfer?”).

3.2.2. Planning en verzamelen

Om de betrouwbaarheid zo groot mogelijk te laten zijn is ervoor gekozen de steekproef zo groot mogelijk te maken. Via formele wegen (bestaande bestanden) en informele wegen (persoonlijk vragen van student/docenten naar namen en adressen) is er uiteindelijk een bestand gegenereerd van 35 personen. Met het coderingssysteem werden 4 subgroepen aangemaakt.

Al deze mensen zijn in een allereerste ronde telefonisch, per mail of persoonlijk benaderd met de vraag of zij hun medewerking wilden verlenen. Na deze inventarisatieronde bleef een groep van 29 respondenten over.

kenmerk	aantal
A Huidige lio's	8
B Ex-lio's met 1 jaar werkervaring	5
C Ex-lio's met 2-5 jaar ervaring	12
D Ex-lio's niet meer in het onderwijs	4
Totaal	29

In de maanden mei en juni 2014 zijn alle respondenten bevraagd. De respondenten werden zo veel mogelijk door de onderzoeker bezocht. Dit kon dus zijn thuis of op het werk. Eén interview is telefonisch afgenomen.

Na een eerste ronde interviews zijn de ervaringen met het interviewschema in een bijeenkomst gedeeld en waar nodig bijgesteld. Dit resulteerde niet in noemenswaardige aanpassingen van het interviewschema.

3.2. Analyse van de gegevens

Gegeven de onderzoeksopzet en de kwaliteit van de data hebben we de data in twee stappen geanalyseerd. Allereerst hebben we de data teruggebracht tot betekenisvolle teksten. Dit hebben we gedaan door de uitgeschreven tekstfragmenten te koppelen aan de vragen uit het interviewschema. Na deze eerste stap zijn we de antwoorden horizontaal gaan vergelijken. Horizontaal vergelijken is een manier om vast te stellen wat verschillende personen op de open vragen hebben beantwoord. We hebben daarbij gekeken naar de overeenkomsten en verschillen tussen de antwoorden. Zo hebben we per vraag een korte samenvatting gemaakt van de belangrijkste bevindingen. Ter verbreding van de invalshoeken is de data-analyse door alle onderzoeksleden gedaan.

4. Resultaten

4.1 Toeleiding tot en structuur van de Opleidingschool

Uitgaande van een (nauwe) samenwerking tussen de NHL Hogeschool en het Friesland College bij het opleiden van docenten waren we geïnteresseerd in of en in hoeverre die samenwerking voor lio's merkbaar was. We hebben daarom de respondenten vragen gesteld over hun voorbereiding op hun lio periode, over de rollen van de NHL Hogeschool en het Friesland College hierin en de samenwerking tussen de beide instituten waar het de lio-periode betrof.

Motieven om voor het mbo, c.q. het Friesland College te kiezen

Uit de reacties van de respondenten uit de categorieën A, B, C en D kwam duidelijk naar voren dat deze (ex-)lio's bewust voor het mbo gekozen hadden (22 van de 29 respondenten). Uit categorie C kwamen soortgelijke geluiden als uit categorieën A en B. In categorie D was de keuze bij de helft een bewuste keuze, de andere helft "overkwam" de plaatsing¹¹.

Voor 17 van 29 was het Friesland College een bewuste keuze. Acht respondenten hadden zelf op het Friesland College gezeten (als student of stagiair) en waren bekend met het instituut. De anderen waren zelf op zoek gegaan naar informatie. Elf van de 29 respondenten vonden de voorlichting op lio-markt en de kennismakingsgesprekken belangrijk.

Als specifiek motief om voor een lio-periode op het Friesland College te kiezen, vertelden de respondenten unaniem dat de mogelijkheden voor scholing/professionalisering binnen het Friesland College belangrijk waren voor de keuze.

Ook werd een aantal keren het onderwijsconcept en de werkwijze van het Friesland College ook als motief genoemd. Meer specifiek:

- dat binnen het Friesland College de praktijk als uitgangspunt wordt genomen,
- dat binnen het Friesland College begeleiding van cursisten belangrijk is, en
- dat de leervraag van de lio centraal staat.

Een enkeling noemde het kunnen werken met een oudere, gemotiveerdere doelgroep.

Hoe was de start van de periode op het Friesland College?

Over de start op het Friesland College gaven vrijwel alle respondenten aan dat het even wennen was. Over het algemeen vonden de respondenten het prettig nu eindelijk zelf verantwoordelijk te zijn voor hun eigen groepen: "*Eindelijk je eigen ding!*" De respondenten werden collega en teamlid en waren stagiaire-af. De opvang in de teams op het Friesland College was in de meeste gevallen goed. Zeven respondenten benoemden bijvoorbeeld expliciet dat ze veel steun en begeleiding van collega's/ het team hebben ervaren. Ongeveer twee derde van de respondenten reageerde positief op de "vrijheid" die het Friesland College bood: men voelde zich vrij te experimenteren met lesstof, materiaal en werkvormen.

