

Tussen droom en daad

Rapportage expertbevraging over professionalisering van leraren

Peter B. Sloep
Marjan Vermeulen
Slavi Stoyanov
Martine Schophuizen

Tussen droom en daad: professionalisering van leraren

Gelieve als volgt naar dit rapport te verwijzen

Sloep, P. B., Vermeulen, M., Stoyanov, S., & Schophuizen, M. (2016). *Tussen droom en daad: Rapportage expertbevraging over professionalisering van leraren*. Welten Instituut, Open Universiteit: Heerlen.

Dit werk is gelicenseerd onder de licentie Creative Commons
Naamsvermelding-NietCommercieel-GeenAfgeleideWerken 4.0 Internationaal. Ga naar
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/> om een kopie van de licentie te kunnen lezen.

1 Inleiding

Er is iets aan het veranderen in de verwachtingen die we hebben over onderwijs, de onderwijsorganisaties en de docenten die er werken, en dat is een understatement. We lijken steeds meer en vergeleken bij vroeger in elk geval geheel andere eisen te stellen. Zo moeten docenten niet alleen een vak beheersen, maar ook over de sociale vaardigheden beschikken om met ouders en leerlingen overweg te kunnen. We verwachten dat docenten gemotiveerd zijn en blijven, in weerwil van politieke of management-bemoeienissen. We willen dat ze samen met collega's initiatieven nemen om de school en hun eigen vak met de maatschappelijke ontwikkelingen mee te laten groeien. Die veranderende verwachtingen komen niet uit de lucht vallen, ze hebben waarschijnlijk te maken met de overgang van een industriële naar een professionele kennissamenleving, waar we midden in zitten. Maar ongeacht de oorzaken van de breed gedragen noodzaak tot verandering, doemt natuurlijk de vraag op hoe we die noodzakelijk geachte veranderingen het best vorm kunnen geven.

In welke richting moet het onderwijsveld en moeten de scholen en docenten zich verder ontwikkelen? Met welke middelen kunnen we die gewenste ontwikkelingen laten plaatsvinden? Is dit vooral een kwestie van het organiseren van het maatschappelijk krachtenveld? Moeten onderwijsinstellingen strategische allianties aangaan met partners binnen en buiten de eigen disciplines? Moeten docenten zichzelf meer in professionele netwerken organiseren of gaat het toch vooral om het beter opleiden via masteropleidingen en nascholingscursussen? Hebben we andere technologieën nodig om dit efficiënter te organiseren? En passen *open educational resources* daarin? Wat heeft de hoogste prioriteit en wat is haalbaar?

Om meer helderheid te krijgen over de opvattingen die bestaan over de vraag hoe de verdere professionele ontwikkeling van leraren in het onderwijsveld vorm moet krijgen, zijn diverse experts uit wetenschap en praktijk hierover in het voorjaar van 2016 bevestigd via de methode van *Group Concept Mapping*. Dit is een veel gebruikte methode, zeker binnen het Welten-instituut van de Open Universiteit, om online op een gestructureerde wijze gegevens over opvattingen die mensen hebben te verzamelen en aan de hand daarvan een beeld te schetsen over de mate van consensus die er in die opvattingen bestaat.

2 Methode

De groep van respondenten van dit onderzoek bestaat uit al degenen die zij zich al dan niet op basis van een uitnodiging hebben aangemeld voor een symposium over docentprofessionalisering. Dit symposium werd gehouden in het kader van een oratie die en afscheidscollege dat op vrijdagmiddag 20 mei te Heerlen gehouden werd. Voorafgaand aan het symposium werden de deelnemers/respondenten geacht twee activiteiten in het kader van de bevestiging uit te voeren, zodat de volledige periode waarin de deelnemers bevestigd werden lag tussen 15 april 2016 tot en met 20 mei 2016.

Bij aanmelding kregen de deelnemers de volgende tekst per mail:

In een blogpost van 3 maart 2016¹ constateerde Andreas Schleicher, directeur van het directoraat voor onderwijs en vaardigheden van de OECD, dat het onderwijs verandert en dat, anders dan in het verleden, docenten niet meer toe kunnen met de set van vaardigheden die ze in hun initiële opleiding verworven hebben. Hij constateert ook dat we veel verwachten van docenten, dat ze hun vak verstaan, dat ze didactisch van wanten weten, dat ze gepassioneerd zijn en begripvol, dat samen kunnen werken met elkaar, in school en daarbuiten. Dit soort constatering, die de overgang markeren van een industriële naar een professionele organisatie, zijn niet nieuw, ze vallen de laatste jaren in allerlei vormen en op allerlei plekken te beluisteren. Schleicher voegt er wel een interessant perspectief aan toe. Gegeven deze overgang naar een professionele organisatie, is de vraag in hoeverre docenten beschikken over de mate van autonomie die typerend is voor dit soort organisatievormen. Zijn constatering is dat die tegenvalt en hij vraagt zich af hoe we stappen kunnen zetten in de richting van een vergroting daarvan.

De constatering dat docenten over het algemeen niet voldoende geëquipeerd zijn om in een moderne professionele organisatie te functioneren, roept de vraag op naar hoe we dat kunnen veranderen. Voortdurende professionalisering is daarin heel belangrijk. Maar hoe gaan we die professionalisering vormgeven? In de maatschappij als geheel is een transitie gaande in het denken over professionaliseren, heel algemeen gezegd naar minder trainingen en meer professionalisering op de werkplek, maar ook van minder fysieke bijeenkomsten naar meer ontmoetingen in geheel online of blended omgevingen, van minder leren van trainers naar meer leren met elkaar in netwerken en leergemeenschappen. Dat mogen dan de trends zijn, daarmee is nog niet gezegd dat ze ook staan voor geschikte vormen van docentprofessionalisering. Het is deze vraag die we in het symposium aan de orde willen stellen. Daarbij willen we profiteren van de gelukkige omstandigheid dat we met zoveel experts op dit terrein - van docentprofessionalisering tot werkplekleren, van de inzet van ICT in het onderwijs tot die van open onderwijsbronnen - bij elkaar zitten. We zullen de methode van de Group Concept Mapping gebruiken om uw expertise 'af te tappen'. En uiteraard zullen we in de weken naar het symposium u over de resultaten van deze exercitie op de hoogte stellen.

2.1 Respondenten

Van de ruim 120 bezoekers op 20 mei 2016 hebben er 52 meegedaan aan de online uitgevoerde *Group Concept Mapping*-exercitie². Daarvan hebben er 47 de vier demografische vragen volledig beantwoord, hebben 19 respondenten de brainstormfase volledig afgerond en hebben 40 respondenten de erop volgende clusterfase afgerond.

