

*Professionele  
organisatie*

78

# Ruimte van de leraar

*Helpt LINC om de ruimte van de leraar vorm te geven?*

Gerrit Vrieze  
Maartje van Daalen  
Menno Wester

# Ruimte van de leraar

*Helpt LINC om de ruimte van de leraar vorm te geven?*

Gerrit Vrieze  
Maartje van Daalen  
Menno Wester

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

Vrieze, Gerrit, Maartje van Daalen & Menno Wester

Ruimte van de leraar. Helpt LINC om de ruimte van de leraar vorm te geven? / Gerrit Vrieze, Menno Wester: ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.

Maartje van Daalen: Kohnstamm Instituut, Universiteit van Amsterdam

ISBN 978 – 90 - 5554 - 390 - 8

NUR 840

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

Uitgave:

ITS, Radboud Universiteit Nijmegen; Kohnstamm Instituut, Universiteit van Amsterdam

Telefoon 024-365 3500; 020 - 525 1226

[www.its-nijmegen.nl](http://www.its-nijmegen.nl); [www.kohnstammstituut.uva.nl](http://www.kohnstammstituut.uva.nl)

Copyright © ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Bestellen: [www.kortlopendonderzoek.nl](http://www.kortlopendonderzoek.nl)

Projectnummer ITS: 34 000 420

*Dit onderzoek is gefinancierd uit het budget dat het ministerie van OCW jaarlijks beschikbaar stelt aan de LPC ten behoeve van Kortlopend Onderwijsonderzoek dat uitgevoerd wordt op verzoek van het onderwijsveld.*

# Inhoud

Woord vooraf	5
Ten geleide	7
1 LINC en ruimte van de leraar	9
Ruimte van de leraar	9
Doel brochure	11
Leeswijzer	12
Deel I	13
2 LINC als middel om de ruimte van leraren te vergroten	15
De ontwikkeling van de LINC-filosofie	15
De acht pijlers van LINC	16
Deel II	29
3 Ruimte van de leraar: passie en motivatie	31
4 Ruimte van de leraar: beroepsgemeenschap	37
5 Ruimte van de leraar: nieuwe taken en rollen	43
6 Ruimte van de leraar: gevoel van eigenaarschap	51
7 Conclusies en verbeterpunten	59
Bijlage I Korte beschrijving van de vier scholen	67
Bijlage II Enquête	71
Literatuur	73
Noten	74



## Woord vooraf

Het Valuascollege heeft als belangrijkste uitgangspunten in haar missie opgenomen: het bevorderen van autonomie, het ruimte geven aan passie en talent en het laten ervaren dat leren loont. Dat geldt voor haar leerlingen en ook voor haar personeel. Onze school heeft ervoor gekozen om dat, zoveel als kan, bottom-up te realiseren, dus met maximale inbreng van elke deelnemer. Geef teams, die met vernieuwing aan de gang willen, ruimte en mogelijkheden. En begin klein, vier successen en leer van feedback. Vandaar de aanvraag voor dit onderzoek.

In 2005 zijn uit drie vmbo-teams met ongeveer 15 leraren actief gaan participeren in het landelijk onderwijsvernieuwingstraject *Leren In Nieuwe Contexten* (LINC). Daar kozen die teams en leraren zelf voor. De leraren in de teams die hiermee aan de slag zijn gegaan, zijn een persoonlijk professioneel ontwikkelingstraject ingegaan. Daarbij is aangesloten bij de passie van de teamleden, is organisatorisch ruimte en tijd gecreëerd voor het ontwikkelen van autonomie en hebben teams stappen gezet in de richting van nieuwe docentrollen.

Wij hebben bewust een risico genomen door de verantwoordelijkheid bij de teams en dus de leraren te leggen. Wat we nu als schoolleiding willen weten is: Werkt dit nu? Is het effectief? Hebben leraren 'daadwerkelijk' de 'ruimte' gekregen? Is de deskundigheid van leraren toegenomen? Herkennen leraren hun specifieke kwaliteiten? Is de interne deskundigheid toegenomen zodat ze op eigen benen kunnen staan? Voelen leraren zich meer 'eigenaar' van het onderwijsproces?

Om antwoord te krijgen op deze vragen hebben wij deze aanvraag ingediend bij LPC Kortlopend Onderwijsonderzoek. We zijn verheugd dat die vraag is gehonoreerd. In samenspraak met ITS, Radboud Universiteit Nijmegen en het Kohnstamm Instituut, Universiteit van Amsterdam is het onderzoek verbreed naar vier aan LINC deelnemende scholen.

Wij willen de onderzoekers danken voor hun inzet om de vragen te beantwoorden. De resultaten bevestigen ons in onze aanpak en bieden aangrijpingspunten om de uitvoering te verbeteren, te verbreden en te verdiepen.

Valuascollege  
Henk Roefs  
Martien Legius



# Ten geleide

In oktober 2008 diende het Valuascollege een aanvraag in bij LPC Kortlopend Onderwijsonderzoek. Het ging om deze onderzoeksvragen:

- Hoe is de professionele ruimte van leraren door deelname aan *Leren in Nieuwe Contexten* toegenomen?
- Is door de toegenomen ruimte hun autonomie, hun passie toegenomen?
- Voelen leraren zich meer ‘eigenaar’ van het leerproces?
- Doen ze hun werk met meer plezier?
- Hebben leraren nieuwe rollen gebaseerd op hun specifieke kwaliteiten ontwikkeld?
- Welke rol heeft Fontys (als begeleider en ontwikkelaar van het concept van LINC) gespeeld in de ontwikkelingen?

In het kader van LPC Kortlopend Onderwijsonderzoek zijn de vragen verbreed om ook andere scholen te laten profiteren van de uitkomsten van het onderzoek. Er wordt bovendien aangesloten bij de discussie over de ruimte van de leraar. Steeds meer wordt erkend dat innovaties pas succesvol kunnen zijn, als ze de ruimte van leraren vergroten.

Het resultaat is een brochure met informatie, aanbevelingen en tips voor vmbo-scholen die overwegen in LINC te participeren.

Het onderzoek werd toegekend binnen de ontwikkellijn ‘De school als professionele organisatie’. De gevalsstudies en de enquête werden uitgevoerd door ITS, Radboud Universiteit Nijmegen (Gerrit Vrieze en Menno Wester) en het onderzoek naar de rol van Fontys werd uitgevoerd door het Kohnstamm Instituut, Universiteit van Amsterdam (Maartje van Daalen). De interne begeleiding was in handen van Hans van Gennip, Sjoerd Karsten en Nico van Kessel.

De onderzoekers spreken hier hun dank uit aan al degenen die aan het onderzoek hebben meegewerkt. Hartelijk dank voor uw medewerking!

Ook bedanken we Martien Legius en Henk Roefs van het Valuascollege voor hun hulp bij tussentijdse vragen van onze kant.

Wij hopen dat het rapport scholen inzicht geeft in het belang van de leraar bij vernieuwing.

Nico van Kessel en Sjoerd Karsten



# 1 LINC en ruimte van de leraar

In de missie van het Valuascollege in Venlo staat dat de schoolorganisatie ernaar streeft, ook voor leraren, om:

- de autonomie te bevorderen;
- de passie te prikkelen;
- het leren lonend te maken.

Geïnspireerd door deze missie zijn in 2005 drie vmbo-teams van ongeveer vijftien leraren actief gaan participeren in het landelijk onderwijsvernieuwingstraject *Leren In Nieuwe Contexten* (LINC) van Fontys. In dit vernieuwingsproject werken inmiddels zeven onderwijsinstellingen samen in een netwerk. De essentie van LINC is vervat in een onderwijsconcept gebaseerd op acht pijlers (zie hoofdstuk 2) en een drietal ‘tools’ te weten:

- een digitale opdrachtencatalogus;
- netwerk van uitwisseling en reflectie;
- begeleiding op scholen bijvoorbeeld door opleiding van LINC-coaches.

We zien LINC primair als een (virtuele) gemeenschap van leraren die gezamenlijk onderwijsmateriaal ontwikkelen (de catalogus), in het netwerk reflecteren op ervaringen en uitgangspunten en coaches trainen om het proces op school te ondersteunen. Het biedt leraren hulpmiddelen om hun ruimte vorm te geven.

In hoofdstuk 2 zal dieper worden ingegaan op het LINC-concept, de ondersteuning van Fontys en de activiteiten van het Ontwikkelcentrum.

## Ruimte van de leraar

Onderwijsvernieuwing, zo blijkt telkens uit nationaal en internationaal onderzoek (Sarason, 1990), slaagt alleen indien leraren zich ‘eigenaar’ weten van het proces. LINC is naar onze mening een vernieuwingsproces dat leraren de ruimte biedt plus de hulpmiddelen, ‘tools’, om greep te krijgen op het onderwijsproces. LINC bestaat namelijk uit een opdrachtencatalogus die door leraren zelf wordt gevuld met nieuwe of aangepaste opdrachten. Het netwerk van scholen is bedoeld om leraren de ruimte te geven om te reflecteren op hun eigen manier van lesgeven in relatie tot de acht pijlers van LINC. Leraren kunnen zich scholen tot LINC-coach om collega-leraren

op gelijkwaardige basis te begeleiden bij LINC. LINC past in de recente ontwikkelingen om de leraar meer ruimte te geven (OCW, 2007), de waardering voor professionals te vergroten (Van den Brink e.a., 2005; Jansen e.a., 2009), leernetwerken te versterken (Onderwijsraad, 2003), de leraar weer in het centrum van de onderwijsvernieuwing te plaatsen (Commissie-Dijsselbloem, 2008).

De ruimte van de leraar omvat *vier* aspecten:

1. De mogelijkheid tot beleving van *passie en motivatie*.

De passie van de leraar bestaat uit de beroepsovertuiging dat elk kind kan leren en dat leren de ontwikkelingskansen van leerlingen vergroot. In de opleiding krijgt de leraar deze overtuiging als het ware als een Eed van Hippocrates aangemeten. De schoolcultuur dient ruimte te bieden om de passie waar te maken. Dit geschiedt door de vak- en praktijkkennis van de leraar te waarderen, gebruik te maken van de potentie van de leraar, ruimte te geven voor kritische reflectie en aandacht voor onderwijsbehoeften voor elke leerling.

2. De mogelijkheid om in een *beroepsgemeenschap* te werken.

Het werken in een beroepsgemeenschap wil zeggen samenwerken met collega's in een school/sectie/leergebied als gemeenschap en als netwerk met leraren van andere scholen. Recentelijk heeft het boek van Richard Sennett, *De Ambachtsman* (2008), veel aandacht gekregen. Vakmensen willen hun werk steeds verbeteren en het is belangrijk dat de omstandigheden (gereedschap, werkplek, verhoudingen) daartoe bevorderlijk zijn. De belangrijkste stelling van Sennett is dat door de sterke nadruk op economische efficiency de ruimte van de vakman om zichzelf permanent te verbeteren onder druk is komen te liggen. Daarom is er zoveel ontevredenheid onder veel beroepsgroepen. De werkplek van de leraar zou een plek moeten zijn waar leraren in samenwerking met elkaar hun werk verbeteren. Dit kan door bij elkaar kijken, onderzoek doen en reflectie op uitkomsten. Hiervoor zijn tijd en faciliteiten nodig.

3. De mogelijkheid om ervaring op te doen met nieuwe *rollen* en taken.

Traditioneel is de rol van de leraar het overdragen van kennis. De leraar vertelt de leerstof en de leerlingen reproduceren de kennis. In toenemende mate kunnen leraren zich ontwikkelen in nieuwe rollen als coach, vakontwikkelaar, coördinator of als speciale leraar in het onderwijs aan zorgleerlingen. Het werk van de leraar is op te vatten als een leerproces waarbij de leraar zich ontwikkelt en steeds meer rollen en

bekwaamheden onder de knie krijgt. Ruimte van de leraar betekent dat de leraar de kans krijgt nieuwe rollen en taken te beproeven.

4. De mogelijkheid om zich als leraar ‘eigenaar’ van het vernieuwingsproces te voelen.

Met name de Commissie-Dijsselbloem (2008) heeft erop gewezen dat veel onderwijsvernieuwingen niet lukten, omdat de leraren onvoldoende bij de vernieuwingen werden betrokken. Van Veen (2003) wijst in zijn proefschrift op het belang van emoties van leraren in de bereidheid om in een vernieuwing mee te gaan. Leraren wensen de ruimte om het vernieuwingsproces te sturen en het vernieuwingstempo te kunnen reguleren. Dit verlangen heeft ook consequenties voor de rol van de schoolleiding. De schoolleiding gaat dan de school ook zien als een beroepsgemeenschap waarbij de professionals, de leraren, het primair proces sturen en de schoolleiding zelf een faciliterende en voorwaardenscheppende rol heeft. De centrale vraag die een schoolleiding zich dan stelt: Hebben onze leraren voldoende ruimte om zich ‘eigenaar’ van het vernieuwingsproces te voelen?

In deze brochure willen we nagaan hoe participatie van leraren in LINC bijdraagt aan de vergroting van de ruimte van de leraar. Bevordert participatie in LINC de beleving van het werk van leraar als passie, als motivatie? Biedt participatie in LINC de mogelijkheid om als beroepsgemeenschap, als een gemeenschap te functioneren? Ontwikkelen leraren door te participeren in LINC nieuwe rollen en nieuwe taken? Geeft participatie in LINC hen de mogelijkheid om zich ‘eigenaar’ van het vernieuwingsproces te voelen of wordt het hen opgelegd?

Door op scholen te gaan kijken, kunnen we zien hoe het werkt en wat daarbij goed gaat en wat er verbeterd kan worden. Wat moet je doen om het een succes te maken?

Conditie die daarbij een rol spelen zijn: respect voor vak- en praktijkkennis van leraren, tijd om te participeren en te ontwikkelen, faciliteiten, mogelijkheden voor ‘kritische’ reflectie. Krijgen leraren voldoende steun van de schoolleiding? Wat zijn de succes- en faalfactoren hierbij?

## **Doel brochure**

Het doel van LPC Kortlopend Onderwijsonderzoek is het maken - op basis van een onderzoek - van een leesbare brochure die ook voor andere scholen, behalve de

aanvrager van het onderzoek, in dit geval het Valuascollege, nut heeft. Het doel van deze brochure is gericht op concrete aanbevelingen voor teams, leraren en schoolleidingen die overwegen deel te nemen aan LINC.

Het onderzoek - de basis van de brochure - bestaat uit drie onderdelen:

1. Interviews met betrokkenen op de scholen die participeren in LINC;
2. Een enquête onder de leraren van de scholen die participeren in LINC;
3. Interviews met betrokken medewerkers van Fontys, het Ontwikkelcentrum en externe deskundigen over de rol van Fontys.

## **Leeswijzer**

De brochure is opgebouwd uit twee delen. In het eerste deel wordt beschrijvend ingegaan op LINC (Leren in Nieuwe Contexten).

Dit deel wordt geïllustreerd met drie voorbeelden van LINC-opdrachten.

In het tweede deel gaan we - op basis van de interviews op scholen, de enquête en de interviews met begeleidingsdeskundigen - in op de vraag in hoeverre de participatie in LINC heeft bijgedragen aan:

- de mogelijkheid passie in het werk te ervaren;
- de mogelijkheid om als beroepsgemeenschap te werken;
- de mogelijkheid zich te ontwikkelen in rollen en taken;
- de mogelijkheid zich 'eigenaar' van het vernieuwingsproces te voelen.

Aan het eind van de brochure geven we een samenvatting en belangrijke verbeterpunten.

In de bijlagen worden het invoeringsproces van LINC op de vier onderzochte scholen (bijlage 1) en de opzet van de enquête (bijlage 2) beschreven.

## **Deel I**



## 2 LINC als middel om de ruimte van leraren te vergroten

LINC staat voor 'Leren in Nieuwe Contexten'. LINC is in 2004 ontstaan als een samenwerkingsverband tussen OSG Nieuw Zuid uit Rotterdam, Fontys en het Ontwikkelcentrum Ede. Scholen kunnen participeren in een LINC-netwerk. Inmiddels zijn zeven vmbo-scholen betrokken.

LINC is het resultaat van een zoektocht van leraren naar een andere manier om leerlingen bij het onderwijs betrokken te krijgen. LINC is ontstaan uit de Internationale Schakelklas van OSG Nieuw Zuid. De leraren ervoeren dat het lastig was om leerlingen met het traditionele onderwijs, gebaseerd op cultuur- en kennisoverdracht, te bereiken. Om de uit het buitenland afkomstige leerlingen met de Nederlandse taal en cultuur in aanraking te laten komen, werden speciale opdrachten gemaakt gebaseerd op leren in een contextrijke omgeving. In 2004 werden deze opdrachten in samenwerking met het Ontwikkelcentrum Ede in een elektronische catalogus ondergebracht. Leraren van andere scholen konden gebruik maken van deze opdrachten-catalogus en er eigen opdrachten aan toevoegen.

