



# Hoe leren docenten

Onderzoek naar succesfactoren van goede scholing voor docenten

Bunnik, februari 2013  
Henny Roosenburg

## Inhoudsopgave

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Hoofdstuk 1 | Aanleiding voor het onderzoek                                 | 3  |
| Hoofdstuk 2 | Context van het onderzoek                                     | 3  |
| Hoofdstuk 3 | Vormen van leren  | 4  |
| Hoofdstuk 4 | Succesfactoren van leren                                      | 6  |
| Hoofdstuk 5 | Eisen gesteld aan scholing ter validering voor herregistratie | 8  |
|             | State of the Art kennis van docenten                          | 10 |
| Hoofdstuk 6 | Aanbieders van scholing                                       | 11 |
| Hoofdstuk 7 | Conclusie   | 12 |
|             | Literatuur  | 13 |

## Hoofdstuk 1 Aanleiding voor het onderzoek

Vanaf januari 2014 is de registerpilot voor beroepsgerichte programma's in het VMBO van start gegaan.

Doelen van deze pilot zijn:

- maak een format (generiek en profielspecifiek) dat gebruikt kan worden om scholingsaanbod, dat gebruikt kan worden voor de herregistratie, te valideren
- maak een inventarisatie van het reeds aanwezige scholingsaanbod
  - ijk dit steekproefsgewijs
- inventariseer wat ontbreekt

De komende jaren zal er voor docenten in de beroepsgerichte programma's veel veranderen. De 35 afdelingsprogramma's worden omgezet in 9 profielen. Dit betekent dat de docent niet meer vanuit een smal afdelingsprogramma werkt maar vanuit een breder profiel. Voor iedere docent betekent dit dat hij/zij zijn vakkennis moet uitbreiden.

Een profiel gaat bestaan uit profieldelen, die centraal getoetst worden en keuzedelen die getoetst worden in het schoolexamen. De school bepaalt welke keuzedelen aangeboden worden. Deze verandering zal zijn impact hebben op de scholingsbehoefte.

Vanaf 2017 zal iedere docent zich verplicht moeten registreren bij het docentregister en elke vier jaar moeten herregistreren. Om voor herregistratie in aanmerking te komen moet de docent voldoen aan de eisen die gesteld zijn in het "voorlopig reglement 2013".

In de registerpilot onderzoekt de Stichting Platforms VMBO (SPV) of de eisen voor herregistratie passen in haar opvattingen met betrekking tot de professionalisering van haar specifieke doelgroep. De blinde vlekken exercitie moet leiden tot initiatieven voor de noodzakelijke scholing die dan ook meteen geldend is voor herregistratie.

## Hoofdstuk 2 Context van het onderzoek

Het onderzoek naar het leren van docenten is uitgevoerd in opdracht van de onderwijscoöperatie. Het onderzoek maakt deel uit van de registerpilot die de Stichting Platforms VMBO (SPV) uitvoert in opdracht van de onderwijscoöperatie. Vanuit alle profielen zijn docenten nauw betrokken bij de uitvoer van de registerpilot. Deze docenten leveren input aan voor het generieke format en maken het profielspecifieke format. De betrokken docenten inventariseren en toetsen het bestaande nascholingsaanbod, zij inventariseren de scholingsbehoefte op basis van de nieuwe beroepsgerichte examenprogramma's en de blinde vlekken in het nascholingsaanbod.

Met deze notitie ondersteunt SPV de docenten in hun kennis over leren die noodzakelijke is voor de inventarisatie. Het onderzoek moet gezien worden als een eerste aanzet om betrokkenen op het spoor te zetten van de mogelijkheden die er zijn op scholingsgebied.

De literatuur is omvangrijk, divers en kent verschillende opvattingen. Omdat de registerpilot zich met name richt op de beroepsgerichte programma's is de oriëntatie op scholing ook met die focus ingezet. In de tekst wordt regelmatig, maar niet structureel, verwijzen naar bronnen. Deze bronnen zijn, voor zover mogelijk, als link opgenomen in de literatuurlijst.

