

# Praktijkvoorbeeld

## 'The Next Education Workforce': Inspiratie uit Arizona

*Lida Klaver en Symen van der Zee (Saxion Hogeschool)*

### Samenvatting

*Het programma 'The Next Education Workforce' van de Arizona State University (ASU) heeft als doel het leraarschap aantrekkelijker te maken en het leren van leerlingen te verbeteren. De kern van dit programma is teamteaching, waarbij het 'één-leraar-op-één-klas-model' wordt doorbroken. Een team van bijvoorbeeld een expertleraar, onderwijsassistent, leraar in opleiding en betrokken ouders is gezamenlijk verantwoordelijk voor het leren van een grotere groep leerlingen. Hierbij wordt steeds gekeken wat nodig is voor welke leerlingen en wie waar het beste voor ingezet kan worden. Naar aanleiding van hun bezoek aan Arizona, hebben drie schooldirecteuren en drie van onze collega's van de lerarenopleiding van Saxion hogeschool een reflectie geschreven, op de volgende vraag: "Wat kunnen lerarenopleiders leren van de ASU als het gaat om de aanpak van het lerarentekort?" Ook waren twee studenten van de lerarenopleiding basisonderwijs mee naar Arizona, waarmee we online in gesprek zijn gegaan over deze vraag. Hoewel de bezoekers aan de ASU ook met kritische vragen terugkwamen, bijvoorbeeld over verschillen in context, kwam in veel van de reflecties de intentie naar voren om teamteaching verder te verkennen en om ermee aan de slag te gaan. We concluderen uit de reflecties dat teamteaching kansen biedt voor het aantrekkelijker maken van het beroep van leraar en voor het terugdringen van het lerarentekort. Bovendien zou het kansengelijkheid kunnen stimuleren en ervoor kunnen zorgen dat leerlingen meer en beter leren. Hierbij is het wel belangrijk om op doordachte wijze invulling te geven aan teamteaching.*

### Inleiding

Om het lerarentekort aan te pakken wordt kritisch gekeken hoe het onderwijs op dit moment doorgaans georganiseerd wordt, met één leraar voor één klas. De Nederlandse Onderwijsraad (2023) adviseert in hun publicatie Schaarste schuurt om te verkennen hoe het onderwijs anders georganiseerd kan worden, waarbij bijvoorbeeld onderwijsassistenten en andere professionals ingezet worden. Daarnaast starten in Vlaanderen proeftuinen waarin geëxperimenteerd wordt met manieren om het lerarentekort terug te dringen en het beroep van leraar te herwaarderen (Weyts, 2023). De Verenigde Staten hebben ook al enige tijd te maken met een groeiend lerarentekort (Basile & Maddin, 2022). De Arizona State University (ASU) gaat deze uitdagingen te lijf met hun programma 'The Next Education Workforce'. Gegrond in de waarden rechtvaardigheid, gelijkheid,

diversiteit en inclusie, wordt met dit programma gewerkt aan beter onderwijs door teamteaching. Hierin wordt het één-leraar-op-één-klas-model doorbroken, waardoor de ASU het leraarschap aantrekkelijker wil maken en het leren van leerlingen wil verbeteren (Audrain, 2023). In dit artikel zullen we eerst uitleggen wat het Next Education Workforce programma inhoudt en beschrijven wat bekend is over teamteaching op basis van onderzoek. Vervolgens zullen we teamteaching beschouwen door de ogen van lerarenopleiders van Saxion hogeschool, schooldirecteuren/bestuurders en studenten van de lerarenopleiding basisonderwijs die in Arizona op bezoek zijn geweest.

### **The Next Education Workforce**

Teamteaching betekent dat een team gezamenlijk verantwoordelijkheid draagt voor het leren van een grotere groep leerlingen. Kenmerkend voor Next Education Workforce modellen zijn de vier rollen: educational leader (bijv. coördinator of schoolleider), professional educator (bijv. leraar), paraeducator (bijv. onderwijsassistent), en community educator (bijv. ouder) (Basile & Maddin, 2022). Zie Figuur 1. Onderscheid wordt gemaakt tussen het kernteam en het verlengde team. Het kernteam werkt op dagelijkse basis samen en plant en verzorgt het onderwijs voor de grotere groep leerlingen. Doorgaans bestaat het kernteam uit een ervaren leraar die de leiding neemt, een aantal beginnende leraren, onderwijsassistenten en stagiaires. In het kernteam heeft ieder zijn eigen expertise en wordt ervoor gezorgd dat expertises elkaar aanvullen. De ene leraar kan zich bijvoorbeeld toeleggen op het verzorgen van het onderwijs in de wereldoriënterende vakken, terwijl een ander de kunstzinnige vakken voor zijn rekening neemt. In de schil om het kernteam heen zitten bijvoorbeeld tutoren, administratief medewerkers, en maatschappelijk werkers. Leden van het verlengde team kunnen werkzaam zijn binnen meerdere teams en op meerdere scholen. Ook een nauwe samenwerking met de lokale gemeenschap (community) is kenmerkend voor de Next Education Workforce modellen. Dit betekent dat bijvoorbeeld betrokken ouders en vrijwilligers van lokale ondernemingen en organisaties een rol in het team kunnen vervullen, onder andere voor gastlessen of als tutor.

