

We zijn samen Opleidingsschool
waarin we dienstbaar zijn aan christelijk-reformatorisch onderwijs
door
goed werk te leveren,
samen te ontdekken wat dat betekent
en elkaar te ondersteunen
op grond van
vakbekwaamheid en een professionele identiteit
vanuit christelijke perspectief
en
daarin met elkaar te groeien
in een cultuur
die we steeds meer ontwikkelingsgericht en kwaliteitsgericht maken
in afhankelijkheid van de hulp en de zegen van de Heere,
tot eer van Hem.



Inhoud

Inleiding.....	3
Deel 1 De Opleidingsschool	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Missie, visie en doelen.....	5
1.3 Visie op het beroep	9
1.4 Visie op leren	10
1.5 Visie op opleiden	15
Deel 2 Opleidingsplan.....	18
2.1 Inleiding	18
2.2 Visie en ambitie.....	18
2.3 Didactisch concept	19
2.4 Opleidingsprogramma	20
2.5 Instroom	32
2.6 Organisatie en personeel	34
Deel 3 Professionaliseringsplan.....	37
3.1 Inleiding	37
3.2 Visie en ambities	37
3.3 Professionaliseringsactiviteiten	39
3.4 Plannen	46
Deel 4 Kwaliteitsontwikkelingsplan.....	49
4.1 Inleiding	49
4.2 Visie.....	49
4.3 Instrumenten en activiteiten	51
Literatuur.....	60
Bijlage 1 Organisatiestructuur van de Opleidingsschool	61
Bijlage 2 Idealen van de Opleidingsschool	62
Bijlage 3 Beroepsprofiel uitwerking in kernen.....	67
Bijlage 4 Wat vinden aanstaande leraren van de opleiding? (verslag).....	71
Bijlage 5 Overzicht toetsing en aanbod jaar 1	76
Bijlage 6 Rollen, taken en verantwoordelijkheden bij toetsing in de Opleidingsschool	78
Bijlage 7 Samen opleiden – informatie voor basisscholen – juni 2018	84
Begrippenlijst	86



Inleiding

Goed werk in samenspel

Dit document gaat over de visie van waaruit en de wijze waarop de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling haar rol in reformatorisch-christelijk onderwijs vervult en wil vervullen. Dit doet zij als opleider van (aanstaande) leraren tot uiteindelijk excellente leraren, die ook een rol in de eigen basisschool kunnen vervullen als werkplekbegeleider of schoolopleider. Door samen te praktiseren, samen te onderzoeken en samen te creëren staat de Opleidingsschool voor kwaliteit.

De titel van dit beleidsdocument 'Goed werk in samenspel' is weloverwogen gekozen. Het drukt ten eerste uit dat het de Opleidingsschool om goed werk te doen is, zoals ook in de missie en visie verwoord is. Goed werk is werk dat tot eer is van God, dat goed doet en dat van hoge kwaliteit is. Goed bijvoorbeeld voor de aanstaande leraar, goed voor het basisschoolteam en goed voor de ontwikkeling van leerlingen.

De titel geeft ook aan dat de Opleidingsschool alleen door gezamenlijk inzet tot resultaten kan komen. Goed werk vormgeven is een zoektocht die in de Opleidingsschool met elkaar aangegaan wordt in afhankelijkheid van de hulp en de zegen van de Heere. 'Samen' bindt de doelgroepen aan elkaar. Spel als toevoeging laat zien dat het mooi is om samen te 'spelen', op professioneel niveau. Een spel heeft in zich dat het leuk is, je er plezier aan beleeft. Bovendien speel je een spel bij voorkeur samen...

Leeswijzer

Dit document geeft een overzicht van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling: de idealen, visies en de doelen voor de komende tijd. Daarnaast worden de strategieën voor de opleiding, professionalisering en kwaliteitsontwikkeling beschreven. In deel 1 wordt de basis gelegd met het beschrijven van de idealen, een visie op de professional in het algemeen en de leraar in het bijzonder, en een visie op leren en opleiden. De strategie om deze idealen en visies vorm te geven en te borgen, is uitgewerkt in drie delen: een opleidingsplan (deel 2), een professionaliseringsplan (deel 3) en een kwaliteitsontwikkelingsplan (deel 4). Per deel wordt kort de visie op het betreffende thema beschreven. Daarnaast wordt aangegeven welke resultaten de Opleidingsschool op dit thema bereikt heeft en nog wil bereiken en met welke aanpak de Opleidingsschool de doelen realiseert. Verschillende begrippen worden in de begrippenlijst aan het eind van het document toegelicht.

Een heel aantal jaren geleden werden binnen de Opleidingsschool opleiden, professionaliseren en kwaliteitszorg nog vooral als aparte domeinen gezien, uitgevoerd door verschillende mensen. Ietwat gechargeerd: opleiden was lesgeven aan studenten, die daarnaast in de praktijk aan stageopdrachten werkten, professionaliseren leek vooral te staan voor een aantal cursussen volgen naast het werk, en kwaliteitszorg was door middel van een vragenlijst een bijdrage leveren aan de afdeling kwaliteitszorg. In de loop van de jaren zijn de begrippen verbreed en geïntegreerd.

Opleiden van aanstaande leraren is nu al het handelen op de werkplek en in het opleidingsinstituut, gericht op het creëren van mogelijkheden voor aanstaande leraren om (begeleid) de beroepstaken met kwaliteit te leren uitvoeren, op basis van een professionele identiteit. Hierbij wordt optimaal gebruikgemaakt van de aanwezige expertise en van de mogelijkheden van de verschillende leercontexten. Professionalisering ligt geheel in het verlengde daarvan, vanuit een doorgaande ontwikkelingslijn van leraren en vanuit dezelfde visie op leren. Kwaliteitszorg is onderdeel geworden van de bredere kwaliteitsontwikkeling, waarin de kwaliteitscultuur centraal staat.

Doordat de opvattingen over opleiden, professionaliseren en kwaliteitszorg zijn verbreed, zijn de domeinen ook meer geïntegreerd geraakt. De drie verschillende plannen zijn daarom onlosmakelijk verbonden. Om de plannen afzonderlijk leesbaar te laten zijn, zit er enige overlap in de delen. De beschrijving van bijvoorbeeld activiteiten die meerdere functies hebben, gebeurt wel steeds vanuit een ander perspectief. Naast deze drie plannen heeft de Opleidingsschool nog aanvullende strategische documenten, zoals een communicatieplan en een financieel overzicht.



Deel 1 De Opleidingsschool

1.1 Inleiding

In dit deel het samenwerkingsverband gekenschetst en worden de missie, visie en de doelen voor de komende vier jaar beschreven. Daarna wordt een aantal visies weergegeven die relevant zijn voor de Opleidingsschool: de visie op het beroep, de visie op leren en de visie op opleiden.

Samenwerkingsverband

De Opleidingsschool Samen in ontwikkeling bestaat uit (speciale) basisscholen, Berséba (het landelijk reformatorisch samenwerkingsverband voor primair en speciaal onderwijs) en een opleidingsinstituut (Driestar hogeschool pabo). Alle genoemde partijen zijn vertegenwoordigd in de stuurgroep. De rol van de leden van de stuurgroep wordt gekenmerkt door ambassadeurschap en het uitzetten en bewaken van de hoofdlijnen van het opleiden in de school. Het merendeel van de opleidingsscholen zijn zogenaamde eenpitters. Er is één participierend samenwerkingsverband, genaamd Colon (Zeeland). Voor vertegenwoordiging van de opleidingsscholen is per regio een stuurgroep lid (directeuren van basisscholen) aangewezen. Daarbij is de indeling in zorgregio's aangehouden van het samenwerkingsverband Berséba, waarin de meeste eenpitters participeren en nauw met elkaar samenwerken. De organisatiestructuur van de Opleidingsschool is opgenomen als (bijlage 1).

