



Leraren blijven zich ontwikkelen, ook als ze bevoegd zijn

Tekst: Susan de Boer

Toekomstige leraren krijgen bij de Academische Opleidingschool Oost-Nederland (AOS-ON) hun opleiding voor veertig procent op de school. Ook in de eerste fase van hun leraarschap worden zij ondersteund vanuit de AOS-ON. "Er is een doorlopende leerlijn van student naar startende leraar naar ervaren personeel."

De begeleiding van startende leraren bij de Academische Opleidingschool Oost-Nederland (AOS-ON) begint al tijdens de studie. Een student in opleiding wordt begeleid door een opleidingsteam, bestaand uit een schoolopleider, een vakcoach en een instituutopleider. Als de student na het behalen van de akte aan de slag gaat als volwaardig docent, gaat de begeleiding op de school drie jaar door.

Doorlopende ontwikkeling

"We willen een kwaliteitsslag maken", zegt Patrick Hoogendoorn, programmaleider van de AOS-ON. "Als werkveld willen we beter aansluiten bij de opleiding. Wat je ziet bij startende leraren, is dat de eigen ontwikkeling in de eerste jaren stopt, omdat zij dan veel praktijkervaringen moeten opdoen. Dat vinden we jammer, we willen als opleidingschool dat de ontwikkeling van docenten doorloopt. Dat zien we het liefst gebeuren aan de hand van eigen leervragen." De AOS-ON is een samenwerkingsverband van vier opleidingen – Windesheim, ILS-HAN, ELAN Universiteit Twente en RDA (Radboud Docenten Academie) - en vijf scholen voor voortgezet onderwijs. Naast het Twents Carmel College in Oldenzaal, zijn dat het Carmel College Salland, het Bonhoeffer College, Het Erasmus en Het Assink lyceum. "We begeleiden 350 studenten per jaar, alle leergangen bij elkaar genomen", zegt Hoogendoorn.

Kennismaken, -nemen en -delen



Platform
Samen Opleiden &
Professionaliseren



“Binnen de stages die studenten lopen, verzorgen de scholen veertig procent van de opleiding. Er is een schoolopleider, dat is een docent van de school die is opgeleid om aankomende leraren te begeleiden, en een vakcoach, dat is een docent in het vak dat de student geeft, voor de vakinhoudelijke en vakdidactische ondersteuning. Vanuit de lerarenopleiding is er dan nog een instituutsbegeleider. Het grote verschil tussen een ‘gewone’ stageschool en de opleidingsscholen is dat er een doordacht begeleidingprogramma achter zit en dat de begeleiders gericht zijn opgeleid om te coachen en te beoordelen.” De AOS-ON verschilt van andere samenwerkingsverbanden doordat de schoolopleider medebeoordelaar is van de tweedegraadsopleidingen.

Aansluiten bij de schoolcultuur

De studenten van de AOS-ON worden opgeleid binnen de opleidingsschool, maar zij hoeven niet binnen de constructie te blijven als ze bijvoorbeeld graag bij een ROC stage willen lopen. Ook de partnerscholen kunnen verschillen, binnen gestelde kaders leggen de scholen zelf accenten die zijn gekoppeld aan de cultuur van de school. Hoogendoorn: “De scholen verschillen in visie en uitwerking. Er zijn bijvoorbeeld scholen die onder andere werken met een flexibel rooster, of aandacht hebben voor praktijkgericht leren vanuit de relatie tussen leerling en leraar of sterk inzetten op

wetenschap en technologie.” De visie op onderwijs die een school heeft, hangt samen met de visie op de ontwikkeling van studenten en leren. “Wanneer een school een ontwikkelingsgerichte visie heeft op onderwijs, staat de leervraag van de student of de starter centraal en is de begeleiding maatwerk. Scholen met een traditionele visie op onderwijs verzorgen een meer vastomlijnd programma voor studenten en starters.”

Ontwikkelingsgericht

Een van de scholen waar het AOS-ON studenten opleidt en starters begeleidt, is het Twents Carmel College (TCC), locatie Lyceumstraat in Oldenzaal. “We wilden de uitval van docenten in de startfase tegengaan”, vertelt directeur Patrick van Haren. “Soms is het eerste jaar zo heftig dat ze zich afvragen of hun toekomst wel in het onderwijs ligt. De werkdruk is bijvoorbeeld hoog voor een starter, daar moet je mee leren omgaan.” Die insteek heeft zich geëvolueerd tot een ontwikkelingsgerichte visie. “Als werkgever heb je te zorgen voor doorontwikkeling, niet alleen van de docent maar ook van de school. Je wilt dat de collega’s meedenken, dat zij hun lessen openstellen en meedenken vanuit gemeenschappelijke ontwikkeldoelen. We hebben onze visie opnieuw geschreven, onze kernwaarden opnieuw tegen het licht gehouden. We vinden dat het onderwijs

anders moet worden ingericht om toekomstbestendig te zijn. Docenten blijven doorlopend leren. De samenleving verandert, het curriculum verandert, en het beroep van docent verandert. Daarop willen we inspelen door de organisatie anders in te richten. Werken wordt samen leren." Studenten, startende docenten en ervaren personeel zijn eigenaar van het eigen leerproces. Van Haren: "Docenten moeten kunnen vertellen wat ze nodig hebben voor hun verdere ontwikkeling. Zo staan ze open voor reflectie op die eigen ontwikkeling."