Steeds wordt gekeken wat nodig is voor welke leerlingen en wie waar het beste ingezet kan worden. De samenstelling van de teams, de inrichting van het

onderwijs en de samenwerking tussen alle betrokkenen is cruciaal voor het succes van teamteaching. Zoals Basile et al. (2023, p. 17) ook opmerken:

*“Simply putting educators on teams isn’t enough. Schools need to strategically build educator teams that distribute expertise so that the right educators are engaged in the right tasks at the right time to produce wildly better results for both students and the educator teams.”*

Voor meer informatie over het programma ‘The Next Education Workforce’, scan QR-code 1.



QR-code 1. The Next Education Workforce, <https://workforce.education.asu.edu/collection/framing>



Figuur 1. Rollen in 'The Next Education Workforce' modellen. Bron: "Teachers in Next Education Workforce™ models are more satisfied than teachers in traditional classroom models" door R. L. Audrain en C. Shaner (2022). <https://education.asu.edu/about/news/teachers-next-education-workforcetm-models-are-more-satisfied-teachers-traditional>

## Onderzoek naar Teamteaching

In Arizona is al enig onderzoek verricht naar de ervaringen van leraren met teamteaching en de effecten hiervan. Na een schooljaar werken in een team, bleek dat 148 deelnemende leraren gemiddeld meer positief aankeken tegen samenwerken met collega's en meer de voordelen zagen van een Next Education Workforce model (Audrain et al., 2023). Vragenlijstdata van 1418 leraren (waarvan 247 leraren werkten in een Next Education Workforce team), liet zien dat leraren die met het teamteaching model werkten meer tevreden waren over hun collega's en hun leerlingen dan leraren die niet met dit model werkten (Johns Hopkins University, 2022). Ook werkten ze meer samen met collega's en hadden ze meer interactie met leerlingen. Geen verschillen werden gevonden in bijvoorbeeld self-efficacy van leraren, hun commitment naar het leraarschap, en hun vijf-jaar-carrière-plan. Deze bevindingen sluiten min of meer aan bij de bredere kennisbasis over teamteaching. Op basis van de literatuurstudies van Meirsschaut en Ruys (2017), Draaisma et al. (2021) en Vermeulen et al. (2023) zijn mogelijke voordelen en nadelen van teamteaching en randvoorwaarden te formuleren, zoals weergegeven in Tabel 1.

---

## **Voordelen**

### Voor leerlingen

- *betere en snellere leerresultaten (lezen, schrijven, wiskunde, motorische vaardigheden)*
- *meer motivatie, betrokkenheid, aandacht, zelfwaarde en -vertrouwen en minder onaanvaardbaar gedrag*
- *rustigere klassfeer, beter en consistentere klassenmanagement*
- *hogere kwaliteit van lessen (rijker, gevarieerder, interessanter, innovatiever, andere instructiestrategieën, afstemming op behoeften en interesses)*
- *meer instructie in kleine groepjes, leraar-leerling interactie, en meer en snellere begeleiding*
- *meer aandacht voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften en continuïteit in instructie*
- *inclusie*
- *meer verschillende leraren (meer perspectieven en meer kans op aansluiting)*
- *samenwerking gemodeld zien*
- *makkelijkere overgang van basis- naar voortgezet onderwijs (bij teamteaching hiertussen)*

### Voor leraren

- *professionele ontwikkeling, leren van elkaar (over zichzelf, lesgeven, leerlingen, communicatie, samenwerking) en reflectieve dialoog*
- *betere samenwerking*
- *gevoel van steun en waardering (emotioneel en professioneel, 'wij' gevoel, minder geïsoleerd voelen)*
- *plezier en welbevinden*
- *minder werkdruk door specialisatie (efficiëntie)*
- *meer gelegenheid voor onderwijsvernieuwing*
- *meer eigenaarschap en meer zeggenschap over taken en rollen*
- *meer specialisatiemogelijkheden, loopbaanpaden en rollen*
- *minder nodig om een generalist te zijn, bezig kunnen zijn met je talenten*

### Voor de school

- *lerende gemeenschap*
  - *betrokkenheid van leraren op de organisatie*
  - *minder leraren nodig (bij uitval) door inzet ondersteunend personeel*
  - *langer inzetbare oudere leraren door taakverdeling*
-

## **Nadelen**

### *Voor leerlingen*

- *onduidelijk tot wie ze zich moeten richten*
- *minder individuele aandacht buiten de klas voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften of een andere taal en cultuur*
- *minder hechte vertrouwensband met leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften dan bij begeleiding buiten de klas*
- *soms te veel huiswerk*
- *aanpassing nodig als teamteaching stopt*
- *les van specialist (Engels) van te hoog niveau*
- *meer bevolkte en luidruchtige klas*