Van een vmbo docent wordt op pedagogisch niveau, meer gevraagd dan van menig ander docent. Dit onderscheidend vmbo-docenten van andere docenten in het voortgezet onderwijs en vormt voor de docent zelf een grote uitdaging. (Studulski 2014)

Juist deze pedagogische en de didactische componenten worden in het kader van dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. In de registerpilot wordt gezocht naar scholing op vakinhoudelijk (beroepsgericht) gebied. Dit maakt de pedagogisch didactische scholing niet minder belangrijk.

## Hoofdstuk 3 Vormen van leren

Scholing vindt altijd plaats in een kennisinfrastructuur.

Een kennisinfrastructuur is het geheel van organisatorische structuren, richtlijnen, en (zowel technische als niet-technische) hulpmiddelen waarover een organisatie beschikt om leerprocessen binnen een organisatie te ondersteunen teneinde haar doelstelling zo efficiënt mogelijk te realiseren. (Kruisinga en van Heist, 2005)

In een kennisinfrastructuur zijn alle voorzieningen aanwezig die gebruikt kunnen worden om informatie te krijgen die nodig is om een leerproces te ondersteunen.

Dit is de meest brede vorm van leren; alle mogelijkheden die er zijn worden gebruikt inclusief hulpmiddelen zoals literatuur maar ook collega's, andere organisaties etc.

Binnen die kennisinfrastructuur zijn drie hoofdvormen van leren te onderscheiden.

### **Assessment/coaching**

Bij assessment/coaching gaat het in eerste instantie om individuele activiteiten of contacten in klein teamverband. Assessment/coaching wordt meestal gebruikt bij de ontwikkeling van vaardigheden. Het is een intensieve vorm van begeleiding op basis van een individuele/kleinschalige inventarisatie, gericht op maatwerk. Deze vorm wordt vaak gebruikt bij pedagogisch-didactische activiteiten en bijvoorbeeld bij teamontwikkeling.

### **Bronnenonderzoek.**

Kennis over inhoud en aanpak wordt gehaald uit literatuur en vakbladen. Deze vorm is waarschijnlijk de meest individuele vorm van scholing. Nadeel van een dergelijk individueel traject is dat men goed op de hoogte moet zijn van aanbod en van de kwaliteit daarvan. Vaak wordt deze vorm van scholing gecombineerd met netwerklernen; de uitwisseling van de opgedane informatie.

### **Netwerklernen**

Bij netwerklernen staat de uitwisseling voorop. Deze vorm wordt het meest gebruikt in na- en bijscholing, maar kent één grote valkuil: vrijblijvendheid

Enkele voorbeelden van netwerklernen zijn:

- **Leergemeenschappen**

Leergemeenschappen zijn er op verschillende niveaus. Het kunnen projectgroepen van docenten zijn binnen een school die werken aan onderwijsontwikkeling en –innovatie en bijvoorbeeld nieuwe onderwijsmaterialen ontwikkelen en bespreken.

Het kunnen ook groepen docenten zijn van verschillende scholen die samen bepaalde vragen uitdiepen, en bijvoorbeeld ervaringen met nieuwe onderwijsvormen uitwisselen.

Een netwerkgroep kan ook gevormd worden door docenten, leerlingen, lerarenopleiders, onderzoekers en ontwikkelaars van verschillende instellingen, rond bijvoorbeeld de ontwikkeling van nieuwe vormen van leren en onderwijs (Erickson, Brandes, Mitchell & Mitchell, 2005).

Onderzoek naar de inrichting en effecten van deze nieuwe onderwijsvormen kan worden gekoppeld aan onderzoek naar de eisen die aan docenten in deze onderwijsvormen worden gesteld. De recente initiatieven rond academische scholen kunnen hiertoe uitgroeien.

Netwerken zijn meer of minder formele structuren waarin deelnemers van verschillende scholen ernaar streven vooraf geformuleerde doelen te bereiken in een bepaalde tijdsperiode. De leden leren systematisch van en met elkaar als collega's.

