

Verhuis en word beter

Er zijn verschillende manieren waarop je leert om een betere docent te worden. De belangrijkste zetten we in dit artikel op een rij.

Doen

Een professional leert zijn professie beter uit te oefenen door 'vlieguren' te maken. Het helpt daarbij erg veel als hij op dat 'doen' reflecteert, nadenkt wat er goed en fout ging en voornemens maakt voor verbetering. Vooral in teamverband. Maar ook zonder bewuste reflectie leert een professional van het doen. Althans in de begintijd. Er zijn aanwijzingen dat leren van de praktijk na een aantal jaren uitdooft indien er geen bewuste reflectie meer plaatsvindt (Zie pagina 22-23 *Talent alleen is niet voldoende*, Catrien Mesman en Rika Schut). Docenten die geïsoleerd werken en niet meer met collega's over hun lessen praten, leren niet veel meer bij en dreigen zelfs minder goed te gaan presteren op den duur (zie het inleidend artikel over de docent als professional).

Afkijken

Het kijken bij collega's helpt bij het verbeteren van de eigen lespraktijk. Daarbij spelen twee mechanismen een belangrijke rol: het getoonde gedrag van de collega inspireert direct om hetzelfde te proberen in de eigen praktijk en/of het kijken naar een collega inspireert om de eigen praktijk nauwkeuriger te bekijken. Je hebt immers vergelijkingsmateriaal. Ook hier geldt dat de leeropbrengsten aanmerkelijk verhoogd worden wanneer de observaties gevolgd worden door het gesprek erover.

Feedback

Deze kan komen van leerlingen, collega's, schoolleiding of getrainde coaches. De feedback van collega's en getrainde coaches lijken het meeste rendement op te leveren. Het gebruik van hulpmiddelen als vragenlijsten voor leerlingen of video-opnamen (bijvoorbeeld in 'video interactie training') verhogen hier de opbrengsten.

Literatuur

Het effect van lezen over het vak is niet erg groot. Het kan soms bevestigend werken voor succesvol gedrag, maar grootse gedragsveranderingen zijn niet te verwachten.

Onderzoek doen

Het is nog niet erg gebruikelijk dat docenten zelf onderzoek doen op school. In Academische Opleidingscholen is daarmee wel meer ervaring opgedaan en op enkele scholen die in speciale projecten meedraaien waarbij een onderzoeksmatige cultuur op school gecreëerd wordt. Ook

docenten die één van de NIME masteropleidingen volgen hebben ervaring met het doen van onderzoek. Onderzoeken in de eigen school, in de eigen lespraktijk wordt als een rijke bron van leren ervaren (Zie pagina 18-19, *Onderzoek zet je op scherp*, Marco Snoek).

Reflectie met collega's in teams en secties

Docenten leren veel van gesprekken met collega's wanneer deze gaan over de dagelijkse praktijk van het lesgeven. Algemeen didactische zaken worden het best geleerd in gesprekken met collega's die in dezelfde klassen lesgeven, vakdidactisch leren gaat het beste in de sectie.

Volgen van studiedagen, cursussen en opleidingen

Het effect van korte cursussen of scholingen is uiterst gering, zoals vrijwel alle docenten ervaren hebben. Opleidingen met een sterk duaal karakter hebben meer effect. 'Sterk duaal' betekent niet dat er wat praktijkopdrachten gemaakt moeten worden, maar dat de cursist onontkoombaar veel moet reflecteren op de eigen professionele praktijk en dat theorievorming altijd gekoppeld moet worden aan die eigen praktijk. Een belangrijk middel daartoe is praktijkonderzoek over het eigen lesgeven in het kader van de opleiding.

