



Doorlopend leren

Opleiden, begeleiden en
professionaliseren in een doorgaande lijn



Doorlopend leren

Opleiden, begeleiden en
professionaliseren in een doorgaande lijn

Inhoud

Voorwoord – Door: Marjan Vermeulen	5
1. Dimensies in het leren van leraren – Door: Marjan Vermeulen	8
2. Doorlopende lijn binnen de (opleidings)school	11
2.1 Opleidingstraject ‘Oog voor elke leerling’ ook leerzaam voor docenten <i>AOS Zuidoost-Brabant en AOS Noordoost-Brabant</i>	13
2.2 Door professionalisering samen bergen verzetten <i>Onderwijsroute 10-14 van Openbaar Onderwijs Zwolle en regio (OOZ) / Teachers College van hogeschool Windesheim</i>	17
2.3 De duo-stage in opmars <i>Hogeschool Rotterdam / Opleidingsschool RPO Rijnmond / Walburgcollege in Zwijndrecht</i>	21
2.4 DOT-C: spin in het professionaliseringsweb <i>Canisius / Partnerschap 2 in Oost-Nederland</i>	25
3. Doorlopende lijn binnen het schoolbestuur	29
3.1 Beeldcoaching: onderdeel van professionalisering van elke docent <i>Cals College in Nieuwegein</i>	31
3.2 Beroepsbeeld leraar stimuleert brede professionele ontwikkeling <i>Scholengroep Leonardo da Vinci / Academische Opleidingsschool ROS Rijnland</i>	35
3.3 Mobiliteitsbeleid: instrument voor professionele ontwikkeling <i>Alberdingk Thijm Scholen / St. Aloysius College</i>	39
4. Doorlopende lijn landelijk en binnen de regio	43
4.1 Professionaliseren? Volg je hart! <i>Brainport Scholen Eindhoven</i>	45
4.2 Minor D&P geeft docent inspiratie en houvast <i>Stichting VMBO Dienstverlening en Producten / Vijf hogescholen / Drie pilotscholen</i>	49
4.3 Brede professionalisering in Zuid Holland <i>Onderwijsnetwerk Zuid-Holland</i>	53
4.4 Praktijkonderzoek professionaliseert leraren <i>Zeeuwse Academische Opleidingsschool (ZAOS)</i>	57
5. Ten slotte – Door: Marjan Vermeulen	60



Voorwoord

Voor u ligt een publicatie met inspirerende praktijkvoorbeelden van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren VO. Centraal staat de doorgaande opleiding en professionalisering van de leraar. Die begint bij de initiële opleiding, dus het leren van student tot startbekwame leraar, en wordt gevolgd door het verder leren en ontwikkelen in het beroep. Met andere woorden, het gaat over de doorlopende 'leerloopbaan' van leraren, die zich afspeelt in de opleiding, in de schoolorganisatie, in andere leer- en werkverbanden en in vervolgoopleidingen.

Er is de afgelopen decennia, zowel in het beleid als in de praktijk, steeds meer aandacht gekomen voor de doorlopende leerloopbaan van leraren. Omdat veel beginnende leraren het onderwijs binnen vijf jaar alweer verlaten, is de inductiefase een belangrijk aandachtspunt.¹ Een veelgehoorde aanbeveling is om het inductiebeleid te integreren in een leven lang leren, en om dat schooloverstijgend en systematisch aan te pakken.

Inmiddels zijn er, verspreid over het land, verschillende initiatieven die de ambitie van een doorlopende leerloopbaan willen waarmaken. Zo worden samen opleiden en de inductiefase steeds vaker aan elkaar verbonden. Ook geven de verschillende betrokkenen – lerarenopleidingen², de politiek³, scholen en schoolbesturen⁴ – in toenemende mate prioriteit aan een leven lang leren. Doordat zij dit op verschillende manieren doen en het thema op eigen wijze aanpakken, ontstaan er zeer verschillende vormen van samenwerking tussen scholen, in regionale netwerken, binnen partnerschappen Samen Opleiden, of met partners buiten het onderwijs.

De inspanningen leiden tot een doorlopende leerlijn voor leraren binnen het eigen partnerschap, maar kunnen ook een inspiratiebron en spiegel zijn voor anderen. We hopen dat deze publicatie die functie vervult, dat de beschreven voorbeelden anderen inspireren tot nieuwe initiatieven, en daarmee zelf weer een voorbeeld zijn voor anderen.

Marjan Vermeulen

Hoogleraar docentprofessionalisering

1 Fruytier, B. G. M., Goorhuis, L., & Montesano Montessori, N. (2013). *Verbetering inductiefase beginnende leraren*. Hogeschool Utrecht. Onderzoeksrapport in het kader van het project Aantrekkelijker Scholen Regio Utrecht. Tussenrapportage Deelproject 1

2 Zie bijvoorbeeld Snoek, M., Kools, Q., & Walraven, A. (2016) Vraagstukken bij het opleiden van leraren. *De Nieuwe Meso*, 2016 (2), 67-74.

3 Onderwijsraad (2018) *Advies Ruim baan voor leraren*. Onderwijsraad, Den Haag.

4 Zie bijvoorbeeld, www.vo-raad.nl/themas/strategisch-hrm-en-organisatieontwikkeling

* Uitleg P
B
* Makeu op
4 + / m 13

* Uitleg Re
* Makeu

§ 2.1
procenten /
eenheden
geven
§ 2.1
§ 2.2
procenten met Procenten
124

Toekomstige tijd met will

Gebruik je om te zeggen dat iets in de toekomst zal gebeuren. In het Nederlands gebruik je vaak zal.

- In the future people will travel to the moon by ship.
- I think people won't drive their own cars in the future.

1. Dimensies in het leren van leraren

Door: Marjan Vermeulen

Bij de doorlopende professionele ontwikkeling van leraren speelt een aantal dimensies een rol. Allereerst is er sprake van verschillende niveaus: het microniveau is gericht op individuele professionalisering van de leraar, het mesoniveau is gericht op de ontwikkeling binnen het partnerschap of de schoolorganisatie, en het macroniveau betreft bovenschoolse verbanden (regio, sector, nationaal en zelfs internationaal).

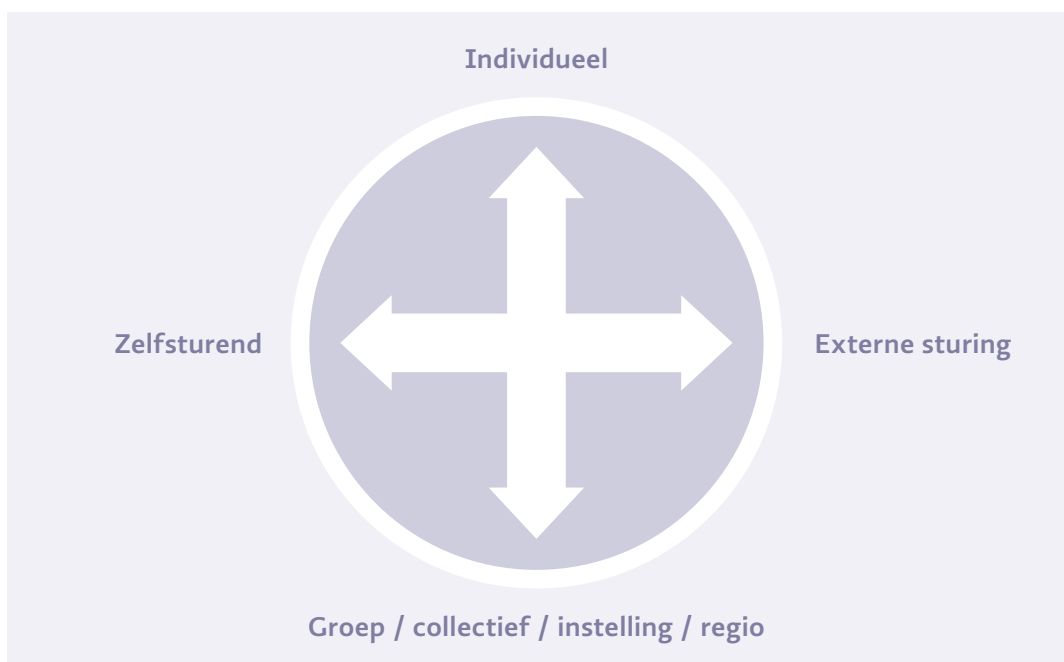
Deze niveaus kunnen elkaar op verschillende manieren beïnvloeden. Zo kan de leraar die zijn eigen 'leerloopbaan' zelf stuurt, daarmee ook op allerlei manieren de schoolontwikkeling beïnvloeden. Ook kan de professionalisering van de leraar extern worden gestuurd. Zo kan het schoolbestuur een bepaalde scholing verplicht stellen in het kader van wettelijke regelingen, bijvoorbeeld inzake bevoegdheden. Ook kan men denken aan krimp in de regio of veranderingen in de leerlingenpopulatie (bijvoorbeeld instroom van anderstalige leerlingen of invoering van 10-14 onderwijs). Er is bij de doorlopende professionele ontwikkeling dus altijd sprake van een combinatie van interne en externe factoren. Juist door de genoemde niveaus en sturingsmogelijkheden te combineren, ontstaan doorlopende professionele ontwikkelingspaden voor zowel individuele leraren als voor (partnerschappen van) scholen en lerarenopleidingen.

De in deze publicatie gepresenteerde voorbeelden laten zien dat doorlopende professionele ontwikkeling een combinatie is van verschillende dimensies – van individueel tot collectief en van zelfgestuurd tot extern gestuurd⁵ – en dat combinaties van deze dimensies altijd passen bij de eigen praktijk. Bijvoorbeeld: de ontwikkeling van een Minor voor een nieuw profiel in het vmbo zet in op de individuele loopbaan van een leraar. Maar worden er vervolgactiviteiten ontwikkeld in netwerken en professionele leergemeenschappen, dan gaat de ontwikkeling van de individuele leraar samen met een collectieve ontwikkeling. Leraren ontwikkelen de inhoud van het profiel immers samen verder, waardoor er een meer duurzame vernieuwing wordt georganiseerd.

Daarnaast is er de dimensie van zelfsturing en externe sturing. Een voorbeeld van zelfgestuurde professionele ontwikkeling is de groep enthousiaste docenten die samen een professionaliseringstraject opstarten en daarmee de eigen leerloopbaan richting geven. Extern gestuurde professionele ontwikkeling komt veelal voort uit regelgeving van de overheid (bijvoorbeeld over registratie of bevoegdheidseisen), die door de opleiding of school wordt vertaald in professionaliseringsactiviteiten of -beleid.

⁵ Zie voor meer uitleg: Vermeulen, M. (2016) *Leren organiseren, een rijke leeromgeving voor leraren en scholen*. Heerlen.

In onderstaande figuur zijn de dimensies weergegeven. Door deze indeling in dimensies kan de waarde van de in deze publicatie beschreven voorbeelden beter worden begrepen. We hopen dat de voorbeelden daardoor gemakkelijker kunnen worden vertaald naar de behoeften van de eigen praktijk.




Figuur 1: Dimensies van doorlopende professionele ontwikkeling; van zelf gestuurd tot extern gestuurd en van individueel tot groep/collectief/instelling





2. Doorlopende lijn binnen de (opleidings)school

2.1



“Het stimuleert docenten vaak tot verdere professionalisering: daar wil ik meer over weten!”

Opleidingstraject

‘Oog voor elke

leerling’ ook leerzaam

voor docenten

AOS Zuidoost-Brabant en AOS Noordoost-Brabant

‘Oog voor elke leerling’ is een opleidingstraject op de leerwerkplek – ofwel in de scholen van de opleidingsscholen AOS Zuidoost-Brabant en AOS Noordoost-Brabant – voor derdejaars studenten van Fontys Lerarenopleidingen Tilburg. Het traject is ontwikkeld door instituutopleider van Fontys Tess Holtermans en Mieke van Dijk, die schoolopleider is op het Fioretti College in Veghel. Het mooie is dat ook zittende docenten veel leren van dit opleidingstraject.

De afgelopen jaren krijgt het pedagogisch handelen in het curriculum van de opleiding meer aandacht. In dat kader ontwikkelden Holtermans en Van Dijk het opleidingstraject ‘Oog voor de leerling’, een traject waarin de individuele leerling centraal staat. Holtermans: “In de eerste twee studiejaren is het werkplekleren vooral op de groep gericht. Als studenten dat in de vingers hebben, kunnen ze beter naar de individuele leerling kijken. Dit opleidingstraject volgen studenten daarom in het derde jaar. Het

traject duurt een half jaar en speelt zich af op de leerwerkplek. ‘Oog voor elke leerling’ is erop gericht dat de student verschillen in een groep leert herkennen en leert om daar op in te spelen.”

Brede groep docenten

Omgaan met verschillen dus, en wel verschillen in brede zin; thema’s zoals passend onderwijs, differentiëren en adaptief onderwijs, maar ook gedragsproblematiek, leerstoornissen, culturele verschillen en genderverschillen kunnen een plaats hebben in dit opleidingstraject. Kunnen een plaats hebben, want waar de student zich op richt, bepaalt hij zelf.

De studenten kiezen twee leerlingen waar ze zich nader in willen verdiepen en waarvoor ze een handlingsplan gaan maken, bijvoorbeeld een leerling met autisme, een hoogbegaafde leerling of een Syrische vluchteling. “Eigenlijk ‘adopterend’ ze die leerlingen”, zegt Holtermans. “Ze verdiepen zich in hun ondersteuningsbehoeften, maar ze gaan ook met LOB aan de slag. Want loopbaanbegeleiding is de tweede poot van dit traject. Voor elke leerling moet de student een

handelingsplan maken en daarvoor gaat hij op onderzoek uit.”

