

DE WERKPLAATS

Gereedschap voor docentprofessionalisering in het mbo



Hoe kunnen we het leren van docenten (in opleiding) binnen onze school stimuleren? Vanuit deze vraag is Mbo Menso Alting Zwolle (onderdeel van de Landstede Groep) in 2019 gestart met werkplaatsen. Een werkplaats is een plek voor mbo-docenten waar opleiden en professionaliseren samenkomen. Het is een eigentijdse vorm van een professionele leergemeenschap, gekenmerkt door vraaggericht werken, waar ruimte is voor reflectieve dialoog en kennisdeling. Binnen een werkplaats gaat een groep docenten in een of meerdere bijeenkomsten in dialoog over een onderwerp waar zij gezamenlijk een vraag over hebben en zich in willen verdiepen. Tijdens deze bijeenkomst is er een expert aanwezig die verdieping aanbrengt binnen het thema dat wordt besproken. In dit artikel lees je meer over de bouwstenen van de werkplaats zoals ze zijn vormgegeven binnen Menso Alting en waarom deze werkplaatsen hebben gewerkt. Deze veelbelovende manier van docentprofessionalisering wordt bekeken vanuit theoretisch perspectief en aangevuld met ervaringen vanuit de praktijk.

Karin Messelink, docentonderzoeker Practoraat Docentprofessionalisering

Als we het hebben over docentprofessionalisering dan kijken we daar naar als een complex proces waarin docenten actief aan het leren zijn en heeft het tot doel om steeds beter te worden in het beroep (Opfer & Pedder, 2011; Borko, 2004). Een leerproces is, net als voor iedere student, voor iedere docent anders. Dit vraagt om maatwerk in docentprofessionalisering. Aansluitend bij wat we weten over effectieve docentprofessionalisering, is het is dan ook de leervraag van de docent die centraal staat en voorwaardelijk is bij het vormgeven van de werkplaats bij mbo Menso Alting. Door aan te sluiten bij werkgerelateerde leerdoelen en interesses van de docenten werkzaam binnen verschillende teams, worden de werkplaatsen binnen Menso Alting als zinvol ervaren.

Evidence-informed

Er is veel onderzoek gedaan naar kenmerken van effectieve docentprofessionalisering en specifiek naar kenmerken van professionele leergemeenschappen (Van der Boom e.a. 2021). Kennis uit deze onderzoeken geven een waardevolle duiding van kenmerken. Deze zijn meegenomen bij de vormgeving en uitvoering van de werkplaatsen binnen Menso Alting.

“

Ik heb gekozen voor de titel 'werkplaats' omdat het gebaseerd is op het gildeleren. Binnen het gildeleren onderscheidt men de 'leerling' die meeloopt met de 'meester' en zich gaandeweg door afkijken, oefenen, meelopen, overnemen de beroepshandelingen eigen maakt. Door samen op te trekken heeft de werkplaats een dialogisch karakter.

”

Jenny Terpstra-Tromp, oprichter van de werkplaats

Kenmerken van effectieve professionalisering

(Uit: Hagedoorn, 2021, p.34)



De mate waarin de activiteit gerelateerd is aan de eigen werkcontext van de docent

Een sterke inhoudelijke focus.



Aansluiting bij de werkgerelateerde behoeften en interesses van de docenten zelf

Samenhang met de visie en het beleid van de school.



Participatie van collega's, de interactie tussen docenten en de kwaliteit van deze interactie.

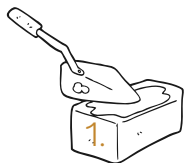
Tijd en duur. Er is tijd nodig om te leren en om het geleerde daadwerkelijk te laten leiden tot verandering in denken en/of doen.



De mate waarin een activiteit aanzet tot actief leren. Concreet betekent dat dat er aandacht zou moeten zijn voor bijvoorbeeld reflectie, zelf organiseren, onderzoeken en creëren.

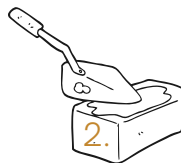
Bouwstenen

Vier bouwstenen van de werkplaats zijn leidend geweest voor de vormgeving en uitvoering in de praktijk. Hieronder worden deze bouwstenen verder uitgewerkt.



