



## Opleidingscoördinator Marcelle Hobma:

‘Houd de focus op de doorlopende lijn en leg de lat hoog’

**Aanjagen, verbindingen leggen en zorgen dat anderen beter worden. Marcelle Hobma voelt zich als een vis in het water in haar dubbelrol als opleidingscoördinator van opleidingsschool ROSA en projectleider van het BSL-traject Frisse Start. “Een betere onderwijskwaliteit bereik je alleen met goed gekwalificeerd personeel. Daar zet ik mij voor in.”**

Zorgen dat leraren zich blijvend professionaliseren. Dat is het uiteindelijke doel van Marcelle en haar collega’s binnen opleidingsschool ROSA (Regionale Opleidingsschool Amstelland). Professionalisering biedt leraren nieuwe carrièreperspectieven en doorgroeimogelijkheden. En dat maakt het vak van leraar ook aantrekkelijker voor toekomstige leraren en kan zorgen voor minder uitval van leraren na de eerste jaren voor de klas. “En vergeet vooral het maatschappelijk belang niet”, vult Marcelle aan. “Goed opgeleide leraren zorgen voor een betere onderwijskwaliteit waardoor leerlingen beter leren en beter zijn voorbereid op een rol in de maatschappij.”

### **Samenwerking in de volle breedte**

Samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken. Dat zijn de drie uitgangspunten van de opleidingsschool. En dat houdt dus ook in dat alle betrokkenen samen het eigenaarschap dragen voor het succes van de doorlopende leerlijn. Binnen de opleidingsschool is er uitdrukkelijk voor gekozen dat schoolleiders en vertegenwoordigers van bijvoorbeeld de lerarenopleidingen ook in de diverse werkgroepen zitten en een uitvoerende rol hebben.

### **Draagvlak vergroten**

“Door alle betrokkenen ook bij de uitvoering te betrekken, vergroot je het draagvlak binnen de aangesloten scholen en lerarenopleidingen”, aldus Marcelle. “En je moet natuurlijk ook zorgen dat er binnen de scholen zelf voldoende tijd en ruimte is om startende leraren te begeleiden. Binnen onze scholen zijn coaches en werkplekbegeleiders onder meer getraind om te kunnen werken met het ICALT observatie-instrument. Of ze hebben een training gehad om startende leraren goed en professioneel te ondersteunen en te coachen.”

### **Leren lesgeven in de praktijk**

De opleidingsschool biedt de aan haar verbonden scholen een compleet pakket aan informatie over en ondersteuning bij het invoeren begeleidingsprogramma’s voor startende leraren. “Een dergelijk programma is gericht op de professionele groei van de nieuwe leraar en gerelateerd aan de onderwijsdoelen van de school en het team waarin de leraar werkt” vat Marcelle het traject samen. “Het is net als met het halen van je rijbewijs. Je hebt het papiertje, nu moet je echt leren rijden. Als startende leraar heb je je diploma, nu moet je leren lesgeven in de praktijk.”



### **Doorlopende leerlijn**

Een begeleidingsprogramma richt zich in eerste instantie op de verdere versterking van de didactische en pedagogische vaardigheden van de leraar; het beter leren functioneren in een klas vol verschillende leerlingen. “Aan het einde van zo’n inductieprogramma is de leraar echt geland in de school en kan hij of zij zich verder ontwikkelen tot een onderwijsprofessional met een eigen professionele identiteit”, aldus Marcelle. “Want dat is natuurlijk de volgende stap. Dat een onderwijsprofessional zich blijft ontwikkelen; ook de meer ervaren docenten. Voor hen is het ook essentieel dat zij bijvoorbeeld blijven werken aan hun pedagogische of didactische vaardigheden, of dat ze zich verder ontwikkelen als teamleider. Dan heb je het echt over een doorlopende leerlijn in het onderwijs en daar moeten we natuurlijk naar toe.”

### **Verder met strategisch HRM**

Het zijn stevige en succesvolle stappen, maar dat betekent niet dat de doorlopende leerlijn en de bijbehorende randvoorwaarden om de leraar blijvend te professionaliseren, al in alle ROSA-scholen zijn gerealiseerd. “Een van de voorwaarden voor een doorlopende leerlijn voor leraren is dat het is ingebed in de visie en het personeelsbeleid van een school”, stelt Marcelle. “Dan heb je het dus over strategisch HRM dat de onderwijsambities van een school koppelt aan de professionele ontwikkeling van leraren. Binnen de scholen is men zich daar nu veel meer van bewust. Er is een hele mooie beweging gaande als het gaat om strategisch HRM, maar nog niet alle scholen hebben een volwaardig strategisch HRM-beleid. Dat maakt de introductie en de borging van een doorlopende leerlijn lastiger.”

### **Leg de lat hoog**

Voor scholen die (verder) aan de slag willen met de doorlopende leerlijn, heeft Marcelle nog een gouden tip: “Leg de lat hoog, vooral als het gaat om de gewenste didactische en pedagogische vaardigheden. Dat is tenslotte de kern van het vak en daar mag je als school best een stevige ambitie in hebben. Juist door een prikkel in te brengen, zet je iedereen weer op scherp als het gaat om onderwijskwaliteit en de relatie met het maatschappelijk belang en het belang voor de leerlingen. Uiteindelijk gaat het erom te zorgen dat zij het onderwijs krijgen dat het beste bij hen past. Dat is een belangrijke verantwoordelijkheid van de onderwijssector.”

Recent verscheen in de Kwaliteitsreeks opleidingsscholen het Praktijk In-Zicht ‘Inductietraject koppelen aan werkplekleren’ van Marcelle Hobma. In die publicatie staat meer in detail de werkwijze van de opleidingsschool beschreven. De publicatie kunt u hier [downloaden](#).