Niet iedereen die op het project heeft ingelogd, is vervolgens ook adviezen gaan formuleren. En niet alle respondenten die aan de brainstormfase hebben meegedaan zijn noodzakelijkerwijs ook gaan clusteren. Ten slotte, omdat sommigen zich pas na het sluiten van de brainstormfase ingeschreven hebben voor het symposium, heeft niet iedereen die aan de clustering begonnen is ook aan de brainstorm meegedaan. Zoals Tabel 1 laat zien is het aantal deelnemers dat de clusterfase begonnen is twee keer zo groot als dat aan de brainstormfase is begonnen (40 versus 19). Tabel 1 geeft een overzicht van alle relevante aantallen.

¹ [http://oecdeducationtoday.blogspot.nl/search/label/International Summit on the Teaching Profession](http://oecdeducationtoday.blogspot.nl/search/label/International%20Summit%20on%20the%20Teaching%20Profession)

² Zie <http://www.conceptsystems.com>

De volgende demografische vragen zijn gesteld aan iedereen die op de website inlogde. Tussen haken staan de antwoordmogelijkheden.

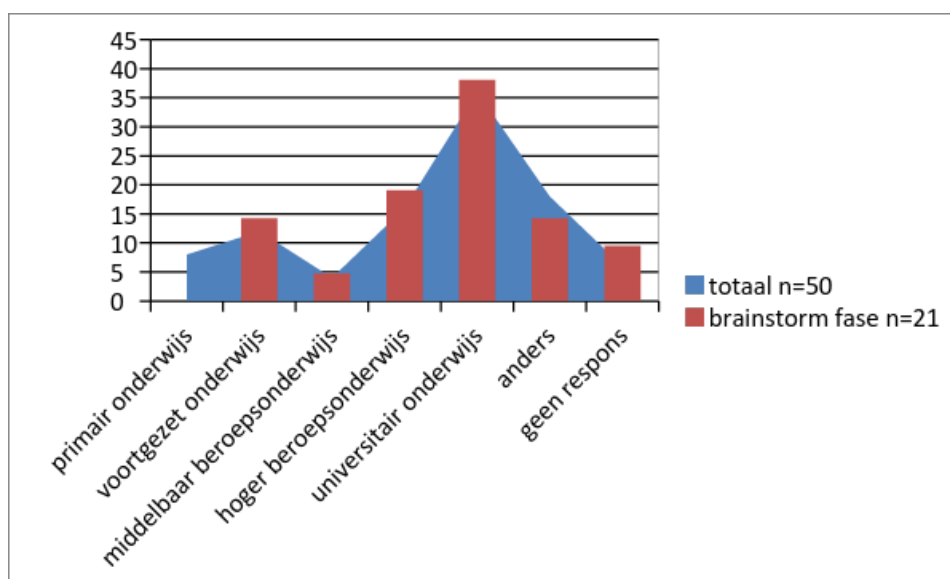
1. In welke sector bent u grotendeels actief? (primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs, universitair onderwijs)
2. Wat is uw belangrijkste functie? (leraar of docent, adviseur, onderzoeker, management, gepensioneerd)
3. Wat is uw leeftijd (in gehele getallen)
4. Hoeveel jaren heeft u ervaring in het onderwijs, in welke rol dan ook? (1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25, 25-30, 30 of meer).

Tabel 1: Aantallen respondenten per categorie

	ingelogd	begonnen	afgemaakt
demografische vragen beantwoord	50	50	47
meegedaan aan fase 1 brainstorm	21	21	19
meegedaan aan fase 2 clusteren	42	40	32

2.2 Sectoren waar de respondenten werkzaam zijn

In figuur 1 is te zien dat de respondenten werkzaam zijn in diverse onderwijssectoren, de meesten op een universiteit en de minsten in het middelbaar beroepsonderwijs.



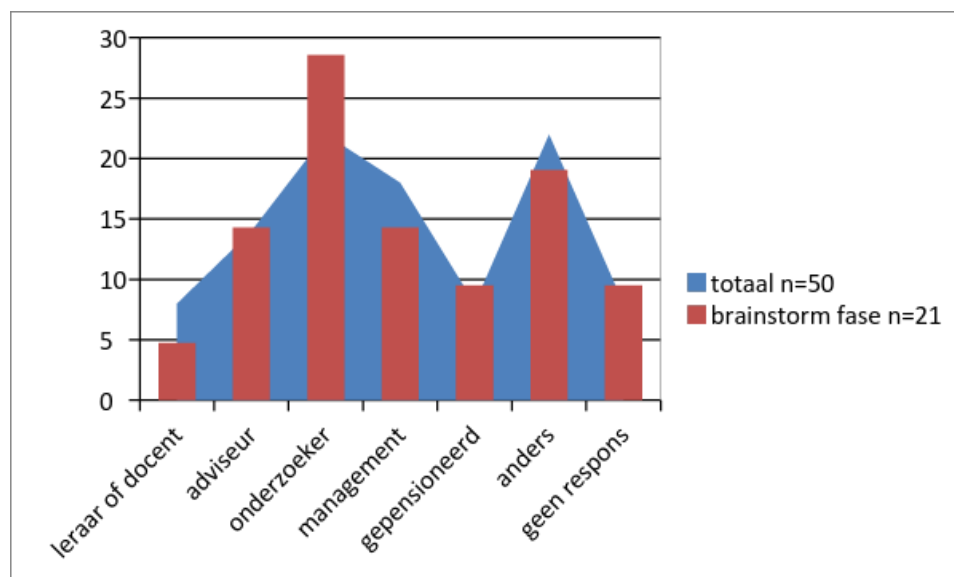
Figuur 1: Verdeling van respondenten naar onderwijssector uitgedrukt in percentages over de hele groep (n=50) en over de groep die aan de brainstorm fase heeft meegedaan (n=21).

Verschillen tussen respondenten die aan de brainstormsessie hebben meegedaan en de groep als geheel zijn er in alle sectoren. Degene die aan een universiteit werkzaam zijn, hebben iets vaker aan de eerste fase meegedaan evenals mensen van het primair onderwijs en hoger beroepsonderwijs.

2.3 Functies van de respondenten

Ook is de respondenten gevraagd aan te geven welke functie zij bekleeden. De meeste respondenten zijn onderzoekers, de kleinste groep is leraar of docent, daarnaast was er een groep van onderwijsadviseurs en onderwijsmanagers aanwezig. In de groep 'anders' zitten mensen met bijvoorbeeld beroepen in de gezondheidszorg of administratieve beroepen.

Verschillen tussen de groep respondenten als geheel en degene die aan de brainstormsessie hebben meegedaan zijn er vooral bij de onderzoekers: de onderzoekers zijn oververtegenwoordigd in deze eerste fase. Managers lijken juist iets minder vaak bij de brainstormsessie betrokken te zijn geweest.



