

Madelon de Beus, directeur Stoas Vilentum:

# *Professionalisering* komt vanuit jezelf'



Niemand anders dan jij zelf kan je professionele ontwikkeling sturen, zegt Madelon de Beus, directeur Stoas Vilentum. Het begint met vragen: wat wil ik en wat heb ik daarvoor nodig?

De loopbaan van mensen is niet meer zo voorspelbaar als vroeger. Koos je dertig, veertig jaar geleden voor een baan als bakker, dierversorger of docent, dan bleef je dat waarschijnlijk je hele leven. “Een docent Engels bleef docent Engels. Maar de arbeidsmarkt is niet meer zo eenduidig. En ook binnen het beroep van docent doe je niet meer veertig jaar hetzelfde.”

Dat professionalisering van bijvoorbeeld docenten nu zoveel aandacht krijgt, heeft te maken met de veranderde omgeving waarin we functioneren. Veranderingen in het werk, in rollen, in mogelijkheden, in perspectief. Je moet loopbaancompetenties verwerven, adviseren, expert zijn. Je moet open staan voor kansen en een leven lang leren. Volgens een tekening in het blad *Opleiding en Ontwikkeling* is een professional iemand die kritisch blijft, hij blijft leren en onderzoeken en hij blijft lachen.

Madelon de Beus, directeur Stoas Vilentum, vindt dat ook. “Professionalisering gaat altijd over leven lang leren”, zegt ze. Een gesprek met haar over de visie van haar en haar organisatie op professionalisering van docenten, gaat over teamfuncti-

*‘Professionaliseren is niet: neem een catalogus en kies een cursus’*

oneren, ontwikkelen van zowel vakinhoud als pedagogisch-didactische kwaliteiten en de noodzaak om af en toe naar jezelf te kijken. Wat wil ik, hoe zie ik mezelf over tien jaar en hoe loopt de weg daarheen?

### CoE-plan

De aanleiding voor het gesprek is van maanden geleden. Stoas was teleurgesteld dat een voorstel voor een Centre of Expertise (CoE) over leren en professionaliseren van docenten niet doorging.

“In het sectorplan HAO 2011 – 2015 stonden de CoE’s genoemd die we met de groene hogescholen wilden ontwikkelen. Een daarvan ging over duurzaam leren. Niet alleen leren als schoolse activiteit, dat is te beperkt, want het leren zoals wij dat zien, gaat verder. Het gaat ook over je ontwikkelen in je professionele omgeving.”

“We hebben dat uitgewerkt met de groene hogescholen, met mensen van binnen groen onderwijs, bijvoorbeeld van aoc’s en de leerstoelgroep Educatie en Competentiestudies, en ook van daarbuiten Maar Platform Bètatechniek, dat een voorschouw deed, verwachtte dat een CoE met een doorsnijdend thema niet past in de topsectoren en suggereerde opsplitsing en plaatsing bij andere CoE’s. Het plan is dan ook niet definitief ingediend. Spijtig. Mijn stellige overtuiging is dat het gezien het belang van het thema, juist heel goed zou zijn om het eruit te lichten en, voor een periode, een aparte plaats te geven.”

“Maar,” zegt De Beus, “we gaan voort met de onderzoeksprogramma’s van de lectoraten. Dat was een belangrijke kern van ons CoE-plan.”

“Ons onderzoek is overigens net gevalideerd”, voegt ze eraan toe. “Dat wil zeggen dat de kwaliteit van ons onderzoek en de manier waarop we die kwaliteit inbedden en borgen in de gehele organisatie ruim op orde is. Dat is een groot compliment. Het is ook een kans om verder te bouwen aan het praktijkgerichte onderzoek dat we samen met scholen doen naar hoe mensen wijs worden. Dat gaat onder andere over leren van leerlingen, docenten en leidinggevenden.”

### Teamspeler

“Binnen het beroep van docent zijn allerlei aspecten waarin je kunt groeien. Vakinhoudelijk, pedagogisch-didactisch en de integratie van die twee. Je bent immers altijd docent in iets. Beroepsidentiteit heeft dan ook te maken met waar je het

zwaartepunt ziet. Op het vmbo zouden dat misschien eerder de kinderen zijn en in het mbo het vak. Vaak wordt dit onderscheid gemaakt –het ligt wel iets genuanceerder – maar een docent kiest wat bij hem past.”

“Groeï of ontwikkeling betreft ook je rol in het team en de verbinding met vakgenoten elders in het land. Want je kunt misschien goed functioneren in de klas, maar hoe ga je om met je collega’s, hoe organiseer je het onderwijs en hoe vernieuw je gezamenlijk de inhoud en vorm van dat onderwijs? Een goede docent is nog niet automatisch een goede teamspeler.” “Vroeger zeiden we: je moet meer weten. Nu gaat het erom dat je ook een bepaalde manier van kijken hebt. Meer analytisch en beschouwend. Ik weet niet of dat altijd afhangt van het diploma, maar in onze masteropleiding komt het wel aan de orde. We hebben ontdekt dat veel van onze afgestudeerden in programma’s en projecten werken. Die zijn complex en multidisciplinair. Dat vraagt ook dat je enige afstand kunt nemen en analytisch kunt denken.”

