

SAMEN WERKEN

PRAKTIJKVOORBEEDEN UIT HET PROJECT LEERLING 2020

12X



“ONZE MEESTER-GEZELDUO’S BEPALEN ZELF WAAR ZE AAN WERKEN”



“HET LESBEZOEK HOUDT MIJ EEN SPIEGEL VOOR”

ELKE DOCENT KIEST ZIJN EIGEN ROL IN HET ONTWIKKELINGSPROCES





4 Collega's kijken mee in de les



8 Een nieuwe invulling voor de vergadermiddag



10 Een ontwikkelfonds voor docenten op je eigen school



20 Werken in een professionele leergemeenschap



16 Zo maak je in teamverband betere lessen



24 Zo krijg je elke collega mee



28 De beste sprekers heb je zelf in huis



26 Met i-coaches haal je de deskundigheid in huis

En verder:

- 6** Stappenplan interne scholing
- 12** Collegiale consultatie: zo pak je het aan
- 18** Ict-vaardiger met meester-gezelduo's
- 30** Hoe maak je van kennis delen een gewoonte?

SAMEN WERKEN AAN VERNIEUWEND ONDERWIJS

Hoe deel je kennis met collega's? Hoe verbeter je samen de inhoud van je les? Wat levert het op om elkaar te observeren in de klas? Hoe kun je feedback gebruiken om jezelf te ontwikkelen? Hoe krijg je collega's mee met een innovatief idee? Het ontwikkelen en verbeteren van je eigen kennis of les hoeft je niet alleen te doen. Door gebruik te maken van elkaars kennis en ervaring, kun je samen met collega's snel en makkelijk grote stappen zetten.

In dit themamagazine Samen werken delen we praktijkvoorbeelden van scholen die mee deden aan het project Leerling 2020. Bijvoorbeeld over manieren om met collega's het gesprek aan te gaan over nieuwe werkvormen. Of hoe je digitale middelen inzet in de les. In elk van deze praktijkvoorbeelden vertellen docenten hoe zij van elkaar leren en hoe ze beter samen werken. Maak gebruik van die ervaring en ontdek hoe jij zelf de samenwerking met collega's kunt inzetten om te leren en te verbeteren.

Bekijk ook de themamagazines Differentiëren, Eigenaarschap, Formatief, Leerdoelen, Maatwerk en Roostering op www.leerling2020.nl/themamagazines

school | info

COLLEGA'S KIJKEN MEE IN DE LES

Het CT Stork College ging aan de slag met 'maatjesleren'; **collega's kijken mee bij elkaars lessen om zo van elkaar te leren.** "Het is zo waardevol om samen te werken en je krijgt er een hechtere docentengroep van."



"Je kan enorm profiteren van ervaringen van collega's"

Maatjesleren is een simpele en effectieve vorm van collegiaal leren. Docenten kijken mee tijdens elkaars lessen en je gebruikt de bestaande intervisiemomenten voor overleg. Je bent 'maatjes' met één collega, maar na ieder intervisiemoment wordt er gewisseld. Het streven is om voor elk maandelijks intervisiemoment minimaal één keer bij elkaar gekeken te hebben. Het aantrekkelijke van de methode is dat er niet meteen een nieuwe structuur binnen school voor nodig is. Docenten kunnen er direct mee van start gaan, omdat het plaatsvindt in een informele setting. "Je bent automatisch

bezig met professionaliseren", vertelt docent Myrka Horst.

Gluren bij de burens

Myrka en collega Cindy te Raa kwamen in aanraking met maatjesleren via hun werkgever. "We meldden ons aan voor het scholingstraject samen met zes andere collega's", vertelt Cindy. "Ik deed mee omdat ik positieve verhalen hoorde van eerdere deelnemers en daarnaast leek het me interessant om bij anderen mee te kunnen kijken in de klas." Myrka: "Ik wilde ook graag een blik werpen in de keuken van andere docenten, met de hoop zo meer inzicht te krijgen in welke werkwijzen effectief zijn en welke niet."

Intervisie en feedback

Maatjesleren ondersteunt onder andere het signaleren van problemen in de klas. Cindy: "Tijdens de intervisiemomenten brengen alle

groepsleden een klassikale kwestie in waarvan we er een aantal gezamenlijk uitdiepen. Aan de hand van een vast stramien verdiepen we ons in de casus, stellen we open vragen aan elkaar en bekijken we welke tips we aan de collega in de desbetreffende situatie kunnen geven. Daarnaast ga je bij elkaar kijken in de klas zodat je elkaar positief en opbouwend feedback kunt geven. Het is erg waardevol om je kwetsbaar op te stellen en met collega's je ontwikkelmogelijkheden te bespreken."

Samenwerken loont

De open cultuur die er door middel van de methode ontstaat, zorgt ervoor dat docenten samenwerken en kennisdeling steeds meer waarderen en als vanzelfsprekend beschouwen. Myrka: "Je kan enorm profiteren van ervaringen van collega's. De eerlijkheid naar elkaar toe en het openstellen voor elkaar was voor mij een

verademing." Cindy: "Doordat je met collega's uit verschillende vakgebieden en met verschillende ervaringen praat over een situatie, verzamel je veel inzichten. Nieuwe inzichten probeer ik uit in mijn les om te zien of het voor mij ook werkt."

Effect op de leerling

Volgens beide docenten heeft maatjesleren ook invloed op leerlingen. "Wanneer een docent een tip of oplossing krijgt, probeert hij of zij deze natuurlijk uit in een van de lessen. Dit kan betekenen dat een probleem in de klas wordt opgelost, omdat de juiste handvatten aan de docent zijn aangereikt." Myrka vult aan: "Ik heb het zien gebeuren dat een collega beter orde leerde te houden. Je wordt als docent veel bewuster van je handelen wanneer meerdere ogen met je meekijken en je doet dus echt wat met de feedback."

Digitale observatietool

"Een nadeel is dat het tijd kost en dat maakt het soms lastig om docenten mee te krijgen", vertelt Cindy. Om de drempel te verlagen gaan de deelnemende docenten zich na de zomer focussen op het delen van digitale werkvormen. "We hebben een observatietool docenten ontwikkeld. Onze wens is een omgeving te creëren waarin docenten aan de hand van de observaties samen lessen verbeteren en in de praktijk uitproberen. Wanneer er een goede les is ontwikkeld, willen we die vertalen naar een handleiding voor andere docenten. Deelname is makkelijker, het levert snel iets op en je bent als docent bezig met digitale professionalisering."



Bekijk de observatietool van het CT Stork College op leerling2020.nl/maatjesleren

Aanrader voor docenten

Cindy en Myrka raden andere scholen en docenten aan om ook met maatjesleren te starten. "Kennissen en ervaring van anderen ligt op school binnen handbereik. Wanneer je het als docent zelf niet weet, zijn er collega's genoeg om van te leren", aldus Cindy. "Het is zo waardevol om samen te werken en je krijgt er een hechtere docentengroep van." Myrka: "Nu ik op de hoogte ben van deze materie, zou ik over een aantal jaar het scholingstraject van maatjesleren nogmaals willen bijwonen. Maar dan weer met andere maatjes." ●