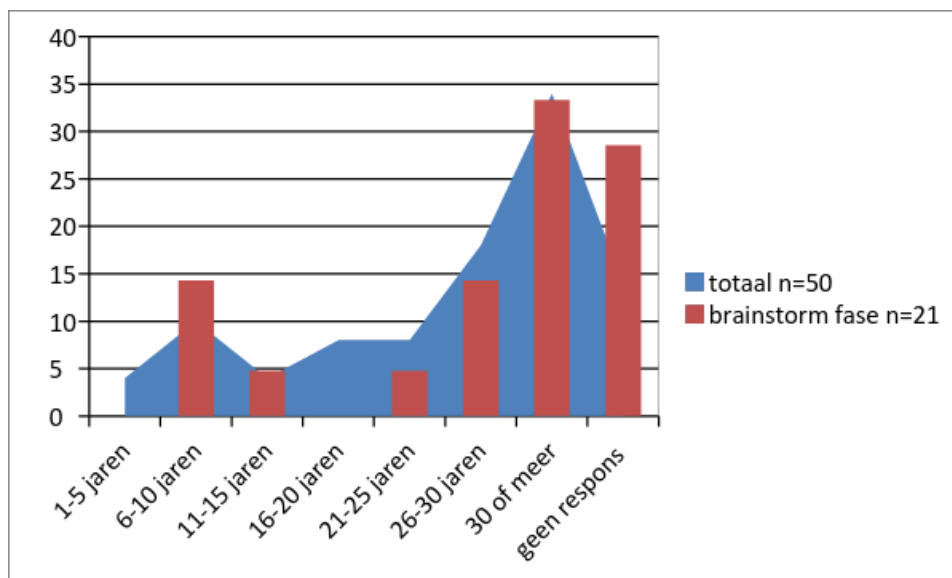
Figuur 2: Verdeling van respondenten naar functie uitgedrukt in percentages over de hele groep (n=50) en over de groep die aan de brainstormfase heeft meegedaan (n=21).

2.4 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 51,3 jaar over alle respondenten (n=50) met een standaarddeviatie van 11,98. De groep die aan de brainstorm heeft meegedaan, heeft een gemiddelde leeftijd van 52,0 (SD 12,94).

2.5 Aantal ervaringsjaren van de respondenten

De grootste groep respondenten heeft 30 jaar of meer werkervaring; dat past bij een gemiddelde leeftijd van 52 jaar zoals hiervoor werd gerapporteerd. Een relatief grote groep respondenten heeft op deze vraag geen antwoord gegeven en minder dan vijf jaar werkervaring komt niet voor. De verschillen tussen de groep die de brainstormsessie heeft afgemaakt is behalve bij de non-responders niet afwijkend.



Figuur 3: Aantal jaren ervaring uitgedrukt in percentages over de hele groep (n=50) en over de groep die aan de brainstorm fase heeft meegedaan (n=21).

2.6 Group Concept Mapping

De methode die gebruikt werd om aan de symposiumdeelnemers te ontlocken welke opvattingen zij hebben op het gebied van moderne vormen van docentprofessionalisering is die van de Group Concept Mapping (GCM); ook proberen we daarmee inzicht te krijgen in de mate waarin er onder hen consensus bestaat over die opvattingen, hun belang en haalbaarheid. Group Concept Mapping is een formele methode om de meningen te inventariseren van experts op een bepaald terrein, in dit geval van experts op het gebied van docentprofessionalisering. De mate van eenstemmigheid onder de experts wordt gemeten en gevisualiseerd, als ook de mate van haalbaarheid en belangrijkheid van de uitspraken.³

GCM kent drie fasen waarbij de respondenten betrokken zijn: i) brainstorming om uitspraken te genereren naar aanleiding van een *focus prompt*, ii) clusteren of groeperen van die statements, iii) rangordenen van de uitspraken.

2.6.1 Fase 1, brainstorm

Deelnemers aan het symposium meldten zich aan via een website, middels een adres dat hen in de uitnodiging is verstrekt. Iedereen die zich vervolgens aanmeldde, ontving een mail ter bevestiging van die aanmelding. Ook werd uitgelegd wat het symposium behelsde en wat hun rol daarin was. Deelnemers werd uitgelegd wat de focusprompt behelsde, namelijk een uitspraak die prokkelde om met een eigen mening te komen, in dit geval was die als volgt geformuleerd “Om een corps van docenten te creëren en behouden dat in staat is richting te geven aan de ontwikkeling van hun vak, inhoudelijk en didactisch, in ‘scholen’ die daarvoor geëquipeerd zijn, dient de

³ We hebben in het rapport geen literatuurverwijzingen opgenomen, maar maken hier graag een uitzondering. Wie meer wil weten over Group Concept Mapping als een onderzoeksmethode, raadplege het volgende rapport dat uitgebreid de toepassing en rationale van GCM beschrijft: Janssen, J., & Stoyanov, S. (2012). *Online Consultation on Experts' Views on Digital Competence*. Seville, Spain. doi:10.2791/97099 Beschikbaar via <http://ipts.jrc.ec.europa.eu/publications/pub.cfm?id=5339>

professionalisering van docenten: [vul een advies in]”. De volgende instructie is de deelnemers daarbij gegeven:

Uw uitspraak moet het karakter van een advies hebben (dus niet van een feitelijke uitspraak), een die aangeeft wat er moet gebeuren of juist moet worden vermeden. Houdt uw advies kort, doe geen samengestelde uitspreken (met een 'en', 'of', 'maar', 'hoewel' etc. erin) en gebruik zo min mogelijk modificerende termen als 'soms', 'in het algemeen', 'zelden' die de reikwijdte van uw advies inperken. Uw uitspraak wordt bewaard en toegevoegd aan de lijst met verzamelde adviezen. Voeg alleen nieuwe adviezen toe, dus kijk eerst even naar wat er al aan adviezen door anderen is gegeven.

Elk van de respondenten werd gevraagd in de GCM-omgeving één of meer uitspraken in de vorm van een advies bij te dragen. Bij wijze van voorbeeld zijn een vijftal van dergelijke adviezen toegevoegd. De bij te dragen adviezen moeten gezien worden als completering van een door de auteurs opgestelde *focus prompt*, die alle respondenten te zien kregen. Aan het eind van deze eerste fase werden de binnengekomen adviezen licht geredigeerd zodat hun taalkundige vorm gelijksoortig was en overduidelijke synoniemen samen waren gevoegd.

