

PROFESSIONALISEREN OP DE WERKVLOER

ZIJN WE GOED IN LESGEVEN?

“In mijn ogen gaat professionalisering van docenten over in beweging komen en in beweging blijven”, zegt mbo-directeur Saskia van Leeuwen, Helicon Nijmegen. In beweging: dat gebeurt bijvoorbeeld als collega’s naar elkaars functioneren kijken, of je dit nu collegiale consultatie, peer to peer of intervisie noemt.

In het onderwijs is veel te leren van collega’s, bevestigen docenten. Want professionaliseren is niet alleen vakkennis vergroten, maar gaat ook over didactiek en methodiek. Het gaat over verbeteren van *performance*, de manier waarop je in de klas staat. “Belangrijk is de relatie van docenten met studenten”, zegt Saskia van Leeuwen, directeur mbo van Helicon Opleidingen in Nijmegen. Want een goede docent kan hen bereiken. Het gaat bij professionalisering uiteindelijk om vragen zoals: Zijn we goed in lesgeven? Kan het beter?

Intervisie is vaak structureel onderdeel van het schoolbeleid. Vooral nieuwe docenten doen daar aan mee. Bijvoorbeeld bij Lentiz Greenport. De mbo-school in Naaldwijk werkt met een intervisiegroep van collega’s die bij elkaar in de klas kijken. “Voor jonge krachten kan die intervisiegroep veel betekenen”, zegt Martin de Groot, teamleider. En de intervisiegroep kan weer veel aan die jonge docenten hebben. “Ze kunnen, bijvoorbeeld omdat ze er fris tegenaan kijken en de verse bagage

Sociale steun en een goed leerklimaat op school bevorderen professionalisering op de werkvloer; hier onderwijsmensen tijdens het ecbo-college

TEKST TON VAN DEN BORN

FOTOGRAFIE TON VAN DEN BORN EN STUDIO ANDRÉ RUIGROK

KAN HET BETER?



Aandacht voor professionalisering

De Inspectie van het Onderwijs constateerde vorig jaar dat verbetering van de kwaliteit van leraren in mbo noodzakelijk is. MBO Raad en ministerie van OCW sloten in november 2011 een akkoord over vijf elementen waaronder professionalisering van het onderwijspersoneel en bekwaamheid van het management. De overheid kwam al eerder met instrumenten zoals de Wet op de beroepen in het onderwijs (BIO) en het actieplan Leraar 2020. OCW is bezig met een nieuw beroepscompetentieprofiel voor docenten in het mbo. Het laat allemaal zien dat professionalisering niet langer een persoonlijke keuze is van een individuele docent.

In het actieplan Leraar 2020 staan drie speerpunten, namelijk: leraren werken opbrengstgericht, ze bieden onderwijs op maat en kunnen omgaan met verschillen tussen leerlingen. De structurele inzet van peer review of intercollegiale visitatie wordt ook genoemd in dit plan. Verder is scholing van docenten geregeld in de cao en scholen moeten het implementeren in hun HRM-beleid.

van hun opleiding bij zich dragen, de groep op sleeptouw nemen.”

Nieuwe docenten doen twee jaar verplicht mee, maar vaak willen ze langer door, vertelt De Groot. “De groeps participatie draagt er aan bij dat ze *teamplayers* worden.” Hij vervolgt: “De externe en formele professionalisering is voor de meeste docenten minder relevant. Dat is te ver van de werkvloer. Je moet het echt binnen school doen.”

Contact

Arnoud Evers, universitair docent op de Open Universiteit, heeft een proefschrift geschreven over professionele ontwikkeling van docenten in voortgezet en primair onderwijs en verdiept zich nu in mbo. Professionele ontwikkeling is cruciaal, stelt hij. Niet alleen vanwege een uitbreidend kennisdomein van de docent, bijvoorbeeld met alle ict-ontwikkeling, maar ook omdat scholen een gevarieerdere leerlingenpopulatie krijgen en de maatschappij een hogere verwachting heeft van wat scholen doen. Hij presenteerde zijn onderzoek op een eco-college op 6 september in Utrecht.



