

Wat zijn uw wensen én eisen?

Professionalisering van leerkrachten

De onderwijswereld is voortdurend in beweging. Professionalisering van leerkrachten is daardoor niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk. Denk maar aan veranderingen als de aangescherpte referentieniveaus en toetsen met betrekking tot taal en rekenen of de nieuwe cao, waarin leerkrachten extra middelen en tijd krijgen om zich verder te bekwamen. Maar ook door de Wet passend onderwijs en de speciale aandacht voor techniek in het basisonderwijs, is bijscholing nodig. Hoe pakt u dat op uw school aan?

Tekst:
Daphne Doemges-Engelen



‘Een ontwikkeling binnen het team in gang zetten’

Roel van den Bosch, directeur basisscholen De Kleine Wereld in Vaals en Op de Top in Vijlen

“In het onderhandelingsakkoord voor de cao is opgenomen dat voor iedere leerkracht 500 euro professionaliseringsbudget beschikbaar komt. De afgelopen jaren hebben we dat al binnen onze scholen als een vanzelfsprekendheid gehanteerd. Voor iedere leerkracht staat jaarlijks een budget van 500 euro klaar. Er zijn binnen onze scholen twee lijnen van ontwikkeling: een team- en schoolontwikkeling waarin je je als collectief beweegt, maar ook een eigen ontwikkeling van de leerkracht. Die laatste vorm van ontplooiing wordt in grote lijnen uitgewerkt in een persoonlijk ontwikkelplan. Het ‘potje’ van 500 euro per jaar per leerkracht gaat ieder jaar – op schoolniveau – leeg. Daarbij is het wel mogelijk om individueel te kijken naar wat nodig is: als iemand een cursus volgt die voordeliger is, is er op die manier voor een ander ruimte om wat meer te besteden. Overigens bedragen de kosten voor een- of tweedaagse trainingen al vaak 500 euro. Welke training een leerkracht volgt, wordt natuurlijk altijd in overleg bepaald; het moet wel een toegevoegde waarde zijn voor ons onderwijs of de manier van werken.

De scholing waar leerkrachten voor kiezen, varieert van pedagogische training tot bijvoorbeeld training rondom automatisering van het rekenonderwijs. Onze intern begeleider is bijvoorbeeld verantwoordelijk voor onderwijs en zorg: dan vind ik het ook belangrijk dat diegene goed op de hoogte is van de referentieniveaus en alles rondom het thema zorg. We hebben binnen onze school ook opgeleide specialisten, die na de pabo zich specifiek bijscholen op het gebied van taal, lezen of rekenen, maar ook op het gebied van gedrag of alles rondom het jonge kind. Zij kunnen binnen het team een ontwikkeling in gang zetten, zodat de leerkrachten van elkaar leren. We richten ons op het gebied van professionalisering voornamelijk op de instrumentele vaardigheden rekenen, taal en lezen. Dat is de basis en daar ligt onze prioriteit.”

Nancy Dijkstra, directeur van De Ploegschaar in Purmerend

“Ik ben het derde jaar op deze school en werd hier aangenomen omdat de school op een onvoldoende stond. Het was mijn taak om het niveau omhoog te krijgen. In twee jaar tijd is het gelukt om in ieder geval op een voldoende te komen. Bij het hele traject kregen we begeleiding, zodat we de basis op orde konden brengen. Het team is gewisseld qua samenstelling en we hebben bij de selectie gekeken welk type leerkrachten we nodig hebben. Nu zitten we in een fusietraject. Vanuit het bestuur is heel duidelijk een scholingsbeleid neergezet. Ik heb gelukkig een leergierig team, dat ik eerder moet afremmen dan stimuleren. Ik merk dat er nog niveauverschillen in het team zijn. De afgelopen twee jaar hebben we intensieve gesprekken gevoerd en ieder jaar is er aandacht voor het persoonlijk ontwikkelingsplan. De leerkracht geeft zelf aan wat hij of zij nodig vindt aan scholing. Zo was er een leerkracht van wie een kind in de groep te maken kreeg met een sterfgeval. Die leerkracht wilde graag een cursus rouwverwerking bij kinderen volgen. Heel nuttig, en de kennis wordt vervolgens in het team gedeeld. Professionalisering van leerkrachten heeft te maken met twee aspecten: met de basiskennis die je wilt opvijzelen, maar ook met de attitude van leerkrachten. Ze moeten ook zelf willen. Het enthousiasme is er zeker. We proberen nu het eigenaarschap van leerkrachten aan te spreken.



