Themabijeenkomsten

wellantcollege



Themabijeenkomsten

gemaakt door Professionele leergemeenschap
Wellantcollege mbo

Gouda 2016

wellantcollege

Dit product is mede tot stand gekomen door het Center of Expertise Persoonlijk Meesterschap. Door onderzoek, ondersteuning en debat inspireert CEPM leraren en andere belanghebbenden de ontwikkeling van vakmanschap in het onderwijs en jeugdzorg. Meer info: www.cepm.nl

Inleiding

CEPM

Center of Expertise Persoonlijk Meesterschap (CEPM, www.cepm.nl) is een initiatief van acht Hogescholen. Zij bundelen de krachten om professionals in het onderwijs te helpen hun Persoonlijk Meesterschap te versterken. De Hogescholen willen in nauwe samenwerking met de mbo-innovatiepartners inzicht krijgen in de manier waarop Persoonlijk Meesterschap bevorderd kan worden door het werken in professionele leergemeenschappen (PLG's) onder begeleiding van teacher leaders (CEPM).
In het project van 'Bevordering van persoonlijk meesterschap in professionele leergemeenschappen' (Wassinkmaat, 2015) wordt:

1. Onderzocht (a) hoe door het collectieve leren in een PLG de normatieve professionaliteit van de docent wordt vergroot en (b) hoe een teacher leader kan bijdragen aan het goed functioneren van een PLG en hoe deze taak zijn persoonlijk meesterschap vergroot
2. en wordt tegelijkertijd in PLG's gewerkt aan eigen leervragen.

Bij de ontwikkeling van de professional tot persoonlijk meester gaat het om het leren van kennis en vaardigheden, om socialisatie en het geheel toe-eigenen en integreren in de eigen persoon. Vanwege deze kenmerken van de ontwikkeling van Persoonlijk Meesterschap is het belangrijk dat de ontwikkeling ingebed is in een collectief leerproces zoals in een professionele leergemeenschap (PLG) .

De kern van een PLG is een groep van professionals die individueel en vooral collectief op een kritisch-reflectieve wijze de eigen praktijk onderzoekt, met het doel de praktijk te verbeteren (Verbiest, 2008)

Bij de vorming van de PLG is met de volgende zaken rekening gehouden (Wassinkmaat, 2015);

- Bij gebruik van de ontwikkelde producten is te allen tijde schriftelijk toestemming vereist van de ontwerpers van het product.
- Het gebruik of de name van producten vindt altijd plaats in overleg met de ontwerpers van het product.
- Het is mogelijk dat gebruik van producten plaatsvindt tegen betaling.

- Voor het gebruik van de producten vanuit de onderzoeken is een instructiebijeenkomst vereist die verzorgd wordt door de onderzoekers.
- Het materiaal kan vrij gebruikt worden door personen met een VELON-registratie of een beroepsregistratie voor coaching of supervisie.
- Voor de opzet van PLG's binnen de partnerinstellingen of binnen andere instellingen is scholing en professionalisering noodzakelijk middels teacher leader bijeenkomsten geleid door mw. E.J. Aanen en advisering door projectleider en de supervisor onderzoek.

Elke PLG van dit project moet voldoen aan de volgende voorwaarden:
- De PLG wordt begeleid door twee teacher leaders.
- De PLG-groep bestaat uit maximaal vijftien personen (incl. teacher leaders). NB: De groepsgrootte kan ook afhangen van de leidinggevende capaciteiten van de teacher leaders.
- Er wordt een affectief klimaat gecreëerd waarbij samenwerking centraal staat en reflectie en feedback worden bevorderd.
- Er is sprake van een gedeelde visie en gedeelde doelen
- Er wordt een onderwerp/vraag geëxploreerd waar iedere participant zich eigenaar van weet en verantwoordelijk voor voelt. Indien gewenst, kiest elke participant zijn eigen leervraag waar hij, door middel van individueel en collectief leren aan werkt. De eigen praktijk is het onderwerp.
- Tijdens de bijeenkomsten vindt kritische reflectie op het concrete professionele handelen van de participanten plaats – in dialoog met andere participanten.
- De participanten hebben/ontwikkelen een kritische, onderzoekende en nieuwsgierige houding.
- Er wordt doelgericht gewerkt naar de productontwikkeling.