### De ontwikkeling van de LINC-filosofie

Tegelijkertijd ontwikkelde Fontys in samenwerking met OSG Nieuw Zuid een onderwijsfilosofie met acht pijlers die ten grondslag lag aan de opdrachten. Hieruit is de LINC-filosofie ontstaan. Fontys heeft de LINC-filosofie aan andere scholen aangeboden met als hulpmiddelen de opdrachtencatalogus, een netwerk en ondersteuning. Vanaf 2005 is er een mogelijkheid om zich aan te sluiten bij het LINC-netwerk. In het netwerk worden ervaringen van leraren op de LINC-scholen uitgewisseld en wordt gereflecteerd op de uitgangspunten: de acht pijlers. Fontys begeleidt het netwerk. Ook leidt Fontys LINC-coaches op, dit zijn leraren die collega-leraren helpen bij het invoeren van LINC<sup>1</sup>.

We zien LINC primair als een (virtuele) gemeenschap van leraren die gezamenlijk onderwijsmateriaal ontwikkelen (de catalogus), in het netwerk reflecteren op ervaringen en uitgangspunten en coaches trainen om het proces op school te ondersteunen.

We gaan achtereenvolgens in op de acht pijlers die als onderwijsfilosofie dienen voor LINC en de drie hulpmiddelen hiervoor:

- de opdrachtencatalogus;
- het netwerk;
- directe ondersteuning door Fontys.

## **De acht pijlers van LINC**

Het traditionele onderwijs is gebaseerd op cultuur- en kennisoverdracht. In dit traditionele model is er veel aandacht voor Nederlands, zaakvakken, wiskunde. De leraar draagt kennis over en de leerling neemt de abstracte, ‘academische’ kennis tot zich, desnoods door de kennis te ‘stampen’. Het traditionele onderwijs kenmerkt zich door instructie van de klas door de leraar, passiviteit van leerlingen, het gebruik van studieboeken, het uit het hoofd leren van feiten en details, nadruk op cijfers en het gebruik van gestandaardiseerde toetsen.

Hoewel dit beeld van het traditionele onderwijs karikaturale trekken heeft en in werkelijkheid zó nergens meer bestaat, hebben op veel vmbo-scholen steeds meer leraren moeite met dit traditionele, academische model. Leraren zijn op zoek naar een andere onderwijsvisie.

De ‘constructivisten’ onder de psychologen beweren dat ‘leren in context’ het beste beklijft. LINC-onderwijs is gebaseerd op de veronderstelling dat leerlingen leren wanneer zij werken aan uitdagende, betekenisvolle opdrachten.

LINC werkt vanuit een achttal pijlers, te weten:

- meervoudig intelligent leren (meervoudig intelligent leren gaat niet uit van ‘hoe intelligent is dit kind?’, maar ‘hoe is dit kind intelligent?’). Leerlingen maken gebruik van meerdere intelligenties en werken daar ook mee);
- passie voor leren (leren gaat met passie gepaard);
- uitdagend leren (leren moet uitdagend zijn);
- systeem leren (systeempleren kan leerlingen en leraren helpen de complexiteit van de wereld beter te begrijpen);
- contextrijk leren (contextrijk leren bevordert een diepteverwerkende leerstijl bij de leerlingen);
- coöperatief leren (coöperatief leren is noodzakelijk om tot werkelijk leren te komen);
- democratisch leren (het onderwijs heeft als taak democratisch burgerschap te ontwikkelen en te bevorderen);
- oplossingsgericht leren.

### *Schema - Kernpunten traditioneel onderwijs en Leren in Nieuwe Contexten*

Traditioneel, 'academisch' onderwijs	Leren in Nieuwe Contexten
I.Q.	meervoudig intelligent leren
reproducieren	passie voor leren
degelijk	uitdagend leren
afzonderlijke feitjes	systeem leren
theoretisch	contextrijk leren
individueel	coöperatief leren
cultuuroverdracht	democratisch leren
kennis	oplossingsgericht leren

Deze overtuigingen worden binnen het project praktisch vertaald naar leerinhouden en didactische werkvormen. De leerlingen worden behalve op intellectuele kennis ook aangesproken op vaardigheden en houdingen. Leerlingen werken en leren samen. Vanuit het systeemleren wordt vooral de nadruk op samenhang gelegd. Relaties tussen factoren worden onderzocht en gereedschappen uit het systeemdenken ingezet om samenhang te laten ontdekken door leerlingen. Ten slotte wordt vanuit het concept 'democratisch leren' de wereld in de school gehaald. Actualiteiten vormen een belangrijke bron voor leerinhouden.

Om inhoud te geven aan dit concept is er een drietal hulpmiddelen:

1. de opdrachtencatalogus,
2. het netwerk en
3. de ondersteuning door Fontys.

#### **Ad 1 De opdrachtencatalogus van LINC**

Het eerste hulpmiddel is de opdrachtencatalogus, de praktische basis voor het werken met LINC. Dat is een webbased database met opdrachten die in de afgelopen jaren zijn ontwikkeld. Het initiatief om LINC-opdrachten te gaan ontwikkelen is genomen door de eerste school die onder begeleiding van Fontys met LINC ging werken (OSG Nieuw Zuid). Er zijn 90 (inmiddels 300) contextrijke opdrachten gemaakt, in samenwerking met het Ontwikkelcentrum te Ede (zie [www.ontwikkelcentrum.nl](http://www.ontwikkelcentrum.nl)), met gebruik van een startsubsidie vanuit de 'Vernieuwde Onderbouw'.

Het Ontwikkelcentrum beheert de LINC-opdrachten. Een belangrijke activiteit is elke opdracht, voordat deze wordt opgenomen in de database, te voorzien van 'metadata': 'vlaggetjes' die de bij de opdracht behorende specificaties aangeven. Die specificaties zijn onder andere het betrokken kerndoel, het domein, het thema en de leerlijn. Dit alles gebeurt in overleg met de leraren die de opdracht ontwikkeld hebben.

Het initiatief voor het maken van een nieuwe LINC-opdracht ligt meestal bij een team in de school. De betrokken leraren ontwerpen een conceptopdracht, waarvan *de inhoud* door henzelf wordt bepaald. De ondersteuning door het Ontwikkelcentrum richt zich op het proces van ontwikkelen en op het product: de kant-en-klare opdracht zoals die in de database kan worden opgenomen. Hierbij wordt als uitgangspunt een 'concept' gebruikt, een stramien, met als vaste onderdelen: 'Hoe kun je de opdracht aanpakken?' (met bijvoorbeeld het advies om eerst een werkplan te maken), 'Hints' (met bijvoorbeeld een hint voor welk materiaal de leerlingen kunnen gebruiken) en 'Voor in het portfolio' (met advies over wat geschikt is om voor deze opdracht in het portfolio op te nemen).

Tijdens de ontwikkeling van een nieuwe opdracht gaat het concept heen-en-weer tussen de school en het Ontwikkelcentrum, net zolang tot de opdracht qua inhoud en vorm voldoet.

De rol van het Ontwikkelcentrum voor de vakinhoudelijke kant is gering, en beperkt zich tot het bijhouden van een overzicht van de ontwikkelde opdrachten en de dekking van de domeinen, kerndoelen en leerlijnen. De borging van de vakinhoud van de opdrachten ligt altijd bij de school.

Wie lid is van het LINC-netwerk, kan gebruik maken van de opdrachtendatabase. De leraren van de school krijgen via een inlogcode toegang tot de internetdatabase waarin de opdrachten staan. In deze 'content catalogus', beheerd door het Ontwikkelcentrum te Ede, zijn de opdrachten geordend naar zeven aspecten.

### *Schema - Ordeningsaspecten LINC-opdrachten*

- *thema*: communicatie; gebruiken en gewoonten; getallen; school; tijd; wie ben jij?; wonen; China; natuur; en Europa;
- *domein*: Nederlands; Engels; wiskunde; mens en maatschappij; mens en natuur; kunst en cultuur; bewegen en sport;
- *kerndoel*: 1 t/m 58, de onderbouw vmbo kent 58 kerndoelen;
- *leerlijn*: bijvoorbeeld 'Informatie kunnen verzamelen en ordenen';
- *subleerlijn*: van bovengenoemde leerlijn bijvoorbeeld 'Ik kan hoofdzaken van bijzaken onderscheiden';
- *soort opdracht*: bijvoorbeeld 'project' of 'groepsactiviteit';
- *niveau*: loopt van 1 (gestructureerd) tot 3 (open). Bij opdrachten van niveau 1 krijgen leerlingen veel aanwijzingen hoe ze de opdracht aan moeten pakken. Bij niveau 3 moeten leerlingen dit zelf kunnen bedenken.

## Zo zijn onze manieren!



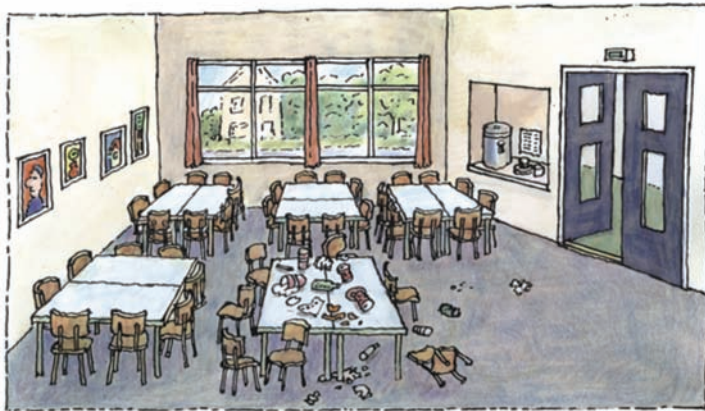
**Opdracht: Speel vijf schoolregels uit. Laat duidelijk zien wat goede en slechte manieren zijn.**

### *Hints:*

- Spreek goed verstaanbaar.
- Denk aan rekwisieten.
- Alle leerlingen komen aan de beurt tijdens de presentatie.

### *Voor in het portfolio:*

- Een foto.
- De beoordeling.



## Zo zijn onze manieren!



**Opdracht: Speel vijf schoolregels uit. Laat duidelijk zien wat goede en slechte manieren zijn.**

Criteria	Beoordeling	Opmerking	Beoordeling
Ik heb mijn opdracht gepresenteerd.			
Ik heb meegespeeld in minstens twee grappige toneelstukjes.			
Ik was goed verstaanbaar.			
Ik kende mijn rol goed.			
Ik heb van mijzelf een foto tijdens het toneelspelen.			
<b>Leerlijn: Mondeling en beeldend presenteren</b> Ik kan een goed en boeiend verhaal houden.			
<b>Eindoordeel</b> Onvoldoende / matig / voldoende / goed / uitmuntend			

**Naam:** \_\_\_\_\_

**Beoordeeld door:**

Datum \_\_\_\_\_ Naam: \_\_\_\_\_ docent 1

Datum \_\_\_\_\_ Naam: \_\_\_\_\_ docent 2

Thema: Wie ben jij?

Leergebied: Kunst en cultuur

Aantal leerlingen: 2 - 4

Niveau: 3

© Nieuw-Zuid | Ontwikkelcentrum

## Mijn favoriete sport



**Opdracht: Beschrijf je favoriete sport en leg uit waarom je deze sport zo leuk vindt.**

### *Hoe kun je de opdracht aanpakken?*

- Leg op papier uit waarom jij deze sport zo geweldig vindt.
- Beschrijf de ontstaansgeschiedenis van deze sport.
- Maak een volledig overzicht van de spelregels.
- Beschrijf hoe het spel wordt gespeeld.
- Maak een lijst met benodigheden voor deze sport, zoals materiaal en kleding.
- Zoek een aantal beroemde clubs op.

### *Hints:*

- Gebruik internet.
- Regel een fototoestel of videocamera.

### *Voor in het portfolio:*

- Een foto of video-opname.
- Het verslag.
- De beoordeling.



Thema: Wie ben jij?

Leergebied: Sport en beweging

Aantal leerlingen: 2

Niveau: 2

© Nieuw-Zuid | Ontwikkelcentrum

## Mijn favoriete sport



**Opdracht: Beschrijf je favoriete sport en leg uit waarom je deze sport zo leuk vindt.**

Criteria	Beoordeling	Opmerking	Beoordeling
Ik heb in mijn verslag duidelijk uitgelegd waarom dit mijn favoriete sport is.			
Ik heb voor mijn verslag minimaal 150 woorden gebruikt.			
Ik heb in mijn verslag weinig taalfouten gemaakt.			
Ik heb een lijst gemaakt met materialen, kleding enzovoort.			
Ik ken de namen van 3 beroemde clubs.			
Ik heb een foto of video van een wedstrijd.			
<b>Leerlijn: Reflecteren</b> <b>Ik kijk mijn werk eerst na voordat ik het inlever.</b>			
<b>Eindoordeel</b> Onvoldoende / matig / voldoende / goed / uitmuntend			

**Naam:** \_\_\_\_\_

**Beoordeeld door:**

Datum \_\_\_\_\_ Naam: \_\_\_\_\_ docent 1

Datum \_\_\_\_\_ Naam: \_\_\_\_\_ docent 2

Thema: Wie ben jij?

Leergebied: Sport en beweging

Aantal leerlingen: 2

Niveau: 2

© Nieuw-Zuid | Ontwikkelcentrum

## Ad 2 LINC als netwerk

Het tweede hulpmiddel is het netwerk. Sinds november 2005 bestaat er een netwerk van scholen die werken en willen gaan werken met LINC. Het netwerk bestaat uit de volgende scholen:

- Carré College in Rotterdam;
- C.S. De Hoven, locatie Schans in Sleeuwijk;
- Juniorcollege Middellande in Rotterdam;
- Markland College in Oudenbosch;
- OSG Nieuw Zuid in Rotterdam;
- Scheepvaart en Transport College te Rotterdam;
- Valuascollege in Venlo.

Fontys organiseert netwerkbijeenkomsten met de bedoeling de vorming van een LINC-‘gemeenschap’ te bevorderen. Deze bijeenkomsten hebben een thema waarop door de deelnemers uit de scholen ervaringen worden gedeeld die aanleiding geven tot reflectie. Zo was het thema van de netwerkdag op 8 april 2009 de methodiek van het ‘oplossingsgerichte werken’ die zowel bruikbaar is in het omgaan met leerlingen als in het omgaan met collega’s in het team.

Het aantal netwerkbijeenkomsten is inmiddels teruggebracht tot één per jaar. Daarnaast is er nog een ambassadeursbijeenkomst.

Het is een doel van LINC om een ‘gemeenschap’ van leraren te scheppen, waarin leraren werken aan ‘persoonlijk meesterschap’, maar waarin ze ook samenwerken, van elkaar leren, en zich als team professionaliseren. Zo’n ‘gemeenschap’ kan zich ontwikkelen op het niveau van de school en ook bovenschools.

De ene school is meer bij het netwerk betrokken dan de andere. Er zijn echte voortrekkers, er zijn scholen die volgen en er zijn ook scholen die zich oriënteren op LINC. De betrokkenheid van de scholen bij het netwerk is verschillend. Bij het Valuascollege zijn 50 leraren betrokken bij LINC, bij OSG Nieuw Zuid ongeveer 15-20 en bij het Juniorcollege Middellande en het Markland College enkele leraren. Niet alle leraren gaan naar de netwerkbijeenkomsten. In verband met tijdsdruk is het lastig leraren naar de netwerkbijeenkomsten te krijgen.

### **Ad 3. Begeleiding door Fontys**

Het derde hulpmiddel is de begeleiding door Fontys bij de invoering. De invoering van LINC gebeurt in fases. Dat is nodig omdat een innovatie als LINC uiteindelijk moet worden gedragen door de hele school. LINC is geen vast concept, maar een onderwijsgedachte die wordt uitgewerkt op maat van de school. LINC zal er na invoering op iedere school anders uitzien.

Daarom is er eerst een voorbereidende fase waarin begeleiders van Fontys spreken met leden van de schoolleiding en enkele leraren die belangstelling tonen voor het werken met LINC. Met hen wordt bezien wat de school precies wil veranderen en bereiken.

