

## Juryrapport werkbeurs 2013

### Ontvangen voorstellen

1. Breeve, Annemarie van, geen titel (Wat doen onderwijsorganisaties zelf t.b.v. de ontwikkeling van hun medewerkers en wat levert dat op?)
2. Meent, Yvonne van de, Alle meesters master
3. Middelkoop, Daniël van, Verschil durven maken. Studiesucces en Diversiteit
4. Niemantsverdriet, Rob & Jaan van Aken, 'De leraar leert van... de leraar'

### Over de jurering

Op de site hebben we geschreven:

In eerste instantie ondersteunt (het Onderwijsfonds COCMA) mensen die zich naast hun werk in enigerlei vorm van deeltijd-hbo (eigenlijk was bedoeld deeltijd-tertiair) verder bekwamen in hun vak of in een nieuw vak. De journalistieke productie waarom het hier gaat, zou bijvoorbeeld hun ervaringen in beeld kunnen brengen, de omstandigheden en voorwaarden waaronder zij het moeten doen, de problemen die zij ondervinden enzovoorts. Te denken valt aan zulke uiteenlopende zaken als een beeld van ervaringen met de lerarenbeurs, portretten van stapelaars, het leren van docenten op de werkvloer of in beroepsverenigingen, of een analyse van oorzaken waardoor professionalisering soms (of vaak) niet van de grond komt.

In onze correspondentie n.a.v. een vraag kwamen we op de volgende precisering van de eisen:

- Een journalistieke productie zoals door ons bedoeld, is (a) oorspronkelijk, dus geen recycling van een bestaand verhaal, en (b) diepgravend, d.w.z. gebaseerd op eigen onderzoek of in elk geval veel bronnen en verder met scherpe vragen, en (c) mikt op een breed publiek (dus in beginsel komen artikelen voor een wetenschappelijk tijdschrift niet in aanmerking). (c).
- Een opgave vooraf van de kosten is niet nodig: wij beoordelen vooral op inhoud.
- Het is wel de bedoeling dat de inzender aangeeft in welk medium hij of zij een en ander gaat publiceren of denkt te gaan publiceren.

Over de vraag of de auteur een journalist moet zijn, hebben we ons tot dusverre niet uitgesproken.

### De inzendingen:

**1. Annemarie Breeve (freelance journalist en communicatieadviseur),** (Wat doen onderwijsorganisaties zelf t.b.v. de ontwikkeling van hun medewerkers en wat levert dat op?) **Louis Pregerkade 476, 3071 AZ Rotterdam, [annemariebreeve@hotmail.com](mailto:annemariebreeve@hotmail.com), 0618807029**

Onderwijsbesturen realiseren zich in toenemende mate welke kennis en capaciteiten er onder hun eigen medewerkers beschikbaar zijn. 'Zijn wij van het onderwijs niet ook van ons eigen onderwijs?' is de daarbij gestelde vraag. Steeds meer besturen richten een eigen huisacademie in, waar medewerkers kennis en vaardigheden kunnen halen en brengen. Dat geldt zowel voor kleinere als grotere besturen.

Wat doen organisaties die bekwaam zijn in onderwijs en opleiden om zelf hun medewerkers verder op te leiden en zich te laten ontwikkelen? En wat levert het op voor de individuele medewerker en voor de organisatie als geheel? Wat zijn de verschillen en overeenkomsten en werkt het of gaan mensen toch liever naar een opleiding buiten hun eigen organisatie?

**2. Yvonne van de Meent (freelance onderwijsjournalist), Alle meesters master?**  
**Zaagmolenkade 14 bis, 3515 AB Utrecht, T 030 – 273 05 87, M 06 – 12 76 32 22**  
**E [meent@journalistiekonderzoek.nl](mailto:meent@journalistiekonderzoek.nl)**  
**[www.journalistiekonderzoek.nl](http://www.journalistiekonderzoek.nl)**

Het onderwijsbeleid staat al tien jaar in het teken van de professionalisering van de docent. De kwaliteit van het onderwijs staat of valt immers met de kwaliteit van de man of vrouw voor de klas. Als Nederland mee wil blijven doen met de internationale top van kenniseconomieën, moeten Nederlandse docenten 'nog beter' worden. Hoe gaan we dat bereiken? Door het opleidingsniveau van leraren te verhogen. In landen met de beste onderwijsprestaties (Singapore, Finland) staan louter

academici voor de klas. Dus als we ervoor zorgen dat elke Nederlandse leraar een masterdiploma haalt, gaat het niveau van het onderwijs vanzelf omhoog. Gaat het om de onderzoeksvaardigheden en de extra vakkennis die je door het volgen van een masteropleiding opdoet? Of gaat het om pedagogisch-didactische vaardigheden als effectieve feedback geven en de kwaliteit van de instructie die je vooral in de onderwijspraktijk opdoet?

