

DOT-C: spin in het professionaliseringsweb

Canisius / Partnerschap 2 in Oost-Nederland

Een leven lang leren; dat is het uitgangspunt van het professionaliseringsbeleid van het Canisius, scholengemeenschap met locaties in Almelo en Tubbergen. De professionaliseringsactiviteiten zijn dan ook gericht op studenten, nieuwe, startende en ervaren leraren. We praten erover met Peter Koopman, lid van de centrale directie en voorzitter van de aspirant-opleidingsschool Partnerschap 2 in Oost-Nederland, en de schoolleiders Desiree Hulsman en Martijntje Schepel. Zij maken deel uit van het docentenopleidingsteam, dat een centrale rol speelt in het professionaliseringsbeleid van de school.

Of je nu stage loopt, net als leraar begint of in de laatste jaren van je carrière zit. Met professionaliserings- en ontwikkelwensen kun je terecht bij het docentenopleidingsteam van het Canisius, kortweg DOT-C genoemd. Dit team, dat beide locaties bedient, bestaat uit zes schoolleiders. Van elke locatie is er een lid van de schoolleiding nauw betrokken. Het DOT is op het Canisius de spin in het professionaliseringsweb, en participeert ook actief binnen het partnerschap Samen Opleiden in de regio. Schepel, voorzitter van het DOT, vertegenwoordigt de school in de kerngroep van het partnerschap. “We moeten af van het beeld dat Samen Opleiden alleen maar gaat om

studenten. “Het gaat ook om de ondersteuning en professionalisering van werkplekbegeleiders, startende en ervaren docenten.”

“Dat is ook de visie van het partnerschap”, voegt Koopman toe. “Een ‘leven lang leren’ is het adagio. Dus naast het opleiden van aankomende docenten, is er een begeleidingsprogramma voor startende docenten en zijn er allerlei scholingsmogelijkheden voor zittende docenten. Maar als een schoolleider of werkplekbegeleider een student begeleidt, heeft dat ook effect op zijn eigen professionaliteit. Iedereen leert.”

Ondersteuning werkplekbegeleiders

Het docentenopleidingsteam volgt de laatste jaren steeds meer een vraaggestuurde werkwijze, en er wordt in toenemende mate interne expertise ingezet. “We hebben veel kennis en expertise in huis,” zegt Hulsman, “dus vaak is het niet nodig om externe deskundigen in te schakelen.”

Zo gaan Schepel en Hulsman op de scholingsmiddagen zelf de cursus ‘Ontwikkelingsgericht begeleiden’ voor werkplekbegeleiders geven. Deze cursus van Windesheim Zwolle, bieden zij nu in eigen huis aan, in een veilige setting binnen de eigen context. Zo wordt de drempel voor deelname verlaagd. Dat is belangrijk, omdat de deelnemers onder andere filmbeelden met elkaar delen, vertelt Schepel. “De input voor de cursus halen we uit de praktijk, uit gevolgde scholing

en bij de opleidingsinstituten, waarmee we regelmatig contact hebben.”

In verband met de nieuwe bekwaamheidseisen en daaraan gekoppelde nieuwe beoordelingscriteria voor studenten, is de ondersteuning van werkplekbegeleiders dit schooljaar een aandachtspunt van het DOT. Hulsman: “Daarom bieden we nu die cursus aan, en daarnaast – en dat is ook nieuw – is elke werkplekbegeleider gekoppeld aan een schoolopleider van het DOT. Die fungeert als sparringpartner en biedt de werkplekbegeleider één-op-één ondersteuning. We hopen de werkplekbegeleiders zodoende beter te ondersteunen, zodat zij op hun beurt studenten optimaal kunnen begeleiden.”

Breed aanbod

In vervolg op het eerdere BSL-traject dat door de universiteit van Groningen werd uitgevoerd, heeft het DOT een eigen driejarig begeleidingsprogramma voor starters ontwikkeld. Startende leraren worden gekoppeld aan een DOT-begeleider, die op basis van de doelen van de starter lesbezoeken uitvoert, video-opnames maakt en als sparringpartner en luisterend oor fungeert. Daarnaast krijgen starters intervisie en zijn er themabijeenkomsten over onderwerpen die de starters zelf aandragen.