### *Voor leraren*

- *tijdsinvestering*
- *meer werkdruk rondom beleidsvormende en organisatorische taken*
- *spanningen tussen leraren (over instructieaanpak, visie, en verdelen van rollen, tijd en verantwoordelijkheden)*
- *verlies van individualiteit, autonomie en professionele identiteit*
- *minder diverse taken door specialisatie*
- *onzekerheid over alleen kunnen lesgeven indien nodig*
- *onzekerheid over meer diverse klassen*
- *onzekerder voelen met een collega in de klas*
- *bezorgdheid over verschillen in competenties tussen teamteachers*
- *bezorgdheid onder studenten over halveren van eigen oefentijd met lesgeven*

### *Voor de school*

- *aantal leerlingen per leraar lijkt niet minder*

---

## **Randvoorwaarden**

### *Leraren*

- *goede match tussen teamteachers (relatie gekenmerkt door openheid, vertrouwen, respect en gelijkwaardigheid; vertrouwen in de taakverdeling en ieders kwaliteiten)*
  - *verantwoordelijkheden delen*
  - *positieve houding ten opzichte van samenwerken*
  - *samenwerkingsvaardigheden, communicatievaardigheden en -strategieën*
  - *continue en effectieve dialoog over de lespraktijk, lesvoorbereiding, structuur van een les, klasregels, klassenmanagement en klasorganisatie*
  - *didactische kennis over teamteaching en leerlingen zelfstandig kunnen laten werken*
-

---

### **Organisatie en schoolleiding**

- *steun vanuit de schoolleiding, klimaat van vertrouwen en autonomie*
  - *vrije keuze voor teamteaching*
  - *duidelijke visie (op onderwijs, leren, inclusie, teamteaching, ieders inzet en waarde) en dialoog hierover*
  - *transparante, duidelijke rolafbakening- en verdeling en dialoog hierover*
  - *zicht op kwaliteiten en interesses van leraren*
  - *doordachte klassamenstelling*
  - *continuïteit in de samenwerking*
  - *professionaliserings- en doorgroeimogelijkheden*
  - *tijd en middelen voor planning, overleg, lesvoorbereiding en professionalisering*
  - *geschikte infrastructuur en middelen*
  - *lerend netwerk rond teamteaching*
- 

*Tabel 1. Mogelijke voor- en nadelen van teamteaching en randvoorwaarden op basis van literatuurstudies.*

Teamteaching is geen fonkelnieuw fenomeen in de Nederlandse en Vlaamse onderwijspraktijk. In Nederland is in het basisonderwijs ervaring opgedaan met teamteaching in het TOM-project (Teamonderwijs Op Maat) en tussen 2011 en 2015 werd vervolgens op meer onderzoeksmatige wijze geëxperimenteerd met teamteaching in het kader van de InnovatieImpuls Onderwijs (Kennisrotonde, 2017). Op 61 scholen startte toen het Slimfit experiment, waarin groepsoverstijgend onderwijs en differentiatie vorm kreeg in de vorm van unitonderwijs (Heyma et al., 2015; 2016; Snoek et al., 2014). In Vlaanderen hebben tussen 2014 en 2018 meer dan 130 Vlaamse scholen geëxperimenteerd met teamteaching in het project Scholen Slim Organiseren (Lamberts, 2018). Andere studies in de praktijk betreffen met name casestudies (Draaisma et al., 2021; Meirsschaut & Ruys, 2018; Nijenkamp et al., 2022; Van den Berg et al., 2019). Gezien het lerarentekort is het interessant dat Nijenkamp et al. (2022) concluderen dat het anders organiseren van onderwijs het mogelijk maakt om flexibeler om te kunnen gaan met personeelstekorten. Ook Lamberts (2018) ziet dat scholen die aan de slag gaan met teamteaching veerkrachtiger en wendbaarder worden om contextveranderingen het hoofd te bieden. Deze mogelijk grotere flexibiliteit wordt bevestigd door de bevindingen uit literatuurstudies (zie Tabel 1), maar succesvol teamteaching kent ook vele randvoorwaarden.

Zo constateren Nijenkamp et al. ook dat de 'oude' kijk op het beroep van leraar vaak nog het vertrekpunt blijft en dat anders georganiseerd onderwijs ook om andere kennis en vaardigheden van leraren vraagt. Hierin is een duidelijke rol voor lerarenopleiders weggelegd, waarbij we kunnen leren van de ASU. Anders organiseren van onderwijs vraagt ook om anders opleiden.

### **Op Bezoek in Arizona**

Eind maart tot en met begin april 2023 zijn tien lerarenopleiders van Saxion hogeschool, zeven schooldirecteuren/bestuurders uit het netwerk van scholen waarmee Saxion samenwerkt, en twee studenten van de lerarenopleiding basisonderwijs in Arizona op bezoek geweest. Zij kregen college van Brent Maddin, Ann Nielsen en Carole Basile, de grondleggers en drijvende krachten achter het Next Education Workforce programma. Ook spraken ze met lerarenopleiders, gingen op bezoek bij een opleidingsschool en spraken met studenten. Wij hebben hen gevraagd om te reflecteren op de volgende vraag: "Wat kunnen lerarenopleiders leren van de ASU als het gaat om de aanpak van het lerarentekort?" In deze bijdrage worden de reflecties van het reisgezelschap gedeeld.

