



slo 10

*Leertraject lesstofontwikkelaar*

## Leertraject van LB naar LC

Langzaam maar zeker krijgt het loopbaanbeleid in het voortgezet onderwijs gestalte. Een grote werkgever als de Stichting Carmelcollege (twaalf instellingen, ruim vijftig locaties, 35.000 leerlingen en 4.200 medewerkers) ligt naar eigen zeggen 'op koers'. Een voorbeeld: samen met SLO ontwerpt de stichting een leertraject lesstofspecialist voor LB'ers die door willen naar LC.

In de praktijk houdt het 'op koers liggen' in dat het College van Bestuur en de GMR van Carmel overeenstemming hebben bereikt over de kaders voor loopbaanbeleid en dat er in dit verband binnen de scholen functioneringsgesprekken op gang zijn gekomen tussen leidinggevenden en docenten. Deze vinden plaats op basis van functiebeschrijvingen en competenties voor LB, LC en LD en aparte functieprofielen voor LC en LD. Voor bevordering naar een hogere functie is een mix van (aanvullende) scholing, onderzoeks- en werkervaring voorwaardelijk. Eerder en elders (ook buiten het onderwijs) verworven competenties worden daarbij erkend.

### **LC-functies**

Op dit moment richt de aandacht zich vooral op de LC-functies. Stichting Carmelcollege maakt hierin onderscheid tussen onderwijsontwikkelaar, coördinator van leerlingenbegeleiding, coördinator van personeelsbegeleiding, organisatorisch coördinerend docent en lesstofontwikkelaar/lesstofspecialist. Speciaal voor de laatste kwalificatie zet Stichting Carmelcollege samen met SLO en het opleidingscentrum Twente School of Education (TSE) een leertraject op.

< Nienke Nieveen, Hans van der Molen, Harry Claessen



### Uitzicht

Het traject wordt namens Stichting Carmelcollege gecoördineerd door Harry Claessen, rector van het Twents Carmel College, een scholengemeenschap met zes locaties/vestigingen in Oldenzaal en omstreken. Het project moet volgens Claessen gezien worden als een vorm van deskundigheidsbevordering in het kader van loopbaanbeleid: “Wij willen opleiding en deskundigheidsbevordering van docenten vertalen in een uitzicht op een hogere functie. Als je van docenten verwacht dat ze verder professionaliseren en zich ontwikkelen, dan moet je daar als werkgever ook iets tegenover zetten. Wat voor type docenten hebben wij op het oog? Aan de ene kant gaat het om docenten die bij uitstek geïnteresseerd zijn in de totale ontwikkeling van de leerling, die iets hebben met de integratie van vakken en met samenwerking tussen vakken. Daar hebben we al samen met TSE opleidingstrajecten voor opgezet (portfolioprogramma LC-breed). Aan de andere kant heb je docenten die heel goed zijn in hun vak en die graag in dat vak de diepte in willen gaan. Lesstofspecialisten die de vernieuwing zoeken binnen hun eigen vak. Ook die docenten willen wij de mogelijkheid tot verdere professionalisering bieden. Dat heeft geleid tot het leertraject lesstofontwikkelaar.”

### Leerplan

Voor Stichting Carmelcollege lag het voor de hand om bij het ontwikkelen van dit traject een beroep te doen op de leerplanexpertise van SLO. Programmacoördinator Nienke Nieveen: “Lesstofontwikkeling is een van de essentiële onderdelen van leerplanontwikkeling, omdat de lesstof - in welke vorm ook - voor een belangrijk deel bepalend is voor de inrichting en de kwaliteit van het onderwijs. Vandaar dat wij als SLO graag ingingen op het verzoek om mee te denken over dit leertraject. Het is voor ons een relatief nieuwe uitdaging om onze leerplankundige expertise via leertrajecten toegankelijk te maken. Daarbij stellen we ons onder andere de vraag hoe we tot een goede balans komen tussen algemeen toepasbare leerplankundige expertise (die voor iedere lesstofspecialist van pas komt) en de benodigde expertise om binnen een specifieke context aan de slag te kunnen gaan. De kennis die we ons eigen maken in dit specifieke traject met Stichting Carmelcollege stellen we vervolgens ter beschikking aan andere groepen scholen met soortgelijke initiatieven. Immers, het nieuwe functiewaarderingssysteem in combinatie met competentie management is langzamerhand overal ingevoerd. Veel scholen willen serieus werk maken van professionalisering en scholing van hun docenten. Van meerdere kanten worden wij inmiddels benaderd