Een tiental andere respondenten uit de categorieën C en D vermeldde echter dat ze de lio-periode op het Friesland College als chaotisch, onduidelijk en ongeorganiseerd hebben ervaren. Dit betrof ook zaken met betrekking tot lessen/rooster/taken ("*ik kreeg ineens een coachgroep*").

¹¹ relativerend: dit zijn 2 van de 4 respondenten

In hoeverre heb je een 'kring rondom de student' ervaren?

In categorie A gaven alle respondenten aan zich in de kring op het Friesland College rond de student te herkennen. Antwoorden uit de andere categorieën waren minder eenduidig.

Vrijwel alle respondenten waren lovend/positief over de begeleiding tijdens hun lio-jaar. Als eerst werd de coach genoemd. De meeste lio's hadden wekelijks een gesprek met de coach. Voor praktische en organisatorische vragen konden ze terecht bij andere collega's en teamleden.

Het merendeel van de respondenten (20 van de 29) vond de opvang in het team positief; het gevoel van gehoord, gewaardeerd, erkend, verwacht worden creëerde een sfeer waarin *"fouten maken mag"*, *"uitproberen mag"* en *"met vallen en opstaan leren"*.

Voor het leren was de *"woensdag"* belangrijk. Dat is een dag waarop alle lio's binnen het Friesland College bij elkaar komen: *"De club voor support"*. Uit de antwoorden van alle respondenten kwam de centrale rol van Margriet van de Werff naar voren. Zij heeft volgens de respondenten een cruciale rol tijdens deze bijeenkomsten. Zij is voor de lio's de centrale persoon binnen het Friesland College en werd ook als *"een spil"* in de kring rondom de student gezien.

Negentien respondenten waren enthousiast over de trainingen die aangeboden werden. Veel van het geoefende was direct toepasbaar in hun praktijk. Er was ook ruimte voor eigen inbreng.

De intervisie bijeenkomsten werden door de meerderheid als waardevol ervaren. Vier respondenten vonden het *"te veel van het goede was"*.

Zeventien respondenten gaven aan dat de begeleiding vanuit de NHL Hogeschool zich voornamelijk richtte op begeleiding van onderzoek en minor en praktische zaken. Hierbij werd Lysbeth Brattinga genoemd.

Hoe heb je de samenwerking tussen de NHL Hogeschool en het Friesland College ervaren?

Dertien van de 29 respondenten gaven aan dat zij weinig tot niets gemerkt hebben van een samenwerking tussen de NHL Hogeschool en het Friesland College. Deze respondenten kwamen uit verschillende categorieën. De teneur van de antwoorden was dat eenmaal binnen de poort van het Friesland College, hier ook alle zaken met betrekking tot de lio-stage zich afspeelden.

De meerderheid gaf aan dat prettig te vinden: *"Je bent in je werkomgeving."* Een enkeling miste de sociale, vertrouwde setting van de eigen opleiding. Deze persoon ervoer de NHL Hogeschool en het Friesland College als *"twee werelden"*.

Daar waar samenwerking merkbaar was ging het vaak over praktische zaken, zoals studieplanning en voortgang. Bij POP- en voortgangsgesprekken en assessment waren beide instituten vertegenwoordigd.

4.2 Herkenbaarheid van de visie van de Opleidingsschool

Welke achterliggende ideeën over leren en opleiden van het Friesland College zijn bij jou bekend? In hoeverre en hoe herkende je deze concepten/gedachten/visies in de praktijk?

In de categorieën A en B werd de term *“de praktijk”* als kenmerkend genoemd voor het leren en opleiden bij het Friesland College. De respondenten gaven aan dat *“de praktijk het leren stuurt”* en ook dat *“het gaat om het ervaren in de praktijk”*.

In de categorieën C en D waren de antwoorden meer diffuus, maar werd de koppeling met de praktijk wel bij allen gemaakt, dat bleek bijvoorbeeld uit opmerkingen als *“leren door doen is belangrijk”*.

Het Friesland College hanteert o.a. de visie ‘leren is op zoek gaan’. Wat heb je binnen het Friesland College ervaren: leren is op zoek gaan of leren is verdwalen?

Alle respondenten uit categorieën A en B vertelden deze visie te herkennen. Specifieker, ze herkenden ‘verdwalen’ maar koppelden dit tegelijkertijd aan ‘het leren is op zoek gaan’: *“Als je verdwaalt, ga je ook weer op zoek”*. De emotie die zij hieraan verbonden was niet negatief of angstig.

Van de respondenten uit de categorieën C en D herkenden de meesten de visie en kwam de koppeling met de emotie minder naar voren. Eén respondent uit categorie C benoemde dat altijd weer de vraag werd gesteld naar het waarom, het voelen enz. *“Dat had wel wat minder gemogen. Ik had soms liever een concrete aanpak [waar ik mee verder kon]”*. Eén respondent uit categorie D gaf aan dat leren *“wel op zoek gaan is, maar dit moest dan wel op de manier zoals de docent het wilde”*.

In hoeverre gold voor jou dat tijdens de lio-periode de werkplek een leerplek was?