Kern van Samen in ontwikkeling is dat de partners van de Opleidingsschool elkaar nodig hebben om ontwikkeling vorm te kunnen geven, uit te bouwen en te continueren. De Opleidingsschool ziet het als een van haar belangrijkste taken om het gezamenlijk opleiden van (aanstaande) leraren vorm te geven. Het verbinden van het leren en opleiden in de dagelijkse schoolpraktijk en het leren en opleiden op het instituut is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle partners. De Opleidingsschool herkent zich daarmee in het partnermodel. De rol van de schoolopleiders is daarin van belang. Zij nemen opleidingsonderdelen voor hun rekening, verzorgen supervisie over de op te leiden leraren, richten zich op de professionele ontwikkeling van aanstaande leraren en verzorgen de training en begeleiding van de werkplekbegeleiders/mentoren die op de school werkzaam zijn. Het opleidingsinstituut heeft als verantwoordelijkheid onderwijs te verzorgen dat door de NVAO geaccrediteerd is. De opleidingsscholen zijn verantwoordelijk voor het basisarrangement van de inspectie, goede leerwerkplekken voor de aanstaande leraren, opgeleide schoolopleiders en werkplekbegeleiders/mentoren om de aanstaande leraren te begeleiden, en een schoolontwikkelplan (op grond van de stand van zaken aan de hand van het Zelfevaluatiekader). Dit zijn de criteria voor de certificering van een opleidingsschool. Aan het eind van het cursusjaar 2018-2019 zullen er 22 gecertificeerde opleidingsscholen zijn. Daarnaast zijn er 26 scholen die een gecertificeerde schoolopleider en/of drie werkplekbegeleiders/mentoren hebben, maar die nog niet in 2018-2019 gecertificeerd zullen zijn. Aanstaande leraren in de route Samen opleiden maken voor de duur van hun opleiding deel uit van de Opleidingsschool (en mogelijk daarna als startende leraar van een van de basisscholen die opleidingsschool zijn). In het cursusjaar 2018-2019 zijn er 139 aanstaande leraren die de route Samen opleiden volgen.

In ontwikkeling

Sinds de start van de studieroute Samen Opleiden in 2009 (destijds: Opleidingsschool Noordoost; enkele jaren later is er ook in Zeeland een dergelijke variant gestart), is er veel geïnvesteerd in de doorontwikkeling. Belangrijke ondersteuning daarin was de subsidie op grond van de Regeling versterking samenwerking lerarenopleiding en scholen (2014) en de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen (2016). De Opleidingsschool is sterk in ontwikkeling. De beweging van de laatste jaren laat zich omschrijven als een cultuurverandering, gekenmerkt door een aantal verschuivingen:

- nieuwe verhoudingen - van een opleidingsinstituut dat bepalend is naar 'samen' op grond van ieders expertise;
- nieuwe manieren van denken - van denken vanuit aanbod naar denken vanuit de bedoeling;
- nieuwe invulling van rollen en taken - van uitvoerders naar regisseurs (eigenaarschap van alle betrokkenen);



- nieuwe samenhang – van losse elementen naar een geïntegreerd geheel vanuit een bredere kijk.

De verschuivingen liggen in elkaars verlengde en versterken elkaar. Het oude model, 'de hogeschool bepaalt het totale curriculum', wijkt voor geïntegreerd denken en handelen in alle contexten en op alle niveaus. Hierdoor ontstaat meer ruimte voor de eigen deskundigheid van (aanstaande) professionals, het samen ontdekken van nieuwe manieren van werken en het leren van elkaars expertise.

Denken vanuit het waarom en waartoe (de bedoeling) nodigt uit om steeds vanuit een onderzoekende houding en in dialoog te blijven kijken naar de eigen meerwaarde (Wat kan ik toevoegen, in de rol die ik heb, in mijn context, met wie ik ben, in de tijd die ik heb?). De bedoeling heeft op ieder vlak een andere concretisering. De bedoeling is bijvoorbeeld de missie van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling, maar ook op concreter niveau wordt binnen de Opleidingsschool steeds gekeken naar de bedoeling, bijvoorbeeld de bedoeling van een bepaalde toets, van een curriculumonderdeel, van een scholing, van de begeleiding op de werkplek, van een kwaliteitsvragenlijst. Deze manier van denken is verweven in alle aspecten van de Opleidingsschool; zowel in de opleiding van aanstaande leraren (deel 2) als in de professionalisering (deel 3) en kwaliteitsontwikkeling (deel 4).

Alle betrokkenen binnen de Opleidingsschool zijn (aanstaande) professionals, die vanuit betrokkenheid en verantwoordelijkheid een eigen bijdrage leveren om 'de bedoeling' te realiseren. Afspraken, procedures en regels zijn hierbij ondersteunend. Procedures en nieuwe gewoontes worden met elkaar gemaakt en zijn ondersteunend door het bieden van duidelijkheid en transparantie. Doordat er meer wordt samengewerkt in een gedeelde richting op grond van visie (op het beroep, op leren en opleiden/professionalisering en op kwaliteitsontwikkeling), worden losse elementen meer geïntegreerd. Deze bredere kijk draagt bij aan de ontwikkeling van een ontwikkelingsgerichte en kwaliteitsgerichte cultuur. Door deze cultuurverandering kan er gericht gewerkt worden aan de idealen en kan daarbij beter gebruikgemaakt worden van alle expertise en de mogelijkheden van de verschillende leercontexten.

Dit geldt in het bijzonder voor de aanstaande leraren die afgelopen jaar in de nieuwe opleiding zijn gestart. De afgelopen tijd is hard gewerkt aan vernieuwing van het (werkplek)curriculum. Er zou gesproken kunnen worden van een tweedegeneratieopleiding, waarin eigenaarschap extra aandacht en mogelijkheden heeft gekregen. Dit wordt vanaf komend jaar elk jaar uitgebreid met een nieuw leerjaar voor het gehele cohort dat de route Samen opleiden volgt. Dat dit nu mogelijk is, heeft ook veel te maken met de ontwikkeling die de Opleidingsschool heeft doorgemaakt.

1.2 Missie, visie en doelen

1.2.1 Missie en visie

In de Opleidingsschool zijn alle betrokkenen dienstbaar aan het christelijk-reformatorisch onderwijs door goed werk te leveren. Dit werk draagt direct of indirect bij aan de ontwikkeling van leerlingen. Samen willen de partners ontdekken wat goed werk in hun context betekent en elkaar ondersteunen op grond van vakbekwaamheid en een professionele identiteit vanuit christelijke perspectief, en daarin met elkaar groeien in een cultuur die steeds meer ontwikkelingsgericht en kwaliteitsgericht gemaakt wordt, in afhankelijkheid van de hulp en de zegen van de Heere, tot eer van Hem.

In het kader van de bovenstaande missie nemen de volgende vragen een centrale plek in de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling in. Op welke wijze kunnen (aanstaande) professionals in de christelijke-reformatorische onderwijspraktijk 'goed werk' met elkaar vormgeven en daarmee direct of indirect weer bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen? Wat is de toegevoegde waarde van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling daarin? Doen we daar de goede dingen? En doen we de goede dingen goed?