In reactie op onze uitvraag zijn schriftelijke reflecties ontvangen van drie schooldirecteuren (Elmi Broekhof, Marleen Huitink en Marina van Meel) en drie collega's van de lerarenopleiding van Saxion (Paul Hilferink, Suzan Koning en Henny Oude Maatman). De reflecties wisselden in lengte tussen een half en twee A4. Met de twee studenten (Giel Ernst en Bas van der Laan) heeft online een gesprek plaatsgevonden van ongeveer een uur. Met toestemming worden ze hier bij naam genoemd. Dit artikel hebben ze ook voorafgaand aan de review en publicatie gezien en ze zijn toen akkoord gegaan met de inhoud.

Het Next Education Workforce programma gaat over meer dan teamteaching, maar gezien het thema van dit nummer van het Tijdschrift voor Lerarenopleiders, de aanpak van het lerarentekort, willen we de aandacht richten op twee veelvoorkomende onderwerpen in de reflecties: teamteaching maakt het lerarenberoep aantrekkelijker en teamteaching biedt professionaliseringsmogelijkheden. Daarnaast gaan we in op wat teamteaching voor leerlingen kan betekenen en wat nodig is wanneer een lerarenopleiding of school aan de slag wil met teamteaching.



## Contextverschillen

Alvorens verder in te gaan op de bevindingen met betrekking tot teamteaching, is het belangrijk iets meer uitleg te geven over het onderwijs in Arizona en de lerarenopleiding aldaar. Zoals de studenten en lerarenopleiders benadrukken, is het belangrijk om te beseffen dat de context in Arizona anders is dan in Nederland. In de reflecties worden meerdere contextverschillen benoemd. Dit zijn dus subjectieve observaties, van één of meer respondenten.

Arizona ligt in de woestijn en scholen hebben daar geen ramen. Leerlingen zitten op de grond en lijken vrijer te kunnen bewegen in een lokaal. Iedereen werkt daar fulltime, terwijl in Nederland veel parttimers zijn. Ook wordt genoemd dat werkgevers buiten het onderwijs hun werknemers daar meer stimuleren om betrokken te zijn bij het onderwijs dan in Nederland. De lerarenopleiding is ook anders. Waar de lerarenopleiding van de ASU gelieerd is aan een universiteit en zo'n 7000 studenten telt, heeft de lerarenopleiding basisonderwijs van Saxion 'maar' rond de 1350 studenten. Stages zien er ook anders uit. In Nederland lopen studenten veel meer en al eerder stage, waarbij ze sneller verantwoordelijkheden krijgen. In Arizona gaan studenten, na vooral te hebben geobserveerd, pas in hun vierde jaar lesgeven. Bovendien lopen leerlingen uit het voortgezet onderwijs ook stages in het basisonderwijs. Deze verschillen in context zijn belangrijk om mee te nemen in het nadenken over wat het Next Education Workforce programma kan betekenen voor het onderwijs in Nederland.

## Aantrekkelijk beroep

In de reflecties wordt het gangbare onderwijsmodel in Nederland regelmatig vergeleken met teamteaching modellen en wordt ingegaan op wat teamteaching betekent voor het lerarenberoep. Marleen legt uit waarom het beroep van leerkracht in het huidige model volgens haar niet aantrekkelijk genoeg is. In het huidige model werken leerkrachten basisonderwijs in principe alleen in hun groep, met alle verantwoordelijkheden die daarbij horen. Hierbij moeten ze over alle vakken evenveel weten, over alle vakken even enthousiast zijn en even kundig zijn in het verzorgen van onderwijs voor alle vakken. Daarbij is er (doorgaans) geen mogelijkheid om te sparren met collega's die met dezelfde leerlingen werken, zijn er weinig loopbaanmogelijkheden en is er weinig loopbaandiversiteit binnen de basisschool. Ze geeft aan: "Bij de ASU zijn de

antwoorden op de vraag waarom het vak niet aantrekkelijk is uitgangspunt geweest voor de ingezette verandering van het onderwijssysteem.”

In het merendeel van de reflecties komt duidelijk het idee naar voren dat teamteaching het beroep aantrekkelijker kan maken. Het werken in teamverband zorgt voor gedeelde en gespreide verantwoordelijkheid, saamhorigheidsgevoel, verbondenheid en meer werkvreugde. Dit zorgt ervoor dat teamleden ook minder snel vertrekken. Doordat er ruimte is voor eigen expertises en passies, “kan iedere leerkracht in zijn kracht komen te staan” (Marina). De rol van educational leader en specialisatie biedt bovendien doorgroeimogelijkheden. Ook dit kan het beroep aantrekkelijker maken. De community educators (zoals tutores uit het voortgezet onderwijs of ouders) komen bovendien in aanraking met het beroep van leraar, waardoor zij enthousiast zouden kunnen worden voor het leraarschap of voor een opleiding tot onderwijsassistent.

