

Afsluitende bijeenkomst ROWF

Tom Poes, verzin een list!

Op 11 juni 2008 hield de ROWF een afsluitende bijeenkomst. Het eerste deel bestond uit een presentatie van Corinne van Velzen. Zij maakte een vergelijking tussen de opleidingsschool en voorbeelden uit een huisartsenpraktijk en van Shell. Hierbij stelde zij de volgende zaken aan de orde.

Uitgangspunt voor de Regionale Opleidingsschool is leren, individueel leren en leren van en met elkaar. Iedereen in de school leert: de aankomende docent, de net gestarte docent, de gesettelde docent, het onderwijsondersteunend personeel, de teams, de schoolleiding en de organisatie. Met het uiteindelijke doel: het leren van de leerling!

De situatie over vijf jaar: (2013)

Wat is er op uw school gebeurd?

Is er een situatie ontstaan waarin alle medewerkers kunnen (blijven) leren en waarbij nieuwe docenten behouden blijven voor het beroep?

De leerling mogen geen last hebben van de nieuwe ontwikkelingen en de school moet er profijt van hebben!

Centrale vraag: Hoe organiseer je leerprocessen van studenten, aankomende docenten en ervaren docenten efficiënt en effectief, zonder onnodige schade aan het welbevinden van leerlingen toe te brengen en met behoud van (nieuwe) docenten voor het beroep?

Na de presentatie legde zij de discussiegroepen stellingen voor om te bespreken en vooral om creatieve oplossingen te verzinnen, m.a.w. “Tom Poes, verzin een list!”

Stelling 1: *Om het leren op de werkplek mogelijk te maken is een cultuur waarin leren voor alle betrokkenen bij de school vanzelfsprekend en zichtbaar is, een voorwaarde.*

Vraag: ‘Op welke wijze gaan jullie deze vanzelfsprekendheid zichtbaar maken voor iedereen binnen en buiten de school?’

Reacties: Deze varieerden van ‘communicatie’(personeelsblad, website, e-mail) tot ‘gestructureerd kennis uitdragen na scholing’. Anderen spraken van zaken in het rooster vastleggen, een fysieke plek(zaaltje met glas) te ontwerpen, tevens stelde men voor de zgn. ‘good practices’ te ventileren. Ook opperde men het ‘leren-van-iedereen’ idee. (incl. management).

De suggesties ‘het eigen koninkrijk openstellen’ en ‘publicatie van hetgeen men geleerd heeft, op de website van de school,’ werden eveneens geopperd.

Stelling 2: *Beginnende leraren hebben het, ook al zijn ze startbekwaam, vaak nog heel moeilijk.*

Vraag: Welke maatregelen gaan jullie nemen om ervoor te zorgen dat ze in het beroep blijven, zich verder kunnen ontwikkelen en een acceptabel inkomen hebben?

Reacties: Naast school moet er ruimte blijven voor “de kroeg!” (oud Brabants gezegde!) Of voor sporten, postzegels verzamelen en andere hobby’s.

Kortom de beginnende docent moet zijn sociaal leven serieus nemen. Het is voor de beginnende leraar eveneens prettig om deel uit te maken van een uitwisselingsproject (voor docenten!) met andere scholen, ook internationaal. Daardoor verbreedt hij zijn horizon en krijgt hij mogelijk een andere kijk op zijn functioneren.

Het is sowieso wenselijk dat er een budget voor scholing is.

‘Binden met elastiek’ werd ook voorgesteld: de docent bezoekt veelvuldig vakconferenties, brede conferenties en vakoverstijgende scholing. (zo’n negen keer per schooljaar!)

Er moet een opleidings- en ontwikkelfonds komen, daartoe wordt geld aangewend uit het potje 'incidenteel'. De leeromgeving moet gefaciliteerd zijn. Dat houdt ook in dat er begeleiding is/blijft vanuit de onderwijsinstelling benevens ondersteuning vanuit het opleidingsinstituut.

Elke beginnende docent krijgt een 'voucher' van 10.000 euro, om uit te geven aan zijn ontwikkeling.

De lesgevende taak wordt in drie jaar opgebouwd naar 100%.

Als basis houdt men aan: aanstelling op maximaal 80%; in het eerste jaar een maximale lestaak van 50%, de overige 50% besteden aan ontwikkeling en leerproces!

Stelling 3: *Leren vraagt om uitproberen, fouten maken en risico's nemen.*

Vraag: Op welke manier gaan jullie ervoor zorgen dat leerlingen niet de dupe worden van hun lerende docenten in spé, terwijl die docenten wel kunnen blijven leren?

Reacties: Er waren er vele o.a. deze: 'Op welke manier zorgen we ervoor dat leerlingen en de lerende docenten iets extra's meemaken?' Tevens sprak men over vakkennis en randvoorwaarden als stevig vangnet voor de beginnende docent! Hij moet vinden, binden en boeien! Niet bevoogdend, wel inspirerend zijn; je moet te allen tijde student mogen zijn! Door de student komt de buitenwereld binnen, daarbij dient hij de visie op het leren in het oog te houden, ervan uitgaande dat iedereen leert.

Teamteaching door medestudent (oudere jaars) werd genoemd alsmede de suggestie de leerling een rol te geven in de begeleiding van de student. (observeren van een les en gerichte feedback).

'Maak studenten al in het eerste leerjaar verantwoordelijk voor (delen van) lessen. Laat ze kennismaken van de ontwikkelingslijn VMBO 4 – VWO 6.'

'Haal gastdocenten in de school,' zo luidde één van de reacties. (vakexperts, gastlessen, praktijkmensen, native speakers).

Tot slot:

"Fouten Vieren"

U weet wel, van je fouten kun je leren.....

Tot slot

Deze presentatie en de reacties op de stellingen (listen) verdienen een vervolg. Het is van belang dat de scholen afwegen welke ideeën men ondersteunt, met oog op de toekomst als opleidingsschool.

Dank aan Corinne die de creativiteit in ons boven bracht.

Het tweede deel van de bijeenkomst werd ingevuld door de eindproductie van vier nieuwe schoolopleiders, Liezbeth Hendriks, Sjef Roest, Roswitha Fens en Marco Kragten. In hun komische, maar ook confronterende bijdrage werd het beeld geschetst van de dagelijkse praktijk van de schoolopleider. Op zich was dit nog een 'list' om onze ogen te openen en het draagvlak te vergroten voor de opleidingsschool. Het certificaat van schoolopleider komt hen terecht toe. Gefeliciteerd.