2.6.2 Fase 2, clusteren

De respondenten kregen vervolgens het verzoek in een periode van een ruime week de uitspraken te clusteren (fase 2), de software bevat een instructie hoe dat te doen:

Gropeer de adviezen die volgens u bij elkaar horen, bijvoorbeeld op basis van hun betekenis of het onderwerp dat ze adresseren. Waarschijnlijk zult u ontdekken dat u de adviezen op meerdere manieren kunt groeperen. Kies voor de manier die u de best passende vindt. Geef iedere groep verder een naam die het onderwerp of de inhoud van de groep die u gemaakt heeft het best beschrijft. U kunt eerst groepen definiëren (met naam) en dan de adviezen groeperen door ze te slepen naar de categorieën of u kunt een nieuwe groep aanmaken door de adviezen in het midden van de pagina te plaatsen. Het aantal groepen dat u maakt, is aan u om te bepalen. Maak er niet teveel en ook niet te weinig, een aantal tussen de 5 en 20 werkt meestal goed maar u beslist uiteindelijk.

2.6.3 Fase 3 rangordenen

In afwijking van wat gebruikelijk is bij een GCM, vond de fase van het rangordenen (fase 3) niet online plaats maar was het symposium eraan gewijd. Bovendien werden niet de afzonderlijke uitspraken individueel gerangordend, maar werden rangordeningen gemaakt van de clusters die uit fase 2 kwamen. Er zijn twee redenen voor deze afwijkende handelwijze. De eerste is dat we eraan hechten dat in groepjes gediscussieerd werd over de uitspraken. De groepjes waren door ons heterogeen samengesteld om de discussie zo levendig mogelijk te maken. De tweede is dat zo'n gezamenlijke discussie voor de symposiumdeelnemers een in potentie waardevolle ervaring is, bijvoorbeeld om hun netwerk uit te breiden. We wilden hun die gelegenheid niet onthouden.

Om de discussie in goede banen te leiden werden 12 begeleiders benoemd die elk één groepje voor zijn of haar rekening nam. Zij kregen de instructie om de deelnemers de diverse clusters op de belangrijkheid van het cluster van adviezen en op de haalbaarheid van het cluster van adviezen te laten scoren. Bovendien kregen de begeleiders voorafgaand aan het symposium:

- zeven analyseformulieren, waarop grafisch de clusters werden weergegeven; aan de hand hiervan lichtte de moderator de resultaten van fasen 1 en 2 toe; deze formulieren zijn ook uitgedeeld aan de groepsleden
- zeven uitspraakformulieren, waarop de clusters met hun namen stonden, met per cluster de onderliggende uitspraken; deze formulieren werden ook aan groepsleden uitgedeeld
- voor elk cluster telkens één scoreformulier voor belangrijkheid en één voor haalbaarheid. Er werd gescoord op een schaal van 1 tot 10 (tienpuntsschaal); gelijke scores per cluster werden toegestaan.
- voor elk cluster één notitieformulier met ruimte voor de begeleider om aantekeningen van de discussie te maken.

3 Resultaten en conclusies

3.1 Resultaten fasen 1 en 2

Alle adviezen die de respondenten hebben opgesteld, zijn in willekeurige volgorde (maar wel de volgorde waarin ze vervolgens ter clustering zijn aangeboden) in Tabel 2 weergegeven. De adviezen zijn op te vatten als een aanvulling op de bovenstaande *focus prompt*:

Om een corps van docenten te creëren en behouden dat in staat is richting te geven aan de ontwikkeling van hun vak, inhoudelijk en didactisch, in 'scholen' die daarvoor geëquipeerd zijn, dient de professionalisering van docenten.

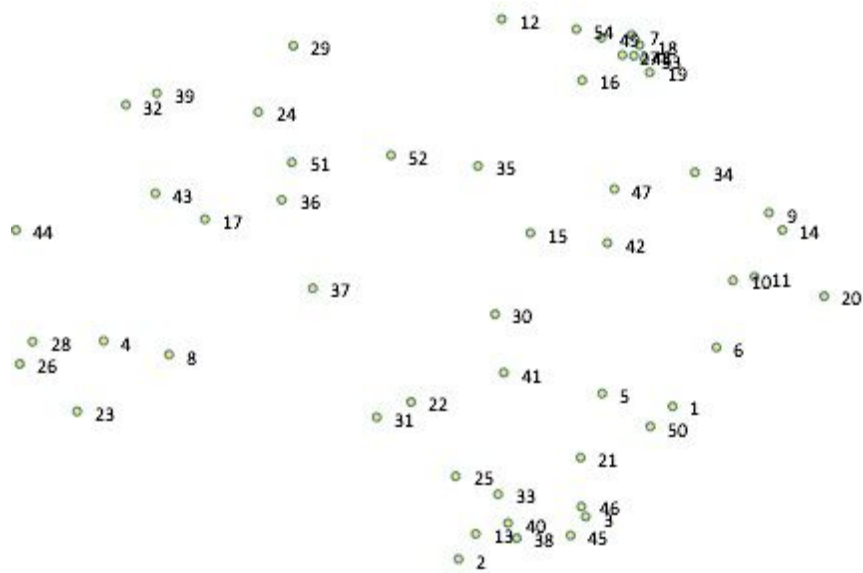
Tabel 2: Alle 54 door de respondenten aangeleverde adviezen

-
1. samen met leraren ontwikkeld te worden, omdat het gaat om hun ontwikkeling
 2. verbonden te zijn aan de eigen professionele identiteit: wie ben ik als professional, wat wil ik bereiken, waartoe, waarom?
 3. aan te sluiten bij de (intrinsieke) motivatie van de docent als professional (rekening houden met behoefte aan autonomie, competentie en verbondenheid)
 4. te worden toegevoegd aan te primaire taken van docenten, en dus gefaciliteerd binnen de dagelijkse praktijk
 5. gestructureerd te worden zonder autonomie te beperken
 6. zich te richten op de vraagstukken die docenten in hun eigen schoolpraktijk ervaren
 7. op minstens tweetallen docenten gericht te zijn
 8. de beoogde schoolontwikkeling als focus te hebben voor de leeractiviteiten
 9. plaats te vinden op en/of tijdens het werk
 10. zich vooral te richten op de informele leerprocessen binnen de school omdat 60-80% van wat we leren informeel plaatsvindt
 11. werkplekgericht te zijn
 12. het karakter van collectief leren over en veranderen van de eigen professionele context door middel van praktijk(gericht)onderzoek te hebben
 13. op identiteitsniveau plaats te vinden (wie ben ik en wat bied ik van daaruit?)
 14. samen te gaan met hun werk als docent
 15. te bestaan uit een divers aanbod van inhouden, methoden, aanbiedingsvormen (solitair en in groepen, digitaal en frontaal), waarbij de gezamenlijke noemer van het aanbod de hoge en gecertificeerde kwaliteit ervan is
 16. gebaseerd te zijn op met elkaar (ouders, leerlingen, schoolmedewerkers)leren en werken
 17. in gezamenlijk overleg tussen alle stakeholders (overheid, leraren, schoolleiders, ouders enz.) te worden bepaald
 18. collectief plaats te vinden, individuele scholing is altijd slechts aanvullend
 19. zoveel mogelijk collectief plaats te kunnen vinden, door middel van werkplekleren, waarbij in wisselende groepen wordt gewerkt aan een zelfgekozen thema met impact op onderwijsverbetering, door middel van bestuderen en verwerken van theorie en van good practises
 20. heel dicht aan te sluiten op de alledaagse praktijk van leraren
 21. gericht te zijn op de leraren zelf en niet ingegeven door hobbyisme van het management
 22. gezien te worden als een levenslang leren verhaal
 23. ondersteund te worden door leidinggevendenden die het vertrouwen en de ruimte geven aan docenten om zich te ontwikkelen