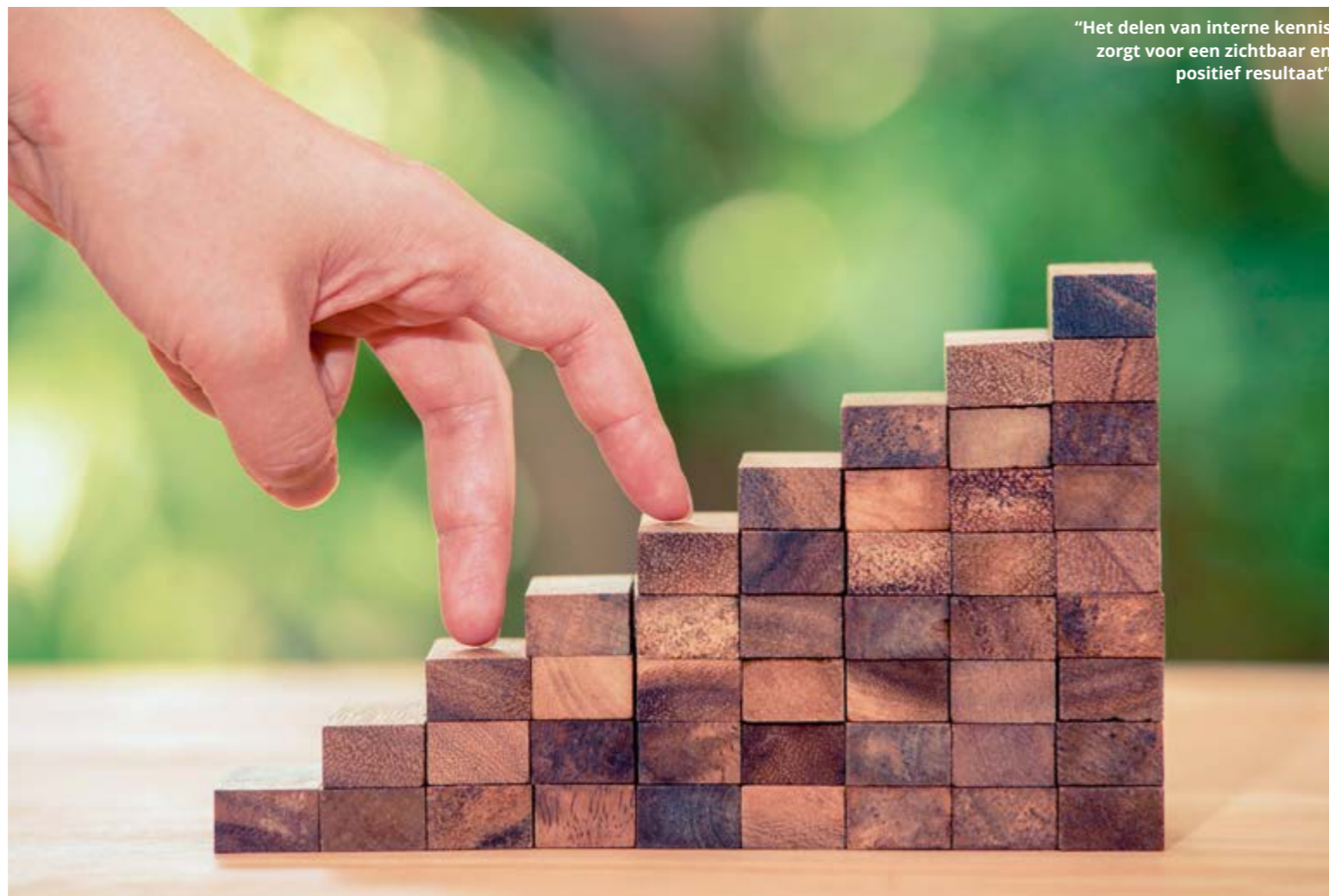
"HET IS ERG WAARDEVOL OM JE KWETSBAAR OP TE STELLEN EN MET COLLEGA'S JE ONTWIKKELMOGELIJKHEDEN TE BESPREKEN"

STAPPENPLAN INTERNE SCHOLING

Het Antoon Schellenscollege bedacht **een stappenplan om scholing intern op te pakken**. Dus geen externe partij, maar training van een directe collega. "We hebben nu veel meer oog voor wat onze collega's kunnen en doen."

"Sinds afgelopen jaar werken iedere leerling en docent bij ons op school met een iPad", vertelt Rhea Flohr, docent aardrijkskunde en mediawijsheid. "Tijdens de invoering bleek dat veel docenten vragen hadden over de basisvaardigheden die je nodig hebt voor het gebruik. In plaats van hen een scholing aan te bieden, wat in het verleden niet altijd tot het gewenste resultaat heeft geleid, kozen we ervoor om de ontwikkeling van de educatie intern op te pakken. Daarvoor wilden we eerst meer zicht krijgen op de ondersteuningsbehoefte van de docenten."

"DE SCHOLING IS NU MEER TOEGESPITST OP DE KENNIS EN WENSEN VAN DOCENTEN"



"Het delen van interne kennis zorgt voor een zichtbaar en positief resultaat"

1 Doe een nulmeting

Teamleider Marion Intven: "We zijn begonnen met het afnemen van een nulmeting. De meting bestond uit een vragenlijst die was samengesteld door Timpaan Onderwijs. De vragen gingen onder andere over digitale basisvaardigheden ('ik kan bestanden beheren') en didactisch handelen ('ik ben bekend met verschillende digitale werkvormen en weet deze effectief toe te passen'). Ook werd gevraagd naar de bekendheid met het TPACK-model. De rapportage die hieruit voortkwam, is als basis gebruikt voor het samenstellen van het scholingsaanbod en aangevuld met de wensen van collega's."

2 Kies je focuspunten

"We kozen voor vijf onderwerpen: leren met tablets, differentiëren met ict in je les, inzetten van ict tijdens een instructie, activeren van digitale didactiek en leren zichtbaar maken met ict", vertelt Rhea.

3 Zorg voor ruimte en tijd

"Het team Onderwijs en Innovatie kreeg ruimte en tijd om de scholing vorm te geven. De scholing was gericht op directe bruikbaarheid in de lessen en werd gegeven door collega's die kennis hebben over het onderwerp. Je kon deelnemen op diverse momenten en de groepen waren klein, zodat iedereen snel aan de slag kon en er ruimte was voor individuele vragen."

4 Speel in op aanwezige kennis

Docenten zijn over het algemeen tevreden over de nieuwe scholingsmiddag. "Het delen van interne kennis zorgt voor een zichtbaar en positief resultaat. We hebben veel meer oog voor wat onze collega's kunnen en doen!", vertelt Marion enthousiast. Rhea: "Vier jaar geleden had scholing een hele andere rol binnen het onderwijs. Je werd overladen met informatie die je misschien al kende of waar je nog niet aan toe was. Nu is de scholing meer toegespitst op de kennis en wensen van docenten."

5 Evalueer

Rhea: "Uiteraard zijn niet alle docenten positief. Ze ervaren de trainingen als piekbelasting, omdat er in een korte tijd veel wordt aangeboden. De scholingsmomenten gaan we in het vervolg ruimer opzetten. Ook de timing was niet voor alle docenten perfect, omdat ze nog niet met iPads in de klas aan het werk waren." Zelfs de enthousiaste reacties hadden een keerzijde. Marion: "Het gevolg is dat er nu zoveel initiatieven zijn dat we soms door de bomen het bos niet meer zien. In het kennisdelen gaan we aankomend jaar meer balans aanbrengen."

Kennisdeling

Marion: "De positieve ervaring die we aan de hand van ons stappenplan hebben opgedaan krijgt zeker een vervolg. Onze wens voor volgend jaar is het opzetten van een helpdeskteam voor en door collega's. Ook willen we meer trainingen aanbieden die verdergaan dan ict-toepassingen en -vaardigheden." ●

Meer lezen over de leercultuur op deze school? [Lees het artikel op pagina 30.](#)

SAMENVATTING STAPPENPLAN

STAP 1	Begin met een startpunt (zoals de nulmeting) zodat je weet waar iedereen staat en waar iedereen behoefte aan heeft.
STAP 2	Kies je focuspunten: welke basisvaardigheden ict zijn noodzakelijk voor het gebruik van de iPads in de klas?
STAP 3	Zorg voor tijd en ruimte: faciliteer de docenten die de interne trainingen opzetten.
STAP 4	Maak gebruik van de aanwezige kennis en expertise.
STAP 5	Maak de balans op. Wat ging er goed en wat ging er minder goed?

EEN NIEUWE INVULLING VOOR DE VERGADERMIDDAG

Op het Scala College geven docenten **een nieuwe invulling aan de vaste vergadermiddag**. Lees hoe deze ontwikkelmiddag uitpakt. “We zetten woorden direct om in daden.”

“Tijdens een teamvergadering namen we het besluit om intensief aan de slag te gaan met onderwijsvernieuwing”, vertelt docent Nederlands Jantina Juffer. “Zo kwamen we op het idee van een constructie- ofwel ontwikkelmiddag. Collega’s konden zich aanmelden voor de constructiegroep die zich richt op het ontwikkelen van onder andere nieuwe onderwijsconcepten en leerlijnen.” Astrid Klijmij, docent aardrijkskunde en medeorganisator van de ontwikkelmiddag, vertelt: “Het was meteen een mooie invulling van het vaste vergadermoment op dinsdag. Er was een hoop onvrede over de vergadercultuur. Nu zetten we de tijd die we toch al met elkaar doorbrachten effectiever in.”