Wil een docent in staat zijn om op de werkvloer te leren, dan is volgens Evers sociale steun nodig van collega's en van direct leidinggevers. Er moet een goed en gezond leerklimaat op school zijn. Dat houdt in dat er ruimte is voor afwijkende meningen en dat er contact is met andere scholen. Leren is immers vooral ook jezelf open stellen. Als individu, als organisatie, als school of als team.

Duo's

"Ja," bevestigt teamleider De Groot, "de professionalisering op de werkvloer, met collegiale consultatie en intervisie, vraagt een open houding. Je merkt dat jonge mensen vaak leerbaarder zijn dan mensen die al 25 jaar voor de klas staan, maar bij ons valt dat mee. Docenten nodigen elkaar uit in de klas. Daarvoor hoeft geen speciale aanleiding te zijn; we lopen gemakkelijk bij elkaar naar binnen. Je moet ook echt van elkaar willen leren. En wil je een serieuze intervisie, dan moet je een veilig gespreksmilieu creëren."

Dat docenten bij elkaar in de klas kijken was twintig jaar geleden haast ondenkbaar, bevestigt hij. "Iedere docent had zijn lokaal en als de deur dicht was, kon je niet meer storen. Nu is het idee veel meer dat je het met elkaar moet doen, als

Collegiale consultatie: dat kan op verschillende manieren

team of als school." In het mbo groeit de teamaanpak en de teamverantwoordelijkheid. Dat maakt volgens De Groot dat docenten elkaar nodig hebben en dat ze kritischer worden naar elkaar. "Je hebt

bij ons veel duo's van docenten die met elkaar intervisie oppakken. Dat zou je onderlinge professionalisering kunnen noemen, *peer to peer*."

Docenten kunnen elkaar bijvoorbeeld bevragen over klassenmanagement, zegt hij. Dat gaat over de manier waarop je in de klas zaken aanpakt. Hoe krijg je leerlingen zo ver dat ze doen wat je wilt? "In het vmbo is dat lastig, maar ook in het mbo moet je het niet onderschatten." Docenten maken filmpjes van een les en bespreken die. 'Zou je het niet zo of zo aanpakken? Probeer het eens wat meer te laten gaan of daar moet je een duidelijkere lijn neerzetten.' "Op het vmbo kun je nog sanctioneren, maar op het mbo spreek je

Rechten en plichten scholing

Wat zijn de rechten en de plichten rond formele scholing?

- > De werkgever moet een scholingsplan hebben en budget reserveren. De werknemer heeft eens per jaar recht op een loopbaangesprek, eventueel uitlopend op een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- > Hij heeft recht op zodanige scholing dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen. Andersom is de werknemer verplicht uitvoering te geven aan scholing en professionalisering voor zover deze volgens de werkgever vereist is voor een goede vervulling van de functie.
- > De werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger heeft jaarlijks recht op 59 uur voor scholing en professionalisering. Daar kan onder bepaalde voorwaarden nog 24 uur bijkomen. Verder is per fte voor carrièrepatroon 9 of hoger 107 uur beschikbaar in de 'teampot'. In overleg met de werkgever worden deze scholingsuren toegeedeeld aan teamleden.
- > Als scholing plaatsvindt in opdracht van de werkgever worden de totale studiekosten vergoed. De werkgever verleent voor 75% van de genormeerde studielast studieverlof en voor voorbereiding op een examen kan een studieverlof van maximaal vijf halve dagen worden verleend. Voor scholing die mede in het belang van de organisatie is, wordt ongeveer 50 procent van de studiekosten vergoed. De werkgever kan onbezoldigd verlof verlenen indien de scholing vooral plaatsvindt in het persoonlijk belang van de werknemer.
- > Onder bepaalde voorwaarden, bijvoorbeeld ontslag op eigen verzoek of als de werknemer schuldig is aan onsuccesvolle afsluiting van de studie, moeten vergoedingen terugbetaald worden.

