

## **Zo voer je effectief onderwijsvernieuwing door *Docentenprofessionalisering die werkt***

David Maij – gedragspsycholoog Neuro Habits

*“Er is niets wat zo veelbelovend leek en zo frustrerend weinig heeft opgeleverd als die duizenden workshops en seminars die geen significant verschil hebben gemaakt in het onderwijs van de leraren die ze gevolgd hebben.” – Fullan & Stiegelbauer*

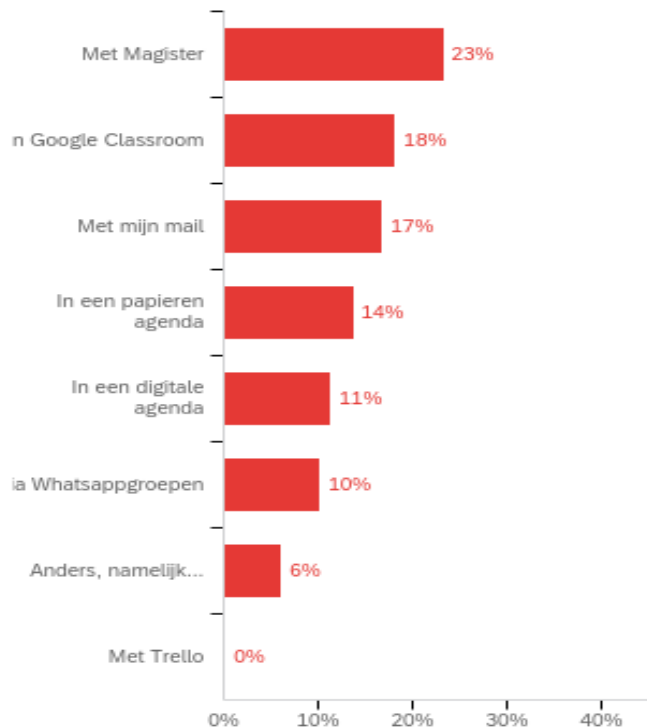
In essentie komt onderwijsvernieuwing neer op gedragsverandering. Verandering van het gedrag van docenten en, uiteindelijk, die van leerlingen. Om gedragsverandering door te voeren wordt veel informatie verstrekt via congressen, masterclasses, lezingen, seminars, trainingen, boeken, websites... Het probleem: het verstrekken van informatie is onvoldoende om gedragsverandering te bewerkstelligen. Het is ongelofelijk moeilijk om gewoontes te veranderen die er door jaren heen in zijn geslopen. Informatie kan motiverend zijn, maar dat betekent nog niet dat je je gedrag erdoor verandert. Hoe we bij [Neuro Habits](#) docentenprofessionalisering effectief ondersteunen leg ik in deze blog uit aan de hand van vijf stappen.

### **Stap 1. We inventariseren tijdig de behoeften**

De kans dat docenten of leerlingen enthousiast aan de slag gaan met onderwijsvernieuwing wordt groter als ze achter het doel van die onderwijsvernieuwing staan. Het is dus verstandig om eerst te inventariseren op welk gebied hun behoeften liggen. Wij inventariseren de behoeften aan de hand van een vragenlijst waarbij we rekening houden met de schoolvisie. Zo wordt vooral getraind op het sterker maken van het DNA van de onderwijsinstelling en zijn de onderwerpen niet *all over the place*. Nadat docenten en leerlingen de vragenlijst hebben ingevuld rapporteren we die in een overzichtelijk document en interpreteren we de data. Neem de volgende voorbeelden:

