

Kerndocument HR

Voorlopersgroep Opleiden in de school

Scholen en lerarenopleidingen investeren gezamenlijk in de opleiding en professionele ontwikkeling van leraren. Werken in het onderwijs biedt een aantrekkelijk perspectief: je geeft onderwijs vorm voor je leerlingen, blijft gelijktijdig ook zelf leren en je bent betrokken bij vernieuwingen in de onderwijspraktijk. In een opleidingsschool ben je bovendien nauw betrokken bij het opleiden van nieuwe collega's. Een dergelijke werkomgeving daagt je als professional uit.

Ruim baan voor professionele ontwikkeling

Goed onderwijs vraagt om leraren die bekwaam en gemotiveerd zijn. Van belang is dat leraren ruimte nemen en krijgen om opbrengsten te realiseren die waardevol zijn voor hun leerlingen, voor henzelf en voor de school. Bestuurders, schoolleiders en teamleiders leveren hieraan een hun bijdrage. Investeren in een leven lang leren is van belang om talent te werven en behouden. Oog hebben voor en ruim baan geven aan de professionele ontwikkeling van de leraar is een must om blijvend te investeren in de kwaliteit van het onderwijs. Daarin onderscheiden we drie perspectieven:

- HR beleid vanuit het perspectief **bestuur/school**
HR beleid start vanuit de doelen (ambitie) die de school nastreeft en richt zich op het ondersteunen van het professionele gedrag van leraren en ondersteunend personeel dat nodig is om de doelen te bereiken.
- P&O: **doorvertaling** van HR beleid naar onderwijspraktijk
P&O ondersteunt de schoolbesturen en schoolleiders bij de doorvertaling van HR beleid naar de onderwijspraktijk. P&O vormt de verbindingsschakel naar de onderwijsprofessional.
- Vanuit het perspectief van de leraar: **leven lang leren**
Ontwikkeling van leraar in opleiding (student) naar startende leraar naar vakbekwame leraar naar senior leraar.

“Leerlingen hebben recht op de beste professionals” was het motto van enkele projecten in Utrecht van scholen en lerarenopleidingen. Dat vat samen waar het om gaat: professionele leraren zijn voor goed onderwijs onmisbaar. Na hun opleiding ontwikkelen ze zich als startend leraar tijdens een inductiefase tot vakbekwaam leraar en groeien door naar senior leraar. Dat betekent intensieve, niet-vrijblijvende samenwerking tussen scholen onderling en met de lerarenopleidingen in alle fases van de loopbaan van een leraar, loopbaan denken geïntegreerd het curriculum van de lerarenopleidingen en in het HR beleid van scholen en schoolbesturen.

Voor meer informatie: Peter Lorist (Hogeschool Utrecht), peter.lorist@hu.nl.

Aandachtspunten HR voor de toekomst

- Ondersteunen van initiatieven van samenwerkende leraren, ook school overstijgend, om gezamenlijk het onderwijs te verbeteren. Een voorbeeld is het [netwerk Innovatief Onderwijs Midden Nederland](#);
- Bevorderen van intensieve, niet-vrijblijvende samenwerking tussen scholen onderling en met de lerarenopleidingen in alle fases van de loopbaan van een leraar;
- Stimuleren van loopbaan denken geïntegreerd het curriculum van de lerarenopleidingen;
- Stimuleren van loopbaan denken geïntegreerd het HR beleid van scholen en schoolbesturen.

Loopbaan leraar in beeld gebracht

De loopbaan van de leraar en de rol van school/schoolbestuur en lerarenopleiding daarin is hieronder in een schema in beeld gebracht.