Volgens Van Driel et al. (2001) is leren in netwerken vooral effectief wanneer docenten vergelijkbare schooltaken moeten uitvoeren, maar verschillende ervaringen hebben met het uitvoeren van die taken in hun eigen scholen.

Volgens Borko (2004) is het samen bespreken van 'neergeslagen' van klassenpraktijken een krachtig hulpmiddel om het leren van docenten in de context van onderwijsvernieuwing te

bevorderen. Voorbeelden van dergelijke 'neergeslagen' van praktijken zijn lesplannen, opdrachten, videobanden van lessen en werk dat leerlingen gemaakt hebben. Neerslagen maken het mogelijk voor docenten om elkaars onderwijsstrategieën en de leerprocessen van leerlingen te analyseren en om ideeën voor verbetering te bespreken. Borko hecht vooral veel waarde aan het samen met collega's bestuderen van het werk dat leerlingen hebben gemaakt, niet zozeer om het te beoordelen, maar om het beter te begrijpen. Want hoewel docenten voortdurend het werk van leerlingen bekijken, doen ze dat volgens Borko zelden samen met collega's (zie ook Little, Gearhart, Curry & Kafka, 2003).

Docenten betrekken bij het ontwikkelen van nieuw onderwijs is een aanpak die bijvoorbeeld wordt gebruikt bij het invoeren van de concept - contextbenadering in het Betaonderwijs. Uitgangspunt is dat het 'eigenaarschap' van een vernieuwing ermee gebaat is dat docenten de materialen die zij gaan gebruiken ook zelf mee ontwikkelen (Bulte & Vermunt, 2005). Wanneer docenten samenwerken in projectgroepen kunnen ze ideeën en ervaringen uitwisselen, nieuwe onderwijsmaterialen ontwikkelen en bespreken en feedback geven en/of krijgen (Meirink, 2005). Samenwerken in projectgroepen wordt vaak beschouwd als een krachtige leeromgeving.

In leergemeenschappen leer je van elkaar en werk je met van te voren gemaakte afspraken over leerdoel en vorm.

- **Stages**

Tijdens een stage doe je leerervaringen op in een authentieke omgeving. Dit kan in een horizontale stage (bij de collega opleiding), in de beroepskolom (bijvoorbeeld in het MBO) en in een bedrijf. Tijdens stages staat het leerrendement voorop.

Vanuit onderzoek wordt bij docentstages de nadruk gelegd op een goede voorbereiding, op afspraken en op evaluatie. (Karel Krans e.a.) Een docent moet van tevoren duidelijke leerdoelen formuleren, deze afspreken met de stagebiedende organisatie en zorg dragen voor c.q. de mogelijkheid krijgen tot een evaluatie. Ook voor docenten geldt dat het delen van ervaringen het grootste leereffect heeft.

- **Uitwisseling**

Bij een uitwisseling gaat het om niet structurele activiteiten die gebaseerd zijn op uitwisseling van kennis en vaardigheden meestal binnen hetzelfde werkveld. Ook hier geldt dat het rendement hoger is naarmate de voorbereiding gericht is op het behalen van leerdoelen.

## Hoofdstuk 4 Succesfactoren van leren

Welke eisen worden gesteld aan goed docentschap?

Wat telt als goed docentschap is aan verandering onderhevig. Shulman en Shulman (2004) hebben een model ontwikkeld over onderwijzen met de volgende componenten:

Een docent moet:

- een bepaalde visie hebben op onderwijzen en het leren van leerlingen.
- de bereidheid en motivatie hebben om energie te investeren in een bepaalde manier van onderwijs.
- de concepten en principes begrijpen die ten grondslag liggen aan een bepaalde onderwijsvorm.
- in staat zijn om een bepaalde manier van onderwijs in de praktijk te realiseren.
- in staat zijn te reflecteren op zijn of haar ervaringen en ervan te leren;
- in staat zijn om te functioneren als lid van een schoolgemeenschap en om leergemeenschappen te vormen met andere docenten en collega's.

Vooraf de samenhangen tussen de verschillende componenten is van belang.

