



Professionalisering in de praktijk

*Jan van der Wiele in de klas: "Als je stilstaat, is er geen bal meer aan"*

# Nieuwe energie

Professionalisering van docenten verhoogt onderwijskwaliteit. Dat inzicht heeft politiek en onderwijs bewogen afspraken daarover te maken. Een kijkje op de werkvloer wat dat kan inhouden voor groen mbo en voor groen hbo. "Het geeft nieuwe energie."

"Als je niet wilt professionaliseren en niet wilt blijven leren, dan hoor je niet in het onderwijs thuis", vindt Ton Westerveld, teamleider Wellant Houten. Iedere docent heeft daar op elke tien dagen één dag voor, tien procent van de aanstelling.

Ook Wellant Houten heeft, zoals sinds een paar jaar gebruikelijk is in het onderwijs, een professionaliseringsplan waarin hoe en wat beschreven worden. Zaken zoals teambuilding, individuele coaching van docenten en didactische bijscholing. Van de tijd voor professionalisering wordt 60 procent ingevuld door het aoc en 40 procent

mag je zelf bepalen, zegt Westerveld. Je kunt dan studieclubs en congressen bezoeken, vakbladen lezen, cursussen doen of een opleiding volgen. "Er is best een groot budget voor."

Bij Wellant is er een professionaliseringsplan apart voor het mbo en één voor het vmbo, legt hij uit. Het plan is verbonden aan het kwaliteitsplan. Bekwame docenten dragen immers bij aan kwaliteit. Wellant wil behalve goed functionerende teams, vooral ook werken aan professionalisering in projectonderwijs en in internationalisering. "Bovendien moeten teams zelfstandig opleidingen kunnen dragen."

Wellant Houten heeft locatiebreed vier studiedagen gepland. De eerste dit jaar, op 5 oktober, gaat over de strategie van Wellant. “Het is belangrijk dat op de werkvloer die strategie, en de ambitie dat we het beste onderwijs in Nederland willen verzorgen, doorleefd wordt. Waarom doe je de dingen die je doet?” Andere studiedagen gaan over didactiek en klassenmanagement, samenwerking met bedrijfsleven en de 21st century skills. En daarnaast zijn er vakgroepsdagen, bijvoorbeeld voor alle docenten groen of bloem. “Met die studie- en vakgroepsdagen kom je aardig bij de 60 procent die Wellant organiseert.”

### Meteen inzetten

Hij herkent niet dat docenten professionalisering niet op het netvlies zouden hebben. “Ze komen er vaak zelf mee. Zo heb ik net een gesprek gehad met een docent die wil kijken hoe hij meer structuur in de lessen kan aanbrengen. Hij is erg enthousiast, en heeft zoveel ideeën dat zijn enthousiasme een kwaliteit is waar hij bijna last van heeft. Om dat beter te sturen, gaan we job coaching doen. Een methode die me erg aanspreekt. Dan komt er iemand kijken in de les en die geeft feedback.” Dezelfde methode (van job coaching) gaat Wellant toepassen bij professionalisering van docenten in de aanpak van regioleren. Op de locatie zijn enkele docenten bezig met een master. Ze maken daarvoor gebruik van de lerarenbeurs, subsidie van de overheid die het niveau van docenten wil verhogen. Ze studeren twee jaar lang opleidingskunde, management, ontwikkelen van curricula of coaching. Zoals Heidi Hekman, kenniscentrum leefomgeving en dierenmanagement bij Wellant. Zij sluit binnenkort haar master bij Stoas Videntum af. Ze heeft er enorm veel geleerd, vindt ze. Bijvoorbeeld op het gebied van didactiek en leervormen. “Ik kan het meteen inzetten hier, bijvoorbeeld bij de ontwikkeling van nieuwe opleidingen.”

Er zijn ook andere mogelijkheden voor mbo-docenten om zich te ontwikkelen. Bijvoorbeeld in de training voor assessoren (voor afname van proeves moet je immers erkend zijn) of via docentenstages (een paar weken meelopen in het bedrijfsleven). Of er is bijvoorbeeld een landelijke studiedag melkveehouderij waar alle docenten melkveehouderij op de locatie aan deelnemen.

Nieuwe docenten komen sinds dit jaar in een inductietraject van in totaal acht dagen. Ze

leren daar over allerlei zaken die ze in de onderwijspraktijk van Wellant kunnen tegenkomen. “Hoe werkt Wellant en hoe werken we samen met bedrijfsleven? Of bijvoorbeeld wat is een vsv'er en hoe kun je voorkomen dat iemand voortijdig schoolverlater wordt?”

### Ideeën delen

Wellant heeft verder een ontwikkeltraject van twee jaar voor teamleiders georganiseerd, bijvoorbeeld over leiding geven en veranderen. “Dat hebben we net achter de rug”, zegt Westerveld, maar hij gaat nu starten met een master Onderwijskunde op Universiteit Utrecht, één dag in de week, twee jaar lang. Hij hoopt daarin vooral te leren hoe je nieuwe opleidingen kunt ontwikkelen. “We willen met Wellant meer in het stadse, urban green. En ik wil graag meer theoretische onderbouwing daarvoor. Ik heb er erg veel zin in.”