De ambitie van de Opleidingsschool is samen te werken aan een omgeving waarin mensen kunnen floreren, waarin alle betrokkenen de gaven kunnen gebruiken die ze van God gekregen hebben en die verder kunnen ontwikkelen. Een omgeving waarin God geëerd wordt en waarin het christelijke zichtbaar is in de manier waarop gesproken en gewerkt wordt. Goed werk is werk dat tot eer is van God, dat goed doet en dat van hoge kwaliteit is. Dergelijke praktijken vormgeven is een zoektocht. Het uitgangspunt hierbij is de Bijbel en de daarop gefundeerde belijdenis van de kerk van alle eeuwen en de gereformeerde belijdenis in het bijzonder. Vanuit het verlangen naar goed werk, wil de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling werk leveren vanuit een christelijk perspectief. Dit doet de Opleidingsschool door voortdurend stappen te maken in de ontwikkeling richting de volgende idealen:

- 1) *Samen dienstbaar aan het christelijk-reformatorisch onderwijs*
Samen dienstbaar zijn aan het christelijk-reformatorisch onderwijs, in verbinding door strategisch partnerschap, met oog voor en gebruikmakend van de verscheidenheid.
- 2) *Samen verantwoordelijk voor een doorgaande ontwikkelingslijn*
Samen verantwoordelijk als (opleidings)instituut en opleidingsscholen om (aanstaande) leraren in alle fasen van hun loopbaan met kwaliteit op te leiden, te begeleiden en te waarderen, gericht op een doorgaande ontwikkelingslijn, conform een gezamenlijk beroepsbeeld.
- 3) *Samen versterken van de professionele identiteit en vakbekwaamheid*
Samen versterken van de professionele identiteit en de vakbekwaamheid van alle betrokken (aanstaande) professionals, door diepgaand leren, gebruikmakend van diverse vormen van ontwikkelingsstrategieën in opleiden en professionaliseren, passend bij de typen (leer)vraagstukken die zich in de Opleidingsschool voordoen.
- 4) *Samen leren in een ontwikkelingsgerichte cultuur*
Samen leren in een cultuur die ondersteunend is aan de individuele, team-, organisatie- en beroepsontwikkeling, gekenmerkt wordt door principes als verbinding, vertrouwen, verscheidenheid, vrijheid en verantwoordelijkheid, en waarin optimaal gebruikgemaakt wordt van verschillende manieren van leren in het gehele leerlandschap van de Opleidingsschool.
- 5) *Samen werken aan kwaliteit*
Samen en in samenhang werken aan kwaliteit en integrale kwaliteitsontwikkeling, door een kwaliteitscultuur waarin we samen verder ontdekken wat kwaliteit voor ons betekent en hoe ieder daar vanuit de eigen rol steeds beter invulling aan kan geven. Dit wordt bevorderd door een gerichte inzet van ondersteunende activiteiten en middelen (waarbij vooral gesprek en ontmoeting centraal staan).

Een verdere uitwerking van deze idealen is te vinden in bijlage 2.

1.2.2 Doelen voor de komende vier jaar

Op grond van de missie en visie van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling zijn enkele doelen geformuleerd waaraan de komende tijd extra aandacht gegeven zal worden. Het gaat daarbij om: verdere uitwerking van het leerlandschap, goede communicatie, iedere begeleider een passend beeld van de eigen rol en voldoende bekwaamheid voor de uitvoering daarvan, en kwaliteits- en ontwikkelingsgerichte werkplekken voor alle aanstaande leraren.

Uitwerkingen van het leerlandschap

De Opleidingsschool kiest ervoor om, met het christelijk mensbeeld als een duidelijk referentiekader, gebruik te maken van de aanpak van het leerlandschap en de grondtonen van het leren (zie paragraaf 1.4.4). Er wordt de komende tijd meer gebruikgemaakt van het leerlandschap, door verdere implementatie van wat is ontwikkeld, verdere doordenkingen en nieuwe innovaties. Doelen daarbij voor de komende tijd zijn:

- een volledig uitgewerkt curriculum voor de jaren 2-4 van de opleiding volgens verwoorde visies;



- een verder uitgewerkt inzicht in wat de visie van de Opleidingsschool concreet betekent voor allerlei aspecten, bijvoorbeeld het leren van leerlingen;
- opzet, uitvoering en evaluaties van een aantal pilots, zodat er binnen de Opleidingsschool nog meer samen onderwijs gecreëerd wordt.

Om deze doelen te bereiken, wordt gebruikgemaakt van de ontwikkelingen die al in gang zijn gezet en producten die reeds gemaakt zijn. De stuurgroep heeft in haar vergaderingen en tijdens inspiratiedagen de strategische implicaties van het leerlandschap verkend en uitgewerkt. De stuurgroep zal hierop voortbouwen. Dit geldt in het bijzonder voor de visie op leren en opleiden en de consequenties daarvan. Opleidingsscholen worden hierin ook gestimuleerd, onder andere door het Zelfevaluatiekader (basis voor het certificeringstraject), waarvan de visie op leren onderdeel is. De samenlerendagen dragen bij aan het leren van alle betrokkenen in de Opleidingsschool.

De afgelopen twee jaar is door alle partijen gezamenlijk gewerkt aan een nieuw geïntegreerd curriculum op basis van een met elkaar geformuleerd beroepsprofiel. De hoofdlijnen van de totale opleiding zijn beschreven en er is een concrete uitwerking in een curriculum voor het eerste jaar. Nieuwe ontwikkelsessies, zowel van de professionele leergemeenschap als van een bredere kring opleiders, zullen de komende tijd opnieuw ingezet worden, nu voor de invulling van de hoofdlijnen. Afgelopen jaren is een aantal pilots gestart die tot doel hebben het leren van (aanstaande) leraren te ondersteunen. Deze pilots zullen voortgezet worden, geëvalueerd worden en afhankelijk van de resultaten (aangepast) al dan niet verder geïmplementeerd worden. Daarnaast worden nieuwe pilots gestart, waarbij aansluiten bij de idealen en samenwerking tussen instituutopleiders, scholen en aanstaande leraren voorwaarden zijn.

Goede communicatie

De Opleidingsschool zal de komende jaren verder investeren in goede communicatie met alle betrokkenen. Goede communicatie betekent communicatie waardoor allen 'doortrokken' zijn van de idealen van Samen in ontwikkeling, weten wat dit voor hen betekent, bij kunnen dragen aan verdere vertalingen naar de praktijk en dit kunnen delen met nieuwe betrokkenen. Doelen daarbij voor de komende tijd zijn:

- Elke betrokkene ontvangt informatie over de stand van zaken via meerdere kanalen en is actief uitgenodigd voor bijeenkomsten/cursussen die relevant zijn voor de eigen rol.
- Er is een beschrijving van het curriculum en alle rollen daarin, zodanig dat nieuwe betrokkenen hiermee kunnen werken en kunnen denken vanuit de bedoeling.
- Betrokkenen ontvangen de voor hen relevante informatie ruim op tijd.

De communicatie verloopt nu onder andere door het delen van informatie middels de website van Samen in Ontwikkeling, (persoonlijke) mail, kwaliteitsdialogen, mondelinge communicatie tijdens bijvoorbeeld bezoek aan scholen en de werkplaatsen voor schoolopleiders en via het samenwerkingsverband Berséba. De komende tijd zal dit aangevuld worden met een Magazine, dat een keer per jaar zal verschijnen. Naast de begeleidingsteams, die er nu reeds zijn, zal er een netwerk van begeleiders opgezet worden. Schoolopleiders en de opleidingscoördinator(en)/professionele leergemeenschap zorgen samen voor het stroomlijnen van de contacten en zorgen voor de kwaliteitszorg die dit monitort. Verder zal verkend worden of een netwerk voor directeuren een gewenste aanvulling is. Er is op dit moment een op visie gebaseerd curriculum uitgewerkt op hoofdlijnen en in detail voor het eerste jaar. Alle opleidingsrollen daarbij zijn beschreven. Via onder andere reviews en ontwikkeldagen is hier in gezamenlijkheid aan gewerkt. Dit zal een vervolg krijgen in de komende jaren, zodat gedetailleerde uitwerkingen voor het curriculum, zoals een handboek werkplekieren, onderwijsaanbod en opdrachtbeschrijvingen voor de verdere jaren, tijdig in Onderwijs Online (digitale leer- en werkomgeving) beschikbaar zijn voor alle betrokkenen. Komende tijd zal verder gewerkt worden om de informatie up-to-date te houden en voor verschillende groepen schriftelijk communiceerbaar te maken.



Beeld van eigen rol en voldoende kwaliteit

Iedere begeleider heeft een goed beeld van zijn eigen rol en heeft voldoende kwaliteit om deze rol uit te voeren, ondersteund door bruikbare informatie en tools en door professionalisering vanuit een brede visie op leren. Deze brede visie op leren houdt in dat leren een grote diversiteit kent en dat de diversiteit in leervraagstukken erom vraagt gebruik te maken van een breed scala van visies op en inzichten in leren. Doelen daarbij voor de komende tijd zijn:

- Iedereen heeft een goed inzicht in wat de eigen (veranderende) rol vraagt, door geïnformeerd te zijn over de kaders en door verkenning met anderen over verdere persoonlijke invulling.
- Vanuit een brede visie op leren en professionaliseren is er ondersteuning voor persoonlijke ontwikkeling binnen de (vernieuwde) rollen.