Kleine discrepanties, bijvoorbeeld tussen de eigen visie en de eigen praktijk, kunnen motivatie opwekken om te leren. Grote discrepanties hiertussen kunnen het leren juist ontmoedigen en leiden tot terugtrekking, wanhoop of frustratie. Dit verschijnsel vertoont grote overeenkomst met wat in de literatuur over het leren van leerlingen wordt aangeduid als destructieve en constructieve frictie, of dissonantie en consonantie (Vermunt & Verloop, 1999; 2000).

Wakman (2003) onderzocht de wijze waarop en de mate waarin docenten participeren in professionele leeractiviteiten. Op basis van literatuurstudie onderscheidde ze vier categorieën professionele leeractiviteiten: lezen, experimenteren, reflecteren, en samenwerken. Daarnaast onderscheidde ze een restcategorie met onder meer het onderwijzen zelf.

In een grootschalig vragenlijstonderzoek ging Wakman na in hoeverre docenten in het voortgezet onderwijs gebruik maakten van deze leeractiviteiten. Veel genoemde leeractiviteiten door docenten waren onder meer: leerlingen helpen om studievaardigheden te leren; bestuderen van handleidingen bij onderwijsmethoden; ideeën over onderwijs uitwisselen met collega's; en individueel reflecteren op een les. Leeractiviteiten waarvan docenten aangaven weinig gebruik te maken waren onder meer: bij elkaar in de klas observeren; samen met collega's lessen voorbereiden; leerlingen om feedback vragen; lezen van vaktijdschriften.

Van Eekelen (2005) bestudeerde de leerbereidheid van ervaren docenten die met onderwijsvernieuwing werden geconfronteerd. Zij trof drie vormen van leerbereidheid aan:

- docenten die 'niet inzien waarom ze iets nieuws zouden moeten leren';
- docenten 'die zich afvragen hoe ze iets nieuws moeten leren';
- docenten die 'graag nieuwe dingen willen leren'.

De eerste groep kenmerkte zich onder meer door niet open te staan voor mogelijke leersituaties tijdens het werk, risico's in de klas te vermijden, leerlingen niet goed te kennen, een weinig kritische houding te hebben ten aanzien van hun eigen functioneren, anderen de schuld te geven van hun situatie, nauwelijks iets doen om hun functioneren te verbeteren en het moeilijk vinden aan te geven wat ze leren van hun werk.

Docenten uit de derde groep staan open voor diverse mogelijke leersituaties tijdens het werk, zijn alert op wat er in de klas gebeurt en passen hun handelwijze daarop aan, zijn alert op individuele leerlingen, zijn kritisch op hun eigen functioneren en stellen er zich zelf vragen over, maken voornemens en ondernemen actie om hun functioneren te verbeteren, en kunnen aangeven wat ze leren van hun werk.

De tweede groep docenten zat tussen groep een en drie in.

Het onderzoek van Van Eekelen betrof kleinschalig, exploratief onderzoek. In een nog lopend, grootschaliger NWO-aandachtsgebied staat de vraag centraal hoe ervaren docenten leren van hun beroepspraktijk (Wubbels et al., 2001).

De onderzoekers hebben op grond van literatuurstudie een groot aantal potentiële leeractiviteiten onderscheiden, die in vijf groepen ingedeeld kunnen worden:

- leren door te doen (zonder de intentie om te leren);
- leren door te experimenteren (met de intentie om te leren);
- leren door (individueel) te reflecteren op ervaringen;
- leren van de gedachten en het gedrag van anderen (niet in face-to-face interactie, maar door een medium als boek, tijdschrift, enz.);
- leren van de gedachten en het gedrag van anderen in interactie.

Al deze potentiële leeractiviteiten kunnen zowel een interne als externe component hebben. Zo kan de interne component van 'reflecteren' worden gevormd door denkactiviteiten als 'herinneren', 'analyseren', en dergelijke, en de externe door bijvoorbeeld 'opschrijven in een logboek', en 'op de fiets naar huis de dag overdenken'.