Tussen droom en daad: professionalisering van leraren

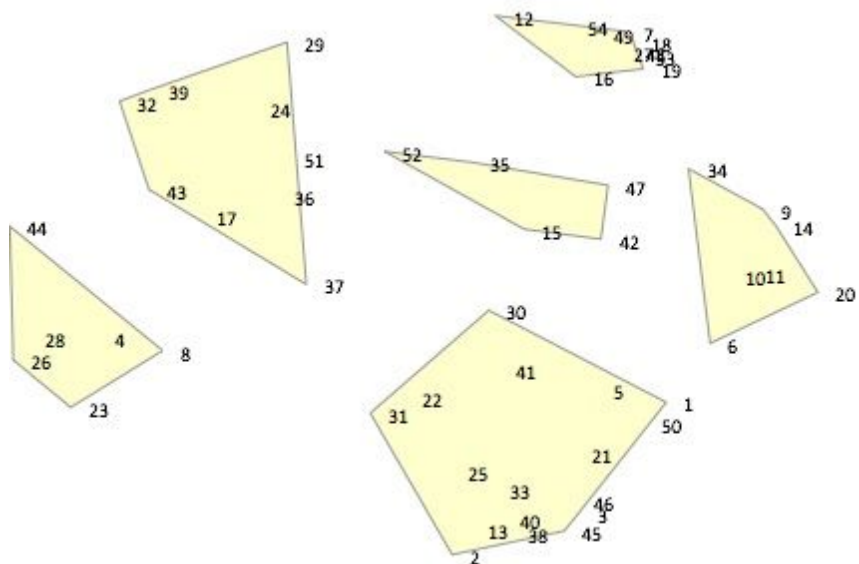
24. gespiegeld te worden door professionals uit andere sectoren
25. te vertrekken vanuit de kritische analyse van het eigen denken en handelen, en de effecten daarvan
26. bekend te zijn bij leidinggevend en als professionaliseringsactiviteit gewaardeerd te worden
27. altijd in teams plaats te vinden
28. aandacht te krijgen van leidinggevend
29. getoetst te worden aan de praktijk (en het onderzoek)
30. gericht te zijn op vakdidactische scholing
31. Vooral gericht te zijn op het ontwikkelen van creativiteit en innovatief gedrag bij leraren, de school van de toekomst kennen we nog niet
32. gevoed te worden door (empirische) evidentie
33. zich allereerst te richten op het bevorderen van een professionele trots en leergierigheid
34. nooit meer de vorm van een of meerdaagse trainingen in een lommerrijke omgeving te worden gedaan
35. longitudinaal vormgegeven te worden
36. verder te reiken dan de eigen school
37. gericht zijn op een vooraf afgesproken doel
38. aan te sluiten bij de persoonlijke interesse van de professionals
39. gebaseerd te zijn op wetenschap
40. aan te sluiten bij de leerwensen van de docent en de voorkeur van de docent voor een of meerdere manieren van professionalisering
41. te vertrekken vanuit een reflectieve dialoog over onderwijsverbetering in relatie tot (de ontwikkeling/verbetering van) het eigen professionele handelen
42. niet alleen gefocust te zijn op vormen van werkplekleren maar gecombineerd te worden met de meer traditionele professionaliseringsvormen die het werkplekleren ondersteunen en aanvullen.
43. in samenhang met de ontwikkeling van de hele educatieve infrastructuur te worden beschouwd
44. door de overheid geïnitieerd te worden, onderwijs is immers van ons allemaal en te belangrijk om aan de beroepsgroep zelf over te laten
45. rekening te houden met de behoefte aan eigenaarschap.
46. gestoeld te zijn op het eigenaarschap van de leraren zelf
47. gebaseerd te zijn op ervaringen in en om de school
48. gebaseerd te zijn op collectief leren
49. in teamverband plaats te vinden
50. te worden vormgegeven in samenspraak met docenten(teams) zelf
51. een internationaal karakter te hebben
52. te vertrekken vanuit interdisciplinair perspectief
53. gebruik te maken van peer/collegiaal leren
54. vooral gezamenlijk, als collectief leerproces binnen de school plaats te vinden.

Deze adviezen zijn vervolgens door de respondenten geclusterd, dat wil zeggen in categorieën ondergebracht die ze zelf konden bepalen en benoemen. Elk advies staat in ten hoogste één en in ten minste één categorie. Categorieën van individuele respondenten kunnen dus niet overlappen en er zijn ook geen adviezen die tot geen enkele categorie behoren. Op basis van de clusteringactiviteiten van de individuele respondenten is vervolgens bepaald hoezeer adviezen verwant zijn. Figuur 4 laat voor elk van de adviezen zien hoe die verwantschap er in twee dimensies uitziet.



Figuur 4: Adviezen en hun onderlinge verwantschap. Hoe korter de afstand tussen twee adviezen, hoe groter hun onderlinge verwantschap op basis van hun indeling in clusters door de respondenten. Nummers corresponderen met de nummers in Tabel 2.