‘Eigenaarschap van leerkrachten aanspreken’

Nieuw is dat we via een webbased omgeving de leerkrachten zelf hun eigen budget willen laten beheren. Zo kunnen ze zelf kijken hoe ze het bedrag in willen zetten. De volgende stap is echter: hoe zet je professionaliteit dusdanig goed in, dat mensen zichzelf beter kunnen ontwikkelen? De scholing en training die de leerkrachten volgen, moet gericht zijn op de school, maar ik geloof ook sterk in het aanboren van iemands passie en energie. Als je iemand iets laat leren wat die persoon echt interesseert, zet je die persoon in zijn kracht. Natuurlijk keuren we geen cursus breien goed, maar ik zie het wel breed. Zo wilde een collega een cursus lifecoaching volgen. Dat kan privé, maar ook op het werk van pas komen. Ik redeneer: als het jou meer tools geeft hoe je een gesprek aangaat met ouders, is het goed. Sommige kennis willen we schoolbreed verder ontwikkelen, zoals basiskennis van techniek. Maar voor andere vaardigheden hebben we ook specialisten. Zoals een taalcoördinator.

Wat betreft het scholingsbudget merk ik dat we echt keuzes moeten maken. Natuurlijk is er een bepaald deskundigheidspotje dat ook een bodem heeft, maar ik probeer wel zoveel mogelijk aan wensen tegemoet te komen; investeren in leerkrachten is essentieel.”

‘Opleiden heeft ook te maken met de attitude van leerkrachten: ze moeten zelf willen.’



'Waar het kan, zetten we scholing groot in'

Martijn Bakker, directeur van Basischool De Krullebaar, Nieuwegein

"Onze stichting bestaat uit veertien schoollocaties, die worden gerund door in totaal dertien directeuren. Eens in de veertien dagen hebben we overleg met alle directeuren, samen met het bestuur. Professionalisering van leerkrachten en een thema als de aangescherpte referentieniveaus komt dan uiteraard ook aan de orde. Vanuit de stichting is een nascholingsbudget beschikbaar. Er is geen vast budget per leerkracht, maar in overleg maken we keuzes welke trainingen gezamenlijk worden gevolgd, en welke coaching nog individueel wordt

aangevraagd. Ik overleg met de leerkrachten. Gerelateerd aan de uitkomsten van de gesprekkencyclus en de ideeën voor zijn of haar persoonlijk ontwikkelingsplan, kijken we welke training voor de ontwikkeling van die persoon van belang is. Het is enerzijds de bedoeling dat we als scholen zelf met leerkrachten invulling geven aan nascholing. Mensen kunnen zelf iets aandragen en meedenken. Daarnaast is er ook beleid vanuit de stichting, zoals de mogelijkheid om gezamenlijk intern de IB-opleiding te volgen. Dat samenspel leidt tot keuzes voor bepaalde scholing.

We hebben bijvoorbeeld ook de mogelijkheid om gedragsspecialisten, rekenspecialisten en taalspecialisten op te leiden. Waar het in-company kan, doen we dat ook. Gezamenlijke scholing voor de hele stichting geeft eenheid. Dan spreken we allemaal dezelfde taal. Waar het kan, zetten we scholing groot in; waar het moet, houden we het klein. Door deze constructie is het mogelijk om ook de wat duurdere trajecten in te kopen. Voor een beetje degelijke opleiding ben je al zo over de 2000 euro per jaar kwijt. Van een klein budget per school kun je dat nooit voor meerdere collega's tegelijk financieren. Ik ben tevreden over het feit dat we de mogelijkheid hebben binnen de stichting om onze nascholing zo in te vullen. Datgene wat we nu graag willen, gebeurt ook. De mogelijkheden om mensen te scholen zijn absoluut aanwezig.