met de vraag of wij als leerplanspecialisten hulp en ondersteuning kunnen bieden bij het opzetten van een zo gericht en individueel mogelijk leertraject. De samenwerking met Stichting Carmelcollege en Twente School of Education geeft ons een uitstekende gelegenheid om hier een effectief programma voor te ontwikkelen met overdraagbare elementen voor anderen.”

*“Lesstofontwikkeling is een essentieel onderdeel van leerplanontwikkeling”*

### Baat

Ook Stichting Carmelcollege heeft baat bij de samenwerking. Volgens Claessen gaat het om twee doelstellingen: “Leraren worden bekwaam in de ontwikkeling van lesstof die leidt tot beter leren van leerlingen en ze maken zich een onderzoekshabitus eigen om dit ook via onderzoek aan te tonen”.

### Breed en adequaat

Wanneer komt een docent in aanmerking voor het leertraject lesstofontwikkelaar? Claessen: “Het gaat om docenten van wie is vastgesteld dat ze de LB-competenties breed en adequaat beheersen. Ofwel: het moeten goede LB-docenten zijn. Of dat het geval is, dient tijdens de functioneringsgesprekken aan de orde te komen. Het kan zijn dat de docent zelf vindt dat hij aan alle LB-kwalificaties voldoet en daarom toe is een stapje hogerop. Het initiatief kan ook van zijn leidinggevende komen, die de docent positief beoordeelt en hem voordraagt voor een LC-traject. Welk traject dan het meest schikt, ligt aan de docent zelf, maar ook hier kan de leidinggevende een belangrijke, stimulerende rol spelen. Op dit moment hebben onze teamleiders concreet een aantal docenten op het oog die straks in de eerste editie van het leertraject lesstofontwikkelaar aan de slag kunnen.”

### Soms niet

Claessen erkent dat er ook LB-docenten zijn die puur op grond van eerder verworven competenties aanspraak maken op een LC-functie, en die vinden dat ze niet eerst nog een heel leertraject hoeven af te leggen. “Ik kan me zo’n opstelling goed voorstellen. In zo’n geval vindt er, als de docent ergens anders een hbo-plus opleiding heeft gevolgd, een formeel beoordelingsgesprek plaats.



Hierbij wordt ook een ontwikkelassessment ingezet, waarbij de eisen, verwoord in het functieprofiel, worden vergeleken met de eerder verworven competenties (EVC's) uit het portfolio van de docent. Vaak blijken er dan toch nog wel bepaalde ontwikkelpunten te bestaan. Dan worden er werkafspraken gemaakt tussen docent en leidinggevende om aan die ontwikkelpunten te gaan werken. Ook komt het voor dat docenten onderkennen dat ze op sommige punten tekortschieten en hun wens intrekken. Het gebeurt trouwens ook wel eens dat iemand niet ingaat op de suggestie van de leidinggevende om in te zetten op een hogere functie. Ofwel ziet de betreffende docent op tegen de inspanningsverplichting - het vergt toch zo'n vijfhonderd uur - of hij kan/wil eenvoudigweg die tijd niet vrijmaken vanwege verplichtingen buiten de school. Gezin, sport, noem maar op."