In *fase 1* belegt Fontys studiemiddagen met leraren die betrokken zijn bij LINC. Hier komen de verschillende ‘pijlers’ van LINC aan bod. Aan de leraren wordt gevraagd om met één daarvan een experiment aan te gaan, door een korte reeks lessen voor te bereiden waarin zij met hun leerlingen een LINC-opdracht gaan uitvoeren met behulp van bijvoorbeeld werkvormen uit het systeemleren.

In *fase 2* gaan leraren daadwerkelijk aan de slag met dat experiment, in de vorm van de voorbereide reeks lessen. Deze lessen worden bijgewoond en van feedback voorzien door een collega-docent en een begeleider van Fontys.

In *fase 3* gaat de school het werken met LINC steeds meer zelf organiseren. De begeleiding van Fontys wordt dan geleidelijk afgebouwd. Dat gebeurt door de inmiddels op de school ingestelde stuurgroep (zie hiervoor ook De Wilt & De Boom, 2005). Zo’n stuurgroep bestaat uit enkele teamleiders en enkele onderwijskundig medewerkers die zijn opgeleid tot ‘coaches’. De taak van de stuurgroepleden is te zorgen voor de coaching, aansturing en professionalisering van collega’s. De school is hiermee volledig zelf verantwoordelijk voor het eigen ontwikkelingsproces.

Conclusie: LINC biedt tal van mogelijkheden voor ruimte van de leraar.

## Hoe groeit een tomaat?



**Opdracht: Maak een groeiplan voor jouw lievelingsgroente.**

### *Hoe kun je de opdracht aanpakken?*

- Zoek uit hoe jouw groente gekweekt wordt.
- Maak een plan voor het opkweken van de plant (inzaaien, verpotten).
- Zoek uit in welke maand(en) dat moet gebeuren.
- Maak ook een plan voor het oogsten van de groenten (aandachtspunten).
- Zoek uit in welke maand(en) de groente geoogst moet worden.

### *Hints:*

- Gebruik internet.
- Gebruik tuinboeken voor het kweken van groenten.
- Interview mensen met een eigen groentetuin.

### *Voor in het portfolio:*

- Het groeiplan.
- De beoordeling

## Hoe groeit een tomaat?

**Opdracht: Maak een groeiplan voor jouw lievelingsgroente.**

Criteria	Beoordeling	Opmerking	Beoordeling
Ik heb een groente gekozen.			
Ik weet hoe deze groente gekweekt wordt.			
Ik weet wanneer deze groente gezaaid moet worden.			
Ik weet hoe deze groente geoogst wordt.			
Ik weet wanneer deze groente geoogst moet worden.			
Ik heb alles verwerkt in een overzichtelijk groeiplan voor deze groente.			
<b>Leerlijn: Problemen oplossen. Een werkplan maken.</b>			
<b>Eindoordeel</b>			
Onvoldoende/matig/voldoende/goed/uitstekend			

**Naam:** \_\_\_\_\_

**Beoordeeld door:**

Datum \_\_\_\_\_ Naam: \_\_\_\_\_ docent 1

Datum \_\_\_\_\_ Naam: \_\_\_\_\_ docent 2

Thema: Natuur

Leergebied: Mens en natuur

Aantal leerlingen: 2-3

Niveau: 1



## Deel II

In het tweede deel verschuift de aandacht naar de ervaringen met het werken met LINC. Wij zijn op vier scholen een dag gaan kijken. Dit waren:

- Valuascollege Venlo
- Juniorcollege Middellande Rotterdam
- OSG Nieuw Zuid Rotterdam
- Markland College Oudenbosch.

Hoe wordt op scholen met LINC gewerkt en hoe draagt het bij aan de ruimte van de leraar? Hoe wordt er vanuit de ondersteuning tegenaan gekeken?

In bijlage 1 is het invoeringsproces van LINC op de vier scholen beschreven. De scholen bevinden zich in verschillende fases van het invoeringsproces.

Achtereenvolgens wordt ingegaan op:

- de passie en motivatie (hoofdstuk 3)
- beroepsgemeenschap (hoofdstuk 4)
- nieuwe taken en rollen (hoofdstuk 5)
- gevoel van eigenaarschap van vernieuwing (hoofdstuk 6).



### 3 Ruimte van de leraar: passie en motivatie

Het eerste aspect van ruimte van de leraar is de mogelijkheid tot beleving van *passie en motivatie*. In 2005 was er veel aandacht voor het boek *Beroeps(z)eer* waaruit bleek dat veel beroepsbeoefenaren hun werk zonder plezier doen (Van den Brink e.a.). Door bureaucratisering, hiërarchisering en kosten/batendenken zou de passie bij veel professionals onder druk staan. Professionals worden juist gemotiveerd in hun werk wanneer er ruimte is om zich te verbeteren, om het werk in te richten naar inhoudelijke kwaliteitsstandaarden in plaats van economische efficiencyvoorwaarden.

Passie is een belangrijke eigenschap van de ideale leraar (Van Gennip en Vrieze 2008). De passie van de leraar bestaat uit de beroepsovertuiging dat elk kind kan leren en dat leren de ontwikkelingskansen van leerlingen vergroot. De schoolcultuur biedt ruimte om de passie waar te maken door de vak- en praktijkkennis van de leraar te waarderen, gebruik te maken van de potentie van de leraar, ruimte te geven voor kritische reflectie en aandacht voor onderwijsbehoeften voor elke leerling.

#### *Uitkomsten uit de gesprekken op scholen*

##### *Valuacollege*

Op het Valuacollege wordt het lesgeven volgens LINC vooral gezien als een nieuwe manier van lesgeven, als een nieuwe, andere manier om leerlingen te benaderen. Leerlingen worden niet alleen meer benaderd vanuit hun intellectuele capaciteiten, maar ook vanuit andere intelligenties. Voorbeelden van de andere manieren van lesgeven zijn:

- Veel aandacht voor meervoudige intelligentie, verborgen talent, autonomie, competentiegericht leren. Niet alleen kennis reproduceren is een succes, ook het zingen van een rap, het uitvoeren van een presentatie. Leerlingen voelen dat ze gewaardeerd worden om wat ze wél kunnen. Op dat moment voelen leraren ook passie.
- Leraar als pedagoog. De leraar is niet alleen de lesgever die een stuk kennis overdraagt. De leraar is ook een pedagogisch voorbeeld en opvoeder. ‘Sluit je af door het zoemen van de bel of wil je ze nog iets meegeven?’ De passie en motivatie van het leraarschap neemt toe door ook een voorbeeld voor de leerlingen te willen zijn.

- Gastheerschap in de klas: kinderen verwelkomen bij de deur. Leerlingen voelen zich gewaardeerd wanneer de leraar individuele aandacht voor hen heeft. Ze worden als mens gewaardeerd en niet alleen als kennis tot zich nemende leerling. Ook de leraar krijgt hierdoor erkenning.
- Kinderen positief benaderen en van positieve feedback voorzien. 'Door een knipoogje kun je een leerling heel goed laten merken als ie iets goeds heeft gedaan.' Het traditionele onderwijs is op selecteren gericht, op wat de leerlingen allemaal fout doen en niet kunnen. Het nieuwe onderwijs kwalificeert leerlingen juist voor hetgeen ze wél kunnen. Voor leraren is deze aanpak veel bevredigender en ontspannender.

Op het Valuascollege hebben leraren niet steeds toegang gehad tot de LINC-catalogus. Veel leraren geven aan dat ze eigen opdrachten ontwikkelen of meer in de filosofie van LINC werken. Ook zonder LINC-opdrachten zijn leraren op het Valuascollege vaak onbewust met de LINC-filosofie bezig.

Leraren wisselen het werken met LINC-opdrachten af met klassikaal lesgeven, zo is gebleken. Soms is klassikaal lesgeven volgens de leraren nu eenmaal nodig. De reguliere stof wordt nog steeds gebruikt. Leraren wisselen het werken met een methode het liefst af met LINC-opdrachten. Als uitsluitend de LINC-methode wordt gebruikt dan leren de leerlingen onvoldoende, menen zij. Niet alles kan zelfstandig of met behulp van mediakaarten. Sommige vakken lenen zich beter om LINC te gebruiken dan andere.

Leerlingen vinden het leuk om met LINC te werken en dit werkt motiverend voor leraren. 'Mijn leerlingen willen in de pauze doorgaan met de opdracht.' LINC werkt goed om de leerlingen te motiveren voor de lesstof. Hierbij wordt de kanttekening geplaatst dat motivatieproblemen waarschijnlijk van alle tijden zijn, leerlingen uiten dit tegenwoordig meer, ze zijn mondiger.

Aparte leraarsbekwaamheden zijn niet nodig om met LINC te werken, zo vertellen de geïnterviewde leraren op het Valuascollege. De bekwaamheden die nodig zijn om met LINC te werken zijn over het algemeen dezelfde kwaliteiten die nodig zijn om voor de klas te staan. Een leraar moet om met LINC te kunnen werken open staan en bereid zijn in een coachende en samenwerkende rol te werken. Oudere leraren hebben hiermee meer moeite, zij zijn geneigd om vast te houden aan de frontale klassikale methode.

### *OSG Nieuw Zuid*

Op de OSG Nieuw Zuid in Rotterdam is de passie van de leraren in de Internationale Schakelklas (ISK) sterk toegenomen door de invoering van *Leren in Nieuwe Contexten*.

Vrijwel alle leraren schaarden zich achter het nieuwe concept en wilden overstappen. Een belangrijke overweging hierbij is geweest dat het motiveren van leerlingen nog belangrijker is dan het overdragen van kennis. Leerlingen die vanuit het buitenland naar Nederland komen, soms analfabeet zijn, moeten er schik in krijgen zich verder te ontwikkelen.

De passie van leraren groeit ook doordat leraren zien dat leerlingen veel meer kunnen dan kennis verwerken.

De belangrijkste bron van passie bij leraren op OSG Nieuw Zuid blijkt het onderling samenwerken bij het maken van opdrachten. Leraren zijn zeer gemotiveerd om samen uitdagende opdrachten voor leerlingen te maken. Het ontwikkelen van leerstof is volgens hen een cruciaal onderdeel van het lerarenberoep.

Op OSG Nieuw Zuid wordt er geen spanning gesignaleerd tussen de opdrachten en het behalen van de latere exameneisen. De Internationale Schakelklas kent geen inspectie en er is geen landelijk examen. Wél zijn de kerndoelen voor de onderbouw even belangrijk in de ISK als in het vmbo. Leraren zijn zeer creatief om de kerndoelen die landelijk zijn geformuleerd te dekken met de LINC-opdrachten. De kerndoelen voor de onderbouw bieden volgens hen voldoende ruimte om de doelen te halen.

### *Juniorcollege Middellande*

Op het Juniorcollege Middellande zijn in het schooljaar 2008-2009 twee leraren, diegenen met veel passie, begonnen met LINC. Deze twee LINC-trekkers zijn trotse leraren die beiden het vakmanschap en hun vak hoog in het vaandel hebben staan. Beide leraren hechten aan de overdracht van kennis. Eén van deze leraren: 'Ik ben ontzettend trots op mijn klas. Ik vind het prachtig als ik het voor elkaar kan krijgen om leerlingen van basisberoeps naar kaderberoeps of zelfs de theoretische leerweg te krijgen. Dat is mijn 'drive'. Ik volg leerlingen ook nadat ze hier van school gaan.' De andere leraar voegt eraan toe: 'Het is mijn slechtst betaalde baan, maar het is wel het leukste werk dat ik ooit heb gehad. Liefde voor het werk.'

#### **De bijdrage van de ondersteuning aan het vergroten van de passie en motivatie van leraren.**

De grondslag van LINC is een inspirerend concept, gevormd door de acht 'pijlers'. LINC biedt een rijk arsenaal aan ideeën, materialen en werkvormen. De opdrachten en werkwijze

nodigen leraren uit om hun leerlingen actief aan de slag te zetten, met vaak actuele aansprekende onderwerpen. Als leerlingen enthousiast aan het werk gaan is dat weer een stimulans voor docenten.

We maken hierbij twee kanttekeningen. Ten *eerste* is de formulering van de pijlers soms tamelijk algemeen. Zo vraagt bijvoorbeeld het uitgangspunt ‘coöperatief leren is noodzakelijk om tot werkelijk leren te komen’ om een vertaling naar concrete werkwijzen en opdrachten. Leraren hebben scholing nodig om hun leerlingen coöperatief te laten leren. Fontys biedt hierbij de nodige ondersteuning. Als die achterwege zou blijven, bestaat de kans dat de formulering van een pijler een hinderpaal vormt voor de passie en motivatie van docenten, in plaats van een stimulans.

Een *tweede* kanttekening die we maken is dat de veelheid van ideeën een belemmering kan zijn voor leraren om een overzicht te krijgen van wat wanneer bruikbaar is. Ook hierin kan de begeleiding ondersteuning bieden: hoe doseer je de ingrediënten voor een bepaalde opdracht? Wat is bruikbaar, op welk moment en voor wie?

### *Markland College*

Op het Markland College werken twee leraren uitdrukkelijk met op LINC geïnspireerde opdrachten. Het werken met opdrachten geeft passie aan het lesgeven. Maar, zo wordt er direct aan toegevoegd, als alleen met opdrachten wordt gewerkt, zou dit ook gaan vervelen. Dan is het ook niet meer uitdagend. Afwisseling is voor leerlingen belangrijk. LINC-opdrachten is één van de manieren om met projecten bezig te zijn. In de praktijk betekent dat dat leerlingen twee projectperiodes van acht weken in een blokkur van twee uur met LINC actief zijn.

### **Resultaten enquête passie en motivatie**

Aan de leraren op de vier scholen zijn enkele stellingen voorgelegd over passie en motivatie (n=42).

Uit grafiek 1 blijkt dat 85 procent van de LINC-docenten passie heeft voor lesgeven. Tweederde boeit de leerlingen met de leerstof. Eveneens tweederde voelt zich uitgedaagd in zijn werk.

Bijna tweederde kan zich ontwikkelen op zijn eigen kwaliteiten en is tevreden met de kwaliteit van het eigen werk.

Een kwart van de leraren voelt zich door de schoolvisie geïnspireerd tot ontwikkeling.

### *Verschillen op achtergronden*

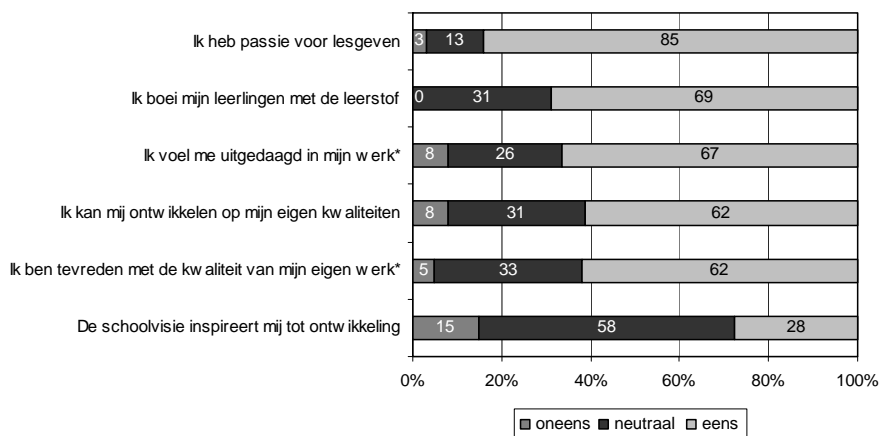
De leraren boven de vijftig jaar zeggen allemaal passie voor het lesgeven te hebben. Bij de leraren beneden de vijftig jaar is dit 80 procent.

Alle mannen zijn tevreden met de kwaliteit van hun werk; 17 procent van de vrouwen heeft twijfels.

Het zijn vooral de leraren in de zaakvakken (50%) die zich geïnspireerd voelen door de schoolvisie. Bij de talen- en exacte vakken is dit minder (8% en 14%).

Voorts valt op dat vrouwen die met LINC werken zich intensiever dan mannen betrokken voelen bij LINC (33 procent van de mannen en 65 procent van de vrouwen voelt zich intensief betrokken bij LINC). LINC spreekt vrouwen meer aan dan mannen.

*Grafiek 1 – Stellingen over passie en motivatie leraren, in procenten, (n=42)*



\* Stellingen oorspronkelijk negatief geformuleerd

### *Conclusie*

Het werken met LINC-opdrachten draagt bij aan de passie van leraren, zo zeggen de leraren die met LINC werken. De passie van leraren wordt versterkt doordat leraren zien dat leerlingen het kunnen en dat ook leerlingen geboeid zijn. Leraren leggen altijd eigen accenten bij de beschikbare LINC-opdrachten.