Begeleiding

De begeleiding vanuit AOS-ON is in de loop der jaren gegroeid. In tien jaar tijd is naast het begeleiden van studenten ook aandacht gekomen voor het begeleiden van starters en nieuw personeel. Deze aandacht is mede tot stand gekomen met ondersteuning vanuit het BSL-traject in samenwerking met Windesheim en de Universiteit Twente. Hoogendoorn: "De scholen zien er de meerwaarde van in om de begeleiding en coaching te verbreden naar startend personeel en voor een deel ook zittend personeel." Het zwaartepunt van de begeleiding van de startende docent ligt in het eerste jaar, daarna wordt het maatwerk en ligt de regie meer bij de docent zelf. Wel houdt de schoolopleider een oogje in het zeil. Hoogendoorn: "Als een collega moeilijkheden blijft ondervinden, kunnen we – in

overleg – extra middelen inzetten om een docent goed les te laten geven. Denk aan meer begeleiding. Zo kan bijvoorbeeld een leerlingbegeleider een docent coachen bij het voeren van gesprekken met leerlingen. Alles wat we inzetten, doen we om de collega te ondersteunen en de leerlingen beter te bedienen. We benadrukken altijd dat we geen dossier aan het opbouwen zijn." Van Haren vult aan: "Het opleidingsteam is ontwikkelgericht, niet beoordelend. Wel willen we als teamleider, als leidinggevende, weten waar een collega staat en wat de volgende stap is. En als we signaleren dat beoordeling aan de orde is, als we zien dat het lesgeven echt niet goed gaat, zegt de teamleider ook duidelijk wat we willen zien aan het eind van het coachingstraject."

Meer dan een lesgever

De docent is meer dan een lesgever, is de opvatting van Hoogendoorn en Van Haren "Zowel voor leerlingen als voor docenten is het motiverend dat ze zelf keuzes kunnen maken, autonomie kunnen ervaren en zelfverzekerdheid kunnen opbouwen", zegt Van Haren. "We richten daarom de organisatie zo in, dat de secties vanuit eigen jaardoelen werken, de docenten met elkaar de opbrengsten bespreken en nagaan waar het beter kan. Als nieuwe docent ga je daarin mee. Het beroep van de docent is niet alleen lesgever. Het kan meer omvatten: coördinator bijvoorbeeld of onderwijsontwikkelaar. Er





Kennismaken, -nemen en -delen



zijn verschillende velden van ontwikkeling en je hoeft niet overal goed in te zijn. Binnen de sectie kun je de taken verdelen." Hoogendoorn vult aan: "Dat vraagt dus een open houding van docenten. Je moet met elkaar in gesprek en het kan best moeilijk zijn om aan te geven dat je niet erg goed bent in." De opleidingsschool ziet bijdragen aan onderwijsontwikkeling als een onderdeel van het docentenvak. "Zowel studenten als zittende docenten doen onderzoek naar wat werkt in de klas", zegt Van Haren. "We formuleren een onderzoeksvraag of een ontwerpvrage en daarbij zoeken we expertise bij de partners van AOS-ON, de universiteit of bij een kenniscentrum. Laatst heeft een startend docent een systeem ontwikkeld waarmee aan de hand van digitale en analoge toetsen te zien is of en hoe een leerling zich ontwikkelt langs zijn of haar individuele leerlijn. Dat willen we gaan inbedden in de bestaande lespraktijk."

'Over vijf jaar zit je op mijn plaats'

Ilse ten Vregelaar is een van de startende docenten op het Carmel College. "Ik heb ervaring in het primair onderwijs, en werk nu al een poosje in het vo", zegt Ten Vregelaar. "De begeleiding die je hier krijgt, zorgt dat je je kunt ontwikkelen. Je kunt lastige situaties met leerlingen bijvoorbeeld bespreken in de intervisie en daardoor problemen beter oplossen. Collega's hebben een andere invalshoek en daar kun

je je voordeel mee doen. Ook als ik ergens tegenaan loop in de vaksectie is het prettig dat je bij je coach terecht kunt." Ten Vregelaar vindt alle kanten van het onderwijs interessant. "Ik wil een eerstegraads bevoegdheid halen, examenklassen vind ik leuk, en ik vind ook de zorgkant interessant. Ik zou in de toekomst bijvoorbeeld wel zorgcoördinator willen worden." Van Haren vult aan: "En over vijf jaar zit je op mijn plaats."