De studenten observeren hun leerlingen, gaan met hen in gesprek, onderzoeken de betreffende thematiek en raadplegen hierover verschillende experts binnen de school, zoals leerlingbegeleiders, LOB'ers of de decaan. Zo is dus niet alleen de werkplekbegeleider, maar een brede groep functionarissen op de school betrokken bij de opleiding van de studenten. Iets dat niet alleen zeer leerzaam is voor de student, maar ook voor de betrokken leraren en begeleiders.

Nieuwe benaderingen

“Veel docenten en begeleiders zijn druk met de waan van de dag en komen niet aan theorie toe”, zegt Van Dijk. “Op deze manier worden ze gedwongen om zich in de theorie te verdiepen, want de studenten komen met allerlei vragen, ook theoretische. Ook de werkbegeleider moet zich in bepaalde vraagstukken verdiepen, want hij moet feedback geven op het handelingsplan dat de student voor ‘zijn’ leerlingen moet opstellen. Ik hoor van collega’s dat de inbreng van de studenten echt een eyeopener kan zijn. Ze beseffen: ‘ja, zo kan het ook!’, bijvoorbeeld als het gaat om differentiatie. Docenten doen dingen vaak al jaren op een bepaalde manier. Ze worden daarover aan het denken gezet door de studenten, die hen met nieuwe, andere benaderingen en aanpakken confronteren. Veel docenten ervaren

de vragen én de inbreng van de studenten als waardevol. Het stimuleert hen vaak tot verdere professionalisering: daar wil ik meer over weten!”

Ook tijdens de twee zogenoemde ‘inspiratiemiddagen’ die onderdeel uitmaken van het opleidingstraject ‘Oog voor de leerling’ leren niet alleen de studenten, maar ook de docenten die hier aanwezig zijn. Dit zijn groots opgezette conferenties waar alle scholen van de twee deelnemende partnerschappen Samen Opleiden – totaal zeventien scholen – aan meedoen. De studenten gaan in gesprek met leerlingen en volgen workshops van experts van de verschillende scholen, zoals decanen en zorgcoördinatoren. Holtermans: “De inspiratiemiddagen zijn in de eerste plaats bedoeld voor de studenten, maar wij nodigen ook de werkplekbegeleiders van alle scholen van harte uit om naar de inspiratiemiddagen te komen en workshops te volgen, want ook voor zittende leraren zijn deze conferenties leerzaam. De docenten die komen zijn enthousiast, vinden het interessant en inspirerend. Zij spreken ook niet elke dag experts en collega’s van andere scholen.”

Onderzoekende houding

Als het gaat om een doorgaande professionaliseringslijn, is er volgens Holtermans en Van Dijk vooral nog veel te winnen op het gebied van de onderzoekende houding, iets dat in dit opleidingstraject een belangrijke rol speelt. Van Dijk: “Studenten van nu leren om onderzoekend

bezig te zijn, te onderzoeken wat werkt, en theorie en praktijk met elkaar te verbinden. Zo is de oude garde niet opgeleid. Je ziet dan ook dat jonge leraren meer een onderzoekende houding hebben dan langer zittende leraren. Ook gaan jonge docenten meer uit van de gedachte van een leven lang leren.”

De leerlijn van onderzoeken loopt mooi door in het vierde studiejaar als de studenten een praktijkonderzoek moeten uitvoeren, maar in het inductie- en professionaliseringsbeleid van de scholen zien Van Dijk en Holtermans dit (nog) onvoldoende terug. “Scholen zouden starters moeten blijven stimuleren om op onderzoek uit te gaan ten behoeve van hun professionalisering”, zegt Holtermans. “Ook omdat een onderzoekende houding steeds belangrijker wordt doordat de maatschappij zich in een razend tempo ontwikkelt. Daar moeten scholen en opleidingen echt iets mee. Het zou heel mooi zijn als het traject ‘Oog voor elke leerling’, aangepast op startende leraren, zou worden voortgezet in inductieprogramma’s.”

Voortborduren

Dat Holtermans en Van Dijk – opleiding en school – dit traject samen hebben ontwikkeld, is zeer waardevol. De samenwerking heeft geresulteerd in een traject waarin studenten theorie en praktijk op een natuurlijke manier met elkaar verbinden. Het draagt niet alleen bij aan de ontwikkeling van de studenten, maar ook aan de professionaliteit

van docenten in de scholen waar de studenten het traject uitvoeren.

“Het is heel rijk als mensen van de opleiding en een school zo’n traject samen ontwikkelen”, zegt Van Dijk. “Want je vult elkaar aan, en je brengt allebei weer andere perspectieven en onderwerpen in. Dat geldt temeer doordat we in dit traject de expertise inzetten van specialisten uit de scholen, zoals orthopedagogen, zorgcoördinatoren en decanen. Ik vind dat we zulk soort samenwerkingen binnen de opleidingsschool veel meer kunnen organiseren, bijvoorbeeld om goede inductieprogramma’s voor starters te ontwikkelen. Dan kun je ook heel mooi voortborduren op wat zij in de opleiding hebben geleerd en gedaan.”

Meer informatie

Tess Holtermans
t.holtermans@fontys.nl

Mieke van Dijk
mho@fioretticollege.nl

2.2

“Net zoals het onderwijs aan leerlingen en de opleiding van studenten, is het professionaliseringsprogramma vraaggestuurd”

Door professionalisering samen bergen verzetten

Onderwijsroute 10-14 van Openbaar Onderwijs Zwolle en regio (OOZ)
/ Teachers College van hogeschool Windesheim

Aan leraren die werken bij de onderwijsroute 10-14 van Openbaar Onderwijs Zwolle en regio (OOZ), kortweg '10-14' genoemd, worden specifieke eisen gesteld. Ze werken met zowel basisschoolleerlingen (groep 7 en 8) als vo-leerlingen (leerjaar 1 en 2), en doen dat ook nog eens volgens een specifiek onderwijsconcept. Daarom is de samenwerking tussen 10-14 en het Teachers College van hogeschool Windesheim van essentieel belang. "Wat wij met de studenten doen, moeten ze zelf straks ook op die manier met de leerlingen van 10-14 doen."

Dat zegt Ingrid Paalman, hoofddocent bij Windesheim en grondlegger van het Teachers College, waar studenten pas na anderhalf jaar kiezen voor het leraarschap in het basisonderwijs en/of in het voortgezet onderwijs. In de eerste anderhalf jaar van de opleiding worden zij toegerust voor zowel het po als het vo. Dat sluit mooi aan bij de 10-14 aanpak, waar kinderen van 10 tot 14 jaar onderwijs volgen en pas halverwege het tweede vo-jaar kiezen voor een schooltype.

Maar wellicht nog belangrijker voor de doorgaande professionaliseringslijn is het feit dat de onderwijsconcepten van het Teachers College en van 10-14 naadloos bij elkaar aansluiten, vertelt Annelies Robben, netwerkregisseur⁶ van de onderwijsroute 10-14. "Zowel bij ons als bij het

Teachers College staan het kind en de pedagogiek voorop. Dat wij elkaar daarin hebben gevonden, is belangrijk omdat dat uitgangspunt ingrijpende gevolgen heeft voor de rol van de leraar. Het is dan ook een grote meerwaarde dat er zo'n sterke verbinding is tussen de opleiding en onze school. We ontwikkelen samen en we leren van elkaar."

Zelf aan het roer

Sebastiaan van der Laan en Daniël Kolpa ervaren die meerwaarde aan den lijve. Van der Laan is docent en coach bij 10-14 en Kolpa, derdejaars student van het Teachers College, loopt hier stage. "Toen ik op het Teachers College begon, verwachtte ik dat ik te horen zou krijgen wat het leraarschap en de opleiding inhouden, maar de eerste vraag die mij werd gesteld was: wie ben jij en wat wil jij leren? Dat is geen eenvoudige vraag, en het is zinvol dat ik dat heb ervaren, omdat we die vraag hier ook aan de leerlingen stellen. Net zoals ik, zijn ook de leerlingen niet gewend om daarover na te denken."

Bij 10-14 doen zij dat wel, want hier staat de leerling aan het roer van zijn eigen ontwikkeling. Dat betekent dat leerlingen van meet af aan leren nadenken over zichzelf, over hun interesses en hun talenten. Op basis daarvan maken zij, begeleid door hun coach, keuzes zodat het onderwijs is afgestemd op hun individuele onderwijsbehoeften. Leerlingen volgen workshops – zo heten de lessen – op hun eigen niveau, werken in hun eigen tempo

aan opdrachten en kunnen vakken volgen op verschillende niveaus. Leerlinggestuurd onderwijs op maat dus. Pas als leerlingen weten wat ze willen en kunnen, kiezen ze voor een schooltype, op z'n laatst halverwege het tweede jaar vo.

Wereld van verschil

Dit onderwijsconcept vraagt van leraren andere competenties dan het onderwijs op 'traditionele' scholen, weet Van der Laan uit ervaring. Voorheen gaf hij les in het reguliere voortgezet onderwijs. "Het is een wereld van verschil. Hier ontwerp je zelf onderwijs, je kijkt en luistert heel goed naar je leerlingen en je stelt je vragend op. Je bent echt de coach van je leerlingen. Niet het vak, maar de leerling staat centraal. Je behandelt onderwerpen niet omdat de methode dat voorschrijft, maar omdat de leerling ergens tegenaan loopt. Dan geef je pas instructie. Leerlingen zijn op dat moment gemotiveerd om te leren en ze begrijpen waaróm ze het moeten leren. Je moet de leerling dus durven te laten struikelen. Dat is een heel groot verschil met de leraar in het reguliere onderwijs, die juist probeert om struikelen te voorkomen. In lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs wordt, veel meer dan op de pabo, de kracht van pedagogiek vergeten. Ik heb in mijn opleiding veel geleerd, waar ik als docent van deze school niks aan heb."

Het is dan ook niet voor niets dat Robben graag put uit de kweekvijver van het Teacher College. "Afgestudeerden zijn opgeleid volgens

dezelfde principes als die van 10-14 en ze zijn toegerust voor zowel basisonderwijs als voortgezet onderwijs. Het zijn bij uitstek de docenten die hier passen. Bovendien hebben starters hier vaak al stage gelopen, dus ze snappen heel goed hoe het hier werkt. Dat is nu de winst van samen opleiden!"

Partnerschap

Het samen opleiden krijgt onder meer gestalte in een 'Professional Challenge' voor tweedejaars studenten van het Teachers College, waarin het curriculum en de doelen van 10-14 centraal staan. "Studenten kijken bijvoorbeeld waar de gaten zitten tussen po en vo", vertelt Robben. "Op basis daarvan passen we ons doelenraamwerk zo nodig aan. Niet alleen de studenten, maar ook wij leren dus van de Professional Challenge, want we nemen hun inbreng heel serieus."

Per jaar zijn er acht studiedagen voor het 10-14 team, dat bestaat uit coaches, vakexperts en leraren in opleiding. Net zoals het onderwijs aan leerlingen en de opleiding van studenten, is ook dit professionaliseringsprogramma vraaggestuurd; het is gebaseerd op de vragen van docenten. Robben: "Met elkaar zorgen we ervoor dat de professionalisering aansluit bij onze ambities."

Paalman denkt mee over de inhoud van de studiedagen en levert daaraan regelmatig een bijdrage. "Ik geef bijvoorbeeld input over de meest recente onderzoeken en kennis.

En andersom helpt de school ons door praktijkervaringen in te brengen. We leren van elkaar; het werkt echt als een partnerschap.”

Serious business

Tijdens de studiedagen werken de coaches, vakexperts en stagiairs aan teamontwikkeling en aan de afstemming van de doelen van de leerlijnen die het team zelf ontwikkelt. “We werken professioneel”, zegt Robben. “Het is serious business en daar is iedereen zich van bewust. Alle docenten zijn verantwoordelijk voor een deel van het curriculum of voor een deel van de school, maar we hebben vooral een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Mijn rol is niet meer of minder belangrijk dan die van Sebastiaan, Daniël of welk teamlid dan ook. Met professionalisering kun je bereiken dat je als team bergen verzet. En daar hebben we ook het Teachers College voor nodig. Ik hoop van harte dat er ook een eerstegraads Teachers College komt, zodat we de doorgaande lijn ook kunnen voortzetten in de bovenbouw.”

Meer informatie

Annelies Robben
a.robben@ooz.nl

2.3



“Omdat teamwerken in het beroep steeds belangrijker wordt, moeten we onze studenten daarop voorbereiden”

De duo-stage in opmars

Hogeschool Rotterdam / Opleidingsschool RPO
Rijnmond / Walburgcollege in Zwijndrecht

Eerstejaars studenten van lerarenopleidingen van Hogeschool Rotterdam lopen steeds vaker stage in duo's. Wat zijn de voordelen? Wat komt erbij kijken? En wat betekent het voor de stagiair, en voor de werkplekbegeleider? We praten erover met Mariëlle Theunissen, lerarenopleider en lector Samen Opleiden bij Hogeschool Rotterdam, en Marianne Bijkerk, clustercoördinator bij opleidingsschool RPO Rijnmond en schoolopleider op het Walburgcollege in Zwijndrecht.

Theunissen en Bijkerk houden zich vanuit verschillende invalshoeken bezig met de 'duo-stage': Theunissen doet er momenteel onderzoek naar en Bijkerk heeft ermee te maken in aspirant-opleidingsschool RPO Rijnmond en in haar eigen school. Afgelopen schooljaar waren er op het Walburg College drie stageduo's, waarvan Bijkerk er één onder haar hoede nam. Als schoolopleider en als clustercoördinator van RPO Rijnmond, die stageduo's op scholen plaatst, wilde zij ook zelf ervaren wat het is om een duo te begeleiden.