Tegelijkertijd komt naar voren dat het uitsluitend werken met de opdrachten, de uitdaging ook zou doden.



## 4 Ruimte van de leraar: beroepsgemeenschap

Het tweede aspect van de ruimte van de leraar is de ruimte om te netwerken, om met beroepsgenoten samen te werken, ideeën uit te wisselen, elkaar te inspireren en te reflecteren op de gang van zaken. Het gaat om de mogelijkheid om in een *beroepsgemeenschap* te werken, dat wil zeggen samenwerken met collega's, in een school/sectie/leergebied als gemeenschap en als netwerk met leraren van andere scholen. Vakmensen willen hun werk steeds verbeteren en het is belangrijk dat de omstandigheden (gereedschap, werkplek, verhoudingen) daartoe uitlokken. De werkplek van de leraar zou een plek moeten zijn waar leraren in samenwerking met elkaar hun werk verbeteren. Hiervoor zijn tijd en faciliteiten nodig.

LINC biedt de tools, het instrumentarium voor de uitwisseling van opdrachten. Op welke manieren worden er beroepsnetwerken gevormd?

### *Uitkomsten uit de gesprekken op scholen*

#### *OSG Nieuw Zuid*

Het succes van LINC op OSG Nieuw Zuid wordt bepaald door de mogelijkheden onderling samen te werken voor leraren. LINC heeft de school in een soort werkatelier veranderd waar leraren samen lesgeven, bij elkaar kijken (intervisie) en, misschien wel het belangrijkste, samen uitdagende opdrachten maken voor leerlingen. We geven hier een beschrijving hoe dit werkatelier functioneert.

#### *1. Samen opdrachten maken*

OSG Nieuw Zuid is vanuit het concept *Natuurlijk Leren* van Alex van Emst (2009) begonnen met het maken van opdrachten voor leerlingen. Leraren werken in groepjes van twee à drie aan uitdagende opdrachten voor leerlingen. Volgens de gesprekspartner op school is de samenwerking in groepjes zeer motiverend voor leraren. Ze hebben er schik in om aan concrete opdrachten te werken.

#### *2. Samenwerking met het Ontwikkelcentrum*

In 2005 is een subsidie verkregen in het kader van de vernieuwde onderbouw om 90 opdrachten samen met het Ontwikkelcentrum op internet te zetten. Ook deze samenwerking is stimulerend geweest. Ideeën zijn uitgewisseld, er is samen met het Ontwikkelcentrum één format ontwikkeld voor de opdrachten. Er is nagedacht over de thema's en kerndoelen waartoe opdrachten behoren.

### *3. Samen lesgeven*

ISK-leerlingen zijn een gemêleerde groep leerlingen en het komt nogal eens voor dat leerlingen van niveau wisselen en van klas veranderen. Aanvankelijk gebeurde het vaak dat leerlingen hun groepje uit moesten omdat ze naar een andere klas gingen. LINC gaf de mogelijkheid meer klassen samen te voegen en met meer leraren voor de klas te werken. Het uiteenvallen van groepjes leerlingen kan zo worden voorkomen. In de praktijk is het zo dat ongeveer drie groepen van in totaal 50 ISK-leerlingen in één klas zitten met drie leraren. De leerlingen werken altijd in groepjes van vier. Doordat de klassen zo groot zijn, kunnen groepjes altijd in tact blijven. De leraren geven soms klassikale instructie en meestal zijn ze bezig met het beantwoorden van vragen van groepjes leerlingen of met het begeleiden ervan. Een winstpunt is dat er intervisie bij leraren mogelijk is. Men ziet hoe anderen werken.

### *4. Bezoek landelijke netwerken*

Het bezoek aan de landelijke netwerkbijeenkomsten is als zeer inspirerend ervaren. Ideeën worden uitgewisseld. Het geeft energie.

### *5. Bezoek scholen*

OSG Nieuw Zuid is een voorloper en dit betekent dat veel andere scholen (bijv. Valuascollege) de school hebben bezocht en gekeken hoe het LINC-project werkt. Andere scholen zijn hierdoor geïnspireerd maar ook de ervaringen van OSG Nieuw Zuid zelf zijn hierover zeer positief. Men voelt zich gewaardeerd en men is er trots op als andere scholen komen kijken.

### *Valuascollege*

Ook op het Valuascollege is men positief over de landelijke netwerkbijeenkomsten. Hieraan kon echter een beperkt aantal leraren deelnemen.

Op het Valuascollege wordt genetwerkt via de opleiding van LINC-coaches en de organisatie van onderwijskundige middagen op school.

### *1. Onderwijskundige middagen*

De afgelopen jaren zijn jaarlijks zeven à acht onderwijskundige middagen georganiseerd. In het begin organiseerde Fontys ze. De acht pijlers van LINC werden aan de orde gesteld. Tijdens de eerste drie jaren zijn er op deze manier vijftig leraren geschoold door Fontys in de LINC-gedachte. Sommige leraren volgden de scholing drie jaar, anderen één of twee jaar. Vanuit deze groep is een achttal leraren begonnen met de coach cursus. Deze coaches nemen geleidelijk aan de rol van Fontys

over. Afgelopen jaren organiseerden de coaches van het Valuascollege de studiebijeenkomsten onder begeleiding van Fontys. Het aankomend jaar doen de coaches het helemaal zelf en is Fontys op afroep beschikbaar.

## *2. Coach-opleidingen*

Inmiddels hebben zo'n acht leraren de coach-opleiding bij Fontys gevolgd. Langzamerhand nemen de coaches de organisatie van de onderwijskundige middagen van Fontys over.

### *Juniorcollege Middellande*

Op het Juniorcollege Middellande is gekozen voor de koppeltjes-methode als wijze van netwerken. Men is minder georiënteerd op de landelijke netwerken.

### *Koppeltjes*

Er zijn twee leraren begonnen met LINC die samen een koppeltje vormen en samen opdrachten ontwikkelen, samen de lessen geven, elkaar hierbij ondersteunen en samen reflecteren. De gesprekspartners geven aan dat LINC niet van de grond was gekomen indien ze elkaar niet hadden ondersteund.

Volgend jaar komt er een nieuw koppel bij. Het huidige koppel splitst dan in twee koppeltjes waarbij een docent die ervaren is met LINC zijn ervaringen doorgeeft aan de ander.

#### **De bijdrage van de ondersteuning aan het werken in de beroepsgemeenschap**

Kan deelname aan LINC de vorming van een beroepsgemeenschap bevorderen?

LINC biedt expliciet de mogelijkheid tot het vormen van een beroepsgemeenschap van docenten. Zo'n beroepsgemeenschap, waarin leraren zich persoonlijk en ook als team professionaliseren, kan zich ontwikkelen binnen een school en ook bovenschools tussen leraren van de acht LINC-scholen onderling.

Een *eerste* kanttekening die we maken is dat de vorming van een beroepsgemeenschap sterk kan worden bevorderd als leraren samen opdrachten ontwikkelen. Hiervoor moeten leraren gemeenschappelijke tijd beschikbaar hebben. Als er geen tijd is ingeroosterd voor dit gezamenlijke werk, schiet het er snel bij in. Ook de attitude van leraren is hier overigens van belang: samen opdrachten ontwikkelen vraagt om een open houding van leraren in hun communicatie met collega's, en bijvoorbeeld de bereidheid om bij elkaar in de klas te kijken en laten kijken. Niet alle leraren zijn van oudsher gewend om materialen en ervaringen uit te wisselen. Samenwerking tussen leraren van verschillende scholen, ter bevordering van een bovenschoolse beroepsgemeenschap, vraagt nog meer gemeenschappelijke tijd, onder meer vanwege reistijd; ook hier is collegiale openheid nodig.

Een *tweede* kanttekening betreft de netwerkbijeenkomsten die Fontys organiseert om een bovenschoolse beroepsgemeenschap te bevorderen van leraren uit de deelnemende scholen. Fontys stimuleert deelname door het kiezen van een zo aansprekend mogelijk thema, maar deelname is uiteraard niet verplicht. De eigen verantwoordelijkheid van de leraren is immers het hart van de LINC-werkwijze. We denken dat er nog veel te winnen is in het aantal leraren dat de bijeenkomsten daadwerkelijk bezoekt, en in wat zij daar van elkaar kunnen opsteken. Een bovenschoolse beroepsgemeenschap krijgt misschien meer kans van slagen als er meer scholen gaan meedoen in LINC. Dan komen er meer nieuwe opdrachten beschikbaar in de database, worden bestaande opdrachten verbeterd en aangevuld, en zijn er meer ervaringen uit te wisselen tijdens netwerkdagen. Het Ontwikkelcentrum zou graag meer scholen enthousiast willen maken voor LINC, bijvoorbeeld door er actief heen te gaan en meer te laten zien van de mogelijkheden van het werken met de opdrachtencatalogus. Echter, omdat het Ontwikkelcentrum dienstverlenend is, en slechts een klein budget heeft, is het ook beperkt in wat er gedaan kan worden buiten de algemene presentatie van de LINC-opdrachten tijdens Fontys-netwerkdagen.

Tenslotte, *derde* kanttekening, merken we op dat de vorming van een virtuele beroepsgemeenschap kan worden bevorderd als leraren meer ervaringen zouden uitwisselen via de opdrachtencatalogus. In de database is die voorziening aanwezig: er kan voor elke opdracht een waardering worden gegeven in een aantal sterretjes, en er is ruimte voor commentaar om de waardering toe te lichten. Tot nu toe is bij de meeste opdrachten van die mogelijkheid nog geen gebruik gemaakt.

### *Markland College*

Op het Markland College waren er te weinig faciliteiten om in netwerken actief te zijn met LINC. Vanuit het project Activerende Didactiek Samenwerkend Leren (ADSL) is men met LINC in aanraking gekomen. In het begin waren leraren enthousiast en er is afgesproken met twee projectperiodes te werken. Leraren hebben in groepjes deze projecten voorbereid. Vanaf het begin was er veel tijdsdruk. Uiteindelijk hebben enkele leraren de vakantie opgeofferd om opdrachten te maken. Er zijn heel leuke opdrachten gemaakt zoals Op vakantie naar Australië, en het opzetten van een wildpark.

Aanvankelijk hebben leraren van het Markland College ook deelgenomen aan de landelijke netwerken. In het begin zeer positief, maar op een gegeven moment werd de afstand tussen de voorlopers en de volgers, zoals het Markland College zich voelde, te groot.

De school vindt het ook vreemd dat, terwijl men meewerkte aan de opdrachten, men mee moest betalen om in de opdrachtencatalogus te kunnen. De school vond de 750

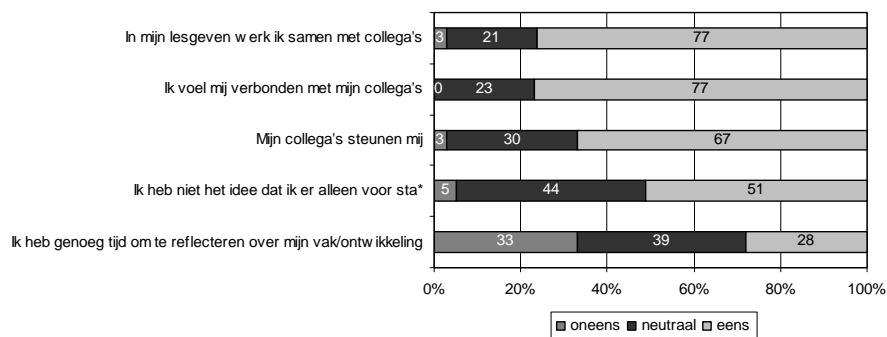
euro te veel. Het is bijvoorbeeld bij WebQuest van Kennisnet wel mogelijk dat iedereen gebruik kan maken van de ontwikkelde vragen (ook [www.wikiwijs.nl](http://www.wikiwijs.nl)).

### Resultaten enquête beroepsgemeenschap

De LINC-leraren voelen zich onderdeel van de beroepsgemeenschap. Driekwart van de leraren werkt in het lesgeven samen met collega's (grafiek 2). Driekwart voelt zich verbonden met collega's; tweederde voelt zich gesteund door collega's. Slechts vijf procent van de respondenten heeft het gevoel er alleen voor te staan.

Minder positief is men over de tijd om te kunnen reflecteren over het vak of zijn ontwikkeling. Eenderde is hierover ontevreden.

Grafiek 2 - Stellingen over beroepsgemeenschap, in procenten, (n=42)



\* Stelling oorspronkelijk positief geformuleerd

### Verschillen naar achtergronden

Vrouwen die in LINC participeren, werken in het lesgeven vaker dan mannen samen met collega's. Bij de mannen werkt 63 procent samen en bij de vrouwen is dit 94 procent.

Intensief bij LINC betrokken leraren werken ook meer samen met collega's (94% tegen 61%).

De leraren in de exacte vakken zeggen allemaal dat ze gesteund worden door collega's; bij de talenvakken is dat maar 39 procent.

### *Conclusie*

LINC heeft tot uiteenlopende vormen van onderling netwerken geleid. Netwerken blijken een inspirerende manier van werken voor leraren vooral als concreet gewerkt wordt aan opdrachten.

Scholen stellen echter beperkt faciliteiten (tijd, ruimte en geld) beschikbaar aan leraren om deel te nemen aan de netwerken.

## 5 Ruimte van de leraar: nieuwe taken en rollen

Het derde aspect van de ruimte van de leraar is de mogelijkheid zich in verschillende taken of rollen te ontwikkelen. In toenemende mate kunnen leraren zich ontwikkelen in nieuwe rollen. Hoewel het aantal taken en rollen zeer breed is, kunnen er zeker vier worden onderscheiden:

- de leraar als coach van collega's;
- de leraar als vakontwikkelaar (leerplan en toetsen);
- de leraar als coördinator als voorbereiding op een eventuele rol als schoolleider;
- de leraar die extra aandacht geeft aan zorgleerlingen.

Naast de rol van leraar als kennisoverdrager komt er recentelijk steeds meer aandacht voor de leraar als coach/begeleider van leerlingen, de leraar als onderzoeker en de leraar als onderwijskundig leider. Het werk van de leraar is op te vatten als een leerproces waarbij de leraar zich ontwikkelt en steeds meer rollen en bekwaamheden onder de knie krijgt. Ruimte van de leraar betekent dat de leraar de kans krijgt nieuwe rollen en taken te beproeven en nieuwe ervaringen op te doen.

In hoeverre heeft LINC hieraan bijgedragen?

### *Uitkomsten uit gesprekken op scholen*

Uit de gesprekken op de scholen blijkt dat de geïnterviewden in eerste instantie geen nieuwe taken of rollen zien als gevolg van LINC. Al doorpratend komen toch verrassingen naar boven.

### *Valuascollege*

Op het Valuascollege zijn acht leraren binnen LINC opgeleid als coach. Ze hebben hiervoor een masteropleiding bij Fontys gevolgd. De taak van de coaches is tweeledig:

- het coachen van collega-leraren bij het werken met LINC;
- organisatie van onderwijskundige middagen in samenwerking met de stuurgroep en Fontys.

De ervaringen van de coaches zijn positief. De coaches hebben de trekkersfunctie in hun teams. De coaches spelen een belangrijke rol in het enthousiasmeren van leraren om met LINC te werken. De coaches zoeken nog naar meer instrumenten om dit

handen en voeten te geven, zo blijkt uit de gesprekken. Er is behoefte aan concrete voorbeelden en men wil ook dat coaches leraren kunnen uitnodigen om klassen die met LINC werken te bezoeken. Zo kan iedereen de successen zien van het werken met LINC.

Er zijn ook coaches voor wie de nieuwe rol nog niet duidelijk is en die nog naar houvast zoeken.

### *OSG Nieuw Zuid*

Op OSG Nieuw Zuid wordt er vanaf 2005 in groepjes voornamelijk gewerkt aan opdrachten. De leraren hebben zich ontwikkeld tot leerplanontwikkelaars en hebben lesmateriaal gemaakt. Ze ervaren dit in eerste instantie weliswaar niet als een nieuwe rol, maar al pratende is het wel degelijk een nieuw element van de leraarstaak.

Op OSG Nieuw Zuid leeft er verder een duidelijke wens om zich te verbeteren in vaardigheden om leerlingen te begeleiden. Er is dit jaar een cursus gestart over het houden van portfolio-gesprekken met leerlingen.

Dit duidt erop dat er veranderingen in taken en rollen, mogelijk nog onder de oppervlakte, naar voren komen.

