

Docentprofessionalisering leidt tot betere leeropbrengsten

Citation for published version (APA):

Rubens, W., De Volder, M., Bours, J., De Groot, M., & Dam, T. (2012). Docentprofessionalisering leidt tot betere leeropbrengsten. *OnderwijsInnovatie*, 14(2), 32-34.
https://www.ou.nl/documents/40554/383618/2012_OI_2.pdf/73758cd8-2a5a-e871-8d48-c285e3b06ad4

Document status and date:

Published: 01/06/2012

Document Version:

Peer reviewed version

Document license:

CC BY-SA

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 01 Dec. 2022

Open Universiteit
www.ou.nl



(kop)

Docentprofessionalisering leidt tot betere leeropbrengsten

(auteurs)

Wilfred Rubens

Maurice de Volder

Josée Bours

Thijs Dam

Marlies de Groot

Rubens en De Volder zijn werkzaam bij CELSTEC (Open Universiteit), De Volder heeft het onderzoek uitgevoerd. Bours, Dam en De Groot zijn werkzaam bij het Koning Willem I College. Dam en De Groot hebben de data verzameld.

(lead)

Professionalisering heeft positieve gevolgen voor het handelingsrepertoire van docenten en voor de leeropbrengsten van leerlingen. Intern georganiseerde leergangen blijken ook meer effect te hebben op het docentfunctioneren dan andere, voornamelijk vakinhoudelijke, scholing. Dit blijkt uit onderzoek naar de effecten van het professionaliseringsbeleid van het Koning Willem I College in 's Hertogenbosch. Dit onderzoek illustreert daarmee het strategisch belang van docentprofessionalisering.

(platte tekst)

Het Nederlandse middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is een dynamische sector. Sociale, economische, politieke en technologische ontwikkelingen hebben invloed op de inhoud van het werk en ook op de wijze waarop onderwijs wordt verzorgd. De professionalisering van medewerkers wordt beschouwd als een belangrijke interventie om innovaties binnen het onderwijs te helpen realiseren. Het Koning Willem I College is een regionaal opleidingscentrum (ROC) met ongeveer zevenhonderd medewerkers onderwijzend personeel. Een school die van oudsher flink investeert in professionalisering. Tegelijkertijd vond het management dat de transfer naar de praktijk onvoldoende was. De professionalisering was te vrijblijvend, te weinig doeltreffend en te weinig ondersteunend aan het team en de organisatiedoelen. Het ROC besloot daarom in september 2010 het professionaliseringsbeleid herzien en in het kader van het HPBO-doorbraakproject 'Werk maken van professionalisering' de effectiviteit ervan te (laten) onderzoeken. In dit artikel meer over het onderzoek en bij de uitkomsten ervan.

Aanpak professionalisering

Het Koning Willem I College kent een doorlopende leerlijn voor de professionalisering van docenten. Vanaf het moment van indiensttreding hebben docenten mogelijkheden om door te groeien. Persoonlijke ambities worden gekoppeld aan een onderhouds- en promotiebeleid. Uiteraard biedt het professionaliseringsaanbod docenten een basis om te voldoen aan de wet BIO (Beroepen in het Onderwijs) en het professioneel statuut. Er is dan ook sprake van een duidelijke inbedding van professionalisering in het HRM-beleid van dit ROC. Het Center for Teaching and Learning en de Dienst Human Resource Management van het Koning Willem I College werken hierbij nauw met elkaar samen. Het gevolg is dat de grote mate van vrijblijvendheid van professionalisering is verdwenen.