Teacher leaders

Esther van Kesteren en Marije van der Lee zijn gedurende het schooljaar 2015-2016 opgeleid tot teacher leader van een PLG. Dit waren bijeenkomsten met de teacher leaders van het Hoornbeeck college, Christelijke Hogeschool Ede en Driestar Hogeschool onder leiding van Ellen Aanen (Tutor Master Leren en Innoveren).
De teacher leaders van elke partnerinstelling zijn verantwoordelijk voor (Wassinkmaat, 2015):

- het actief participeren in de twee projectgroep-bijeenkomsten
- het functioneren van PLG-bijeenkomsten en de verslaglegging en terugkoppeling hiervan naar de projectleider
- het begeleiden van de PLG-bijeenkomsten en zijn het aanspreekpunt voor de docent-participanten
- de productontwikkeling binnen de PLG
- het actief participeren in de teacher leader bijeenkomsten, bij toerbeurt verslaglegging hiervan en het bijdragen aan het goed functioneren van de teacher leader-bijeenkomsten
- het actief participeren in de interne werkgroep-bijeenkomsten en de verslaglegging + terugkoppeling daarvan naar de projectleider
- ambassadeur zijn van het project, de thematiek van het project en de eigen PLG (binnen eigen organisatie en daar buiten)
- deelname aan eventuele extra activiteiten van het CEPM

Wellantcollege mbo Gouda

In april 2015 is Wellantcollege mbo Gouda gestart met een professionele leergemeenschap. Het doel van deze PLG is een product te ontwikkelen dat inzicht geeft in hoe onderlinge afhankelijkheid in een team bevorderd kan worden en wat deze collectieve afhankelijkheid betekent. Als het team deze collectieve afhankelijkheid bereikt heeft, zal dit een positief effect hebben op het onderwijs en daarmee op de studenten. Wellantcollege mbo Gouda heeft een product ontwikkeld in de vorm van een module. De module bestaat uit verschillende themabijeenkomsten die op specifieke momenten met een frequentie van zes keer per jaar in de jaaragenda worden geplaatst. Op deze wijze ontstaat een jaarlijks terugkerende cyclus.
We hopen dat deze module een positieve uitwerking zal hebben op de samenwerking binnen ons en eventueel andere docententeam(s).

Deze module bestaat uit de volgende onderdelen; een beschrijving van de themabijeenkomsten (waarom heeft de ontwikkelgroep bepaalde keuzes gemaakt), een beschrijving van de randvoorwaarden en een voorbeeld van hoe de bijeenkomsten in de jaaragenda opgenomen kunnen worden, een tool fase 0 t/m 6 voor de themabijeenkomsten (handige uitneembare kaart), en een protocol voor de eerste bijeenkomst.

Themabijeenkomsten

Zoals beschreven in de inleiding wordt op Wellantcollege vanaf 2016-2017 gebruik gemaakt van themabijeenkomsten. Deze themabijeenkomsten zijn bedoeld om de professionaliteit van het team te verbeteren. De verschillende thema's worden gekozen tijdens de eerste bijeenkomst op basis van vragen, moeilijkheden en casussen die leven binnen het docententeam. Voorbeelden van deze thema's zouden kunnen zijn:

- Startende docenten
- Sociale media in de klas
- Pesten
- Mentorschap / coaching
- Beroeps praktijkvorming
- Zorgleerlingen
- Autisme

Het eerste thema, startende docenten, zal een thema zijn dat tijdens de eerste bijeenkomst behandeld wordt. De reden hiervoor is dat er ieder jaar nieuwe docenten op Wellantcollege komen werken. Deze docenten moeten wegwijs gemaakt worden in de systemen en de werkwijze van het team. De ervaring leert dat startende docenten problemen tegenkomen waarbij andere docenten kunnen ondersteunen. Ook kunnen de zittende docenten hun kennis en ervaringen delen met de startende docenten. De andere thema's zijn door het ontwikkelteam (de docenten uit de PLG) gekozen op basis van eerdere problemen waar het team de afgelopen jaren met enige regelmaat tegenaan gelopen is. Wat betreft deze thema's is het belangrijk om te vermelden dat er altijd andere keuzes gemaakt kunnen worden op basis van problemen en/of casussen die docenten tegenkomen.