Samen sterker

“We zetten woorden direct om in daden”, vertelt Jantina. “Er zijn in korte tijd al mooie projecten tot stand gekomen, zonder dat ik een zware werkdruk heb ervaren.” Dankzij de ontwikkelmiddag ontstaat er een kruisbestuiving tussen schoolvakken en vakdocenten. Iedereen stapt van zijn eiland af, leert van elkaar en is beter op

de hoogte van wie wat doet. Astrid: “Je voelt je meer betrokken bij de school en hebt een hechtere band met je collega’s. We professionaliseren en leren samen, dat gaat gemakkelijker in een groep dan individueel.”

Doen op dinsdag

De constructiegroep komt om de week op dinsdagmiddag bij elkaar van 14.30 tot 16.30 uur en start gezamenlijk aan de hand van een voorbeeld of praktische vraag. Daarna worden er afspraken gemaakt voor de middag. Als bijvoorbeeld een docent Nederlands en een docent natuurkunde iets willen bespreken, dan wordt er een tijdstip vastgelegd. Vaak gaan de docenten daarna in clusters van talen, gammavakken en bètavakken uiteen en werken ze aan lessen en

“WE PROFESSIONALISEREN EN LEREN SAMEN. DAT GAAT GEMAKKELIJKER IN EEN GROEP DAN INDIVIDUEEL”



Meer lezen over het organiseren van ontwikkeltijd? Bekijk [leerling2020/ontwikkeltijd](#)



opdrachten. Aan het eind van de middag komt iedereen weer bij elkaar voor ‘de half 5 pitch’ waar een leuke ontwikkeling wordt gedeeld.

Gemotiveerde leerlingen

“De leerlingen profiteren er ook van”, aldus Astrid. “Hun leerproces komt in een stroomversnelling doordat wij zaken beter op elkaar afstemmen.” De sectie Nederlands gebruikte het afgelopen jaar de leerlingen in vwo 5 als proefkonijn. Zij kregen meer keuze in het aantal lessen, de invulling van lesuren, het onderwerp waarmee gewerkt werd en de aansluiting bij andere vakken. Jantina: “Ons motto binnen de samenwerking is dat een leerling school niet alleen met een diploma verlaat, maar ook persoonlijke groei heeft doorgemaakt. We willen ze motiveren.”

Onderwijsvernieuwing

Ze zijn begonnen met een groep van ongeveer vijftien enthousiaste docenten, in de hoop dat het enthousiasme aanstekelijk zou werken. Jantina: “Dat is wat mij betreft gelukt, al is er bij sommigen nog enige scepsis. Ik vond het in het

begin ook spannend. Doen de leerlingen het wel zoals wij het voor ogen hebben? Kunnen ze met keuzevrijheid omgaan? Kan ik zelf alle veranderingen bijbenen? Nu zie ik vooral wat het oplevert en ben ik geïnspireerd.” ●

Projecten waar Jantina en Astrid zich over hebben gebogen zijn:

- **Stadswijken:** leerlingen konden zelf de route in hun Programma van Toetsing en Afsluiting bepalen. Een samenwerking tussen de vakken geschiedenis en maatschappijwetenschappen en aardrijkskunde.
- **Geen spreekbeurt maar een speech:** samenwerking klassieke talen (klassieke retorica) en Nederlands.
- **Vakoverstijgende po-schrijfvaardigheid:** de leerlingen kregen vrije keuze voor de inhoud van de te schrijven teksten. Hierdoor konden leerlingen schrijfopdrachten bij andere vakken zoals natuurkunde of ckv gebruiken voor hun schrijfvaardigheid Nederlands.
- **Verdiepende cursus middeleeuwse handschriften:** voor de leerling die iets extra's wil.

EEN ONTWIKKELFONDS VOOR DOCENTEN OP JE EIGEN SCHOOL

Het Valuascollege heeft het Valuas Ontwikkelfonds (VOF) geïntroduceerd. Een jaar lang **kregen docenten de ruimte om een zelfgekozen project op te zetten**. Er was maar één voorwaarde: inzichtelijk maken hoe de 21e-eeuwse vaardigheden hierin aan bod komen.



Docent Juliette Dinghs: “Onbewust deden we als school al best veel aan vaardigheden zoals samenwerken, kritisch denken en ict-basisvaardigheden. Alleen werden onze leerlingen daar niet op beoordeeld en waren de competenties niet meetbaar.” Docent Jens Lenders: “Als we het leerproces inzichtelijk willen maken, moeten we ontwikkeling kunnen

aantonen. Daarom hebben wij eigen Valuas-rubrics ontwikkeld, waarin een aantal 21e-eeuwse vaardigheden zijn samengevoegd.”

Valuas Ontwikkelfonds

Een van de middelen om vervolgens concreet met 21e-eeuwse vaardigheden op school aan de slag te gaan was het Valuas Ontwikkelfonds (VOF). De

inspiratie kwam van het LerarenOntwikkelfonds (LOF), dat leraren met goede initiatieven om het onderwijs te verbeteren ondersteunt en verbindt. Docent Juliette: “We hebben onze eigen versie bedacht: het Valuas Ontwikkelfonds. Docenten met een goed idee of een bestaand project waarin de 21e-eeuwse vaardigheden meetbaar waren, konden hun werkvorm indienen bij het VOF. Bij een ‘go’ kregen ze financiële middelen om hun plan uit te gaan werken. De eis was wel: inzichtelijk maken hoe de 21e-eeuwse vaardigheden hierin aan bod komen.”

Ruimte en tijd

In totaal kreeg de stuurgroep 20 aanmeldingen voor het VOF binnen van zowel individuele docenten als groepjes leraren. Naast nieuwe initiatieven werden er ook veel bestaande ideeën ingediend. Een jury bestaande uit zowel docenten als teamleiders heeft alle inzendingen beoordeeld en uiteindelijk vijf projecten een bedrag toegekend. Juliette: “Er is puur gekeken naar de ideeën, niet naar de kosten. Wel heeft de jury gevraagd hoeveel uren docenten hiervoor nodig dachten te hebben, omdat genoeg ruimte om dit te kunnen gaan doen wel een van de uitdagingen in het traject was.”

Vijf projecten

De projecten van het VOF waren het Leerwerkbedrijf, ValuaStat, Serious Request, Use Everything en Levenschte mondelinge examens Engels. De eerste was een interne stage in een realistische beroepspraktijk. Bij ValuaStat hebben leerlingen een vergelijkend onderzoek opgezet en uitgevoerd aan de hand van een enquête. Voor Serious Request is een plan van aanpak gemaakt en uitgevoerd om geld op te halen voor 3FM Serious Request. Bij Use Everything is een checklist ontwikkeld om te bepalen hoe betrouwbaar media zijn. Tot slot zijn de laatste mondelinge examens Engels gekoppeld aan dagelijkse situaties, zoals een high tea of sollicitatiegesprek.

Schoolbreed uitdragen

De docenten die deelnamen aan het VOF zijn begeleid door een stuurgroep waar Juliette en Jens onder anderen in zaten. Juliette: “Omdat we het VOF schoolbreed wilden uitdragen, zat er in

“DE DOCENTEN DIE DEELNAMEN KREGEN REDUCTIE IN HUN TAAKUREN, ZODAT ZE DE TIJD DIE ZE OVERHIELDEN KONDEN BESTEDEN AAN HUN PROJECT”

de stuurgroep een vertegenwoordiger vanuit alle niveaus, van het vmbo tot het vwo.”

Eigen bijdrage

Het VOF is bekostigd uit geld van het leerlab van Leerling 2020 en een eigen bijdrage van de school. Juliette: “Hiermee heeft onze directie niet alleen het belang van de 21e-eeuwse vaardigheden onderstreept, maar ook laten zien: we geven jullie tijd en ruimte om je te ontwikkelen. Zo hebben de docenten die deelnamen aan het VOF reductie in hun taakuren gekregen, zodat ze de tijd die ze overhielden konden besteden aan hun project.”

Leerpunten

Terugkijkend is iedereen heel enthousiast over het VOF. Al zijn er natuurlijk altijd leerpunten. Juliette: “Als je iets vergelijkbaars binnen je school op wilt gaan zetten, is het belangrijk dat de verwachtingen wederzijds duidelijk zijn. Bij ons bleek dat een aantal docenten het lastig vond om de ontwikkeling in de vaardigheden zichtbaar te maken. Niet alleen naar ons toe, maar ook naar de leerlingen toe. Door samen te sparren en de vaardigheden-rubrics te gebruiken, kwam er bij iedereen meer bewustwording. Uiteindelijk is het vooral een kwestie van gewoon doen. Alleen zo kom je erachter wat wel en niet werkt.”