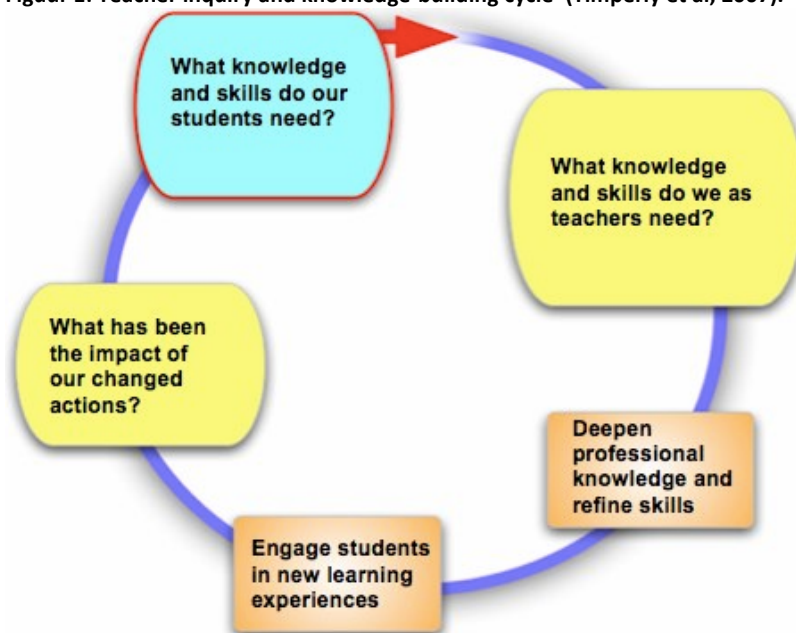
De professionaliseringsaanpak bestaat uit een aantal elementen. We noemen de belangrijkste:

- Om naar een hogere schaal te kunnen doorgroeien moeten docenten, naast een positieve beoordeling over hun functioneren en het vereiste onderhoud van kennis en vaardigheden, certificaten behalen van intern verzorgde leergangen en/of een educatieve master (professionele of academische).
- De inhoud van de leergangen is sterk gericht op het vergroten van het handelingsrepertoire van de docent binnen het primaire proces: pedagogiek, didactiek, onderwijspsychologie en

ict in het onderwijs. De aanname is dat het samenhangend geheel van leergangen leidt tot meer bagage bij docenten en uiteindelijk tot meer leeropbrengsten bij leerlingen. Het leidend principe van de leergangen is actief leren op eigen werkplek. De leerstof wordt direct in de praktijk toegepast en de bevindingen worden teruggekoppeld naar de trainer. Deze aanpak is gebaseerd op de 'Teacher inquiry and knowledge-building cycle' van de Australische hoogleraar Helen Timperley (Timperly et al, 2007; zie figuur 1). Uitgangspunt van deze cyclus vormen de resultaten van de leerlingen. Door deze resultaten te analyseren worden docenten zich bewust van de eigen leerbehoeften: hoe kunnen zij zich professionaliseren zodat leerlingen beter gaan leren? De motivatie van docenten om zich te professionaliseren neemt toe naarmate zij ervaren dat leerlingen beter gaan leren.

- Leergangen worden afgesloten met een examen. De interne leergangen sluiten aan op educatieve masteropleidingen van Fontys en de Open Universiteit.
- Een cruciaal onderdeel van het vereiste onderhoud is het volgen van een bedrijfsstage door docenten. Actuele ontwikkelingen binnen arbeidsorganisaties worden via het motto 'Vertel de verhalen' (bijvoorbeeld hoe interessant het beroep kan zijn) ingebed binnen het onderwijs. Deze bedrijfsstages, die veertig uur duren, zijn gebaseerd op leervragen van de docent en passen bij de wet BIO. Het Koning Willem I College streeft naar bedrijfsstages die kerntaken, werkprocessen en competenties uit kwalificatiedossiers als focus hebben en waarbij van te voren leerdoelen door de stagelopende docent zijn opgesteld.
- Kennisdeling met collega's is een belangrijk onderdeel van elke leergang/bedrijfsstage. Het verzorgen van een presentatie aan collega's vormt bijvoorbeeld de afsluiting van een bedrijfsstage.
- Professionalisering van het middenmanagement is een wezenlijk onderdeel in dit project.

Figuur 1: Teacher inquiry and knowledge-building cycle' (Timperly et al, 2007).