De basisstructuren zijn beschreven, zowel voor begeleiding als voor beoordeling, zodat iedere begeleider en beoordelaar weet wat er verwacht wordt. Elke toets heeft een opdrachtbeschrijving waarin de opdracht voor aanstaande leraren helder beschreven is, en een beoordelingskader waarin de beoordelingsaspecten en de prestatiecriteria zijn opgenomen, zodat beoordelaars een duidelijk beeld hebben van de verwachtingen. Alle informatie voor de begeleidingsaspecten van het werkplekleren worden in Onderwijs Online beschreven. Voor aanvullende vragen en support zijn de sam-coördinator en voor de nieuwe opleiding leden van de professionele leergemeenschap beschikbaar. Tijdens de bijeenkomsten van de begeleidingsteams is er ondersteuning in de vorm van intervisie. Voor de ontwikkeling binnen de rollen is er een aantal opleidingen en cursussen, zoals de mentorpluscursus, de opleiding schoolopleiders, de werkplaats schoolopleiders en de samenlerendagen en aanvullende professionaliseringsbijeenkomsten voor begeleiders over diverse onderwerpen. In de werkplaatsen worden schoolopleiders bij hun taken ondersteund door elkaar en door specialistische begeleiders. De nieuwe ontwikkelingen binnen (het curriculum van) de Opleidingsschool vragen om evaluatie en doorontwikkeling van het professionaliseringsaanbod. Het totale professionaliseringsaanbod wordt daarom geëvalueerd en aangepast aan de behoeften die door de nieuwe ontwikkelingen binnen (het curriculum van) de Opleidingsschool zijn ontstaan. Dit is afgelopen jaar gestart en zal komend jaar voortgezet worden. Om de werkplekbegeleiders in de nieuwe ontwikkelingen extra te ondersteunen, kunnen schoolopleiders gebruikmaken van een urensubsidie van de Opleidingsschool. Daarnaast komt er door een bredere kijk op leren steeds meer oog voor de breedte van professionalisering. Het leren van professionals gaat niet alleen via formeel leren. Juist gebruikmaken en mogelijk maken van allerlei vormen van leren vergroot de opbrengst van professionalisering. Een voorbeeld hiervan is door facilitering collectief leren te stimuleren, zoals dat onder andere plaatsvindt op ontwikkeldagen.

Kwaliteits- en ontwikkelingsgerichte werkplek voor de aanstaande leraar

De Opleidingsschool wil voor elke aanstaande leraar een leerwerkplek op een goede school, die kwaliteits- en ontwikkelingsgericht is. Doelen daarbij voor de komende tijd zijn:

- Er is een uitbreiding van het aantal erkende opleidingscholen.
- Aanstaande leraren van de route Samen opleiden worden geplaatst op erkende of aspirant-opleidingscholen.

Om elke aanstaande leraar een goede plek te kunnen bieden, maakt de Opleidingsschool gebruik van een stevig certificeringstraject, waarin de kwaliteit van de school en de kwaliteit van de begeleiding geborgd, gemonitord en bevorderd wordt. De Opleidingsschool ondersteunt de scholen bij het werken aan deze criteria door het faciliteren van mentorpluscursussen, een post-hbo-opleiding schoolopleider en werkplaatsen voor schoolopleiders. De Opleidingsschool heeft werkplaatsen voor startende leraren, die via de uitbreiding van de bekwaamheden van beginnende leraren ook aan de kwaliteit van de werkplek bijdragen. De Opleidingsschool heeft een goed beeld van de stand van zaken met betrekking tot dit punt van iedere betrokken school en van de begeleiders van elke school. De komende jaren zal de begeleiding van aspirant-scholen op de criteria voor een erkende opleidingschool geïntensiveerd worden. De stuurgroepen zullen met scholen die nog niet aan het certificeringstraject deelnemen in gesprek gaan over hoe ze de samenwerking in de Opleidingsschool kunnen vervolgen en afstemmen wat zij nodig hebben.



1.3 Visie op het beroep

Voor de visie op het beroep van christelijke leraar zijn er in de Opleidingsschool drie documenten die richtinggevend zijn: Essenties van christelijk leraarschap (Kunz, De Muyck & Vermeulen, 2017), Kadernotitie onderwijs en opleiding (Driestar educatief, 2018) en het beroepsprofiel van de christelijke leraar (bijlage 3). Het boekje Essenties van christelijk leraarschap schetst een ideaalbeeld: een beroepsbeeld van christelijk leraarschap, een beroepspraktijk die zich wil laten gezeggen door het christelijk belijden. Onderwerpen als christelijk onderwijs (in de wereld van nu), de relatie tussen leraar en leerling, pedagogiek en didactiek, en de school als gemeenschap, worden in dit boekje vanuit christelijk perspectief beschreven.

In het tweede document, de Kadernotitie onderwijs en opleiding (Driestar educatief, 2018), worden belangrijke noties uit het gereformeerd belijden, de visie op leren en opleiden/vormen, het ideaalbeeld van de professional en de uitgangspunten voor het ontwerpen van onderwijs beschreven. Het ideaalbeeld van de professional is voor de christelijke leraar uitgewerkt in een beroepsprofiel, het derde document, dat in een samenwerking tussen het werkveld en het opleidingsinstituut is opgesteld en dat door alle partijen wordt gedragen. Dit beroepsbeeld is gericht op de hele professional en omvat zowel het handelen als het denken en het zijn van de professional. De kern is een ontwikkelde professionele identiteit, op grond waarvan de professional beroepstaken uitoefent die passen bij zijn rol. De professionele identiteit is datgene wat kenmerkend is voor een professional. Het vormt de verbinding tussen wie de professional is, het werk dat hij doet en de context waarin hij werkt. Vanuit de eigen professionele identiteit wordt invulling en kleur gegeven aan de uitvoering van de beroepstaken. Een beroepstaak omvat een veelheid aan taken en activiteiten en is een zinvolle, realistische eenheid (Ploegman & De Bie, 2008).

De volgende beroepstaken zijn te onderscheiden voor de leraar:

- *Beroepstaak 1. Effectief leidinggeven aan een groep leerlingen*
Het effectief leidinggeven aan een groep leerlingen door te voorzien in de taakgerichte en sociaal-emotionele belangen en behoeften van een groep leerlingen, zodat er een veilig, ondersteunend en stimulerend leef- en leerklimaat ontstaat.
- *Beroepstaak 2. Het begeleiden van leer- en ontwikkelingsprocessen*
Het begeleiden van leer- en ontwikkelingsprocessen in de dagelijkse situaties door het voorbereiden, initiëren, ondersteunen en evalueren van leer- en ontwikkelingsactiviteiten, zodat de brede ontwikkeling bevorderd wordt.
- *Beroepstaak 3. Samen met anderen leerlingen ondersteunen*
Het ondersteunen van leerlingen door samen met opvoeders, de leerlingen zelf, hun sociaal netwerk, met collega's en andere betrokken professionals de gewenste begeleidingswijze te bepalen, uit te voeren, te evalueren en waar nodig bij te stellen.
- *Beroepstaak 4. Werken aan kwaliteit en beleid*
Vanuit eigen deskundigheid actief bijdragen aan de verbetering van de (didactische en pedagogische) kwaliteit op de werkvloer en daarmee aan de ontwikkeling van leerlingen door samenwerking in het team, door het begeleiden van (aanstaande) collega's en door bij te dragen aan het beleid en de uitvoering daarvan.
- *Beroepstaak 5. Ontwerpen van onderwijs*
De leraar ontwerpt via een cyclisch proces van analyse, ontwerp, evaluatie en bijstelling onderwijsleerprocessen, curriculumonderdelen en toetsvormen en maakt de leeromgeving en de materialen die daarbij nodig zijn.