Als iemand een individuele training volgt, wordt de kennis vervolgens wel teruggekoppeld aan het team. Daardoor krijgt het team min of meer vergelijkbare kennis: met z'n allen profiteren we dan van het lijntje dat iemand gelopen heeft.

Elke schooldirecteur brengt de plannen rondom nascholing met zijn team in kaart en sluit het kort met het bestuur. We proberen te zorgen dat datgene wat we aan opleidingen bieden, aansluit bij wat er van ons gevraagd wordt. We willen uiteraard zo snel mogelijk voldoen aan de eisen en verplichtingen vanuit de overheid. De leerkrachten zelf zijn zich ook bewust van de noodzaak om te trainen en bij te scholen."

'Gerelateerd aan de uitkomsten van de gesprekkencyclus en de ideeën voor zijn of haar persoonlijk ontwikkelingsplan, kijken we welke training voor de ontwikkeling van die persoon van belang is.'

Nicole Roeken, directeur van KPO Basisschool Het Talent in Roosendaal

We stellen een jaarplan op waarin we speerpunten benoemen voor het komende schooljaar. Vervolgens kijken we of we zelf de expertise in huis hebben, inkopen of vergaren door opleidingen. Er is een bepaald budget vanuit het bestuur beschikbaar. Ik heb een klein team van acht personen en kom prima met het budget uit. In sommige gevallen kopen we een teamscholing in, die bijvoorbeeld 1500 euro kost. Daar is dan het hele team bij betrokken. De rest van het budget dat jaar is vervolgens beschikbaar voor individuele trainingen. Zo volgt een leerkracht momenteel een gymopleiding en een andere leerkracht is geïn-teresseerd in een Rots & Water-training, een socialecompetentietraining. Mijn bestuur is daar trouwens ook heel flexibel in. Als mijn budget niet toereikend zou zijn, en ik heb een goed doordracht plan of een heel gemotiveerde leerkracht, dan wordt er wel ruimte voor gemaakt. Twee jaar geleden volgde het team een kanjertraining met als doel kinderen wat meer weerbaar te maken en sociale vaardigheden aan te leren. Nu zijn ze toe aan een opriscursus; om gecertificeerd te blijven is er een herhalingsmoment nodig. De kernvakken zijn bij ons echt de basis: daar draait het om. De rekencoördinator en taalcoördinator bereiden samen met mij de teamvergaderingen voor op de ontwikkelingen rondom respectievelijk rekenen en taal; zij delen hun kennis en kunde. Maar ik vind dat alle leerkrachten over voldoende eigen vaardigheden moeten beschikken en daarnaast de nieuwe ontwikkelingen moeten volgen.

Naast de basisvakken heeft ook techniek onze aandacht. We werken vanuit het principe van meervoudige intelligentie. Het team is daar een aantal jaren geleden in geschoold. Verder heeft één leerkracht de rol van techniekcoördinator binnen de school. Tijdens teamvergaderingen praat ze ons bij en ze zet tevens een plan uit voor technieklessen voor de hele school. Als directeur krijg ik alle post binnen en lees ik dus ook informatie over nieuwe cursussen en opleidingen. Soms lees ik iets waarvan ik denk: dat zou goed bij die collega passen. Dan breng ik het zeker onder de aandacht bij die leerkracht. Maar het is vaak andersom: dat leerkrachten zelf iets aandragen en vragen of ze de betreffende training of opleiding mogen volgen. Ik heb een heel gemotiveerd team. Dat is fijn; ik vind het heel belangrijk dat mensen plezier hebben in hun werk. Dan zijn ze vanzelf gemotiveerd om zich te laten scholen of een cursus te volgen. Het onderwijs is voortdurend in beweging. We proberen daar zo goed mogelijk op in te haken. Per jaar maken we een activiteitenplan; dat biedt houvast, ook op het gebied van professionalisering. De scholing laten we daar zoveel mogelijk op aansluiten."



'Zo goed mogelijk aansluiten op beweging in het onderwijs'

'Zelf heb ik op het gebied van nascholing ook nog de nodige wensen. Ik vind het heel interessant om me te verdiepen in het thema financiën, dat wordt steeds belangrijker op de werkvloer. En daarnaast wil ik me nog verder bekwamen in het coachen en leiding geven aan mensen.'