

1.



Jezelf ontwikkelen in een leernetwerk

In gesprek met Claudia van Eggelen-Lammerding
– Partnerschap Opleiden in de School

Het Partnerschap Opleiden in de School (POS) ontwikkelde een driejarig professionaliseringsprogramma voor startende leraren. Het traject bestaat uit ondersteunende en beoordelende onderdelen. Claudia van Eggelen-Lammerding, deelprojectleider van het programma, houdt zich met name bezig met de ondersteunende onderdelen en is onder meer facilitator van de leernetwerken. Welke functie heeft het leernetwerk in de inductiefase? Hoe werkt het? En wat levert het op?³

Om zich te ontwikkelen tot basisbekwame leerkrachten, kunnen alle starters van de scholen van het POS – 38 schoolbesturen, 95 opleidingsscholen – de eerste drie jaar deelnemen aan een professionaliseringsprogramma. Het ondersteuningsaanbod bestaat uit drie onderdelen: individuele coaching van een starterscoach, verdiepingsbijeenkomsten en leernetwerken. “Het leernetwerk is een hele mooie, laagdrempelige manier om starters te ondersteunen”, vindt Van Eggelen.

Informeel leren

In de grote regio van het Partnerschap (Den Bosch, Tilburg, Eindhoven, Veghel, Venlo) functioneren meerdere leernetwerken, waar

tussen de 12 en 15 beginnende leraren aan deelnemen. Niet alle starters maken deel uit van een leernetwerk, want het is aan de starter zelf of hij daar behoefte aan heeft. “Omdat eigenaarschap één van onze kernwaarden is, hebben wij bewust gekozen voor een facultatieve deelname,” vertelt Van Eggelen. “De starters bepalen dus zelf, bij voorkeur in overleg met hun schooldirecteur, of ze zich bij een leernetwerk aansluiten. Hun eigen ondersteuningsbehoeften staan centraal. Iedere starter is welkom, ongeacht de vorm en de omvang van zijn aanstelling.”

De deelnemers van het leernetwerk komen vijf keer per schooljaar gedurende 2 ½ uur bij elkaar om met en van elkaar te leren van en over de dagelijkse praktijk. “Het is een informele vorm van leren”, vertelt Van Eggelen. “De bijeenkomsten hebben dus niet een vooropgezet doel, waar naartoe wordt gewerkt. Het gaat om de persoonlijke leervragen waar starters in de dagelijkse praktijk tegenaan lopen. Het is dus belangrijk dat die vragen expliciet worden. Daarom inventariseer ik dat in de eerste bijeenkomst. Dan maken we kennis, bespreken we wat de deelnemers kunnen halen en brengen, en inventariseer ik welke leervragen zij hebben op het gebied van de vier kritische handelingen van startende leerkrachten.”

3 In het interview met Marie Louise van Lieshout (‘Wanneer ben je basisbekwaam?’, zie pagina 69) komt de beoordelingskant van het programma aan de orde.

Bewustwording

Deze vier kritische handelingen, die zijn voortgekomen uit onderzoek en een praktijkverkenning, zijn uitgewerkt in een competentieprofiel, dat richtinggevend is voor de professionalisering van de starters op POS-scholen, dus ook voor het leernetwerk.

Het gaat om de volgende kritische handelingen:

- ▶ Pedagogisch handelen in klassensituaties
- ▶ Omgaan met verschillen tussen leerlingen
- ▶ Ondernemen in educatief partnerschap
- ▶ Leren en werken in een professionele leergemeenschap

Van Eggelen: “Nadat ik de leervragen van deelnemers op het gebied van de vier kritische handelingen heb geïnventariseerd, reik ik allerlei vormen aan zodat ze met elkaar in gesprek gaan en ervaringen en dilemma’s uitwisselen. Die dialoog is erop gericht dat de starters zich bewust worden van wat ze doen en waarom ze het zo doen. Doel is dat ze bewust gaan handelen, dat ze bijvoorbeeld niet zomaar iets doen omdat het in de methode staat of omdat collega’s het ook zo doen. De deelnemers leren om bewust in hun werk te staan en bewust te leren door veelvuldig te reflecteren: waarom doe ik het zo en welk resultaat heeft dat?” Naast de leervragen rond de vier kritische handelingen, brengen de deelnemers ook allerlei andere vragen in, bijvoorbeeld

over over hun rechtspositie of over het basisbekwaamheidsdossier.

Dat het leernetwerk bestaat uit starters van verschillende scholen en schoolbesturen, vindt Van Eggelen verrijkend. “Deelnemers vinden het leuk om starters van andere scholen te leren kennen. Maar het is ook leerzaam om over de muren van je eigen school en je eigen bestuur heen te kijken.”

Kick-off

Uit de laatste evaluatie blijkt dat de starters veel hebben aan de deelname aan het leernetwerk. Op een vijfpuntschaal gaven zij aan dat ze hun competenties hebben uitgebreid met gemiddeld een 4.3. De betekenis van het leernetwerk voor hun eigen ontwikkeling waardeerden ze met een 4.5. “Naast die meetbare resultaten, zien we merkbare resultaten in gedrag”, vertelt Van Eggelen. “Ze stappen bijvoorbeeld gemakkelijker af op de directeur, een bestuurder of P&O’er als ze een vraag hebben.”

Ook in de mondelinge evaluatie kreeg Van Eggelen positieve reacties van de deelnemers, bijvoorbeeld: ‘Je krijgt zicht op je eigen handelen en je gaat er bewuster mee om’, ‘Ik ben bewust van m’n eigen ontwikkeling en ik heb energie om ermee aan de slag te gaan’ en ‘Sparren met elkaar is heel fijn.’ Mooie opbrengsten dus. Maar helaas doen er nog niet voldoende starters mee aan de leernetwerken, vindt Van Eggelen. “Dat is de

keerzijde van het feit dat we hebben gekozen voor facultatieve deelname. Het is belangrijk om te investeren in de informatievoorziening, zodat starters van tevoren goed weten wat een leernetwerk is en wat het hen oplevert. Daarom organiseren we elk jaar twee kick-offs: één aan het eind van het schooljaar voor studenten die afstuderen, en één aan het begin van het schooljaar voor alle starters.”

Leidinggevend

Maar ook ligt hier een taak van de leidinggevenden van de starters. Het is belangrijk dat zij deze informele vorm van leren legitimeren en faciliteren en dat ze startende leraren stimuleren om eraan deel te nemen. Van Eggelen: “Maar ook zien we starters die na een paar keer afhaken, omdat ze het op school drukker krijgen en de waan van de dag veel tijd en aandacht vraagt. Dan is het belangrijk dat de leidinggevende zegt: we zoeken samen een oplossing, zodat je kunt blijven deelnemen aan het leernetwerk.”

Tips

- ▶ Stel eisen aan de facilitator van het leernetwerk en leg deze vast in een rolbeschrijving: de facilitator kent en doorloopt de fases van een leernetwerk (zaaien, cultiveren en oogsten) en heeft kennis van de achterliggende theorie.
- ▶ Besteed veel aandacht aan informatievoorziening en werving.
- ▶ Zoek rond begeleiding van starters samenwerking met andere besturen in de regio. Maak afspraken over het aanbod en stem dat op elkaar af.

Meer informatie

Claudia van Eggelen-Lammerding
claudia@zichtopkracht.nl