### **Leren op de werkvloer**

Uit de reflecties blijkt dat studenten en startende leraren door teamteaching meer direct contact kunnen hebben met hun collega's. Door de samenwerking en het gebruik van gezamenlijke ruimtes is er tijdens de lesdag mogelijkheid om te overleggen en te leren van collega's. Elmi verwacht dat vroege uitval van leraren hierdoor soms kan worden voorkomen. Zoals student Bas aangeeft: “Je rolt met je collega's door je loopbaan.” Hij denkt meer te zullen leren als hij als startende leerkracht in een team gaat werken, dan dat hij alleen voor de klas gaat staan. Tijdens stages ziet hij nog een voordeel. Studenten zijn niet afhankelijk van die ene stagebegeleider. Stel een student heeft geen klik met een begeleider, dan zijn er in het team nog andere leerkrachten met wie de student bepaalde gesprekken wél goed zou kunnen voeren.

### **Beter en flexibeler onderwijs**

In alle reflecties wordt teamteaching ook gezien als een manier om het onderwijs te verbeteren en in vier van de reflecties wordt hierbij het verbeteren van kansen of kansengelijkheid genoemd. De link tussen teamteaching en de kwaliteit van onderwijs wordt veelal gelegd vanuit de kracht van een (divers) team. De quote “wrapping adults around kids” vat dit idee mooi samen, volgens Marina. Doordat met een team gewerkt wordt, zijn leerlingen niet afhankelijk van één leerkracht.

Ze kunnen profiteren van de kennis en talenten van verschillende leraren. Specialisten dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Daarbij kunnen leerlingen een band opbouwen met meerdere leraren en kunnen ze bij meerdere leraren terecht. Bovendien kan beter aangesloten worden bij de leerbehoefte van leerlingen, doordat een team beter zicht heeft op het welbevinden en het leren van leerlingen.

Volgens de studenten en twee van de lerarenopleiders maakt het werken in teamverband ook meer gepersonaliseerd en doelgericht onderwijs mogelijk. Het team kan het onderwijs zo organiseren dat leerlingen optimaal gegroepeerd worden. Volgens een van de schooldirecteuren maakt dit het onderwijs ook flexibeler bij tijdelijke uitval van een leraar. Dan worden de leerlingen tijdelijk anders gegroepeerd en kunnen de overige teamleden zo de uitval opvangen. Meer individuele instructie en inoefening kan daarnaast mogelijk worden gemaakt door de inzet van vrijwilligers, zoals ouders en leerlingen uit het voortgezet onderwijs, die de rol van tutor kunnen vervullen.

Door de inzet van community educators (bijv. ouders) bij het verzorgen van onderwijs, kan bovendien gezorgd worden dat het leren betekenisvol wordt. Marina geeft hier een voorbeeld van: *“Een betoog schrijven is een niet-functionele opdracht. Maar wat als een vader, die advocaat is, komt vertellen over een rechtszaak en het betoog vervolgens moet aansluiten bij deze case? Dan gaat het ineens leven voor de kinderen.”* Daarbij benadrukt Paul dat een sterke verbinding met de gemeenschap bijdraagt aan een sense of belonging. Leerlingen kunnen zo ervaren dat zij onderdeel uitmaken van een gemeenschap. Henny benadrukt dat het in het Next Education Workforce programma dus om veel meer gaat dan alleen maar teamteaching. Hij stelt: *“Misschien moeten we dan wel zeggen dat we niet anders willen organiseren maar anders willen kijken.”*

### **Wat is nodig van de leraren(opleiding)?**

De grote vraag met het oog op het lerarentekort is natuurlijk of door teamteaching minder leraren nodig zijn. Giel noemt dit een misconceptie. Er zijn niet minder leraren nodig, maar er kan sprake zijn van een ander pakket leraren. Henny legt dit als volgt uit: *“Leraren afzonderlijk hoeven niet alle competenties te hebben om in elk vak, in het interpersoonlijke of organisatorische aspect goed te zijn. Een team moet dat wel hebben.”* Giel benadrukt echter dat je nog wel alle vakken moet kunnen geven, maar geen specialist hoeft te zijn in alle vakken. Hij

legt uit dat je met teamteaching namelijk nog wel alle vakken onderwijst, al is het soms maar aan een klein groepje leerlingen.

Op de vraag wat teamteaching vraagt van leraren, worden met name samenwerkingsvaardigheden genoemd. Leraren moeten teamplayers zijn die zicht hebben op de dynamiek binnen het team, goed kunnen organiseren, communiceren, samenwerken en hulp vragen. Hun mindset moet zo zijn dat ze openstaan voor feedback, expertise willen opbouwen, flexibel en nieuwsgierig zijn en het belang zien van samenwerken.

Wanneer lerarenopleidingen studenten willen voorbereiden op teamteaching, zouden studenten ook enige achtergrondinformatie over teamteaching aangeboden moeten krijgen tijdens hun opleiding. Volgens Bas en Marina zou de lerarenopleiding dan idealiter zelf ook de omslag maken naar teamteaching. Studenten kunnen teamteaching dan gemodeld zien door hun lerarenopleiders. De diversiteit en specialismen die nodig zijn in een team leraren, betekenen bovendien dat lerarenopleidingen deze specialisatie dienen te faciliteren.