Vliegwiel

De duo-stage heeft vanuit het perspectief van de opleiding verschillende voordelen, vertelt Theunissen. "Door in duo's te werken, kunnen we veel meer studenten plaatsen op scholen die deel uitmaken van een partnerschap Samen Opleiden. Dat willen we graag, omdat

die scholen meer kwaliteit bieden dan andere stagescholen. Daarnaast vinden we het belangrijk dat studenten leren samenwerken, omdat dat in het onderwijs in toenemende mate van leraren wordt verwacht. Leraren werken samen in teams, en je ziet in scholen ook steeds meer vormen van co-teaching. Omdat teamwerken in het beroep steeds belangrijker wordt, moeten we onze studenten daarop voorbereiden. De duo-stage is daarvoor een goede vorm."

Theunissen hoopt dat studenten de voordelen van samenwerken ervaren en dat ze dat straks als leraar ook zullen uitdragen. Want wat studenten in de opleiding leren, bijvoorbeeld samenwerken, praktiseren ze straks als het goed is ook als ze aan het werk zijn. "We verwachten dat er een soort vliegwielwerking van uitgaat. Dat je steeds meer mensen in de school ziet samenwerken en dat dat de wens tot blijvend samenwerken vergroot. We hopen dat de studenten straks als startende leraren het gevoel blijven houden dat ze samen meer kunnen dan alleen."

Matchen

De duo's worden – heel pragmatisch – samengesteld op basis van hun postcode, zodat ze niet al te ver hoeven reizen naar hun stageschool. Veel studenten willen echter graag zelf een stem in de match, zo blijkt uit het onderzoek van Theunissen. Dat dit mogelijk problemen kan voorkomen, heeft Bijkerk ervaren. Haar stageduo matchte niet goed, en heeft de samenwerking vroegtijdig

beëindigd. “Deze studenten hadden een verschillende leerhouding en een verschillende visie op studeren, waardoor de samenwerking uiteindelijk is misgegaan. Mogelijk kun je zo’n mismatch voorkomen door studenten meer inbreng te geven in de samenstelling van de duo’s.”

Het omgekeerde komt ook voor, weet Theunissen: duo’s kunnen zó goed met elkaar opschieten en zijn zó sterk op elkaar gericht, dat ze de school als het ware ‘niet meer zien’, samenklitten en elkaar alleen maar positieve feedback geven. “Als we studenten meer inbreng geven bij de keuze van de stagepartner, is de kans mogelijk groter dat de duo’s goed matchen en dat ze goed samenwerken. Ik vermoed dan ook dat dit een aanbeveling van mijn onderzoek zal zijn.”

Peerfeedback

Maar er is meer voor nodig om een goede samenwerking van de duo’s te bewerkstelligen. Zo is het van belang dat de opleiding studenten goed voorbereidt op het feit dat ze samen stage gaan lopen, zodat ze alle kansen die dat biedt aangrijpen en gebruiken. Theunissen: “Naast praktische tips, bijvoorbeeld hoe je taken kunt verdelen, is het belangrijk om in de stagevoorbereidingslessen aandacht te besteden aan peerfeedback. De stagiairs krijgen natuurlijk feedback van de werkplekbegeleider, een expert, maar het is ook heel waardevol als

ze elkaar bevragen, elkaars gedrag benoemen en elkaar feedback geven. Dan kunnen ze veel van elkaar leren. Omdat het voor eerstejaars studenten heel spannend is om elkaar feedback te geven, moet dat in de voorbereiding op de stage zeker aandacht krijgen.”

“Ik vind dat ook belangrijk met het oog op de doorgaande lijn”, vult Bijkerk aan. “Het is heel waardevol als docenten elkaar op een effectieve en prettige manier feedback geven. Ook veel docenten vinden dat moeilijk. Het is goed om dat al vroeg – in de opleiding – te leren.”

Andere beleving

Bijkerk hoort van werkplekbegeleiders dat het werken met stageduo’s hen over het algemeen goed bevalt. Ze ervaren het vaak als ontlastend dat de stagiair een maatje heeft, iets dat wordt bevestigd in het onderzoek van Theunissen. “Omdat de stagiairs vaak samen aan iets werken, doen ze toch wat minder een beroep op de werkplekbegeleider en kun je af en toe even achterover leunen”, zegt Bijkerk. “Je hoeft ze minder op sleeptouw te nemen dan een individuele stagiair. Wel heb je daardoor als werkplekbegeleider wat meer afstand dan tot een individuele stagiair. Dat maakte het voor mij tot een andere beleving.”

Op het Walburg College krijgen werkplekbegeleiders die een duo begeleiden niet twee keer zoveel begeleidingstijd, maar ze krijgen wel

wat meer uren dan voor een solo-stagiair. “Dat vind ik terecht,” zegt Bijkerk, “want je voert meer gesprekken, en je moet bijvoorbeeld twee feedbackformulieren invullen. De studenten worden namelijk wel individueel beoordeeld.”

Uit het onderzoek van Theunissen blijkt dat die extra facilitering nog niet op alle scholen de praktijk is. “Ten onrechte”, vindt ook zij. “De facilitering moet goed zijn geregeld. Een andere voorwaarde is dat er voldoende lessen zijn. Als de stagiairs bij één werkplekbegeleider allebei tien lessen moeten geven, dan is dat best veel. Daarom wordt nu ook nagedacht over de mogelijkheid om een duo toe te wijzen aan een team of aan twee werkplekbegeleiders.”

Training werkplekbegeleiders

Om de leerwinst van het werken in duo's optimaal te benutten, beveelt Theunissen aan om in de training van werkplekbegeleiders, die door de Hogeschool Rotterdam wordt verzorgd, aandacht te besteden aan de begeleiding van stageduo's. “Uit een peiling onder schoolopleiders blijkt dat veel werkplekbegeleiders er behoefte aan hebben om wat meer handreikingen te krijgen voor de begeleiding van duo's. Ze willen bijvoorbeeld dat er in de training aandacht wordt besteed aan vormen van co-teaching die ze kunnen inzetten, aan conflicthantering en aan mechanismes die zich kunnen voordoen bij stageduo's, bijvoorbeeld meeliftgedrag. Ik zal dat zeker meenemen in de aanbevelingen van mijn

onderzoek, want het is belangrijk dat begeleiders hiervoor goed worden toegerust.”

Meer informatie

Mariëlle Theunissen
m.w.g.theunissen@hr.nl

Marianne Bijkerk
marianne.bijkerk@ozhw.nl

2.4

A woman with her hair in a bun is shown in profile, resting her chin on her hand in a thoughtful pose. The image is overlaid with a semi-transparent orange filter.

“Studenten kunnen ook
nieuwe invalshoeken
inbrengen, die voor
docenten leerzaam zijn”

DOT-C: spin in het professionaliseringsweb

Canisius / Partnerschap 2 in Oost-Nederland

Een leven lang leren; dat is het uitgangspunt van het professionaliseringsbeleid van het Canisius, scholengemeenschap met locaties in Almelo en Tubbergen. De professionaliseringsactiviteiten zijn dan ook gericht op studenten, nieuwe, startende en ervaren leraren. We praten erover met Peter Koopman, lid van de centrale directie en voorzitter van de aspirant-opleidingsschool Partnerschap 2 in Oost-Nederland, en de schoolleiders Desiree Hulsman en Martijntje Schepel. Zij maken deel uit van het docentenopleidingsteam, dat een centrale rol speelt in het professionaliseringsbeleid van de school.

Of je nu stage loopt, net als leraar begint of in de laatste jaren van je carrière zit. Met professionaliserings- en ontwikkelwensen kun je terecht bij het docentenopleidingsteam van het Canisius, kortweg DOT-C genoemd. Dit team, dat beide locaties bedient, bestaat uit zes schoolleiders. Van elke locatie is er een lid van de schoolleiding nauw betrokken. Het DOT is op het Canisius de spin in het professionaliseringsweb, en participeert ook actief binnen het partnerschap Samen Opleiden in de regio. Schepel, voorzitter van het DOT, vertegenwoordigt de school in de kerngroep van het partnerschap. “We moeten af van het beeld dat Samen Opleiden alleen maar gaat om

studenten. “Het gaat ook om de ondersteuning en professionalisering van werkplekbegeleiders, startende en ervaren docenten.”

“Dat is ook de visie van het partnerschap”, voegt Koopman toe. “Een ‘leven lang leren’ is het adagio. Dus naast het opleiden van aankomende docenten, is er een begeleidingsprogramma voor startende docenten en zijn er allerlei scholingsmogelijkheden voor zittende docenten. Maar als een schoolleider of werkplekbegeleider een student begeleidt, heeft dat ook effect op zijn eigen professionaliteit. Iedereen leert.”

Ondersteuning werkplekbegeleiders

Het docentenopleidingsteam volgt de laatste jaren steeds meer een vraaggestuurde werkwijze, en er wordt in toenemende mate interne expertise ingezet. “We hebben veel kennis en expertise in huis,” zegt Hulsman, “dus vaak is het niet nodig om externe deskundigen in te schakelen.”

Zo gaan Schepel en Hulsman op de scholingsmiddagen zelf de cursus ‘Ontwikkelingsgericht begeleiden’ voor werkplekbegeleiders geven. Deze cursus van Windesheim Zwolle, bieden zij nu in eigen huis aan, in een veilige setting binnen de eigen context. Zo wordt de drempel voor deelname verlaagd. Dat is belangrijk, omdat de deelnemers onder andere filmbeelden met elkaar delen, vertelt Schepel. “De input voor de cursus halen we uit de praktijk, uit gevolgde scholing

en bij de opleidingsinstituten, waarmee we regelmatig contact hebben.”

In verband met de nieuwe bekwaamheidseisen en daaraan gekoppelde nieuwe beoordelingscriteria voor studenten, is de ondersteuning van werkplekbegeleiders dit schooljaar een aandachtspunt van het DOT. Hulsman: “Daarom bieden we nu die cursus aan, en daarnaast – en dat is ook nieuw – is elke werkplekbegeleider gekoppeld aan een schoolopleider van het DOT. Die fungeert als sparringpartner en biedt de werkplekbegeleider één-op-één ondersteuning. We hopen de werkplekbegeleiders zodoende beter te ondersteunen, zodat zij op hun beurt studenten optimaal kunnen begeleiden.”

Breed aanbod

In vervolg op het eerdere BSL-traject dat door de universiteit van Groningen werd uitgevoerd, heeft het DOT een eigen driejarig begeleidingsprogramma voor starters ontwikkeld. Startende leraren worden gekoppeld aan een DOT-begeleider, die op basis van de doelen van de starter lesbezoeken uitvoert, video-opnames maakt en als sparringpartner en luisterend oor fungeert. Daarnaast krijgen starters intervisie en zijn er themabijeenkomsten over onderwerpen die de starters zelf aandragen.

Daarnaast organiseert het DOT thema-bijeenkomsten voor álle docenten. “Studenten zijn hier ook welkom”, zegt Hulsman. “Zij kunnen

leren van docenten, maar kunnen ook nieuwe invalshoeken inbrengen, die voor docenten leerzaam zijn. Studenten en docenten kunnen leren van elkaar.”

Ervaren docenten doen ook in toenemende mate een beroep op het DOT. Ze hebben een leervraag of worden door hun teamleider verwezen. Daarmee is het DOT een schakel in de doorlopende lijn van opleiding, begeleiding en professionalisering. “Streven is om het personeelsbeleid en het professionaliseringsbeleid met elkaar te verbinden”, zegt Koopman. “In de ideale wereld bespreekt de teamleider aan het begin van het jaar met elke docent de professionaliseringsplannen, en is dat gedurende het hele jaar een punt van aandacht in de IPB-cyclus. Dat gebeurt nog niet voldoende. Zeker nu docenten meer ontwikkeltijd krijgen, is het belangrijk dat de professionele ontwikkeling structureel op de agenda staat in gesprekken tussen leidinggevende en docent.”

Videofeedback

Eén van de interventies waarvoor steeds meer docenten – al dan niet op advies van de teamleider – het DOT inschakelen, is videofeedback, een methodiek waarin drie schoolopleiders, waaronder Schepel en Hulsman, zijn geschoold. Zo'n coachingstraject bestaat uit minimaal drie lesbezoeken waarbij video-opnames worden gemaakt die vervolgens worden besproken in coachingsgesprekken. Uitgangspunt is de

leervraag van de docent. “Het gaat er niet om wat wij van de les of van de docent vinden,” zegt Schepel, “maar dat de docent zich aan de hand van de beelden en onze vragen bewust wordt van zijn blinde vlekken of zijn gedrag, en aan het denken wordt gezet over wat hij anders kan doen. Het is een behoorlijk confronterende aanpak, maar het werkt heel goed om patronen te doorbreken. Tot nu toe is er geen enkele docent die er geen profijt van heeft gehad. Ook vaksecties gebruiken videobeelden om good practices met elkaar te delen, en zo samen te werken aan vernieuwing en ontwikkeling van het vak.”

Naast videofeedback, maken studenten en steeds meer docenten gebruik van Iris Connect, een systeem dat alle scholen van het Partnerschap Samen Opleiden hebben aangeschaft. Hierbij maakt de docent (in opleiding) met twee iPads zelf opnames in de klas. Eén camera registreert het gedrag van de docent en de andere camera brengt de reacties van leerlingen in beeld. “Je bent zelf eigenaar van die beelden,” vertelt Hulsman, “dus je bepaalt zelf met wie je ze deelt en aan wie je feedback vraagt. Dat maakt deze methode veilig, maar dat heeft ook een keerzijde. Want als je besluit om de beelden voor jezelf te houden, bijvoorbeeld omdat je teveel gefocust bent op je tekortkomingen, dan blijf je daarmee zitten en dat helpt je meestal niet om verder te komen. Daarom stimuleren we mensen om de beelden altijd te delen met anderen.”

