

2. Het leren van onderwijsprofessionals stimuleren

Spiegelkaart lerende organisatie | bestuur

Als alle medewerkers werken aan hun professionele ontwikkeling gericht op beter onderwijs (en leiderschap om dit te realiseren), dan kunnen zij omgaan met de veranderende context en werken zij voortdurend aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit.

Uitdagingen

- Een leercultuur creëren, waarin medewerkers continu werken aan hun professionele ontwikkeling en waar het professionaliseringsaanbod aansluit bij de visie en doelen op bestuurs- en schoolniveau.
- De professionele ontwikkeling van schoolleiders stimuleren, gericht op de processen in de school/het team.

Aandachtspunten en suggesties

- Een veilige leeromgeving voor schoolleiders creëren waarin zij ruimte hebben om te experimenteren.
- Ontwikkel- en gesprekscycli inrichten voor professionele ontwikkeling, schoolontwikkeling en beoordeling.
- Schoolleiders stimuleren om hun eigen leerdoelen te relateren aan de schoolontwikkeling en aan de ontwikkeling van de stichting.
- Schoolleiders stimuleren om een (master)opleiding/cursus te volgen die aansluit bij hun persoonlijke doelen en bij de schoolontwikkeling.
- Inventariseren wat schoolleiders (inhoudelijk en voorwaardelijk) nodig hebben om een volgende stap te zetten in de schoolontwikkeling en in hun professionele ontwikkeling.
- Schoolleiders stimuleren om zelf (formele en informele) leeractiviteiten te organiseren, bijvoorbeeld intervisie of verdiepende literatuurstudie.
- Een voorbeeldrol vervullen: laten zien dat je als bestuurder/stafmedewerker voortdurend leert en schoolleiders stimuleren om dat ook te doen bij hun leraren.
- Het 'waartoe' van de ontwikkelingen op bestuursniveau bespreken en de relatie leggen met de visie.
- Een professionaliseringsaanbod realiseren dat aansluit bij de ontwikkelbehoeften van leraren (individueel en teams), schoolleiders, specialisten en onderwijsondersteunend personeel, bij de visie en onderwijsambitie van het bestuur en bij de schoolplannen.

- In het professionaliseringsaanbod zo mogelijk gebruikmaken van interne expertise.
- In de huisacademie/het professionaliseringsaanbod een 'kweekvijver' opnemen voor bepaalde rollen, bijvoorbeeld schoolleiders of specialisten.
- Professionele ontwikkeling belonen door medewerkers verantwoordelijkheid en uitdagende taken te geven.

Voorbeelden uit de praktijk

'Wij hebben een hele goede staf, met mensen die veel kunnen en weten. Het risico daarvan is dat er een grote afstand ontstaat tussen het denkwerk enerzijds en het doen, de praktijk, anderzijds. Denken en doen zijn dan gescheiden. Dat is een kenmerk van een beleurende organisatie en dat willen wij niet zijn.'
Voorzitter van het College van Bestuur

'De leergang die wij gezamenlijk hebben gevolgd is een goede combinatie van individueel leren en teamleren. Het aanbod is gericht op verschillende dimensies van leren en het gaat om de ontwikkeling van schoolleiders, maar ook van de staf- en bestuursleden. Je volgt de leergang als collectief, maar iedereen kan er voor zichzelf iets uithalen op het gebied van kennis-, vaardigheids- of leiderschapontwikkeling.'
Hoofd P&O

Scan de QR-code voor interessante links en achtergrondinformatie!



De 8 dimensies van een lerende organisatie zijn door Anje Ros en Linda van den Bergh van Fontys Hogescholen geformuleerd op schoolniveau en bestuursniveau en uitgewerkt via spiegelkaarten. Zij baseren zich op Marsick en Watkins (2003), Kools (2020) en Ros (2021).

2. Het leren van onderwijsprofessionals stimuleren

Spiegelkaart lerende organisatie | school

Als alle medewerkers werken aan hun professionele ontwikkeling gericht op beter onderwijs (en leiderschap om dit te realiseren), dan kunnen zij omgaan met de veranderende context en werken zij voortdurend aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit.

Uitdagingen

- Een leercultuur creëren waarin leraren continu werken aan hun professionele ontwikkeling, gericht op betere leerprocessen van leerlingen, en gerelateerd aan hun persoonlijke ontwikkeldoelen en de organisatiedoelen.
- De professionele ontwikkeling van leraren belonen door hen waardering, invloed en doorgroeimogelijkheden te bieden.

Aandachtspunten en suggesties

- Een veilige leeromgeving voor leraren creëren, waarin zij ruimte hebben om te experimenteren.
- leraren stimuleren om hun eigen leerdoelen te relateren aan de schoolontwikkeling.
- Inventariseren wat leraren (inhoudelijk en voorwaardelijk) nodig hebben om een volgende stap te zetten in hun professionele ontwikkeling (tijd, ruimte, materialen etc.).
- leraren stimuleren om taken en rollen op te pakken die passen bij hun doelen.
- leraren stimuleren om een (master)opleiding/cursus te volgen die aansluit bij hun persoonlijke doelen en bij de schoolontwikkeling.
- leraren stimuleren om zelf (formele en informele) leeractiviteiten te organiseren, bijvoorbeeld samen met collega's experimenteren of verdiepende literatuurstudie.
- Een voorbeeldrol vervullen: laten zien dat je als schoolleider voortdurend leert en dat je bestaande kennis benut.
- Duidelijk maken wat de relatie is tussen professionaliseringsactiviteiten en de visie en het onderwijsconcept van de school (het 'waartoe' van professionalisering).
- leraren mogelijkheden geven om het geleerde in de praktijk te brengen en om het leren te vervolgen.
- Ervoor zorgen dat (team)professionalisering onderdeel is van het dagelijkse werk van leraren.

Voorbeelden uit de praktijk

'Ik merk vaak dat mensen toe zijn aan iets anders, iets nieuws, dat ze zich verder willen ontwikkelen. Dan denk ik daarover mee en ik kijk daarbij ook welke behoeften er zijn binnen de school. Als ik de folders van de opleidingen krijg, vraag ik wel eens aan een specifieke collega: is dit misschien iets voor jou? Of als een leraar zich graag verder wil ontwikkelen, maar nog niet toe is aan een nieuwe functie, dan zeg ik bijvoorbeeld: misschien kun je samen met die collega alvast deze opleiding voor ib-er gaan doen, want daar ligt voor jou denk ik wel een kans. Zo stimuleer ik constant dat mensen zich ontwikkelen.'
Schoolleider

'Een paar jaar geleden had een aantal mensen er een hekel aan als iemand in de klas kwam kijken. Nu komen alle expert- leraren – van zorg, rekenen, taal-lezen en gedrag – bij alle leraren kijken en trekt niemand daar meer zijn wenkbrauwen van op. Dat is heel fijn. Ze hebben daarna ook een nagesprek en er wordt een verslagje gemaakt. Dat is enorme winst.'
Schoolleider

Scan de QR-code voor interessante links en achtergrondinformatie!



De 8 dimensies van een lerende organisatie zijn door Anje Ros en Linda van den Bergh van Fontys Hogescholen geformuleerd op schoolniveau en bestuursniveau en uitgewerkt via spiegelkaarten. Zij baseren zich op Marsick en Watkins (2003), Kools (2020) en Ros (2021).