#### **Bijdrage ondersteuning aan mogelijkheid tot ontwikkeling in rollen en taken**

Kan deelname aan LINC de ontwikkeling van leraren in rollen en taken bevorderen?

LINC biedt duidelijk veel mogelijkheden voor ontwikkeling. Voordat we die bespreken stellen we eerst de vakinhoud aan de orde, omdat dit belangrijke onderwerp in elke onderwijsvernieuwing een discussiepunt is. LINC neemt in geen enkel opzicht de verantwoordelijkheid voor de vakinhoud van leraren over, en dat is in onze ogen terecht. De rol van Fontys ligt niet op het vakinhoudelijke vlak: de vakleraren bepalen wat er aan onderwerpen in de opdrachten aan bod komen, welke basisstof daarbij hoort, en wat er wordt getoetst. Leraren en schoolleiding blijven verantwoordelijk voor de borging van de vakinhoud en de afstemming met de exameneisen. De rol van het Ontwikkelcentrum beperkt zich in dit opzicht tot het bijhouden van een overzicht van de mate waarin de ontwikkelde opdrachten dekkend zijn voor de domeinen, kerndoelen en leerlijnen. Zo'n overzicht kan leraren wel helpen om te zorgen voor de nodige dekking en hen zo steunen in hun rol van vakdocent.

Welke mogelijkheden biedt LINC leraren om zich te ontwikkelen in nieuwe rollen en taken?

Om te beginnen is de catalogus ruim gevuld met opdrachten<sup>2</sup> die leraren kunnen gebruiken. Ze leren hoe ze deze opdrachten kunnen aanbieden aan hun leerlingen en hoe ze de uitvoering en producten kunnen beoordelen. Ze leren af te wisselen in werkvormen, samen te

werken met collega's, en nieuwe opdrachten te ontwikkelen. Rogers (2003) benoemt een vijftal kenmerken van vernieuwingen, zoals waargenomen door degenen die de vernieuwing al dan niet gaan adopteren. Eén daarvan is 'compatibiliteit', die we in het geval van LINC kunnen omschrijven als de mate waarin de vernieuwing past bij de waarden die leraren hebben, bij hun ervaringen en hun behoeften. De opdrachten zijn, zo gezien, heel compatibel, wat betekent dat de kans op acceptatie groot is. Tegelijk brengen ze de leraren net even verder dan ze misschien uit zichzelf zouden doen. Leraren zijn gewend opdrachten aan te bieden aan leerlingen; de opzet van de opdrachten heeft als meerwaarde dat leraren gestimuleerd worden om rekening te houden met bijvoorbeeld de actualiteit en met meer aspecten van de intelligentie. Evenzo zijn leraren gewend resultaten van leerlingen te beoordelen; het standaardformulier dat bij elke opdracht hoort geeft als extra aan welke criteria leerlingen en docent daarbij kunnen gebruiken. Het nabespreken van een opdracht aan de hand van dit formulier kan weer aanleiding geven tot reflectie, zowel bij de leerlingen als bij de docent.

Behalve een nieuwe manier van werken met opdrachten kunnen LINC-leraren nieuwe onderwijsgedragingen leren. Fontys introduceerde daartoe de 'Kijkwijzer' voor het lesgeven, zie de figuur. Deze Kijkwijzer is een reactie op een eerder optredend misverstand, namelijk dat het werken met LINC betekende 'het loslaten van leerlingen'. In de Kijkwijzer staan vier vormen van docentgedrag in schema, namelijk naast loslaten ook ondersteunen, uitdagen, en leiding nemen. Aangegeven wordt wanneer je als docent welk gedrag kunt inzetten. Leraren worden geoefend in deze gedragsvormen met behulp van School Video Interactie begeleiding (SVIB). Ook de Kijkwijzer is een compatibel instrument: er wordt uitgegaan van wat leraren aan gedragsvormen gewend zijn, terwijl er voldoende nieuws in zit om hen een stap verder te brengen in hun manier van lesgeven.

*Figuur 1 – Kijkwijzer voor het lesgeven*

<b>Leerlingen</b>	<b>vraag om kennis en vaardigheden</b>	<b>genoeg kennis en vaardigheden</b>
<b>Sterk gemotiveerd</b>	Ondersteunen	Loslaten
<b>Zwak gemotiveerd</b>	Leiding nemen	Uitdagen
	<b>Docentgedrag</b>	<b>Docentgedrag</b>

Bron: Fontys team 11

Ook hier maken we een paar kanttekeningen. Wat de opdrachten betreft vragen we ons af hoe het gebruik ervan zich verhoudt tot de methoden waarmee de leraren werken. Vormen

de opdrachten een aanvulling op de methode, zijn ze een vervanging van bepaalde onderdelen, of maken ze ook wel een hele methode overbodig? En hoe gemakkelijk vinden leraren het om de combinatie te maken?

Een verwante vraag is hoe groot de vrijheid van leraren hierin is. Kunnen ze volstaan met het aanbieden van zo nu en dan eens een LINC-opdracht? Er ligt met andere woorden een spanningsveld tussen het eigen initiatief van leraren om met LINC te werken, de vrijwilligheid (en eventueel vrijblijvendheid) waarmee dat gebeurt, en de mate waarin het wenselijk is dat leraren zich verbinden aan het werken met LINC, hun commitment.

Ten tweede tekenen we aan dat LINC veel mogelijkheden biedt, en tegelijk veel overlaat aan de leraren. Zo wordt voor veel opdrachten in de database alleen in algemene zin aangegeven welke werkvorm geschikt is. De leraar moet zelf concreet maken hoe de opdracht het best aan de leerlingen kan worden aangeboden. Of leraren zich hierin verder ontwikkelen hangt af van hoe het werken met LINC binnen de school wordt voortgezet. Hetzelfde geldt voor de vraag hoe leraren de resultaten van hun leerlingen beoordelen bij het maken van de LINC-opdrachten. Geven zij hun leerlingen altijd feedback op het leerproces, na het uitvoeren van een opdracht? En hoe beoordelen zij het leerproduct? Houden leraren voldoende in de gaten of de leerlingen ook vorderen op weg naar de exameneisen?

### *Juniorcollege Middellande*

Op het Juniorcollege Middellande is het nog te vroeg - de school is immers pas een jaar op weg met LINC - om veranderingen van rollen, taken, ontwikkelingen, professionaliseringsbehoeften te signaleren. Toch wordt er door trekkers al een duidelijke verandering gezien. 'Vroeger was de leraar puur vakman op zijn eigen vak. Nu ben je lid van het kernteam. De leraar is veel breder inzetbaar. Inmiddels geef ik ook naast mijn eigen vak aardrijkskunde, techniek, verzorging, LINC-opdrachten. Vroeger gaf een leraar in de onderbouw één of twee vakken, nu is de leraar in de onderbouw breed inzetbaar. Dat lukt niet in leerjaar drie en vier want dan moeten leerlingen op het examen worden voorbereid. Uiteindelijk moeten ze daar wel examen doen. Dat is ook het lastige van LINC.'

Ook de trekkers zien dat LINC op gespannen voet kan komen te staan met het vak, de kennisoverdracht, het behalen van het examen. Leraren ontlenen een belangrijk deel van hun beroepstrots aan het laten stijgen van leerlingen op de leerladder. Vier uur LINC per week wordt als ideaal gezien.

Het Juniorcollege Middellande signaleert dat het werken met LINC-opdrachten voor leraren het zoeken van een nieuwe balans tussen zelfstandigheid en structuur aanbieden betekent. Het werken met LINC-opdrachten betekent dat de rol van de leraar

ren die van coach van leerlingen wordt. Het gevaar van zelfstandig werken van leerlingen is dat leerlingen andere dingen gaan doen dan wenselijk is (met internet spelen, hobby's). Vooral jongens, zo wordt gesteld, zijn minder geïnteresseerd en bluffen nog wel eens: Die opdracht, dat doe ik wel even. De leraar moet ervoor waken geen politieagent te worden door leerlingen bij de orde te houden. Er is een spanning tussen zelfstandigheid en structuur aanbieden.

De ervaring van de leraren is dat het maken van LINC-opdrachten niet alleen een vakinhoudelijke component heeft, maar ook en vooral een didactische zaak is. Het gaat erom de leerling met de opdracht de goede stuurinstructies te geven, zodat voorkomen wordt dat leerlingen vast komen te zitten en niet verder kunnen. De inrichting en monitoring van de portfoliomap is belangrijk.

De rol van de leraar als didacticus wordt uitgebreid. De beide leraren zien zichzelf toch primair als overdrager van kennis. Daaraan ontleen ze hun beroepstrots.

### *Markland College*

In eerste instantie zijn er op het Markland College geen nieuwe taken en rollen ontstaan in het werken met LINC. Al doorpratend komen nieuwe facetten naar voren. In de eerste plaats wordt een leraar die opdrachten ontwikkelt ook een leerplanontwikkelaar. De rol van de leraar in de projecten, niet alleen bij LINC-opdrachten, wordt die van coach en begeleider.

Behoeft er aan een cursus/instructie voor het schrijven van goede opdrachten. Als de opdrachten niet goed zijn geformuleerd, dan lopen leerlingen vast. Als de opdrachten te makkelijk zijn, dan zijn ze te snel klaar.

#### **Resultaten enquête taken en rollen**

Welke ambities hebben leraren en verschilt dat tussen leraren die intensief of minder intensief met LINC zijn verbonden?

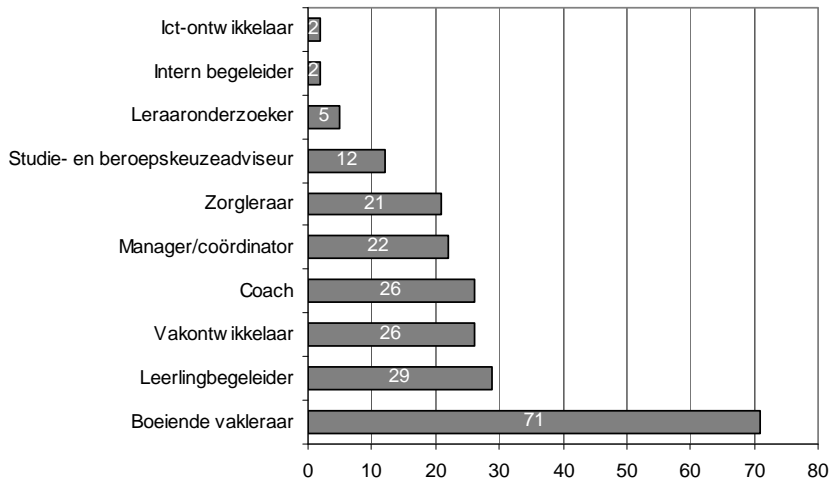
De meeste LINC-leraren ambiëren een rol als boeiende vakleraar (Grafiek 3). Daarnaast worden als gewenste taken genoemd: leerlingbegeleider, vakontwikkelaar, coach, manager/coördinator en zorgleraar. Taken die minder in de belangstelling staan van de LINC-leraren zijn: ict-ontwikkelaar, intern begeleider of leraaronderzoeker. Twee leraren geven in de open antwoordmogelijkheid aan dat ze belangstelling hebben voor een rol als cultuurcoördinator.

#### *Verschillen naar achtergronden*

De leraren die intensief bij LINC zijn betrokken ambiëren meer dan die diegenen die minder intensief bij LINC zijn betrokken een rol als coach (42 tegen 11 procent).

De leraren die minder intensief bij LINC zijn betrokken ambiëren de rol van boeiende vakleraar (100%). Bij de leraren die intensief bij LINC zijn betrokken, heeft tweederde (63%) deze ambitie.

Grafiek 3 – Ambities van leraren, in procenten, (n=42)



Leraren beneden de vijftig jaar hebben vaker dan leraren boven de vijftig een voorkeur om zich als studie- en beroepskeuzeadviseur te ontwikkelen. Leraren beneden de vijftig jaar zien zich ook als adviseur van de leerlingen.

Vrouwen ambiëren meer dan mannen de rol van leerlingbegeleider (39% om 21%). Mannen daarentegen hebben meer een voorkeur voor de rol van manager/coördinator dan vrouwen (37% om 11%).

De helft van de leraren in de zaakvakken heeft de ambitie om leerlingbegeleider te worden. Onder de talenleraren is de ambitie hiervoor 23 procent en bij de leraren in de exacte vakken 13 procent. De talen- en de leraren exacte vakken hebben vooral de ambitie om coach te worden (46% en 37%). Bij de zaakvakleraren is er geen belangstelling om coach te worden.

Voorts hebben we enkele stellingen over taken, rollen en ontwikkeling voorgelegd (Grafiek 4).

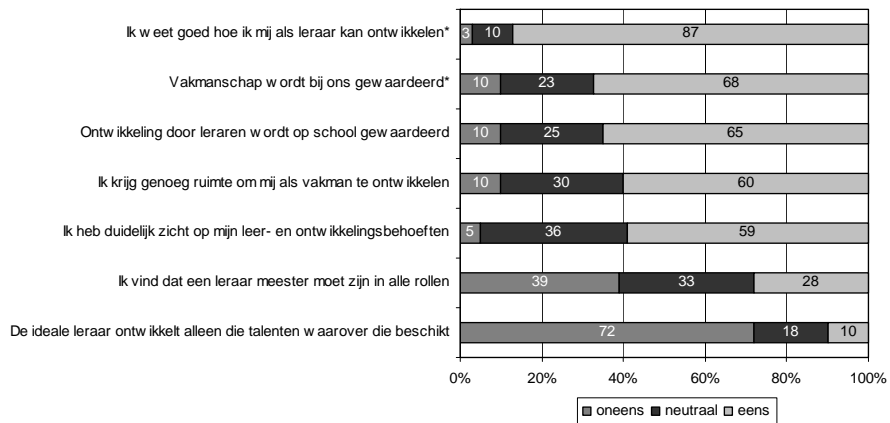
Leraren zijn verdeeld over de stelling dat een leraar meester moet zijn in alle rollen. Ruim een kwart is het hiermee eens en ruim eenderde niet. Deze stelling komt voort uit de internationale discussie over de definitie van de ideale leraar (Van Gennip & Vrieze,

2008). Daaruit blijkt dat de ideale leraar helemaal niet alles kan en zich juist toelegt op zijn eigen, specifieke kwaliteiten. De ideale leraar perfectioneert datgene wat hij of zij goed kan. De LINC-leraren zijn het daar niet mee eens, zo blijkt uit de resultaten.

Bijna driekwart is het oneens met de stelling dat de ideale leraar alleen die talenten verder ontwikkelt waarover die beschikt. Blijkbaar, vinden de leraren, moeten ook andere talenten ontwikkeld worden.

De meeste leraren weten hoe ze zich moeten ontwikkelen. Op tweederde van de scholen wordt ontwikkeling door leraren gewaardeerd. Bijna tweederde zegt genoeg ruimte te hebben om zich als vakman te ontwikkelen.

*Grafiek 4 – Stellingen over taken, rollen en ontwikkeling, in procenten, (n=42)*



\* Stellingen oorspronkelijk negatief geformuleerd

#### *Verschillen naar achtergronden*

Vrouwen weten duidelijker dan mannen hoe ze zich als leraar willen ontwikkelen. Van de vrouwen heeft 78 procent hierop duidelijk zicht en bij de mannen is dit 39 procent. Alle vrouwen uit het onderzoek hebben zicht op hun leer- en ontwikkelingsbehoeften; bij de mannen weet 22 procent het niet zeker.

De leraren in de exacte vakken vinden (71%) dat een leraar meester moet zijn op alle rollen. Bij de zaakvakken is dit eenderde (33%) en bij de talenvakken acht procent.

Leraren in de exacte vakken (86%) en in de zaakvakken (75%) voelen dat ontwikkeling door leraren worden gewaardeerd op school. Bij de talenleraren is dit minder. Daar voelt 39 procent dat er waardering is voor ontwikkeling door leraren.

Bij de talen voelt 23 procent van de leraren dat er geen waardering is voor vakmanschap.

### *Conclusie*

De verandering van rollen en taken wordt door de betrokkenen op de vier scholen nog weinig expliciet ervaren. De leraren zien de veranderingen niet als verandering van hun eigen taak of rol. Als er dieper op wordt doorggevraagd, dan zien de gesprekspartners de verschuivingen wel. Nieuwe rollen die naar voren komen zijn:

- de leraar als vakontwikkelaar;
- de leraar als coach/begeleider;
- de leraar als voortrekker/onderwijskundig leider.

Er ontstaan nieuwe scholingsbehoeften:

- hoe maak je goede opdrachten?
- hoe begeleid je leerlingen?
- hoe beoordeel je opdrachten?
- hoe voer je portfoliogesprekken met leerlingen?