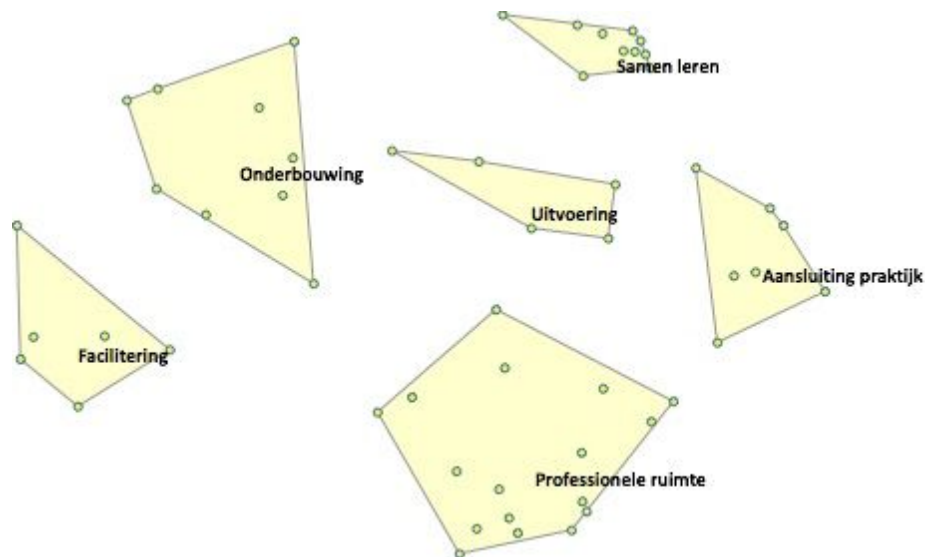
Op basis van de mate van verwantschap kunnen adviezen gegroepeerd (geclusterd) worden. Het aantal clusters of groepen is strikt genomen arbitrair en kan liggen tussen de 1 en 54 in het onderhavige geval. Onderzoek leert dat een aantal tussen de vijf en tien het meest informatief is, maar uiteindelijk is het aan de onderzoekers een verstandige keuze te maken. Wij hebben voor zes clusters gekozen, die in figuur 5 zijn weergegeven.



Figuur 5: Adviezen en hun indeling in 6 clusters. De nummers geven adviezen aan, die corresponderen met de nummers in Tabel 2.

De respondenten hebben niet alleen adviezen in clusters gegroepeerd, maar ook namen aan die clusters toegekend. Deze namen kunnen worden gebruikt om de clusters te benoemen. De

software doet hiervoor suggesties, die vervolgens naar de inzichten van de onderzoekers kunnen worden aangepast. Figuur 6 laat het resultaat hiervan zien, waarbij zij aangetekend dat de namen die de software suggereerde marginaal zijn veranderd.



Figuur 6: Adviezen en hun indeling in zes clusters met namen voor de clusters.

De deelnemers aan fase 3, het rangordenen van clusters naar haalbaarheid en belangrijkheid, hadden de beschikking over Figuur 6 en de lijst met onderliggende adviezen, gerubriceerd naar cluster. Tabel 3 laat die lijst zien.

Tabel 3: Alle 54 door de respondenten aangeleverde adviezen gerubriceerd volgens de clusterindeling van figuur 5 en 6. Adviezen zijn aanvullingen op de volgende focus prompt: Om een corps van docenten te creëren en te behouden dat in staat is richting te geven aan de ontwikkeling van hun vak, inhoudelijk en didactisch, in 'scholen' die daarvoor geëquipeerd zijn, dient de professionalisering van docenten.

1. Professionele ruimte	
	zich allereerst te richten op het bevorderen van een professionele trots en leergierigheid
	op identiteitsniveau plaats te vinden (wie ben ik en wat bied ik van daaruit?)
	aan te sluiten bij de persoonlijke interesse van de professionals
	aan te sluiten bij de (intrinsieke) motivatie van de docent als professional (rekening houden met behoefte aan autonomie, competentie en verbondenheid)
	aan te sluiten bij de leerwensen van de docent en de voorkeur van de docent voor een of meerdere manieren van professionalisering
	verbonden te zijn aan de eigen professionele identiteit: wie ben ik als professional, wat wil ik bereiken, waartoe, waarom?
	gestoeld te zijn op het eigenaarschap van de leraren zelf
	gericht te zijn op vakdidactische scholing
	rekening te houden met de behoefte aan eigenaarschap.
	te vertrekken vanuit de kritische analyse van het eigen denken en handelen, en de effecten daarvan

Tussen droom en daad: professionalisering van leraren

	te vertrekken vanuit een reflectieve dialoog over onderwijsverbetering in relatie tot (de ontwikkeling/verbetering van) het eigen professionele handelen
	gericht te zijn op de leraren zelf en niet ingegeven door hobbyïsme van het management
	gestructureerd te worden zonder autonomie te beperken
	gezien te worden als een levenslang leren verhaal
	Vooraf gericht te zijn op het ontwikkelen van creativiteit en innovatief gedrag bij leraren, de school van de toekomst kennen we nog niet
	samen met leraren ontwikkeld te worden, omdat het gaat om hun ontwikkeling
	te worden vormgegeven in samenspraak met docenten(teams) zelf
2. Facilitering	
	de beoogde schoolontwikkeling als focus te hebben voor de leeractiviteiten
	bekend te zijn bij leidinggevend en als professionaliseringsactiviteit gewaardeerd te worden
	aandacht te krijgen van leidinggevend
	ondersteund te worden door leidinggevend die het vertrouwen en de ruimte geven aan docenten om zich te ontwikkelen
	door de overheid geïnitieerd te worden, onderwijs is immers van ons allemaal en te belangrijk om aan de beroepsgroep zelf over te laten
	te worden toegevoegd aan de primaire taken van docenten, en dus gefaciliteerd binnen de dagelijkse praktijk
3. Onderbouwing	
	een internationaal karakter te hebben
	gericht zijn op een vooraf afgesproken doel
	verder te reiken dan de eigen school
	gespiegeld te worden door professionals uit andere sectoren
	in samenhang met de ontwikkeling van de hele educatieve infrastructuur te worden beschouwd
	getoetst te worden aan de praktijk (en het onderzoek)
	gebaseerd te zijn op wetenschap
	gevoed te worden door (empirische) evidentie
	in gezamenlijk overleg tussen alle stakeholders (overheid, leraren, schoolleiders, ouders enz.) te worden bepaald
4. Aansluiting praktijk	
	nooit meer de vorm van een of meerdaagse trainingen in een lommerrijke omgeving te worden gedaan
	zich te richten op de vraagstukken die docenten in hun eigen schoolpraktijk ervaren
	werkplekgericht te zijn
	zich vooral te richten op de informele leerprocessen binnen de school omdat 60-80% van wat we leren informeel plaatsvindt
	samen te gaan met hun werk als docent
	heel dicht aan te sluiten op de alledaagse praktijk van leraren
	plaats te vinden op en/of tijdens het werk
5. Uitvoering	
	te bestaan uit een divers aanbod van inhouden, methoden, aanbiedingsvormen (solitair en in groepen, digitaal en frontaal), waarbij de gezamenlijke noemer van het aanbod de hoge en gecertificeerde kwaliteit ervan is
	niet alleen gefocust te zijn op vormen van werkplekleren maar gecombineerd te worden met de meer traditionele professionaliseringsvormen die het werkplekleren ondersteunen en aanvullen.
	longitudinaal vormgegeven te worden
	gebaseerd te zijn op ervaringen in en om de school

