

Conferentie

Profiteren van Professionaliseren

27 november 2012

School voor de Toekomst

Vlijmenseweg 2

's-Hertogenbosch

Slotconferentie van het koepelproject Doorbraak in Professionalisering

Ontvangst vanaf 10.00 uur **Zaal: Foyer**

Plenair ochtendprogramma **Zaal: Metaforum**

10.30 uur Opening

Yvonne Moerman, voorzitter stuurgroep 'Doorbraak in Professionalisering'

10.45 Keynote

'Leren in extended teams: informeel leren aan ontwerp en kwaliteit van beroepsonderwijs'
Prof. Dr. Loek F.M. Nieuwenhuis (IVA en OU)

11.15 Intermezzo

Keynootje

'Zachte krenten tussen harde noten'

Drs. José M.B. van den Berg (ecbo)

Intermezzo

11.50 Keynote

'Leiderschapspraktijken in een professionele ruimte'

Prof. Dr. Joseph W. M. Kessels (OU en UTwente)

12.20 Panelgesprek thema 'Borging'

CvB-leden en keynote sprekers o.l.v. Yvonne Moerman

12.50 Workshopkeuze

13.00 Lunch in **Foyer en CTL2**

13.45 uur start middagprogramma

Conferentie

Profiteren van Professionaliseren

Middagprogramma Workshops en Ronde Tafels

Ronde 1 13.45-14.28 uur

- 1.1 bosch room A3 methodiek om te komen tot jaarplannen
- 1.2 boekaerts room Over teams, ploegen en leren: een kleine geschiedenis van teamleren
- 1.3 orange room De afdelingsmanager telt.... en vliegen leer je niet uit een boekje
- 1.4 gardner room Van ambitie naar actie
- 1.5 green room Van aanname tot bewijs
- 1.6 metaforum Collectieve opbrengsten van doorbraakproject professionalisering

~snelle sessiewissel~

Ronde 2 14.32-15.15 uur

- 2.1 boekaerts room De docent maakt het verschil
- 2.2 ctl 2 Lerarenstage
- 2.3 orange room De afdelingsmanager telt.... en vliegen leer je niet uit een boekje
- 2.4 gardner room Van ambitie naar actie
- 2.5 bosch room A3 methodiek om te komen tot jaarplannen
- 2.6 conference rooms Ronde Tafels A en B

Pauze 15.15-15.30 uur
foyer

Ronde 3 15.30-16.15 uur

- 3.1 ctl 2 Lerarenstage
- 3.2 boekaerts room Over teams, ploegen en leren: een kleine geschiedenis van teamleren
- 3.3 green room Van aanname tot bewijs
- 3.4 gardner room De docent maakt het verschil
- 3.5 metaforum De relatie tussen strategisch, innovatie- en personeelsbeleid.
-de ervaringen bij een scholengemeenschap HPBO-
- 3.6 conference rooms Ronde tafels A en B

Rondje 4 16.15-17.00 uur
la cantina Netwerkborrowel

Per workshop is een beperkt aantal plaatsen beschikbaar middels kaartjes bij de conferentiereceptie.

Wie het eerst komt Op=Vol!

De meeste workshops worden tweemaal aangeboden.

Workshops 1.6 en 3.5 die slechts 1 maal aangeboden worden hebben meer plaatsen beschikbaar.

Oriënteer u daarom ook op een alternatieve voorkeur per ronde!

Als u meer informatie dan een programmatitel wenst

Keynote

Leren in extended teams: informeel leren aan ontwerp en kwaliteit van beroepsonderwijs.

Prof. Dr. Loek F.M. Nieuwenhuis

De kern van de publieke waarde die wij van het mbo verlangen, startbekwame jongeren die zich kunnen redden op de arbeidsmarkt, vraagt om teamwork. Dat vereist verschillende vaardigheden van docenten en begeleiders, die niet makkelijk in één persoon te verenigen zijn. De drieslag praktijkman/vrouw, vakman/vrouw en gids geeft in grote lijn aan wat de competenties van leerkrachten in het beroepsonderwijs moeten behelzen, ervan uitgaande dat niet elke docent het zelfde profiel zal hebben.

Het opleidingsteam beperkt zich niet binnen de grenzen van het roc, maar vormt een regionale netwerkorganisatie: het extended team. De kwaliteit van het primaire opleidingsproces is afhankelijk van de kwaliteit van het functioneren van het extended team.