Wanneer leert een docent nu het beste en bij welke scholing zal leren het meeste plaatsvinden? Diepstraten e.a. geven daar het volgende overzicht van:

- Vanuit de activiteit:
  - Toegevoegde waarde die de deelnemers ervaren; kan ik mijn doelen bereiken, helpt het mij inzichten te verwerven, kan ik hierdoor efficiënter werken etc.
  - Effect op professioneel gedrag; heeft het bijgedragen aan mijn eigen vakinhoudelijke kennis, heeft het bijgedragen aan mijn eigen vakdidactische vaardigheden etc.
- Vanuit de professional
  - Competentie; is het mijn niveau, te makkelijk, te moeilijk
  - Autonomie; ik had keuzes, ik kon mijn leerproces sturen
  - Motivatie; was het interessant, heb ik wat aan, heb ik het nodig
  - Relatie met anderen; ik kon prettig samenwerken, ik werkte met gelijkgestemden
  - Cognitieve belasting; kostte het (onevenredig) veel tijd, ga ik het product gebruiken

Het spreekt vanzelf dat deze overwegingen van belang zijn bij de keuze en de waardering van het scholingsaanbod. Daarnaast worden er voor de validering externe eisen gesteld.

## Hoofdstuk 5 Eisen gesteld aan scholing ter validering voor herregistratie

Voor de validering van de na/bijbscholing zijn eisen gesteld door de onderwijscoöperatie. De meeste relevante paragrafen worden hieronder genoemd (overgenomen uit: registerleraar.nl, voorlopig reglement 2013)

### 4. CRITERIA voor BEKWAAMHEIDSONDERHOUD en PROFESSIONELE ONTWIKKELING

*De criteria voor bekwaamheidsonderhoud en professionele ontwikkeling hebben betrekking op de relevantie (4.1), inhoud (4.2), aard (4.3), omvang en waardering (4.4) en aantoonbaarheid (4.5) van de professionaliseringsactiviteiten.*

#### 4.1 Relevantie

*De activiteiten moeten aansluiten op het niveau van de beroepskwalificatie van de leraar op ten minste hbo-bachelor niveau. Dat wil zeggen dat de activiteiten:*

- *voldoen aan het referentiekader van de Dublin descriptoren;*
- *voldoen aan het referentiekader EKK (Europees Kwalificatie Kader) op minimaal niveau 6 en 7;*
- *aansluiten op de kennisbases die door de gezamenlijke lerarenopleidingen worden ontwikkeld.*

*De activiteiten wordt relevant geacht als deze:*

- *gericht zijn op het versterken van de professionele bekwaamheid van de leraar in het po, vo, mbo en (v)so zoals verwoord in de bij AMVB vastgestelde bekwaamheidseisen onderwijspersoneel;*
- *gericht zijn op het onderhouden of verder ontwikkelen van deze kennis, houding en vaardigheden en direct of indirect bijdragen aan het leren van de leerling;*
- *aansluiten bij de theorie en/of de praktijk van de beroepsuitoefening > in het verlengde liggen van de initiële opleiding en ten opzichte daarvan een meerwaarde hebben.*

#### 4.2 Inhoud

*Naar inhoud worden activiteiten onderscheiden die zich richten op verschillende onderdelen van professionele bekwaamheid. Het gaat daarbij om:*

- *Vakinhoudelijke bekwaamheid;*
- *Pedagogisch-didactische bekwaamheid;*
- *Algemeen professioneel handelen;*
- *Onderwijskundige ontwikkelingen in de school;*
- *Ontwikkelen van de beroepsgroep.*

#### 4.3 Aard

*Naar aard worden de volgende typen activiteiten onderscheiden:*

1. *Opleiding*
2. *Cursus*
3. *Studiedag*
4. *Conferentie*
5. *Overige activiteiten binnen de school*
6. *Overige activiteiten buiten de school*
7. *Professionele zelfstudie*

*Nadere specificering van 5 t/m 7:*

*Ad 5. Overige activiteiten binnen de school*

1. *Georganiseerde reflectie (bv. coaching, intervisie)*
2. *Deelname aan praktijkonderzoek*