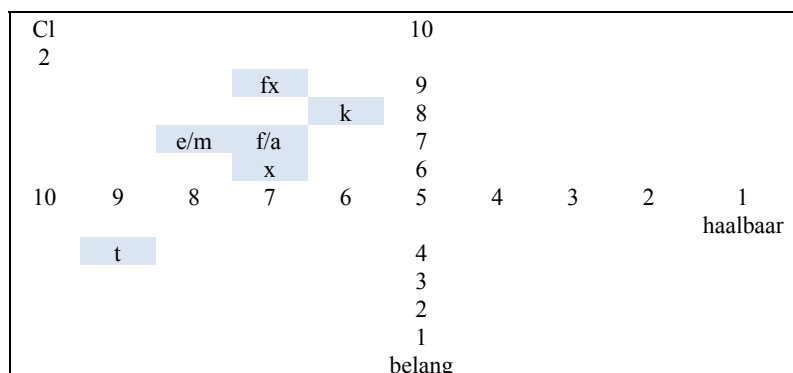
	te vertrekken vanuit interdisciplinair perspectief
6. Samen leren	
	altijd in teams plaats te vinden
	op minstens tweetallen docenten gericht te zijn
	in teamverband plaats te vinden
	gebaseerd te zijn op collectief leren
	collectief plaats te vinden, individuele scholing is altijd slechts aanvullend
	gebruik te maken van peer/collegiaal leren
	zoveel mogelijk collectief plaats te kunnen vinden, door middel van werkplekleren, waarbij in wisselende groepen wordt gewerkt aan een zelfgekozen thema met impact op onderwijsverbetering, door middel van bestuderen en verwerken van theorie en van good practises
	vooral gezamenlijk, als collectief leerproces binnen de school plaats te vinden
	gebaseerd te zijn op met elkaar (ouders, leerlingen, schoolmedewerkers)leren en werken
	het karakter van collectief leren over en veranderen van de eigen professionele context door middel van praktijk(gericht)onderzoek te hebben

3.2 Resultaten fase 3

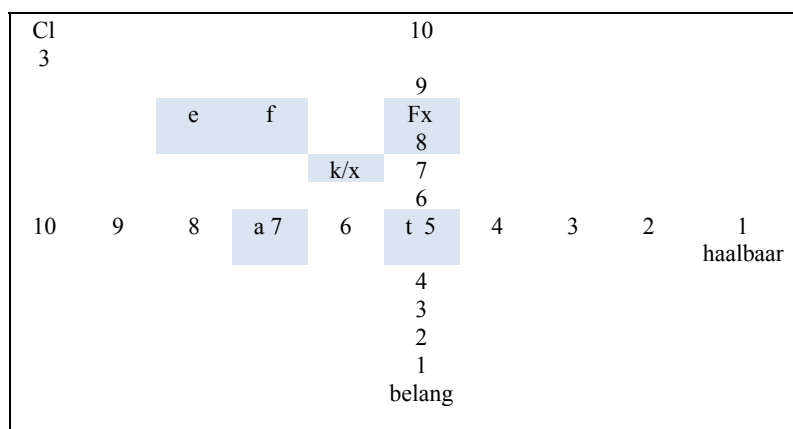
Tijdens het op 20 mei gehouden symposium zijn vervolgens in groepjes van zes tot acht deelnemers de clusters als geheel gescoord op de belangrijkheid van het geheel van adviezen dat binnen een cluster viel en op de haalbaarheid van diezelfde adviezen. De figuren 7 tot en met 12 laten voor elk van de zes clusters de resultaten daarvan zien.



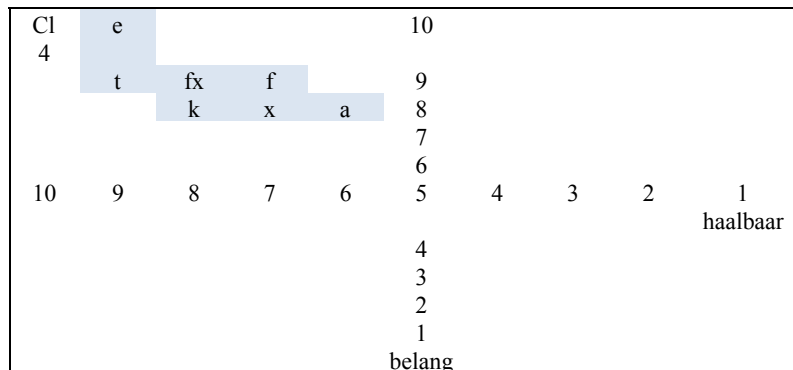
*Figuur 7: Positionering van de groepjes op basis van ranking op haalbaarheid en belangrijkheid van de **professionele ruimte**; groepjes worden begeleid door Emmy (e), Marion (m), Femke (f), Arnoud (a), Ton (t), Felix (fx) of Karel (k). De gemiddelde waarde over alle groepjes heen is door middel van een x weergegeven.*



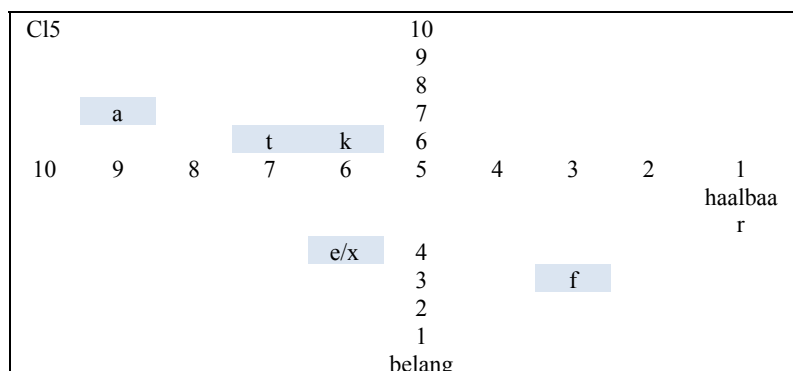
Figuur 8: Positionering van de groepjes op basis van ranking op haalbaarheid en belangrijkheid van **facilitering**; groepjes worden begeleid door Emmy (e), Marion (m), Femke (f), Arnoud (a), Ton (t), Felix (fx) of Karel (k). De gemiddelde waarde over alle groepjes heen is door middel van een x weergegeven.



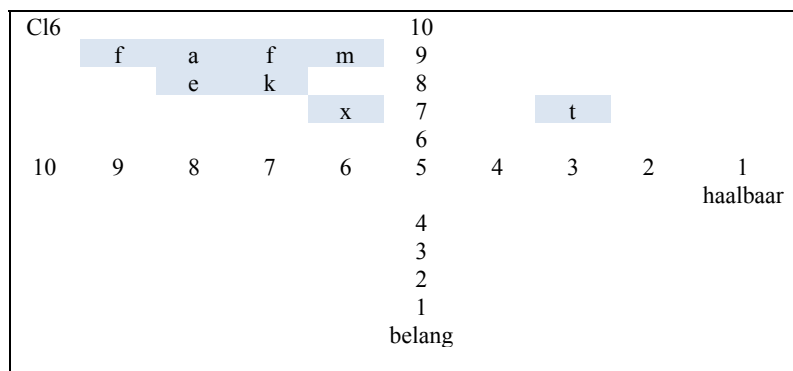
Figuur 9: Positionering van de groepjes op basis van ranking op haalbaarheid en belangrijkheid van de **onderbouwing**; groepjes worden begeleid door Emmy (e), Marion (m), Femke (f), Arnoud (a), Ton (t), Felix (fx) of Karel (k). De gemiddelde waarde over alle groepjes heen is door middel van een x weergegeven.



