

Professionaliseringsagenda werpt vruchten af. En hoe!

Weinig samenhang tussen de verschillende teams, achterblijvende rendementen en studenten die vooral de theorielessen erg saai vonden. Wie zo'n anderhalf jaar geleden een kijkje nam bij ROC Mondriaan voor Horeca en Facilitaire dienstverlening, zag dit beeld. Hoe anders is het

nu. Met een professionaliseringsagenda werd geïnvesteerd in de didactische en pedagogische vaardigheden. Docenten en studenten zijn enthousiast en als kers op de taart kreeg de opleiding eerder dit jaar van de Inspectie weer een voldoende. **MAARTEN JISKOOT**

ROC MONDRIAAN VOOR HORECA EN FACILITAIRE DIENSTVERLENING NAAR EEN HOGER NIVEAU VAN HET PEDAGOGISCH-DIDACTISCHE KLIMAAT

De school voor Horeca en Facilitaire Dienstverlening verzorgt 9 opleidingen (bbl en bol, niveau 2, 3 en 4), heeft 750 studenten en een team van zo'n 50 personen. Toen Brigitte Laukens eind 2017 directeur werd, was net een eerste aanzet gedaan voor een grootschalig professionaliseringstraject. Laukens legt uit hoe belangrijk dat was. 'Lesgeven is een vak. Ongeveer de helft van dit team bestaat uit instructeurs uit de praktijk die niet zijn opgeleid als docent. Dan heb je gewoon niet zoveel tools in handen om bijvoorbeeld een goede theorieles te geven. Je geeft waarschijnlijk les zoals je ooit zelf les kreeg. Maar het onderwijs en de studenten zijn veranderd. Bij theorievakken moet je veel uit de kast kunnen halen om studenten te motiveren en te boeien. Bijvoorbeeld door middel van coöperatieve werkvormen. Ook zaken als het kwalificatiedossier, leerlijnen, klassenmanagement en effectieve lesstructuren zijn hartstikke lastig als je niet bent opgeleid als docent.'

BIJSCHOLING OP MAAT

Laukens benadrukt dat de professionalisering zich niet alleen richt op de

instructeurs: 'Om het pedagogisch-didactische klimaat naar een hoger niveau te tillen, moet je het héle team scholen en onderzoeken wat mensen eventueel individueel nodig hebben.' ROC Mondriaan werkte samen met de CED-Groep een professionaliseringsagenda uit. Jaarlijks zijn er verschillende praktische trainingdagen, waar iedereen aanwezig is. Daarin maken mensen bijvoorbeeld kennis met verschillende werkvormen en didactische handigheden. Een stuurgroep, waarin alle vakgroepen vertegenwoordigd zijn, bereidt alle trainingsbijeenkomsten voor. De taak van de leden van de stuurgroep is om op tijd te signaleren welke specifieke zaken aandacht nodig hebben. Laukens heeft er vertrouwen in dat zij in staat zijn de vinger op de zere plek te leggen. Zo werd tijdens een van de bijeenkomsten bijvoorbeeld duidelijk dat de AVO-docenten behoefte hadden aan een aparte studiebijeenkomst. 'Omdat zij een afgeronde docentenopleiding hebben, vonden ze de trainingen soms wat algemeen. Zij willen bijvoorbeeld onderwezen worden over de koppeling tussen generieke vakken en de praktijkvakken.'