De kracht van feedback

Het DOT heeft veel bereikt, maar er zijn ook nog ambities. Zo is er de wens om het professionaliseringsbeleid nog beter in te bedden in het HR- en loopbaanbeleid, zodat het vanzelfsprekend is dat alle docenten deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten om zich verder te ontwikkelen.

Koopman hoopt dat de kracht van feedback de komende jaren nog meer zal worden benut. “Niets is zo effectief voor het leren als goede feedback. Dat geldt voor het leren van leerlingen, van studenten, en voor het leren van docenten. We hebben daarom de ambitie om feedback in onze school te versterken, zodat het optimaal wordt ingezet tussen docenten onderling, maar ook in de lijn. Dat vind ik een belangrijk ontwikkelpunt voor onze school. Leren zichtbaar maken, daar gaat het om.”

Meer informatie

Martijntje Schepel
m.schepel@canisius.nl

Desiree Hulsman
d.hulsman@canisius.nl



3. Doorlopende lijn binnen het schoolbestuur



3.1

The image shows two young men in a classroom or meeting setting. The man in the foreground has curly hair and is looking to the right. The man in the background has short hair and is looking forward. The entire image has a light blue overlay.

“Op docentgedrag gerichte professionalisering beklijft alleen als het een langdurig traject is dat is ingebed in de organisatie”

Beeldcoaching: onderdeel van professionalisering van elke docent

Cals College in Nieuwegein

Zo'n 90 procent van de docenten van het Cals College in Nieuwegein heeft inmiddels het traject beeldcoaching doorlopen, waarin ze leren hoe ze hun leerlingen effectief feedback kunnen geven. De beeldcoaches Marjolein Aerts en Marcel Verhoef vertellen hoe beeldcoaching in z'n werk gaat en wat het oplevert. Bestuurder Nico de Jong en schoolleider Robert van der Sijde willen dat feedbackgedrag van docenten structureel aandacht krijgt in de professionalisering van docenten.

De school vindt dat belangrijk omdat onderzoek, van onder meer John Hattie, heeft aangetoond dat feedback een van de krachtigste instrumenten is om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. "Wij willen evidence based werken en hechten dus veel waarde aan onderzoek", zegt De Jong. "Onze school heeft dan ook zeer gemotiveerd meegedaan aan een driejarig onderzoek naar feedbackgedrag van docenten, dat is uitgevoerd door de academische opleidingsschool⁷ waarvan wij deel uitmaken."

Didactisch coachen

Aerts en Verhoef werkten als docent-onderzoekers mee aan dat onderzoek. Zij richtten zich op het feedbackgedrag van de docent: hoe kunnen docenten met hun feedback leerlingen optimaal laten leren? Wat doe je dan wel en niet? Maar ook: hoe leer je docenten dat feedbackgedrag aan? De zoektocht naar antwoorden op deze vragen leidde uiteindelijk naar het concept 'didactisch coachen' en de bijbehorende methodiek beeldcoaching om dit docenten aan te leren. "We zijn opgeleid tot beeldcoach", vertelt Aerts. "Dat was behoorlijk confronterend en ontzettend leerzaam. Daarna zijn we op school begonnen met beeldcoaching: individuele trajecten waarbij we docenten filmen in de klas. Dat viel in het team eigenlijk meteen in goede aarde. Docenten meldden zich spontaan aan om ook mee te mogen doen. Een grote groep was enthousiast: het gaat over je eigen lespraktijk, je eigen gedrag, je eigen leerlingen. Ook is het heel krachtig dat je bewust wordt gemaakt van hoe leerlingen reageren op jouw gedrag." De enthousiaste reacties van docenten waren voor de schoolleiding aanleiding om

7 Het ProFeed-onderzoek van de Academische Opleidingsschool Het Utrechts Model: een samenwerkingsverband van negen middelbare scholen en twee instituten (UU en HU).

beeldcoaching structureel in te voeren. “We zagen al gauw dat het voorziet in een behoefte van docenten en dat het hen veel oplevert in de klas”, zegt Van der Sijde. “We hebben toen een planning gemaakt waarin in drie jaar tijd alle docenten een traject beeldcoaching konden doorlopen. Om dat te realiseren, hebben we naast Marjolein en Marcel, nog twee beeldcoaches op laten leiden en wat externe hulp ingezet. Inmiddels hebben bijna alle docenten het traject doorlopen.”

Drie keer filmen

Het traject begint met een startbijeenkomst, waarin zo'n twintig docenten kennismaken met 'didactisch coachen' en zich de bijbehorende begrippen eigen maken. “Ze leren dat alle handelingen van de docent zijn terug te voeren op drie acties”, vertelt Verhoef. “Je geeft een aanwijzing, je stelt een vraag of je geeft feedback. We behandelen verschillende typen vragen, aanwijzingen en feedback, die ook verschillende reacties bij leerlingen teweeg brengen.”

Vervolgens worden de docenten gedurende twintig minuten gefilmd tijdens een les, de zogenoemde nulmeting. De beeldcoach kijkt en analyseert deze beelden – hoeveel en welk type vragen, aanwijzingen en feedback zien we bij deze docent? – en bespreekt de uitkomst hiervan met de betreffende docent. “We laten in dat gesprek nog geen beelden zien”, vervolgt

Verhoef. “Het gaat er in dit stadium om dat je samen de kracht van de docent benoemt en dat de docent een leervraag formuleert die richtinggevend is voor het beeldcoachtraject, bijvoorbeeld: hoe kan ik gericht feedback geven? Hoe kan ik minder sturend lesgeven? Of: hoe kan ik vragen stellen die de leerling aanzetten tot nadenken?”

Met die leervraag voor ogen, komt de beeldcoach de docent drie keer filmen in de les. “We zijn met de camera heel dicht bij de docent”, zegt Aerts, “zodat we niet alleen zijn verbale en non-verbale gedrag heel goed registreren, maar ook het effect daarvan op het gedrag van de leerling. Als je achter in de klas gaat zitten met de camera, zie en hoor je dat allemaal niet. Tot slot selecteren we beelden die we met de docent bekijken en zeer gedetailleerd bespreken.”

Gezamenlijke taal

De resultaten mogen er zijn. Docenten geven aan dat ze er veel van leren, dat ze de leerhouding van hun leerlingen zien veranderen, en dat hun relatie met de leerlingen verbetert. Van der Sijde ziet ook een opbrengst op schoolniveau: “We hebben nu een gezamenlijke taal om het pedagogisch-didactisch handelen te bekijken en te bespreken. Dat verdiept het gesprek over onderwijs en onderwijsvernieuwing. De organisatiedoelen zijn hiermee dus ook gediend, want dit geeft een basis voor vernieuwingen op

het gebied van maatwerk en toetsing. Al met al zijn er veel redenen om dit traject een vervolg te geven, ook omdat onderzoek heeft aangetoond dat professionalisering die is gericht op docentgedrag, alleen beklijft als het een langdurig traject is dat is ingebed in de organisatie.”

Er is daartoe inmiddels een aantal afspraken gemaakt. Allereerst wordt het beeldcoachingstraject opgenomen in het inductieprogramma van startende leraren. “In de opleiding komt feedback natuurlijk wel langs,” zegt Verhoef, “maar echt getraind worden studenten niet. We doen het traject met beginnende docenten in hun tweede jaar, als ze gewend zijn aan de school. Daarnaast is afgesproken dat alle docenten om het jaar iets met beeldcoaching doen. Dat kan een individueel traject zijn, maar ook een intervisietraject, waarbij beeldcoaching wordt ingezet. Daarmee is het afgelopen schooljaar, op initiatief van docenten, al in vier intervisiegroepen ervaring opgedaan, en dat werkte heel goed.”

Beeldcoach worden

Vanuit bestuurlijk perspectief brengt De Jong nog een ander winstpunt van de ontwikkeling onder de aandacht. “Wij vinden het belangrijk dat docenten meerdere carrièremogelijkheden hebben. Daarom willen we hen als school de mogelijkheid geven om zich breed te ontwikkelen, bijvoorbeeld door onderzoek te

doen, zich te ontwikkelen tot leidinggevende of door beeldcoach te worden. Het gaat om groei en ontwikkeling in zo breed mogelijke zin. Daar is onze gesprekscyclus ook op gericht, dat docenten groei en ontwikkeling laten zien, maar ook dat ze laten zien wat ze bijdragen aan de ambities van de school. Dat kan op verschillende manieren, onder andere door het traject beeldcoaching te volgen of door beeldcoach te worden.”

Meer informatie

Robert van der Sijde
r.vd.sijde@cals.nl

3.2

A man with a beard and short hair, wearing a dark sweater, is looking down at a document. A woman's hand is visible on the left side of the frame, holding a pen. The background is blurred, suggesting an office or meeting environment. The entire image has a warm, orange-toned overlay.

“Individuele
professionaliseringswensen
verbinden met schoolbeleid; dat
is de puzzel die de teamleider
en de docent samen maken”

Beroepsbeeld

leraar stimuleert

brede professionele

ontwikkeling

Scholengroep Leonardo da Vinci / Academische Opleidingschool ROS Rijnland

In de gesprekscyclus zetten teamleiders van de drie scholen van scholengroep Leonardo da Vinci in Leiden – onderdeel van Academische Opleidingschool ROS Rijnland – sinds begin 2018 ‘Het beroepsbeeld voor de leraar’ in⁸. Hans Freitag en Myra Warmer, respectievelijk voorzitter van het College van Bestuur en opleidingscoördinator van de scholengroep, vertellen erover. “Het docentschap omvat veel meer dan lesgeven alleen.”

De inkt van de publicatie over het beroepsbeeld van de leraar was nauwelijks droog, en de scholengroep Leonardo da Vinci is er meteen mee aan de slag gegaan. Daarbij wordt de opmerking in het voorwoord ter harte genomen: ‘Deze publicatie is niet bedoeld als blauwdruk of als mal. De publicatie moet uitdagen en inspireren tot verdere inkleuring op lokaal niveau, moet uitnodigen tot kritische bevraging en tot het aanvullen of juist weglaten van elementen. Deze notitie is – in andere woorden – vooral bedoeld als startpunt voor dialoog.’

Andere benadering

Die dialoog is op de Leonardo da Vinci-scholen inmiddels in volle gang. Dat de scholengroep de publicatie direct omarmde, heeft te maken met het feit dat het thema naadloos aansluit bij de ontwikkeling van het professionaliseringsbeleid die de scholengroep heeft ingezet. Vier jaar geleden zijn de scholen gestart met de invoering van de gesprekscyclus. De teamleiders zijn geschoold om met de docenten drie soorten gesprekken te voeren: het ontwikkelgesprek, het voortgangsgesprek en het inzetgesprek. “De kunst is om in die gesprekken duidelijk te krijgen waarin en hoe de docent zich wil ontwikkelen en daarbij tevens de koers van de school een plaats te geven”, zegt Warmer. “We vinden het heel belangrijk dat docenten eigenaar zijn van hun professionalisering, maar dat moet aansluiten bij het beleid van de school. Die twee zaken met elkaar verbinden; dat is de puzzel die de teamleider en de docent samen maken. Inmiddels is gebleken dat het beroepsbeeld daarbij kan helpen.”

8 Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs. Marco Snoek, Bas de Wit, Jurriën Dengerink, Willem van der Wolk, Sabine van Eldik, Nienke Wirtz. Zie www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl

Het beroepsbeeld

De publicatie 'Een beroepsbeeld voor de leraar' is het resultaat van gezamenlijke ontwerpessies van schoolbesturen, lerarenopleidingen en het ministerie van OCW over doorlopende leer- en ontwikkelijnen voor leraren. De sessies versterkten het besef dat er een andere benadering nodig is om verder te komen: we moeten denken vanuit het ontwikkelperspectief van leraren en hun onderwijs in plaats van te redeneren vanuit organisatie- en sectorbelangen. De publicatie schetst een beroepsbeeld waarin vier domeinen worden onderscheiden:

- Het leren van leerlingen ondersteunen
- Onderwijs ontwikkelen
- Onderwijs organiseren
- Collega's ondersteunen

www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl

Veel meer smaken

Dat het beroepsbeeld duidelijk maakt dat het leraarschap veel meer omvat dan lesgeven alleen, was voor de scholengroep een belangrijke reden om het in de scholen te introduceren. Freitag: "Lesgeven is wel de belangrijkste taak van docenten, maar er zijn veel meer elementen die deel uitmaken van hun werk. Leraren moeten dan ook niet alleen nadenken over de vraag hoe ze hun lessen kunnen verbeteren, een nog betere docent kunnen worden, maar ze moeten zich ook bezinnen op de vraag welke andere talenten ze

willen ontwikkelen. Eigenlijk is het heel bijzonder: leraren zijn sterk gericht op de ontwikkeling van leerlingen, maar nemen vaak nauwelijks de tijd om over hun eigen ontwikkeling na te denken."

Wil ik meewerken aan de ontwikkeling van een methode of toetsen ontwikkelen met de collega's van de sectie? Wil ik misschien in de medezeggenschapsraad, en me wat meer bezighouden met het beleid? Wil ik jonge docenten coachen of leidinggevende worden? Er zijn in scholen verschillende richtingen waarin docenten zich kunnen ontwikkelen. "Maar ook het idee van de hybride docent, die naast zijn baan op school elders werkt, zou meer moeten landen in het onderwijs", vindt Freitag. "Dat is trouwens ook verrijkend voor de school, omdat je op die manier veel kennis van buiten naar binnen kunt halen. Er zijn kortom veel meer smaken dan leerlingen lesgeven."