Voordelen

Juliette: “De opbrengst van de afzonderlijke projecten is groot omdat het initiatief van de docenten zelf is gekomen en niet van bovenaf is opgelegd. Daar komt bij dat docenten niet iets nieuws hoefden te bedenken, maar ook een bestaand project konden doorontwikkelen.” De projecten zijn eind januari gepresenteerd aan de jury. Juliette: “We zien het VOF als een startschot. Nu mag het nog meer gaan leven binnen de hele school. Want we gaan hiermee door.” ●



Meer weten over het opnemen van 21e-eeuwse vaardigheden in het curriculum? Ga naar leerling2020.nl/21e-eeuwse-vaardigheden

COLLEGIALE CONSULTATIE: ZO PAK JE HET AAN

Leren van elkaar, hoe doe je dat efficiënt? Op Het Hooghuis **bezoeken docenten elkaars lessen**. Een kijkwijzer komt daarbij goed van pas, vertellen docenten Monique Hendriks en Liene Selten.

Wat is collegiale consultatie?

Collegiale consultatie houdt in dat een collega jouw les bezoekt en naderhand de leervragen bespreekt die jij van tevoren hebt opgesteld. Dit past in een formatieve cultuur, waarin docenten samen kijken wat er goed gaat en waar ze beter kunnen worden. Maar hoe zet je het op en waarom is een kijkwijzer handig? Wat zijn do's en don'ts? Docent Monique (Hooghuis ZuidWest) heeft al ervaring met collegiale consultatie; docent Liene (Hooghuis Heesch) gaat er dit schooljaar mee aan de slag. Hieronder hun ideeën.

Wat levert het op?

Collegiale consultatie betekent 'adviserende intercollegiale begeleiding'. Het doel is je manier van handelen bij te stellen op basis van reflectie. Je kiest een collega binnen je eigen sectie en plant een lesbezoek, inclusief een voorbereidend en afsluitend gesprek (3 uur). Hiermee krijg je inzicht



Docenten Monique en Liene

in hoe je lesgeeft of wilt lesgeven en handvatten om jezelf te verbeteren.

Liene: "Ik ben benieuwd wat collega's vinden van de keuzes die ik maak in mijn les. Iedere docent heeft gewoontes, ik ook, en lesbezoek helpt me om me daarvan bewust te worden. Ik hoop dat ik gespiegeld word in mijn gedrag."

Hoe pak je het aan?

Een gefaseerde invoering is verstandig, eerst op vrijwillige basis.

Monique (ZuidWest): "Wij hebben het in drie rondes ingevoerd. Voor de eerste ronde hebben we externe trainers ingeschakeld en kwamen observanten van het Maerlant College helpen. Dit jaar observeren we elkaar: de drempel is lager, iedereen weet hoe het werkt. Dan volgt nog een verplichte ronde voor collega's die nog niet hebben deelgenomen."

Liene (Heesch): "Wij laten docenten zelf kiezen met wie ze de consultatie doen. Om de drempel laag te houden, beginnen we facultatief. Volgend jaar wordt het verplicht. Later kunnen docenten ook collega's buiten hun sectie vragen."

Hoe geef je feedback?

Het Hooghuis Heesch ontwikkelde een kijkwijzer voor het lesbezoek. Per onderdeel (contact met leerlingen, werkklimaat, structuur, algemeen didactisch repertoire, stellingen over de leervragen) kruis je aan in welke mate je het gedrag waarneemt.

MET COLLEGIALE CONSULTATIES MAAK JE STRUCTUREEL TIJD OM OP BASIS VAN GELIJKWAARDIGHEID EN VERTROUWEN DENKBEELDEN UIT TE WISSELEN

Liene: "Je begint met positieve feedback. 'Je doet het fout' is nooit de insteek! Dit gaat over gelijkwaardigheid en vertrouwen. Het is een gesprek over onderwijs en daar moet de feedback over gaan."

Monique: "Als ontvanger van feedback moet je je durven openstellen voor de collega die jouw les bijwoont. Blijf jezelf. Ga niet ineens lesgeven 'volgens het boekje' als je dat anders ook niet doet."

Waarom is het nuttig?

Met collegiale consultaties maak je structureel tijd om op basis van gelijkwaardigheid en vertrouwen denkbeelden uit te wisselen.

“LESBEZOEK HELPT ME OM BEWUST TE WORDEN VAN MIJN GEWOONTES”



Do's en don'ts bij collegiale consultatie.

Liene: "Een lesbezoek moet een leermoment zijn. Ik wil bijvoorbeeld goede feedback en feedforward aan leerlingen geven. Ik hoop dat de collega die mijn les bijwoont, mij daarop feedback geeft. Misschien zijn er tips of trucs waaraan ik niet heb gedacht."

Monique: "Ik gaf altijd les in een busopstelling waardoor ik veel tijd kwijt was aan uitleg geven. Nu zitten de leerlingen in groepjes van vijf of zes bij elkaar. Ze kunnen elkaar helpen en uitleggen kost minder tijd. Dat geeft rust."

Wat zijn de randvoorwaarden?

Een veilig schoolklimaat is een absolute vereiste, net als een open en eerlijke communicatie tussen collega's. Daarnaast hebben docenten tijd en ruimte nodig voor voorbereiding, lesbezoek en nabespreking. De schoolleiding moet dat faciliteren.

Monique: "Wij krijgen van het MT de tijd en de ruimte om collegiale consultaties in te plannen."

"WIJ KRIJGEN VAN HET MT DE TIJD EN DE RUIMTE OM COLLEGIALE CONSULTATIES IN TE PLANNEN"

Als ik zelf les heb, wordt er bijvoorbeeld een invaller geregeld."

Liene: "Onze teamleider vraagt tijdens functionerings- of voortgangsgesprekken alleen wat de collegiale consultaties hebben opgeleverd; je wordt niet op de verbeterpunten beoordeeld. Dat hoort bij dat veilige schoolklimaat." ●



Lees de kijkwijzer en de toelichting op leerling2020.nl/kijkwijzer-collegiale-consultatie

Pas deze lege template vervolgens naar behoefte aan: leerling2020.nl/template-collegiale-consultatie



VOORTGEZET LEREN
Een campagne van VO-raad met Schoolinfo

Leerlingen motiveren met toekomstgericht onderwijs

VOORTGEZET LEREN

Leerlingen motiveren met toekomstgericht onderwijs

Scholen bereiden leerlingen voor op de toekomst. Daarbij worden ze geconfronteerd met een snel veranderende samenleving, die nieuwe eisen stelt aan jonge mensen. Dat vraagt continue ontwikkeling van het onderwijs maar ook van de inrichting van de schoolorganisatie.

Daarom staat in het programma Voortgezet Leren de ontwikkeling van toekomstgericht onderwijs centraal, in samenhang met personeelsbeleid en schoolorganisatie.

Het delen van kennis en ervaring speelt een belangrijke rol in het programma. Docenten, teamleiders, schoolleiders en bestuurders kunnen deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten zoals werkconferenties, masterclasses, trainingen, leernetwerken en congressen.

Meer weten? Kijk voor meer informatie en activiteiten op www.voortgezetleren.nl



“WE HEBBEN DE METHODE VERNEDERLANDST EN MET SUCCES GEÏNTEGREERD IN ONZE SECTIE”

ZO MAAK JE IN TEAMVERBAND BETERE LESSEN

Wiskundedocenten van het Wolfert Lyceum vonden een effectieve manier om **gezamenlijk de inhoud van hun lessen te verbeteren** en hun didactische kennis te verdiepen.

Sinds het schooljaar 2017-2018 werkt de sectie wiskunde van het Wolfert Lyceum in Bergschenhoek met Lesson Study. “Dit is een supermooie methode om snel meer van je les te maken”, vertelt docent en initiatiefnemer Taco den Boer. “In zes bijeenkomsten ontwikkel je samen met je team een nieuwe werkvorm op basis van een gemeenschappelijk doel. Vervolgens past een van de docenten deze toe in de klas, terwijl de andere docenten de leerlingen observeren. De les wordt vervolgens geëvalueerd en gezamenlijk aangepast.”

Snel en effectief

Zowel de lesmethodes als de ontwikkeling van de docent blijven door Lesson Study makkelijk up-to-date, zegt Taco. “Als docent bereid je sneller en effectiever je les voor en ben je continu bezig met vernieuwing. Leerlingen kunnen zelf invloed uitoefenen op de werkvormen, omdat hun reactie leidend is.” De van oorsprong Japanse methode wordt al jaren in de Verenigde Staten ingezet. Door een artikel hierover raakten Taco en een collega geïnspireerd. “We hebben de methode vernederlandsd en met succes geïntegreerd in onze sectie.”

