

PROFESSIONELE

LEER

GEMEENSCHAP



	<p>MBO College Amstelland</p>
---	---------------------------------------

	<p>MBO College Airport</p>
--	------------------------------------





# Voorwoord

Beste collega,

Binnen onze twee colleges zijn enthousiaste collega's bezig met het vormgeven van een professionele leergemeenschap. Er zijn instrumenten ontwikkeld en toegepast. Deze willen wij graag met je delen. Een samenvatting van deze instrumenten zijn in dit boekje opgenomen.

Wij hopen met dit boekje jou te inspireren en uit te nodigen zelf aan de slag te gaan met het realiseren van een professionele leergemeenschap. Wij ondersteunen je hierbij graag, dus schroom niet om ons te benaderen. Wie je hiervoor kunt benaderen, vind je terug in dit boekje.

Veel succes!

Namens de initiatiefnemers,

Professionele Leergemeenschap Airport & Amstelland



# Inhoudsopgave



Inleiding	6
Dialoog studenten en docenten	7
Dialoog docenten onderling	12
Dialoog tussen docent(en) en manager	17

## Inleiding

Lesevaluaties en de dialoog tussen docenten onderling en met studenten nemen een cruciale plek in de kwaliteitscyclus. Waarom is een kwaliteitscyclus belangrijk? Wanneer je bijvoorbeeld je lessen evalueert, weet je als docent wat je goed hebt gedaan en wat beter kan. Dit inzicht geeft je de mogelijkheid om in gesprek te gaan met studenten en je lessen hierop aan te passen. Met als resultaat dat je lessen beter aansluit bij de ontwikkeling van de student. Daarnaast bevordert evalueren de relatie met de student.

Veel enthousiaste docenten van MBO College Airport en MBO College Amstelland zien de meerwaarde van een kwaliteitscyclus. Daarom hebben zij het initiatief genomen om te experimenteren met verschillende methodieken zoals lesevaluaties, lesson study (het samen voorbereiden van lessen en bij elkaar meekijken) en flitsbezoeken. We willen graag toe werken naar een vaste kwaliteitscyclus ingericht in teams, waarbij docenten lessen evalueren, hierover in gesprek gaan met elkaar en met de studenten. Verbeterpunten worden meegenomen bij de uitvoering van lessen en onderwijsontwikkeling en kan eventueel worden meegenomen in het gezamenlijk opgestelde teamplan.

Niet alleen deze docenten vinden een kwaliteitscyclus en -cultuur belangrijk. Ook in de Meerjarenstrategie van het ROC van Amsterdam 'Elk team een superschool' is het belang onderkend van een constante dialoog tussen docenten en studenten als het gaat om de kwaliteit van het onderwijs. Samen verantwoordelijkheid nemen voor goed onderwijs, dat is de bedoeling. Daarnaast wordt hier ook in de bekwaamheidseisen d.d. 1 augustus 2017 die opgesteld zijn door de onderwijscoöperatie, aandacht aan besteed. Bovendien legt het nieuwe inspectiekader meer de nadruk op de kwaliteitscultuur binnen een opleidingsteam.

Teams en/of een docent bevinden zich in verschillende stadia van het ontwikkelen van een professionele leergemeenschap. In een professionele leergemeenschap werken alle betrokkenen samen om een gemeenschappelijk doel te bereiken. Afhankelijk van het stadium kunnen teams en docenten zelf een keus maken welke kwaliteitsinstrumenten zij willen inzetten om een professionele leergemeenschap te bevorderen. Door een overzicht te geven van de mogelijkheden willen wij graag de teams en docenten ondersteunen in het kiezen van een passend kwaliteitsinstrument.



# Dialogo studenten en docenten

## Lesevaluaties via Forms

### Beschrijving

Docenten ontwikkelden een standaard vragenlijst waarbij elke docent of team dit kan aanpassen naar gelang zijn/haar eigen ontwikkeling en/of de ontwikkeling van de opleiding.