Helemaal onbegrensd zijn mogelijkheden natuurlijk niet. De professionalisering moet zoals gezegd sporen met de koers van de school, maar ook met de behoeften van de schoolorganisatie. Als een docent bijvoorbeeld teamleider of coach wil worden, zijn die functies niet direct ook altijd beschikbaar. "Daar moet je realistisch in zijn", vindt Freitag. "Maar het belangrijkste is dat mensen ruimte ervaren om zelf met ideeën en voorstellen te komen. Als je iets wilt, en je bent ambitieus; dan krijg je de kans. Dat is goed voor de docenten, maar ook voor onze scholen, want we kunnen de kwaliteit van onze medewerkers nog veel beter gebruiken dan we nu doen."

Doorlopende lijn

Begin van dit schooljaar zijn alle schoolleiders en teamleiders van het Leonardo da Vinci in een workshop bekend gemaakt met de publicatie. Met name de teamleiders, die de gesprekscyclus met de docenten uitvoeren en hun scholingsverzoeken behandelen, spelen hierbij een centrale rol.

Een aantal teamleiders is in de gesprekken met docenten direct met het beroepsbeeld aan de slag gegaan, vertelt Warmer. “De ervaringen zijn nog pril, maar zij merken dat de gesprekken hierdoor een ander karakter krijgen, dat het docenten helpt om breder naar hun eigen ontwikkeling te kijken en om vooruit te kijken.”

Het allermooiste zou het natuurlijk zijn als aankomende leraren zich al in de opleiding breder oriënteren op het beroep en op hun persoonlijke ambities, zodat ze een doorgaande professionaliserings- en ontwikkelingsweg doorlopen. Als deelnemer van AOS ROS Rijnland heeft het Leonardo da Vinci volgens Warmer zeker mogelijkheden om zo'n doorlopende professionaliseringslijn te bewerkstelligen. “Ook de opleiding is ermee bezig om het beroepsbeeld een plaats te geven in de opleiding van leraren. En scholen kunnen hierin ook van elkaar leren. Wij hebben deelgenomen aan een professionele leergemeenschap, waarin we samen met andere scholen hebben nagedacht over de vraag hoe we de doorlopende professionalisering goed kunnen vormgeven. Dat was heel leerzaam. Samen zochten we antwoorden op vragen zoals: hoe voorkomen we dat het

professionaliseringsbeleid een papieren tijger wordt? En hoe kunnen we bewerkstelligen dat leraren zich vanuit het hart professionaliseren? De gesprekscyclus en het beroepsbeeld zijn gereedschappen die daarbij echt helpen.”

Meer informatie

Myra Warmer
mwar@davinci-leiden.nl

Hans Freitag
hfre@davinci-leiden.nl

3.3

A blue-tinted photograph of two women looking at a laptop screen. The woman on the left has long blonde hair and is smiling. The woman on the right has dark hair and is holding a pen to her chin, looking thoughtful. The background is a textured wall.

“Interne mobiliteit bevordert het werkplezier en de professionele ontwikkeling van medewerkers”

Mobiliteitsbeleid: instrument voor professionele ontwikkeling

Alberdingk Thijm Scholen / St. Aloysius College

Gevarieerde leerwerkplekken voor aankomende leraren, een inductieprogramma voor starters, een intern scholingsinstituut, een eigen post-hbo opleiding tot leidinggevende, en last but not least: een actief mobiliteitsbeleid. De professionele ontwikkeling van docenten staat hoog in het vaandel bij Alberdingk Thijm Scholen in het Gooi. Bestuurder Bart van den Haak en Judy Ruiter, adjunct-directeur van het St. Aloysius College, een van de vo-scholen van dit bestuur, vertellen erover. “Wij zijn ervan overtuigd dat het kapitaal van een schoolorganisatie in de mensen zit.”

Investeren in de professionaliteit van medewerkers is in de visie van het bestuur van Alberdingk Thijm Scholen een must. Mede dankzij de omvang van de organisatie – 18 po-scholen, 8 vo-scholen, ruim 800 medewerkers – heeft de scholengroep een aanbod kunnen opbouwen dat medewerkers de gelegenheid geeft om zich breed te ontwikkelen. Zij kunnen niet alleen zeer uiteenlopende trainingen en cursussen

volgen, maar kunnen binnen de organisatie ook veranderen van school, functie of zelfs van sector.

Mobiliteitswensen

Ruiter is van dit laatste een sprekend voorbeeld. Ze werkte 15 jaar als leerkracht in het po, werd leraar wiskunde in het vo, ging terug naar het po waar ze directeur werd, en is nu adjunct-directeur van een vo-school. En dat allemaal binnen dezelfde stichting. “Ik vind het heel fijn dat ik me op die manier heb kunnen ontwikkelen en ervaring heb kunnen opdoen in zowel het po als het vo. Maar interne mobiliteit is ook goed voor de organisatie en voor de leerlingen. Het bevordert de samenwerking tussen po- en vo-scholen en daar hebben de leerlingen baat bij, bijvoorbeeld met het oog op de doorgaande lijn.”

Had interne mobiliteit voorheen vaak een wat negatieve reden, tegenwoordig zet Alberdingk Thijm Scholen mobiliteit in als instrument om medewerkers binnen de stichting ontwikkelmogelijkheden te bieden. “Als onderdeel van de gesprekkencyclus inventariseren we elk jaar actief onder alle

medewerkers of zij mobiliteitswensen hebben”, vertelt Van den Haak. “We hebben een zeer gevarieerd palet aan scholen, niet alleen po en vo, maar ook qua onderwijsconcept, omgeving en leerlingenpopulatie. Elke school is weer op een andere manier aantrekkelijk. Leraren kunnen dus echt iets anders gaan doen als zij dat willen, en veel mensen kiezen daarvoor. We hebben het geluk dat we geen uitgesproken populaire en impopulaire scholen hebben, dus een school die een leraar kwijtraakt, krijgt er een andere keer juist een leraar bij. Het is voor schooldirecteuren natuurlijk wel belangrijk dat daar tijdig – ruim voor de zomervakantie – duidelijkheid over is. Daarom inventariseren we de mobiliteitswensen in februari en maart en moeten de transities in april worden beklonken.”

Grote familie

Van den Haak ziet dit mobiliteitsbeleid als een onderdeel van goed werkgeverschap, als een manier om mensen vast te houden, iets dat zeker in deze tijd van lerarentekorten van groot belang is. De interne mobiliteit genereert positieve energie, bevordert het werkplezier en de professionele ontwikkeling van medewerkers, maar versterkt ook de ‘Alberdingk Thijmsfeer’, de onderlinge verbondenheid.

“We zeggen wel eens gekscherend tegen elkaar dat we één grote familie zijn”, vertelt Ruiters. “Maar zo voelt het voor mij echt een beetje. Dat komt doordat ik in verschillende scholen heb

gewerkt en veel mensen ken, maar ook doordat mensen uit po en vo veel samenwerken in werkgroepen en doordat we successen samen vieren. Mensen die van locatie veranderen ervaren verschillen, maar ook een belangrijke overeenkomst: het Alberdingk Thijmgevoel.”

Breed professionaliseringsaanbod

Omscholing en bijscholing zijn belangrijke onderdelen van het mobiliteitsbeleid. Ook een goed professionaliseringsaanbod hoort in de visie van de stichting bij goed werkgeverschap. Niet alleen docenten die van functie of sector veranderen, maar alle medewerkers – starters en ervaren leraren – moeten volop gelegenheid hebben om zich optimaal te ontplooiën. Daartoe heeft de scholengroep een eigen scholingsinstituut opgezet, het Alberdingk Thijm Insitute, kortweg ATI genoemd. Het ATI heeft een breed aanbod van cursussen, trainingen en masterclasses, en verzorgt ook incompanyscholingen op maat.

“De trainingen worden verzorgd door externen en mensen uit onze eigen organisatie”, vertelt Van den Haak. “De trainingen zijn bijvoorbeeld gericht op leerlingbegeleiding, differentiatie, presentatie- of ict-vaardigheden, gesprekstechnieken of timemanagement, maar medewerkers kunnen ook deelnemen aan een lifestyleprogramma, zoals yoga of bootcamp. Bewust kiezen we voor een heel breed aanbod, omdat het erop is gericht om een positieve,

fijne, stimulerende werkomgeving voor onze medewerkers te creëren.”

Vruchtbaar spoor

Van den Haak is er trots op dat Alberdingk Thijm Scholen ook een tweejarige, geaccrediteerde post hbo-opleiding tot leidinggevende in het funderend onderwijs in de aanbieding heeft. Dit Alberdingk Thijm Teachers College (ATTC) is voortgekomen uit een opleidingstraject voor potentials binnen de organisatie die ambities hebben om leidinggevende te worden. Van den Haak: “Dat bleek zo’n vruchtbaar spoor te zijn, dat we hebben besloten om daarvan een geaccrediteerde, erkende opleiding te maken. Wie de opleiding met succes heeft gevolgd, is geëquipeerd én gecertificeerd als schoolleider. Een groot deel van de mensen die dat traject hebben doorlopen, hebben nu een schoolleiderspositie, de meesten binnen onze eigen organisatie, enkelen daarbuiten.”

Doorgaande professionalisering

Om een doorgaande professionaliseringslijn te bewerkstelligen, biedt Alberdingk Thijm Scholen als ‘keurmerkschool’ leerwerkplekken aan studenten van verschillende hogescholen en universiteiten en verzorgt het ATI een inductieprogramma voor startende leraren. “Alle beginnende docenten volgen bij de start van het schooljaar de tweedaagse training

classroommanagement”, vertelt Ruiter. “Ze worden hier ‘startklaar’ gemaakt om op hun eigen school aan de slag te gaan. Ervaren nieuwe leraren kiezen er trouwens ook vaak voor om hieraan mee te doen, want het is ook een leuke en interessante kennismaking met elkaar en met de organisatie.”

Gedurende het eerste jaar krijgen alle starters intervisie en nemen zij deel aan bovenschoolse bijeenkomsten waar ze workshops kunnen volgen en in gesprek gaan met collega’s, trainers en het bestuur. “De deelnemers kunnen ons vragen stellen en we vertellen over de organisatie, onder meer over het aanbod van het ATI”, zegt Van den Haak. “Natuurlijk zijn beginnende leraren nog sterk gefocust op de eigen locatie, maar het is goed dat ze ook nader kennismaken met de brede organisatie en beseffen welke mogelijkheden die hen biedt. Zo kunnen startende leraren ook deelnemen aan het reguliere aanbod van het ATI. En dat doen veel starters ook. Van het begin af aan stimuleren we onze mensen om zich verder te ontwikkelen.”

Meer informatie

Bart van den Haak
bestuur@atscholen.nl

Judy Ruiter
j.ruiter@atscholen.nl



4. Doorlopende lijn landelijk en binnen de regio



4.1



“Passie is een
voorwaarde voor
ontwikkeling”

Professionaliseren?

Volg je hart!

Brainport Scholen Eindhoven

In de regio Eindhoven zijn er elf Brainportscholen⁹, die hun leerlingen vanuit een toekomstgerichte visie in samenwerking met partners in de omgeving opleiden. Wat moeten leraren kunnen en leren om Brainportonderwijs te geven? Daarover vertellen Peter Cox, projectleider bij Brainport Development, en Geert-Jan Nillesen, vestigingsdirecteur van het Jan van het Brabant College in Helmond, een van de eerste Brainportscholen. “Ook leraren leren ontzettend veel van het Brainportonderwijs.”

Brainport, Eindhoven... dat zal wel over techniek, technologie, high tech gaan. Dit idee wil Cox allereerst even uit de wereld te helpen: “Het draait bij Brainport Scholen niet om technologie, maar om talentontwikkeling, ondernemen, onderzoeken en ontwerpen. Technologie is overal, dat is geen geïsoleerd vak of kennisgebied. We willen dat kinderen ontdekken wat hun talenten zijn én voor welke talenten ze passie hebben. Want om een talent optimaal te ontwikkelen, moet je ook willen afzien, en daarvoor heb je passie nodig. Passie is een voorwaarde voor ontwikkeling. Dat geldt voor leerlingen én voor docenten.”

Lerend leven

Om leerlingen voor te bereiden op de wereld van morgen, moeten ze in de visie van Brainport Scholen vooral leren om lerend te leven. De scholen hebben de overtuiging dat leerlingen hun talenten het beste ontwikkelen als ze zelf vorm geven aan hun leerproces. Bovendien zijn leerlingen meer betrokken en gemotiveerder als de lesstof maatschappelijke betekenis heeft. Daarom werken de Brainportscholen nauw samen met het regionale bedrijfsleven. Samen met bedrijven en instellingen in de omgeving worden projecten en activiteiten uitgevoerd, waarbij leerlingen ondernemen, onderzoeken en ontwerpen. Bedrijven komen naar school en leerlingen gaan, al of niet met een leraar, naar de bedrijven toe.

“Je moet hierbij zeker niet denken aan de traditionele groepsexcursie, het klassenuitje”, zegt Nillesen. “Het gaat om gepersonaliseerd leren. Leerlingen die geïnteresseerd zijn in een bepaald bedrijf of daar het antwoord op een vraag denken te vinden, gaan ernaartoe, alleen of met een groepje andere geïnteresseerde leerlingen. Bedrijven ontvangen onze leerlingen graag. Ze beseffen dat ze onze leerlingen straks hard nodig zullen hebben als werknemers. Er is dus een wederzijds belang, waardoor we als gelijkwaardige partners met bedrijven samenwerken.”