Vrijwel alle respondenten uit de vier verschillende categorieën vermeldden dat ze tijdens de lio-periode de werkplek als leerplek hebben ervaren. Zes respondenten hebben geen eenduidig antwoord op deze vraag gegeven. Niemand heeft aangegeven de werkplek niet als leerplek te herkennen.

In de argumentatie bij de antwoorden valt een aantal aspecten op. De respondenten hebben meerdere malen gezegd dat ze direct vanaf het begin veel verantwoordelijkheid kregen. Ze kregen al snel dezelfde taken als andere docenten. Dit heeft ervoor gezorgd dat ze veel konden leren. De meesten gaven aan dat je dit kon doen in een veilige omgeving waarin fouten gemaakt mochten worden. Eén respondent heeft dit niet zo ervaren doordat er binnen het team geen vangnet was om eventuele fouten tijdig te herstellen.

Welke achterliggende ideeën over opleiden en leren van het Friesland College in samenwerking met de NHL Hogeschool zijn bij jou bekend?

In categorie A meldde de helft van de respondenten geen idee te hebben van gezamenlijk achterliggende ideeën van de NHL Hogeschool en het Friesland College. Twee van deze respondenten vertelden dat de NHL Hogeschool en het Friesland College verschillende werelden zijn. *“De NHL Hogeschool wil wel praktijkgestuurd en competentiegericht zijn, maar de docent staat voor het bord en geeft theorie”*. In categorie B gaf de gehele categorie weer dat een gezamenlijke visie op leren hen onbekend was. Uit de categorieën C en D maakten 3 respondenten soortgelijke opmerkingen.

4.3 Waarde van de Opleidingschool

Hoe heb je de overgang van lio naar bevoegd docent ervaren?¹²

Een ruime meerderheid van de respondenten die na de lio-periode is gaan werken (13 van de 18) gaf aan dat zij voldoende toegerust waren om als docent aan de slag te gaan. Zij meldden echter ook dat opvalt dat de kring die je als lio ervaart dan wel wegvalt.

Tegelijkertijd vertelden deze respondenten dat ze nu voor vragen terecht konden bij anderen, zoals de teamleden. Meerdere keren werd door respondenten aangegeven dat zij tijdens de lio-periode hebben geleerd op eigen initiatief hulp in roepen als dat nodig is (4 waarvan 3 werkzaam op het Friesland College). Twee respondenten die werkzaam zijn op het Friesland College gaven aan dat er ook in de fase van startend docent ruimte was om verder te leren.

Twee van de zeven studenten die werkzaam zijn op een andere school dan het Friesland College gaven aan dat zij niet ervaren hebben voldoende toegerust te zijn. Zij misten daarbij kennis en vaardigheden op het gebied van orde houden, werken in grote groepen, en het omgaan met een 50 minuten rooster.

Twee respondenten uit de totale groep vermeldden dat het feit dat ze op het Friesland College de taak van coach uit mochten oefenen ertoe geleid heeft dat ze zich voldoende toegerust voelden om taken op het gebied van leerlingbegeleiding op te pakken.

Wat neem je mee uit je lio periode en wat laat je achter?

Bij deze vraag zijn geen duidelijke verschillen te onderscheiden tussen de vier categorieën. De uitkomsten worden daarom voor de categorie als geheel gegeven. Er zal eerst beschreven worden wat de geïnterviewden wél willen meenemen uit de lio-periode. Daarna zal ingegaan worden op de dingen die ze achter willen laten.

Wat neem je mee?

- Alle geïnterviewden gaven aan dat ze iets mee hebben genomen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Hierbij werden verschillende dingen genoemd. Veel terugkerende onderwerpen zijn: jezelf blijven (4 keer), meer zelfvertrouwen (5 keer), jezelf laten zien (5 keer), reflecteren (4 keer). Andere punten die benoemd werden waren: hulp vragen, onderzoekende houding, pro-actief opstellen, eigen gedrag leren sturen, op zoek blijven gaan naar uitdaging, positief denken, assertief zijn, nadenken over de vraag 'wat voor docent wil ik zijn?', zicht op kwaliteiten en allergieën.
- Negen respondenten gaven aan dat ze kennis over, en ervaring met, coaching/begeleidingsvaardigheden meegenomen hebben na de lio-periode. Specifiek werd hierbij nog gesproken over ervaring met verschillende reflectie- en intervisiemethoden, zoals kernkwadranten, kleurencoaching, NLP en 'Margriet als rolmodel'.
- Zes respondenten gaven aan dat zij uit de lio-periode dingen hebben meegenomen op didactisch gebied. Het ging daarbij om 'ervaring met en kennis over verschillende werkvormen' (3 keer), en 'het ontwikkelen van lesmateriaal' (2 keer). Ook werd de ervaring met 'zelfstandig voor de klas staan' genoemd en het 'afstemmen op het niveau van de doelgroep'.

¹² Twee respondenten uit categorie D hebben na het afronden van de opleiding geen werk verricht in het onderwijs en hebben daarom de vraag over de overgang van lio- student naar bevoegd docent niet kunnen beantwoorden. Ook de studenten uit categorie A hebben we deze vraag niet kunnen stellen, omdat zij nog bezig waren met het lio-traject. De beschrijving hieronder is daardoor gebaseerd op de antwoorden van 18 respondenten. In de antwoorden van de drie categorieën (B,C en D) zijn geen duidelijke verschillen te onderscheiden. De uitkomsten worden daarom voor de groep als geheel gegeven.