#### **Voorbeeld 1: Problemen bij het plannen**

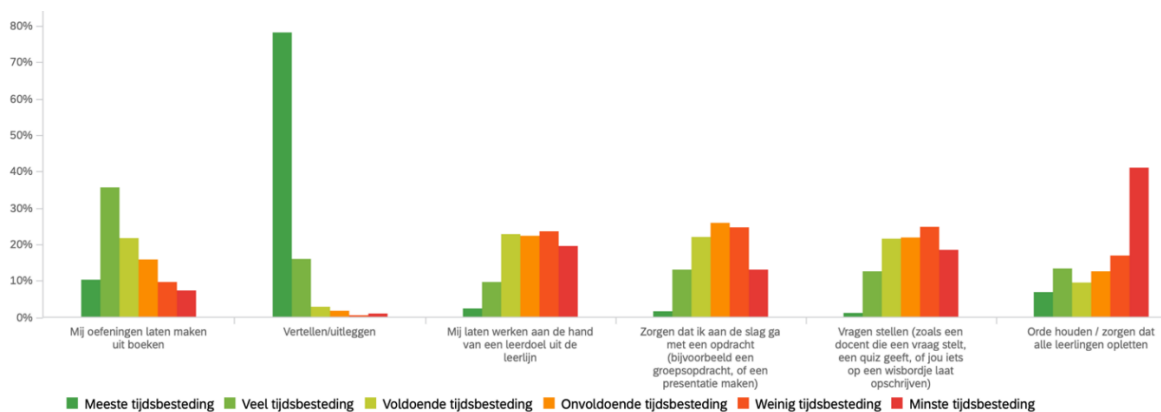
Bij een enquête onder leerlingen bij een middelbare school kwam naar voren dat docenten hun leerlingen opdrachten meegaven via een breed scala aan mogelijkheden, zoals via Magister, de mail en zelfs via Whatsapp (zie Afbeelding 1). Leerlingen vonden het al lastig om overzicht te krijgen over wat ze nu precies voor welk vak moesten doen, laat staan dat ze hun taken goed konden organiseren en plannen. De behoefte werd zo duidelijk: we moeten docenten trainen om leerlingen te helpen bij het organiseren, prioriteren en plannen van hun taken.



Afbeelding 1: Overzicht van de verschillende manieren waarop docenten informatie deelden met hun leerlingen.

### Voorbeeld 2: Behoeftte aan activerend onderwijs

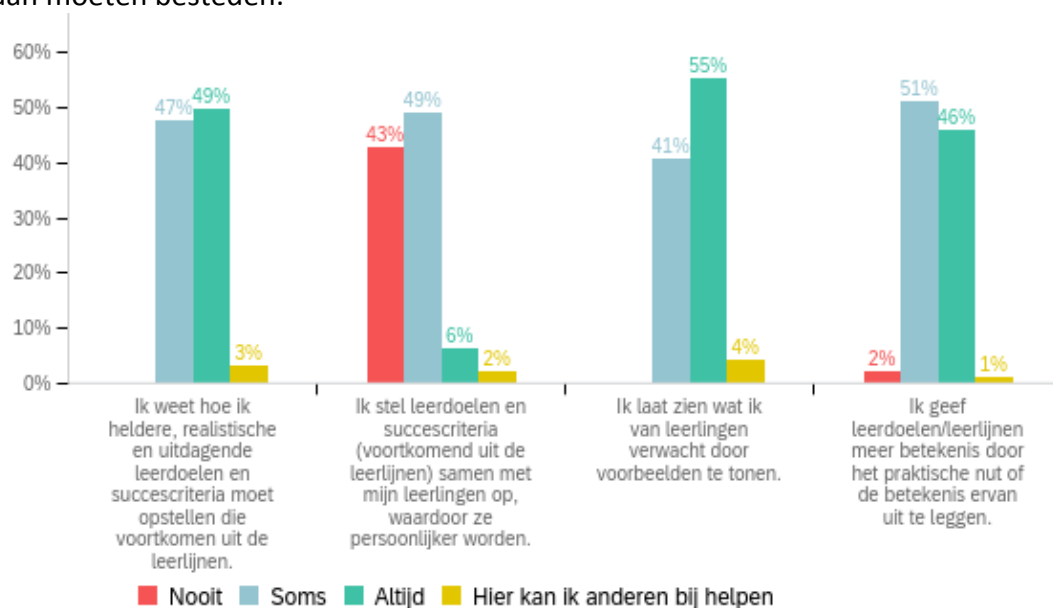
In een andere enquête gaven leerlingen aan dat hun docenten het overgrote deel van hun tijd besteden aan vertellen en uitleggen (zie Afbeelding 2). Nu klinkt dat logisch, maar het is niet echt een effectieve vorm van informatieoverdracht. We leren toch vooral door (na) te doen. Zo blijkt [uit een meta-analyse, een analyse over meerdere onderzoeken, dat bij onderwijs waar vooral vertellen centraal stond 33% meer jongeren bleven zitten dan bij activerend onderwijs](#). Wanneer docenten vooral vertellen en uitleggen, kunnen leerlingen weggkomen met passief gedrag. En juist actief nadenken over de leerstof door aan de slag te gaan met de materie werkt. Opnieuw is de behoefte dus duidelijk: bij deze school moet meer ingezet worden op activerend onderwijs.