Voor veel leraren is die samenwerking met de omgeving iets nieuws. Hoe kunnen ze wat

⁹ Brainport Scholen is een samenwerking tussen het onderwijs en Brainport Development. Brainport Development is een economische ontwikkelingsmaatschappij, die samen met partners werkt aan de versterking van Brainport Eindhoven.

zich in de omgeving afspeelt verwerken in de lessen en in het contact met leerlingen? Cox: "Omdat daarvoor in de opleiding weinig aandacht is, hebben we als Brainport Scholen onder andere een masterclass ontwikkeld voor leraren. Ze leggen gezamenlijk bedrijfsbezoeken af, bespreken met elkaar welke kwaliteiten die bedrijven van werknemers vragen, en op welke manier ze het ontwikkelen van die kwaliteiten in hun onderwijs kunnen verwerken. Later komt de groep weer bij elkaar om de ervaringen te delen. Daarnaast hebben we een werkgroep 'Professionalisering en scholing', die allerlei bijeenkomsten, conferenties en scholingen in de regio waar docenten aan kunnen deelnemen onder de aandacht brengt van de Brainportscholen."

Je eigen pad volgen

Wat voor leerlingen geldt, geldt ook voor leraren, vinden Nillesen en Cox: ook zij moeten lerend leven en de kans krijgen om zich 'gepersonaliseerd' te ontwikkelen. "Als studenten van de lerarenopleiding komen, begint hun ontwikkeling als leraar pas echt", zegt Cox. "Ondernemers zeggen: je leert het vak als je aan het werk gaat, en dat geldt ook voor het onderwijs. De school moet een beginnende leraar de kans geven om het vak te leren op deze school. Want de ene school is de andere niet. Al werkende ontdek je als leraar welke passie, interesses en mogelijkheden je hebt."

Het ideale professionaliseringstraject voor docenten is het traject waarbij de docent zijn hart volgt, vult Nillesen aan. "Natuurlijk hebben docenten te maken met de kaders van onze school, maar we willen vooral dat elke docent zijn eigen keuzes maakt, die passen bij zijn eigenheid, dat al onze docenten, aansluitend bij hun passie, hun eigen professionaliseringspad volgen."

Bedrijf in een doosje

Deze visie zien we terug in het feit dat de professionaliseringsactiviteiten die Brainport Scholen voor docenten organiseren vooral bestaan uit allerlei vormen van 'leren van elkaar', zoals intervisie, uitwisseling en kennis delen. Zo is er het jaarlijkse 'Kennissfestival' waar scholen, bedrijven en instellingen uit de regio bij elkaar komen om ideeën en innovaties met elkaar te delen.

"Een van mijn docenten heeft op het Kennissfestival bijvoorbeeld 'Bedrijf in een doosje' gepresenteerd", vertelt Nillesen. "Een activiteit die hij zelf heeft bedacht om leerlingen kennis te laten maken met bedrijven in de omgeving. Hij heeft verschillende bedrijven gevraagd om een grondstof, een eindproduct en hun logo in een doosje te doen. Leerlingen krijgen de opdracht om uit te zoeken om welk bedrijf het gaat. Dit is een groot succes; inmiddels hebben verschillende scholen dit concept overgenomen. Dat is een mooi aspect van Brainport Scholen: dat het heel vanzelfsprekend is om dit soort successen met anderen te delen in plaats van ze voor jezelf te

houden om te voorkomen dat de concurrent ermee aan de haal gaat. Deze manier van onderwijzen vraagt van leraren creativiteit en lef om de methodes los te laten. Zeker voor startende leraren is dat spannend, maar lerarenopleidingen kunnen hun studenten daar beter op voorbereiden door hen te stimuleren om meer hun eigen koers te varen en hun eigen passie te volgen.”

Leren van elkaar

Een andere activiteit waarbij scholen en leraren veel van elkaar leren is de audit, waarbij Brainportscholen –schoolleiders, leraren én leerlingen – elkaar bezoeken. Kort geleden is de school van Nillesen door een andere Brainportschool geauditeerd. “Ze hebben mooie voorbeelden van activiteiten gezien en gehoord, die ze nu ook op hun eigen school gaan doen. We hebben gemerkt dat het veel oplevert als docenten die op verschillende scholen hetzelfde vak geven bij elkaar komen, ervaringen uitwisselen en van elkaar leren. Dat is super effectief. Docenten nemen van elkaar veel meer aan dan van een opleider of schoolleider die komt vertellen hoe het moet.”

Meer informatie

Peter Cox

p.cox@brainportdevelopment.nl

Geert-Jan Nillesen

g.nillesen@janvanbrabant.nl

www.brainport-scholen.nl

4.2

A group of about ten people are sitting on the floor in a large, modern room with large windows and hanging lights. They are engaged in a discussion, with some looking at laptops. The room has a high ceiling with exposed metal trusses and several large, dark, conical pendant lights. The floor is light-colored wood. There are some bags and papers on the floor around the group. The overall atmosphere is collaborative and professional.

“Vaak blijven groepjes leraren na afsluiting van de minor functioneren als professionele leergemeenschap”

Minor D&P geeft docent inspiratie en houvast

Stichting VMBO Dienstverlening en Producten / Vijf hogescholen /
Drie pilotscholen

Naast beroepsgerichte profielen, kent het vernieuwde vmbo het brede oriënterende profiel Dienstverlening en Producten (D&P). Vanaf augustus 2021 moeten alle vmbo-docenten die D&P geven daartoe bevoegd zijn. Die bevoegdheid kunnen ze verwerven in de minor D&P, die Stichting VMBO Dienstverlening en Producten ontwikkelde in samenwerking met vijf hogescholen en drie pilotscholen¹⁰. Roeland Baaten, directeur van Stichting VMBO D&P, en Lies Kuperus, coördinator D&P bij Windesheim (een van de deelnemende hogescholen) vertellen over de minor, de ervaringen en de toekomstplannen.

Volgden bij Windesheim de afgelopen twee jaar zo'n 400 leraren de minor D&P, landelijk zijn dat er veel meer. Alle vijf de hogescholen uit de ontwikkelgroep bieden de minor namelijk aan. En dat is nodig, want er zijn momenteel zo'n 40.000 leerlingen die het D&P profiel volgen. In de kaartenbak van Stichting VMBO D&P zitten inmiddels 220 vmbo-locaties (van 166 scholengemeenschappen) die hun leraren aanbieden of verplichten om de minor D&P te volgen. In 2021 moeten alle D&P docenten bevoegd zijn.

Groot goed

De inhoud van het D&P profiel, dat voortkomt uit de zeven voormalige intersectorale programma's, is breed en vakoverstijgend. Docenten van verschillende disciplines zijn samen verantwoordelijk voor het D&P programma. Dat zien we natuurlijk terug in leerstof van de minor – er komen vakoverstijgende vaardigheden aan bod, zoals organiseren, communiceren, ondernemen – maar ook in de 'minorklas': de deelnemers hebben een verschillende beroepsmatige achtergrond en geven uiteenlopende vakken.

Volgens Kuperus en Baaten is deze diversiteit een groot goed: doordat docenten van verschillende profielen en vakken bij elkaar in een groep zitten, vullen zij elkaar aan en leren zij veel van elkaar. "In de minor werken de deelnemers onder andere in groepjes aan onderwijsontwikkeling", vertelt Kuperus. "Ze ontwikkelen bijvoorbeeld een project waarin leerlingen in opdracht van de gemeente bloembakken maken voor een winkelstraat. Daarbij komen vakgebieden als techniek en economie aan de orde, maar ook taal en rekenen. Bij de ontwikkeling van zulke vakoverstijgende projecten hebben de deelnemers veel aan elkaars inbreng. Dat blijkt ook uit het feit dat die groepjes na de afsluiting van de minor vaak als professionele leergemeenschappen blijven functioneren."

10 De ontwikkelgroep bestond uit de volgende hogescholen: Fontys, Hogeschool Utrecht, Hogeschool van Amsterdam, Windesheim en Aeres, en de volgende scholen: het Houtens, SG Newton en het Carmel College Salland.

Dat D&P docenten graag van elkaar leren, blijkt ook uit de hoge deelname aan de leernetwerkbijeenkomsten die Stichting VMBO D&P drie keer per jaar in zes regio's organiseert. "Daar is heel veel belangstelling voor", vertelt Baaten. "D&P docenten, met of zonder bevoegdheid, wisselen daar ideeën en ervaringen uit, maar we zorgen ook voor een aanbod, dat we heel praktisch insteken: wat heb ik nodig? En waar kan ik dat halen? Daar is echt behoefte aan."

Naar buiten

Om vakoverstijgend onderwijs, zoals het bloembakkenproject, te kunnen uitvoeren, moeten de leerlingen de school uit. En dat is een ander kenmerk van D&P, waarvoor docenten in de minor worden toegerust: ze moeten leren om te netwerken, contacten te leggen buiten de school en samen te werken met partners in de regio. "De D&P docent moet in staat zijn om de bedrijvigheid in regio te vertalen in het lesprogramma", zegt Baaten. "D&P is een breed programma, waar loopbaanoriëntatie als een rode draad doorheen loopt. Leerlingen moeten zicht krijgen op verschillende beroepen en arbeidsgebieden. Om dat concreet te maken, is het belangrijk dat de docent uitgaat van de bedrijvigheid in de regio."

"Daarmee maak je het onderwijs betekenisvol", voegt Kuperus toe. "Je laat leerlingen heel concreet kennismaken met de beroepen die ze later kunnen uitoefenen. Omdat de meeste

leerlingen na hun opleiding in de regio blijven, richt je je als docent op de directe omgeving. Het is niet betekenisvol om allerlei beroepen te behandelen die in de omgeving niet voorkomen. Daarom moeten docenten zich richten op de omgeving. Ze moeten de school uit, netwerken, samenwerken. Zo is ook de samenwerking met het mbo belangrijk voor de doorlopende leerlijnen. Omdat dat voor lang niet alle docenten vanzelfsprekend is, besteden we daaraan in de minor veel aandacht."

Initiële opleiding

Naast zittende docenten, kunnen studenten van lerarenopleidingen de minor als keuzevak volgen. "Je ziet soms mooie verbindingen ontstaan," vertelt Kuperus, "bijvoorbeeld dat studenten stage gaan lopen op een school van een medecursist of meehelpen om een profiel voor een school te ontwikkelen. Studenten leren van de ervaren docenten, maar ook andersom, bijvoorbeeld als het gaat om ict of het gebruik van een app."

Als het goed is kunnen studenten vanaf 2021 een initiële opleiding volgen om D&P docent te worden, want de hogescholen Windesheim en Aeres zijn bezig met de ontwikkeling hiervan. Het streven is een uniforme kennisbasis te ontwikkelen, maar qua aanpak zullen de opleidingen verschillen. Kuperus: "We hebben de ambitie om echt iets vernieuwends neer te zetten, af te wijken van de gebaande paden. Ik

heb er hoge verwachtingen van, want er zijn al mooie co-creaties in ontwikkeling waarbij ook bedrijven en mbo-opleidingen zijn betrokken.”

Voor zittende docenten met een tweede graads lerarenopleiding en voor studenten die D&P als verbreding willen volgen, blijft de minor trouwens ook bestaan. Ook zijn er voor D&P docenten zo'n twintig losse modules, die door verschillende partijen worden aangeboden, vertelt Baaten. “Zo is er een mooie doorgaande lijn voor D&P en is het hele spectrum gedekt.”

Monitoren

Ondertussen wordt de minor steeds verbeterd op basis van signalen uit het veld, die worden verzameld door en besproken in een 'monitorgroep'. “In deze groep zitten schoolleiders en docenten en zij komen drie keer per jaar bij elkaar”, vertelt Baaten. “Centraal staat de vraag of we de goede dingen doen en of we die goed doen. Als het nodig is, stellen de hogescholen zaken bij.”

Hoewel het voor docenten een forse investering is om de minor te volgen (840 klokuren, 30 studiepunten), en sommigen zeker in het begin niet altijd even gemotiveerd zijn omdat ze van hun schoolleiding 'moeten', wijzen de evaluaties uit dat deelnemers erg enthousiast zijn over de minor. Ze geven aan dat de minor hen inspiratie en houvast geeft bij de uitvoering van het profiel D&P. De deelnemers doen kennis

en vaardigheden op, ontwikkelen uitdagend en bruikbaar onderwijs, maar verwerven ook waardevolle contacten, die ze na afloop van de minor vaak voortzetten.

Meer informatie

Roeland Baaten

rbaaten@platformdenp.nl

Lies Kuperus

es.kuperus@windesheim.nl

4.3

A teal-tinted photograph of a woman with glasses and a man looking at a document together in a school hallway. The woman is on the left, wearing glasses and a dark jacket, holding a pen and pointing at a document. The man is on the right, wearing a dark jacket, looking at the document. The background shows a school hallway with a door and a person walking in the distance.

“Uitgangspunt is dat de professionalisering aansluit bij de behoeften van docenten”

Brede

professionalisering

in Zuid Holland

Onderwijsnetwerk Zuid-Holland

Inspireren, motiveren en professionaliseren. Met deze doelen werken voortgezet onderwijs, hoger onderwijs, bedrijfsleven en maatschappelijke instellingen samen in het Onderwijsnetwerk Zuid-Holland, dat zich richt op de professionalisering van docenten in het voortgezet onderwijs en de aansluiting tussen vo, ho en de arbeidsmarkt. We praten met drie betrokkenen: Annemarie Thomassen (opleidingsdirecteur lerarenopleiding VO bij het ICLON¹¹), Tamara Platteel (coördinator docentprofessionalisering bij het ICLON) en Myra Warmer (opleidingscoördinator bij het Da Vinci College in Leiden en lid van het projectteam van het Onderwijsnetwerk).