Contact met leerlingen

De kracht van de methode zit in de observatiefase, waarin docenten aandacht hebben voor de reactie van een klas op hun kersverse les. Hoewel de sectie dacht dat de aanwezigheid van een heel docententeam in de les spanning zou opleveren, zorgt het er juist voor dat leerlingen meer contact zoeken. Taco: “Als er iets aan de les schort, dan hoor je dat direct.”

Teamleren

Een van de grote voordelen van Lesson Study vindt Taco het werken in teamverband. “Gedachten delen met collega’s is heel inspirerend. Je leert van elkaar en gaat elkaar inhoudelijk steeds makkelijker vinden. We zijn praktisch en effectief bezig en kijken samen naar wat wel en niet werkt. Daarnaast word je gedwongen om je lessen te vernieuwen. Waar lesvoorbereidingen er door werkdruk eerder soms bij inschoten, stimuleer je elkaar en jezelf nu om te blijven ontwikkelen.”

Differentiatie

Het creëren van nieuwe werkvormen en vormen van instructie levert ook betere leeropbrengsten op. “Ik ben meer bezig ben met tijdsbewaking dan met lesgeven. De lessen zijn praktischer ingestoken, leerlingen hoeven minder te luisteren,” vertelt Taco. “Leerlingen kunnen zich na een

korte introductie op eigen tempo in een opdracht verdiepen. Door die differentiatie lijken ze de lesstof veel beter te begrijpen.”

Stabiël rooster

Het toepassen van Lesson Study vergt wel veel van de organisatiestructuur. Docenten moeten zeven weken lang tijd kunnen reserveren in elkaars agenda. Een stabiel rooster is daarom noodzakelijk. Ook is het fijn om met een groot (denk aan vijf personen) en divers team te werken: gevarieerde input zorgt voor betere lessen. Die variatie krijg je bijvoorbeeld door er docenten van zowel boven- als onderbouw bij te betrekken. Ook beginnende docenten zijn erg welkom. Taco: “Waar zij zorgen voor frisse ideeën, heeft een senior meer kennis van bijvoorbeeld klassenmanagement.”

Gewoon doen

Wanneer een team grotendeels voldoet aan deze voorwaarden, raadt Taco Lesson Study zeker aan. In het nieuwe schooljaar gaat hij zelf begeleiding bieden aan andere secties bij hem op school. “Ik start met de grotere teams, zoals die van Engels en Nederlands. Je moet een groepje kunnen vormen van docenten die geen weerstand hebben. Is dat er? Dan is het een kwestie van beren aan de kant schuiven en op weg gaan!” ●



Bekijk de organisatiestructuur van het Wolfert Lyceum op leerling2020.nl/de-organisatiestructuur



Docenten op het Ludger College ondersteunen elkaar bij het vergroten van de ict-vaardigheden.

ICT-VAARDIGER MET MEESTER-GEZELDUO'S

Het Ludger College zet het eeuwenoude meester-gezelprincipe in om de ict-vaardigheden van docenten te vergroten. "De kracht zit in het maatwerk."

Om de buitenwereld meer de school in te halen, begon het Ludger College in 2014 met de invoering van iPads. Inmiddels hebben leerlingen in bijna alle leerjaren zo'n device. Maar niet alle docenten kunnen er even goed mee

overweg. Sommigen hebben nog moeite met de techniek, anderen willen de didactische mogelijkheden graag beter benutten. Toch is er voor standaard ict-cursussen weinig animo, merkten iPad-projectleiders Jörgen Wilmsen en Jan-Willem

Brunsveld. De school bedacht een alternatief: het meester-gezelduo.

Zo veel mogelijk vrijlaten

Een docent die veel ervaring heeft met het gebruik van de iPad wordt hierbij voor een jaar gekoppeld

aan een collega die op dit punt iets wil leren. Ze krijgen een simpele opdracht: regelmatig contact hebben, waarbij de meester de gezelschap helpt om antwoorden te vinden op diens leervragen. "Wij hebben slechte ervaringen met scholing waarbij te veel móet", zegt Jörgen. "Daarom laten we de duo's zoveel mogelijk vrij. Met welke vragen ze aan de slag gaan en hoe ze de samenwerking inrichten, bepalen ze zelf. We hopen dat mensen daardoor minder snel opgeven."

Zorgvuldig samenstellen

In het schooljaar 2017-2018 waren zeven duo's actief. Een oproep in het schoolblad leverde genoeg meesters en ook al een aantal gezellen op. De resterende gezellen werden persoonlijk benaderd. "We hebben de duo's zorgvuldig samengesteld", zegt Jörgen. "Om de kans op succes zo groot mogelijk te maken, zochten

"WIJ HEBBEN SLECHTE ERVARINGEN MET SCHOLING WAARBIJ TE VEEL MOËT"

we gemotiveerde mensen. Een persoonlijke klik binnen het duo vonden we ook belangrijk. Verder hebben we gekeken of er vakinhoudelijk voldoende aansluiting was. Een collega die Latijn en Grieks geeft, hebben we bijvoorbeeld als meester gekoppeld aan een gezelschap die Nederlands geeft. En een collega economie aan een collega in de bètavakken."

Pech

Een andere keuze was om niet grootschalig te beginnen: eerst maar eens zorgen dat het goed loopt. Het nadeel was dat er maar vier duo's overbleven toen er gedurende het jaar door wisselende oorzaken drie afhaakten. "Ja, dat was pech", zegt Jörgen. "Toch hebben we van de vier die overbleven, veel geleerd. Er waren twee gezellen die echt nog basiskennis moesten opdoen: die duo's werkten stapje voor stapje. De andere twee waren op zoek naar ideeën voor in de les. Zij paktten het fanatiek op, in hoog tempo. Ook de organisatie was wisselend: sommigen troffen elkaar thuis, anderen gingen samen eten."

Resultaten

Duo's waren zelf verantwoordelijk voor hun succes. Jörgen en Jan-Willem hielden een vinger aan de pols door deelnemers te vragen naar de voortgang. Gezien de duur en schaal (één jaar, vier duo's) kan nog niet van dé opbrengsten worden gesproken. Wel viel op dat de halfgevorderden sneller gingen dan de beginners: "Bij de collega's die de basis nog moesten leren, zag je in de les nog niet veel terug. Dat kost tijd. Maar de twee die al wat verder

waren, hebben grote stappen gezet: van nauwelijks gebruik van de iPad naar regelmatige inzet in de les en daarbuiten. Leerlingen van deze collega's hebben echt verschil gemerkt."

Maatwerk

De kracht van de meester-gezelconstructie zit in het maatwerk, vindt Jörgen. "Als een collega twee maanden wil stilstaan bij één applicatie, dan kan dat. Soms is dat nodig. Als docent weet je wel veel van lesgeven, maar dat wil niet zeggen dat er in je hoofd zomaar ideeën voor lessen met een app ontstaan. Daarvoor moet je die app eerst goed kennen. Dan pas zie je de mogelijkheden en kun je beoordelen wat wel en niet zinvol is."

Enthousiaste koppels

Dit schooljaar gaat het op het Ludger College een volgende lichter meester-gezelduo's van start. Voor de selectie hebben de iPad-projectleiders het een en ander geleerd van het eerste jaar, zegt Jörgen: "Het is belangrijk om in de voorlichting enthousiaste koppels te gebruiken. Zij inspireren de duo's die na hen komen. Ook is het slim om te kijken of een collega die je voor deelname benadert, een druk of een rustig jaar voor de boeg heeft. Het moet wel in de planning passen."

In de les kijken

In de komende jaren hopen de iPad-projectleiders de opzet verder aan te scherpen. "Vorig jaar waren er bijvoorbeeld gezellen die eerst bij hun meester in de les gingen kijken en vervolgens zelf iets uitprobeerden", zegt Jörgen. "Dat is iets wat ik meer wil stimuleren. Ook wil ik tijd vrijmaken om duo's elkaar af en toe te laten ontmoeten. Die kruisbestuiving lijkt me heel zinvol." ●



Meer over digitale vaardigheden vind je op leerling2020.nl/digitale-vaardigheden



Docenten van het Calvin College delen ervaringen en kennis met elkaar in een professionele leergemeenschap.