3. *Deelname aan innovatieve of verbetertrajecten*
4. *Deelname aan door school geplande professionaliseringsactiviteiten*
5. *Overige, nl...*

*Ad 6. Overige activiteiten buiten de school*

1. *Georganiseerde reflectie (bv. coaching, intervisie)*
2. *Deelname lerarennetwerk/kenniskring/innovatietraject*
3. *Werkzaamheden vakverenigingen*
4. *Werkzaamheden ten behoeve van de beroepsgroep (bv. bestuurswerk, commissiewerk)*
5. *Overige, nl...*

*Ad 7. Professionele zelfstudie*

1. *Bestuderen en analyseren (wetenschappelijke) vakliteratuur*
2. *Vertalen wetenschappelijke vakliteratuur naar onderwijspraktijk*
3. *Schrijven van een publicatie*
4. *Zelfreflectie*
5. *Overige, nl...*

*Voor een verdere invulling van de verschillende te onderscheiden typen activiteiten wordt verwezen naar de voorbeelden die zijn opgenomen in de toelichting 'Activiteiten in het kader van de professionele ontwikkeling van de leraar; relevantie en waardering'.*

*4.4 Omvang en waardering*

*Voor alle activiteiten geldt dat zij in register uren( RU) worden gewaardeerd.*

*Een register uur (RU) gelijk staat aan een geïnvesteerd klokuur, inclusief eventuele aantoonbare voorbereidings- en ontwikkeltijd. Indien de omvang van de cursus in Studie Belasting Uren (SBU) is uitgedrukt door de aanbieder, kan het aantal SBU worden opgevoerd, inclusief de contacturen.*

*In omvang dient de leraar zijn activiteiten ten behoeve van de professionele ontwikkeling te kunnen verantwoorden voor ten minste 160 register uren (RU). Ten minste 100 uur daarvan heeft betrekking op het primaire proces ofwel het leren van leerlingen: de vakinhoudelijke bekwaamheid en de pedagogisch-didactische bekwaamheid, waarbij voor de sector VO als aanvullende eis geldt dat tenminste 40 uur daarvan vakinhoudelijk is ingevuld.*

Om te voldoen aan de eisen voor aanbieder moet deze aan de volgende eisen voldoen:

**6. CRITERIA VOOR AANBIEDERS VAN (NA)SCHOLINGSACTIVITEITEN**

*De aanbieder scholing dient aan onderstaande kwaliteitseisen te voldoen om opgenomen te kunnen worden in [registerlaar.nl](http://registerlaar.nl):*

- 6.1 *De aanbieder van (na)scholingsactiviteiten staat ingeschreven in de Kamer van Koophandel;*
- 6.2 *De aanbieder van (na)scholingsactiviteiten biedt (na)scholingsactiviteiten aan die voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen (na)scholingsaanbod (4.1);*
- 6.3 *De aanbieder zet hiertoe gekwalificeerd personeel in;*
- 6.4 *De aanbieder hanteert procedures ten aanzien van de ontwikkeling en het onderhoud van het aanbod aan scholings- en professionaliseringsactiviteiten, waaruit blijkt dat er een goede afstemming is op de praktijk;*
- 6.5 *De aanbieder kent een proces van kwaliteitsbewaking en evaluatie ten aanzien van de uitvoerenden en activiteiten;*
- 6.6 *De aanbieder heeft een klachtenprocedure;*
- 6.7 *De aanbieder verstrekt aan de leraar een op naam gesteld bewijs van deelname of een certificaat van de gevolgde activiteit. Vermeld staan in elk geval naam aanbieder, naam*

*scholing, aard scholing, naam deelnemer, datum, aantal RU totaal, aantal RU vakinhoudelijk en het nummer van de activiteit.*

**NB: Aanbieders die zelf gecertificeerd zijn voor scholing op dit kwalificatieniveau (CEDEO, CRKBO, CPION) voldoen aan de meeste criteria.**

Bijzonder in deze is dat er geen enkele eis aan de docent gesteld wordt, anders dan dat deze scholing moet volgen. Hiermee wordt voorbij gegaan aan enkele van de al genoemde succesfactoren (autonomie en directe toepasbaarheid). Met andere woorden; er is geen oog voor het directe individuele wineffect van de docent.