Het Onderwijsnetwerk Zuid-Holland is ontstaan vanuit het Regionaal Steunpunt Leiden en het Bètasteunpunt Zuid-Holland, twee netwerkorganisaties die de afgelopen vier jaar veel ervaring hebben opgedaan in de professionalisering van bètadocenten in het voortgezet onderwijs. Er werd grif gebruikgemaakt van deze professionaliseringsactiviteiten en ze werden goed gewaardeerd door de scholen.

Het was dan ook niet verwonderlijk dat docenten van niet-bètavakken zich enigszins gepasseerd voelden. Zij maakten kenbaar dat zij ook wel zouden willen deelnemen aan zo'n mooi professionaliseringsprogramma: kan het professionaliseringsaanbod niet worden verbreed?

Breed netwerk

Deze vraag vanuit het veld leidde in het voorjaar van 2018 tot de oprichting van het Onderwijsnetwerk Zuid-Holland, dat zich naast bètavakdocenten, ook richt op leraren die alfa- en gammavakken geven (talen en zaak- en kunstvakken). Daarnaast is er een vakoverstijgend aanbod in ontwikkeling, bijvoorbeeld over thema's zoals diversiteit, burgerschap, leeropbrengsten en ondernemerschap. In verschillende vormen, bijvoorbeeld in trainingen, workshops, lezingen, docentontwikkelteams en professionele leergemeenschappen, kunnen docenten werken aan hun professionele ontwikkeling. Om dit brede aanbod vorm en inhoud te geven, werken universiteiten, hogescholen, bedrijven en maatschappelijke instelling met elkaar samen.¹² Waren voorheen vooral 'bètabedrijven' betrokken, de inhoudelijke verbreding vereist een uitbreiding van het netwerk, met vooral maatschappelijke instellingen, vertelt Platteel, die coördinator is van de alfa-, gamma-, en vakoverstijgende activiteiten

van het Onderwijsnetwerk. “We werken nu bijvoorbeeld al samen met het Taalmuseum, maar de uitbreiding van het netwerk is nog volop gaande. We merken dat veel maatschappelijke organisaties graag meedoen, omdat ze op deze manier een ingang krijgen in het onderwijs en de jonge generatie kunnen bereiken.”

Op dit moment zijn er 55 vo-scholen aangesloten bij het Onderwijsnetwerk. Afhankelijk van de omvang van de school, betalen deze scholen een vast bedrag per jaar. Zij krijgen informatie over de professionaliseringsactiviteiten, en hun docenten kunnen daarvan gratis gebruik-maken.

Ambassadeurs

Een belangrijk uitgangspunt van het Onderwijsnetwerk is dat het professionaliseringsaanbod aansluit bij de behoeften van docenten. “Het is niet de bedoeling dat hogescholen en universiteiten het aanbod gaan bepalen”, zegt Warmer. “Zij moeten dat afstemmen op de vragen die in de scholen leven. Daarom hebben we het afgelopen voorjaar inspiratiesessies, zogenoemde ‘teasers’, georganiseerd, waar alfa- en gammadocenten hebben aangegeven wat ze belangrijk vinden. Ze hebben meegedacht over vormen en inhoud van professionaliseringsactiviteiten. Daar zijn mooie dingen uit voort gekomen.”

Ook de ‘netwerkcoördinatoren’ in de scholen bevorderen de afstemming tussen vraag en aanbod. Elke aangesloten school heeft een

coördinator, een docent die als schakel fungeert tussen de school en het Onderwijsnetwerk. In grote scholen heeft elk vakkencluster – alfa, bèta, gamma – een eigen coördinator. “Deze coördinatoren spelen een hele belangrijke rol”, zegt Platteel. “Zij zien en horen niet alleen welke professionaliseringswensen collega’s hebben, maar brengen ook professionaliseringsactiviteiten van het Onderwijsnetwerk onder hun aandacht. Het zijn onze ambassadeurs. We organiseren vier keer per jaar een coördinatorenoverleg, waar de coördinatoren professionalisering krijgen en ervaringen uitwisselen. Zo leren ze van elkaar en voelen ze zich ook echt onderdeel van het Onderwijsnetwerk.”

Het Onderwijsnetwerk brengt via de coördinatoren in kaart wat scholen allemaal doen aan onderwijsontwikkeling. “Er gebeurt ontzettend veel,” zegt Platteel, “maar vaak weten scholen dat niet van elkaar. Wij kunnen als makelaar fungeren: scholen en mensen die met hetzelfde bezig zijn en die van elkaar kunnen leren met elkaar in contact brengen, zodat de expertise optimaal wordt benut. Naast professionaliseren, motiveren en inspireren, is verbinden dus ook een belangrijk doel van ons netwerk.”

Doorlopende lijn

De deelname van hogescholen en universiteiten aan het netwerk maakt het mogelijk om een doorlopende professionaliseringslijn te

ontwikkelen. “Dat krijgt steeds beter vorm”, vertelt Thomassen. “We gaan bijvoorbeeld de opbrengsten van de trajecten ‘Begeleiding startende leraren’ (BSL) verduurzamen door ook activiteiten voor startende docenten in ons aanbod op te nemen. Het zou zonde zijn als met het stoppen van de BSL-trajecten de opgebouwde expertise ook verdwijnt. Samenwerking met de partnerschappen Samen Opleiden in deze regio is ook belangrijk als het gaat om een doorgaande professionalisering. Voor de partnerschappen is het nieuw om de doorlopende professionaliseringslijn vorm te geven, dus is het heel relevant om te kijken wat we voor elkaar kunnen betekenen.”

Iets dat volgens de geïnterviewden beter moet worden ingebed in de doorgaande professionaliseringslijn is het beroepsbeeld¹³, een belangrijke onderlegger van de activiteiten van het Onderwijsnetwerk. Thomassen: “Steeds meer scholen gebruiken het beroepsbeeld in de gesprekscyclus, maar het zou mooi zijn als het ook in de opleidingen een duidelijke plek krijgt, zodat studenten zich ervan bewust worden dat er in het onderwijs veel meer carrièremogelijkheden zijn dan ‘leidinggevende worden’, en dat ze gaan nadenken over hun eigen loopbaanwensen en -mogelijkheden.”

Ook wordt de doorlopende professionaliseringslijn bevorderd door het feit dat opleiders van hogescholen en universiteiten ook professionaliseringactiviteiten voor het

Onderwijsnetwerk verzorgen, voegt Platteel toe. “Kennis en leervormen die ze in de opleiding inzetten, kunnen ze ook in de professionalisering van ervaren docenten inzetten. Dat gebeurt al, maar ook dat willen we graag verder uitbouwen.”

Hartgrondige wens

Al deze ambities zullen de komende jaren richtinggevend zijn voor de activiteiten van het Onderwijsnetwerk. Maar er is een grote hobbel, vindt Thomassen. “Een hele essentiële voorwaarde om onze ambities te laten slagen is dat er echt tijd komt voor professionalisering van docenten. Want er zijn in de cao nu wel afspraken gemaakt over ontwikkeltijd, maar als er geen tijd voor wordt vrijgemaakt in het rooster, dan werkt dat niet goed. Het docentschap is een zwaar beroep en je kunt eigenlijk niet verwachten dat docenten na een lesdag nog eens cursussen of lezingen gaan volgen. Ik heb dan ook de hartgrondige wens dat scholen wekelijks een dagdeel vrij roosteren voor ontwikkelwerk en professionalisering.”

Meer informatie

RSPLeiden@iclon.leidenuniv.nl

www.onderwijsnetwerkwidholland.nl

13 Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs. Marco Snoek, Bas de Wit, Jurriën Dengerink, Willem van der Wolk, Sabine van Eldik, Nienke Wirtz. Zie www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl

4.4

“Een leven lang leren’
mag niet alleen maar een
mooie oneliner zijn”

Praktijkonderzoek professionaliseert leraren

Zeeuwse Academische Opleidingsschool (ZAOS)

Dat de subsidie voor de ‘academische kop’ van opleidingsscholen is geschrappt, weerhoudt de Zeeuwse Academische Opleidingsschool (ZAOS) er niet van om zoveel mogelijk praktijkonderzoek uit te laten voeren. Door studenten én door docentonderzoekers. “Onderzoek draagt bij aan de kwaliteit van leraren, van scholen, van het onderwijs”, zegt Willem Poppe, directeur van de ZAOS. De ZAOS werkt daarom intensief samen met Lisette Wijnia, lector onderwijsexcellentie voortgezet (speciaal) onderwijs bij het Roosevelt Center for Excellence in Education (RCEE) en de HZ University of Applied Sciences in Middelburg.

Onderzoek binnen de ZAOS

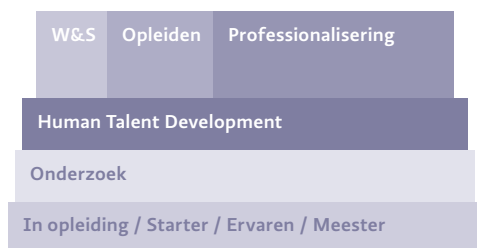
In de ZAOS werken 7 lerarenopleidingen en 13 besturen met in totaal 37 schoollocaties samen. Onderzoek is een belangrijk element in het samen opleiden en professionaliseren binnen de ZAOS. Zowel studenten, docenten als docentonderzoekers voeren binnen de ZAOS onderzoek uit. Twee van de scholen binnen ZAOS hebben een eigen O&I-team. Poppe: “Dit

staat voor Onderzoek en Innovatieteam. Een deftige term, want innovatie moeten we volgens Biesta met terughoudendheid benaderen in het onderwijs. Deze teams zijn samengesteld uit onze docentonderzoekers, onderzoekende collega’s van de schoollocatie zelf en een beleidsverantwoordelijk persoon, zoals de teamleider.”

De leden van deze teams worden door hun school gefaciliteerd om praktijkonderzoek te doen. Poppe is de procesbegeleider van de O&I-teams. Starters maken er nu nog geen onderdeel van uit, dit is in ontwikkeling. Poppe licht toe: “Een mooie manier om startende leraren te ondersteunen, is de zogenoemde ‘meester-gezelfformule’, waarbij de starter wordt gekoppeld aan een ervaren leraar.” Als het aan Poppe ligt, worden niet alleen startende leraren, maar alle docenten aan een collega gekoppeld, dus ook leraren die al lang voor de klas staan. Ook ervaren leraren kunnen immers veel van elkaar leren, ook op het gebied van onderzoek. “We kunnen zo op een op een goede manier gestalte geven aan een leven lang leren”, vindt Poppe. “Want een leven lang leren mag niet alleen maar een onliner zijn. We moeten dat de komende jaren echt handen en voeten gaan geven in de praktijk.”

Het Zeeuwse Opleidingsmodel

De ZAOS heeft het Zeeuwse Opleidingsmodel ontworpen, waarin onderzoek een essentieel onderdeel uitmaakt van de doorlopende lijn (zie figuur 2). “Dit model is recentelijk in het Zeeuws Bestuurders Overleg besproken”, vertelt Poppe. “Wij willen bevorderen dat iedere docent een nieuwsgierige, onderzoekende houding ontwikkelt. Door de aanwezigheid van het Roosevelt Centre for Excellence in Education maken we verbinding met twee hoogleraren, twee lectoren en verschillende promovendi. We zijn nu in gesprek om de Zeeuwse Onderzoeksagenda (www.zeeuwsekennisbank.nl) te actualiseren en daarin de koppeling te maken tussen het praktijkonderzoek van studenten en docentonderzoekers en het wetenschappelijk onderzoek door de promovendi. Dit wordt door de betrokken partijen als zeer kansrijk gezien.”



Figuur 2: model Samen Opleiden ZAOS

Poppe benadrukt het belang van betrokkenheid van schoolleiders bij onderzoek: “Met deze geleiding moeten we in gesprek (blijven) om het nut en de noodzaak van onderzoek voor het voetlicht te houden.”

Het lectoraat

Het lectoraat onderwijsexcellentie voortgezet onderwijs van de HZ staat nog in de kinderschoenen, maar er staan al meerdere onderzoeken op de agenda. Zo gaat lector Wijnia bijvoorbeeld onderzoek doen naar de motivatie van leerlingen en naar de bevordering van zelfregulatievaardigheden van leerlingen in het kader van onderwijsexcellentie. Doel van het lectoraat is om praktijkgericht onderzoek te doen naar vragen waar docenten in de praktijk tegenaan lopen en waar zij graag antwoord op willen hebben.

“Het onderzoek is dus per definitie relevant voor de professionalisering van leraren”, zegt Wijnia. “Temeer daar deze onderzoeken worden uitgevoerd door docentonderzoekers. Zij zijn hierbij volwaardige partners. Ik begeleid het proces en ik adviseer, maar ik ben niet de bedenker. Het onderzoek komt voort uit de praktijk en we bedenken het echt samen.”

Onderzoek onderwijsexcellentie

Het eerste onderzoek dat Wijnia samen met de docentonderzoekers uitvoert gaat over onderwijsexcellentie, ofwel over de voorwaarden die nodig zijn om elke leerling zich optimaal te laten ontwikkelen. Hoe kijken docenten daar tegenaan? Wat is volgens hen belangrijk om onderwijsexcellentie te bevorderen? “De docentonderzoekers worden een halve dag vrij

geroosterd om aan het onderzoek te werken”, vertelt Wijnia. “Om ervoor te zorgen dat het onderzoek ook bijdraagt aan de professionaliteit van andere docenten, is het natuurlijk belangrijk dat de uitkomsten worden teruggekoppeld naar de scholen. Hoe dat gebeurt, wordt in samenspraak met de contactpersonen van de scholen vastgesteld. Elke school heeft namelijk een contactpersoon die is verbonden aan het lectoraat. Deze contactpersonen spelen een belangrijke rol als het gaat om de verbinding tussen onderzoek en de praktijk.”