“Ik vind formatieve toetsen bij wiskunde heel handig, want dan kan ik goed zien waar ik nog in moet oefenen. Omdat het zonder cijfer is, heb ik geen stress voor deze toetsen. Ik ben daar heel relaxt onder. Ik heb hierdoor een goed overzicht van waar ik sta en wat ik nog moet leren.”

Leerling (14 jaar, vmbo-1kgt)

“Ik mag van mijn nask-docent niet leren voor de formatieve toets. Hij heeft hierin wel gelijk, want de toets is bedoeld om te zien of ik het echt begrijp. Als ik voor een toets een cijfer krijg, neemt het eigenlijk bij mij de moed weg om verder te leren. Dat is wel raar.”

Leerling (14 jaar, vmbo-3t)

“Bij tekenen krijgen we veel feedback. De docent laat zien hoe het moet, hij doet het voor. Ook kijken we naar elkaars tekeningen. Hierdoor weten wij wat de bedoeling is. De docent daagt ons echt uit om een betere tekening te maken en technieken te gebruiken.”

Leerling (13 jaar, havo/vwo-1)

WERKEN IN EEN PROFESSIONELE LEERGEMEENSCHAP

Op het Calvin College, locatie Krabbendijkse Appelstraat, bouwen docenten in een professionele leergemeenschap (PLG) aan een formatieve schoolcultuur. Wat zijn de succesfactoren? **“De kleine stapjes hebben direct effect in mijn les.”**

Aanleiding voor de PLG was een professionaliserings-traject vanuit een commerciële organisatie, waaraan 20 docenten deelnamen. In dit traject stond differentiëren in de klas centraal. Robbert-Jan Poortvliet, docent en kartrekker: “Deze docenten vonden het heel waardevol om elkaar structureel te ontmoeten. Toen het traject afliep, wilden zij die structurele ontmoeting graag voortzetten.” De schoolleiding besloot hierin te faciliteren door

elke week één uur in het rooster te blokkeren voor PLG-bijeenkomsten. Hiervoor worden de deskundigheidsbevorderingsuren van docenten ingezet.

Betrokkenheid van het hele team

De PLG startte als een vrijwillig project, maar werd na verloop van tijd verplicht gesteld. Robbert-Jan: “De veranderingen in de lessen werden niet teambreed doorgevoerd en stonden dus vaak los van elkaar. Leerlingen weten zo niet waar ze aan toe zijn. Daarom ontstond de vraag naar momenten waarbij het hele team aanwezig kon zijn.”

Formatief lesgeven

Het overkoepelende thema van de PLG is formatief lesgeven. Robbert-Jan: “Veel docenten

zagen differentiëren als een paraplu-begrip en wilden in de PLG meer focus aanbrengen. Vanuit de wens om het leerproces van de leerling zichtbaar te maken, zijn we aan de slag gegaan met formatief lesgeven.” Uitgangspunt hiervoor zijn de vijf kernstrategieën voor formatieve assessment van William en Leahy (2015):

Ervaringen delen

In de bijeenkomsten brengen de deelnemende docenten steeds een onderwerp in dat te maken heeft met dit thema. Bijvoorbeeld het formuleren van leerdoelen, het opstellen van succescriteria, het ontwerpen van een effectief lesbegin en het effect van huiswerk. In de bijeenkomsten wisselen



	Waar gaat de leerling naar toe?	Waar staat de leerling nu?	De weg naar het doel
Leraar	1 Leerdoelen en succescriteria duidelijk maken, delen en begrijpen	2 Bewijs verzamelen van de leerresultaten	3 Feedback geven die het leerproces stimuleert
Klasgenoot		4 Leerlingen activeren als leerbron voor elkaar	
Leerling		5 Leerlingen stimuleren om eigenaar van hun leerproces te zijn	

5 kernstrategieën voor formatieve assessment.

docenten ervaringen uit, bestuderen ze wetenschappelijke theorieën en maken ze lesmaterialen. Docenten gaan hier in hun eigen lessen mee aan de slag en delen hun ervaringen.

Kleine stappen, direct effect

Het toepassen van inzichten in de eigen lespraktijk blijkt soms wel wat lastig. Robbert-Jan: "De facilitering om elkaar te ontmoeten en om samen te leren, is al een enorme winst. Maar voor docenten is het soms lastig om de energie te vinden om de theorie te gebruiken in hun lespraktijk. Elke docent heeft zijn eigen ingeslepen didactische gewoontes en dat is heel begrijpelijk. Daarom stimuleren we kleine stappen." André den Dekker, docent nask, kan dat beamen. "Het werken met formatieve toetsen valt nog niet mee, want in mijn vakgebied moet ik al het lesmateriaal zelf maken. Maar de kleine stappen, zoals een andere omgang met huiswerk, zijn haalbaar en hebben direct effect in mijn les."

Van en met elkaar leren

Een andere uitdaging die Robbert-Jan ziet is het omgaan met verschillen tussen docenten. "Het is een diverse groep, met verschillende didactische niveaus. Maar eigenlijk biedt dit juist een kans. Elke docent heeft

"ALS IK VOOR EEN TOETS EEN CIJFER KRIJG, NEEMT HET EIGENLIJK BIJ MIJ DE MOED WEG OM VERDER TE LEREN. DAT IS WEL RAAR"

andere sterke punten, waardoor we van en met elkaar kunnen leren."

Elke dag met plezier naar school

Voor docenten zorgt de PLG voor meer werkplezier. Elk stapje dat gezet wordt, heeft effect op de leerling. Robbert-Jan: "We zien dat leerlingen steeds meer eigenaar van hun leerproces worden. Hun betrokkenheid in de lessen is enorm toegenomen. Ze zijn actiever en zijn gemotiveerd om hun eigen groei bij te houden. Leerlingen merken ook dat docenten dezelfde technieken inzetten, zoals het gebruik van rubrics bij opdrachten. Dat zorgt voor duidelijkheid voor de leerling. En voor docenten zorgen deze resultaten ook voor plezier en voldoening." ●



Gebruik de startopdrachten van het Calvin College! Kijk op leerling2020.nl/startopdracht

ZELF AAN DE SLAG IN EEN PLG? GEBRUIK DE TIPS VAN ROBBERT-JAN:

- 1 Start alleen als er **draagvlak is in het team**. Die is er als docenten zelf de vraag stellen om elkaar te ontmoeten.
- 2 Betrek de onderwijskundige teamleider. Op het Calvin College heeft de teamleider in de PLG geen beoordelende rol, maar is betrokken als deelnemer. **Zo creëert de school een open leerklimaat.**
- 3 Zorg ook dat de teamleider aanwezig is in de lessen, om zo **effectieve feedbackvragen** te kunnen stellen.
- 4 Faciliteer docenten in tijd en ruimte voor ontmoeting. Durf als schoolleiding dus **keuzes te maken in het rooster.**
- 5 Maak zichtbaar welke expertise er al aanwezig is in het team. **Zo creëer je diepgang** in wat er geleerd gaat worden en eigenaarschap bij de deelnemers.

Hoe brengen jullie je collega's op de hoogte van nieuwe lesmethodieken?

Wij organiseren elke week een inspiratiekwartiertje. Echt een aanrader!



Eduardo.nl Dé plek waar docenten kennis en ervaring uitwisselen.



"Ik vind het heerlijk om met onze PLG te praten over hoe we lesgeven. Voorheen deed ik dat alleen met sectiegenoten. Ik merk dat door de PLG het contact met de leerling verder gaat dan alleen over cijfermatige prestaties. Daardoor ga ik elke dag met plezier naar school."
André den Dekker, docent nask

"Ik begon mijn lessen altijd op dezelfde manier: contact leggen met de leerlingen en uitleggen wat we gingen doen. Bij de PLG hoorde ik dat je met een startopdracht de les effectief kunt beginnen. En inderdaad: vanaf de eerste minuut waren

mijn leerlingen druk bezig. Door de vragen die ze stelden over de startopdracht waren we heel snel bij de kern van de les. Ik gebruik nu regelmatig een startopdracht."
Klazien Lokerse-van Manen, docent Engels

ZO KRIJG JE ELKE COLLEGA MEE

Op het Scala College mag elke docent zelf kiezen aan welke van de drie onderwijsvernieuwingen hij werkt en ook de rol (meedenker, uitvoerder, ontwerper of voortrekker) kan hij zelf bepalen. Zo doet iedereen mee en vergroot je het draagvlak onder docenten.

