

5.



PLG-themabijeenkomst: omgaan met het verschil in leervragen

In gesprek met Heidi Rubingh – Academische
Opleidingsschool PO Noord Nederland

Het inductieprogramma van de Academische Opleidingsschool PO Noord Nederland (zeven schoolbesturen) bestaat uit coaching op de werkvloer, intervisie en professionaliseringsbijeenkomsten. Vooral over de themabijeenkomsten is er veel voortschrijdend inzicht. Heidi Rubingh, projectleider van de AOS PO Noord Nederland en deelprojectleider van het inductieprogramma, vertelt erover.

Elke beginnende leraar krijgt in ieder geval beeldcoaching in de klas. Wie wil, kan daarnaast ook ‘gewone’ coaching krijgen, vertelt Rubingh. “Omdat we weten dat beeldcoaching heel effectief is, stellen we dat in principe verplicht, of minder dwingend geformuleerd: we verleiden beginnende leraren om eraan deel te nemen. De hulpvraag van de starter staat centraal. Hij analyseert de beelden en stelt op basis daarvan een gerichte vraag aan zijn coach. Al onze coaches gebruiken de ICALT observatielijst en zijn ICALT-gecertificeerd.”

Scherp

Om het effect van beeldcoaching op het pedagogisch-didactisch handelen in kaart te brengen, wordt er een driejarig flankerend onderzoek uitgevoerd (RUG). Hoewel de uitkomsten nog niet bekend zijn – het loopt nu twee jaar – ziet Rubingh nu al opbrengsten: “Het houdt ons, de projectgroep en de coaches, scherp doordat de onderzoekers ons ook heel scherp bevragen. Dat is een verrassende meerwaarde van dit onderzoek.” Naast coaching op de werkvloer, nemen beginnende leraren vier keer per jaar deel aan een vaste bovenschoolse intervisiegroep en aan drie themabijeenkomsten. Met name de themabijeenkomsten vroegen de afgelopen jaren veel aandacht. Omdat de deelnemers deze bijeenkomsten laag waardeerden, is de opzet ingrijpend veranderd. Deze bijeenkomsten worden nu vormgegeven volgens de PLG-methodiek (professionele leergemeenschap) van Maarten Bruns.

Product ontwikkelen

“We organiseerden leuke, afwisselende themabijeenkomsten op basis van de leervragen van starters,” vertelt Rubingh,

“maar de meningen van de deelnemers liepen zó uiteen – te theoretisch, te praktisch, te moeilijk, te makkelijk – dat we er weinig mee konden. Het was frustrerend dat we niet goed konden aansluiten bij de vragen van de starters, doordat die qua niveau en qua inhoud enorm verschillen. Daarom zijn we op zoek gegaan naar een andere methodiek.”

Die methodiek ziet er als volgt uit: op basis van een inventarisatie van de coaches onder starters wordt het thema van de bijeenkomst vastgesteld. Vervolgens wordt van tevoren aan de starters gevraagd om na te denken over vragen die ze rond dat thema hebben. Er worden voor de bijeenkomst ook een aantal deskundigen uitgenodigd die expertise hebben op het gebied van het betreffende thema.

Ter plekke, dus tijdens de bijeenkomst, worden de vragen van de deelnemers verzameld en gebundeld in een beperkt aantal deelvragen, waarmee de starters, samen met de experts, in groepen aan de slag gaan. Ze zoeken met elkaar een antwoord op de vraag. Kenmerkend is dat ze dat doen door samen een product te ontwikkelen, dat ze aan het eind van de bijeenkomst plenair presenteren en waar een expert feedback op geeft. Alle deelnemers gaan dus naar huis met iets tastbaars, waaraan ze iets hebben in de praktijk. Rubingh: “Een groep die bezig was met ‘pesten’ bijvoorbeeld, heeft een stappenplan gemaakt: wat je in welke volgorde kunt doen om pesters aan te pakken. Heel concreet en bruikbaar.”

Drie fasen

Alle coaches hebben drie studiedagen gevolgd om de methodiek goed in de vingers te krijgen. “Dat is echt nodig”, stelt Rubingh. “De modieuze term ‘professionele leergemeenschap’ wordt weliswaar voor allerlei soorten bijeenkomsten gebruikt, in wezen is het een hele specifieke methodiek waarbij de groep drie fasen doorloopt: 1) exploreren: wat weet je allemaal? 2) condensereren: welke kennis is relevant voor deze vraag? en 3) de kennis toepasbaar maken in de vorm van een product. Het product is ondergeschikt aan de kennisdeling die plaatsvindt, maar dat je samen een product maakt is wel heel essentieel, omdat het ervoor zorgt dat iedereen gefocust blijft.”

Een goede voorbereiding is heel belangrijk en vraagt veel van de begeleiders, vertelt Rubingh. “We hebben onze handen er vol aan, het kost veel voorbereidingstijd. Welke deskundigen nodigen we uit? Welke werkvormen kunnen we inzetten? Maar dat het veel tijd en energie kost, heeft ook te maken met het feit dat we zelf nog lerende zijn om volgens deze methodiek te werken.”

Een belangrijk onderdeel van de voorbereiding is de inventarisatie onder starters om het thema vast te stellen. De coaches doen dat in een gesprek, omdat eerder is gebleken dat een e-mail meestal een teleurstellend lage respons oplevert. “Het is ook de taak van de coach om te beoordelen of de suggestie van de starter wel geschikt is voor een themabijeenkomst”, zegt

Rubingh. “Soms dragen ze onderwerpen aan die ze beter kunnen inbrengen in de intervisie, bijvoorbeeld een specifieke kwestie die speelt in de samenwerking met de duo-collega.”

Steeds enthousiaster

Over de twee themabijeenkomsten die inmiddels op deze manier zijn vormgegeven, waren de deelnemers zeer tevreden. Rubingh kreeg reacties zoals: ‘leuke werkvormen’, ‘lekker actief’ en ‘ik heb er wat aan’. En – mede door de positieve feedback van de starters – zijn ook de coaches/organisatoren enthousiast. Rubingh: “We worden eigenlijk steeds enthousiaster, vooral omdat is gebleken dat het een hele goede methodiek is om met de grote verschillen in leervragen om te gaan. Starters waarderen deze werkwijze aanmerkelijk hoger dan de traditionele aanpak die we aanvankelijk hadden.”

Tips

- ▶ Maak starters, directies en besturen bewust van het belang van een goed inductieprogramma. Bijvoorbeeld: maak voordat de leerkracht start op de school een afspraak met de directeur over de invulling van het programma en nodig de starter ook uit voor dit gesprek. Maak duidelijk wat je van de starter én wat je van de directeur verwacht.
- ▶ Zorg voor kwaliteit. Dit is geen open

deur, want niet iedereen is een goede intervisiebegeleider of coach.

- ▶ Neem kennis van onderzoek naar de inductie van leerkrachten. Bijvoorbeeld het onderzoek van Jeannette Geldens van Hogeschool de Kempel naar professionele identiteitsspanningen en het onderzoek van Van Veen e.a. naar effectieve professionalisering.

Meer informatie

Heidi Rubingh

heidi.rubingh@kornalijn-consultancy.nl