- Zes respondenten gaven aan dat ze ervaren hebben dat het opbouwen van een band met cursisten van groot belang is en dat ze dit hebben meegenomen in de toekomst. Daarbij werd door twee respondenten specifiek aangegeven dat ze ervaren hebben dat het pedagogisch en didactisch handelen in combinatie met elkaar gezien moet worden.

Naast de bovenstaande punten, zijn verder nog genoemd: het belang van een goede samenwerking met collega's, leren loslaten, ervaring met het contact leggen met ouders en andere externe partijen. Opmerkelijk was ook dat er door een aantal werd genoemd dat je *“veel kunt leren door in het diepe gegooid te worden; de ervaring van een jaar in praktijk te werken”*.

Wat laat je achter?

Op de vraag 'wat laat je achter uit de lio-periode' zijn minder antwoorden gekomen dan op de vorige vraag. Vijftien respondenten hebben punten genoemd die ze achter hebben gelaten.

De antwoorden die gegeven zijn, zijn zeer uiteenlopend. Twee maal werd de onduidelijkheid benoemd die er voor cursisten bestaat over regels en structuur waardoor zij dreigden te 'verzuipen'. Ook werd twee keer aangegeven dat ze de overvloedige aandacht voor reflectie en intervisie achter zich hebben gelaten.

De andere antwoorden zijn slechts één keer genoemd. Deze antwoorden kunnen wel in een aantal categorieën samengevat worden.

- Een aantal keer zijn punten benoemd die te maken hadden met de organisatie, zoals bureaucratische handelingen, organisatorische stress, rooster niet in orde, hoog ziekte verzuim, hoge werkdruk, team wordt aan lot overgelaten, alles wordt ad-hoc geregeld.
- Twee maal zijn punten benoemd die specifiek te maken hebben met de afronding van de studie en de lio-periode, namelijk het maken van een creatief portfolio en het opzetten en uitvoeren van een praktijkonderzoek.
- Tot slot zijn een aantal didactische punten benoemd die geïnterviewden achter zich hebben gelaten. Een student gaf aan dat zij de manier van lesgeven op het Friesland College achter zich laat. Een andere student gaf aan dat hij de verplichting om op de manier van het Friesland College les te geven achter zich heeft gelaten. Deze persoon wilde nu zelf onderzoeken welke manier van lesgeven het beste werkt. Ook is door een student vermeld dat hij een aantal van de aangeboden werkvormen achter zich laat, omdat deze hem niet aanspreken.

Wat heb je geleerd tijdens de lio-periode?

Op de vraag wat heb je geleerd werden verschillende antwoorden gegeven. Deze zijn onder te brengen in de categorieën; persoonlijke professionele groei, coaching, pedagogiek en didactiek. Omdat er geen duidelijke verschillen te onderscheiden zijn tussen de vier categorieën, worden de uitkomst voor de groep als geheel gegeven.

- Alle respondenten vertelden dat ze iets geleerd hebben op het gebied van persoonlijk professionele ontwikkeling. Hierbij werd onder andere genoemd: reflecteren, verantwoordelijkheid nemen, grenzen aangeven, zelfstandigheid, zelfvertrouwen, pro-actieve houding, kritisch kijken naar eigen functioneren, uitdagingen aangaan, creativiteit delen, samenwerken met collega's en op tijd hulp inschakelen.
- Van de 29 respondenten gaven er 16 aan dat ze dingen geleerd hebben op pedagogisch gebied. Ze gaven daarbij onder andere aan dat ze beter in staat zijn om

contact te maken met studenten en dat zij geleerd hebben dat een goede band met cursisten van groot belang is om ze te kunnen begeleiden. Daarnaast werd door enkele respondenten aangegeven dat ze tijdens de lio-periode beter om hebben leren gaan met de problemen die studenten hebben.

- Vijftien respondenten vertelden dat ze hebben geleerd op het gebied van coaching en begeleiding. Punten die daarbij genoemd zijn: niet te snel naar de oplossing gaan, maar vooral verdiepende vragen stellen, balans vinden tussen grenzen geven en loslaten. Ook werd meerdere keren benoemd dat ze door meer zelfkennis (persoonlijke ontwikkeling) beter kunnen coachen.
- Dertien respondenten benoemden punten die ze geleerd hebben op het gebied van didactiek. Hierbij werd onder andere genoemd het ontwikkelen van lesmateriaal, het gebruiken van verschillende werkvormen en het beter in kunnen schatten van het niveau van cursisten. Anderen gaven aan dat ze geleerd hebben om de aansturing en manier van werken beter aan te passen aan de doelgroep door cursisten te vragen wat zij nodig hebben.

Wat waren, terugkijkend, voor jou momenten van succes en momenten van falen tijdens de lio-periode?

In het algemeen valt op dat de respondenten meer succes- dan faalmomenten opnoemden. Vrijwel alle respondenten vonden de lio periode op het Friesland College een aanrader; op een schaal van 1-10 scoorde de lio-periode gemiddeld over alle respondenten een 8.