In de notitie 'Docentstages focus en passie voor techniek' is wel gewerkt vanuit de behoefte van de docent. Er worden doelen gesteld zowel aan het leereffect van de docent maar ook voor de doelgroep waar hij mee werkt.

### State of the Art kennis van docenten

**Doelgroep:** de bèta-docenten (*techniek onderbouw, technische vakken bovenbouw, wiskunde, natuurkunde, scheikunde*), de mentoren en de decanen van alle leerwegen.

Voor deze betrokkenen is het van belang dat zij goed geïnformeerd zijn over de Topsectoren, dat zij enthousiast zijn over die Topsectoren en dat zij dat enthousiasme graag delen met hun leerlingen. Zij verkennen persoonlijk een Topsector, in het kader van hun deskundigheidsbevordering.

De werkgroep formuleert een '**verkenningmodule voor docenten**'.

(Minimale) inhoud/format van de verkenningmodule voor docenten:

- De wijze waarop tussen school, docent en bedrijf (*altijd 'n Topsector-bedrijf*) de afspraken over bedrijfsverkenning tot stand komen;
- De kennis die de docent zich heeft eigengemaakt aan het einde van het verkenningstraject;
- Een format of beschrijving waarin de docent opneemt op welke wijze hij de opgedane kennis kan inzetten in zijn onderwijs aan de leerlingen en hoe hij zijn enthousiasme daarin kan overdragen op de leerlingen. (*Voorbeeld: een door de docent gemaakte presentatie, een les of lessenreeks over die sector, overdraagbaar naar collega-docenten*).

De studielast voor de docent is 100 uur (voor de decaan is, gezien diens rol in het LOB-curriculum, een andere studielast per Topsector van toepassing).

Optioneel: een 'certificaat Topsector-docent'.

*Deze pijler heeft veel raakvlak met het personeelsbeleid van de school. Om die reden wordt de ontwikkeling van deze module aangestuurd vanuit een HRM-visie zoals die in het onderwijs gehanteerd wordt.*

Hetzelfde kom je tegen in het format voor docentenstages van het ROSASA. Hier wordt een duidelijke link gelegd met de POP van de docent en men benadrukt een degelijke voorbereiding op de (in dit geval) stage door middel van een uitwisseling van verwachtingen en leerdoelen en door een evaluatiecomponent.

## Hoofdstuk 6 Aanbieders van scholing

Het onderwijsveld kent inmiddels vele aanbieders van scholingstrajecten. Het spreekt voor zich dat de ene aanbieder beter in het plaatje past met betrekking tot de externe eisen van de onderwijscoöperatie en de ander inhoudelijk beter aansluit bij de behoefte van de docent. Hieronder volgt een summiere opsomming. Per profiel zal daar ongetwijfeld een eigen staat van gemaakt worden:

- **Lerarenopleiding:** verzorgen met name de initiële scholing maar kunnen wellicht een rol spelen bij nascholing. Lerarenopleidingen zijn geaccrediteerd en voldoen daarmee aan de externe eisen. Inhoud kan verschillend zijn evenals de kwaliteit.
- **Kenniscentra.** Kenniscentra worden grotendeels in hun bestaansrecht bedreigd. Van oudsher zijn er grote verschillen per sector (en dus per profiel). Het aanbod dat er is, is meestal maatwerk en gevalideerd.
- **Particuliere organisaties:** werken op vraag en kunnen maatwerk verzorgen. De matching tussen specifieke kennis en specifieke vraag blijft een lastige. Grote organisaties zijn meestal geaccrediteerd.
- **Netwerken** kunnen werken vanuit een gezamenlijke leerdoelbepaling en zijn daardoor vaak efficiënt. Continuïteit en kwaliteit zijn wisselend en zijn sterk afhankelijk van de deelnemers. Dit vergt meer disciplines van de betrokkenen. Vaak geen accreditatie maar bij een goed lopend netwerk wordt dit ruim gecompenseerd door niveau. De vraag is hoe je dit verwerkt in een valideringsschema.
- **Platforms** voorzien in maatwerk voor hun eigen profiel en garanderen over het algemeen voldoende kwaliteit. De borging door middel van de docenteninzet (voorbereiding, aanwezigheid en nawerk) moet onderzocht worden.