Afbeelding 2: *Leerlingen gaven aan dat hun docenten veruit de meeste tijd besteden aan vertellen en uitleggen.*

### Voorbeeld 3: Behoefte aan hulp bij het formuleren van leerdoelen

Een laatste voorbeeld komt van een vragenlijst die werd voorgelegd aan docenten over het opstellen van leerdoelen (voortkomend uit de schoolvisie). Uit de vragenlijst kwam naar voren dat docenten de leerdoelen en succescriteria zelden samen met de leerlingen opstellen. Terwijl dat een belangrijke voorwaarde is om leerlingen überhaupt met leerdoelen aan de slag te laten gaan, [omdat zij de lessen anders 'doelloos' vinden](#). Het werd dus opnieuw duidelijk waar we in trainingen aandacht aan moeten besteden.



Afbeelding 3: *Docenten geven aan dat ze hun leerlingen zelden betrekken bij het opstellen van leerdoelen en succescriteria.*

Kortom, door de behoeften tijdig te inventariseren wordt het stukken makkelijker om te bepalen waar aandacht aan besteed moet worden. Daarnaast zie je eerder op welk punt docenten vastlopen. Ten slotte kun je met de data in handen ook duidelijker maken waarom het belangrijk is dat onderwerp x of y wordt aangesneden tijdens een studiedag ( [lees hier hoe wij studiedagen opzetten](#)) of training. Ben je nieuwsgierig naar hoe wij behoeften inventariseren met vragenlijsten?  [Doe dan eens een quickscan in Google Forms](#) waaruit je op kunt maken in hoeverre je op het gebied van motivatie al in lijn handelt met de zelfdeterminatietheorie.

### Stap 2. Stel een expertgroep aan

Expertgroepen bestaan uit docenten die open staan voor verdieping bij de onderwerpen die worden aangereikt in de trainingen. Zij vormen de brug tussen de school en onze gedragspsychologen en onderwijskundigen. De docenten uit de expertgroep kennen de schoolcultuur en de docenten weten ongeveer waar hun collega's warm of juist koud van worden. Zij worden de kartrekkers binnen de school en helpen ook op veranderkundig

gebied. Door een expertgroep aan te stellen kun je voortdurend met één been in de school staan. Scholen hebben immers maar een paar korte gelegenheden om aandacht te besteden aan docentenprofessionalisering en een expertgroep helpt om de onderwerpen tussendoor levendig te houden.

### **Stap 3. Waarborg dat de kennis uit trainingen geïmplementeerd wordt door in de klassen te experimenteren**

Zodra de informatieoverdracht heeft plaatsgevonden, middels workshops, coaching en/of boeken, is het belangrijk dat docenten deze vaardigheden gaan toepassen in de lessen. Zorg er bijvoorbeeld voor dat docenten aan het eind van de informatieoverdracht een experiment hebben ontwikkeld: een concreet (les)plan die ze ten minste vier weken gaan testen (zie Afbeelding 4 voor een voorbeeld). Het is een persoonlijk plan en het moet vooral niet resulteren in extra bureaucratie. Een goed plan is al: “De komende vier weken probeer ik er in te slijpen dat alle leerlingen geactiveerd worden als ik een vraag stel door de technieken *first to five*, *Lesson up* of scharniervragen in te zetten.”

#### LESPLAN

De techniek die ik ga gebruiken:
Waarom ik deze techniek wil gebruiken en het resultaat waar ik op hoop:
Les en datum:
Vorbereiding voor de les:
Wat ik minder ga doen:
Reflectie op de techniek, met bewijs om dit te staven:
Wat ik nu ga doen:

Afbeelding 4. Voorbeeld van een invulformulier om een concreet experiment op te stellen  
Bron: [William & Leahy, 2015](#).

#### **Stap 4. Evalueer de experimenten grondig**

Niet alles werkt overal. Het is daarom zaak de experimenten goed te evalueren. Als het experiment nog niet helemaal soepel verloopt kan een kleine aanpassing wellicht soelaas bieden. Als het experiment juist heel soepel loopt, dan is het belangrijk dat meer docenten hier over te horen krijgen. Als het experiment na verschillende pogingen tot aanpassen nog steeds niet werkt, dan is het van belang hier lering uit te trekken en het experiment te staken.

