

TON ROELOFS, PENTA COLLEGE CSG:

'LEREN LESGEVEN
IS **JEZELF**
ONTDEKKEN'

In de visie van Ton Roelofs van PENTA College CSG zijn scholing en bijscholing inherent aan goed personeelbeleid. Daarom biedt PENTA opleidingsplekken aan ruim honderd aankomende docenten, en spelen scholing en bijscholing een grote rol in het personeelsbeleid. “We geven er meer dan gemiddeld aan uit.”

Tekst: Hanneke van der Linden / Fotografie: Josje Deekens

PENTA College CSG is een brede scholengemeenschap met zeven vestigingen in de regio Voorne-Putten, Rozenburg en Hoogvliet. Opleiden en bijscholing vormen een belangrijk onderdeel van de bedrijfsvoering. Er zijn ruim honderd opleidingsplekken beschikbaar voor aankomende docenten en de interne PENTA Academie bedient zestig à honderd docenten per jaar met cursussen en workshops over pedagogische ontwikkeling en kwaliteitszorgverbetering. Ton Roelofs is plaatsvervangend algemeen directeur en directeur onderwijs van PENTA. Dat een leraar zich schoolt en blijft scholen in kennis en vaardigheden, is de eerste pijler onder zijn visie op personeelsbeleid.

Waarom is een opleidingschool zo belangrijk voor de kwaliteit van het onderwijs? Schieten de bestaande lerarenopleidingen tekort?

“Nee, er is een kennisbasis op de tweedegraads lerarenopleiding en die kennisbasis voldoet. Opleidingsscholen daarentegen zijn meer gericht op de ontwikkeling van de student als professional, omdat aankomende leraren hier leren de opgedane kennis toe te passen in de beroepspraktijk. Studenten leren veel op de opleiding, maar ik vind lesgeven ook echt een ambacht. En dat hangt van de persoon af. Leren lesgeven is leren jezelf ontdekken. Leerprocessen kun je wel sturen vanuit je persoonlijke leerervaring, maar dan ben je er nog niet. Een docent moet zich bewust worden van hoe het leren werkt en dat leert iemand door het in de praktijk te doen. Opleiden in de school is er om studenten zo veel mogelijk in de positie te plaatsen dat zij zien dat het overbrengen en het laten leren met eigen identiteit-ontwikkeling te maken heeft. Lesgeven is een beroep dat je pas echt leert als je ergens gaat werken.

‘Lesgeven is een beroep dat je pas echt leert als je ergens gaat werken’

Startende leraren worden nu dankzij de cao meer ontzien, maar de opleiding van docenten gaat altijd door. En als een opleidingschool als de onze samen met lerarenopleidingen startende leraren coacht door middel

van begeleiders op school, en als de diverse vakgroepen bijdragen aan het opleiden binnen de school, dan wordt het opleiden als ‘natuurlijk’ ervaren.

Dat doorbreekt de wij-zij-cultuur tussen lerarenopleidingen en het beroepenveld. Niet dat er animositeit heerst, maar er zijn verschillende belangen. Ten eerste is daar de bekostiging. Als opleidingsscholen voor veertig procent verantwoordelijk zijn voor de opleiding van leraren, verwachten we evenredige bekostiging. Nu krijgen we dat deels terug door een vergoedingsregeling. Ten tweede is er de zeggenschap over het curriculum: wat doe je en wat vind je belangrijk? Het is lastig om invloed uit te oefenen op het curriculum van de lerarenopleidingen. Daarom is het prettig dat we met het Steunpunt Opleidingsscholen de samenwerking op een positieve manier kunnen stimuleren. Vanuit de themacommissie Professionalisering van docenten van de VO-raad ben ik ook betrokken geweest bij de subsidieaanvraag voor het steunpunt en bij het sectorakkoord met betrekking tot opleidingsscholen.”

Wat is het verschil tussen een opleidings- en een stageplek?

“Een opleidingschool is partner in de vorming van aankomende docenten. Stages hebben een heel andere dimensie, dan gaat het om een leerplek inclusief begeleiding vanuit de lerarenopleiding. Ik merk dat een stage te vrijblijvend kan zijn. Veelal is het een eerste kennismaking met lesgeven en weten de studenten nog niet of het echt iets voor hen is. De uitblinkers daar gelaten, is het contact met de studenten kort en vluchtig. Bij opleiden hoort dat de aankomende docent verantwoordelijkheid neemt voor de resultaten; de perceptie is anders. We zijn als opleidingschool zelf ook in ontwikkeling. Nu geven we vanaf het derde jaar studenten meer verantwoordelijkheid, terwijl dat eerst al na twee jaar was. Ze dragen werkelijk verantwoordelijkheid voor het verzorgen van lessen; stagiairs hoeven die verantwoordelijkheid niet te dragen.”