### **Wat is nodig op een school?**

Wanneer een school aan de slag wil met teamteaching, raden Bas en Paul aan om te starten met de mensen binnen een school die hiervoor gemotiveerd zijn. Vertrouwen en geloof in teamteaching is hierbij heel belangrijk. Paul stelt: *“Wat ik heel mooi vind: de snelheid van de ontwikkeling is afhankelijk van het vertrouwen van de betrokkenen.”*

Tenslotte zijn er de zaken die teamteaching mogelijk en succesvol maken. Met name Elmi benadrukt dit in haar reflectie. Ten eerste noemt ze facilitering van voorbereidingstijd in de opstartfase. Ten tweede noemt ze ruimte en betrokkenheid van partijen zoals het ministerie, de inspectie, PO-raad, HRM en wetenschappers. Hierbij benadrukt ze het belang van goede communicatie, een duidelijk plan en vertrouwen. Ten derde noemt ze dat data-gestuurd werken belangrijk is voor het succesvol implementeren en evalueren van teamteaching. Bas benoemt de waarde van nauw contact tussen scholen en experts op het gebied van teamteaching (zoals de ASU), omdat dit de mogelijkheid biedt om samen te werken aan het oplossen van de problemen waar een school tegenaan kan lopen. Bas en Paul noemen bovendien dat teamteaching consequenties kan hebben voor de schoolinrichting. In Arizona is bij een school die al wat langer bezig was met teamteaching én daar de middelen voor had, gezien dat het

gebouw er volledig op was aangepast, met een tot lokaal omgebouwde schoolhal, hoeken voor instructie en een stilteruimte. Paul benoemt ook nog dat teamteaching vraagt om een goed doordacht rooster. Er moet nagedacht worden over wie wat doet en wie op welk moment waar is.

### **Kritische vragen**

Hoewel in veel van de reflecties de intentie om teamteaching verder te verkennen en ermee aan de slag te willen naar voren kwam, hadden de bezoekers van Arizona ook kritische vragen over teamteaching en het Next Education Workforce programma. Hoe werkt teamteaching bijvoorbeeld in de Nederlandse context, met vooral parttimers? Hoe verhouden Next Education Workforce modellen zich tot bestaande aanpakken in Nederland zoals co-teaching, unitonderwijs en een teamgecentreerde arbeidsorganisatie? Wat zijn de mitsen, maren en manco's van de Next Education Workforce modellen? Hoe kan teamteaching doordacht worden ingevoerd? Welke mogelijkheden bieden nieuwe adaptieve leertechnologieën voor teamteaching? Hoe werkt teamteaching in het contact met ouders? Ook voor de lerarenopleiding levert teamteaching de nodige vraagstukken op. Hoe kunnen studenten bijvoorbeeld adequaat voorbereid worden op het werken in teamverband? Zou iedereen opgeleid moeten worden om binnen een team te kunnen werken? Wat zijn dan precies de 'nieuwe' competenties die aangeleerd en geoefend moeten worden?

### **Conclusie**

De Next Education Workforce modellen bieden volgens het reisgezelschap kansen voor de Nederlandse context en een mogelijk antwoord op de uitdagingen waar het Nederlandse onderwijs voor staat. Het biedt kansen voor het aantrekkelijker maken van het lerarenberoep, het terugdringen van het lerarentekort, het stimuleren van kansengelijkheid, en het vermeerderen en verbeteren van het leren van leerlingen. Tegelijkertijd is het geen 'magic bullet' en biedt het geen garantie tot succes. Contexten verschillen en met die verschillen moet rekening worden gehouden. Alleen wanneer op doordachte wijze invulling wordt gegeven aan teamteaching en door een team werkelijk gezamenlijk wordt gewerkt aan hoogwaardig onderwijs, zal het een gunstige uitwerking hebben op zowel de leerlingen als leraren. Scholen in Arizona passen teamteaching dan ook op zeer diverse wijzen toe. Om een indruk te krijgen van

hoe scholen in Arizona werken met The Next Education Workforce en hoe verschillend ze er invulling aan geven, scan QR-code 2.



QR-code 2. Voorbeeldscholen in Arizona, <https://workforce.education.asu.edu/resources/school-spotlights>

Daarbij is het vanuit het perspectief van de lerarenopleidingen interessant om te verkennen welke mogelijkheden teamteaching modellen bieden voor de organisatie van stages en de begeleiding van stagiaires. Hargrove et al. (2023) beschrijven bijvoorbeeld een model waarin een team bestaat uit meerdere studenten en een lead teacher. De studenten zorgen samen voor het onderwijs in twee klassen en worden hierbij begeleid door één lead teacher.