## 6 Ruimte van de leraar: gevoel van eigenaarschap

Veel vernieuwingen slagen niet omdat ze ‘van bovenaf’, door de overheid of het schoolmanagement, over de werkvloer zijn uitgerold. Met name Van Veen (2003) heeft in zijn proefschrift laten zien dat het belangrijk is rekening te houden met de emoties van leraren bij vernieuwingen. Als leraren zich bedreigd voelen door vernieuwingen, dan is er weinig kans op slagen. Vernieuwingen slagen pas als leraren zich ‘eigenaar’ van het vernieuwingsproces voelen (Commissie-Dijsselbloem). Leraren moeten de ruimte krijgen om het vernieuwingsproces te sturen en het vernieuwingstempo te kunnen reguleren.

In hoeverre zijn leraren betrokken bij het invoeringsproces van LINC?

*Uitkomsten uit gesprekken op scholen*

*OSG Nieuw Zuid*

Op OSG Nieuw Zuid is men in 2004 op zoek gegaan naar een nieuwe, activerende didactiek voor de Internationale Schakelklas ISK. Aanvankelijk heeft het APS-concept van ‘Natuurlijk Leren’ centraal gestaan. Door roosterproblemen bleek dit niet het juiste concept. In de Internationale Schakelklas veranderen leerlingen vaak tussentijds van klas en dat betekende dat het sociale verband uit groepjes werd gehaald. Door alle drie klassen (50 leerlingen) bij elkaar te zetten is dit probleem ondervangen. Tegelijkertijd is men dit onder de vlag van *Leren in Nieuwe Contexten* gaan doen.

Na één jaar hebben de leraren van ISK democratisch voor dit concept gekozen en is men ook in één keer geheel omgegaan. De vmbo-afdeling heeft er niet voor gekozen, maar daar is het LINC-concept in overweging. De leraren van ISK hebben één week van de vakantie opgeofferd om opdrachten te ontwikkelen.

Van de twee ISK-leraren die niet met LINC wilden werken, is er één naar het vmbo verhuisd en één geeft binnen ISK Nederlands als tweede taal.

De schoolleiding heeft indertijd het initiatief genomen voor het zoeken van een nieuw onderwijsconcept. De leraren hebben gezamenlijk over de invoering kunnen beslissen. De betrokkenheid van leraren bij de LINC-opdrachten is groot. Er is enthousiast gewerkt om de opdrachten geschikt te maken voor de opdrachtencatalogus.

De acht pijlers van LINC zijn later ontwikkeld. Leraren voelen zich daarbij vooral aangetrokken door de pijlers meervoudig intelligent leren en coöperatief leren. Door tijdgebrek zijn leraren vooral geïnteresseerd in het concreet maken van opdrachten, meer dan in de acht pijlers.

### *Juniorcollege Middellande*

Het Juniorcollege Middellande is in het schooljaar 2008-2009 begonnen met de introductie van LINC. Door verandering van de schoolpopulatie ontstond steeds meer de noodzaak activerende werkvormen te ontwikkelen. Het leren of het halen van een diploma speelt in de levens van deze leerlingen geen grote rol, zo wordt gesteld. Het besef van het belang van kennis of diploma's krijgen ze niet van thuis mee. Leerlingen zijn te kenmerken als leuk en kwetsbaar. Zoals een leraar zegt: 'Ze zijn creatief, eerlijk. Als je ze hebt, dan is het heerlijk werken.'

Ook de Onderwijsinspectie adviseerde een meer activerende pedagogiek om de slaagpercentages te verhogen. De afdelingsleider is op andere scholen gaan kijken en kwam onder andere via het Markland College op het concept van LINC. Door ook in kernteams te werken (in leergebieden) beoogt men:

1. Niet meer in vakjes denken;
2. Met meer niveaus in één klas kunnen werken;
3. Organisatorisch ruimte creëren en leerlingen leren plannen.

Twee leraren omarmden het concept van *Leren in Nieuwe Contexten* direct en zijn begonnen. Ze zijn de echte trekkers; de andere leraren uit het team van in totaal zes volgen. Men is begonnen met de secties natuurkunde, Nederlands en maatschappijleer.

Er zijn twee kaderberoepsgerichte klassen die 's maandag met 2 x 80 minuten zijn begonnen. In totaal vier lessen. Om een groot lokaal te creëren is een tussenmuur gesloopt. Het lokaal is voorzien van ongeveer 30 computers opgesteld tegen de wand van het lokaal, zodat de leraar centraal het zicht heeft op wat de leerlingen doen op de computer. In het midden van het lokaal staat een grote ellipsvormige tafel waar alle leerlingen kunnen zitten en de leerlingen zo nodig als groep kunnen worden aangesproken. Het lokaal kan door de leraren worden afgesloten. Voor alle leerlingen is er een kast waarin ze hun portfoliomap kunnen opbergen.

Het eerste half jaar (september tot december) is gebruikt door de leraren om lesmateriaal te ontwikkelen. Ze hebben de opdrachten uit de LINC-opdrachtencatalogus kritisch bekeken.

Veel opdrachten uit de catalogus zijn aangepast:

- duidelijker taalgebruik;
- duidelijker richtlijnen.

De portfoliomap is toegevoegd aan de werkwijze van LINC. Door de portfoliomap zien leerlingen hun eigen ontwikkeling.

In januari 2009 is men daadwerkelijk begonnen met de LINC-lessen. Het begin was zwaar. Lang niet alle leerlingen blijken te beschikken over voldoende vaardigheden met Word, Excel en Powerpoint om de opdrachten uit te voeren. Dit betekende dat al direct basiscursussen Word, Excel en Powerpoint moesten worden gegeven. Ook het niveau van de opdrachten was niet altijd goed ingeschat door de leraren. Ondanks deze startproblemen zijn de leerlingen enthousiast en wordt de invoering uitgebreid naar meer leraren.

De koppeltjes betrekken leraren erbij. Leraren hebben het gevoel het invoeringsproces te sturen. Het werken met LINC vereist veel tijd en inzet van leraren. Duidelijk is ook dat veel leraren zich zorgen maken over de aandacht voor taal en kennis in LINC. Dat is een spanningsveld.

### *Markland College*

Het Markland College heeft niet zoveel problemen met het eigenaarschap of de status van de leraar. 'We zijn hier primair voor de leerlingen, opdat ze hun examen kunnen halen.' Men voelt wél dat politiek en maatschappij steeds meer van leraren verwachten. Leraren voelen zich naast kennisoverdrager ook psycholoog en sociaal werkster. Op dit moment speelt de maatschappelijke stage. Voor leerlingen moeten stage-bedrijven worden gevonden.

In het algemeen is er veel vernieuwing op school. Projecten zijn: Activerende Didactiek en Samenwerkend Leren (ADSL), leerplein, minder handen in de klas, LINC. LINC is op het Markland College één van de vele vernieuwingen.

De leraren hebben veel bewegingsruimte, maar de faciliteiten (ruimte, geld, tijd) zijn beperkt.

#### **Bijdrage ondersteuning aan gevoel van eigenaarschap van het vernieuwingsproces**

Kan deelname aan LINC de ervaring van eigenaarschap van het vernieuwingsproces van leraren bevorderen?

Het is uitdrukkelijk de bedoeling van Fontys om ervoor te zorgen dat de leraren zich eigenaar voelen van het werken met LINC. De bedoeling van de (in te stellen of al ingestelde)

stuurgroep binnen elke school is dat deze de verdere ontwikkeling van LINC binnen de school gaat behartigen, in samenwerking met leraren en management. Leden van de stuurgroep zijn of worden daartoe door Fontys opgeleid<sup>3</sup> tot onderwijs-innovatiecoaches, in de filosofie van 'train de trainer'. De externe ondersteuning wordt dan op termijn geleidelijk afgebouwd.

Ook hierbij plaatsen we een aantal opmerkingen.

Ten *eerste* is het voor het gevoel van eigenaarschap van groot belang hoe de stuurgroep haar taken behartigt in het voortzetten van het werken met LINC. Niet op elke LINC-school is (al) sprake van een goed functionerende stuurgroep.

Ten *tweede* is concreet van belang dat de voorwaarden voor het werken met LINC aanwezig zijn. Leraren hebben ingeroosterde tijd en middelen nodig om te leren werken met de opdrachten en werkwijze. Ze moeten tijd krijgen voor het bijwonen van netwerkbijeenkomsten waar ervaringen worden uitgewisseld. Voor leerlingen is het noodzakelijk dat er voldoende geschikte lokalen zijn, met pc's waarop internet werkt, en met materialen voorhanden in mediatheek en bibliotheek. Alleen als de randvoorwaarden vervuld zijn krijgt een vernieuwing als LINC een serieuze kans.

Ten *derde* is een punt van aandacht in welke mate de LINC-filosofie is ingebed in het beleid van de school. Gaat de werkwijze van LINC steeds meer gelden voor de hele school? Worden bijvoorbeeld ook teamvergaderingen en leerlingbesprekingen anders uitgevoerd dan voorheen? Werken leraren open en coöperatief samen in het ontwikkelen en verbeteren van opdrachten? Benaderen zij hun leerlingen, ook los van het werken met LINC-opdrachten, als jonge mensen met hun eigen diverse kwaliteiten? Daar waar het werken met LINC beperkt blijft tot het zo nu en dan aan leerlingen aanbieden van een LINC-opdracht is van integratie van de filosofie in ieder geval nog geen sprake. Een dergelijke integratie is van groot belang voor het doorontwikkelen van de LINC-werkwijze, om te voorkómen dat deze verwatert of vastloopt.

Een laatste, en *vierde*, opmerking betreft de manier waarop de LINC-werkwijze wordt geëvalueerd. De bedoeling is dat Fontys elk jaar met elke school de stand van zaken evalueert aan de hand van de 'zeven C's' die Waslander (2007) formuleerde voor innovaties. De zeven C-begrippen (concentratie, coherentie, commitment, community, continuïteit, consistentie en context-management) staan voor aspecten die in ieder vernieuwingsproces aan de orde zijn en die alle stof leveren voor reflectie op de stand van zaken en op het vervolg. Op den duur zal de evaluatie van LINC door de school zelf gedaan moeten worden, op basis van zelf gekozen criteria, als onderdeel van het eigen systeem van kwaliteitszorg. Pas dan zal sprake zijn van volledig eigenaarschap van de vernieuwing.

### *Valuacollege*

Het Valuacollege kenmerkt zich door de vrijheid die leraren krijgen bij de invoering van LINC. Bij de leraren ontstond behoefte aan een meer activerende didactiek waarop de sectorleiding van het vmbo op het Valuacollege op zoek is gegaan naar voorbeelden van andere scholen. Zo ontdekten ze LINC bij OSG Nieuw Zuid in Rotterdam. Wat opviel bij deze internationale klassen was:

- het respect van leraren voor leerlingen voor het ‘anders zijn’;
- de motivatie van de leerlingen;
- samenwerken in groepen.

Er werd contact gelegd met Fontys. Zij hebben toen een middag met vmbo-docenten van het Valuacollege georganiseerd waarbij volgens de uitgangspunten van LINC werd gewerkt: ‘Do as you preach’. De aanwezige leraren waren enthousiast en hebben toen besloten: ‘dit gaan we doen’. Toen zijn ook leraren van Valuas bij OSG Nieuw Zuid gaan kijken en dat bevestigde hun aanvankelijke enthousiasme.

Drie teams zijn onder begeleiding van Fontys met de invoering begonnen. In het begin lag de nadruk vooral op scholing van de leraren in de LINC-gedachte, de acht pijlers. Na verloop werd concreter gewerkt aan nieuwe opdrachten, werden klassen samengevoegd zodat leraren samen in een klas lesgeven.

Teams beslisten vrijwillig over de deelname aan LINC en leraren de ruimte het tempo zelf te bepalen. Sommigen gingen er flink mee aan de slag, anderen gingen langzamer. Gemotiveerde leraren gingen harder dan de minder gemotiveerden. LINC werd langzaam in het vmbo geïmplementeerd.

In het begin waren niet alle leraren enthousiast over LINC. De critici hadden met name weerstand tegen de grote klassen. Ze verwachtten dat er ordeproblemen zouden ontstaan. Toen er een experimentproject plaatsvond, was iedereen overstag: de klassen waren nog nooit zo rustig.

De vrijwilligheid waarmee LINC is ingevoerd betekent dat LINC in verschillende gradaties is ingevoerd. In het ene vak zijn alle leraren overgegaan; bij een ander vak zijn er diegenen die er wel en niet voor gaan. Sommige leraren werken met (bijgestelde) LINC-opdrachten, anderen gebruiken vooral de LINC-werkvormen (gastvrijheid, benadering van leerlingen) zonder expliciet de LINC-opdrachten te gebruiken. De grote lijn op het Valuacollege is een toenemende implementatie van LINC, zowel bij leraren die met LINC-opdrachten en didactiek werken als leraren die alleen met de LINC-werkvormen werken. Binnen de onderbouw van het vmbo is nu enige sociale druk om ook met LINC te werken. Enkele teams vinden het noodzake-

lijk dat er met LINC wordt gewerkt, maar leraren worden vrij gelaten het tempo te bepalen.

Vooraf in de gemengde en theoretische leerweg van de bovenbouw waren er aanvankelijk weerstanden en twijfelden leraren of ze met LINC-leerlingen wel adequaat op het examen kunnen voorbereiden. Er wordt een spanningsveld gevoeld tussen de landelijke exameneisen die op vakkennis zijn gebaseerd en de LINC-filosofie. Inmiddels lijkt ook in de bovenbouw het enthousiasme toe te nemen. In de onderbouw doet men volop mee aan LINC.

Leraren hangen de uitgangsprincipes van LINC, de acht pijlers, aan. Ze zoeken naar vormen om de principes zodanig vorm te geven dat het bereiken van het eindexamenniveau geborgd is.

Leraren krijgen veel ruimte bij de invoering van LINC. De school heeft veel geïnvesteerd in scholing en coaches. Tijdens de gesprekken blijkt echter ook dat de faciliteiten om LINC in te voeren beperkt zijn. Dit heeft betrekking op klaslokalen die ingericht zijn op LINC, geld voor computers (ook printers) die nodig zijn om met LINC te werken, tijd om opdrachten te ontwikkelen, tijd om aan netwerken deel te nemen. De taakuren die beschikbaar zijn gesteld, zo blijkt uit de interviews, worden als ontoereikend ervaren.

### *Conclusie*

Het 'gevoel' van eigenaarschap is overal weer anders beleefd. Op OSG Nieuw Zuid hebben de leraren democratisch besloten in één keer om te gaan. Op het Valuascollege laat men binnen het teamverband veel aan de individuele leraren over en op het Juniorcollege Middellande streeft men naar olievlekwerking door met koppeltjes te werken.

Tegelijkertijd blijkt ook dat er weinig tijd en middelen beschikbaar zijn voor leraren om met LINC te werken. Op de ene school is het beter dan op de andere. Het werken met LINC vraagt:

- geschikte ruimte (dubbellokaal);
- voldoende computers (printcapaciteit);
- tijd voor ontwikkeling opdrachten.

Uit de gesprekken blijkt dat LINC wordt ontwikkeld in de 'vrije' tijd van leraren. Vroeg of laat gaat men een afweging maken van de voor- en nadelen.

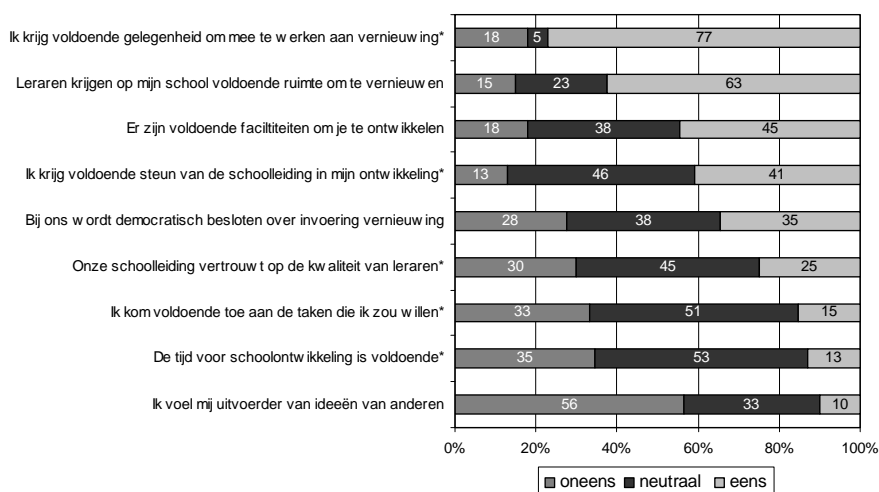
### Resultaten enquête eigenaarschap

Leraren voelen zich tot op zekere hoogte eigenaar van de vernieuwing (Grafiek 5). Ze hebben voldoende ruimte om mee te werken aan vernieuwing.