Vraaggericht en zinvol

Binnen de werkplaats staat de leervraag van de docent centraal en werken we daarom alleen vraaggericht en niet aanbodgericht. Daarmee is vraaggericht werken de eerste bouwsteen van de werkplaats. Vraaggericht werken geeft aan het leren in de werkplaats een spontaan karakter en op deze manier kan het eenvoudig aansluiten bij de werkgerelateerde behoeften, leerdoelen en interesses van de docenten zelf. Hierdoor draagt het bij aan de mate waarin de leeractiviteit als zinvol wordt gezien door de docent zelf. Zinvolle professionalisering geeft docenten overtuigende antwoorden op vragen als 'Wat levert het mij eigenlijk op als docent?' 'Worden mijn studenten er beter van?' en 'Word ik er als docent vrolijker van?' (Van Veen e.a., 2010).



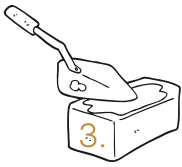
Dialogoog

De tweede bouwsteen van de werkplaats is een centrale positie van de dialoog. Een belangrijke sleutel om docenten in hun kracht te zetten (Brouwer e.a., 2018). Middels een dialoog onderzoekt de docent zichzelf, de ander en het team op standpunten, visies en meningen (Stevens, 2018; Ros, 2015). Met elkaar creëren docenten een omgeving waarin gesprekspartners open staan voor de kennis en ervaringen van anderen (Moerkamp & Hermanussen, 2013). Gesprekspartners willen elkaar niet overtuigen van het eigen gelijk, maar op een kritische en reflectieve manier de eigen praktijk onderzoeken en verbeteren (Brouwer e.a., 2020).



Voor mij was de werkplaats over talentvol ontwikkelen erg waardevol, omdat ik samen met een expert in gesprek kon gaan en ervaringen heb uitgewisseld met collega's uit andere teams.



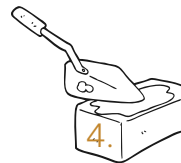


Samen Opleiden en professionaliseren

De derde bouwsteen betreft de rol van Samen Opleiden. Binnen mbo Menso Alting Zwolle is de schoolopleider verantwoordelijk voor het opleiden en begeleiden van docenten binnen de school. Daarbij is het opleiden van docenten sterk verbonden aan het professionaliseren van startende en ervaren docenten. Door deze verbinding creëert de school een lerende cultuur.

Deze structuur zorgt ervoor dat de schoolopleider op de hoogte is van actuele leervragen van docenten van verschillende teams en opleidingen. De leervragen zijn essentieel bij het vormgeven van een werkplaats, zodat deze aansluit op de vraag van de docent. Naast de schoolopleider speelt de onderwijsadviseur en de teamleider een belangrijke rol in het beluisteren van de leervragen. Samen horen zij waar de urgentie is en de overeenkomsten zijn, waardoor ze samen kunnen ontdekken over welke vraag er een werkplaats wordt georganiseerd. De meerwaarde van de combinatie Samen Opleiden en professionaliseren is onder andere beschreven in de onderzoek van Hermanussen e.a. (2021).

Zij stellen dat er nieuwe kennis de scholen in komt door Samen Opleiden en professionaliseren te verbinden. Deze kennis over het ontwikkelen, uitvoeren of evalueren van onderwijs wordt samen gemaakt, wat een impuls geeft aan de kwaliteit van het onderwijspersoneel.



Expert

De laatste bouwsteen betreft een sterk inhoudelijke focus van de activiteiten binnen de werkplaats door het benutten van een expert. Deze expertise kan gericht zijn op bijvoorbeeld vakinhoud, vakdidactiek, verbeteren van het eigen onderwijs of het leren van studenten. Om de inhoudelijke focus richting te geven is bij elke werkplaats een expert aanwezig. Deze expert deelt zijn of haar vaak specifieke kennis over het onderwerp dat tijdens de werkplaats wordt besproken. Ervaringen laten zien dat deze rol van expert bijdraagt aan de kwaliteit van de dialoog omdat het benutten van de bestaande kennisbasis de vraag expliciteert en het gesprek verdiept.