Is er veel belangstelling voor de opleidingsplaatsen?

“PENTA heeft ruim boven de honderd opleidingsplaatsen en daar komen studenten vanuit verschillende

'We zijn niet kinderachtig als het om scholingsbeleid gaat'

opleidingsroutes op af. Wij bieden opleidingsplaatsen met een duur die uiteenloopt van een tot vier jaar. Goede studenten bieden we als het mogelijk is, een opleidingsplek met perspectief op een vast dienstverband aan. De aantrekkelijkheid van opleiden in de school is nog steeds groot; voor vakken zoals geschiedenis en maatschappijleer zijn er meer studenten dan opleidingsplaatsen. Wel zijn er ook vakken waarbij het aanbod van studenten structureel achterblijft.

'Een opleidingsschool is partner in de vorming van aankomende docenten'

We zitten op zo veel talent! Er zijn zo veel leerlingen die in het in zich hebben om een goede leraar te worden en wat gebeurt er? Het vo laat ze gaan. Ze halen hier hun diploma voortgezet onderwijs en ze worden door andere sectoren opgepakt. Laten we als sector zelf investeren in die leerlingen door het perspectief te openen dat leraar een mooi beroep is. Er verandert veel in de wereld, maar ik ben er nog steeds van overtuigd dat de kwaliteit van leraren afhangt van de vraag of ze voldoende zijn opgeleid en hun kennis onderhouden. Vandaar dat het hele thema van opleiden binnen de school niet op zichzelf staat. Het moet in verbinding staan met het totale beleid voor *human resource development* (HRD) van de school, want zonder strategisch personeelsbeleid krijgen scholen het lastig. Denk alleen al aan de oplopende gemiddelde leeftijd van leraren in het voortgezet onderwijs."

Op veel scholen vertrekken jonge leraren vanwege betere arbeidsperspectieven elders of omdat ze vanwege bezuinigingen weg moeten. Hoe houdt u de jonge en getalenteerde leraren binnen de school?

"In elk geval niet door de deur dicht te gooien en te denken 'binnen is binnen'. Dat werkt verstikkend. Ik weet dat er scholen bestaan die denken dat ze beter niet in de scholing van jonge docenten kunnen investeren vanwege het kapitaalverlies als ze daarna snel vertrekken. Maar ik hoop toch niet dat je het nalaat om mensen bij te scholen, alleen maar om ze langer bij je te houden? We moeten in het onderwijs accepteren dat we deel uitmaken van een brede arbeidsmarkt en dat we de aantrekkelijkheid moeten halen uit de mogelijkheden die het onderwijs als werkgever te bieden heeft. Er gaat een enorme stimulans van uit als leraren met elkaar over beroepsontwikkeling kunnen spreken. Veel jonge docenten binnen en buiten PENTA zijn buiten de contouren van de school bezig met de ontwikkeling van hun vak. Kijk naar sociale media en internetfora zoals Leerkracht.

nl en Leraren met Lef. Deuren moet je niet dichthouden; je moet de school zo aantrekkelijk maken dat jonge leraren door jouw deur naar binnen komen en willen blijven. Die deur moet open staan.

Wij doen dat op PENTA onder andere door in de functioneringsgesprekken aan leraren te vragen hoe ze hun professionele ontwikkeling voor zich zien. Daarnaast probeert PENTA jonge docenten die vanwege bezuinigingen zouden moeten afvloeien niet te laten vertrekken; voor zover de financiële middelen het ons toestaan, gaan we boven de formatie. We zitten net als andere scholen op sommige van onze vestigingen met een lerarenkorps van gemiddeld boven de vijftig. Het gaat mij aan het hart als mede door de economische crisis jonge leerkrachten de school moeten verlaten. Dat is een van de grootste kapitaalverliezen die we nu in het Nederlandse onderwijs moeten lijden. Want binnen een jaar of twee hebben we die jonge leraren weer hard nodig en dan is het nog maar de vraag of we ze terug de sector in krijgen. Daarom probeer ik jonge leraren toch in dienst te houden en de oudere docenten daarmee te faciliteren; zij kunnen wat taken afstoten ten gunste van de jongeren. Bovendien kan de oudere generatie zo haar routine, deskundigheid en kennis op de jongere generatie overbrengen. Ik ben bijvoorbeeld bezig om te kijken of oudere docenten kunnen optreden als coach van jongere leraren. Want bij een massale vervanging van oud door jong merk je hoe dan ook kwaliteitverlies. Als scholen niet tijdig op deze ontwikkeling reageren, duikelt de onderwijskwaliteit omlaag. Strategisch HRD-beleid bestaat mede uit het goed in kaart brengen van de leeftijdsopbouw van het onderwijzend personeel."

PENTA is niet alleen opleidingsschool, maar heeft ook in eigen huis een na- en bijscholingsprogramma, de PENTA Academie. Vanuit welke behoefte is deze opgezet?