Er zijn enkele verbeterpunten, bijvoorbeeld de faciliteiten. Nog niet de helft is hierover tevreden. Minder dan de helft voelt zich door de schoolleiding ondersteund. Slechts 35 procent van de leraren zegt dat er democratisch is besloten over de invoering van vernieuwing. Ruim een kwart vindt dat het ondemocratisch is.

Slechts een kwart van de leraren zegt dat de schoolleiding vertrouwt op de kwaliteit van leraren. Slechts 13 procent is tevreden over de tijd voor schoolontwikkeling.

Grafiek 5 - Stellingen over eigenaarschap, in procenten, (n=42)



\* Stellingen oorspronkelijk negatief geformuleerd

### Verschillen naar achtergronden

Bij deze stellingen zijn geen significante verschillen gevonden.

*Overzicht – Uitkomsten op vier hoofdpunten van de ruimte van de leraar*

	Valuacollege	OSG Nieuw Zuid	Juniorcollege Middellande	Markland College
Passie en motivatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingen kunnen het</li> <li>• Scholing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leraren ISK wilden het</li> <li>• Leerlingen kunnen het</li> <li>• Leerlingen kunnen veel meer</li> <li>• Maken van opdrachten stimulators</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingen kunnen het</li> <li>• Goede faciliteiten (lokaal, ICT)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingen zijn geboeid door onderwerpen</li> </ul>
Netwerken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderwijskundige middagen</li> <li>• Landelijke netwerkbijeenkomsten</li> <li>• Samen lesgeven</li> <li>• Opdrachten ontwikkelen op ontwikkelmiddagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In samenwerking opdrachten maken</li> <li>• Samen lesgeven (intervisie)</li> <li>• Samenwerking Ontwikkelcentrum</li> <li>• Landelijke netwerkbijeenkomsten</li> <li>• Bezoek scholen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koppeltjes</li> <li>• In samenwerking opdrachten maken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weinig faciliteiten voor netwerken</li> </ul>
Taken en rollen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leraar als pedagoog; als voorbeeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toename begeleidingsvaardigheden</li> <li>• Cursus portfoliogesprekken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meer begeleidende rol</li> <li>• Leraar als vakman komt onder druk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leraar als leerplanontwikkelaar</li> <li>• Leraar als coach/begeleider</li> <li>• Behoefte: schrijven goede opdrachten</li> </ul>
Eigenaarschap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Team en stuurgroep zetten kaders; tempo wordt door leraren bepaald</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na democratische besluitvorming van één jaar in één keer om</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klein beginnen met twee enthousiaste leraren. Elk jaar uitbreiden. Olievlekwerking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leraren bepalen in grote mate zelf invulling vernieuwingen</li> </ul>

## 7 Conclusies en verbeterpunten

Sinds 2005 werken enkele teams op het Valuascollege met *Leren in Nieuwe Contexten*. De school wil na vier jaar ervaringen weten welke ervaringen hiermee zijn. Is de passie in het werk toegenomen? Is de werkdruk afgenomen? Hebben ze er goed aan gedaan de leraren vrijheid te geven bij de invoering?

### ***Leren in Nieuwe Contexten (LINC)***

In het vernieuwingsproject *Leren in Nieuwe Contexten* werken inmiddels zeven onderwijsinstellingen samen in een netwerk. De essentie van *Leren in Nieuwe Contexten* is vervat in een onderwijsconcept gebaseerd op acht pijlers en een drietal hulpmiddelen:

- digitale opdrachtencatalogus
- onderling netwerk
- begeleiding op scholen.

*Leren in Nieuwe Contexten* is primair een (virtuele) gemeenschap van leraren die gezamenlijk onderwijsmateriaal ontwikkelt (de catalogus) en in netwerken reflecteert op de ervaringen.

ITS heeft vier casestudies en een enquête gedaan. Kohnstamm Instituut heeft onderzoek gedaan naar de ondersteuningsrol van Fontys. Met het onderzoek is nagegaan in hoeverre *Leren in Nieuwe Contexten (LINC)* leraren helpt.

*Leren in Nieuwe Contexten* is een succes, zo blijkt uit het onderzoek. De drie belangrijkste successen zijn:

#### *1. Leerlingen zijn gemotiveerd, waardoor leraren ook gepassioneerd raken*

Leerlingen kunnen goed werken in de LINC-methodiek die meer zelfstandigheid van de leerlingen vereist. Leraren raken gepassioneerd als ze zien dat leerlingen bij wie ze aanvankelijk twijfels hadden, zelfstandig de opdrachten uitvoeren. Leraren ontdekken, zo zeggen ze, verborgen talenten van leerlingen waardoor hun enthousiasme toeneemt. Doordat leerlingen in hoge mate zelf de leerstof doorwerken, beklijft de kennis beter.

## *2. Meer samenwerking, minder taakbelasting*

Het werken volgens *Leren in Nieuwe Contexten* betekent meer samenwerking tussen leraren. Bijvoorbeeld bij het maken van opdrachten en ook bij het gezamenlijk lesgeven. LINC zorgt vooral in het begin voor meer werk, maar ook voor meer plezier. Uiteindelijk kost het lesgeven minder energie, zo zeggen de leraren.

## *3. Autonomie en vrijheid*

LINC is op de vier onderzochte scholen, ondanks het invoeringsformat, op verschillende manieren ingevoerd (zie bijlage 1). Dé LINC-methode bestaat niet. Elke school vult het op haar manier in. Ook elke leraar maakt zelf zijn eigen LINC-opdrachten. Het format van het Ontwikkelcentrum helpt onvoldoende om te voorkomen dat leraren allemaal opnieuw het wiel uitvinden.

Kortom het Valuascollege heeft een goede keus gedaan. *Leren in Nieuwe Contexten* is een aantrekkelijk manier van werken door meer aan te sluiten bij de belangstelling van leerlingen. De interesse van leerlingen neemt toe door in de lessen aan te sluiten bij vaardigheden die ze hebben en hetgeen ze wél kunnen. Op zich verschilt LINC niet van andere didactische concepten om leerlingen te activeren, samen te laten werken, et cetera. Waar LINC wel uniek in is, is dat het leraren zelf de hulpmiddelen biedt om eraan te werken, ideeën uit wisselen, opdrachten uit te wisselen, te reflecteren op resultaten en effecten. Inmiddels is het project Wikiwijs gestart ([www.wikiwijs.nl](http://www.wikiwijs.nl)). Wikiwijs is een platform waar leraren kennis over en ervaringen met open leer materiaal kunnen uitwisselen en zo nodig professionele ondersteuning vinden.

*Leren in Nieuwe Contexten* draagt bij aan de ruimte van de leraar, op het ene punt meer dan op het andere, zoals uit het onderstaande schema blijkt.

### Schema – Bijdrage LINC aan ruimte van de leraar

Aspect	score	Bevindingen
Passie	++	Erkenning voor meervoudige intelligenties leerlingen. Leerlingen kunnen het. Leren wordt weer leuk.
Beroepsgemeenschap	+	Diverse vormen van uitwisseling bij het maken van opdrachten. Gezamenlijk lesgeven. Landelijke netwerken.
Taken en rollen	-/+	Nieuwe taken en rollen komen schoorvoetend van de grond (vakontwikkelaar, begeleider, onderwijskundig leider). Ook wel nieuwe begeleidingsbehoeften.
Eigenaarschap	+	Eerste initiatief ligt vaak bij schoolleiding. Leraren sturen het invoeringsproces daarna zelf en ook het tempo. Complete invoering van LINC vereist echter veel meer tijd, faciliteiten en energie. Leraren zoeken een werkbaar compromis: een nieuwe pedagogische aanpak.

++ = positief, + = positief met kanttekeningen, -/+ = positief en negatief

### Verbeterpunten

Ondanks alle successen zijn er ook enkele punten die verbetering behoeven. De invoering verlangt vooral bij de start veel tijd en energie van leraren met als risico dat ze afhaken. Het is belangrijk dat de schoolleiding leraren goed faciliteert bij vernieuwingen (tijd, financiële middelen, materiële voorwaarden).

Voorts blijkt dat leraren een voorkeur hebben voor het concreet ontwikkelen van opdrachten. Ze hechten belang aan de overdracht van vakkennis. Dat zijn lacunes in LINC die door de leraren worden genoemd. In de Fontys-begeleiding zou dit aandacht kunnen krijgen.

Een derde verbeterpunt is de inefficiency bij de onderlinge uitwisseling bij leraren. Scholen en leraren hebben de hardnekkige neiging telkens het wiel opnieuw uit te vinden. Leraren maken onvoldoende gebruik van de opdrachten die al door collega's zijn gemaakt. Het geven en delen rond de opdrachtencatalogus kan nog sterk verbeterd worden. Het is nog geen netwerk waar ideeën vloeiend worden uitgewisseld. Verbeterde opdrachten vinden nog onvoldoende de weg naar de catalogus. Leraren zouden veel meer gebruik moeten maken van door henzelf als leraren verzamelde praktijkkennis. In de database is ruimte voor waardering van opdrachten en opmerkingen daarbij. Hier wordt nauwelijks gebruik van gemaakt.

Tenslotte zou LINC zich sterker kunnen profileren als instrument ter versterking van de school als beroeps- en waardegemeenschap.

Dit leidt tot de volgende verbeterpunten voor de schoolleiding:

### *1. Faciliteer leraren in taakbeleid*

Uit het onderzoek blijkt dat leraren in hun beleving niet of nauwelijks gefaciliteerd zijn bij de invoering van vernieuwingen. In de bestudeerde scholen wordt inderdaad onvoldoende tijd gereserveerd voor leraren om opdrachten te ontwikkelen of deel te nemen aan netwerken. Uiteindelijk komt het er op neer dat leraren eigen tijd buiten de 1.659 uur jaartaak of zelfs delen van de vakantie opofferen om met LINC te werken. Wil onderwijsvernieuwing slagen dan is het belangrijk dat scholen substantieel investeren in de tijd en energie die leraren hieraan besteden en niet benepen zijn.

We stellen voor dat leraren die werken aan een vernieuwingsproject in hun normjaartaak van 1.659 uur:

- Een substantiële reductie van bijv. 200 uren op het maximum van 750 uren kunnen krijgen. Zonder te reduceren op het aantal uren is het reserveren van uren symboolbeleid. Men mag niet van leraren verwachten dat ze vernieuwingsopdrachten maken zonder lestijdreductie.
- Een reële ruimte van bijv. 400 uur binnen de normjaartaak om aan het vernieuwingsproject te besteden.
- Het persoonlijk ontwikkelingsbudget van de leraren onaangetast te laten anders krijgen leraren een sigaar uit eigen doos. In samenspraak met de personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad wordt het professionaliseringsbudget op grond van de CAO verdeeld in een collectief deel en een persoonlijk ontwikkelingsbudget. Dit budget dient voor de leraren gereserveerd te blijven om aan algemene professionalisering (scholing, netwerken) deel te nemen om zo hun deskundigheid te vergroten<sup>4</sup>.

Leraren die participeren in vernieuwing krijgen automatisch een hogere schaal (LC of LD) toegekend. Indien dit niet mogelijk is dan worden andere beloningssystemen ingezet, resp. bonus of prestatiebeloning.

In functioneringsgesprekken wordt besproken hoe de leraar gefaciliteerd kan worden.

Hier ligt ook een taak voor de overheid. De overheid investeert veel in vernieuwing echter zonder de leraar als uitvoerende te bereiken (Commissie-Dijsselbloem, 2008). Bewaak dat de middelen terecht komen bij de leraar. De overheid kan dit bijvoorbeeld doen door de vernieuwingsgelden toe te voegen aan het persoonlijk ontwikkelingsbudget waarover leraren sinds 2008 beschikken. Dit kan tegelijkertijd de functionaliteit van het functioneringsgesprek versterken.

### *2. Creëer betere fysieke onderwijsfaciliteiten*

Het werken met LINC-opdrachten vereist de beschikbaarheid van geoutilleerde lokalen (dubbellokalen), computers, fototoestellen en camera's. Vernieuwers in de school dienen te beschikken over de beste onderwijsfaciliteiten.

Veel vernieuwingsopdrachten veronderstellen bij de leerlingen (en ook bij leraren) kennis en actief gebruik van Word, Excel en Powerpoint. Bij leerlingen blijken deze kennis en vaardigheden niet altijd aanwezig. Het is belangrijk dat deze vaardigheden bij leerlingen aanwezig zijn voordat met LINC wordt begonnen.

Uit het onderzoek blijkt dat de invoeringscondities per school nogal verschillend zijn en in het algemeen verbeterd kunnen worden. Maak bij invoering van vernieuwingen ook een plan voor investeringen en bespreek dit in de medezeggenschapsraad om commitment te verkrijgen.

Het volgende verbeterpunt richt zich op leraren.

### *3. Maak gebruik van elkaars kennis*

Uit het onderzoek blijkt dat leraren weliswaar gebruik maken van de Opdrachtencatalogus, maar hardnekkig de opdrachten zelf formuleren uit onvrede met de bestaande. Het is belangrijk om als beroepsgemeenschap gebruik te maken van elkaars kennis en vaardigheden. Dit is wat leraren zich mogen verwijten. Het onderlinge proces van geven en delen komt te weinig tot stand. Verbeteringen aan de LINC-opdrachten worden nog weinig teruggekoppeld naar de Opdrachtencatalogus. Leraren zouden meer onderzoek moeten doen in hoeverre methodes en opdrachten 'werken'. Zoals artsen meedoen aan onderzoeken van collega's naar ziekten, geneeswijzen of gebruik van medicijnen, zo zouden leraren elkaar moeten ondersteunen.

Zo wordt de praktijkkennis van de beroepsgroep versterkt en benut.

De volgende verbeterpunten richten zich op de Fontys-begeleiding en het Ontwikkelcentrum:

#### *4. Besteed concreet aandacht aan het maken van opdrachten*

Uit het onderzoek blijkt dat de belangstelling van leraren vooral bij het concreet ontwikkelen van opdrachten ligt. Leraren willen antwoorden op vragen als:

- Welke opdrachten zijn geschikt?
- Hoe formuleer je opdrachten?
- Hoe specificer je instructies aan leerlingen opdat die uitdagend genoeg zijn en voldoende sturing geven?

Veel leraren ervaren een spanning tussen zelfstandigheid en structuur bieden aan vmbo-leerlingen. Door alleen begeleider te worden van het leerproces, krijgen sommige leraren het gevoel, zo blijkt uit de interviews, politieagent te worden.

Leraren vinden het ontwikkelen van opdrachten leuk. De filosofie van de acht pijlers is echter voor veel leraren herhaling van wat ze al uitgebreid op de lerarenopleiding hebben geleerd. Ze vinden dit te weinig uitdagend. Er is behoefte aan concrete opdrachten waarin principes als meervoudige intelligentie en coöperatief leren zijn verwerkt. Hoe kunnen de principes worden vertaald in concrete opdrachten.

In de Fontys-begeleiding dient de aandacht te liggen op het maken van goede opdrachten en het reflecteren daarop. In de netwerken willen leraren reflecteren op hun eigen ervaringen met het maken van opdrachten.

Het is vreemd dat scholen die bijdragen aan het mede-ontwikkelen van de opdrachten, tegelijkertijd het lidmaatschap moeten betalen. Sommige scholen, zo blijkt uit dit onderzoek, hebben er geen 750 euro voor over. Ook onderhandelen scholen met het Ontwikkelcentrum over een vergoeding.

#### *5. Houd didactiek en vakkennis in balans*

Het werken met de nieuwe didactische werkvormen uit *Leren in Nieuwe Contexten* is niet alleen zaligmakend. Kennisoverdracht blijft belangrijk volgens de leraren met wie is gesproken. Niet alleen vanwege exameneisen, maar ook omdat dit als wezenlijk onderdeel van het werk van de leraar wordt gezien. Sommige leraren wijzen op het belang van taal. Sommigen vinden dat er in LINC te weinig aandacht is voor vakkennis.

De Fontys-begeleiding en het Ontwikkelcentrum kunnen meedenken over de vakinhoud.

De consistentie van onderwijsvernieuwing kan toenemen door de wijze van examinering af te stemmen op vernieuwing.