Ten slotte heeft de implementatie van teamteaching modellen ook consequenties voor de lerarenopleiding, zoals ook blijkt uit de reflecties. Basile en Maddin (2022) beschrijven hiervoor duidelijke adviezen. Hoewel Basile en Maddin hun adviezen schrijven voor de Amerikaanse context en de bezoekers aan Arizona contextverschillen opmerken, lijken deze adviezen ook voor de Nederlandse en Vlaamse context te kunnen gelden. Om op scholen teams met gespreide expertise te kunnen vormen, is het volgens hen nodig dat in de lerarenopleiding specialisatie mogelijk is en lerarenopleidingen toegankelijk zijn voor mensen met verschillende achtergronden. Vervolgens moet professionalisering betekenisvol zijn, geen 'tick-the-box' voor een hogere salarisschaal. Tegelijkertijd moeten er doorgroeimogelijkheden zijn waarbij leraren leraren blijven, maar wel meer beloond kunnen worden. Ten slotte moeten lerarenopleidingen leraren voorbereiden op het werken in teams, door hen dit tijdens stages al te laten ervaren en hen over teamteaching modellen te leren. Dit betekent ook dat studenten kunnen leren van meerdere mentoren, niet slechts van één. In de lerarenopleidingen in Nederland en Vlaanderen zien we dat deze adviezen al in meer of mindere mate aandacht krijgen. Nieuw is het werken aan deze adviezen met het oog op teamteaching.

Komend jaar wordt de samenwerking tussen de ASU, Saxion en de scholen uit de partnerschappen gecontinueerd en geïntensiveerd. De eerste scholen starten met het anders inrichten van het onderwijs, waarbij vanuit de waartoe-vraag wordt toegewerkt naar de hoe-vraag. De lerarenopleiding gaat verkennen hoe studenten die op teamteaching-scholen stagelopen voorbereid kunnen worden en adequaat begeleid kunnen worden om te floreren in een context van teamteaching. Vanuit het lectoraat Vernieuwend Onderwijs zal in samenspraak met de Amerikaanse onderzoekers aanpalend onderzoek worden verricht naar het proces van de scholen en worden de ervaringen en opbrengsten met teamteaching in kaart gebracht. De behoefte aan dergelijk onderzoek is groot. Zoals Basile et al. (2023, p. 107) ook aangeven: *"Now, we need more research about how these models are built, how they function, and whether the benefits we believe, based on current literature, hold true in practice."*

## Auteurs

**Lida Klaver** is onderzoeker bij het lectoraat Vernieuwend Onderwijs van Saxion hogeschool. Met haar promotieonderzoek over betrokkenheid van leerlingen bij maatschappelijke vraagstukken specialiseert ze zich in burgerschapsonderwijs. Daarnaast onderzoekt ze onder andere het anders organiseren van onderwijs. Een dag in de week werkt ze als leerkracht bij Jenaplanschool Zonnewereld.

[l.t.klaver@saxion.nl](mailto:l.t.klaver@saxion.nl)

**Symen van der Zee** is lector Vernieuwend Onderwijs bij Saxion. Samen met de onderzoeksgroep richt hij zich op het anders organiseren van onderwijs en doelbewust inzetten van technologie. Doel van het onderzoek is bijdragen aan de grote onderwijsvraagstukken van vandaag de dag, zoals het lerarentekort en kansenongelijkheid.

[s.vanderzee@saxion.nl](mailto:s.vanderzee@saxion.nl)

*Met dank aan: Arizona State University, Elmi Broekhof (directeur basisschool Paus Joannes, stichting KOE), Marleen Huitink (directeur basisschool Bonifatius, stichting KOE), Marina van Meel (locatiedirecteur obs Wiene, stichting OPO Hof van Twente), studenten Giel Ernst en Bas van der Laan, en onze collega's van Saxion Paul Hilferink, Suzan Koning, en Henny Oude Maatman.*



## Referenties

Audrain, R. L. (2023). *Looking backward, inward, and forward: The genealogy of, and conceptual and empirical evidence for, the Next Education Workforce* [PhD Thesis, Arizona State University]. <https://keep.lib.asu.edu/items/187337>

Audrain, R. L., Ruiz, E. A., Maresso Wyatt, L. G., Nailor, N., & Weinberg, A. E. (2023). Sustaining teachers through collaboration and autonomy: Outcomes of a professional development experience. *The New Educator*, 19(2), 121–145. <https://doi.org/10.1080/1547688X.2023.2203202>

Audrain, R. L., & Shaner, C. (2023, August 17). *Teachers in Next Education Workforce™ models are more satisfied than teachers in traditional classroom models*. <https://education.asu.edu/about/news/teachers-next-education-workforcetm-models-are-more-satisfied-teachers-traditional>

Basile, C. G., & Maddin, B. W. (2022). *The Next Education Workforce: Team-based staffing models can make schools work better for both learners and educators*. American Enterprise Institute. <https://www.aei.org/research-products/report/the-next-education-workforce-team-based-staffing-models-can-make-schools-work-better-for-both-learners-and-educators/>

Basile, C., Maddin, B., & Audrain, L. (2023). *The Next Education Workforce. How team-based staffing models can support equity and improve learning outcomes*. Rowman & Littlefield.