*‘Ik kan het meteen inzetten, bijvoorbeeld bij de ontwikkeling van nieuwe opleidingen’*

## CAO OVER PROFESSIONALISERING

In de cao MBO staan rechten en plichten op het gebied van scholing en professionalisering. De werknemer heeft recht op scholing die nodig is om zijn functie goed te kunnen uitoefenen en scholing en professionalisering gericht op het uitoefenen van een andere functie, indien dit past binnen zijn loopbaanperspectief. Hij is verplicht mee te werken aan de scholing en professionalisering die de werkgever nodig acht voor een goede uitoefening van de functie of voor behoud van werkgelegenheid. Ook in de cao HBO is een hoofdstuk opgenomen over professionalisering. Dat is niet voor het eerst: cao-partners hadden eerder afspraken hierover vastgelegd in de cao 2012-2013. Rechten en plichten voor zowel werkgever als werknemer.

- De werkgever stelt een professionaliseringsplan op en moet ten minste 6 procent van het jaarinkomen besteden aan professionalisering. De helft daarvan is basisrecht: voor een werknemer met ten minste 0,4 fte is er minstens 40 uur beschikbaar om bekwaamheid bij te houden, de werkgever moet zorgen dat de werknemer zoveel uren wordt vrijgesteld.
- De werknemer maakt over zijn professionaliseringsactiviteiten afspraken met zijn leidinggevende. Hij legt verantwoording af over aanwending van tijd, geld, fasering, effecten.
- Wat betreft aanvullende professionalisering worden opleidingen die onderdeel uitmaken van het professionaliseringsplan en de eventueel daarvan afgeleide professionaliseringsplannen van clusters, opleidingen of teams voor 75% van de officiële studielast gefaciliteerd door de werkgever. Bij opleidingen die geen onderdeel uitmaken van het professionaliseringsplan is dat 25%.

Jan van der Wiele, doctentuin park en landschap, deelt het enthousiasme voor professionalisering. “Ik geef nu 35 jaar les”, zegt hij. “Als je stilstaat, is er geen bal meer aan.” Hij heeft onder meer bij de Hogeschool van Rotterdam en IPC Groene Ruimte zijn licht opgestoken. En binnenkort gaat hij naar Malta voor een cursus Engels. Motivatie daarvoor is dat een deel van het curriculum in het Engels wordt overgezet en dat hij betrokken is bij internationale uitwisseling van leerlingen. “Ik wil graag

steeds nieuwe dingen doen. Dat is soms wel lastig, want dan wil ik iets nieuws, maar dan zeggen ze: Jan, zou je niet eerst afmaken waar je mee bezig bent.” Westerveld: “Professionalisering geeft een boost. Het inspireert om ideeën van anderen te horen, maar ook om je ideeën te kunnen delen met anderen. Professionalisering kan ook een oplossing zijn voor de docent die dreigt op te branden. Nieuwe energie. Dat heb je nodig, want zeg nou zelf, docenten die met passie over hun vak kunnen praten, daar leer je echt van.” ■

## PROFESSIONALISERING BIJ HOGESCHOOL VAN HALL LARENSTEIN

Professionalisering bij Hogeschool Van Hall Larenstein gaat deels over trainingen die docenten kunnen doen op het gebied van didactiek, toetsing of studieloopbaan, maar ook over masteropleidingen.

“Je gaat je vragen stellen of de manier van lesgeven die je hanteert wel de goede is”, zegt Jack Martin, docent bij de opleiding Tuin- en Landschapsinrichting van Hogeschool Van Hall Larenstein in Velp. Hij is bijna klaar met de master Leren en innoveren op Hogeschool Inholland. “Ik ben daarheen gegaan omdat ik vooraf een positief beeld had van die opleiding en dat heb ik nog steeds.”

Zo'n master is een individuele mogelijkheid naast de hogeschoolbrede professionalisering. “We zijn bezig om onze trainingen onder te brengen in de VHL Academy”, zegt Wendela Schlebaum, directeur beleid in Velp. Verder organiseert de hogeschool jaarlijks een medewerkersdag en er zijn workshops en lezingen bij de opening van het hogeschooljaar. “Dit jaar ging het over duurzaam ondernemen en vorig jaar over digitalisering. En bij de medewerkersdag dit voorjaar, was het thema ‘passie delen’. Zo'n dag is ook bedoeld is om elkaar beter te leren kennen.”

“Ik weet niet of alle docenten zich voldoende rekenschap geven van het recht op professionalisering”, zegt ze. Maar al een paar jaar geleden heeft de hogeschool in prestatieafspraken de ambitie geformuleerd om de scholingsgraad van docenten te verhogen. Dat gaat wel goed, vindt ze. Het aantal docenten met ten minste een master is afgelopen jaar opnieuw gestegen, en het is nu bijna 80 procent. “We werken eraan dat iedereen op masterniveau komt.”

Martin heeft enorm veel geleerd tijdens zijn studie, vindt hij. “De opleiding gaat over nieuwe en betekenisvolle manieren van leren en ook over curriculumontwikkeling. Ik kan het geleerde direct inzetten bij overleg over het

curriculum en hoe je dat precies bouwt. Maar ook simpele dingen, bijvoorbeeld de onderzoeksmethodieken waar ik me in verdiep voor mijn thesis kan ik een dag later inzetten bij de begeleiding van studenten.”

Het kost weliswaar veel tijd. Elke week een dag school en nog zeker een dag thuiswerk, maar VHL heeft hem daarvoor verlof gegeven. Hij is echter niet de enige binnen de opleiding, want nog twee collega's doen een master. “Wel spannend om de tijd en deskundigheid die dan tijdelijk weg zijn in Velp op te vangen.”

“Maar ik heb er ontzettend veel baat bij. Niet alleen door wat ik leer, maar ook door de contacten met andere masterstudenten, studiegenoten die op andere hogescholen lesgeven, en de bezoeken die we aan die hogescholen hebben gebracht.”



*Hogeschool Van Hall Larenstein werkt eraan dat iedereen op masterniveau komt*