Deze beroepstaken liggen in elkaars verlengde, ze overlappen en versterken elkaar. De professionele identiteit en de vijf beroepstaken zijn uitgewerkt in kernen, die een verdere specificering geven van de aspecten die behoren bij de professionele identiteit en de beroepstaken (bijlage 3). Bij elk van deze kernen zijn leeruitkomsten geformuleerd op expertniveau, die richting geven aan de doorgaande ontwikkeling van de (aanstaande) professional. Daarnaast is ook het propedeuseniveau,



het basisbekwaamheidsniveau en het startbekwaamheidsniveau uitgewerkt. Dit houdt in dat zowel de aanstaande leraar als alle andere leraren zich verder kunnen ontwikkelen richting het beroepsbeeld. Beroepstaak 4 omvat ook de taken van de schoolopleider met betrekking tot het ondersteunen van collega's en het bijdragen aan beleid. Ook vallen andere specialismen onder de beroepstaken. Dit draagt bij aan een doorgaande lijn; op deze manier wordt een leven lang leren voor alle (aanstaande) professionals in de Opleidingsschool gestimuleerd.

1.4 Visie op leren

1.4.1 Christelijk mensbeeld en visie op leren

De Opleidingsschool Samen in ontwikkeling heeft een heldere, gedeelde visie op leren. Betrokkenen in de Opleidingsschool voeren hierover veelvuldig een reflectieve dialoog. De visie op leren start bij het mensbeeld zoals dat in de Bijbel naar voren komt. De mogelijkheden om te leren, om gaven te ontwikkelen en om gevormd te worden, ontvangt een mens van God (Driestar educatief, 2018). God schenkt een mens gaven en roept op om die te gebruiken en te ontwikkelen. Iedereen is persoonlijk verantwoordelijk om Gods oproep om zich te ontwikkelen in zijn eigen situatie te beantwoorden.

Door de zonde wordt ieder mens geconfronteerd met de gebrokenheid in zichzelf, in de samenleving, in de cultuur en in de natuur (Kunz et al., 2017). We leven in een zondige wereld, die alle sporen draagt van gebrokenheid, onrecht en kwetsbaarheid. De roeping is gebleven, maar de uitvoering van het beroep en het (kunnen en willen) leren daarin is onderdeel van de gebrokenheid en is aangetast. Wel bezit de mens ook na de zondeval nog verstand en intelligentie en een geweten, waarin enig onderscheid van goed en kwaad leeft en enige aangeboren kennis van God (Golverdingen, 1994). In dit verband wordt gesproken over algemene genade. Hierdoor is leren mogelijk. Door Zijn opstanding heeft Jezus Christus de dood overwonnen en wordt de gehele schepping hersteld en mensen door wedergeboorte opgewekt tot een nieuw leven. Het initiatief daartoe gaat van God uit. Dat geschiedt alleen uit genade. De volkomen verlossing in al zijn facetten staat nog uit. Daarom moet er nu nog met twee woorden gesproken worden: een alreeds en nog niet. In dat spanningsveld geeft ieder invulling aan de eigen verantwoordelijkheid van het leren van zichzelf en anderen. Invulling kunnen geven aan die verantwoordelijkheid is genade van God. Ieder mens is van Hem afhankelijk. Het beroep is onderdeel van Gods wereld, zowel in haar schoonheid als in haar gebrokenheid (Kunz et al, 2017).

Het 'nog niet' is merkbaar in het proces van leren, in de persoon zelf, bijvoorbeeld door tekortschieten in inzet en moed, en in de context, bijvoorbeeld door beperkingen van de opleiders. Hiermee moet rekening gehouden worden. In het leerproces is het belangrijk om zowel aan de kwaliteiten aandacht te geven en deze uit te bouwen, als oog te hebben voor datgene waarin iemand niet goed is, de valkuilen, allergieën, het verkeerde. Beide kanten moet serieus genomen worden. Langs de weg van wedergeboorte, geloof en bekering worden mensen herschapen naar Gods beeld, op grond van het offer van Jezus Christus. Door het herscheppende werk van de Heilige Geest worden ontwikkelde gaven dienstbaar in het Koninkrijk van God (Driestar educatief, 2018). De door God gegeven gaven dienen tot eer van de Gever en tot zegen van de naaste. We hebben de verantwoordelijkheid gekregen om de gaven en talenten te gebruiken.

Het mensbeeld in de Bijbel is een mens in relatie. De meest fundamentele relatie is die van de mens tot God. God heeft daarnaast mensen aan elkaar gegeven. Dit is ook van betekenis voor het leren. Het ontwikkelen van gaven is een persoonlijk gebeuren, maar gebeurt niet in isolement. Leren vindt plaats in de ontmoeting met de Schepper, met de medeschepselen en de rest van de schepping (Kunz et al., 2017). God geeft medemensen als hulp bij de eigen ontwikkeling. Daarnaast is het de Bijbelse opdracht om onze naaste lief te hebben als onszelf. Dit maakt ons medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling van anderen en vraagt van ons om daar zo mogelijk aan bij te dragen.



1.4.2 Wat is leren?

De Opleidingsschool gaat uit van een brede betekenis van leren, zowel in inhoud als proces.

Leren komt vanuit de zone van niet-weten / het onbekende (op grond van nieuwsgierigheid of urgentie of op grond van nieuw aangereikte kennis/ervaring) en leidt via allerlei fysieke, mentale en sociale activiteiten tot een duurzame betekenisvolle verandering van weten, willen, voelen en/of doen.

Leren gaat altijd over iets nieuws. Het startpunt bij het leren ligt vaak bij niet-weten of het onbekende, maar kan ook liggen bij het horen of ervaren van iets van waarde zonder dat er eerst het gevoel van onbekwaamheid was (Ruiters, 2017). Autonome motivatie voor het leren komt voort uit nieuwsgierigheid of uit het ervaren van noodzaak, bijvoorbeeld omdat de lerende ervaart dat hij voor kwalitatief handelen (om eigen idealen in de praktijk vorm te kunnen geven) kennis, inzichten of vaardigheden mist.

Het leren is gericht op weten (lage en hoge denkvaardigheden, reproduceren, inzien, toepassen, analyseren, creëren en evalueren), willen, voelen en doen. Leren hangt samen met gedrag, ook al kan het zijn dat de omstandigheden nog niet om dit gedrag vragen of dat er bij het leren sprake is van een andere basis onder hetzelfde handelen. Het leren raakt alle aspecten van het mens-zijn: het religieuze, het cognitieve, het fysieke, het sociale, het morele en het emotionele leven. In diepgaand leren worden de eigen levensbeschouwing, idealen, drijfveren, waarden, overtuigingen en vermogens verbonden met gedrag en met de context. Het leren is duurzaam, verwijzend naar een verandering die niet tijdelijk is, maar deel wordt van de lerende.

Leren heeft een doel. Als binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling over leren gesproken wordt, wordt het gewenst leren bedoeld. Mensen zijn echter ook in staat om verkeerde dingen te leren of (ongewild) misconcepties op te doen. Leren is niet waarde vrij. Het leren heeft een bepaald doel, bijvoorbeeld het bereiken van (onderwijs)idealen. Leren is niet alleen gericht op datgene dat morgen toepasbaar moet zijn, het is ook gericht op het in gang zetten van de langetermijnprocessen. Uiteindelijk gaat het leren om wijsheid verwerven. Het verwerven van wijsheid veronderstelt aandacht voor het handelen en een voortdurende wisselwerking met opgedane ervaringen (Muyneck & Kalkman, 2005).

1.4.3 Benaderingen en theorieën

Zoals in de vorige paragraaf naar voren is gekomen, kent leren een zeer grote diversiteit. Daarom is het ook logisch dat er een grote verscheidenheid is aan theorieën over leren. Elke bestaande benadering van leren richt zich op een bepaald deel van het leren. Een deel van het leren is gebaseerd op associaties tussen verschillende stimuli of wordt bepaald door de gevolgen van gedrag, twee vormen die het behaviorisme als uitgangspunt neemt (Boekaerts & Simons, 2012). Het bepalen van zo concreet mogelijke doelstellingen in termen van gedrag en het straffen en belonen van het gedrag zijn uitwerkingen van deze benadering, die soms bijdragen aan het leerproces. Maar het behaviorisme doet geen recht aan de diepte van het mens-zijn en reduceert de mens tot een stimulus-responsmechanisme.