Vormgeving bijeenkomst

De bijeenkomsten zoals hierboven beschreven worden in zeven verschillende fases aangeboden die uitgebreid toegelicht worden in het stuk 'Tool fase 0 tot en met 6'. Hieronder worden de fases kort genoemd.

- Fase 0 introductie van het thema
- Fase 1 introductie van de werkcasus
- Fase 2 beeldvorming van de werkcasus
- Fase 3 nieuwe inzichten werkcasus
- Fase 4 terugblik op de werkcasus
- Fase 5 toekomstig handelen bij soortgelijke werkcasus
- Fase 6 afsluiting van het thema

Zoals in de fases te zien is, start iedere bijeenkomst met een introductie van het thema. De invulling van deze fase kan per thema verschillen. Er kan een gastspreker uitgenodigd worden, iemand uit het team kan iets vertellen over het thema of er wordt een workshop georganiseerd. Na de introductie gaat de groep uiteen in kleine groepen. Deze groepen worden iedere bijeenkomst naar inzicht van de gespreksleiders gevormd. Deze vorm heeft het ontwikkelteam gekozen omdat er dan in kleinere kring gesproken kan worden over de thema's. Iedere groep zal geleid worden door een lid van het ontwikkelteam. Ook is het belangrijk dat de groepen steeds op een andere manier samengesteld worden. Op deze manier willen we ervoor zorgen dat er een sfeer van samen leren en ontwikkelen ontstaat.

Tijdens fase 1 t/m 6 is er de mogelijkheid voor de verschillende groepsleden om met elkaar van gedachten te wisselen over de ingebrachte casussen. De casussen kunnen door de groepsleden zelf worden ingebracht. Er is altijd een mogelijkheid om te variëren in de gespreksonderwerpen vanwege actuele ontwikkelingen in en of rond het team en de school.

Jaarplanning en randvoorwaarden

Om de themabijeenkomsten vorm te kunnen geven moet er rekening gehouden worden met een aantal randvoorwaarden. De themabijeenkomsten vergen een investering in tijd, zowel van de deelnemende docenten als van het ontwikkelteam. Hiermee dient rekening gehouden te worden in de jaartaakbelasting.

- De eerste themabijeenkomst is een introductiebijeenkomst. Deze bijeenkomst wordt voorbereid door twee leden van het ontwikkelteam. Tijdens deze bijeenkomst worden de thema's definitief vastgesteld en in de planning gezet zodat duidelijk is wanneer welk thema aan bod komt.

- Men is verplicht om bij elke bijeenkomst aanwezig te zijn. Afmelden kan alleen bij de leidinggevende.

- De groepssamenstelling wisselt per themabijeenkomst voor de fases 1 t/m 5. Door de wisselende groepssamenstelling is er ruimte voor het delen van ervaringen en kennis.

- Elke bijeenkomst wordt vormgegeven met behulp van een protocol (fase 0 t/m 6).

- Bij iedere bijeenkomst moet een verslag worden gemaakt van fase 6. Het verslag wordt gemaakt door de twee leden van het ontwikkelteam die de themabijeenkomst hebben voorbereid. Dit verslag kan worden besproken tijdens het teamoverleg, waarmee het een vast agendapunt wordt van het teamoverleg.

- Bij elke bijeenkomst moet ruimte zijn voor analyse en evaluatie van problemen en oplossingen. Verwacht wordt dat de teamleden een actieve houding laten zien tijdens het proces van leren van en met elkaar. Er is een mogelijkheid tot het uitnodigen van gastsprekers en/of experts die fase 0 kunnen inkleden.

- De laatste bijeenkomst van het schooljaar (themabijeenkomst 6) zal een evaluatiebijeenkomst zijn. Ter voorbereiding op deze bijeenkomst worden de verslagen van alle themabijeenkomsten verzameld. Er kan dan gekozen worden voor een presentatie van de successen. Vervolgens kan vooruitgeblikt worden naar het volgende schooljaar, er kunnen eventueel nieuwe thema's ingebracht worden.

Leden van het ontwikkelteam hebben op jaarbasis 5 klokuren ter voorbereiding van de themabijeenkomsten en 15 klokuren voor het participeren in de themabijeenkomsten nodig. Voor de overige teamleden volstaan 15 klokuren voor het participeren in de themabijeenkomsten.