Bronnen: de verlengde cao-bve en AOb

*‘Het maakt niet uit wat je doet, als het maar bij je past.
Je kunt niet streng optreden als je dat niet bent’*

Informeel aanmoedigen

Uit de presentatie van Arnoud Evers, die een proefschrift schreef over professionele ontwikkeling van docenten:

- > ‘Veel docenten denken dat ze klaar zijn als ze de opleiding hebben gedaan. Verplichte cursussen helpen misschien, maar kunnen ook afvinklijstjes worden.’
- > ‘Werkdruk kan professionalisering remmen, maar ook stimuleren.’
- > ‘Je kunt jezelf als docent zien als een expert, maar dan moet je wel je kennis uitdragen, bijvoorbeeld naar collega’s, en niet achter je bureau blijven zitten.’
- > ‘Het hele informele leren kun je door formaliseren doodslaan. Het moet idealiter voortkomen uit belangstelling.’
- > ‘Een stelling: het informele leren van docenten op het werk behoeft informele aanmoediging.’
- > ‘Nog een stelling: hoe meer je leert, hoe meer dat een competentie wordt en hoe meer het een competentie wordt, hoe meer je kunt leren.’



leerlingen aan op hun attitude, hun verantwoordelijkheid.”

Met overtuiging

Ook docenten in het hbo doen aan professionalisering op de werkvloer. Wendy Molendijk, dierenarts en docent Dier- en veehouderij bij Inholland Delft, vertelt dat docenten in het eerste jaar gecoacht worden en in een intervisietraject komen. Ze doen daarna nog een cursus, opgezet met andere hogeschoolen in de Randstad. “Onder meer over: hoe sta je voor de klas? We nemen dan filmpjes op en er wordt feedback gegeven.”

“Het eerste jaar kreeg je veel tips en tricks”, vertelt ze over de interview. “Hoe ga je bijvoorbeeld om met studenten die te laat komen? De ene docent is heel streng: dan komt een student er niet meer in, maar bij een ander lopen ze in en uit. Wat ik daarvan geleerd heb, is dat het niet uitmaakt wat je doet, als het maar bij je past. Breng het met overtuiging. Je kunt niet streng optreden als je dat niet bent.”

Er is wel enig verschil in professionalisering tussen vmbo, mbo en hbo, denkt Molendijk. Een hbo-docent zal zich in het algemeen sneller inhoudelijk nascholen, terwijl het in het vmbo meer over didactiek en pedagogiek gaat. Aan de andere kant zitten juist in het hbo vaker zij-instromers, zoals Molendijk zelf, met een bepaalde expertise. Zij vragen ook om didactische professionalisering.

Centrale vragen

Saskia van Leeuwen heeft als directeur de afgelopen anderhalf jaar op een andere manier naar professionaliteit gekeken. “Professionalisering heeft veel aandacht op school gehad vanwege een proces van revitalisering. Er waren te veel

docenten voor het aantal leerlingen op school. In die periode is bekeken: hoe passen mensen in het team, hoe staat het met hun loopbaanontwikkeling en is er nog groei mogelijk of ben je al over de piek heen?”

Met behulp van een bureau gespecialiseerd in HRM-beleid organiseerde de school workshops over de loopbaan van docenten, vertelt Van Leeuwen. De centrale vragen waren: wat wil je bereiken hier op school? Wat kun je bijdragen? De school heeft volgens haar ook veel geïnvesteerd in trainingen over hoe docenten ‘loopbaanleren’ bij leerlingen kunnen bevorderen.

Zo werd duidelijk wat de school belangrijk vindt bij docenten: zaken zoals een open houding, didactische innovatie en niveaudifferentiatie. “Ja, daarmee geef je richting aan professionalisering. In mijn ogen gaat professionalisering van docenten over in beweging komen en in beweging blijven.” Daar is naast een individuele lijn ook een gezamenlijke lijn in te zien. “We stimuleren zelfsturing in teams. Dat ze niet alleen met een probleem komen, maar ook over oplossingen nadenken.”

“Ik houd van coachend leiderschap”, besluit ze. Dat houdt in dat je overlegt en steunt. “En dat je als coach ingrijpt bij de eerste signalen dat een docent vertraagt of aarzelt. Vóór er problemen komen.” Signalen zijn bijvoorbeeld een bepaalde stroefheid of wantrouwen in de relatie met de leerlingen. “In die relatie moet je echt investeren.” ■

Kijk voor links op www.groenonderwijs.nl > vakblad editie 11.