Opleidingsteams krijgen te maken met verandering als blijvend verschijnsel. Roc's moeten hun personeel toerusten om met deze uitdagingen om te gaan. Op grond van allerlei redenen kunnen teams tot de conclusie komen dat verbetering van handelingspatronen en werkprotocollen noodzakelijk is. Werkbare alternatieven worden ingepast in de lokale werktheorie en men werkt verder aan volgende problemen en urgente zaken. Systematisch werken aan kwaliteit in de hectiek van alledag is een lastige opgave. Onderzoek leert dat het teamniveau geëgend is om professionalisering en onderwijsontwikkeling te verbinden. Leerkrachten moeten niet alleen blijven bij de ontwikkelingen in het mbo maar zeker ook bij de ontwikkelingen in de beroepenvelden waarvoor wordt opgeleid. In vergelijking met het overig onderwijs betekent dit een forse extra professionaliseringsinspanning.

Intermezzo

Dit gaan we hier niet openbaren. Soort metafoor. Even wegdromen in schoonheid ... maar met een boodschap! Kort toegelicht door Jan Jacobs.

Keynootje

'Zachte krenten tussen harde noten'

Drs. José M.B. van den Berg

Je kunt als onderzoeker op veel manieren opbrengsten van innovaties zichtbaar maken. Je kunt boven de waterspiegel kijken, of eronder duiken. Je kunt harde noten willen kraken, of op zoek zijn naar de krenten in de pap. Wat leren we van de vijf projecten in het Doorbraakproject Professionalisering, als we een andere onderzoeksbil opzetten, en ons als 'critical friend' verdiepen in de projectopbrengsten?

Intermezzo

Dit houden we ook geheim. Analogie aan gedrag uit dierenrijk , kort ingeleid door Jan Jacobs.

Keynote

Leiderschapspraktijken in een professionele ruimte

Prof. Dr. Joseph W.M. Kessels

In Nederland is er veel belangstelling voor zowel de verbetering en vernieuwing van het onderwijs, als voor de professionalisering van leraren en schoolleiders.

We kunnen ze moeilijk los van elkaar zien: voor succesvolle en duurzame vernieuwingen zijn nieuwe bekwaamheden nodig en professionaliseringsactiviteiten die niet uitmonden in beter onderwijs hebben hun doel gemist. Voortvarend plannen, sturen, beheersen en controleren mag dan wel de illusie wekken van gericht op het gewenste doel af te koersen, het zijn doorgaans geen activiteiten die echt inspireren, verleiden, aansporen en nieuwsgierig maken. Het roept de vraag op hoe we het beste doorbraken kunnen bereiken? Is het een kwestie van systematisch, gefundeerd en gestructureerd interveniëren, of zijn het de gepassioneerde en meer avontuurlijke praktijken die voor beweging zorgen?

Panelgesprek

Borging

CvB-leden en keynotesprekers

Onder gespreksleiding van Yvonne Moerman worden wijze woorden gesproken over het borgen van projectopbrengsten. Borging komt er vaak slecht vanaf, zeker als de subsidiekraan is uitgedruppeld. Is het strak toepassen van de pdca-cyclus heilig of zijn er alternatieven?

Workshops

A3 methodiek om te komen tot jaarplannen	H. Doeleman, I. Israel Amarantis/ASA
De afgelopen drie jaar heeft men binnen het project van Amarantis gewerkt aan het verbeteren van teamplannen. Het resultaat is een nieuwe aanpak die inmiddels breed wordt toegepast: het A3 jaarplan. Een jaarplan met veel minder papier, meer focus en bovenal meer bezieling! In deze workshop wordt uit de doeken gedaan hoe ROC's de vaak starre en ziellose planning- en controlcyclus kunnen omvormen tot een activiteit waarbij sprake is van interactie, inspiratie en betrokkenheid bij onderwijsmanagers en docenten.	
Over teams, ploegen en leren: een kleine geschiedenis van teamleren	Margriet van der Werff, A. Oosterhof Friesland College
Gepresenteerd wordt "een kleine geschiedenis van teamleren" binnen het Friesland College. We laten zien hoe teamleren tot stand kwam en welke rol het reflectief handelingsonderzoek hierin had. Bij reflectief handelingsonderzoek laat een begeleider een groep door middel van een Socratisch gesprek met elkaar in dialoog gaan over een bepaald vraagstuk. Het vraagstuk wordt systematisch behandeld, van vraag tot oplossing. Het doel is dat deelnemers al hun aannames, perspectieven of theorieën delen en dit als basis gebruiken voor een oplossing.	
De afdelingsmanager telt.... en vliegen leer je niet uit een boekje	T. Hoekstra, I. Hartgers, J. vd Meer ROC Midden Nederland
Duurzaam professionaliseren vereist interventies op drie niveaus. Hierbij gaat het om vragen als: Wat is het belangrijkste om tot professionaliseren te komen? Wat heeft per categorie het meeste invloed op succesvol professionaliseren? Tijdens de workshop laten we u meedenken op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Wij zullen u natuurlijk ook laten zien wat bij ons succesvol is gebleken.	
Van ambitie naar actie	M. Goes, A. Cuijten Arcus College
Om teamontwikkeling/professionalisering te bevorderen, wordt er gestart vanuit de theorie van innoveren, professionaliseren en collectief leren. Hierbij wordt een model van collectief leren gepresenteerd dat gebaseerd is op de PDCA-cyclus. Vervolgens komt een concrete manier van kennis verwerven en kennis overdragen aan bod aan de hand van een casus. Deze casus is een onderwijssituatie uit de dagelijkse praktijk. Samen met de workshopdeelnemers wordt gezocht naar de fase in de collectieve leercyclus waarin die onderwijssituatie zich nu bevindt. Met elkaar laten we de deelnemers bedenken waar hun eigen organisatie of onderwijssituatie zich in deze cyclus bevindt. Daarbij wordt naar oplossingen gezocht om de cirkel rond te krijgen.	