Een van de meest eenvoudige manieren om experimenten te evalueren die nog onvoldoende door docenten wordt ingezet is om feedback te vragen aan leerlingen. Andere methoden om je experimenten te evalueren zijn kijken naar studieresultaten of korte quizzes. Weer een andere leerzame manier is door collega's bij elkaar in de les mee te laten kijken (zie Afbeelding 5 voor een voorbeeld van een observatieformulier). Het is daarbij vooral belangrijk om te letten op wat de leerlingen doen. Zijn de leerlingen geactiveerd en/of betrokken bij de les?

Door de experimenten te evalueren houd je de onderwerpen bovendien levendig. Bespreek de evaluaties in tweewekelijkse of maandelijkse sessies met collega's. Met behulp van een whiteboard/schoolbord kunnen er gezamenlijke actieplannen en doelen opgesteld worden. Het kan ook waardevol zijn om de trainers bij de evaluatiegesprekken aan te laten sluiten. Zo bouwen wij altijd een terugkomdag in waar docenten vervolgvragen kunnen stellen. Pas wanneer docenten geëxperimenteerd hebben komen namelijk de échte vragen en nuances bovendrijven.

#### OBSERVATIEFORMULIER COLLEGA

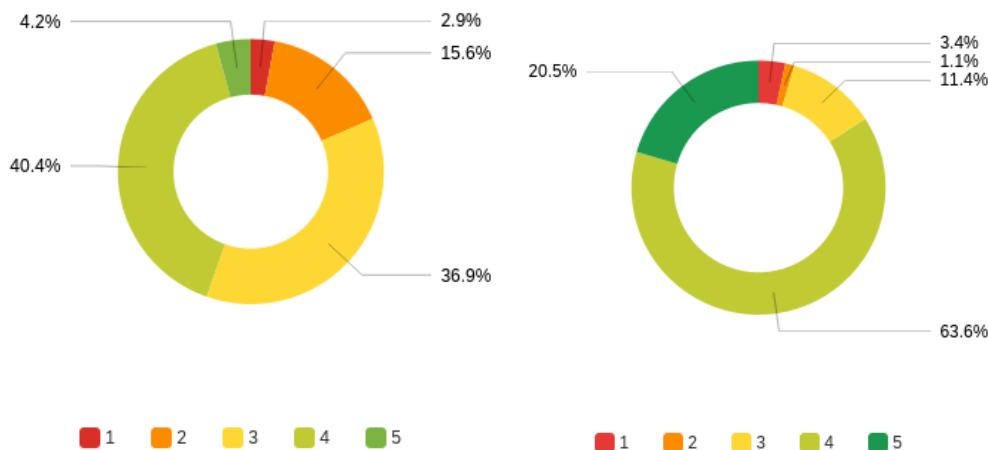
Les waarbij geobserveerd wordt:
Naam collega:
Techniek die geobserveerd wordt:
Waar ik graag commentaar op wil van mijn collega:
Commentaar collega:
Reflectie na het lezen van het commentaar van mijn collega en/of het bespreken van de observaties:
Wat ik nu ga doen:

Afbeelding 5. Voorbeeld van een observatieformulier dat ingezet kan worden om een experiment te laten evalueren door een collega

Bron – [Wiliam & Leahy](#)