Deze vragenlijst wordt periodiek, bijvoorbeeld twee keer per jaar door studenten ingevuld. De resultaten bespreekt de docent met de klas en eventueel met het team, zodat gezamenlijk kan worden vastgesteld wat goed gaat en wat beter kan. Na het bespreken van de resultaten worden er concrete verbeteracties geformuleerd en uitgevoerd, zodat de uitkomsten van de evaluatie worden gebruikt om de kwaliteit van de lessen te verbeteren.

De projectgroep 'Lesevaluatie Amstelland' heeft verschillende producten ontwikkeld die kunnen worden gebruikt om deze lesevaluaties in te zetten binnen je team. Deze producten zijn te vinden op de samenwerkingsite 'Lesevaluaties'. De link van deze site is op te vragen bij onderstaande contactpersonen.

Daarnaast heeft de projectgroep afspraken over lesevaluaties gemaakt met de OC, studentenraad en directie. Deze afspraken zijn ook op de site terug te vinden. Verschillende teams van MBO College Amstelland passen dit instrument toe.

### Opbrengsten

De studententevredenheid m.b.t. de kwaliteit van de lessen en het curriculum wordt zichtbaar. Het afnemen van vragenlijsten en het bespreekbaar maken van de resultaten vraagt een open houding van docenten. De docent is bereid feedback te ontvangen en een kritische houding t.o.v. zichzelf te ontwikkelen. In het team is er een veilige sfeer nodig om de resultaten met elkaar te delen.

## Meer informatie

Contactpersonen team Steward(ess): Nizar Bady Soussi en Riekje Couperus  
Contactpersonen 'Lesevaluaties Amstelland': Earl Wijnaldum, Elizete Semedo Tavares, George Kerstholt, Imad El Ouarti, Malike Gulsen, Nassim Moussa, Sevim Akpinar, Mary Bakker, Lars Bastmeijer, Vasco van Vianen, Andjanie Somai, Julius Kleinherenbrink en Anoeskha Chinnoe  
Site 'lesevaluaties': de link van de site is op te vragen bij bovenstaande contactpersonen.

## Lesevaluaties via App 'OnzeLes'

### Beschrijving

OnzeLes is een programma om studenten op een laagdrempelige en veilige manier feedback te laten geven aan hun docenten, ondersteund door een app. Het doel is om vervolgens het gesprek in de klas te voeren over hoe de lessen beter kunnen. OnzeLes werkt in drie stappen:

1. *Feedback-onderwerpen verzamelen*  
De docent stelt samen met de klas een lijst samen met 5-10 kenmerken van een goede les.
2. *Feedback vragen met OnzeLes*  
De lijst met positieve kenmerken wordt in de OnzeLes app ingevuld. Vervolgens kunnen studenten **anoniem** aangeven welke twee positieve kenmerken zij het meeste zien (de tops) en welke twee er het meest verbeterd kunnen worden (de tips).
3. *Gesprek in de klas*  
Op basis van de breed gedragen tops en tips voert de docent het gesprek in de klas. Het doel is om tot concrete acties te komen die de lessen nóg beter kunnen maken.

Stap 2 en 3 worden regelmatig herhaald.

### Opbrengsten

Met OnzeLes haal je feedback op om je lessen nog beter te maken, vergroot je studentenbetrokkenheid door met hen de dialoog aan te gaan en kun je simpel en snel aan de slag.

Het afnemen van vragenlijsten en het bespreekbaar maken van de resultaten vraagt een open houding van docenten. De docent is bereid om feedback te ontvangen en een kritische houding t.o.v. zichzelf te ontwikkelen.



## Meer informatie

Op de website van OnzeLes vind je een handleiding en meerdere instructievideo's, waarna je direct aan de slag kunt.

Website: [www.onzeles.nl](http://www.onzeles.nl)

## Klassenvertegenwoordigersoverleg (KVO)

### Beschrijving

Het team organiseert een klassenvertegenwoordigersoverleg waarin verschillende onderwerpen, zoals de tevredenheid over de algehele opleiding, stages, lessen, etc. aan bod komen.