Momenten van succes

- Veel van de genoemde succeservaringen waren gericht op het contact met de cursist. Meerdere respondenten gaven aan dat ze ervaren hebben hoeveel goed contact opleverde. Een aantal respondenten benoemde dat ze merkten dat cursisten hun vertrouwden en zich meer open op gingen stellen. Anderen gaven aan dat ze door het opbouwen van een band meer aandacht van de cursisten hadden tijdens de lessen. Ook werd een aantal keer de één-op-één gesprekken met cursisten als succeservaring aangegeven. Succesvol was dat zij de cursisten echt verder konden helpen.
- Door veel respondenten werden ook succeservaringen genoemd op het gebied van persoonlijke en professionele ontwikkeling. Hierbij werd vermeld dat zij zich gesteund voelden door de waardering van collega's. Anderen gaven aan dat het vooral een succeservaring was om te merken hoeveel zij zelf gegroeid waren als persoon en als docent. *“Door intervisie en later ook door het contact met cursisten ging ik steviger in mijn schoenen staan. Dit straal je uit en die positiviteit krijg je weer terug van cursisten en collega's”.*
- Drie studenten benoemden dat het voor hun vooral een succeservaring was om te merken hoeveel het hen opgeleverd heeft om uit de je comfortzone te stappen en nieuwe uitdagingen aan te gaan.

In mindere mate worden succeservaringen genoemd op het gebied van didactiek.

- Twee studenten gaven aan dat zij het als een succes ervaren hebben dat cursisten en andere docenten enthousiast waren over het lesmateriaal dat zij ontwikkeld hadden. Dit gaf hen het vertrouwen om vaker zelf materiaal te ontwikkelen.
- Twee andere studenten benoemden dat zij het werken met Sprint-methode en X-stream als een succes ervaren hebben.
- Eén student vertelde dat hij er in de loop van zijn lio-periode achter kwam dat het van groot belang was om ook eens op andere manieren dan docentgestuurd les te geven. Hij vertelde dat dit inzicht hem veel heeft opgeleverd.

Momenten van falen

Drie studenten noemden negatieve ervaringen die zij tijdens de lio-periode hebben gehad.

- Voor een persoon was dit een onplezierige sfeer in het team
- Voor een andere persoon was dit de slechte communicatie tussen het Friesland College en de NHL Hogeschool
- Voor de laatste persoon was dit het niet goed verlopen van het tweede beoordelingsgesprek.

In alle drie de gevallen gaven de respondenten aan dat ze dankzij de intervisie en de gesprekken met begeleiders vanuit een helicopterview naar deze problemen konden kijken en een juiste aanpak konden kiezen.

5 Discussie en conclusies

5.1 Inleiding

Dit document is een verslag van een praktijkgericht onderzoek. In dit praktijkgerichte onderzoek gaven we invulling aan en antwoord op een, in eerste instantie, generieke onderzoeksvraag: *Hoe ervaren (ex-)leraren-in-opleiding de Opleidingsschool FC-NHL?*

Deze generieke onderzoeksvraag is in dit onderzoek in specifiekere onderwerpen en vragen uitgewerkt. De onderwerpen waren:

- Wat vinden (ex-)lio's van de toeleiding tot en de structuur van de Opleidingsschool?
- Wat herkennen (ex-)lio's van de visie van de Opleidingsschool?
- Wat vinden (ex-)lio's terugkijkend waardevol aan de Opleidingsschool?

De specifieke antwoorden op deze vragen waren te lezen in het voorgaande hoofdstuk.

In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste inzichten en koppelen dit waar mogelijk aan relevante literatuur. Met nadruk zij gesteld, dat we in dit hoofdstuk niet de ambitie hebben om de resultaten weer opnieuw te herhalen. De lezer die hierin geïnteresseerd is, kan beter het vorige hoofdstuk lezen. De bedoeling van dit hoofdstuk is om te bespiegelen. Dit houdt in dat we meer beschouwend terugkijken op de algemene teneur van de resultaten.

5.2 De toeleiding tot en de structuur van de Opleidingsschool

Toeleiding

In het algemeen kunnen we concluderen dat de Opleidingsschool in de loop der jaren een goede naam heeft opgebouwd bij NHL-studenten die toe zijn aan hun lio-stage. De ervaringen van voorgangers leveren positieve mond-tot-mond reclame. Daarnaast speelt de lio-markt een belangrijke rol. Op deze markt slaagt men erin de Opleidingsschool goed voor het voetlicht te brengen.

De meeste lio's kiezen bewust voor het mbo en het Friesland College. De keuze voor het Friesland College lijkt voornamelijk te worden gemaakt vanwege de goede begeleiding en de mogelijkheid mee te doen aan professionaliseringsactiviteiten. Daarnaast speelt mee dat er voor de lio een zorgvuldige match met een onderwijsteam wordt gemaakt. Het merendeel van de respondenten (20 van de 29) vond de opvang in het team positief; het gevoel van gehoord, gewaardeerd, erkend, verwacht worden. Dit creëert voor lio's een sfeer waarin "fouten maken mag", "uitproberen mag" en "met vallen en opstaan leren mag". Hierom beoordelen de meeste lio's de eerste maanden van de lio-periode bij het Friesland College ook positief.