Met de werkbeurs zou ik graag willen onderzoeken of het vanzelf goed komt met ons onderwijs als alle meesters master worden. Door de uitkomsten van (internationaal) wetenschappelijk onderzoek naar de kenmerken van de goede leraar op een rij te zetten. En door te onderzoeken waar het streven naar meer masters voor de klas in de praktijk toe leidt.

### **3. Daniel van Middelkoop (onderzoeker, HvA / Lectoraat gGRM – CAREM), Verschil durven maken. Studiesucces en Diversiteit**

Werner Helmichstraat 12, 3553JX Utrecht, [d.van.middelkoop@hva.nl](mailto:d.van.middelkoop@hva.nl), 0627143101

Moeten docenten in het hoger onderwijs oog hebben voor en rekening houden met verschillen tussen studenten? In onze journalistieke productie staan deze vraag en de implicaties daarvan voor het Hoger Onderwijs centraal.

### **4. Rob Niemantsverdriet (fotograaf-filmmaker) & Jaan van Aken (schrijvend journalist-filmmaker), 'De leraar leert van... de leraar'**

Bolksbeekstraat 22, 3521 CS Utrecht, [mail@jaanvanaken.nl](mailto:mail@jaanvanaken.nl), 06-27303585

#### *Project*

Professionalisering is een belangrijk thema binnen het onderwijs, maar leraren hebben het druk en scholing komt daarbij soms in het gedrang. Laat staan dat docenten erin slagen contacten te onderhouden met collega's van andere scholen. Daarom zijn er nu 'Docentontwikkelteams'. Deze teams bestaan uit 5 tot 15 leraren van verschillende scholen voor voortgezet onderwijs. In een serie gezamenlijke bijeenkomsten gedurende het schooljaar wisselen zij ervaringen uit en leren ze van elkaar.

Doel: onderzoeken waarom leraren meedoen aan docentontwikkelteams en welke ontwikkeling dit teweegbrengt. Wat leren ze hiervan én van elkaar? Wat is de meerwaarde van zo'n team boven andere vormen van scholing? Wat levert het op voor het onderwijs? Hoe werken de teams, hoe verloopt een bijeenkomst? Wat is de rol van de deskundige van de universiteit?

Vorm: Een korte video, 10-15 minuten, voor internet. De film volgt twee docenten in hun ontwikkeling, in hun functioneren voor de klas en binnen de docentontwikkelteams. Tevens filmen we gedurende een schooljaar twee keer een bijeenkomst van een docentontwikkelteam bij een universiteit en interviewen we daar de aanwezigen. Eventueel kan een afgeleide hiervan een artikel voor een vakblad zijn.

Bronnen: De drie voornoemde universiteiten en een promotieonderzoek waaruit blijkt dat het leereffect van deze teams groot is.

#### **De jurering**

*Na bestudering van deze 4 goede voorstellen, waarvoor wij de indieners bedanken, bleven er 2 over die wij bovenaan plaatsten. Om te beoordelen welke het zou worden, leek het ons wijs de indieners uit te nodigen om kennis met ze te maken en nog enkele verduidelijkende vragen te stellen. Deze werkwijze van kennismaken past het Onderwijsfonds COCMA ook toe op alle buitenlandbeurzen. Zeer effectief om de goede kandidaten te selecteren.*

*Eerst de 2 gesprekken gevolgd door het slotoordeel. Het waren 2 zeer goede gesprekken. Beide inzendingen stegen in onze waardering. Dat was niet geheel wenselijk, we wilden er één om daar de werkbeurs aan te koppelen. Uiteindelijk hebben we besloten het bestuur van het Onderwijsfonds voor te stellen beide kandidaten een werkbeurs te geven. Niet: ze gaan de werkbeurs delen, maar beide indieners het volle pond. Daarnaast nog 2 argumenten: deze 2 voorstellen hebben complementariteit*

*en het is de eerste keer dat de werkbeurs uitgereikt wordt, dus is een extra stimulans van 2 beurzen ten behoeve van 2 publicaties best op zijn plaats.*

*Wie zijn nu de 2 uitgekozen indieners? Zij weten het inmiddels omdat zij weten dat ze in Utrecht met ons gesproken hebben.*

**Annemarie Breeve**

**Yvonne van de Meent.**

*De andere inzenders laten wij niet met lege handen vertrekken: zij krijgen een boekenbon voor de geleverde inzet.*