Er bestaan verschillende vormen voor het klassenvertegenwoordigersoverleg. Vaak wordt het uitgevoerd volgens de onderstaande stappen:

- Ter voorbereiden op het klassenvertegenwoordigersoverleg voeren de klassenvertegenwoordigers met hun eigen klas een evaluatie uit over een bepaald onderwerp. De uitkomsten worden samengevat en dit vormt de input voor het klassenvertegenwoordigersoverleg.
- De klassenvertegenwoordigers worden uitgenodigd voor een gesprek met de opleidingsmanager of een docent uit het team. Er wordt besproken waar de studenten tevreden over zijn en wat zij graag anders willen zien. Indien nodig worden er verbeteracties uitgezet.
- De uitkomsten van het gesprek worden door de klassenvertegenwoordigers teruggekoppeld in hun eigen klas en worden ook door de docenten besproken in de vergadering.
- Het team formuleert a.d.h.v. de resultaten concrete verbeteracties en voert deze acties uit.

## Opbrengsten

De studententevredenheid met betrekking tot de algehele opleiding en andere onderwerpen wordt inzichtelijk gemaakt. Een klassenvertegenwoordigersoverleg heeft t.o.v. een vragenlijst als voordeel dat er dieper op onderwerpen kan worden ingegaan, waardoor meer informatie wordt verkregen. Studenten voelen zich hierdoor serieus genomen, mits de verbeteracties ook daadwerkelijk worden uitgevoerd.

Het organiseren van een gedegen klassenvertegenwoordigersoverleg vraagt een goede organisatie van het team. Het is dan ook raadzaam om deze taak bij iemand in het team te beleggen. Daarnaast is het noodzakelijk dat de voorbereiding, uitvoering en de nabespreking van het klassenvertegenwoordigersoverleg structureel wordt opgenomen in de jaarplanning.

## Meer informatie

Contactpersoon team Entree Luchthaven: Sonja Ligthart

Contactpersoon team Steward(ess): Nizar Bady Soussi

## Studententevredenheidsonderzoek (STO)

### Beschrijving

Het bestuur zet jaarlijks een vragenlijst (STO) uit om een globaal beeld te krijgen van de studenten-tevredenheid. Het onderzoek wordt zowel bij het ROC van Amsterdam als het ROC van Flevoland afgenomen. Om de teams maximaal ruimte te geven voor hun eigen onderzoeken, wordt deze vragenlijst maar één maal per jaar afgenomen.

### Opbrengsten

De uitkomsten van dit onderzoek geven globale informatie over de studententevredenheid op het gebied van stage, docenten, lessen, sfeer, informatievoorziening, etc.

Het is lastig om specifieke informatie uit de resultaten te halen. Het is dan ook raadzaam om naar aanleiding van de STO resultaten aanvullende en verdiepende gesprekken te voeren met studenten middels bijvoorbeeld het klassenvertegenwoordigersoverleg, zodat zij de resultaten kunnen toelichten en vanuit daar samen met de teams concrete verbeteracties kunnen uitzetten.



## Meer informatie

Uitslagen STO: Portaal voor Talent > Organisatie > Bestuursdienst > Onderzoeken & rapportage > Tevredenheid studenten

## Studentenarena

### Beschrijving

De studentenarena is een werkvorm bedacht door Stichting leerKRACHT, waarmee je studenten de mogelijkheid biedt om hun mening te geven over het onderwijs en mee te laten denken over hoe het onderwijs nog beter kan worden gemaakt. Je bedenkt als team een aantal vragen die je wilt stellen aan de studenten omtrent een specifiek thema, bijvoorbeeld uitdagend onderwijs. Vervolgens nodig je circa 8 studenten uit tijdens een teamvergadering en vorm je twee cirkels. De studenten zitten in een kring en de docenten zitten daaromheen. Eén van docenten gaat in de binnen-cirkel zitten en voert het gesprek met de studenten. Zij praten, jullie zwijgen en luisteren. In zo'n arena luisteren docenten in de buitenste cirkel 20 minuten lang stil naar wat hun studenten willen delen.

### Opbrengsten

Dit is een krachtige manier om studenten aan het woord te krijgen en in een serieuze rol te zetten.