SCHOOL / SCHOOLBESTUUR	LERAAR	LERARENOPLEIDING
<i>HR beleid</i>	<i>Loopbaanontwikkeling</i>	<i>Opleiden en professionaliseren</i>
Doorlopende professionele ontwikkeling binnen school en team vormgeven en uitvoeren. Nieuwe rollen en taken binnen de school, overdragen expertise en ervaring naar collega's	Senior leraar Onderhouden registratie in lerarenregister Professional master	Scholing ontwikkelen en uitvoeren, gericht op ervaren leraren, in samenspraak met leraren en HR van scholen. Senior leraar kan rol vervullen binnen curriculum van studenten (schoolopleider, werkplekbegeleider, wisseldocent)
Doorlopende professionele ontwikkeling binnen school en team vormgeven en uitvoeren. Verbinding met schoolontwikkeling	Vakbekwame leraar Onderhouden registratie in lerarenregister (Stappen naar) professional master	Scholing ontwikkelen en uitvoeren, gericht op ervaren leraren, in samenspraak met leraren en HR van scholen
Inductie binnen school en team vormgeven en uitvoeren	Startende leraar Eerste inschrijving in lerarenregister	Ondersteunen bij ontwikkelen inductietraject en mede-uitvoerder
Medeverantwoordelijkheid voor het werkplekleren / opleiden in de school	Student	Werkplekleren binnen het curriculum in het kader van (academisch) opleiden in de school. Verantwoordelijk voor kwaliteit en kwaliteitsborging in curriculum HO

Teamleren

Leraren werken binnen een team/sectie. Het team kent een grote diversiteit aan leden qua:

- Leeftijd;
- Fase in de loopbaanontwikkeling;
- Achtergrond (via initiële lerarenopleiding, zij-instroom, hij-instroom, kopopleiding, educatieve minor, Eerst de Klas, onderwijs traineeship);
- Rollen en taken.

In het team participeren ook lerarenopleiders en onderzoekers met enige regelmaat. Alle leden van het team leren van elkaar.

Lijst met bronnen

- Argyris, C. & Schön, D. (1978). *Organizational Learning*. Reading: Addison-Wesley.
- Beijaard, D. (2009). *Leraar worden en leraar blijven*. Oratie: Eindhoven: TUE.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning. A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. London: Routledge.
- Hennissen, P. (2011). *In de nesten werken. Opleiden van leraren op de werkplek*. Lectorale rede. Heerlen: Hogeschool Zuyd.
- Kessels, J.W.M. (1996). *Het corporate curriculum*. Oratie. Leiden: Rijksuniversiteit Leiden.
- Kwakman, K. (1999). *Leren van docenten tijdens de beroepsloopbaan*. Dissertatie. Nijmegen: KUN.
- Kwakman, K. (2011). Leren van professionals tijdens de beroepsuitoefening. In Kessels, J. & Poell, R. (Red.) *Handboek Human Resource Development*, 297-313. Houten: Springer Media.
- Moerkamp, Trudy; Vedder, Jaap, Vos, Jozef (SBO, 2003) *Leraren leren. Een discussie over opleiden en professionaliseren van leraren*.
- Nijhof, Wim; Nieuwenhuis, Frank; Terwel, Jan (2006) *Het leerpotentieel van de werkplek*. Themanummer Pedagogische Studiën.
- Onstenk, J. (2011). Ontwikkelen van bekwaamheden tijdens het werk. In Kessels, J. & Poell, R. (Red.) *Handboek Human Resource Development*, 248-263. Houten: Springer Media.
- Sloep, P. (2008). *Netwerken voor lerende professionals*. Oratie. Heerlen: Open Universiteit Nederland.
- Snoek, M. (Red.) (2007). *Eigenaar van kwaliteit. Veranderingsbekwame leraren en het publieke onderwijsdebat*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Snoek, M. (2014). *Developing Teacher Leadership and its Impact in Schools*. Proefschrift.
- Thijssen, J.G.L. (2006). *De tweede loopbaanhelft. Ontwikkelingen en perspectieven in een vergrijzende samenleving*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Van Eekelen, I.M. (2005). *Teachers' will and way to learn. Studies on how teachers learn and their willingness to do so*. PhD Thesis. Maastricht: Universiteit Maastricht.
- Van Veen, K., Zwart, R., Meirink, J. & Verloop, N. (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren. Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. Leiden: Universiteit Leiden.
- Van der Klink, Marcel. (2012) *Professionalisering van het Onderwijs*. Oratie

Links

www.academischebasisschool.nl

www.utrechtsekansen.nl

www.samenopleiden.nl

www.aos-hum.nl

www.leraarvo.nl

Voor meer informatie: Peter Lorist (Hogeschool Utrecht), peter.lorist@hu.nl.