“In leren zit voor docenten iets dubbels. Het gaat niet alleen om leren van leerlingen, maar je moet toch echt ook zelf blijven leren. Het is dan belangrijk dat je een onderzoeksgerichtheid hebt. Dat je nieuwsgierig bent naar de vraag: hoe komt het nou dat de stof niet aankomt? Is de taal te moeilijk, de les niet boeiend genoeg, zijn de leerlingen met andere dingen bezig of wat gebeurt er? Dat zou je

## DUURZAAM LEREN EN ONTWIKKELEN

De visie die geformuleerd werd voor het CoE-plan over Duurzaam leren is in lijn met de visie van Stoas Vilentum. De eerste doelstelling en programmaliijn voor het expertisecentrum betrof professionaliteit en ontwikkeling. Het ging daarin – en het gaat Stoas Vilentum nog steeds – over duurzame professionele ontwikkeling van docenten, opleiders en werknemers in de groene sector gericht op de wijze waarop de professional ontwikkelt en leert, en zo de eigen professionaliteit ontwikkelt.



moeten toetsen in een soort van praktijkonderzoekjes. Wat is er mis en hoe kan het beter? Wat als ik het nu eens zo doe?”

Wat er gebeurt in de lectoraten, of in de kennis-kringen daaromheen, is te koppelen aan die onderzoeksgerichtheid bij docenten, denkt De Beus. Rudy Richardson, lector culturele diversiteit in het groene onderwijs, doet bijvoorbeeld bij Lentiz onderzoek naar transculturele competenties van leerlingen. Docenten die daarin deelnemen, leren daarvan. En ze kunnen onder begeleiding van Richardson ook onderzoekjes doen.

### Catalogus

“Dit zijn de modellen waar we graag over nadenken, voorbeelden van hoe onze visie op professionaliseren tot uiting komt. Het betekent openstaan voor ontwikkelen, reflectie op je eigen leren en dus onderzoekjes doen, bijvoorbeeld naar je onderwijspraktijk. Maar het moet in elk geval altijd vanuit jezelf komen. Als je het over onze visie hebt, betekent dit dat we vinden dat voor professionalisering mensen eerst naar zichzelf moeten kijken. Kijken wat je wilt en wat je daarvoor nodig hebt. Dat is de basis voor alles.”

“Dit is de kern van ons denken. Maar de reflectie op het eigen leren ontbreekt vaak. Je moet er ook de tijd voor nemen. Ik doe dat wel eens. Dan spijbel ik en sla ik af voor een strandwandeling. Want je moet je hoofd vrijmaken en bewust nadenken, goed reflecteren op je handelen en functioneren, je professionele identiteit. Waar wil ik staan over tien jaar, als docent of misschien juist niet als docent?”

“Ja, professionalisering krijgt vaak een andere invulling. De overheid stelt doelen: zoveel academici voor de klas en zoveel masters in het onderwijs. Maar het is niet een kwestie van inpluggen. Leren en ontwikkelen kan op verschillende andere manieren dan een officiële cursus.

Wij kwamen vroeger in onze tijd aan met de diploma's die we hadden gehaald, maar nu toont iemand zijn portfolio. En daarin telt niet alleen een diploma en het formele leren, maar ook het informele en non-formele.”

Ze verwijst naar het net uitgekomen rapport van de Onderwijsraad over de stand van het onderwijs in Nederland. De overheid richt de aandacht volgens de raad teveel op prestaties en meetbare doelen. “Gelukkig benadrukt de raad nu de aandacht voor de breedte.”

“Professionaliseren gaat niet van neem een catalogus en kies je cursussen. Je kunt ook nadenken over hoe je leert.” Ze wijst op leervoorkeuren waar lector Manon Ruijters onderzoek naar doet. “De school waar je werkt, moet je wel de ruimte geven om jezelf te ontwikkelen. Juist als je op de wip zit, is het heel goed om te kijken naar welke andere mogelijkheden er binnen de organisatie zijn.”

### Initiatief

De visie van Stoas Vilentum op leren en professionaliseren heeft consequenties voor de inhoud van het onderwijs. “Ik denk dat de initiële opleiding heel breed moet zijn. Voor alle specialismen kun je geen opleidingen maken. Stageplekken kunnen uiteindelijk heel bepalend zijn voor de plek waar iemand terecht komt.”

“Bij initieel onderwijs gaat het allereerst om een diploma. Maar juist in die postinitiële fase kun je verder ontwikkelen. Wij geven onze afgestudeerden vouchers mee. Het idee daarvan is dat ze terugkomen om individueel, of als ze vouchers bij elkaar leggen samen, extra onderwijs te volgen. Maar daar wordt nog weinig gebruik van gemaakt.”

Nogmaals, benadrukt De Beus. Het begint bij jezelf. Je moet zelf initiatief nemen, want “je kunt beter sturing over jezelf nemen, dan je laten sturen.” ■

*Professionaliseren gaat niet van neem een catalogus en kies je cursussen'*

## VORMEN VAN LEREN EN PROFESSIONALISEREN BIJ STOAS VILENTUM

- Het project TopClass. Dit gaat over professionele identiteit en (je) ontwikkeling, het is een programma met onderzoek gericht op ondersteunen van excellentie in organisaties.
- Samenwerken in complexe opgaven. Met onder meer Twynstra Gudde is een post-bachelorleergang ontwikkeld voor leidinggevenden en professionals. Start in maart.
- BLOEI. Dat is een simulatiespel over je eigen ontwikkeling samen met je team.
- Verder masterclasses en de mogelijkheden om in praktijkonderzoek te participeren.