

Masteropleiding **stimuleert** professionalisering

De afgelopen jaren volgden dertig docenten van het Nova College uit Noord-Holland een masteropleiding. Dat betekende voor hen zelf, maar ook voor hun teams en het roc als geheel, een grote stimulans. 'Het is goed dat de school nu meer mensen met een onderzoekende houding telt.'

Mirjam Janssen

In 2008 richtte het Nova College uit Noord-Holland de Nova Academie op, dit nieuwe instituut moest bijdragen aan de ontwikkeling van de school tot een professionele en lerende organisatie. Conny Daansen was de eerste directeur van de Nova Academie en is als adviseur van het CvB en als procesregis-



Nova College biedt ruimte
aan docenten met een
onderzoekende houding

seur strategisch beleidsplan nog steeds bij de school betrokken. Over haar ervaringen schreef Daansen *School durf te leren*, waarin ze laat zien hoe een school zich tot lerende organisatie kan het ontwikkelen.

Een van de grote vraagstukken is hoe je vernieuwing op een school structureel vorm kunt geven, schrijft Daansen. De leiding kan van alles bedenken, maar dat betekent niet dat de werkvloer de vernieuwing blijvend overneemt. De crux is dus een manier van werken te ontwikkelen die tot continue vernieuwing leidt. Dat kan onder meer door 'excellente docenten' op te leiden met een ondernemende houding jegens onderwijsinnovatie. Het Nova College deed hier de afgelopen jaren goed ervaringen mee op, een casus die Daansen beschrijft in haar boek.

In 2011 besloot het roc de masteropleiding Professioneel Meesterschap in te kopen, waaraan docenten uit alle units van de school konden deelnemen. 'Veel docenten studeren nauwelijks meer na hun studie,' vertelt Daansen. 'Ze professionaliseren zich niet structureel. Door een masteropleiding aan te bieden, wilden we hen stimuleren.' Maar het was uitdrukkelijk niet de bedoeling alleen individuele docenten een stapje verder te helpen, de hele school moest ervan profiteren. 'Het ging erom dat mensen hun kennis deelden. We wilden een slag met de hele organisatie maken.'

In overleg met HRM kwam een nieuw traject tot stand. 'Docenten die minstens 0,8 fte voor het Nova College werkten, konden solliciteren naar een opleidingsplaats. Als ze werden

Conny Daansen

>>



aangenomen, kregen ze ook de faciliteiten om te studeren: zo werden ze een dag in de week vrijgeroosterd om tijd aan hun studie besteden. Als ze hun masterdiploma hadden gehaald mochten ze naar schaal 12, terwijl de meesten in 10/11 zaten.' Ook ROC Leiden en het Regio College sloten zich aan bij het initiatief. De drie roc's kochten samen de opleiding in.

Diners pensants

Inmiddels hebben, verdeeld over twee groepen, de afgelopen jaren ongeveer 30 docenten van het Nova College de in-company masteropleiding gevolgd. 'Professioneel meesterschap is een tweejarige opleiding, waarin de deelnemers kennismaken met nieuwe theorieën over onderwijs, leren en innoveren, en onderzoeksvaardigheden aanleren.'

De docenten leerden ook hoe ze hun theoretische kennis konden implementeren. Iedere docent koos een onderwerp dat hij of zij uitwerkte en vervolgens op de eigen afdeling implementeerde. 'Een docent deed bijvoorbeeld onderzoek naar de manier waarop de intake kon worden verbeterd. De uitkomsten daarvan zijn overgenomen door de afdeling. Een ander ging na hoe de stagebegeleiding effectiever kon en een derde hield zich bezig met professioneel werken met ICT en sociale media binnen de kinderopvang en basisonderwijs.'

De docenten die deelnamen aan de opleiding vormen inmiddels samen een leergemeenschap die regelmatig bijeenkomt. Daansen ziet daar zelf op toe: 'Vanuit mijn functie heb ik de begeleiding opgezet om ze als groep bij elkaar te houden. Het is zwaar om zo'n opleiding naast je werk te volgen. Ik heb gezorgd dat collega's steun bij elkaar vonden en samen kwa-

men tijdens diners pensants. Het aardige was dat ze ook mensen van andere units leerden kennen. Zo ontstonden nieuwe dwarsverbanden. De docenten zijn meer aan de organisatie als geheel gehecht geraakt. Vroeger voelden ze zich voornamelijk verbonden met hun unit, maar hun perspectief is door deelname aan de opleiding en de leergemeenschap verbreed.'