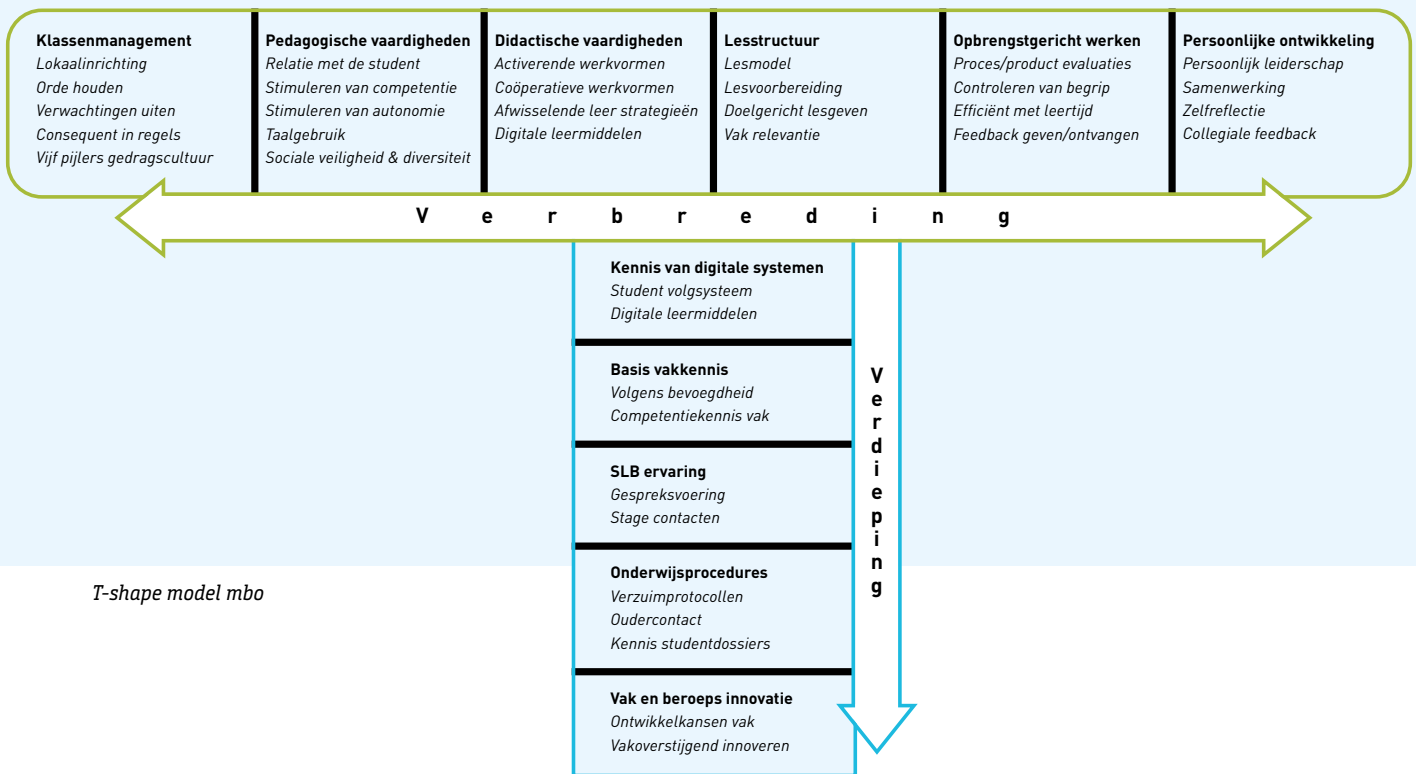
GELIJKWAARDIGE PARTNER

In aanvulling op de trainingen zijn er ook lesbezoeken en is er individuele begeleiding en coaching beschikbaar. Voor alle facetten van de professionalisering werkt Laukens samen met de CED-Groep. 'Het is best moeilijk om een partner te vinden met wie je gelijkwaardig optrekt en met wie je kunt bouwen. Dat vonden we in de CED-Groep. Het is erg fijn dat we twee vaste trainers hebben waarmee wij werken. Zij kennen onze mensen en zien veel.'

Daarnaast zet de school in op collegiale lesbezoeken. 'We begonnen laagdrempelig, met de afspraak dat iedereen minimaal één keer bij een collega in de les gaat kijken, en minimaal één keer een collega ontvangt. Met een eenvoudige Kijkwijzer kunnen mensen elkaar feedback geven. In het begin merk je dat mensen graag bij iemand gaan kijken die ze goed kennen, maar dat geeft niet, de eerste aanzet is dan gedaan.'

MEER TEAMSPIRIT

Het intensieve professionaliseringsprogramma werpt duidelijk zijn vruchten af. Zo werd eerder dit jaar een audit uitgevoerd door een onafhankelijk



T-shape model mbo

extern bureau. 'Voorheen gaven zij aan dat het team erg in zichzelf was gekeerd en individualistisch werkte, nu zagen zij veel meer samenwerking en teamspirit. De teamleden spreken dat zelf ook uit. Dat maakt het werk leuker. Want er is altijd hard gewerkt, maar als je dat in je eentje doet, lekt er energie weg. Nu zeggen mensen dat ze het veel meer met elkaar doen, dat er meer gesprekken zijn over het verbeteren van onderwijs, hoe ze dingen aanpakken en over studenten.'

BETERE PRESTATIES

Want daar gaat het natuurlijk uiteindelijk om: betere prestaties van studenten. Tijdens een studentendebat gaven zij aan dat de lessen leuker zijn geworden. 'Ik was natuurlijk heel blij om dat te horen!', aldus Laukens. Ook harde cijfers laten zien dat de aanpak werkt. De rendementen en studiesuccessen zijn verbeterd. 'Dat is prachtig. Dat vind ik maatschappelijk ook van groot belang. We zitten in een grote stad, jongeren moeten zo snel mogelijk hun opleiding afronden. Een Horeca of Facilitaire Dienstverlening-diploma is een mooi basisdiploma, ook als je daarna in een andere sector gaat werken.'

De ontwikkeling die de school doormaakt, is niet onopgemerkt gebleven door de Inspectie. Tot dit voorjaar stond de school onder verscherpt toezicht, recent heeft ze een voldoende gekregen. Met recht is Brigitte Laukens trots op haar team. Nu is het zaak om de ingezette ontwikkeling vast te houden en om structureel aandacht te blijven besteden aan de professionalisering. De interne stuurgroep en de schoolleiding spelen daarin een cruciale rol.

Het T-shape model helpt om een gestructureerde professionaliseringsagenda op te stellen. 'Veel mbo's onderschrijven hoe belangrijk het is om te investeren in de professionaliteit van het onderwijskundig personeel. In de praktijk gebeurt dit nogal eens op een wat ongestructureerde manier, zonder dat er duidelijke keuzes en een langetermijnvisie aan ten grondslag liggen. Met het T-shape, een overzicht van de professionaliseringsthema's, ondervangen scholen dat. Ons advies aan scholen: neem in dit model alle investeringen in professionalisering

op. Zo is het voor docenten duidelijk dat er ontwikkeling van hen verwacht wordt op onderwijskundige thema's, en kan met nieuwe docenten het inhoudelijke gesprek worden gevoerd over al dan niet aanwezige vaardigheden.

STUDENTEN GAVEN
TIJDENS EEN DEBAT AAN
DAT DE LESSEN LEUKER
ZIJN GEWORDEN

Zo maakt het model een planmatige professionalisering van onderwijspersoneel mogelijk en inzichtelijk', zegt Maarten Jiskoot van de CED-Groep. Scholen kunnen het model zélf invullen of zich laten ondersteunen door de CED-Groep.

DE AUTEUR IS ALS INNOVATIE- EN ORGANISATIEADVISEUR VERBONDEN AAN CED-GROEP

Voor informatie kunt u mailen naar: m.jiskoot@cedgroep.nl