Van aanname tot bewijsJ. Bours
Koning Willem I College

De doorbraak uit ons HPBO-project *Werk maken van professionalisering werkt!* De duaal opgezette interne leergangen voor leraren op pre-masterniveau gekoppeld aan HRM-beleid hebben een bewezen effect op de leeropbrengst bij leerlingen. Dit blijkt uit onderzoek uitgevoerd door de Open Universiteit. Daarnaast is een cultuuromslag naar minder vrijblijvende professionalisering van leraren gerealiseerd. De aannames, de integrale benadering van professionalisering, de uitvoering, de successen en valkuilen deel ik graag met u.

Collectieve opbrengsten van doorbraakproject professionaliseringP. Willemse, R. Vink
IVA

5 ROC's hebben 3 jaar lang gewerkt aan de bevordering van professionalisering van docenten en hun team. Op basis van vergelijkend onderzoek gaan we in de workshop in op de betekenis van die opbrengsten voor de sector. Welke lessen zijn er geleerd en wat betekenen deze voor de eigen praktijk van de workshopdeelnemers?

De docent maakt het verschilI. Mutsaers
Koning Willem I College

De interne leergangen van het Koning Willem I College kennen een vaste opbouw. Met elke leergang werkt de docent aan een deel van zijn professionele rol. Graag breng ik u op de hoogte van de wijze waarop wij dit professionaliseringsbeleid concreet hebben vormgegeven. Daarnaast wil ik u graag een klein stukje van een van de leergangen laten ervaren.

LerarenstageD. Speet
Amarantis/MBO Utrecht

Leraren- of Docentenstage: Amarantis heeft op basis van de ervaringen binnen KW1C een inmiddels bewezen aanpak ontwikkeld voor de lerarenstage. Een leuke en kortdurende (hernieuwde) kennismaking met de beroepspraktijk. In deze workshop komen vragen aan bod als "wat is de lerarenstage", "waarom is de lerarenstage zo belangrijk" en "op welke wijze kunnen wij als ROC de lerarenstage op een eenvoudige wijze toepassen"?

**De relatie tussen strategisch innovatie- en personeelsbeleid
-De ervaringen bij een scholengemeenschap-**L. Sanou
Het Platform Beroepsonderwijs

Hans Koole, Hubert Coonen en Lex Sanou hebben een instrument ontwikkeld waarmee zij hebben gekeken naar de relatie tussen strategisch beleid, innovatiebeleid en personeelsbeleid bij een grote scholengemeenschap. De resultaten helpen bij het focussen op de vervolgstappen.

Ronde Tafels

RT 2.6 A	J. Jongen Arcus College
Thema's / Stellingen:	
<ul style="list-style-type: none">• Mbo-instellingen moeten (na-)scholing in het kader van professionalisering over laten aan externe aanbieders.• Teamleren is een belangrijk goed, daarom dient functioneren en beoordelen niet langer individueel besproken te worden.	

RT 2.6 B	Liesbet Vos Friesland College
Thema's / Stellingen:	
<ul style="list-style-type: none">• Alleen samenhangende interventies op alle beleidsterreinen zetten zoden aan de dijk bij professionalisering. (zie de elementen van het gemeenschappelijke kader van het koepelproject)• Actieonderzoek is een noodzakelijke basis voor verbetering van de lerarenkwaliteit.	

RT 3.6 A	H. Booi ROC Midden Nederland
Thema's / Stellingen:	
<ul style="list-style-type: none">• Als HRM niet gekoppeld is aan kwaliteitszorg, wordt het nooit wat.• HRM is vooral een zaak voor afdelingsmanagers / opleidingsmanagers.• Als het team eigenaar is van de projectopbrengsten, komt borging vanzelf tot stand.	

RT 3.6 B	R. 'sJacob Amarantis
Thema's / Stellingen:	
<ul style="list-style-type: none">• Het als team gezamenlijk opstellen en blijvend hanteren van een team resultaat en activiteiten plan (zoals TRAP) of jaarplan is onnodige bureaucratie en leidt af van het echte werk.• Certificeringstrajecten of 360-graden instrumenten hebben de neiging om jezelf beter voor te doen dan je bent of handelt	