### Meer informatie

Op de site van Stichting leerKRACHT staat deze werkvorm uitgelegd en vind je een aantal video's waarin ervaringen m.b.t. de studentenarena door docenten en studenten worden gedeeld.

Website: <https://stichting-leerkracht.nl>

## Dialogoog docenten onderling

### Lesbezoeken

#### Beschrijving

Collega's observeren elkaar tijdens het lesgeven, mogelijk a.d.h.v. specifieke kijkvragen. Op basis van de observatie geven zij elkaar feedback. Het kan gaan om docenten die werkzaam zijn in hetzelfde team, in een ander team of zelfs op een andere school. Dit kan van meerwaarde zijn, omdat de andere context extra inzichten met zich meebrengt.

#### Opbrengsten

Lesbezoeken zijn gemakkelijk in het team te organiseren. Het gaat bij lesbezoeken om wederkerig leren: zowel de observerende als de uitvoerende docent leert van deze activiteit.

Goed kunnen observeren en feedback geven, spelen een belangrijke rol bij deze vorm van collegiaal leren. Indien nodig kan het docententeam zich hierin scholen. Daarnaast is het noodzakelijk dat er in de jaartaak tijd wordt gereserveerd voor deze lesbezoeken. In alle teams vinden lesbezoeken plaats, echter niet op structurele basis.

#### Meer informatie

n.v.t.

### Individuele coaching

#### Beschrijving

Een docent heeft een leervraag en wordt daarbij individueel begeleidt door een coach op school.

#### Opbrengsten

Bij deze vorm van leren is het leereffect vaak groter voor degene die gecoacht wordt dan voor de coach. Startende docenten die een PDG-traject volgen, krijgen een coach toegewezen. Op aanvraag kunnen ervaren docenten ook individuele coaching krijgen.

Indien een docent van MBO College Airport of MBO College Amstelland behoefte heeft aan individuele coaching, kan hij of zij dit aanvragen bij de opleidingsmanager.

## Meer informatie

Contactpersoon: Gerda Klaassen (schoolopleider MBO College Airport en MBO College Amstelland)

## Video coaching

### Beschrijving

Bij video coaching worden beeldopnames van de docent in de klas gemaakt. Deze opnames worden geanalyseerd en samen besproken met een coach of collega's. Het prettige aan video coaching dat de docent tijd en rust heeft om de beelden vaker te bekijken. De ene keer vanuit het perspectief van zichzelf als docent en dan weer vanuit het perspectief van de student.

### Opbrengsten

Een open blik en kijken zonder oordelen is de kern van videobegeleiding. Daarmee is beeld een sterk middel om inzicht te krijgen in je eigen handelen, hierop te reflecteren en verbeterstappen te zetten. Beelden maken het mogelijk om een gesprek te voeren over wat je ziet en hoort en het is mogelijk om zo vaak als gewenst een bepaald beeld terug te halen. Door opname op video kan het handelen op een later moment door een collega geobserveerd worden. Dit maakt de uitvoering gemakkelijker.

## Meer informatie

Website: <https://www.onderwijsspiegel.nl/beeldcoaching>

## Collegiale intervisie

### Beschrijving

Een vaste groep collega's wisselt volgens een intervisie methode ervaringen uit en gaat met elkaar in gesprek over de onderwijspraktijk. Per bijeenkomst brengen 1 of 2 personen een casus in. De overige deelnemers stellen vragen en denken actief mee over oplossingen, waardoor de docent nieuwe inzichten opdoet over de onderwijspraktijk. Intervisie gebeurt vaak in een groep die langere tijd regelmatig bij elkaar komt. Er worden op zowel MBO College Airport als MBO College Amstelland voor startende docenten team overstijgende intervisiebijeenkomsten georganiseerd.

## Opbrengsten

Intervisie kan leiden tot reflectie op het eigen handelen en de invloed daarvan op anderen. Daarnaast kan intervisie ook de samenwerking verbeteren en het teamgevoel versterken.