Opname in de groep

De opleiding van de masterdocenten kon het Nova College financieren met geld van OCW voor de functieprofielen. Die boden de kans docenten hoger te belonen. 'Maar daar hebben we niet zonder meer gebruik van gemaakt. We wilden de do-

Tips voor een school die wil professionaliseren

- > Koester docenten die zich willen ontwikkelen.
- > Ga uit van hun kennis.
- > Leg verbinding met het beleid en de doelen van de organisatie, maar geef docenten ook de ruimte.
- > Heb oog voor de relatie tussen de docent, de leidinggevende en de opleiding.
- > Betrek het management bij de studie en bied docenten de kans tussentijds hun resultaten te presenteren.
- > Houd een groep studerende docenten bij elkaar. Geef ze een plaats in de organisatie en zorg dat ze iets kunnen doen met hun kennis.
- > Stimuleer het teacherleadership en benut de collectieve kracht.

centen niet alleen hoger inschalen, maar de verbinding leggen met ontwikkeling en leren. ‘

Enkele docenten hebben op eigen initiatief een andere opleiding gevolgd, bijvoorbeeld een meer vakinhoudelijke, gefinancierd door de Lerarenbeurs. ‘Ik heb geprobeerd hen ook op te nemen in de nieuwe leergemeenschap. Mijn ervaring is dat voor eenlingen zo’n studie vaak frustrerend kan uitpakken. Na het behalen van hun diploma kunnen ze lang niet altijd iets met hun kennis in de organisatie. Vaak zijn ze teleurgesteld.’

Geslaagde conferentie

Terugkijkend constateert Daansen dat de effecten binnen de teams groot zijn geweest. ‘De deelnemers aan de opleiding kregen meer zelfvertrouwen. Ze werden zich meer bewust van wat er speelt in de organisatie en vanuit dat betere begrip konden ze zich verder ontwikkelen en andere inspireren. Ze zijn over de grenzen van hun vak gaan kijken. Ook raakten ze meer doordrongen van hun eigen verantwoordelijkheid en gingen ze meer initiatieven nemen. Een docent heeft bijvoorbeeld een nieuw curriculum uitgewerkt. En de groep masterdocenten heeft zelfs een conferentie georganiseerd. Ze wilden wat ze hadden geleerd delen met hun collega’s. Dat leidde in maart van dit jaar tot een geslaagde conferentie voor het hele Nova College met workshops van 100 docenten.’

De meeste masterdocenten willen als leraar beter worden

De meeste masterdocenten deden mee om beter te worden als leraar. ‘Ze ambieerden geen managementfunctie. Ze vervullen nu een belangrijke rol als *teacher-leaders* en hebben onderzoeks- en ontwikkeltaken. Ze staan vooraan bij het creëren van nieuw bewustzijn en dragen bij aan nieuwe ontwikkelingen. Het is goed dat de school nu meer kritische mensen met een onderzoekende houding telt.’

Het project heeft een veel grotere uitstraling gehad binnen de organisatie en ook effect gehad op de andere teamleden. ‘Veel meer mensen willen nu leren. Ze willen niet per se een master volgen, maar ze willen zich ook ontwikkelen.’

Op het ogenblik heeft het College geen grote groep docenten in de startblokken staan voor een masteropleiding, al zijn er wel individuele docenten die studeren met een Lerarenbeurs. ‘De professionalisering gaat nog steeds door,’ verzekert Daansen. ‘De cultuuromslag op de school heeft doorgezet. We zijn op weg naar een lerende organisatie waar kennis wordt gedeeld.’ ■

De auteur is freelance journaliste

Extra steun dankzij Lerarenbeurs

De deelname van mbo-docenten aan een masteropleiding past in de afspraken tussen het ministerie van OCW en het mbo, vertelt Hans de Goede, senior beleidsmedewerker bij de directie mbo van het ministerie van OCW. ‘We willen dat teams zich verder professionaliseren. Een master is een prima middel daartoe. Docenten verbreden zo hun kennis en dat komt de kwaliteit van het onderwijs ten goede. Docenten die zich verder ontwikkelen verbreden hun kansen om in aanmerking te komen voor een andere functie met een hogere inschaling.’ Soms regelt de school de financiering van de master – in het geval van het Nova College werd bijvoorbeeld een beroep gedaan op de gelden voor de functieprofielen -, maar docenten kunnen ook individueel een beroep doen op de Lerarenbeurs. Het ministerie heeft de Lerarenbeurs ingesteld om leraren zich verder te laten ontwikkelen. ‘Van de beurs wordt binnen het mbo veel gebruik van gemaakt,’ zegt de Goede. ‘Het is een goede investering in jezelf. Dit geldt niet alleen voor jonge docenten. Ook voor oudere docenten is het aantrekkelijk om hun kennis verder te ontwikkelen.’

Het ministerie laat scholen en docenten vrij in de keuze voor aanvullende opleidingen. ‘We hebben met 65 roc’s en aoc’s kwaliteitsafspraken gemaakt. Die hebben allemaal hun eigen identiteit en andere behoeften. Ze kunnen zelf beter bepalen welke kennis ze nodig hebben. In ieder geval is het belangrijk dat docenten zich ontwikkelen, bijvoorbeeld door aansluiting te zoeken bij het bedrijfsleven, want dat is voortdurend in beweging, mede door veranderingen in de technologie. Dat kan op het niveau van individuele docenten, maar het is ook goed om als team te kijken wat nodig is.’

Tot de professionalisering behoort wat het ministerie betreft ook een (nog) betere samenwerking binnen teams, *peer review* en meer aandacht voor startende leraren.

Met de Lerarenbeurs kunnen docenten een bachelor- of masteropleiding volgen. Meer informatie: www.duo.nl.

Hans de Goede