Het cognitivisme benadrukt meer de leer- en informatieverwerkingsprocessen (Boekaerts et al., 2012). Dit levert waardevolle benaderingen op om het leerproces systematisch te beïnvloeden. Het risico is dat het leren gereduceerd wordt tot een puur verstandelijk leren en daarmee delen van de mens en zijn leerproces verwaarloost. Het Bijbelse mensbeeld is veel meer een personalistisch mensbeeld, waarin de nadruk ligt op het unieke karakter van de mens. De mens is een scheppend en een zingevend wezen en in staat tot doelgericht handelen. Mensen zijn wezens met een lichaam, hoofd, hart en ziel.



Het constructivisme benadrukt nog sterker dan de aanhangers van de cognitieve benadering dat het leren een actief, constructief proces is, waarin contextspecifieke kennis en vaardigheden opgedaan worden. Kennisconstructie vindt daarom altijd eerst in een bepaalde betekenisvolle context plaats. Na ervaringen in verschillende contexten te hebben opgedaan, kan de lerende via reflectie verschillen en overeenkomsten bepalen die kunnen leiden tot het formuleren van algemene principes (Boekaerts et al., 2012). Ook deze benadering levert relevante aanknopingspunten voor het leerproces op. De nadruk lijkt echter te liggen op het individuele en het autonome van de mens (Muynck & Kalkman, 2005). Daarmee is er minder aandacht voor de mens als sociaal en afhankelijk wezen. Ook is het risico dat er minder aandacht is voor wat anderen al ontdekt hebben, waarvan gebruikgemaakt kan worden.

Het sociaal constructivisme erkent dat onze ervaring van de wereld (deels) geconstrueerd wordt door sociale processen die afhangen van de maatschappij waarin we leven. Sociaal constructivisme als leertheorie benadrukt aanvullend dat de kennis ontstaat en gedeeld wordt met anderen. Ook deze benaderingen leiden tot waardevolle kennis over het leerproces, bijvoorbeeld over leren als actief proces, over het zich op unieke wijze verhouden tot de leerinhouden en de invloed van de sociale omgeving (Muynck et al., 2005). In radicale varianten van het (sociaal) constructivisme wordt het bestaan van een objectieve waarheid geheel ontkend en zijn er enkel subjectieve waarheden. Daarmee heeft deze benadering een aantal risico's: een vrijblijvende kennisopvatting, waarin kennis in de basis moreel neutraal is, waardoor de realiteit van de alwetende Ander en de meerwetende ander als leraar wordt ontkend. De meeste (sociaal)constructivistische leertheorieën gaan niet zover dat ze een objectieve waarheid uitsluiten. Het neemt niet weg dat ook deze theorieën bepaalde aspecten van het leren, bijvoorbeeld het subjectieve, meer centraal stellen dan andere aspecten.

Theorieën zijn te zien als referentiekaders. Elke theorie belicht een deel van de werkelijkheid en is daarmee per definitie beperkt. Er is geen enkele leertheorie die recht doet aan de rijkdom (van het leren) van de mens. Elke theorie benadrukt een bepaalde manier van leren en is hierdoor een soort zoeklicht voor bepaalde aspecten, maar ziet andere aspecten weer minder helder. Het leren is veel complexer. Om recht te doen aan de breedte van leren maakt de Opleidingsschool gebruik van een grote diversiteit aan kennis en inzichten over leren, waarbij het Bijbelse mensbeeld de basis is voor de keuze en toepassingen van de theorieën.

1.4.4 Leerlandschap liefde voor leren

Leerlandschap

De Opleidingsschool Samen in ontwikkeling kiest ervoor om, met het christelijk mensbeeld als een duidelijk referentiekader, gebruik te maken van verschillende aanpakken uit verschillende theorieën. Voor het in beeld brengen en het verder vormgeven van het leren hanteert de Opleidingsschool de aanpak van het leerlandschap en de grondtonen van het leren (Ruijters, 2017). Hierin is sprake van onderbouwd eclecticisme, het combineren van elementen van verschillende benaderingen, dat recht doet aan de veelkleurigheid van het leren. De Opleidingsschool ziet dit als veelbelovend en treedt dit positief kritisch tegemoet.

In het landschap van het leren zijn vele manieren van leren samengebracht (Ruijters, 2017). Het leerlandschap biedt een taal om met elkaar over de complexiteit van leren te spreken. Er wordt gesproken over de eilanden praktiseren, onderzoeken en creëren. De eilanden zijn vooral op enkelslagleren gericht: anders doen, verbeteren. Daarnaast zijn er bruggen en polders die de eilanden verbinden. Bij bruggen gaat het over expliciteren van ervaringen en kennis, zodat het geleerde gedeeld kan worden of verbonden kan worden met andere eilanden. Deze bruggen (uitwerken - tussen praktiseren en onderzoeken; uitbreiden - tussen onderzoeken en creëren; uitdragen - tussen creëren en praktiseren) zijn belangrijk voor dubbelslagleren: leren om onze leidende principes te veranderen. In de polders wordt er collectief geleerd. Het werk wordt daarbij vertraagd, maar staat niet stil. De polders staan voor cocreërende vormen van leren.



De zeven grondtonen van het leren ordenen de diversiteit in het leren, en liggen ten grondslag aan het concept van het leerlandschap. Deze grondtonen zijn ervaringsleren, impliciet leren, informatief leren, onderzoekend leren, transformatief leren, collectief leren en generatief leren. Een goed zicht op de juiste grondtoon is nodig om keuzes te maken met betrekking tot de vormgeving van het leren.

Praktiseren

Bij het eiland 'praktiseren' gaat het over het leerpotentieel van het werk in praktijk. In de Opleidingsschool wordt ernaar gestreefd dat de mate van variatie, verantwoordelijkheid, samenwerken, contact met anderen, feedback, reflectie, innovatie, experimenteren en visie ontwikkelen past bij het niveau en de mogelijkheden van de (aanstaande) professional. Op die manier blijft de professional in het werk leren. Praktiseren sluit goed aan bij het leren op de werkplek. Impliciet leren is het leren in en om de praktijk, het aangaan van onverwachte situaties, van veranderingen die zich gewenst en ongewenst aandienen. Door hieraan taal te geven wordt er een brug gelegd tussen praktiseren en onderzoeken. Op die brug gaat het dan om ervaringsleren. Ervaringsleren gaat over het leren over jezelf in relatie tot ervaringen, contexten, anderen, in het hier en nu. Het leidt tot verdiept inzicht in jezelf (praktische wijsheid). Dit is in de Opleidingsschool bijvoorbeeld aan de orde wanneer werkplekbegeleiders aan aanstaande leraren, nadat ze gehandeld hebben, vragen: 'Waarom liep het nu zoals het liep? Wat vertelt dat jou over wie je bent en hoe je werkt?' Maar evengoed gebeurt dit als schoolopleiders deze vragen aan werkplekbegeleiders stellen met betrekking tot het begeleiden van de aanstaande leraren. En ook wanneer mensen in de Opleidingsschool zelf reflecteren of wanneer de begeleiders van de leergemeenschap van de lijn professionele identiteit op die manier samen terugkijken op de meest recente bijeenkomst. Op die manier kan er inzicht opgedaan worden over de wisselwerking van het eigen gedrag met de context en kan de praktijk verbeterd worden. Impliciet leren en ervaringsleren zijn beide belangrijke vormen van leren in het werkplekleren bij alle professionals in de Opleidingsschool.