Onderzoek

Het Koning Willem I College wilde nagaan of deze nieuwe aanpak van docentprofessionalisering effect had. Daarvoor heeft het ROC de Open Universiteit een onderzoek laten uitvoeren. In eerste instantie is gekozen voor kwantitatief onderzoek, later in het project aangevuld met kwalitatief onderzoek, daar waar verdieping nodig was. De dataverzameling is gedaan door het Koning Willem I College. Er is gekozen voor quasi-experimenteel onderzoek. Deze onderzoeksmethode kenmerkt zich onder meer doordat een vergelijking wordt gemaakt tussen een controlegroep en een experimentele

groep, rondom de interventies (in casu: bovengenoemde professionaliseringactiviteiten). De controlegroep wordt zo veel mogelijk gematcht met de experimentele groep (N=126). Beide groepen zijn vergelijkbaar wat betreft factoren zoals motivatie en opleiding. Doel van het onderzoek was antwoord te geven op de vraag: 'Wat is het rendement van de professionalisering van onze docenten en managers¹'

Van deze globale onderzoeksvraag is een aantal deelvragen afgeleid die te maken hebben met de niveaus uit het evaluatiemodel voor trainen en opleiden van Donald Kirkpatrick (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006):

1. *Welk effect heeft professionalisering op de percepties van de trainees met betrekking tot de eigen competenties?*

Dit is geïnventariseerd via een vragenlijst die is afgenomen bij een groep docenten die wel een leergang heeft gevolgd (experimentele groep) en een groep docenten die niet deel heeft genomen aan een leergang (controlegroep). Daarbij is gekeken naar de volgende docentcompetenties: pedagogische competent; vakdidactische competent; organisatorische competent; interpersoonlijke competent; competent in samenwerking met collega's; competent in samenwerking met de omgeving, en competent in reflectie en ontwikkeling.

2. *Welk effect heeft professionalisering op de scores van trainees op relevante kennis- en vaardigheidstoetsen die zijn afgenomen na afloop van de training?*

Hierbij is gekeken naar het prestatieniveau van deelnemers aan de leergangen op basis van hun docentenportfolio waarin uitwerkingen van opdrachten zijn opgenomen.

3. *Welk effect heeft professionalisering op het gedrag van trainees in de dagelijkse praktijk (transfer van toetsituatie naar reële praktijksituatie)?*

Deze deelvraag is beantwoord via beoordelingsformulieren ingevuld door leidinggevend en een medewerker van de dienst Human Resource Management. Verder hebben leerlingen een korte vragenlijst ingevuld die betrekking heeft op observeerbaar docentgedrag. Er is een vergelijking gemaakt tussen de controlegroep en de experimentele groep. Tenslotte zijn groepsdiscussies gevoerd met onderwijsteams.

4. *Welk effect heeft professionalisering op de organisatie: welke prestatie-indicatoren van de school zijn verbeterd door professionalisering?*

Als indicator van dit effect is gekozen voor beter presterende leerlingen. Er is aan leerlingen (geanonimiseerd) gevraagd of ze veel geleerd hebben bij een bepaalde docent en ook of het geleerde beroepsrelevant is. De resultaten van de bijgeschoolde docenten zijn vergeleken met de controlegroep.

Effecten op competenties

Docenten die leergangen hebben gevolgd vinden zichzelf competentier dan docenten die nog een leergang gaan volgen (Kirkpatrick's eerste niveau). Er is sprake van statistische significantie voor de pedagogische, vakdidactische en organisatorische competenties die het meest aan de orde zijn in de leergangen. Er is dus geen sprake van een 'roze bril effect', want alleen de getrainde competenties worden hoger ingeschat. De samenstelling van de controlegroep – docenten die een leergang willen gaan volgen – houdt storende factoren zoals hogere motivatie van de kandidaat-trainees onder controle.

Bij het onderzoek naar het effect van de leergangen op het relevante kennis- en vaardigheidsniveau van docenten (Kirkpatrick's tweede niveau) werd een controlegroep niet wenselijk geacht. Uit een onderwijskundige analyse van de toetsen blijkt dat de inhoudelijke validiteit en de slaagnormen van de competentietoetsen hoog zijn. De eindbeoordeling van het portfolio gebeurt door externe examinatoren. Het portfolio-assessment blijkt een groot beroep te doen op pedagogische, vakdidactische, reflectieve en organisatorische competenties.