Het effect van een opleiding is sterk afhankelijk van de organisatie waarin de docent opereert. Indien er een structuur en een cultuur is waarbij in teamverband geleerd wordt van elkaar en met elkaar over de gemeenschappelijke praktijk, is er veel meer kans dat het



Docenten leren het meest in teams met bevoegdheden die het eigenaarschap bevorderen

geleerde in een opleiding benut kan worden voor de school. Wanneer de structuur en de cultuur het toelaten dat een docent geïsoleerd aan de slag is, zal het effect van een opleiding gering zijn.

Verandering

Verandering van werkomgeving geeft een belangrijke impuls aan het leren van een docent. Wanneer een docent bijvoorbeeld van de onderbouw in de bovenbouw terecht komt of omgekeerd, wordt hij gedwongen om snel te leren. De effecten van dat leren zijn niet alleen zichtbaar in de nieuwe omgeving, maar dragen ook bij aan de kwaliteit van het lesgeven bij terugkeer in de oude omgeving. Een paar keer veranderen van school is dus goed voor de kwaliteit van het lesgeven. Te snelle wisselingen zijn echter weer niet goed, omdat er steeds tijd nodig is om het geleerde te verankeren. De mobiliteit in het onderwijs is gering, zeker in vergelijking met andere sectoren. De vorming van steeds grotere scholengemeenschappen, die mobiliteit zou moeten vergemakkelijken, heeft niet geleid tot grotere mobiliteit. Er is maar een zeer gering percentage docenten dat bewust van baan verandert om weer bij te leren.

Klassenteams en vakgroepen


Het is niet direct te zeggen welke van de bovengenoemde manieren van leren het meeste rendement heeft, daarvoor zijn er ook te veel mitsen en maren toe te voegen aan iedere manier. Het ligt voor de hand om te zeggen dat een combinatie van de acht genoemde opties leidt tot een krachtige leeromgeving. Een goed professionaliseringsbeleid organiseert daarom het leren van de docent met gebruikmaking van alle leerwijzen. Dat betekent nogal wat.

Op een aantal scholen vindt men nog een scholingsbeleid dat bijna uitsluitend gericht is op het volgen van externe cursussen en opleidingen. Ook de lerarenbeurs zet uitsluitend in op het volgen van opleidingen, maar er zijn veel grotere effecten te verwachten wanneer de professionalisering binnen de school zelf eerst goed geregeld wordt. Dat wil zeggen dat georganiseerd is dat er veel geleerd kan worden van de dagelijkse praktijk. De voor de hand liggende wijze is dat de organisatiestructuur zodanig is dat zowel in multidisciplinaire teams (teams die verantwoordelijk zijn voor een aantal klassen) als in disciplinaire teams (secties, vakgroepen) gewerkt wordt.

Cultuur en structuur

Daarbij is het wel noodzakelijk dat deze teams getraind zijn of begeleid worden om het reflecteren op de eigen praktijk goed vorm te geven. Zomaar bij elkaar zitten of bijvoorbeeld vergaderen over regelklussen leidt niet automatisch tot veel leren (Zie pagina 20-21, *Relatie is basis leersucces*, Truus Rozemond en Heleen Florusse).

Als er een goede teamstructuur en leercultuur is, wordt het ook gemakkelijker om het geleerde in een externe cursus of opleiding in de school te benutten. Opgedane kennis kan dan in het team gedeeld worden met anderen die dezelfde uitvoeringspraktijk hebben. Je hebt dan meer kans dat dit leidt tot nieuwe initiatieven in de praktijk dan wanneer je in je eentje een cursus verwerkt.

Onderzoek laat zien dat docenten het meest leren in scholen waar een goede teamstructuur is met teams met verantwoordelijkheden en bevoegdheden, die het eigenaarschap bevorderen. Daarnaast sterke secties en een inspirerende schoolleiding, die net zo veel oog heeft voor het leren van docenten als voor het leren van leerlingen. Mocht dat op jouw school niet het geval zijn, verhuis dan. Want je leert in ieder geval van verandering. 

Ben van der Hilst, directeur van het Centrum voor Nascholing Amsterdam (UvA en HvA), bvanderhilst@cna.uva.nl.