Het is van belang dat de themabijeenkomsten plaatsvinden in een ruimte met vergaderfaciliteiten.

Bijeenkomst	Tijdstip	Duur	Aanwezig	Teamleider aanwezig
1	2e week van het schooljaar	2,5 uur	Alle teamleden	Ja
2	6e week van periode 1	2,5 uur	Alle teamleden	Nee
3	6e week van periode 2	2,5 uur	Alle teamleden	Nee
4	6e week van periode 3	2,5 uur	Alle teamleden	Nee
5	6e week van periode 4	2,5 uur	Alle teamleden	Nee
6	Laatste week van het schooljaar	2,5 uur	Alle teamleden	Ja

De voorbereiding van iedere bijeenkomst is in handen van twee leden van het ontwikkelteam

Tool Fase 0 tot en met 6

Fase 0 introductie van het thema

Tijdens de introductie wordt er een thema toegelicht, dit kan door middel van een gastspreker, samen een documentaire bekijken, een artikel lezen of een presentatie van een collega met een bepaalde expertise. De thema's zijn in de eerste bijeenkomst van het jaar vastgesteld door het team. Dan wordt ook bepaald wie welk thema gaat voorbereiden/organiseren.

Fase 1 introductie van de werkcasus

Actuele en herkenbare vraagstukken lenen zich het beste voor een goede intervisie. De inbrenger vertelt kort iets over de situatie en de vraag die hij/zij heeft. (Stammes) De inbrenger vertelt uitgebreid over zijn/haar probleem. (Hendriksen)
De inbrenger (vraagsteller) introduceert zijn casus en stelt aan de hand daarvan een vraag. (lancelots.nl)
Kies een werkprobleem op grond van urgentie en/of emotie, een algemeen aansprekend probleem dat voor iedereen speelt. Men kan om de beurt een probleem inbrengen.

Vragen die bij deze fase passen:

- Wie wil er een vraagstuk inbrengen? (Stammes)
- Waar gaat het om?
- Wat is je vraag?
- Wat zou de behandeling in deze groep nuttig voor jou maken? (Hagen)

Fase 2 beeldvorming van de werkcasus

Groepsleden stellen vragen om het probleem duidelijk te krijgen. Hierdoor ontstaat er inzicht in belemmerende en bevorderende factoren. (Stammes)De groepsleden stellen open vragen, luisteren goed en vatten af en toe samen. De groep besluit welk aspect van het probleem eruit gelicht en geanalyseerd zal worden. De groep geeft dus aan wat het probleem is, of welk aspect het belangrijkst is. In deze fase worden er nog geen adviezen of oordelen gegeven. (lancelots.nl)

De groep stelt informatieve vragen. Doorvragen maar niet interpreteren, oordelen of suggereren. (Hendriksen)
Vragen die bij deze fase passen:

- Wat zou je willen in plaats van dit probleem? Hoe zou dat er uitzien?
- Wat geeft je vertrouwen dat je dit kan oplossen? Wat nog meer?
- Wat weet je er zelf al van? Hoe zou je dat kunnen gebruiken?
- Heb je eerder al eens hiermee te maken gehad en een oplossing gevonden? Wat deed je toen precies? (Hagen)

Fase 3 nieuw inzichten werkcasus

De kernvraag wordt van alle kanten belicht. De groepsleden vragen door naar de omstandigheden / achtergronden. Informeer niet, zoals in stap 2, alleen naar feiten. De groepsleden worden door reflectieve vragen gestimuleerd om actief mee te denken. De inbrenger is weer aan zet. Hij of zij geeft aan wat hij heeft geleerd van het proces. Wellicht is de vraag voldoende beantwoord omdat hij een belangrijk nieuw inzicht heeft gekregen. Als hij nog met een kwestie zit, kan hij in deze fase ook om advies vragen. (lancelots.nl)
Herformuleer de werkcasus en rond de analyse af met een adviesronde en bespreek de inzichten. (Hendriksen)

Vragen die bij deze fase passen:

- Is je vraag nog dezelfde of is deze veranderd? (Hagen)

Fase 4 terugblik op de werkcasus

Bepaal welke persoonlijke betrokkenheid ieder heeft op het ingebrachte probleem. Formuleer op grond hiervan een groepsthema. Bespreek inzichten die ontstaan zijn (bewustwording). Leg de relatie van hier en nu naar daar en dan. (Hendriksen)

Vragen die bij deze fase passen:

- Als je een schaal voor je ziet met op 10 de volledige beantwoording van je vraag en 0 er is nog niets van je werkcasus beantwoord, waar sta je dan nu?
- Is dat genoeg voor nu? Zo nee, hoe zou een stapje hoger op de ladder er uitzien? Wat is er dan nog meer beantwoord?

