



Aan de slag met **collegiaal leren!**

Een lerende cultuur verbetert de kwaliteit van het onderwijs. Wanneer leraren, lerarenteams, leidinggevenden en besturen samen bouwen aan een lerende cultuur bijvoorbeeld door op elkaar te reflecteren met *peer review*, lesbezoeken of gezamenlijk lessen voor te bereiden (Lerarenagenda OCW, 2013), creëer je een organisatie waarin leren van elkaar steeds vanzelfsprekender wordt. *Peer review* is ook een effectieve vorm van professionaliseren, want het startpunt voor leren is de leervraag die je zelf stelt, het heeft geen transfer nodig omdat je leert in de praktijk en is ook nog eens een plezierige vorm van leren waardoor je jouw collega's beter leert kennen. Kortom het zorgt voor een prettige werksfeer (Boonstra, W. 2013). Belangrijke rede-

nen om ook in jouw team met collegiaal leren aan de slag te gaan! Met dit artikel wil ik vanuit mijn eigen ervaring als docent en teamcoördinator laten zien wat er nodig is om collegiaal leren een duurzame plek te geven binnen een onderwijsteam.

Carlijn van Diepen

Starten met collegiaal leren

Dat het collegiaal leren ook waardevol is voor de teamontwikkeling heb ik ervaren. Een paar jaar geleden werkte ik met minder plezier dan nu in een docententeam op een MBO in het midden van het land. Collega's zaten op eilandjes. Men bepaalde voor zichzelf wat belangrijk was en er was geen Wij-cultuur, waarin met elkaar en van elkaar geleerd werd.

Collega's vonden het lastig om andere collega's aan te spreken op hun functioneren en er vond weinig inhoudelijke discussie plaats over de kwaliteit van het onderwijs.

Als ambassadeur van de BVMBO en voorstander van collegiaal leren droomde ik ervan dat we van deze eilandjes zouden afstappen om met elkaar in gesprek te gaan over kwaliteit van onderwijs en bij elkaar in de klas zouden komen kijken. Daarom heb ik in 2015 het voortouw genomen om met *peer review* aan de slag te gaan. Inmiddels is er gelukkig veel veranderd. De sfeer in het team is verbeterd en collega's geven nu aan dat zij het belangrijk vinden om van en met elkaar te leren. Zij zijn zich bewust geworden dat van elkaar leren past bij de professionele cultuur die het team wil bewerkstelligen. Door de tijd te nemen met collega's in gesprek te gaan over de kwaliteit van onderwijs en collegiaal leren, en samen met hen de opbrengsten te evalueren om dit vervolgens te vertalen naar het teamplan, is collegiaal leren nu een onderdeel van de professionele leercultuur van ons team geworden. Dit bleef niet onopgemerkt door de studenten.

Zij zien regelmatig dat collega's bij elkaar in de klas komen kijken. Een student zegt hierover het volgende; "Ik vind het goed dat onze docenten bij elkaar in de klas komen kijken want daarmee laten ze zien dat ze open staan voor leren en kunnen ze dingen die goed werken in de klas van elkaar overnemen." Door het opnemen van twee vormen van collegiaal leren, namelijk *peer review* en intervisiebijeenkomsten in ons teamplan kunnen wij elkaar als collega's hier ook op aan spre-

Maar alles begint met
persoonlijk meesterschap

ken en dat helpt ons bij het ook daadwerkelijk uitvoeren van collegiaal leren binnen het team. Want, geeft een collega aan; "ik stel het maken van een afspraak voor een lesbezoek door tijdgebrek uit en vergeet het vervolgens. Ik vind het fijn dat ik daar in vergaderingen aan wordt herinnerd."

Belangrijke voorwaarden

De afgelopen twee jaar ben ik geïnteresseerd geraakt in het creëren van de juiste voorwaarden in het team om met collegiaal leren te starten, zodat ik anderen andere teams handvatten kan bieden om ook echt met collegiaal leren aan de slag te gaan. Dit is belangrijk om te voorkomen dat collegiaal leren wordt beschouwd als een van de vele veranderingen en verplichtingen die van bovenaf worden opgelegd, waardoor er bij aanvang al scepsis ontstaat. Collegiaal leren en met name *peer review* kan niet op zichzelf staan. Het moet zijn ingebed

Een duurzame plek voor een lerende cultuur binnen onderwijsteams



in een cultuur waar voldoende professionele ruimte door leraren wordt ervaren en waarin ze zelf oordelen of *peer review* bijdraagt aan hun professionele ontwikkeling (Ruud de Moorcentrum, 2012).

Kortom, om *peer review* goed in te kunnen zetten is het belangrijk dat er binnen een team collega's het voortouw nemen om anderen te inspireren en te enthousiasmeren. Ga er vooral niet van uit dat je als leidinggevende met het volgen van een van te voren bedacht stappenplan de beste resultaten haalt, maar geef juist ruimte aan de dialoog, aan nieuwe ideeën en improviseer waar nodig. Door vervolgens dit op te nemen in het teamplan wordt het een teamdoel waarop alle collega's aanspreekbaar zijn en bereik je dat collega's zelf de voordelen van collegiaal leren gaan ervaren! Zoals deze collega uit het team verwoordt: "Het is goed als een collega bij jou in de klas kijkt. Je bent zo gewend om op de automatische piloot les te geven. Feedback maakt je weer scherp!"

Buiten het team

Er zijn natuurlijk ook mooie vormen van collegiaal leren buiten de teams te bedenken. Zo kun je veel leren van een lesbezoek aan een collega van een ander team of andere locatie. Tijdens een bijeenkomst met vijf vrouwelijke bestuurders en docenten in het Innovatiehuis in Den Bosch georganiseerd door de BVMBO, ging het gesprek over de wijze waarop docenten en bestuur elkaar kunnen versterken in het teweegbrengen van duurzame veranderingen. Deze bijeenkomst bracht ons op het idee van een *job shadow*: een docent loopt een dag(deel) mee met een bestuurder en andersom om elkaar te laten ervaren hoe een werkdag er uit ziet om vanuit die ervaring met elkaar in gesprek te raken over de kwaliteit van het onderwijs. Op het ROCA12 is er meteen enthousiast gereageerd op dit idee en een van onze bestuursleden heeft inmiddels een afspraak met een docent gemaakt. Daarmee laat zij aan iedereen in de organisatie zien dat een lerende cultuur belangrijk is.

>>