Hoe het werkt

1. Leervraag beluisteren

Als we van dichtbij gaan bekijken wat er binnen de werkplaatsen van mbo Menso Alting Zwolle gebeurt dan begint het altijd met het beluisteren en ophalen van de leervraag. Dit kunnen verschillende collega's doen, maar binnen mbo Menso Alting Zwolle spelen de schoolopleider, onderwijsadviseur en teamleiders hierin samen een belangrijke rol. Zij brengen de vragen van de docenten bij elkaar en ontdekken waar de gezamenlijke leervraag ligt.

2. Expert

Op basis van deze leervraag wordt er een expert gezocht die veel van het betreffende thema afweet. Dat kan een directe collega zijn of iemand van buiten de organisatie. Te denken valt aan een onderwijsadviseur wanneer er een vraag ligt over formatief handelen, een trainingsacteur als het gaat om ervaringsgericht onderwijs of een docent-onderzoeker wanneer er een leervraag ligt op het gebied van praktijkgericht onderzoek. De expert speelt een belangrijke rol in het expliciteren van de leervraag.

3. Aan het werk

Als de leervraag gesteld is wordt er een locatie gezocht en de leervraag wordt gedeeld. De docenten die graag meer willen leren over deze vraag komen samen binnen de school of op een inspirerende plek buiten de school. Tijdens de werkplaats gaan de deelnemers met elkaar in dialoog onder leiding van een dialoogleider. De expert draagt bij met eigen ervaringen gecombineerd met perspectieven vanuit de literatuur. Bij de afronding van de werkplaats wordt met elkaar bepaald wat het vervolg is. De werkplaats kan eenmalig zijn in een uur tijd, maar de praktijk leert ons dat er regelmatig een vervolgvraag ontstaat.

“

Ik ben op verschillende momenten betrokken bij de werkplaats. Als onderwijsadviseur ben ik op de hoogte van de leervragen die er zijn binnen de verschillende teams. Deze vragen geef ik door en stem ik af met de schoolopleider. Daarnaast heb ik expertise op verschillende onderwijskundige thema's. Deze expertise breng ik in als er een werkplaats wordt georganiseerd.

Onderwijsadviseur, Landstede Groep

”

Sleutelrol

De eerste ervaringen laten zien dat het een passende vorm is voor docentprofessionalisering binnen de school. De bouwstenen zijn hierbij consequent leidend geweest in de vormgeving en uitvoering van de werkplaats.

Om de werkplaats als leergemeenschap van waarde te laten zijn is het van belang dat leidinggevendenden bewust zijn van de rol die zij hierin spelen. 'Een organisatie kan niet zomaar leren, de betrokkenen moeten daarvan het collectief belang herkennen en open staan voor onderlinge feedback.' (Klatter & Van den Meer, 2017, p.1). De schoolleiding kan dat onder andere doen door betrokken te zijn, het leren in een professionele leergemeenschap te bevorderen en de medewerker professionele ruimte te gunnen (Roelofs, 2016) en dus tijd en ruimte organiseren voor een werkplaats. Daarnaast is er specifiek een sleutelrol voor de teamleiders. Naast dat zij een belangrijke bijdrage leveren in het



In de werkplaats nemen docenten als vanzelf de regie over hun professionele ontwikkeling. Met de effectieve kenmerken als basis en de dialoog die het mogelijk maakt om samen met en van elkaar te leren, werken we aan een kwaliteitscultuur. Combineer dat met het bewustzijn van leidinggevendenden voor het belang van leren, dan is de werkplaats een veelbelovende ontwikkeling voor docentprofessionalisering in het mbo!



Jenny Terpstra-Tromp, Lerarenopleider en oprichter van de werkplaats

beluisteren van de leervragen die er leven onder de collega's, zijn zij het die sturing geven aan professionalisering in de praktijk en in belangrijke mate bepalen hoe professionaliseringsbeleid door medewerkers wordt ervaren (Runhaar en van Woerkom, 2018).