Op het Scala College merken ze ook dat het standaardprogramma niet het beste in leerlingen naar boven haalt. Daarom besloot de onderwijscommissie van het Scala College een onderwijsontwikkeling in gang te zetten. Het doel: onderwijs realiseren dat recht doet aan verschillen. Na het houden van verschillende teamdagen, brainstormsessies en een enquête onder docenten werden er drie pijlers geformuleerd die de basis vormen voor de onderwijsontwikkeling. Dit zijn 'vakoverstijgend werken', 'de keuze van de leerlingen' en 'onderzoekend leren'. Hiermee geven de docenten invulling aan gepersonaliseerd leren.

Kies je rol

Om te zorgen dat iedere docent is aangehaakt bij de vernieuwingen kan elke docent zelf kiezen aan welke pijler hij/zij meewerkt. Daarbij kan hij/zij ook kiezen uit verschillende rollen: meedenker (geeft tips en ideeën), uitvoerder (voert uit dat wat is ontworpen), ontwerper (werkt een idee uit), voortrekker (zorgt dat het idee ook wordt ontworpen en

uitgevoerd). Daarmee is de betrokkenheid zo laag of hoog als iedere docent wil. Het draagvlak onder docenten is hierdoor breder en het werk wordt hiermee duidelijk verdeeld. Niet alles ligt bij een persoon op het bordje.

Ruimte bieden

Niet iedereen is actief aangehaakt – een meedenker is vaak alleen aanwezig bij vergaderingen – maar het Scala College kiest er bewust voor daar ruimte aan te bieden. De energie gaat vooral uit naar de docenten die enthousiast zijn. Iedereen kent de drie pijlers en staat in grote lijnen achter de uitgangspunten. "Leuk om meer met de inhoud van het onderwijs bezig te zijn en niet alleen maar over technische en administratieve

zaken te spreken", zegt een docent van het Scala College daarover.

Onderzoeksoopdracht

Een voorbeeld uit de pijler 'onderzoekend leren' is dat twee docenten met de rol uitvoerder en ontwerper een onderzoeksoopdracht hebben bedacht bij een praktische opdracht. De leerling kan bij natuurkunde of biologie zelf kiezen of hij de reguliere praktische opdracht maakt, of de opdracht die meer onderzoekend van aard is.

Keuze voor de leerling

De ontwerpers uit de pijlergroep 'keuze voor de leerling' hebben voor de talen een opdracht ontwikkeld waarbij gekozen kan worden voor andere vormen dan het traditionele

opstel. Bijvoorbeeld een blog, een speech of een interview.

Vakoverstijgend

Een voorbeeld in de pijler 'vakoverstijgend werken' is het uitwerken van het Eerste Wereldoorlog-project. De ontwerpende docent kreeg hulp van de meedenkers. Het project kan onder meer behandeld worden in de vakken geschiedenis, scheikunde, natuurkunde, aardrijkskunde en de talen.

Elke stap is er een

Het Scala College is nu bezig om de pijlers in de lessen te verwerken. Elke stap in die richting, hoe klein ook, is er een. Wat docenten binnen de pijlers doen, is nu alleen nog geen onderdeel van het algemene schoolproces. De onderwijscommissie zou graag willen dat er meer samenhang tussen de pijlers komt, omdat het doel is: onderwijs dat recht doet aan alle drie de pijlers. Het ultieme einddoel van het Scala College is dat een leerling binnen zijn grenzen zijn eigen keuzes kan maken bijvoorbeeld op het gebied van te volgen lessen, toetsvormen en lesstof.

Verder met pilot

Het Scala College wil ruimte maken voor de onderwijsontwikkeling door het rooster te veranderen. Omdat daar het draagvlak onder docenten nog niet groot genoeg voor is, gaat een groep enthousiaste docenten middels een pilot eerst in het klein experimenteren met het rooster. Ook gaan zij de lessen invullen op basis van de ideeën die uit drie pijlergroepen kwamen. Het Scala bouwt daarmee voort op wat al is gedaan, anticipeert op wat niet werkt, en zet stappen vooruit met de mensen die dat graag willen. ●

Meer weten over je eigen rol kiezen bij professionalisering en innovatie? Bekijk de artikelen op [leerling2020/professionalisering-van-docenten](#)



"Leuk om meer met de inhoud van het onderwijs bezig te zijn en niet alleen maar over technische en administratieve zaken te spreken"

MET I-COACHES HAAL JE DE DESKUNDIGHEID IN HUIS

Alleen af en toe een ict-cursus volgen? Of **bijgestaan en bijgespijkerd worden door een collega met kennis over ict?** Matthijs van Setten, docent en coördinator ICT-rijk onderwijs op het Markland College zweert bij de laatste optie. Hij legt uit hoe de i-coaches werken.



Docenten Victor den Hartog (links) en Matthijs van Setten samen achter de computer.

Kun je uitleggen wat een i-coach is?

"i-coaches geven trainingen aan de collega's over de inzet van ict in de lessen. Ze geven coaching aan individuele docenten, op eigen verzoek of naar aanleiding van de gesprekkencyclus tussen docenten. Ze geven soms ook coaching en training aan de secties. Verder adviseren ze de directie over de inzet van ict in het onderwijs."

Waarom zijn jullie begonnen met i-coaching?

"Coaching en advisering was al gangbaar in onze school. Elke docent kan cursussen coaching volgen en van stagebegeleiders en Ic- en Id-docenten wordt verwacht dat ze er bekwaam in zijn. Toen

we voor het eerst gingen kijken naar professionalisering rondom het gebruik van ict en differentiatie in de les, hoorden we steeds dezelfde feedback: 'De trainingen zijn goed, maar de vragen komen pas als de trainer er niet meer is'. We zagen zo in dat er ook binnen de school behoefte was aan deskundigheid."

Wat hebben jullie daarmee gedaan?

"Toen hebben we een trainingsprogramma opgezet voor i-coaches samen met een externe coach die al langer bij de school betrokken was. Om bij het trainen van de i-coaches niet hetzelfde probleem te krijgen dat we wilden oplossen, is deze trainer dit samen met mij als coördinator van de werkgroep ICT-rijk onderwijs gaan doen. Zo hebben we nu ook een i-coach-trainer in huis."

Wie kunnen er i-coach worden op school?

"In principe kan iedereen i-coach worden, maar er is niet altijd voldoende formatie beschikbaar

om iedereen die coach wil worden hier uren voor te geven. Het streven is een gelijke vertegenwoordiging van i-coaches over de lesruimten en secties. Hierdoor hebben sommige i-coaches zichzelf aangemeld, terwijl anderen gevraagd zijn. We weten dat één coach op de tien docenten of minimaal één coach per sectie de meest ideale situatie is. Docenten moeten om i-coach te zijn, de opleiding 'Bewust bekwaam coachen' of een vergelijkbare training hebben gevolgd."

Hoe is de werkdruk voor i-coaches?

"Het kost veel tijd om de collega's goed te ondersteunen. Zeker doordat mensen heel bereikbaar zijn, weten collega's ze goed te vinden. Dit terwijl de i-coaches maar slechts 1 uur de tijd hebben voor hun coaching. Dat is best pittig."

Zou je het andere scholen toch aanraden?

"Jazeker. Het zelf in huis halen van de expertise zorgt ervoor dat er een veel sterkere

doorlopende leerlijn is. Daarnaast werkt het heel goed voor het creëren van draagvlak voor de vernieuwingen."

En de leerling, wat merkt die ervan?

"De leerlingen merken dat er veranderingen plaatsvinden. Ik hoor van leerlingen dat er bijvoorbeeld apps gebruikt worden in de les waarvan ik weet dat ze kort daarvoor in trainingen voorbij zijn gekomen."

Dat klinkt als een succes. Wat heb je als school nodig om dit in te richten?

"Je moet als school een duidelijke visie op ict en onderwijs hebben waarbij de ontwikkeling van de docenten een hoofdrol spelen. Er moet formatie- en scholingsbudget zijn voor de coaches. En er moet voldoende draagvlak zijn voor het werk dat zij doen. Draag uit dat je achter de i-coaches staat." ●



Benieuwd naar het inzetten van collega's bij het gebruik van ict? Lees het praktijkvoorbeeld op leerling2020.nl/i-team

"HET ZELF IN HUIS HALEN VAN DE EXPERTISE ZORGT ERVOOR DAT ER EEN VEEL STERKERE DOORLOPENDE LEERLIJN IS"

DE BESTE SPREKERS HEB JE ZELF IN HUIS

Op het Agnieten College organiseerden docenten een studiedag zonder experts van buitenaf. “Docenten weten veel meer dan ze kunnen laten zien.”