Een substantieel deel van de respondenten plaatsen echter ook kanttekeningen. Deze respondenten vallen echter allen in de C en D categorie: lio's uit de beginfase van de Opleidingsschool. Zij vermeldden dat ze de lio-periode op het Friesland College als chaotisch, onduidelijk en ongeorganiseerd hebben ervaren. Dit betrof ook zaken met betrekking tot lesuren/rooster/taken ("ik kreeg ineens een coachgroep").

Kring om de student

Wat betreft de kring om de student van de Opleidingsschool valt op dat de doelstellingen zoals die zijn omschreven in het Visiedocument Opleidingsschool in de praktijk zijn terug te herkennen. Lio's herkennen de 'kring rondom de student' die hen helpt indien er vragen zijn. Uit de antwoorden blijkt ook dat deze kring een 'scaffolding'-functie heeft zoals in de

sociaal-constructivistische zienswijze op leren is beschreven. De kring rondom de student zorgt voor 'assisted learning'. Er zijn verschillende manieren waarop lio's een kring rondom om hen ervaren: hun coach, de woensdag-bijeenkomsten, de interviews en de trainingen die lio's werden aangeboden. De kring rondom de lio zorgt daarmee niet alleen voor persoonlijke ontwikkeling maar ook professionele ontwikkeling. Dit blijkt ook uit de antwoorden op de vraag "wat neem je mee?". Zie daarvoor paragraaf 6.4 hieronder.

Samenwerking de NHL Hogeschool en het Friesland College

Wat betreft de samenwerking tussen de NHL Hogeschool en het Friesland College zijn de respondenten helder: eenmaal binnen de poort van het Friesland College, spelen zich hier alle zaken met betrekking tot de lio-stage af. De NHL Hogeschool is dan logischerwijs meer op afstand. Daar waar samenwerking merkbaar was gaat het vaak over praktische zaken, zoals studieplanning en voortgang. Bij POP- en voortgangsgesprekken en assessment waren beide instituten vertegenwoordigd. Samenvattend: leren en werken gebeurt op het Friesland College, valideren gebeurt bij de NHL Hogeschool.

5.3 Herkenbaarheid van de visie van de Opleidingsschool

Wat betreft herkenbaarheid van de visie van de Opleidingsschool valt op dat de meesten antwoorden geven die terug te herleiden zijn tot 'praktijkgestuurd leren'. De respondenten geven aan dat "de praktijk het leren stuurt" en ook dat "het gaat om het ervaren in de praktijk". Nadere analyse laat echter zien dat niet met stelligheid gezegd kan worden dat 'praktijkgestuurd leren' voor alle respondenten dezelfde betekenis heeft. Mogelijk wordt dit ook veroorzaakt door onduidelijke definiëring en interpretatie door de onderzoekers zelf.

In het visiedocument staat dat de bedoeling is dat, overeenkomend met de filosofie van het praktijkgestuurd leren, voor lio's de werkplek de leerplek is. Vrijwel alle studenten uit de vier verschillende categorieën vermeldde dat ze tijdens de lio-periode de werkplek ook als leerplek hebben ervaren. In de beantwoording van de vragen valt dit ook te herkennen: er werd op verschillend maar vergelijkbare manieren gezegd dat ze direct vanaf het begin veel verantwoordelijkheid kregen en dezelfde taken kregen als andere docenten. De kring rondom de lio en de coach zorgden dan dat ze veel konden leren van de opgedane ervaringen. De meesten benoemden expliciet dat men kon leren in een veilige omgeving waarin fouten gemaakt mochten worden.

Wat betreft samenwerking tussen de NHL Hogeschool en het Friesland College valt op dat de lio's geen gezamenlijke visie herkennen. Een aantal respondenten meldde dat de NHL Hogeschool en het Friesland College twee verschillende instituten zijn. Hierbij zou de NHL Hogeschool weliswaar praktijkgestuurd willen zijn, maar doet het omgekeerde: "*De docent staat voor het bord en geeft theorie*". Hoewel deze antwoorden suggereren dat de NHL Hogeschool en het Friesland College verschillende onderwijsvisies hebben, wil dit niet zeggen dat er geen gemeenschappelijke visie in de Opleidingsschool is. Vooral ook door het eerder genoemde gegeven dat de lio-periode zich *praktisch* op het Friesland College afspeelt, is het logisch dat respondenten een link met de NHL Hogeschool missen. Deze verbinding wordt immers op het Friesland College gelegd.

5.4 Waarde van de Opleidingsschool

Gedurende het interview hebben we op verschillende manieren getracht een indruk te krijgen van de waarde van de Opleidingsschool:

- we hebben een subset van de respondenten gevraagd naar de overgang van lio naar bevoegd docent;
- we hebben alle respondenten gevraagd wat ze meenemen en achterlaten;

- we hebben alle respondenten gevraagd wat ze hebben geleerd tijdens de lio-periode;
- we hebben alle respondenten gevraagd wat succes- en faalmomenten waren.