## Meer informatie

Contactpersoon: Gerda Klaassen (schoolopleider MBO College Airport en MBO College Amstelland)

## Lesson Study

### Beschrijving

Met Lesson Study werkt een docententeam in een professionele leergermeenschap aan het cyclisch ontwerpen en uitvoeren van gedifferentieerde lessen. De cyclus van Lesson Study is een zich herhalend proces van zes bijeenkomsten en bestaat uit de volgende stappen:

1. Doelen stellen en omzetten in een onderzoeksvraag
2. De les gezamenlijk ontwerpen
3. De les uitvoeren en observeren
4. De les nabespreken en aanpassen
5. De les nogmaals uitvoeren en nabespreken
6. Het evalueren van de Lesson Study cyclus

De eerste stap, het vaststellen van een gezamenlijk doel, richt zich op het doen van onderzoek in de eigen lespraktijk, naar instructie en het leren van studenten. Tijdens de lesvoorbereiding worden de specifieke onderwijsbehoeften van studenten expliciet besproken. Tijdens de nabespreking van de les worden de observatiegegevens en de feedback van de studenten gebruikt, zodat de les kan worden herzien. In de laatste bijeenkomst bespreken de docenten wat zij hebben geleerd van elkaar en welke nieuwe inzichten zij hebben opgedaan over het leren van de studenten. Tot slot bepalen zij met elkaar een nieuw doel voor een volgende Lesson Study cyclus.

## Opbrengsten

Het samen bestuderen van een gezamenlijke ontwikkelde les, specifiek gericht op wat de instructie voor effect heeft op het leren van de student geeft waardevolle inzichten in het leren van individuele studenten in de klas. Lesson Study zorgt voor een frisse blik op de onderwijsbehoeften van studenten, verdieping van (vak)didactische kennis en uitbreiding van het handelingsrepertoire van de docent. Daarnaast brengt de nauwe samenwerking en diepgaande, inhoudelijke discussies het docententeam zowel professioneel als inhoudelijk nader tot elkaar.

Lesson Study is een tijdrovende interventie, het organiseren van tijd en ruimte is dan ook de grootste uitdaging.

## Meer informatie

Het team Steward(ess) is sinds drie jaar bezig met deze professionaliseringsmethodiek en heeft inmiddels met zes teams twee Lesson Study cycli gedraaid. In het team Steward(ess) hebben drie docenten tevens een opleiding tot procesbegeleider aan de VU gevolgd. Zij hebben in de afgelopen jaren de verschillende teams begeleid.

Team Facilitaire Dienstverlening Luchthaven heeft in het schooljaar 2016 - 2017 ook met een team één Lesson Study cycli doorlopen.

Contactpersonen: Elsje van den Busken, Jennifer Westerhof en Rosa Jongbloed

## De leerKRACHT aanpak

### Beschrijving

De leerKRACHT aanpak wil een transformatie tot stand brengen naar een cultuur waarin docenten verantwoordelijkheid nemen voor hun professionele ontwikkeling en daarbij worden ondersteund door de schoolleiding, gericht op het samen ontwikkelen en doorvoeren van verbeteringen in het lesgeven.

Teams werken met korte, wekelijkse staande teamsessies ('bordsessies') waarin docenten en schoolleiders leerresultaten bespreken en verbeteracties afspreken. Wat doet een team in zo'n bordsessie?



Vijf dingen:

1. *Check-in*  
Je begint met de smileys: hoe voelt iedereen zich? Wie wil daar wat over delen?
2. *Successen*  
Je gaat door met delen: wat hebben jullie de afgelopen week bereikt?
3. *Student-doelen*  
Vervolgens bespreek je jullie studentdoelen: wat willen jullie de komende 4 tot 6 weken bereiken voor jullie studenten?
4. *Docent-acties*  
Die doelen haal je alleen maar als je actie onderneemt: welke docent gaat wat doen om die studentdoelen te realiseren?  
En wanneer is dat klaar?
5. *Planning*  
Tenslotte bespreek je de planning voor de komende week.  
Bijvoorbeeld: welke docenten gaan samen lessen voorbereiden en wie gaat bij welke collega's lessen bezoeken en feedback geven?