Daarnaast organiseert het DOT thema-bijeenkomsten voor álle docenten. “Studenten zijn hier ook welkom”, zegt Hulsman. “Zij kunnen

leren van docenten, maar kunnen ook nieuwe invalshoeken inbrengen, die voor docenten leerzaam zijn. Studenten en docenten kunnen leren van elkaar.”

Ervaren docenten doen ook in toenemende mate een beroep op het DOT. Ze hebben een leervraag of worden door hun teamleider verwezen. Daarmee is het DOT een schakel in de doorlopende lijn van opleiding, begeleiding en professionalisering. “Streven is om het personeelsbeleid en het professionaliseringsbeleid met elkaar te verbinden”, zegt Koopman. “In de ideale wereld bespreekt de teamleider aan het begin van het jaar met elke docent de professionaliseringsplannen, en is dat gedurende het hele jaar een punt van aandacht in de IPB-cyclus. Dat gebeurt nog niet voldoende. Zeker nu docenten meer ontwikkeltijd krijgen, is het belangrijk dat de professionele ontwikkeling structureel op de agenda staat in gesprekken tussen leidinggevende en docent.”

Videofeedback

Eén van de interventies waarvoor steeds meer docenten – al dan niet op advies van de teamleider – het DOT inschakelen, is videofeedback, een methodiek waarin drie schoolopleiders, waaronder Schepel en Hulsman, zijn geschoold. Zo'n coachingstraject bestaat uit minimaal drie lesbezoeken waarbij video-opnames worden gemaakt die vervolgens worden besproken in coachingsgesprekken. Uitgangspunt is de

leervraag van de docent. “Het gaat er niet om wat wij van de les of van de docent vinden,” zegt Schepel, “maar dat de docent zich aan de hand van de beelden en onze vragen bewust wordt van zijn blinde vlekken of zijn gedrag, en aan het denken wordt gezet over wat hij anders kan doen. Het is een behoorlijk confronterende aanpak, maar het werkt heel goed om patronen te doorbreken. Tot nu toe is er geen enkele docent die er geen profijt van heeft gehad. Ook vaksecties gebruiken videobeelden om good practices met elkaar te delen, en zo samen te werken aan vernieuwing en ontwikkeling van het vak.”

Naast videofeedback, maken studenten en steeds meer docenten gebruik van Iris Connect, een systeem dat alle scholen van het Partnerschap Samen Opleiden hebben aangeschaft. Hierbij maakt de docent (in opleiding) met twee iPads zelf opnames in de klas. Eén camera registreert het gedrag van de docent en de andere camera brengt de reacties van leerlingen in beeld. “Je bent zelf eigenaar van die beelden,” vertelt Hulsman, “dus je bepaalt zelf met wie je ze deelt en aan wie je feedback vraagt. Dat maakt deze methode veilig, maar dat heeft ook een keerzijde. Want als je besluit om de beelden voor jezelf te houden, bijvoorbeeld omdat je teveel gefocust bent op je tekortkomingen, dan blijf je daarmee zitten en dat helpt je meestal niet om verder te komen. Daarom stimuleren we mensen om de beelden altijd te delen met anderen.”

De kracht van feedback

Het DOT heeft veel bereikt, maar er zijn ook nog ambities. Zo is er de wens om het professionaliseringsbeleid nog beter in te bedden in het HR- en loopbaanbeleid, zodat het vanzelfsprekend is dat alle docenten deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten om zich verder te ontwikkelen.

Koopman hoopt dat de kracht van feedback de komende jaren nog meer zal worden benut. “Niets is zo effectief voor het leren als goede feedback. Dat geldt voor het leren van leerlingen, van studenten, en voor het leren van docenten. We hebben daarom de ambitie om feedback in onze school te versterken, zodat het optimaal wordt ingezet tussen docenten onderling, maar ook in de lijn. Dat vind ik een belangrijk ontwikkelpunt voor onze school. Leren zichtbaar maken, daar gaat het om.”

Meer informatie

Martijntje Schepel
m.schepel@canisius.nl

Desiree Hulsman
d.hulsman@canisius.nl