Draaisma, A., Woldman, N., Runhaar, P., Den Brok, P., Van Woerkom, M., Claessens, L., & Lucas, F. (2021). *Anders organiseren in primair onderwijsteams: Een zoektocht naar minder werkdruk en meer werkgeluk*. Wageningen University & Research. <https://doi.org/10.18174/544885>

Hargrove, B., Flesher, C., Thompson, N. L., & Basile, C. G. (2023). Redesigning school staffing models through team-based residencies. In L. M. Gomez, M. Biag, D. G. Imig, R. Hitz, & S. Tozer (Eds.), *Improving America's schools together: How district-university partnerships and continuous improvement can transform education* (pp. 149–173). Rowman & Littlefield. [https://books.google.nl/books?id=i2C5EAAAQBAJ&hl=nl&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.nl/books?id=i2C5EAAAQBAJ&hl=nl&source=gbs_navlinks_s)

Heyma, A., Bisschop, P., Van den Berg, E., Wartenbergh-Cras, F., Kurver, B., & Muskens, M. (2016). *Effectmeting InnovatieImpuls Onderwijs: Epiloog*. SEO Economisch Onderzoek. <https://www.innovatieimpulsonderwijs.nl/wp-content/uploads/2015/04/2016-24-Effectmeting-InnovatieImpuls-Onderwijs.pdf>



- Heyma, A., Bisschop, P., Van den Berg, E., Wartenbergh-Cras, F., Kurver, B., Muskens, M., & Spanjers, I. (2015). *Effectmeting InnovatieImpuls Onderwijs: Eindrapport*. SEO Economisch Onderzoek. [https://www.innovatieimpulsonderwijs.nl/wp-content/uploads/2015/06/Eindrapport\\_Effectmeting\\_InnovatieImpuls\\_Onderwijs.pdf](https://www.innovatieimpulsonderwijs.nl/wp-content/uploads/2015/06/Eindrapport_Effectmeting_InnovatieImpuls_Onderwijs.pdf)
- Johns Hopkins University. (2022). *Results from the year one survey of Next Education Workforce teachers*. <https://workforce.education.asu.edu/resource/results-from-the-year-one-survey-of-next-education-workforce-teachers>
- Kennisrotonde. (2017). *Zijn er verschillen in leeropbrengsten en de ontwikkeling van leerlingen in unitonderwijs ten opzichte van klassikaal onderwijs? (KR. 241)*. <https://www.kennisrotonde.nl/vraag-en-antwoord/unitonderwijs-versus-klassikaal-onderwijs>
- Lamberts, M. (2018). *Scholen anders organiseren—Samenvatting*. HIVA - KU Leuven. <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/nieuwsitems/scholen-anders-organiseren-naar-meer-samenwerking-en-gedeelde-verantwoordelijkheden>
- Meirsschaut, M., & Ruys, I. (2017). *Teamteaching: Wat, waarom, hoe en met welke resultaten? Een verkenning van de literatuur*. Steunpunt Onderwijs Onderzoek. <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/project/429>
- Meirsschaut, M. & Ruys, I. (2018). *Teamteaching: beweegredenen, randvoorwaarden en implicaties voor leerlingen, leraren en hun school. Onderzoeksrapport meervoudige gevalstudie naar teamteaching in het Vlaamse basisonderwijs*. Steunpunt Onderwijsonderzoek. <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/project/429>
- Next Education Workforce (z.j.). *Teams of educators with distributed expertise*. <https://workforce.education.asu.edu/collection/framing>
- Nijenkamp, R., Van der Baan, A.-L., Dijk, M., & Kerkvliet, M. (2022). *Van “Ik en de klas” naar “Wij en de school”: Hoe anders organiseren een bijdrage kan leveren aan het lerarentekort in het primair onderwijs, lessons learned in de praktijk*. Hanzehogeschool Groningen. <https://www.schoolpleinnoord.nl/kennisbank/11-regionale-samenwerkingen/12-regionaal-aanpak-personeelstekort/137-van-ik-en-de-klas-naar-wij-en-de-school>

Onderwijsraad (2023). *Schaarste schuurt*.

<https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2023/06/29/schaarste-schuurt>

Snoek, M., Sligte, H., Eck, E. van, Schriemer, M., & Emmelot, Y. (2014). *Impulsen voor vernieuw(en)d onderwijs: Eindrapport kwalitatief onderzoek InnovatieImpuls Onderwijs*. Kohnstamm Instituut.

<https://kohnstamminstituut.nl/rapport/impulsen-voor-vernieuwend-onderwijs/>

Van den Berg, D., Boogaard, M., Heemskerk, Irma, Jettinghoff, K., Scheeren, J., & Schenke, W. (2019). *Anders organiseren? Teamwork! Verkenning naar de personele gevolgen van anders organiseren in het voortgezet onderwijs*. VOION.

<https://www.benweyts.be/experimenten-lerarentekort>

Vermeulen, J., Wisse, R., & Van der Aa, R. (2023). *Anders organiseren in het voortgezet onderwijs*. Voion. <https://www.voion.nl/publicaties/anders-organiseren-in-het-voortgezet-onderwijs/>

Weyts, B. (2023). *216 scholen experimenteren in de strijd tegen het lerarentekort*.

<https://www.benweyts.be/experimenten-lerarentekort>