Onderzoeken

Het eiland 'onderzoeken' betreft in het leerlandschap alle activiteiten die erop gericht zijn nieuwe kennis, inzichten of vaardigheden op te doen om te verbreden, verdiepen, vergroten, vernieuwen en verbeteren. Het gaat dan onder andere over de grondtoon informatief leren (trainingen, opleidingen, lezingen, literatuur, meester-gezelverhoudingen). Veel onderwijsactiviteiten op het opleidingsinstituut vallen hieronder, maar ook delen van de mentorpluscursus en de schoolopleiderscursus. Daarnaast valt een deel van de begeleiding door de werkplekbegeleider hieronder. De aanstaande leraar is (in een gezelschap) betrokken bij de praktijkuitvoering en leert zo nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden. Naast de grondtoon informatief leren, gaat het bij het eiland 'onderzoeken' om onderzoekend leren (als de antwoorden op de vragen nog verborgen zijn). In de opleiding wordt voortdurend gekeken hoe de beroepstaken op een onderzoekende manier uitgevoerd worden. Ook bij het aanbod rondom de professionele identiteit speelt onderzoekend leren een belangrijke rol, zowel bij het onderzoek door de aanstaande leraar naar zichzelf als bij het onderzoek vanuit allerlei perspectieven naar vraagstukken die relevant zijn voor het beroep. Onderzoeken bestaat ook uit kennisnemen van onderzoeksresultaten en theorieën uit de wetenschap. Dit wordt gedaan door de aanstaande leraren in de opleiding, maar ook door andere betrokkenen in de Opleidingsschool, bijvoorbeeld door de stuurgroepleden en leden van de professionele leergemeenschap, door zich te verdiepen in theorieën rondom kwaliteitsontwikkeling, leren, toetsing, onderzoekend handelen. Tot slot bevat het eiland 'onderzoeken' ook het verrichten van onderzoek op zich. Voorbeelden hiervan zijn het afstudeeronderzoek, de pilot academische opleidingschool (zie deel 3), maar ook de kwaliteitsonderzoeken die uitgevoerd worden om de kwaliteit te monitoren (zie deel 4).

Creëren

Het eiland 'creëren' gaat over leren door middel van het maken, ontwikkelen en ontwerpen van nieuwe producten of tools. Door creërend bezig te zijn, worden ook nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden opgedaan. In de opleiding gebeurt dat door aanstaande leraren bijvoorbeeld door het ontwerpen van onderwijs (beroepstaak vijf). Andere illustraties binnen de Opleidingsschool zijn



bijvoorbeeld het ontwikkelen van scholingsbijeenkomsten, het samenstellen van een toets, het maken van een onderzoeksopzet voor focusgesprekken voor kwaliteitsonderzoek. In de Opleidingsschool is de laatste tijd veel ontwikkeld in het kader van de tweedegeneratieopleiding. Hierbij gaat het om vernieuwingen tot stand te brengen en te implementeren. Dat vraagt om het verdiepen van inzicht in de huidige patronen, het vormgeven van nieuwe inzichten, procedures, werkwijzen en het verspreiden ervan. Dat laatste kan bijvoorbeeld door het 'nieuwe' te vervatten in tools en technieken die de implementatie ervan vergemakkelijken (Ruijters, 2017). Het leren binnen dit creëren wordt generatief leren genoemd.

De gehele vernieuwing van de opleiding vraagt om collectief leren: de dynamiek en complexiteit maakt dat de lerarenopleiders elkaar en anderen nodig hebben om samen te zoeken naar nieuwe manieren van werken en nieuwe oplossingen. Het gaat naast collectieve processen ook om collectieve resultaten. Betrokkenen zelf gaan aan de slag. Nieuwe producten worden in cocreatie al doende ontwikkeld. Een goed voorbeeld hiervan zijn de ontwikkeldagen, waarin lerarenopleiders (instituuopleiders en schoolopleiders) steeds samen werken aan toetsing, aanbod en begeleiding voor aanstaande leraren.

De 'zee'

Soms is er niet zozeer nieuwe kennis nodig, maar wordt verwacht dat er nieuwe perspectieven worden ingenomen. De beweging van aanbodgericht denken naar denken vanuit de bedoeling (een van de cultuurveranderingen van de Opleidingsschool) is zo'n voorbeeld, maar ook de verschuiving van uitvoerders naar regisseurs (eigenaarschap van alle betrokkenen) en van een opleidingsinstituut dat bepalend is naar 'samen' op grond van ieders expertise. Hierbij gaat het over transformatief leren: het anders leren kijken. Dit leren gaat niet alleen om de toevoeging van kennis, inzicht of vaardigheden, maar het vormt. In de zee wordt er geleerd in grote uitdagingen, waarbij het onderscheid tussen praktiseren, onderzoeken en creëren wegvalt (Ruijters, 2017). Een deel van het leren en werken in de professionele leergemeenschap lijkt aan deze kenmerken te voldoen. Voor aanstaande leraren hebben delen van de lijn professionele identiteit elementen hiervan.

Leerlandschap in de Opleidingsschool

Het leren in de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling is aan de hand van het leerlandschap in kaart gebracht. Hiervoor heeft de stuurgroep een landschap voor de gehele Opleidingsschool gemaakt. Daarnaast hebben verschillende groepen elk een landschap gemaakt voor de eigen situatie: een groep aanstaande leraren, een groep startende en ervaren leraren, een aantal directeuren voor (en soms met) hun team. Deze zijn naast elkaar gelegd en besproken. Wat direct opvalt in de verschillende perspectieven, is dat ze zeer veel overeenkomsten laten zien in de leerlandschappen. Verder komt naar voren dat er veel wordt geleerd in de Opleidingsschool. Het leerlandschap helpt bij de bewustwording van wat leren is. De Opleidingsschool gebruikt het huidige leerlandschap om te analyseren of de idealen en doelen die ze zich heeft gesteld, bereikt kunnen worden met het huidige leerlandschap. Op grond van het leerlandschap worden vervolgens gerichte keuzes gemaakt voor (aanvullende) interventies die betrekking hebben op samen praktiseren, samen onderzoeken, samen creëren en de verbindingen daartussen. Voor het ontwerpen van leersituaties wordt gebruikgemaakt van de grondtonen. Deze grondtonen helpen bij het bepalen welke functie het leren moet hebben om het leervraagstuk te beantwoorden.

Kijkend naar de grootte van de eilanden in het leerlandschap van de Opleidingsschool, valt op dat het eiland 'creëren' heel veel kleiner is dan de andere eilanden. Dat is legitiem. Creëren vraagt een zekere senioriteit c.q. een hoog teamniveau. Aanstaande leraren bewegen zich in het leren met name op de as praktiseren – onderzoeken. Uit de ervaringen binnen de Opleidingsschool komt naar voren dat creëren vraagt om doelgerichtheid en een komen tot tastbare producten, anders verliezen mensen de moed en ervaren ze het als zinloos. De polder 'praktiserend creëren' is wel aanwezig door de ontwikkeling van de nieuwe opleiding. Leren door creëren lijkt kansen op doorontwikkeling te bieden, bijvoorbeeld door een atelier vorm te geven waarin een instituutopleider, een groep aanstaande leraren en een of meer werkplekbegeleiders gezamenlijk een les of lessenserie



voorbereiden, uitvoeren en nabespreken (polder 'praktiserend creëren'). Op die manier heeft leren door creëren meerwaarde voor alle betrokkenen, en zeker ook voor de aanstaande leraar.

Sommige vormen van leren komen meer overeen met de leervoorkeuren van (aanstaande) leraren dan andere vormen. In de manieren van leren wil de Opleidingsschool aansluiten en uitdagen. Dit laatste omdat diversiteit in vormen van leren nodig zijn om tot dieper leren te komen. Het is belangrijk om hier de tijd voor te nemen en de waarde te benoemen en te laten ervaren, en daarbij ook te herkennen en erkennen dat het moeilijk is en wat de redenen hiervoor zijn. Omdat de Opleidingsschool gericht is op zowel enkelslagleren als diepere vormen van leren, is het belangrijk dat er voldoende (brede) bruggen en polders zijn. Bruggen lijken voor de praktijk lastig, want ze werken in eerste instantie vertragend. De kwaliteit van de bruggen kan in de Opleidingsschool nog verbeterd worden, zodat de lerenden ook de meerwaarde echt ervaren.