#### **Aanbod**

In de afgelopen jaren is het op het Twents Carmel College overigens af en toe voorgekomen dat docenten bevorderd zijn puur op basis van eerder verworven competenties, waarbij die docenten geheel of gedeelte-

lijk werden vrijgesteld van een opleidingstraject. Claessen: "Daar hebben wij minder goede ervaringen mee opgedaan, omdat dit vanwege het subjectieve karakter van de procedure uiterst moeilijk te realiseren valt. Bovendien vinden wij in het kader van een leven lang leren dat iedereen die hogerop wil in het onderwijs, bereid moet zijn een eigen opleidingsroute uit te stippelen. Daarbij kan bij ons gekozen worden uit een mooi aanbod aan scholingstrajecten, die deels ook nog eens specifiek op de behoefte van de docent kunnen worden afgestemd. Daarnaast zal een docent met EVC's vaak versneld en met meer diepgang het opleidingstraject doorlopen."

#### **Samenspel**

Hoe gaat SLO die flexibiliteit realiseren? Nieveen: "Het is een wel afgewogen samenspel van grote lijn en individuele begeleiding. We roepen de groep regelmatig bij elkaar voor meer algemene zaken en om ervaringen uit te wisselen. Daarnaast blijven we zo dicht mogelijk bij de dagelijkse lespraktijk van de docent. Als een aardrijkskundedocent al bezig is materialen te ontwikkelen voor zijn vak, dan spelen we daarop in met de expertise van aardrijkskunde-specialisten hier bij SLO. Een ander element in het leertraject is dat de docent in zijn eigen lessen en/of die van zijn collega's onderzoek doet naar de kwaliteit en effectiviteit van de lesstof die hij ontwikkeld heeft."



## slo 12

### Het aandeel van een lerarenopleiding aan leerplankundige ontwikkeling

*Hans van der Molen  
Expertis Onderwijsadviseurs Hengelo*

"De autonomie van scholen wordt groter en groter. Ook in hun leerplan kunnen ze eigen accenten aanbren- gen, passend bij de leerlingen. Dat is echter makkelijker gezegd dan gedaan. Een paar leuke, aantrekkelijke lessen opzetten rond een thema of een vaardigheid is voor de meeste docenten wel te doen, maar de vraag is steeds weer: op basis waarvan kies ik voor dit onderwerp of deze vaardigheid, hoe sluit dit aan bij wat leerlingen al kunnen en kennen en op wat ze zich nog eigen moeten maken? Er zijn scholen die pogen meer samenhang zichtbaar te maken in hun aanbod, bijvoorbeeld door in de onderbouw vakken te integreren (denk aan Mens en Maatschappij). Zeker voor zo'n geïntegreerd vakgebied is een leerplan noodzakelijk, ook al omdat in de boven- bouw weer sprake zal zijn van monovakken. Dan moet je wel weten hoe de lijn door de jaren heen loopt. Het denken op het niveau van het leerplan in zijn algemeenheid is niet zo sterk ontwikkeld. Aangezien er van scholen ook steeds meer gevraagd wordt om binnen

de beperkte tijd en middelen de 'juiste dingen' te doen, is het voor een school dus van belang te zorgen dat die expertise in de school aanwezig is.

SLO heeft op dit terrein een leidende rol, maar is niet bij machte door het gehele land scholingsactiviteiten uit te zetten. Daaruit is de gedachte ontstaan om een 'voorbeeldcursus' te ontwikkelen die door leraren- opleiders uitgevoerd zou kunnen worden. Opleidings- instituten zoals Twente School of Education kunnen zo een wezenlijke bijdrage leveren aan een belangrijk aspect van schoolontwikkeling, namelijk dat van het leerplan.

Interessant is nu om na te gaan of de opzet en de inhoud van de cursus, samen met het materiaal, het uiteindelijk mogelijk maken voor een leraren- opleiding om deze cursus zelf in de eigen regio uit te voeren, wellicht na een gerichte training van lerarenopleiders door SLO. Ik kijk dus kritisch mee, evalueer samen met de SLO'ers de verschillende blokken, het materiaal en probeer mij steeds te verplaatsen in de positie van mensen die ooit zelf deze cursus/opleiding moeten gaan verzorgen. Dat is overigens niet louter inhoudelijk, het moet uiteindelijk ook een haalbaar en betaalbaar verhaal worden."