



Krachtgerichte professionele ontwikkeling van leraren in het primair onderwijs

VELON CONGRES 2015, Arnhem

Rosanne Zwart, Saskia Attema en Fred Korthagen



Universiteit Utrecht

Centrum voor Onderwijs en Leren

Hoe werkt het? En wat levert het op?

17 maanden – 6 scholen (PO) - 93 leraren

Variable	Instrument	Measurement moment	n (teachers)
Fulfillment of basic psychological needs	Questionnaire	Before and directly after the project had ended.	61
Self-efficacy in coaching others	Questionnaire	Before and directly after the project had ended.	61
Perceived learning outcomes	Semi-structured interview;	1) half-way through the project, 2) directly after and 3) six to eight months after the project had ended.	24 20 14
	Reflective report	Twice during the project (after each workshop-day).	14



Onderzoeksvragen

Welke leeropbrengsten rapporteren docenten voor zichzelf, de leerlingen en de school?

Op welke manier zijn deze uitkomsten terug te zien in de dagelijkse praktijk? (perceptie)

Neemt de ervaren competentie autonomie en betrokkenheid en self-efficacy toe na deelname aan het KvB-programma?

Rapporteren de docenten uitkomsten die betrekking hebben op meerdere lagen uit het Ui-model?



Professionele ontwikkeling...



- Repareermodel vs preventiemodel;
- Focus op kennis en vaardigheden vs focus op persoonlijke groei;
- Focus op organisatiedoelen vs focus op persoonlijke drijfveren.





“No educational reform has achieved success without teachers committing themselves to it; no school has improved without the commitment of teachers; and although some students learn despite their teachers, most learn because of them –not just because of what and how they teach, but because of who they are.”

(Day, Sammons, Stobart, Kington & Gu, 2007)

Vanuit positieve psychologie: beide

= niet (!) alleen maar positief zijn de hele dag..



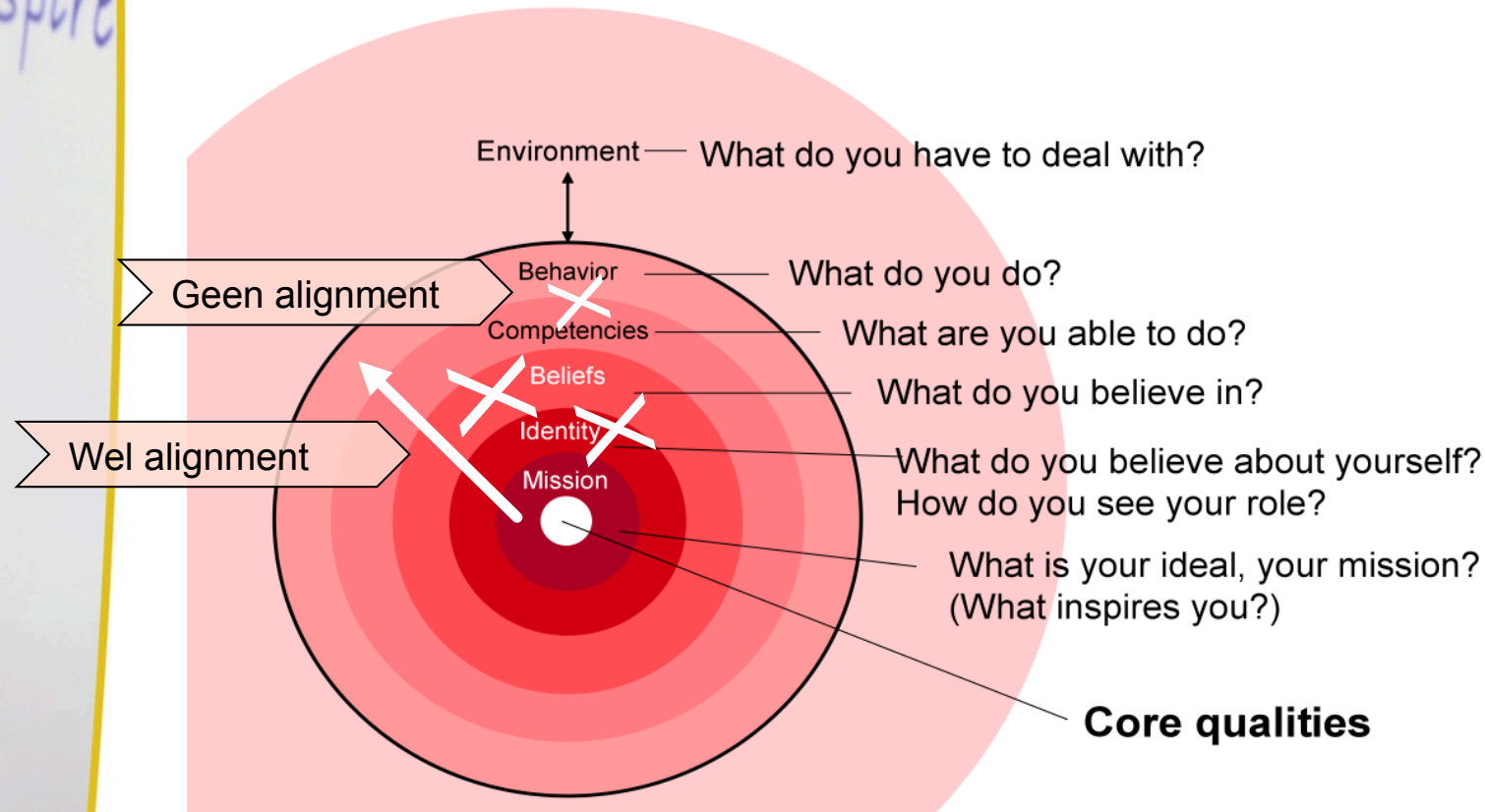
Vier onderliggende aannames:

Professioneel gedrag is effectief wanneer:

1. Er optimale verwevenheid is tussen cognitie, gedrag en emotie/attitude;
2. Men zich competent, autonoom en verbonden voelt;
3. Het gedrag in overeenstemming is met idealen en drijfveren en met eisen van de omgeving;
4. De kracht, het potentieel van mensen als uitgangspunt wordt genomen.



Het ui-model en alignment



Bij de krachtgerichte aanpak gaat het om het herkennen en omgaan met belemmerende overtuigingen opdat er weer alignment kan ontstaan.





Vier voorwaarden:

1. Bewust zijn dat er geen alignment is en op welk niveau;
2. Inzien dat je er zelf iets aan kan doen;
3. Weten op welke manier (bijv. kwaliteiten inzetten);
4. De consequenties kunnen/durven aanvaarden.



Dank!

Rosanne C. Zwart, Fred A.J. Korthagen &
Saskia Attema-Noordewier (2014):

A strength-based approach to teacher professional
development, *Professional Development in
Education*, DOI:
[10.1080/19415257.2014.919341](https://doi.org/10.1080/19415257.2014.919341)