¹ Het rendement van professionalisering van managers blijft in dit artikel buiten beschouwing.

Effecten op docentfunctioneren en leerlingprestaties

De effecten van de leergangen op de pedagogische, vakdidactische competenties blijkt ook uit de beoordelingen van het docentfunctioneren door het management (Kirkpatrick's derde niveau). Hierbij moet worden opgemerkt dat de experimentele groep in dit geval uit slechts veertien docenten bestond (er waren nog niet meer beoordelingsgesprekken gevoerd). Opvallend is ook dat docenten die andere vormen van scholing hebben gevolgd dan de leergangen volgens hun managers geen veranderingen laten zien in docentfunctioneren. Het effect van de leergangen op het handelingsrepertoire van docenten lijkt dus groter te zijn dan het effect van andere – voornamelijk vakinhoudelijke – scholingen.

Het effect van de leergangen op de pedagogische en vakdidactische competentie van docenten blijkt ook uit de leerlingevaluaties. Docenten die een leergang hebben afgerond scoren volgens de leerlingen hierop hoger dan de docenten die geen leergang hebben afgerond (= controlegroep). De controlegroep en de experimentele groep waren docenten van dezelfde groepen leerlingen. Tenslotte blijkt uit vragen naar de prestaties van leerlingen (als prestatie indicator van de organisatie; Kirkpatrick's vierde niveau), dat docenten die een leergang hebben afgerond bijdragen aan hogere leerprestaties dan de docenten die geen leergang hebben afgerond.

Het effect van individuele leergangen op het verbeteren van het onderwijs binnen opleidingsteams blijft vooralsnog beperkt tot de kleinere kring rond de getrainde docent, zo blijkt onder andere uit de groepsinterviews. Op dat terrein zal het Koning Willem I College nog verbeteracties moeten initiëren, bijvoorbeeld door inbedding van individuele professionaliseringstrajecten binnen teamontwikkeling.

Strategisch belang docentprofessionalisering

De globale onderzoeksvraag naar het rendement van de professionalisering van docenten kan positief beantwoord worden op alle vier de evaluatieniveaus van Kirkpatrick. Vooral voor wat betreft de pedagogische en vakdidactische competenties zijn de leergangdeelnemers zelf, maar ook de beoordelaars van het docentportfolio, hun leidinggevend en hun leerlingen van mening dat de leergangen een gunstig effect heeft gehad. De wijze waarop professionalisering wordt uitgevoerd en de inbedding binnen het HRM-beleid lijken hierop van grote invloed te zijn.

Dit onderzoek maakt aannemelijk dat docentprofessionalisering positief bijdraagt aan het functioneren van docenten en de leerprestaties. Docentprofessionalisering is daarmee van strategisch belang voor onderwijsorganisaties, mits het is ingebed in het strategisch HRM-beleid van de organisatie.

Referenties

- Bours, J. (2011). Eindrapportage Doorbraakproject 'Werk maken van professionalisering'. 's Hertogenbosch: Koning Willem I College.
- Kirkpatrick, D.L. and Kirkpatrick J.D. (2006). Evaluating Training Programs (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H. and Fung, I. (2007). Teacher Professional Learning and Development: Best Evidence Synthesis Iteration. Wellington, New Zealand: Ministry of Education. Op 5 april 2012 gehaald van: <http://www.oecd.org/dataoecd/48/47/48727127.pdf>.
- Volder, M. de, Dam, T., en Groot, M. de (2011). Onderzoeksrapport HPBO-project 'Werk maken van professionalisering'. 's Hertogenbosch: Koning Willem I College.

Geïntereseerden kunnen het onderzoeksrapport van het doorbraakproject downloaden via: www.schoolvoordetoekomst.nl/ (onder 'Van aanname tot bewijs') of opvragen via e-mail: j.bours@kw1c.nl