Professionalisering

De docentonderzoekers worden binnen de ZAOS opgeleid. Docenten die binnen ZAOS de cursus ‘docentonderzoeker’ volgen, kunnen meedoen aan praktijkonderzoek van het Roosevelt Center. Ook om studenten te begeleiden bij hun minoronderzoek of eindonderzoek moeten docenten deze cursus volgen. “Dit is een van de cursussen die wij aanbieden om de kwaliteit van onze opleidingsschool te waarborgen”, zegt Poppe. “We hebben daartoe ook een cursus voor werkplekbegeleiders en, als vervolgcursus daarvan, voor schoolopleiders. Om de professionaliteit van de schoolopleiders op peil te houden, organiseren we zes keer per jaar bijeenkomsten voor schoolopleiders waar intervisie en scholing op de agenda staan. We zijn in gesprek met Velon om deze professionaliseringsbijeenkomsten zo op te zetten, dat de deelnemers deze kunnen gebruiken om zich als schoolopleider te laten registreren.”

Kruisbestuiving

De samenwerking tussen de ZAOS en het lectoraat blijft niet beperkt tot de genoemde onderzoeken die vanuit het Roosevelt Center worden uitgevoerd. Ook in andere contexten wordt met het lectoraat samengewerkt. Zo was Wijnia het afgelopen jaar betrokken bij de minor ‘Verkenning voortgezet onderwijs en mbo’, die pabostudenten van de hogeschool Zeeland bij de ZAOS konden volgen. Wijnia begeleidde de drie deelnemende studenten bij het praktijkonderzoek dat ze in het kader van deze minor hebben uitgevoerd.

Ook is één van de kenniskringleden van het lectoraat betrokken bij het onderzoeks- en innovatieteam op een van de ZAOS-scholen. Het onderzoek van dit team staat los van het lectoraat, maar doordat een van de leden lid is van de kenniskring van het lectoraat, is het lectoraat er wel bij betrokken. “Er is sprake van kruisbestuiving,” zegt Wijnia, “te meer daar diezelfde docent ook is betrokken bij de onderzoeken die ik vanuit het lectoraat ga doen.”

Meer informatie

Willem Poppe
poppe@zaos.nl

Lisette Wijnia
l.wijnia@hz.nl

5. Ten slotte

Door: Marjan Vermeulen

U hebt kennisgenomen van elf voorbeelden van praktijken die werken aan de doorlopende professionalisering van leraren. Sommige praktijken zijn vooral gericht op de initiële opleiding en de inductiefase, terwijl andere zich richten op de professionalisering van zittende leraren. Wat alle beschreven activiteiten gemeen hebben, is dat ze samenhangen met ander schoolbeleid en andere professionaliseringsactiviteiten.

De dimensies

De beschreven activiteiten zijn ontwikkeld in hun eigen specifieke context, hebben een eigen insteek, passen verschillende methodieken toe en hebben daarmee ook verschillende opbrengsten. Zo richten sommige praktijkvoorbeelden, bijvoorbeeld het project Beeldcoaching van het Cals College, zich op individuele leerbehoeften van leraren, en kiezen anderen voor een collectieve insteek, bijvoorbeeld de Brainportscholen en de Onderwijsroute 10-14. Ook zijn er scholingsactiviteiten die zich zowel richten op individuele leraren als op teams of leergemeenschappen, zoals het Onderwijsnetwerk Zuid-Holland of het docentenopleidingsteam DOT-C van het Canisius. Soms ontstaat er uit individuele leervragen gaandeweg een collectieve aanpak, waardoor de opbrengst meer is dan alleen de professionalisering van vele individuele leraren. Er ontwikkelt zich op schoolniveau een gezamenlijke taal en focus, die de basis vormt voor verdere schoolontwikkeling.

In de inleiding van deze publicatie zagen we dat er naast deze dimensie 'individueel- collectief', nog een andere dimensie van belang is, namelijk of de professionaliseringsactiviteit zelf is geïnitieerd of vooral een reactie is op een externe ontwikkeling. Zo is het opleidingstraject 'Oog voor elke leerling' intern gestuurd, en is de Minor D&P een gevolg van een landelijke ontwikkeling, namelijk de invoering van het profiel Dienstverlening en Producten in het vmbo. Alle beschreven praktijkvoorbeelden zijn combinaties van de dimensies: van individueel tot collectief en van intern gestuurd tot extern gestuurd. Uit onderzoek en theorievorming is bekend dat er in een rijke leeromgeving altijd sprake is van een combinatie van deze dimensies.

Interne aanleidingen; de leerbehoefte van de leerling

In veel praktijkvoorbeelden is de professionalisering sterk verbonden met het leren van leerlingen. Dat is logisch, omdat dit immers de kern is van het lerarenberoep. Zo is het opleidingstraject 'Oog voor elke leerling' gericht op individuele leerlingen en hun leerbehoeften. Door studenten specifieke opdrachten te geven, komen er vragen aan de orde die ertoe leiden dat ook opleiders, werkbegeleiders en dus zittende docenten professionaliseren.

Een ander praktijkvoorbeeld waarbij de professionalisering van leraren is verbonden met het leren van leerlingen zijn de Brainportscholen. Uitgangspunt van deze scholen is dat leerlingen het beste worden voorbereid op de toekomst als zij hun leerproces zelf vormgeven en zelf op onderzoek uitgaan. Zo'n aanpak vraagt van leraren heel andere vaardigheden en vereist zodoende professionalisering.

Een derde voorbeeld is de Onderwijsroute 10-14. Dit onderwijsconcept, dat is gericht op de doorlopende leerlijn van po naar vo, heeft gevolgen voor het opleiden en professionaliseren van leraren. Alleen samen met de opleidingspartners is zo'n nieuw onderwijsconcept te realiseren. Juist omdat de leerling centraal staat, is het leren en ontwikkelen van (aankomende) leraren cruciaal.

Externe aanleidingen: een veranderend beroep

Dat ook externe ontwikkelingen leiden tot professionaliseringstrajecten voor leraren, laten andere voorbeelden in deze publicatie zien. Zo is bij scholengroep Leonardo Da Vinci het landelijk ontwikkelde beroepsbeeld startpunt voor een schoolbrede dialoog over de professionele ontwikkeling van medewerkers. En bij de lerarenopleidingen van de Hogeschool Rotterdam zijn veranderingen in het beroep, zoals samenwerken en co-teaching, aanleiding om de duo-stage in te voeren. De eerder genoemde invoering van het profiel Dienstverlening en Producten (D&P) in het vmbo was aanleiding voor de ontwikkeling van de Minor D&P. Wie deze minor heeft gevolgd is bevoegd D&P-docent. Doorgaande professionalisering vindt plaats in netwerkbijeenkomsten en professionele leergemeenschappen. Wat begint als een verplichte scholing, groeit uit tot een leven lang leren, waarbij inmiddels ook verbindingen worden gemaakt met het vervolgonderwijs en het bedrijfsleven.

Binnen besturen en tussen verschillende partners

Variatie is er ook in de stakeholders - binnen of buiten het bestuur - die zijn betrokken bij de opleidings- en professionaliseringstrajecten. Een aantal besturen heeft intern opleidingen en cursussen ontwikkeld, die het voor leraren mogelijk maakt hun eigen 'leerloopbaan' vorm te geven en zich te specialiseren binnen het lerarenberoep. Voorbeelden hiervan zijn het traject Beeldcoaching van het Cals College en het brede scholingsaanbod van de Alberdingk Thijm Scholen. Ook het docentenopleidingsteam DOT-C van het Canisius is een voorbeeld van zo'n bestuursbrede aanpak. Daarnaast zagen we voorbeelden van samenwerkingen met partners buiten het bestuur, bijvoorbeeld met lerarenopleidingen (DOT-C), lectoraten (ZAOS) of met het bedrijfsleven (Brainportscholen en Onderwijsnetwerk Zuid-Holland).

Meerdere activiteiten die elkaar versterken

In de praktijkvoorbeelden zien we verschillende typen professionaliseringactiviteiten, die leiden tot verschillende mogelijkheden om de 'leerloopbaan' vorm te geven. Naast klassieke activiteiten, zoals cursussen en workshops, zijn er andere professionaliseringsvormen, zoals samenwerking in netwerken en professionele leergemeenschappen (zowel binnen als buiten de instellingen), audits, het gebruik van nieuwe media, en onderzoek als professionaliseringsactiviteit. Het is effectief om verschillende typen professionaliseringsactiviteiten te combineren. Deze versterken elkaar.

Doorlopend leren

Alle praktijkvoorbeelden laten zien dat er met veel inzet wordt gewerkt aan leerloopbanen van leraren en dat er vele manieren zijn om dat te realiseren. Daarnaast valt een aantal zaken op.

Relatie met HRM

Een cruciaal punt is dat er een relatie wordt gelegd met het HRM- of HRD-beleid. Daardoor worden de professionaliseringsactiviteiten goed ingebed in de doorlopende leerloopbaan van de leraar. Zo start de professionaliseringsactiviteit in het voorbeeld van de scholengroep Leonardo Da Vinci in de gesprekkencyclus en leidt dit tot een schoolbrede dialoog over de professionele ontwikkeling van leraren op basis waarvan het beleid verder wordt uitgebouwd. Bij de Alberdingk Thijm Scholen is het scholingsaanbod gekoppeld aan mobiliteitsbeleid, een belangrijk onderdeel van HRM. En het Canisius werkt bewust aan een betere koppeling tussen professionaliseringsbeleid en personeelsbeleid, zodat het vanzelfsprekend wordt dat alle docenten deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten.

Door het leren, opleiden en professionaliseren in te bedden in het HRM/HRD-beleid, wordt er systematischer gewerkt aan kwaliteitsontwikkeling. Daarmee wordt de ambitie van een leven lang leren beter geborgd binnen de instellingen en in de samenwerking met andere partners.

Scheiding leren en werken vervaagt

Daarnaast zien we in een aantal beschreven praktijken, bijvoorbeeld bij de Brainportscholen en de Onderwijsroute 10-14, dat de scheidslijn tussen leren en werken vervaagt. Vanuit de wetenschap wordt hiervoor ook gepleit: leren is werken en werken is leren. Omdat leraren kenniswerkers zijn, geldt dit voor hen in sterke mate. Vooral als leraren samen nieuwe vormen van onderwijs ontwikkelen, is er sprake van een leer-werkproces. Zo is de werkplek van leraren een leer- en ontwikkelplek. Om deze mooie ontwikkeling voort te zetten, is het nodig om systematischer na te denken over de vraag welke kenmerken zo'n 'leer- en ontwikkelplek' moet hebben. Niet iedere werksituatie is dat immers vanzelf.

Naast het leren op de werkplek, kunnen ook de meer 'traditionele leeractiviteiten', zoals masterclasses en scholingsbijeenkomsten, functioneel zijn. Het is belangrijk dat deze activiteiten aansluiten bij de behoeften, een gevolg hebben in de praktijk van alledag, maar vooral dat er daarnaast ook andere vormen van leren plaatsvinden, zoals samenwerkend leren of teamleren. Door verschillende vormen van leren te combineren, bekijken zowel de individuele ontwikkeling als de schoolontwikkeling veel beter.

Van aanbod- naar vraaggestuurd

In verschillende voorbeelden zien we de ontwikkeling van een aanbodgestuurde naar een meer vraaggestuurde professionalisering van leraren. Dat is bijvoorbeeld het geval bij het docentenopleidingsteam DOT-C en in het professionaliseringsbeleid van de Alberdingk Thijm Scholen. Er is meer aandacht voor wat leraren zelf nodig zeggen te hebben.

In de toekomst zouden vraaggestuurde, bij de praktijk aansluitende professionaliseringsactiviteiten en organisatievormen, waarin leraren van en met elkaar leren, verder doorontwikkeld moeten worden. Zo vormen (partnerschappen van) scholen en lerarenopleidingen een rijke leeromgeving voor een ieder die er vertoeft. En dat is de belangrijkste basis voor een doorlopende (professionele) ontwikkeling van leerlingen, studenten, leraren, teams, scholen, instellingen en regio's.



Colofon

Praktijkvoorbeelden en eindredactie:

Tekstbureau Elise Schouten

Vormgeving:

BUREAUBAS

Druk:

Drukproef

Fotografie:

Larissa Rand / Ewouter.com

Productie:

Rosenmullers Communicatie & Organsatie

Maart 2019

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

Binnen het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren bundelen schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen hun krachten om samen een duurzame inrichting van opleiding én professionalisering voor leraren te realiseren. Het platform zet zich in voor versterking van de samenwerking tussen besturen, scholen en lerarenopleidingen in het primair en voortgezet onderwijs, en het middelbaar beroepsonderwijs.

Meer informatie

Voor al uw vragen over samen opleiden en professionaliseren kunt u terecht bij:

PO-Raad Projectleider

Gea Spaans

platformsamenopleiden@poraad.nl · 030 - 31 00 933

VO-raad Projectleider

Nienke Wirtz

platformsamenopleiden@vo-raad.nl · 030 - 232 48 00

MBO Raad Projectleider

Linda Medendorp

platformsamenopleiden@mboraad.nl · 0348 - 75 35 40

Het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren is een initiatief van de PO-Raad, VO-raad, de MBO Raad en de lerarenopleidingen.