#### Stap 5. Doe een effectmeting

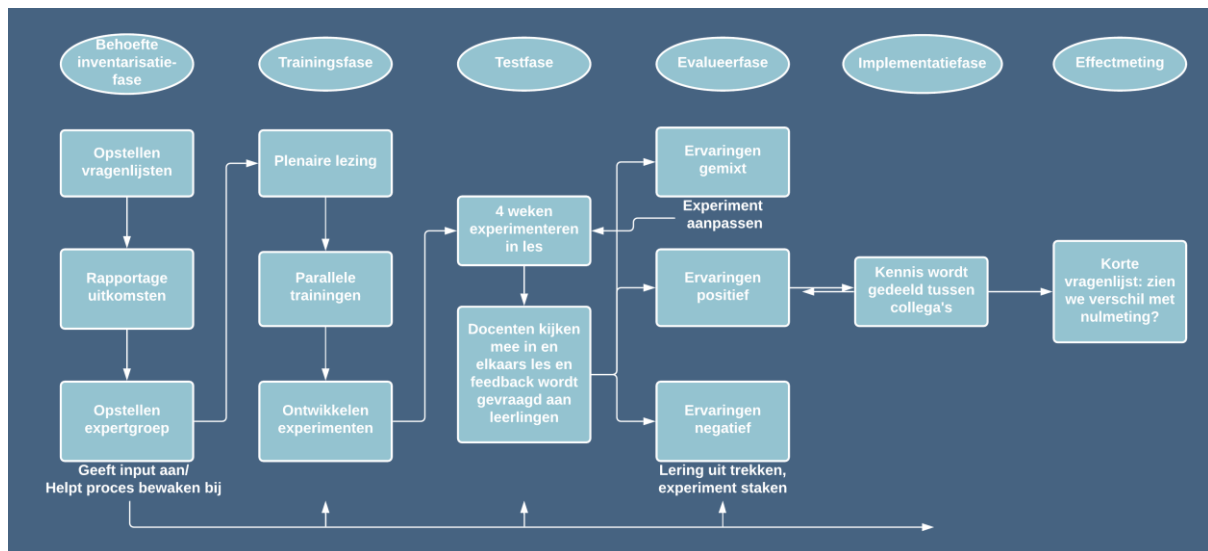
Wat hebben trainingen de school nu uiteindelijk opgeleverd? Dat is een vraag die veel scholen aan het eind van een trainingreeks doorgaans slecht kunnen beantwoorden. Dat is zonde, want nu weet je dus niet in hoeverre het beoogde doel bereikt is en of het kostbare budget verstandig is besteed. Door een nameting uit te voeren en die te vergelijken met de vragenlijsten die je hebt gebruikt tijdens de behoefte inventarisering (de zogeheten 'nulmeting'), kun je onderzoeken wat het effect is geweest van de trainingen. Neem het verschil tussen de onderstaande cirkeldiagrammen. Aan leerlingen werd aan het begin en aan het eind van het schooljaar gevraagd hoe zij op een schaal van 1 tot 5 de lessen evalueerden. Klaarblijkelijk hebben de trainingen effect gehad op de motivatievaardigheden van docenten.



Afbeelding 5. Leerlingen werd gevraagd hoe zij op een schaal van 1 tot 5 de lessen zouden evalueren aan het begin van het jaar (voormeting - links) en aan het einde van het jaar (nameting – rechts). Gedurende het jaar is voornamelijk getraind op de motivatievaardigheden van docenten.

### Tot slot

Onderwijsvernieuwing komt, los van de informatieoverdracht, neer op het systematisch doorvoeren van een vijftal stappen die gedragsverandering faciliteren. Door rekening te houden met de behoefte van docenten, een expertgroep aan te stellen, te waarborgen dat met kennis uit trainingen geëxperimenteerd wordt, experimenten te evalueren en een effectmeting uit te voeren neem je docentenprofessionalisering serieus en voer je onderwijsvernieuwing effectief door. Om je op weg te helpen hebben we de verschillende stappen weergegeven in een flowchart in de onderstaande Afbeelding 6. Kun je hier wel wat hulp bij gebruiken? Of wil je volledig ontzorgd worden op het gebied van docentenprofessionalisering? Neem dan eens een kijkje op [www.neurohabits.nl/onderwijs](http://www.neurohabits.nl/onderwijs) of [plan een gratis Zoomgesprek in met de oprichter van Neuro Habits](#).



Afbeelding 6. Schematische weergave van een systematisch procedure voor docentenprofessionalisering.

Lees hieronder hoe een andere schoolleider het traject geëvalueerd heeft. Meer aanbevelingen lezen? [Check mijn LinkedIn pagina.](#)

## **Florence Weytingh**

[locatieleider at Montessori Mavo Rotterdam](#)

[25 mei 2021, Florence was een klant van » Dr. David L. R.](#)

David Majj begeleidt het jonge en enthousiaste team van de Montessori Mavo Rotterdam. In verschillende workshops komen thema's rond het lerende puberbrein aan bod, zoals motivatie, organisatie en prioriteren en reflecteren. David heeft een prettige mix gevonden waarop zijn wetenschappelijke inzichten gekoppeld worden aan de praktijk. In zijn workshops geeft David docenten de ruimte om in hun eigen tempo hun eigen persoonlijke ontwikkeling in te zetten. Het docententeam van de Montessori Mavo Rotterdam heeft met kleine experimenten de nieuwe kennis ingezet in de eigen lessen. Door deze kleine experimenten zijn grote stappen gezet, zelfs in tijden van de lockdown. Ook zijn webinar voor onze ouders werd goed ontvangen.