De antwoorden van de laatste drie bovengenoemde punten bleken erg op elkaar te lijken. Het bleek uit de antwoorden dat dat wat je meeneemt vaak overeen kwam met leermomenten en succeservaringen. Ook dat wat je achterlaat en faalmomenten lagen vaak in één lijn. Hierom beschrijven we deze resultaten gezamenlijk.

De ex-lío's zijn in het algemeen tevreden over de wijze waarop de lio-periode hen heeft voorbereid op het docent-zijn. Een ruime meerderheid van de studenten die na de lio-periode is gaan werken (13 van de 18) gaf aan dat zij voldoende toegerust waren om als docent aan de slag te gaan. Vrijwel alle respondenten vonden de lio-periode op het Friesland College een aanrader; op een schaal van 1-10 scoorde de lio-periode gemiddeld over alle respondenten een 8.

Op de vraag "wat neem je mee?" bleek dat de meesten antwoorden gaven die te maken hadden met persoonlijke ontwikkeling. We herhalen hier wat we ook in het vorige hoofdstuk beschreven: *Veel terugkerende onderwerpen zijn: jezelf blijven (4 keer genoemd), meer zelfvertrouwen (5 keer genoemd), jezelf laten zien (5 keer genoemd), reflecteren (4 keer genoemd). Andere punten die benoemd werden waren: hulp vragen, onderzoekende houding, pro-actief opstellen, eigen gedrag leren sturen, op zoek blijven gaan naar uitdaging, positief denken, assertief zijn, nadenken over de vraag 'wat voor docent wil ik zijn?', zicht op kwaliteiten en allergieën.*

De helft van de geïnterviewde ex-lío's vermeldde dat ze kennis over, en ervaring met, coaching/begeleidingsvaardigheden meegenomen hebben na de lio-periode (verschillende reflectie- en intervisiemethoden en "Margriet als rolmodel"). Een derde van de geïnterviewde ex-lío's vertelden dat zij uit de lio-periode dingen meenemen op didactisch gebied zoals 'kennis en ervaring met verschillende werkvormen', 'afstemmen op het niveau van de doelgroep', 'opbouwen van een band met cursisten'.

Op de vraag "wat laat je achter?" zijn minder antwoorden gekomen dan op voorgaande vraag. De antwoorden die gegeven zijn, zijn zeer uiteenlopend. Deze antwoorden kunnen wel in een aantal categorieën samengevat worden. Voor de volledigheid herhalen we hier wat we ook in het voorgaande hoofdstuk hebben opgeschreven:

- Een aantal keer zijn punten benoemd die te maken met de organisatie, zoals 'veel bureaucratische handelingen', 'veel organisatorische stress', 'rooster is vaak niet in orde', 'hoog ziekteverzuim', 'hoge werkdruk', 'team wordt aan lot overgelaten', 'alles wordt ad-hoc geregeld'.
- Twee maal zijn punten benoemd die specifiek te maken hebben met de afronding van de studie en de lio-periode, namelijk het maken van een creatief portfolio en het opzetten en uitvoeren van een praktijkonderzoek.
- Tot slot zijn een aantal didactische punten benoemd die geïnterviewden achter zich hebben gelaten. Een student gaf aan dat zij de manier van lesgeven op het Friesland College achter zich laat. Een andere student gaf aan dat hij de verplichting om op de manier van het Friesland College les te geven achter zich heeft gelaten. Deze persoon wilde nu zelf onderzoeken welke manier van lesgeven het beste werkt. Ook is door een student vermeld dat hij een aantal van de aangeboden werkvormen achter zich laat, omdat deze hem niet aanspreken.

Al met al kan echter worden geconcludeerd dat er geen structurele, overduidelijke verbeterpunten zijn benoemd door de (ex-)lio's. De antwoorden verschillen daarvoor te veel van elkaar.

5.5 Kanttekeningen bij het onderzoek

Dit onderzoek is, zoals op meerdere plekken in dit verslag beschreven, een praktijkonderzoek. Voordeel van dit soort onderzoek is dat het praktisch relevant is. Dat wil zeggen, het beantwoordt aan de vraag die 'de praktijk' stelt. Nadeel is echter dat 'de praktijk als een moeras'¹³ is. Ook dit onderzoek kampte met een aantal nadelen, waaronder een beperkte beschikbaarheid van respondenten en omstandigheden die niet controleerbaar waren.

Wat betreft methodiek hebben we gekozen voor de vorm van het semi-gestructureerde interview. Een semi-gestructureerde interview is een valide manier om gegevens te verzamelen. We hebben daarbij de antwoorden systematisch en transparant verwerkt, en geanalyseerd volgens de aanbevelingen van Van der Donk en Van Lanen (2012). Desondanks zijn er bij deze manier van onderzoeken kanttekeningen te plaatsen. We merkten een aantal keren dat het lastig was de antwoorden eensluidend te interpreteren. Dat had verschillende oorzaken: soms waren de antwoorden *an sich* moeilijk te duiden, soms overlaptten de antwoorden van respondenten op verschillende vragen met elkaar, soms leken de afzonderlijke interviewers andere interpretaties te hebben van de vraag.