"De PENTA Academie bestaat nu vier jaar en is ontstaan vanuit de visie dat het eigenaarschap over de professionalisering bij de docenten berust. Ook was er behoefte om de scholing naar de docenten toe te brengen. We willen meer grip hebben op de aangeboden na- en bijscholing en niet afhankelijk zijn van onderwijsdienstverleners. Het is nodig dat een leraar zichzelf bijschoolt, ook gezien de registratie in het Lerarenregister. Maar wat is het civiel effect? Voldoet de scholing aan de eisen die we stellen? We hebben de PENTA Academie zelf opgezet en zien erop toe dat het aanbod voldoet aan de kwaliteitsnormen. Zo is de training competentiegericht beoordelen in samenwerking met een oud-onderwijsinspecteur ontwikkeld en laten we de trainingen kwaliteitszorg door onze eigen docent verzorgen. Ook hebben we deels zelf onze team-



CV TON ROELOFS

Geboren	Rotterdam, 26 maart 1955
Opleiding	Doctoraal Economie, Erasmus Universiteit, opleiding bankier (NIBE)
Loopbaan	
1977 – 1979	AMRO bank NV, Rotterdam en Amsterdam
1980 – 1983	Docent economie vo, Schoonhoven
1982 – 1983	Docent economie, Nederlands Wetenschappelijk Instituut voor Toerisme, Breda (parttime)
1983 – 1985	Docent economie, Vrije Leergangen/VU, Amsterdam
1984 – 1987	Docent en studieleider economie, Vrije Leergangen/MO, Dordrecht Docent MO maatschappijleer, Nutsacademie Rotterdam en de Haagse Leergangen (parttime)
1987 – 1993	Directeur heao, Hogeschool Holland, Diemen
1993 – 1996	Directeur deeltijd-lerarenopleiding, Hogeschool Holland, Dordrecht
1996 – 1999	Directeur opleiding facilitaire dienstverlening, Hogeschool Holland, Diemen
1999 – heden	Algemene directie, plaatsvervangend algemeen directeur PENTA college CSG, Spijkenisse (docentfuncties gecombineerd tot 1999)
2002 – heden	Diverse nevenfuncties rond het thema HRD (o.a. VO-raad en VOION)

Ton Roelofs is getrouwd en heeft een dochter.

leiders getraind in het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Zestig tot honderd leraren maken structureel gebruik van de PENTA Academie. Dat kan gebeuren op vrijwillige basis; scholing volgen is een eigen verantwoordelijkheid van de docent. Iedere leraar moet werken aan zijn bekwaamheidsdossier en de PENTA Academie is zo relevant dat het merkwaardig zou zijn als docenten daar niet aan meedoen. Maar het kan ook voortkomen uit een afspraak tussen directie en docent naar aanleiding van een functioneringsgesprek waarin ontwikkelingspunten ter verbetering zijn doorgenomen. Wil een docent een training volgen buiten de PENTA Academie om, dan is er een gesprek over mogelijk, want we zijn niet kinderachtig als het om scholingsbeleid gaat. Docenten hebben zelf behoorlijk veel invloed op het scholingsprogramma van de PENTA Academie. Als zij een trainer bijvoorbeeld niet positief beoordelen, dan is er weinig geduld met die trainer: we willen relevante en ter zake doende trainingen.”

Voldoet de PENTA Academie aan de verwachtingen?

“De kwaliteit van een docent hangt ervan af of de docent voldoende is opgeleid en zijn kennis onderhoudt. En de kwaliteit van de school wordt weer bepaald door al het onderwijzend en niet-onderwijzend personeel. Zo kom je uit bij het belang van goed onderwijs, waar we met zijn allen naartoe willen. Dat staat inmiddels goed op de kaart en landelijk gezien zijn we goed op weg. Maar het kan altijd nog beter en daarom hebben we de PENTA Academie.

‘We zitten op zo veel talent!’

We bieden de infrastructuur en faciliteren op diverse dagen trainingen tussen 16.00 en 20.00 uur, inclusief diner. Dat biedt ook kans tot interactie tussen afdelingen, vestigingen en vakgroepen, zodat mensen met elkaar kennis delen en niet altijd zelf het wiel hoeven uit te vinden. Dat wordt gewaardeerd, want evaluatie onder docenten toont aan dat zij de PENTA Academie overwegend als platform voor en door docenten zien.” ■

STEUNPUNT OPLEIDINGSSCHOLEN

Steunpunt Opleidingsscholen ondersteunt (academische) opleidingsscholen – als samenwerkingsverband van schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen – bij het versterken van onderlinge samenwerking en kennisuitwisseling. Voor vragen en meer informatie over Steunpunt Opleidingsscholen kunt u terecht op www.steunpuntopleidingsscholen.nl