

# Leren van leraren op de werkplek: moeten we dit verplicht organiseren?

## Citation for published version (APA):

Evers, A. (2012). Leren van leraren op de werkplek: moeten we dit verplicht organiseren? *MESO magazine*, 187, 28-29.

## Document status and date:

Published: 01/01/2012

## Document Version:

Peer reviewed version

## 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](mailto:pure-support@ou.nl)

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 09 Sep. 2021



## **Leren van leraren op de werkplek: moeten we dit verplicht organiseren?<sup>1</sup>**

Auteur: Arnoud T. Evers

De professionele ontwikkeling van leraren staat in Nederland en wereldwijd steeds nadrukkelijker in de belangstelling. Leraren worden geconfronteerd met veranderende eisen door uitbreidende kennisdomeinen zoals op het gebied van ICT, gevarieerdere studenten- en leerlingenpopulaties, nieuwe verantwoordelijkheden, en hogere sociale verwachtingen van scholen. Overheden richten zich tot nu toe, als het gaat om de professionele ontwikkeling van leraren, voornamelijk op het laten volgen van een cursus door leraren. Het is gemakkelijk om leraren op cursus te sturen. Het effect hiervan blijkt echter vaak maar gering te zijn. Hoewel een goede vooropleiding als randvoorwaarde essentieel is voor leraren, zijn er op de werkplek nog zoveel andere mogelijkheden om te leren waar veel partijen zoals de overheid, schooldirecties, en leraren misschien in eerste instantie niet aan denken. Een belangrijke vraag hierbij is hoe we de professionele ontwikkeling van leraren op de werkplek kunnen stimuleren. Moeten we dit misschien zelfs verplicht organiseren? Om deze vragen te beantwoorden ben ik in mijn promotieonderzoek uitgegaan van een organisatie- en taakperspectief, waar nog maar beperkt onderzoek naar is gedaan. Relevante organisatie- en taakfactoren in dit kader zijn 'Job Resources'; oftewel werkgerelateerde hulpbronnen (zoals een stimulerend leerklimaat) en 'Job Demands'; vrij vertaald gaat het hier om taakeisen (zoals werkdruk).

### **Het Job Demands Resources (of vertaald: Taakeisen en Hulpbronnen)-model als theoretische context**

In de arbeids- en organisatiepsychologie is het 'Job Demands Resources (JD-R)' model tot nu toe voornamelijk onderzocht in het kader van het verklaren van de gezondheid van werknemers, zoals het voorkomen van burn-out en andere klachten. De veronderstelling in mijn promotieonderzoek was dat het JD-R model ook bruikbaar is voor het verklaren van de professionele ontwikkeling van leraren op de werkplek, omdat actief leren en groei gestimuleerd worden door de factoren in dit model. Indien leraren namelijk geprikkeld worden door taakeisen (bv. werkdruk en hoge emotionele eisen), en tegelijkertijd voldoende hulpbronnen ervaren (zoals sociale steun), kan dit leiden tot een directe leeractiviteit.

### **Aanpak**

In het promotieonderzoek is er eerst een literatuurstudie uitgevoerd. De daaropvolgende empirische studies bestonden uit pilot- en expertgroepen en enquêtes. De laatste studie was bovendien longitudinaal van aard, waarbij de invloed van variabelen over een bepaalde tijdsperiode kon worden vastgesteld. Een belangrijke analysetechniek in het onderzoek was het gebruik van structurele vergelijkingsmodellen. Hierbij kan een compleet beeld worden gegeven van de onderlinge relaties tussen variabelen. Generalisatie van de resultaten is het meest van toepassing in het VO, vanwege de relatief grote steekproeven die zijn gebruikt uit deze sector (de hoofdstudie bestond uit 574 respondenten) en omdat de geografische spreiding van de deelnemende scholen over Nederland redelijk goed was.

### **Wetenschappelijke inzichten**

In het promotieonderzoek is een gevalideerd instrument ontwikkeld om de professionele ontwikkeling van leraren op de werkplek in kaart te brengen. Tot op heden was zo'n instrument nog niet voor handen. Dit instrument, genaamd TPD (Teachers' Professional Development)@Work, is een zelfrapportage op basis van 21 vragen, gescoord op een 4-puntsschaal, waarmee een inventarisatie kan worden gemaakt van hoe vaak leraren deelnemen aan leeractiviteiten op de werkplek. Zes categorieën van leeractiviteiten konden empirisch worden bevestigd:

---

<sup>1</sup> Evers, A. T. (2012). Leren van leraren op de werkplek: moeten we dit verplicht organiseren? MESO magazine, 187, 28-29.