Schoolopleiders en vakcoaches

Sommige docenten van TCC omarmden de opleidingsvisie direct. "We zijn begonnen werkplekbegeleiders op te leiden als vakcoaches", zegt Van Haren. "Maar we vinden dat het begeleiden van studenten eigenlijk een integraal onderdeel is van het beroep van docent, dus we willen liefst alle, maar in ieder geval alle LC- en LD-docenten kunnen benaderen als vakcoach. Dat kan nu ook." Hoogendoorn vult aan: "Dat de groep vakcoaches groeit, heeft te maken met de groeiende bekendheid van het begeleidingsprogramma. Docenten vinden het leuk om studenten te begeleiden en zien het ook als een verrijking. Samen met een student kun je bepaalde taken oppakken, lesontwikkeling bijvoorbeeld." Van Haren: "Wat een cruciale stap is geweest, is het geven van autonomie aan het opleidingsteam. Het opleidingsteam, dus de schoolopleider en de

vakcoaches, zijn verantwoordelijk voor de begeleiding. De schoolleiders stellen hun eigen team samen en zorgen ervoor dat de vakcoaches worden geschoold.” De schoolleider stuurt de vakcoaches aan en begeleidt zelf de studenten en leraren in algemene docentvaardigheden. De schoolleider krijgt daartoe intensieve scholing en is beoordeeld en geregistreerd als lerarenopleider. “De cursus Lerarenopleider en de registratie bij Velon (Vereniging van, voor en door lerarenopleiders, red.) is belangrijk voor de examenbevoegdheid en ook voor de algemene professionalisering”, zegt Van Haren. “De vakcoach beoordeelt niet, de schoolleider doet dat wel, samen met de instituutopleider.” Eigenlijk verschuift de opleiding van het instituut naar het werkveld, zeggen Van Haren en Hoogendoorn. Hoogendoorn: “We verwachten dat dat de toekomst is.”

Warm bad

Kerstin Kolstee-Wamelink, docent geschiedenis, begeleidt als schoolleider vijftien studenten en vijf nieuwe leraren. “Begeleiding en coaching gebeurt op maat. Een starter met weinig ervaring krijgt meer begeleiding dan een ervaren docent die nieuw is op de locatie”, zegt Kolstee-Wamelink. Als schoolleider monitort Kolstee-Wamelink de ontwikkeling van zowel de studenten als starters via lesobservaties, interviews, informele gesprekken en reflectiegesprekken. Met haar collega-schoolleider en de schoolleider bespreekt zij de ontwikkeling van de studenten en startende docenten. Zo mogelijk worden de startende leraren in hun eerste, tweede en derde jaar ontzien bij schooltaken. “Wat we van de starters en studenten

vaak horen dat ze zich bij ons op school welkom voelen en in de organisatie en het team worden opgenomen, ze ervaren het als een warm bad.” De belangrijkste taak van de schoolleider is om de studenten te laten leren, in de context en de ontwikkelagenda van de school. “Andersom kan de school van studenten en startende en nieuwe medewerkers leren. Dit met het uiteindelijke doel de leerlingen beter te laten leren en de studenten zich tot een startbekwame leraar te laten ontwikkelen.”

TCC Academy

Voor TCC is de volgende stap de uitbouw van de TCC Academy, waar de professionalisering van startende en ervaren leraren plaatsvindt aan de hand van de jaardoelen van de school en van de secties. Van Haren: “Hieraan nemen docenten van verschillende locaties deel, ook starters en lio’s (leraren in opleiding die zelfstandig mogen lesgeven, red.). Voor een deel scholen de docenten elkaar. Daarnaast kopen we trainingen in.” Hoogendoorn: “We brengen het professionaliseren naar een hoger plan. We trekken de doorlopende leerlijn door van startende naar zittende docenten. Zo ontstaat een leven lang leren. Zowel bij AOS-ON als de TCC Academy gaat het erom zoveel mogelijk eigen mensen in te zetten, eigen expertise op te bouwen. Kennis delen is belangrijk. Er zijn binnen de partnerscholen van de opleidingschool veel professionals met een specialisme die veel kunnen en veel weten. Die geven we een podium. Dat is belangrijk voor de organisaties, maar ook voor de professional zelf. Die ontwikkelt zich hierin ook verder.”

Begeleiding startende leraren

Met het project ‘Begeleiding Startende Leraren’ (BSL) stimuleerde en subsidieerde de overheid het opzetten of verder vormgeven van driejarige begeleidingsprogramma’s, de zogenoemde inductiearrangementen, voor alle startende leraren. Het doel hiervan is om vroege uitval van leraren te voorkomen en de professionele ontwikkeling van startende docenten te versnellen. Onderzoek laat zien dat goede begeleidingsprogramma’s een deel van de uitval kunnen voorkomen. Het project BSL werd in negen regio’s uitgevoerd door 21 lerarenopleidingen (hogescholen en universiteiten). In sommige regio’s is een opleidingschool – een samenwerkingsverband van lerarenopleidingen en scholen – aangehaakt bij de uitvoering van het project. De Universiteit van Groningen voert landelijk onderzoek uit naar de effectiviteit van de regionale inductiearrangementen. Het project is in 2013 van start gegaan en is in 2019 beëindigd.