Ondanks deze kanttekeningen hebben we voldoende vertrouwen in dat we een goede indruk hebben gekregen van de ervaringen van (ex-)lio'ers met betrekking tot de Opleidingschool FC-NHL.

5.6 Conclusies

Wat kunnen we *overall*, ondanks de bovenstaande kanttekeningen, concluderen ten aanzien van de Opleidingschool FC-NHL? De respondenten geven aan dat ze zich goed toegerust voelen voor het vak. Toerusting lijkt op meerdere vlakken betrekking te hebben:

- Persoonlijke ontwikkeling, meer bewustzijn over eigen handelen (door intervisie)
- Professionele ontwikkeling, meer bewustzijn over het zijn van docent (door coaching)
- Vakinhoudelijke ontwikkeling, meer bewustzijn van de relatie tussen pedagogiek en didactiek

Verder noemen de meeste mensen dat ze herkennen dat de visie kan worden samengevat als "leren is op zoek gaan" binnen het Friesland College. Het lijkt erop dat onzekerheid en angst binnen de lio-periode gevoelens zijn die mogen en dat ze moeten worden aangegaan. De kring rondom de student is een goed vangnet. De coach, de intervisiegroep zorgen voor de mogelijkheid om te reflecteren.

Het lijkt het erop dat een lio-stage op het Friesland College tot een stijging in de self-efficacy¹⁴, ofwel geloof in eigen kunnen, leidt. In andere woorden: een lio-stage zoals vormgegeven door de NHL Hogeschool en het Friesland College zorgt ervoor dat een lio de overtuiging heeft dat hij/zij in staat is om bepaald gedrag of een bepaalde handeling succesvol uit te voeren in de context van docent-zijn. Ander onderzoek suggereert dat dit juist van belang is voor beginnende docenten: *Taschannen-Moran and Woolfolk Hoy (2007) examined the sources of self-efficacy beliefs of novice teachers and compared this to that of*

¹³ Andriessen, D. (2014). *Praktisch relevant én methodisch grondig? Dimensies van onderzoek in het HBO*. Openbare les. Utrecht, 10 april 2014.

¹⁴ Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

*experienced teachers. They found that novice teachers' self-efficacy is influenced to a greater extent by context factors such as the teaching resources and available interpersonal support. Contextual factors hardly influence the self-efficacy of experienced teachers, for whom an abundance of mastery experience is available.*¹⁵

In andere woorden: het is goed dat er binnen de Academische Onderzoeksschool een goede kring rondom de student is, omdat dit voor geloof in eigen kunnen zorgt. Aanvullend op gevoelens van zelfeffectiviteit lijkt de Opleidingschool ook tegemoet te komen aan onderzoek van onderwijskundige Van der Grift. Van de Grift meet de kwaliteit van de docent door zijn handelen op te delen in zes domeinen: het bieden van een veilig onderwijsklimaat, efficiënt klassenmanagement, heldere instructie, het kunnen activeren van leerlingen, leerlingen leren hoe zij iets moeten leren en inspelen op verschillen tussen leerlingen¹⁶.

Uit de resultaten blijkt dat de Opleidingschool beginnende docenten voldoende leert met betrekking tot deze domeinen. Het gegeven dat de aansluiting met werk na de lio-periode in de meeste gevallen goed gaat, lijkt deze conclusie te onderstrepen.

¹⁵ Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23, 944-956.

¹⁶ Zie artikel in <https://decorrespondent.nl/1399/het-geheim-van-die-ene-leraar-die-iedereen-onthoudt/84879199064-929393e4>

Literatuurlijst

- Andriessen, D. (2014). *Praktisch relevant én methodisch grondig? Dimensies van onderzoek in het HBO*. Openbare les. Utrecht, 10 april 2014.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Slavin, R.E. (2006). *Educational Psychology: Theory and practice*, Hoofdstuk: Student-Centered and Constructivist Approaches to Instruction. blz 241-273.
- Tomic, W. & Span, P. (1993). *Onderwijspsychologie; beïnvloeding, verloop en resultaten van leerprocessen*, Den Haag: Lemma blz 355.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23, 944-956.
- Van de Werff, M. & Wouda, S. (2013). Visiedocument Academische Opleidingschool NHL-FC. Versie 27 maart 2013.
- Van der Donk, C. & Van Lanen, B. (2012). *Praktijkonderzoek in de school*. Bussum: Coutinho.
- Van der Grift, W.; Helms-Lorenz, M.; Maandag, D., & De Vries, S. (2012). *Vakkundig meesterschap en meesterlijk vakmanschap*. Op 8 januari verkregen via <http://www.rug.nl/education/lerarenopleiding/onderzoek/vakkundigmeesterschap/meesterlijkvakmanschap.pdf>
- Visser, J. (2014). *Het geheim van die ene leraar die iedereen onthoudt*. Op 8 januari verkregen via <https://decorrespondent.nl/1399/het-geheim-van-die-ene-leraar-die-iedereen-onthoudt/84879199064-929393e4>