## Hoofdstuk 7 Conclusie

In deze notitie is onderzoek gedaan naar de factoren die een rol spelen in scholing.

Er is gekeken naar de eisen die gesteld worden aan een docent en de eisen die gesteld worden aan de scholing voor de docent. Tevens is er gekeken naar wat de onderwijscoöperatie hierover zegt.

Allen hebben hun eigen plaats in de match van scholing, behoefte en docent. Per schoolsoort en per VMBO profiel kunnen dit andere afwegingen zijn.

Wat hebben we nodig, welke prioriteiten geven we aan, wat is aanwezig, voldoet dit aan de eisen die we zelf stellen en vooral ook; wat hebben we nodig en is er niet dus moet ontwikkeld worden.

Deze afwegingen bepalen samen de behoefte aan scholing en die gesteld worden aan de scholing (generiek en specifiek). Dit plaatje kan er anders uitzien dan in de gegeven voorbeelden maar zal wel bestaan uit dezelfde componenten.

## Literatuur

- Leraar VMBO: werken aan excellent vakmanschap. Frank Studulski; Sardes 2014 (WORDT NAGESTUURD)
- Wat werkt? Eerste lessen uit de vraagsturingsprojecten 2009 en 2010. Uit: jaarboek Ruud de Moor Centrum, Diepstraten e.a.
  - [http://www.ou.nl/documents/14300/38441/Jaarboek\\_RdMC\\_web.pdf](http://www.ou.nl/documents/14300/38441/Jaarboek_RdMC_web.pdf)
- Docent van deze tijd, leren en laten leren. Jan Vermunt; oratie 2006
  - <http://edepot.wur.nl/117321>
- Registerleraar.nl, voorlopig reglement 2013. Onderwijscooperatie;2012
  - [https://www.registerleraar.nl/Images/Voorlopig%20Reglement%20registerleraar%20over%2020%200%20121123\\_tcm54-31312.pdf](https://www.registerleraar.nl/Images/Voorlopig%20Reglement%20registerleraar%20over%2020%200%20121123_tcm54-31312.pdf)
- Informatie over docentstages. ROC ASA;2008
  - [http://www.kvk.nl/download/8\\_Informatie\\_over\\_docentstages\\_ROC\\_Asa\\_tcm14-230482.pdf](http://www.kvk.nl/download/8_Informatie_over_docentstages_ROC_Asa_tcm14-230482.pdf)
- Docentstages focus en passie voor techniek. Wijnen;2013
- Kennisbasis docent technische beroepen. HBO raad; ellen Klatter e.a. 2009
  - [http://10voordeleraar.nl/documents/kennisbases\\_bachelor/kb\\_technische\\_beroepen\\_bachelor.pdf](http://10voordeleraar.nl/documents/kennisbases_bachelor/kb_technische_beroepen_bachelor.pdf)
- De hernieuwde relevantie van docentstages. Karel krans; MESOmagazine 2011
  - [http://www.ecorys.nl/contents/uploads/publicaties/20\\_1.pdf](http://www.ecorys.nl/contents/uploads/publicaties/20_1.pdf)
- Handleiding Docentstages sector Waterschappen
  - Doelstelling Docentstages | Best practises | Tips | Voorbeelden
    - [http://www.aenowaterschappen.nl/fileadmin/user\\_upload/Jeroen/Handleiding\\_Docentstages.pdf](http://www.aenowaterschappen.nl/fileadmin/user_upload/Jeroen/Handleiding_Docentstages.pdf)
- Ppt docentstages. SPV 2014 (WORDT NAGESTUURD)
- Onderwijsonderzoek via het eren van leraren. LOOK, jaarboek 2012
  - <http://www.ou.nl/documents/1133859/99d42e73-fc7d-4b8e-af7b-3b98075b108e>