### 6. *Neem de beroepsgemeenschap en waardengemeenschap op als LINC-pijler*

LINC is te zien als een (virtuele) gemeenschap van leraren. In de acht pijlers komt dit aspect te weinig tot uitdrukking. De school als beroepsgemeenschap en waardengemeenschap zou als achtste pijler een belangrijke aanvulling zijn. Gemeenschappelijk leren in het werken aan vernieuwingsprojecten kan de onderlinge cohesie in de beroepsgroep versterken en ook de school als een beroeps- en waardegemeenschap. Daarmee wordt explicieter uitgedragen dat LINC daaraan wil bijdragen.

Leraren hebben sterke beroepsovertuigingen. Uit de gesprekken op scholen blijkt dat leraren er plezier aan hebben om samen opdrachten te maken. Het coöperatief leren kan verder uitgewerkt worden in gemeenschappelijk leren.

Eén van de meest opvallende uitkomsten van het onderzoek is, dat er nog weinig perspectief is op de ontplooiingsmogelijkheden van leraren in hun beroep in de zin van verbreding van rollen en nieuwe taken. Leraren die werken aan vernieuwing zou een loopbaanperspectief geboden kunnen worden. Wij zien binnen *Leren in Nieuwe Contexten* al tenminste vijf beroepsprofielen alhoewel die nog nauwelijks worden onderkend door de gesprekspartners: begeleider van leerlingen, vakontwikkelaar, coach van collega's, coördinator/manager en zorgleraar. Functioneringsgesprekken kunnen helpen om hierop meer zicht te krijgen. Scholen laten kansen liggen.

Door expliciet bij te willen dragen aan de beroepsgemeenschap, kan het concept van LINC bijdragen aan het zelfvertrouwen van leraren. Er is bij de overheid en de onderwijsmanagers een neiging leraren voortdurend ter verantwoording te roepen. Nodig is, dat overheid en scholen juist voorwaarden creëren, waardoor leraren echt het gevoel krijgen dat zij het vernieuwingsproces sturen.

De overheid zou zich de vraag kunnen stellen:

- geven we de leraren genoeg ruimte?
- faciliteren we de leraren voldoende?
- waarderen we het werk van de leraar?
- waarderen we de vakbekwaamheid van de leraar?

Voor besturen zijn de volgende vragen van belang:

- zien we de school als een beroepsgemeenschap?
- vertrouwen we de leraren als professional?
- geven we leraren de ruimte om zich te ontwikkelen?

Doen overheid en besturen wel wat ze zeggen als ze de ruimte van de leraar willen vergroten?

## Tips

Stagnatie door gebrek aan tijd en faciliteiten is een gevaar voor elke vernieuwing. Leraren willen graag vernieuwen. Een belangrijk criterium voor adoptie door leraren is het gevoel dat het hen helpt bij het dagelijkse lesgeven. Ze haken af als ze het gevoel hebben dat het over hen wordt uitgerold. Uit ons onderzoek blijkt dat de voorwaarden voor leraren verbeterd kunnen worden.

Vermijd kansen op stagnatie. We geven tips voor de diverse geledingen.

### *Schoolleiding*

1. Erken leraren als 'eigenaar' van vernieuwing
2. Zorg voor voldoende tijd voor leraren
3. Gebruik het personeelsbeleid om leraren die vernieuwen te 'belonen'
4. Zorg voor een goede startpositie qua outillage (lokaal, computers, printers e.d.)
5. Creëer netwerkmogelijkheden voor leraren
6. Neem emoties (enthousiasme, weerstand) van leraren serieus
7. Zorg voor een eindperspectief

### *Leraren*

1. Verlang voldoende tijd en goede outillage (lokaal, computers, printers, e.d.)
2. Maak gebruik van elkaars kennis
3. Steun elkaar als 'eigenaar' van onderwijs en vernieuwing
4. Ga kijken op andere scholen, bij andere leraren
5. Zorg voor een goede balans tussen vakkennis en didactische aanpak

### *Onderwijsbegeleiding en lerarenopleidingen*

1. Erken leraren als 'eigenaar' van vernieuwing
2. Verken de beginpositie van leraren
3. Neem emoties van leraren (enthousiasme, weerstand) serieus
4. Neem de praktijkkennis van leraren als uitgangspunt
5. Zorg voor een goede balans tussen vakkennis en didactiek
6. Sluit aan bij de leraren als beroepsgemeenschap

### *Overheid*

1. Zorg voor consistentie in het vernieuwingsbeleid
2. Zorg dat vernieuwingsfaciliteiten bij leraren terecht komen
3. Verhoog de productiviteit door bestrijding van bureaucratie rond het primair proces

## Bijlage I Korte beschrijving van de vier scholen

Op vier scholen is gekeken. Hieruit blijkt allereerst dat de scholen LINC op verschillende wijze hebben ingevoerd. Afhankelijk van de lokale omstandigheden en visie is voor een eigen strategie gekozen. We beschrijven in hoofdlijnen de invoering (tabel 1).

Tabel 1 – De vier cases op hoofdpunten

	Valuascollege	OSG Nieuw Zuid	Juniorcollege Middellande	Markland College
Aanleiding	Verandering leerlingen Meer activerend onderwijs	Verandering leerlingen	Verandering leerlingen Meer activerend onderwijs	Meer activerend onderwijs
Strategie	Scholing leraren Scholing coaches	Opdrachten maken	Koppeltjes van leraren	Initiatief leraren
Inrichting LINC leerlingen	Verschillend aantal uren LINC voor leerlingen (afh. van teams/vakken) in bbl, kbl en gt	Twaalf lesuren ISK-leerlingen	Twee blokken in onderbouw vmbo	Twee projectperiodes van 8 weken één blokkur in LWOO-klassen
Aantal betrokken leraren	Ongeveer 50	Ongeveer 15-20	Twee (+ 6 leraren uit team op achtergrond)	Twee (In het begin ongeveer 10)
Tempo implementatie	In team bepaling inhoud/richting. Stuurgroep bewaakt kader. Leraar bepaalt tempo individueel	Na gezamenlijk besluit team alles in één keer om	Twee leraren in team van zes beginnen. Volgend jaar 2x2 leraren. Vervolgens 2x2x2. Olievlekwerking	LINC is één van de vele vernieuwingen op school
Betrokkenheid Fontys en Ontwikkelcentrum	Fontys zit in stuurgroep Scholing	Fontys op achtergrond Intensieve samenwerking Ontwikkelcentrum	Fontys op afroep beschikbaar	Fontys op achtergrond

### *Aanleiding invoering LINC*

De aanleiding voor LINC was op alle vier scholen de behoefte een meer activerende didactische werkvorm aan te bieden.

### *Invoeringsstrategie*

Op het Valuascollege zijn eerst alle belangstellende leraren geschoold in de LINC-gedachte. Uit deze groep zijn acht LINC-coaches opgeleid, opdat zij een voortrekkersrol bij de invoering vervullen. Ze verzorgen inmiddels de onderwijskundige middagen en begeleiden leraren bij LINC. De richting en inhoud van LINC wordt als team bepaald en de leraren bepalen het tempo. Een stuurgroep met vertegenwoordigers van de school en van Fontys heeft het proces begeleid.

OSG Nieuw Zuid is begonnen met het maken van geschikte opdrachten voor leerlingen en pas later is er het LINC-concept aan toegevoegd als theoretisch kader.

Op het Juniorcollege hanteert men de koppeltjesmethode. Men is begonnen met één koppeltje van twee enthousiaste leraren. Dit jaar vormen de twee leraren met twee nieuwe leraren twee nieuwe koppeltjes. Het jaar erop worden vier koppeltjes gevormd bestaande uit een ervaren (met LINC) en een nieuwe leraar. Op die manier wil men alle leraren enthousiast maken.

Op het Markland College is het initiatief en doorzettingsvermogen van enkele leraren doorslaggevend geweest bij de invoering van LINC.

### *Aantal uren LINC voor leerlingen*

Ook de omvang van het aantal uren dat door leraren met LINC-opdrachten wordt gewerkt verschilt. Op OSG Nieuw Zuid worden alle lessen, behalve de algemene vakken gymnastiek en Nederlands, ingevuld met LINC. Op het Juniorcollege Middellande wordt in leerjaar twee één blokkuur met LINC gewerkt. Op het Valuascollege is het aantal uren afhankelijk van de leraar. In sommige teams en secties wordt er vrij veel mee gewerkt, maar in andere minder. Op het Markland College wordt door twee leraren in de projectperiodes met opdrachten gewerkt.

### *Invoeringstempo*

Verder varieert ook het invoeringstempo per school. OSG Nieuw Zuid is na een proefperiode van één jaar en na gezamenlijke besluitvorming met alle ISK-leraren in één keer omgegaan. Het werken met LINC-opdrachten heeft men in één keer ingevoerd. Op het Valuascollege bepaalt de leraar binnen de kaders zelf of hij met LINC-opdrachten werkt of een LINC-pedagogiek. Met vallen en opstaan neemt de belangstelling voor LINC toe. Op het Markland College is het initiatief aan de

leraren gelaten. Aanvankelijk was er veel enthousiasme, maar inmiddels werken nog twee leraren met LINC-opdrachten. Het Juniorcollege Middellande wil geleidelijk met de koppeltjesmethode uitbreiding realiseren.

### *Inhoud opdrachten*

Uit de gesprekken blijkt dat leraren de LINC-opdrachten opnieuw maken. Juniorcollege Middellande wil de instructie voor de leerlingen scherper en duidelijker en maakt eigen opdrachten. Het Valuascollege maakt soms gebruik van de opdrachten-catalogus, maar maakt ook eigen nieuwe opdrachten of werkt met een eigen didactiek. De leraren van het Markland College hebben eigen opdrachten ontwikkeld waarbij ze zich hebben laten inspireren door de catalogus.

Kortom, dé LINC-methode bestaat niet. Elke school vult het op zijn eigen wijze in.



## Bijlage II Enquête

Aan de leraren die verbonden zijn aan de vier LINC-scholen is een korte internet-vragenlijst voorgelegd. Met de vragenlijst is de beleving van ruimte, autonomie, tevredenheid, zeggenschap en taakbelasting achterhaald. Belangrijke onderwerpen zijn:

- Ambities van leraar
- Eigen ervaringen met passie, beroepsgemeenschap, taken, eigenaarschap
- De situatie op school
- Achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht, functie, betrokkenheid bij LINC).

In totaal 42 leraren hebben de vragenlijst ingevuld. Van deze leraren hebben er 24 meer dan een jaar ervaring met LINC, tien één jaar en vijf leraren hebben nog geen ervaring met LINC. Van de leraren die ervaring hebben met LINC is 51 procent intensief betrokken en 49 procent niet zo betrokken. Het percentage mannen onder de respondenten is 51 procent. Negentig procent is leraar, 8 procent stafid en er is één schoolleider die de vragenlijst heeft ingevuld.

De resultaten zijn per aspect van de ruimte van de leraar in het rapport beschreven. Voorts is gekeken of er verschillen zijn tussen:

- mannen (n=18) en vrouwen (n=17)
- leraren jonger dan 50 jaar (n=20) en leraren vanaf 50 jaar (n= 17)
- leraren in talen (n=13), in exacte vakken (n=7) en leraren in zaakvakken (n=15)
- leraren die intensief (n=17) en leraren die minder intensief (n=18) bij LINC zijn betrokken.

### *Conclusie uit enquête*

Het zijn vooral vrouwen die zich het meest aangesproken voelen tot LINC. Mannen zijn minder intensief betrokken.

Het overdragen van het vak/beroep blijft de belangrijkste motivatiebron van leraren. Andere taken of rollen worden minder belangrijk gevonden.

Uit het resultaten blijkt dat leraren veel kracht aan zichzelf en aan de beroepsgemeenschap ontleen. De voorwaarden om dat op school tot uitdrukking te brengen, kunnen worden verbeterd.



## Literatuur

- Boom, W. de, & Wilt, M. de (2006). *Gebruikersgids LINC!* Fontys OSO. <http://www.ontwikkelcentrum.nl/linc>.
- Brink, G. van den, Jansen, T., & Pessers, D. (2005). *Beroeps(z)eer. Waarom Nederland niet goed werkt*. Amsterdam: Boom/SUN.
- Commissie Dijsselbloem (2008). *Tijd voor Onderwijs: Eindrapport van de Commissie Dijsselbloem in vogelvlucht*.
- Emst, A. van (2009) *Koop een auto op de sloop. Paradigmashift in het onderwijs*. Utrecht: APS.
- Gennip, H. van, G. Vrieze, (2008). *De ideale leraar*. Nijmegen: ITS.
- Jansen, T., Brink, G. van den, & Kole, J. (2009). *Beroepstrots. Een ongekende kracht*. Amsterdam: Boom/SUN.
- Ministerie van OCW (november 2007). *Actieplan LeerKracht van Nederland*. Beleidsreactie op het advies van de Commissie Leraren.
- Onderwijsraad (2003). *Leren in een kennissamenleving*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of innovations*. New York: Free Press.
- Sarason, Seymour Bernard (1990). *The predictable failure of educational reform: can we change course before it's too late?* San Francisco: Jossey-Bass.
- Sennett, R. (2008). *De ambachtsman. De mens als maker*. Amsterdam: Meulenhoff.
- Veen, K. van (2003). *Teachers' emotions in a context of reforms*. Proefschrift. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Waslander, S. (2007). *Leren over innoveren. Overzichtsstudie van wetenschappelijk onderzoek naar duurzaam vernieuwen in het voortgezet onderwijs*. Utrecht: In opdracht van VO-project Innovatie, Expeditie durven, delen, doen.
- Wilt, M. de, & Boom, W. de (2005). *De leraar als coach*. Uitgegeven in de reeks 'Cahiers speciale zorg in het onderwijs'. Apeldoorn: Garant.

## Noten

- 1 Sinds het schooljaar 2008-2009 is de betrokkenheid van scholen als volgt geregeld. Fontys biedt het werken met LINC aan scholen aan. Als een docententeam enthousiast is en de directie erachter staat, gaat de school abonnementsgeld betalen voor het LINC-netwerk, en krijgt daarvoor vanuit Fontys een aantal dagen directe ondersteuning, en een aantal 'netwerkdagen' waarin scholen ervaringen uitwisselen. Voorts krijgen de deelnemers toegang tot de opdrachtencatalogus.
- 2 Een technische suggestie op dit punt is de volgende. Er berust copyright op de opdrachten. Misschien is het raadzaam dit te vervangen door een 'Creative Commons'-licentie, waarbij de verplichting om de bron te vermelden blijft bestaan, maar het tegelijk mogelijk wordt voor gebruikers om zelf wijzigingen aan te brengen.
- 3 Deze opleiding wordt betaald vanuit de scholingsgelden van de school.
- 4 In het voortgezet onderwijs is in de CAO geen norm van 10 procent van de normjaartaak, zoals in het basisonderwijs, vastgelegd voor deskundigheidsbevordering.

## Ruimte van de leraar

Sinds 2005 participeren zeven vmbo-scholen aan het landelijk onderwijsvernieuwingstraject Leren in Nieuwe Contexten (LINC) van Fontys. LINC is te zien als een (virtuele) gemeenschap van leraren die gezamenlijk onderwijsmateriaal ontwikkelen (de opdrachtencatalogus), in het netwerk reflecteren op ervaringen en uitgangspunten en elkaar daarbij steunen. Kortom, LINC biedt leraren hulpmiddelen om hun ruimte vorm te geven. Onderwijsvernieuwing, zo blijkt telkens uit nationaal en internationaal onderzoek, slaagt alleen indien leraren de ruimte krijgen inhoud en tempo te bepalen.

We zijn op vier scholen van het netwerk gaan kijken:

- Valuascollege, Venlo
- OSG Nieuw Zuid, Rotterdam
- Juniorcollege Middellande, Rotterdam
- Markland College, Oudenbosch.

Voorts hebben we gesproken met begeleidingsdeskundigen. We hebben ons de volgende vragen gesteld:

- Is de professionele ruimte van leraren door deelname aan Leren in Nieuwe Contexten (LINC) toegenomen?
- Is hun autonomie, hun passie als gevolg van deelname aan LINC toegenomen?
- Doen ze hun werk met meer plezier?
- Hebben ze nieuwe rollen en taken ontwikkeld?
- Voelen ze zich meer 'eigenaar' van het proces?

Op basis van het onderzoek doen we aanbevelingen aan schoolleiding, leraren, onderwijsbegeleiding en lerarenopleidingen en aan de overheid.



KOHNSTAMM INSTITUUT



its