(Hagen)

Fase 5 toekomstig handelen bij soortgelijke werkcasus

De inbrenger vertelt wat hij/zij er aan heeft en er mee gaat doen. (Stammes)

- Vragen die bij deze fase passen:
- Wat is er op tafel gekomen wat bruikbaar voor je is?
- Wat is het eerste kleine stapje dat je gaat zetten? (Hagen)
- Hoe heb je de bijeenkomst ervaren?
- Welke persoonlijke leeropbrengst is er?
- Hoe beviel de werkwijze/de gebruikte methode?
- Wat zit er nog dwars? (Hendriksen)

Fase 6 afsluiting van het thema

Tijdens de afsluiting wordt het thema afgesloten, dit kan door middel van een rondvraag, een evaluatieformulier of een gezamenlijke evaluatie. Het thema, de datum en het tijdstip van de volgende bijeenkomst kan genoemd worden en dan wordt de bijeenkomst afgerond.

Protocol themabijeenkomst 1

Tijdens de eerste bijeenkomst wordt de module geïntroduceerd. Het is belangrijk dat deze bijeenkomst voorbereid wordt door teamleden die zich verdiept hebben in deze module. Zij kunnen het team enthousiasmeren en motiveren. Daarmee wordt bereikt dat de teamleden zich eigenaar gaan voelen van de themabijeenkomsten gedurende het schooljaar. Mogelijk zal dit zorgen voor meer cohesie binnen het team.
Voorafgaand aan de eerste bijeenkomst ontvangt het team deze module ter voorbereiding.
De volgende onderdelen komen aan bod tijdens de eerste bijeenkomst:

- Uitleg project CEPM / PLG
- Opbouw themabijeenkomsten (fase 0 t/m 6)
- Uitleg van de beschreven thema's / inbreng nieuwe thema's
- Vaststellen thema's bijeenkomst 2 t/m 5
- Vaststellen planning bijeenkomst 2 t/m 5

Bronnen gebruikt bij onderzoek en ontwikkeling PLG Wellantcollege mbo Gouda schooljaar 2015-2016

CEPM. (sd). *www.cepm.nl.* Opgehaald van www.cepm.nl.

CEPM. (sd). *www.cepm.nl/over-cepm/opbrengsten/persoonllijk-meesterschap-in-professionele-leergemeenschappen.* Opgeroepen op 2016, van www.cepm.nl.

Hagen, C. (sd). *https://hzpo.files.wordpress.com/2012/10/agenda-intervisiebijeenkomst-en-behandeling-van-een-casus-hagen-methode.pdf.* Opgeroepen op 2016, van http://hzpo.nl/: http://hzpo.nl/

Hendriksen, J. (sd). *http://www.jeroenhendriksen.nl/diversen-artikelen.html.* Opgeroepen op 2016, van http://www.jeroenhendriksen.nl: http://www.jeroenhendriksen.nl

lancelots.nl. (sd). *http://www.lancelots.nl/ontwikkelen/samenwerken/intervisie/groep-opzetten.* Opgeroepen op 2016, van http://www.lancelots.nl.

Stammes, N. (sd). *http://www.performanceconsultancy.nl/artikelen/Intervisie.pdf.* Opgeroepen op 2016, van http://www.performanceconsultancy.nl/.

Verbiest. (2008).

Wassinkmaat, A. d. (2015). *Projectformat project 'Bevorderen van persoonlijk meesterschap in professionele leergemeenschappen.* Gouda.

© 2016
Alle teksten op in deze uitgave zijn auteursrechtelijk beschermd en zijn intellectueel eigendom van het Wellantcollege mbo in Gouda.