“Het is leuk dat een collega je kan verrassen met zijn of haar kennis of talent”

Docenten op het Agnieten College twijfelden aan de doelgerichtheid van de studiedagen op hun school. Docent Bart Broek: “Een externe spreker kent de groep waar hij voor staat vaak niet. De thema’s worden in brede zin uitgelegd en sluiten niet per se aan bij waar het team mee bezig is.” Tijdens een bijeenkomst van een projectgroep professionalisering ontstond het idee docenten zelf een studiedag te laten organiseren. Bart: “De professionals lopen gewoon rond op school. Het is belangrijk om hun kennis en expertise te zien, zichtbaar te maken en te benutten.”

Werkvormen zoeken

De voorbereiding kostte veel tijd, maar gaf ook energie. Bart: “We kozen een locatie buiten school. Elkaar even ergens anders treffen, bleek een schot in de roos. Het kostte een paar centen, maar we bespaarden op de kosten van externe sprekers. Als thema kozen we ‘Een kijkje in de ziel van de vakman’. Omdat we in het dagelijks werk weinig tijd maken om van gedachten te wisselen, zochten we werkvormen die daarvoor voldoende ruimte bieden. Al gauw ontstond een programma met onder andere sketches en een speeddate-sessie waarin collega’s elkaar moesten vertellen waarom ze het onderwijs in zijn gegaan.”

Positieve reacties

De eerste studiedag werd zeer goed ontvangen, zegt Bart. “Docenten

voelden zich naderhand meer ‘samen’ omdat ze elkaar meenamen in een ontwikkeling of thema. Er is intensiever contact als je degene die het verhaal vertelt, kent en vertrouwt. Het is leuk om elkaar nog beter te leren kennen, te ontdekken wat anderen bezighoudt, nieuwe ideeën op te doen en te zien en te ervaren dat je mee mag doen en niet overgeleverd bent aan een systeem.”

Kennis delen

Bart: “Docenten weten veel meer dan ze kunnen laten zien. Ze hebben alleen een moment, plek en structuur nodig om kennis te delen. Het is leuk dat een collega je kan verrassen met zijn of haar kennis of talent. Ook heeft het waarde dat je als docent meer van jezelf kwijt kunt.” Een ander voordeel is dat docenten de inhoud van een studiedag optimaal kunnen laten aansluiten bij hetgeen waarmee ze bezig zijn en wat hen bezighoudt. Bovendien kunnen studiedagen makkelijker op elkaar aangesloten worden: “In plaats van losse thema’s te behandelen, kunnen we er zelf lijn in aanbrengen.”

Aansluiten bij de toekomstvisie

Dat is mede waarom de schoolleiding van het Agnieten College het initiatief stimuleert. Bart: “Zij vinden het belangrijk dat we schoolbreed te werk gaan, zodat een studiedag geen losse flodder is die we morgen weer vergeten zijn. Het moet uiteindelijk tot verandering en borging leiden. De schoolleiding wil worden

“HET IS LEUK OM TE ONTDEKKEN WAT ANDEREN BEZIGHOUDT EN NIEUWE IDEEËN OP TE DOEN”

meegenomen in het ontwikkelproces; zij bewaakt dat de thema’s aansluiten op de toekomstplannen. Als docenten vinden we het belangrijk de informatie zo concreet te maken dat collega’s er de volgende schooldag iets mee kunnen doen.”

Tips

Tot besluit zegt Bart: “Wij hebben het als belangrijk ervaren om van de studiedag geen onemanshow te maken, maar het programma samen te dragen, ook samen met het onderwijsondersteunend personeel. Laat de teamleiding een rol spelen achter de schermen. Vermijd lange verhalen en houd het bij de informatie die nodig is om met elkaar aan de slag te gaan. Alle docenten zijn professionals; allemaal kunnen we ons ontwikkelen. Op deze manier helpen we elkaar en bouwen we samen aan de toekomst van het onderwijs.” ●

Meer weten over kennis delen? Lees het boekje ‘Samen sterker: hoe deel ik mijn kennis met collega’s’ op leerling2020.nl/boekje-kennis-delen



HOE MAAK JE VAN KENNIS DELEN EEN GEWOONTE?



“In onze jaarplanning staat om de week een werksessie. We beginnen bijvoorbeeld met een bordsessie van een kwartier”

Docenten van het Antoon Schellenscollege ontwikkelden een stappenplan en tools waarmee ze kennis kunnen delen. Op de school groeit nu een verbetercultuur. Bekijk hun aanpak.

“W e hebben tools bedacht om gemakkelijk kennis te delen”, zegt teamleider Marion Intven. “Er hangen borden met afspraken in de personeelskamer, we hebben een wekelijks bulletin, we versturen informatieve mailings, af en toe hangt er ergens een QR-code met een leestip, we hebben een tv in de personeelskamer waarop we informatie delen en er zijn grote whiteboards.” Het werkt nog niet perfect: “Als de kennisdeling beter gestroomlijnd wordt, zal het effect groter zijn. Ook is het goed als meer collega’s initiatief nemen. Nu moeten we het nog hebben van een aantal fanatieke kennisdelers.”

Kennisdeling

De behoefte aan kennisdeling kwam voort uit een eerdere ontwikkeling, vertelt Rhea Flohr, docent aardrijkskunde en mediawijsheid en onderwijskundig ict'er. “Voor de schoolbrede implementatie van iPads ontwikkelden we vorig jaar een stappen-

plan (zie het artikel op pagina 6) waarin kennisdeling onder docenten centraal stond. De reacties waren zo enthousiast dat we het delen van kennis verder wilden ontwikkelen.” Marion vult aan: “We hebben veel collega’s met kennis en kunde in huis; we vonden het zonde om daar geen gebruik van te maken. Maar hoe kregen we ons team in beweging en de collega’s aan zet?”

Elke dag beter

De school besloot de LeerKRACHT-methode te gebruiken. Hierbij pakken docenten problemen aan onder het motto ‘elke dag samen een beetje beter’. Een kleine groep docenten werd opgeleid

“WE HEBBEN VEEL COLLEGA'S MET KENNIS EN KUNDE IN HUIS; HET IS ZONDE OM DAAR GEEN GEBRUIK VAN TE MAKEN”

tot coach. Daarna gingen ook anderen er mee aan de slag. Aan alles is nu te merken dat docenten over onderwijs in gesprek zijn. Ze nemen initiatieven zoals een brede inzet van LessonUp, een tool voor interactieve lessen. Rhea: “Daarnaast kijken we meer bij elkaar in de klas. Leerlingen koppelen collega’s aan elkaar: ‘Met die vraag moet u bij die docent zijn!’ Ook vragen meer docenten aan leerlingen om feedback.”

Tijd labelen

De schoolcoaches hebben uren gekregen om de nieuwe manier van samenwerken in te bedden in de organisatie. Marion: “In onze jaarplanning staat om de week een werksessie. We beginnen bijvoorbeeld met een bordsessie van een kwartier: staand rondom een bord vertellen teamleden om de beurt hoe ze erbij staan. We delen succeservaringen, bespreken actiepunten en maken afspraken. Komend jaar gaan we

LeerKRACHT-tijd labelen in de jaarplanner, zodat docenten die tijd echt besteden aan onderwijsontwikkeling. Ook dagen we meer docenten uit om hun successen te delen. Misschien durven ze niet omdat ze niet zeker genoeg zijn over hun eigen kwaliteiten.”

Tips

Niet iedereen staat achter de vernieuwingen. “De verwachtingen zijn hoog, maar de praktijk is soms weerbarstig. We zien wel resultaat”, vertelt Rhea. “Ik vind het zelf bijvoorbeeld erg leuk dat je vakoverstijgend wordt geïnspireerd.” Marion heeft tips voor andere scholen: “Bedenk goed of je klein of groot wilt beginnen. Zorg dat de deuren van de lokalen openstaan: maak het laagdrempelig om bij elkaar in de klas te kijken. Neem de tijd om iedereen te laten aanhaken en blijf de voorlopers uitdagen. Alleen ga je sneller, maar samen kom je verder!” ●

Met elkaar
werken aan
**innoverend
onderwijs**

Kijk voor meer informatie op [Schoolinfo.nl](https://www.schoolinfo.nl)

Maart 2019