- 1) lezen en studeren;
- 2) deelnemen aan werkgerelateerde training;
- 3) experimenteren (bv. onderzoek doen naar nieuwe werkvormen in de klas);
- 4) reflecteren (bv. collega's uitnodigen om de les bij te wonen);
- 5) samenwerken met collega's om de les te verbeteren, en
- 6) samenwerken met collega's om de schoolontwikkeling te verbeteren.

De predictieve validiteit van dit instrument was veelbelovend: de zes categorieën van leeractiviteiten verklaarden een grote variantie in de ontwikkeling van beroepsexpertise en flexibiliteit van leraren.

Het TPD@Work instrument is gebruikt om de relaties van de variabelen in het JD-R model en het leren van leraren op de werkplek te onderzoeken. Een belangrijke bevinding is dat werkgerelateerde hulpbronnen (zoals leerklimaat en ervaren steun) een positief effect hadden op de deelname van leraren aan leeractiviteiten op de werkplek. De belangrijkste hulpbronnen die ik in dit kader in mijn promotieonderzoek heb gevonden zijn: een gezond leerklimaat, voldoende sociale steun van de direct leidinggevende en van naaste collega's, en het zorgen voor genoeg uitdagende taken en verantwoordelijkheden in het werk van leraren.

Taakeisen hadden ook een positief effect op de deelname van leraren aan leeractiviteiten op de werkplek, maar tegelijkertijd een negatief effect op de ontwikkeling van beroepsexpertise en flexibiliteit. Dit komt doordat hoge taakeisen mogelijk leidt tot het moeilijker opnemen van kennis door bijvoorbeeld stressreacties. De deelname aan leeractiviteiten op de werkplek compenseert wel weer het negatieve effect van taakeisen op de ontwikkeling van beroepsexpertise en flexibiliteit.

Hoge taakeisen zijn vaak niet te voorkomen, en het is daarom belangrijk de energie te steken in het werken aan belangrijke hulpbronnen. Leerklimaat is zo'n hulpbron, en wordt bepaald door de hoeveelheid contacten die er zijn tussen de verschillende teams en afdelingen in een schoolorganisatie; de tijd die er wordt besteed aan collectieve reflectie; het leren van de ervaringen van andere schoolorganisaties; en de tolerantie die in de schoolorganisatie bestaat voor afwijkende meningen.

Samenvattend kan gesteld worden dat het bij het stimuleren van leren op de werkplek niet zozeer gaat om het verplicht organiseren van allerlei leeractiviteiten, maar om het scheppen van de juiste randvoorwaarden in de schoolorganisatie.

### **Wat leverde het onderzoek op voor de praktijk?**

De gevalideerde vragenlijst: "schoolscan werkpleklernen" is een digitaal instrument dat scholen kunnen gebruiken om de stand van zaken voor wat betreft leren op de werkplek en de randvoorwaarden daarvoor vast te stellen. Gebaseerd op de scores van de schoolscan kunnen gerichte interventies worden ondernomen in de werkpraktijk van leraren. De scan kan vervolgens worden gebruikt om de acties binnen scholen te monitoren. Ook kan het instrument worden gebruikt in de praktijk om de opvattingen van docenten en schoolleiders te verbreden over wat de professionele ontwikkeling van leraren kan zijn, behalve alleen het volgen van (traditionele) trainingen. Er ligt wel een belangrijke taak voor schoolleiders om ook iets te doen met de uitkomsten van het instrument. Het kost wat meer energie om samen met leraren het leren op de werkplek met de juiste randvoorwaarden vorm te geven. Het levert echter uiteindelijk wel meer op voor de ontwikkeling van leraren, dan leraren weer op een verplichte standaardcursus sturen.

### **Arnoud Evers**

Arnoud Evers is verbonden aan LOOK, Wetenschappelijk Centrum Leraren Onderzoek van de Open Universiteit. Eerder dit jaar promoveerde hij op een onderzoek naar het leren van leraren op de werkplek vanuit een organisatie- en taakperspectief. Momenteel is hij als Universitair Docent binnen LOOK onderzoeksleider van verschillende projecten met scholen op het gebied van de professionele ontwikkeling van leraren. E-mail: Arnoud.Evers@ou.nl.