Na zo'n bordsessie ga je samen aan de slag in een werksessie met je team. Daar neem je in ieder geval een uur voor. In dat uur praat je dus niet over het verbeteren van onderwijs, je bent er mee aan de slag. Heb je bijvoorbeeld als doel op het bord staan 'studentbetrokkenheid vergroten', dan ga je aan de slag om samen lessen voor te bereiden die dat effect hebben.

### **Opbrengsten**

De leerKRACHT aanpak werkt aan het creëren van een cultuur van 'samen elke dag een beetje beter'. Het samenwerken, samen lessen voorbereiden en het afleggen van lesbezoeken wordt door de leerKRACHT aanpak vanzelfsprekend.

### **Meer informatie**

Website: <https://stichting-leerkracht.nl>



# Dialogoog tussen docent(en) en manager

## Flitsbezoeken

### Beschrijving

De manager legt wekelijks lesbezoeken af van ongeveer 3 tot 5 minuten. In korte tijd verzamelt de opleidingsmanager impressies over de wijze waarop les wordt gegeven op jouw school. Indien nodig kun je natuurlijk wat langer in de klas blijven om bepaalde vaardigheden te observeren. Bij het flitsbezoek hoort een korte terugkoppeling, soms direct na de les of na een aantal een aantal flitsbezoeken. De opleidingsmanager doet dit door de docent direct na afloop enkele reflectieve vragen te stellen of later een gesprek te voeren. Het gaat er vooral om dat de docent leert nadenken over wat hij doet, waarom hij zo handelt en welke invloed dit heeft op het leerproces van de studenten.

Het flitsbezoek heeft vijf kenmerken:

1. Korte, gefocuste en informele observatie
2. Mogelijkheid voor reflectie
3. Focus op bewustwording
4. Mogelijke follow-up
5. Informeel en in samenwerking met elkaar

### Opbrengsten

Opleidingsmanagers krijgen op deze manier goed zicht op wat er in de klas gebeurt en beter zicht op het functioneren van de docenten. Door het invoeren van de flitsbezoeken ontstaat een cultuur waarin docenten kritisch kijken naar hun eigen handelen en het verbeteren van de onderwijspraktijk.

### Meer informatie

*Flitsbezoek, onderwijskundige leiders in de klas, reflectie in de school*

*Door: Carolyn J. Downey*

*Uitgever: Bazalt Educatieve Uitgaven*

Meerdere opleidingsmanagers van MBO College Airport en MBO College Amstelland zijn hiermee aan het experimenteren.

## 360 graden feedback

### Beschrijving

Als hulpmiddel bij het in kaart brengen van kwaliteiten en ontwikkelpunten kan een docent gebruik maken van het instrument 360 graden feedback. Het is een methode om feedback van de docent zelf, collega's, studenten en de direct leidinggevende te verzamelen en te vergelijken. Doordat de feedback van verschillende kanten komt, wordt de terugkoppeling waardevoller en genuanceerder. De feedbackgevers geven aan de hand van een vragenlijst aan wat zij vinden van het waarneembare gedrag, de houding en de vaardigheden van de feedback vrager. De feedback wordt gevraagd op het profiel dat is gekoppeld aan de functie. Bij de docenten zijn de bekwaamheden uit de wet BIO de basis voor de vragenlijst. Van iedere bekwaamheid wordt een definitie gegeven en een aantal concreet waarneembare gedragskenmerken. De resultaten worden met de opleidingsmanager besproken in een functioneringsgesprek.

### Opbrengsten

Door het structureel inzetten van de 360 graden feedback ontstaat er een reflectieve cultuur in het team.

### Meer informatie:

Het instrument is te vinden onder het kopje 'Testen' op het portaal Hart voor Talent.

### Bronnen

Meerjarenstrategie, Op reis naar 2020: het team als superschool  
Onderwijscoöperatie, Bekwaamheidseisen d.d. 01 augustus 2017

## **Colofon**

Dit informatieboekje is ontwikkeld door de leden van de  
Professionele Leer Gemeenschap  
Vormgeving & redactie: Alvin Monpellier  
Eindredactie: Nicky Schiphorst