Vervolg

De positieve ervaringen met de werkplaats, zoals vormgegeven en uitgevoerd bij mbo Menso Alting Zwolle, biedt het practoraat Docentprofessionalisering een interessante context voor praktijkgericht onderzoek. Zij starten in opdracht van mbo Menso Alting met praktijkonderzoek naar de dialoog binnen de context van de werkplaats. Daarnaast biedt de ervaring binnen deze schoollocatie van Landstede Groep een waardevol uitgangspunt voor het vormgeven van duurzame professionalisering van mbo-docenten binnen andere schoollocaties.

Over ons



Karin Messelink (kmesselink@landstedegroep.nl) is als docentonderzoeker werkzaam bij het [practoraat Docentprofessionalisering](#) van Landstede Groep en is daarnaast verbonden aan [mbo Menso Alting Zwolle](#) waar zij de focus heeft gelegd op de rol van onderzoek en professionalisering.



Jenny Terpstra-Tromp (j.terpstra-tromp@windesheim.nl) is lerarenopleider pdg-mbo bij Hogeschool Windesheim en oprichter van de werkplaats binnen mbo Menso Alting Zwolle. Als schoolopleider was zij tot 2022 betrokken bij het opleiden en professionaliseren van (startende) docenten bij Landstede mbo.

APA-referentie

Messelink, K. (2022). De werkplaats. Gereedschap voor docentprofessionalisering in het mbo. Zwolle: Landstede Groep

Literatuur

Borko, H. (2004). Professional Development and Teacher Learning: Mapping the Terrain. *Educational Researcher*, 33(8), 3-15

Brouwer, P., Baay, P. & Hofland, A. (2018). De kwaliteit van het middelbaar beroepsonderwijs is goed (position paper). Amsterdam: Gemeente Amsterdam

Brouwer, P., Doppenberg, J., & van Kan, C. (2020). Samenwerken aan onderwijskwaliteit. *Development*, 2, 24-29.

Hagedoorn, M. (2021). Practorale rede practoraat Docentprofessionalisering: Het doorbreken van bestaande patronen in het mbo. Zwolle: Landstede Groep.

Hermanussen, J., & Van Herpen, S., m.m.v. Van Bussel, M., Ferket, R., Groot, A., Almushat, A., & Wagemakers, S. (2021). De meerwaarde van Samen Opleiden & Professionaliseren: Input ten behoeve van de groeistrategie. 's-Hertogenbosch: ECBO.

Klatteer, E., & Meer, M. van der (2017). Een lerende instelling. Geraadpleegd van: <https://www.scienceguide.nl/2017/03/een-lerende-instelling/>

Moerkamp, T. & Hermanussen, J. (2013). In gesprek over teamdoelen en professionele identiteit. Utrecht/'s-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Opfer, V.D. & Pedder, D. (2011) Conceptualizing Teacher Professional Learning. *Review of Educational Research*, 81, 376-407.

Roelofs, T. (2016). Professionele ontwikkeling van leraren in de context van de opleidingschool. Geraadpleegd van https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2016/12/180226-ProfessioneleOntwikkelingLerarenContextOplSchool_POVO_LR.pdf

Ros, A. (2015). Leraren in gesprek: Dialoog door onderzoek. Geraadpleegd van https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2016/08/180226-LerarenInGesprekDialoogDoorOndezoek_PO_LR.pdf

Runhaar, P., & Van Woerkom, M. (2018). Teamleiders aan het roer van teamontwikkeling. Op weg naar teamgericht HRM in het mbo. Wageningen University / Tilburg University.

Stevens, R. (2018). Het Dialoogmodel; Dialoog en de kunst van het samen werken aan kwaliteit. Geraadpleegd van <https://eqavet.nl/kwaliteitscultuur-versterken-in-onderwijsteams-in-het-mbo-10-inzichten/>

Van der Boom-Muilenburg, E., Poortman, C., de Vries, S., Schildkamp, K., & van Veen, K. (2021). Leiderschap voor onderwijsontwikkeling: van idee naar duurzame PLG. Uitgeverij Phronese.

Van Veen, K., Zwart, R., Meirink, J., & Verloop, N. (2010). Professionele ontwikkeling van leraren. Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren. Groningen: ICLON / Expertisecentrum Leren van Docenten.