Figuur 10: Positionering van de groepjes op basis van ranking op haalbaarheid en belangrijkheid van de aansluiting van professionalisering met de praktijk; groepjes worden begeleid door Emmy (e), Marion (m), Femke (f), Arnoud (a), Ton (t), Felix (fx) of Karel (k). De gemiddelde waarde over alle groepjes heen is door middel van een x weergegeven.



Figuur 11: Positionering van de groepjes op basis van ranking op haalbaarheid en belangrijkheid van de uitvoering van professionalisering; groepjes worden begeleid door Emmy (e), Marion (m), Femke (f), Arnoud (a), Ton (t), Felix (fx) of Karel (k). De gemiddelde waarde over alle groepjes heen is door middel van een x weergegeven.



Figuur 12: Positionering van de groepjes op basis van ranking op haalbaarheid en belangrijkheid van samen leren in het kader van het professionaliseren van leraren; groepjes worden begeleid door Emmy (e), Marion (m), Femke (f), Arnoud (a), Ton (t), Felix (fx) of Karel (k). De gemiddelde waarde over alle groepjes heen is door middel van een x weergegeven.

Het cluster uitvoering van professionaliseringsactiviteiten scoort het laagst met betrekking tot het belang (4) ook de haalbaarheid wordt net aan voldoende geacht. Alle andere clusters van adviezen belangrijk tot heel belangrijk gevonden, waarbij het aansluiten bij de professionele ruimte en aansluiten bij de professionele praktijk het hoogste gemiddelde telt en gelukkig ook redelijk (repectievelijk 6 tot 7) haalbaar wordt geacht.

4 Tot besluit

De conclusies die we hier trekken hebben een grote mate van voorlopigheid. Niet alle data zijn nog geanalyseerd en we sluiten niet uit dat verdere analyse sommige zaken in een iets ander daglicht zal plaatsen.

We hebben een relatief grote groep senior experts (50) weten te bereiken op het terrein van docentprofessionalisering in Nederland. (Ter vergelijking, het ledenbestand van VELON telt ongeveer 1600 personen). Het onderzoek had de bedoeling hun uitspraken te ontlocken over hoe docentprofessionalisering het best vorm gegeven zou kunnen worden. In totaal zijn 54 van zulke uitspraken gedaan. De experts hebben vervolgens die uitspraken elk afzonderlijk gerubriceerd. Na wat uitproberen en wikken en wegen bleek een totaal van zes categorieën het meest geschikt om de individuele pogingen de uitspraken te rubriceren samen te vatten. De rubrieken waren: i) professionele ruimte, ii) facilitering, iii) onderbouwing, iv) aansluiting praktijk, v) uitvoering en vi) samen leren.

In de volgende fase worden gewoonlijk respondenten gevraagd elk van de uitspraken te scoren op hun haalbaarheid en belangrijkheid. Dat hebben we nu echter kleine groepjes laten doen tijdens het symposium, waarbij we ook hun argumenten noteerden. De belangrijkste conclusies van die activiteit zijn:

- Haalbaarheid en belangrijkheid correleren goed, dus wat belangrijk is, is tevens haalbaar, wat onbelangrijk is ook slecht haalbaar. Er is dus niet sprake van een spanning tussen haalbaarheid en belangrijkheid. Dat is verheugend omdat het aangeeft dat er volgens de geraadpleegde experts geen grote praktische hobbels genomen moeten worden om de noodzakelijke maatregelen te nemen voor een goede professionalisering van docenten; en er evenmin quick wins zijn die dat alleen maar schijnbaar zijn.
- Haalbaarheid en belangrijkheid scoren beide hoog, elk van de vijf groepjes scoort voor elk van de zes clusters in het kwadrant links boven van de figuren 7 tot en met 12. Dat is verheugend omdat het aangeeft dat de verzamelde adviezen door iedereen als relevant en haalbaar worden gezien. Dat zegt dus iets over de kwaliteit van de afzonderlijke adviezen. De enige uitzondering hierop vormt het thema ‘aansluiting van professionalisering met de praktijk’, waar de meningen tussen de groepen wat meer verdeeld waren.

Nog één kritische observatie tot besluit, die wat zuur lijkt maar zo niet bedoeld is. Het had ons natuurlijk niet moeten verbazen, maar academici vinden het heel moeilijk zich aan instructies te houden. Een aantal groepjes genereerde alleen argumenten, geen scores; andere groepjes

scoorden wel, maar kwamen er niet toe alle clusters te behandelen in de hun toegemeten tijd. Beide gevallen laten zien dat het nog niet zo gemakkelijk is om scores toe te kennen, dat als je dat serieus doet je er ofwel niet altijd uit kunt komen ofwel meer tijd nodig hebt. Dat geeft tegelijkertijd een beperking van de gevolgde methode weer: de kracht ervan is dat je consensusvorming zichtbaar kunt maken, de zwakte is dat je niet precies weet wat die consensus nu waard is omdat je de argumenten achter de scores niet altijd voldoende kent.

Dankwoord

Wij willen graag iedereen bedanken die op een of andere manier aan de totstandkoming van dit rapport heeft bijgedragen. Dat zijn in de eerste plaats onze respondenten. Het spreekt voor zich dat zonder hun inbreng we geen rapport zouden hebben gehad. Maar dat betreft vooral ook Marina Pongraz en Mieke Haemers die ruimhartig geholpen hebben bij het organiseren van het symposium op 20 mei. En tot slot willen we ook al diegenen bedanken die tijdens het symposium van 20 mei 2016 de niet gemakkelijke taak op zich genomen hebben de groepjes bij te praten over fasen 1 en 2, hun uit te leggen wat er tijdens het symposium van hen verwacht wordt en ten slotte hen bij die les te houden: Arnoud Evers (OU), Daniel van Amersfoort (OU), Emmy Vrieling (OU), Evelien Loeffen (KPC-groep), Felix Razenberg (KPC-groep), Femke Nijland (OU), Marion Hoeffgen (KPC-groep), Karel Kreijns (OU), Rob Martens (OU) en Ton Bruining (KPC-groep). Dat bleek voorwaar geen eenvoudige taak als er eigenzinnige experts meedoen!