Oorspronkelijk was er weinig aansluiting tussen onderzoeken en praktiseren. Dit is nu verbeterd. Aanstaande leraren geven vaak aan dat ze afhaken als de relevantie voor de praktijk ontbreekt. Niet alle resultaten van het onderzoeken zijn echter de volgende dag direct in de praktijk te gebruiken. Het risico van dicht op de praktijk leren is dat er minder ruimte zou kunnen komen voor deze (verdiepende) inhoud. Dit zou een ongewenste ontwikkeling zijn. Voor het verdiepend leren is de ritssluiting een behulpzame metafoer (Ruijters, 2012). De ritssluiting bestaat aan de ene kant uit de stappen van de espoused theory (Wat denk/zeg ik: van welke tools en technieken maak ik gebruik, welke modellen en methoden zet ik in, welke filosofie en theorie gebruik ik?) en aan de andere kant uit de theory-in-use (Wat doe ik: welke gebeurtenissen zijn er en wat doe ik daarin, welke patronen zie ik daarin, op welke opvattingen en overtuigingen wijst dit?). Het is belangrijk om niet te blijven hangen op het abstracte niveau van opvattingen, maar dit te verbinden met congruente aanpakken en tools die ondersteunend zijn voor de dagelijkse praktijk. Er is een evenwichtige aandacht voor alle drie de lagen nodig, waarbij congruentie in denken en doen belangrijk is.

1.5 Visie op opleiden

Onder het woord opleiden wordt in de Opleidingsschool verstaan: al het handelen op de werkplek en in het opleidingsinstituut gericht op het creëren van mogelijkheden voor (aanstaande) leraren om (begeleid) te leren de beroepstaken met kwaliteit uit te voeren, op basis van een professionele identiteit. Opleiden betreft dus de manieren waarop en de activiteiten waarmee het opleiden georganiseerd wordt. Een brede visie op leren, waarin gebruik wordt gemaakt van verschillende theorieën om de rijkheid van het leren recht te doen, betekent ook een brede visie op opleiden. In de opleiding wordt binnen de mogelijkheden gezocht naar de beste match tussen wat er geleerd moet worden, wie het wil leren, waar het geleerd moet worden en hoe dat dan het beste ingericht kan worden. Daarbij zijn de waartoe-vraag en wat-vraag sturend voor de hoe-vraag.

De kern van de visie op opleiden en in het verlengde daarvan ook professionaliseren is te vatten in het begrip professionalgericht. Hieraan liggen vijf pijlers ten grondslag: persoonsgericht, vraaggericht, beroepsgericht, gericht op het bevorderen van eigenaarschap en congruentieren. Deze uitgangspunten werken door in alle onderdelen van het aanbod, zowel in de opleiding als in het professionaliseringsaanbod, en in alle aspecten van het handelen van de begeleiders.

Persoonsgericht

De Opleidingsschool ziet het hart als de kern van de persoon. Beoogd wordt dat het raken van het hart alle activiteiten kleurt: to teach is to touch a heart (Driestar educatief, 2018; Kunz et al., 2017). De professional is zijn eigen instrument. Daarnaast raken leerprocessen ook altijd de persoon. In beroepen als leraar raakt de uitvoering van de beroepstaken altijd de persoon zelf. Daarom is er bij opleiden veel aandacht voor wie de persoon is en staat ook in het begeleiden de persoon van de (aanstaande) leraar en zijn ontwikkeling centraal. In het beroepsprofiel staat de professionele identiteit in het middelpunt. Op basis van zijn professionele identiteit kan de leraar een authentieke manier van werken ontwikkelen, die verbonden is met en voortkomt uit de eigen levensbeschouwing, idealen, drijfveren, waarden, overtuigingen en vermogens.



Beroepsgericht

Opleiden in de Opleidingsschool is beroepsgericht. De beroepspraktijk staat in de opleiding centraal, niet alleen de feitelijk waarneembare praktijk, maar ook de verwondering en verbijstering over die praktijk, de idealen van en voor de praktijk en de onderbouwing en verantwoording van het handelen in de praktijk. Hierdoor worden praktijk en theorie, denken en doen, steeds op een natuurlijke wijze verbonden. Beroepsgericht betekent ook een leven lang leren. De begeleiding is erop gericht dat de professional zelfstandig verder kan werken aan zijn ontwikkeling en daarbij gebruikmaakt van zijn omgeving. Bij de vormgeving van het onderwijs wordt bij voorkeur gebruikgemaakt van levensechte contexten, bijvoorbeeld van authentieke beroepssituaties, die de samenhang van het beroep zichtbaar maken. Er wordt gewerkt van het concrete naar het abstracte. Zo ontstaat een vruchtbare voedingsbodem voor diepgaand leren (Kunz et al., 2017). Begeleiders maken gebruik van hun kennis en ervaring om de (aanstaande) leraren in te wijden in het beroep en nieuwe perspectieven toe te voegen. Leren vindt plaats in de ontmoeting met betekenisvolle inhoud. Bronnen helpen om ervaringen in een bredere context in te bedden, te laten aanvullen of te laten corrigeren. De ontmoetingen met betekenisvolle bronnen helpen om het eigen verhaal te verhelderen en maken betekenisgeving voor onszelf mogelijk.

Vraaggericht

Vraaggericht werken is een belangrijke pijler. Daarbij worden de (psychologische basis)behoefte, de wensen en de kwaliteiten van de (aanstaande) leraar als uitgangspunt genomen. De leervragen van de (aanstaande) leraar staan centraal in de dialoog tussen de ervaringsdeskundigheid van de (aanstaande) leraar en de professionele deskundigheid van de opleiders. De opleiders en de (aanstaande) leraar hebben een gedeelde verantwoordelijkheid voor het leerproces. De ervaringsdeskundigheid van de (aanstaande) leraar bestaat uit zaken als het kennen van het eigen leerproces, de eigen leervoorkeuren en motivatie, en de ervaringen die hij reeds heeft opgedaan met de uitvoering van de beroepstaken. Opleiders maken gebruik van hun kennis en ervaring om de (aanstaande) leraren in te wijden in het beroep en nieuwe perspectieven toe te voegen. Er wordt zo veel mogelijk gestart bij waar de leraar is, bij concerns met betrekking tot het eigen beroepshandelen. Deze concerns kunnen vanuit de aanstaande leraar zelf komen of opgeroepen worden vanuit nieuwe inhoud/perspectieven.

Gericht op eigenaarschap

De visie op opleiden zet eigenaarschap van de lerende vanaf het begin centraal en laat een begeleidende lijn zien van een intensieve samenwerkingsrelatie tot een vorm van consulterende en/of co-expertiserelatie. De (aanstaande) leraar voert zo veel mogelijk zelf regie tijdens het leerproces. Deze lijn past bij de visie op de mens als verantwoordelijk persoon en geschapen in relatie. De begeleiding sluit voortdurend aan bij het niveau van zelfsturing van de (aanstaande leraar) en stimuleert hierin verdere ontwikkeling, zodat de (aanstaande) leraar steeds meer verantwoordelijkheden kan dragen.

Congruëntleren

De laatste pijler van de visie op opleiden is congruent opleiden. Dit wordt ook wel 'teach as you preach' of parallel leren genoemd. Opleiders hanteren in hun aanpak dezelfde uitgangspunten en werken vanuit eenzelfde houding als kenmerkend is voor de werkwijze van de professional. Hierdoor zien (aanstaande) leraren voorbeeldgedrag en ervaren zij hoe het is om op een bepaalde manier begeleid te worden, waardoor zij beter in staat zijn om zelf ook op deze manier te werken. Daarnaast geven de opleiders metacommentaar over hun voorbeeldgedrag. Daarbij leggen ze uit waarom ze iets op een bepaalde manier aanpakken, stellen de aanpak ter discussie, geven commentaar op het eigen handelen (expliciteren) en onderbouwen het gedrag door het te verbinden met theoretische noties (legitimeren).

Rol van opleiders

Opleiden is te vergelijken met het samen wandelen door het landschap van het beroep. De opleider is een gids, die inspireert en begeleidt vanuit een Bijbelse visie, het beroepskader en het leerproces



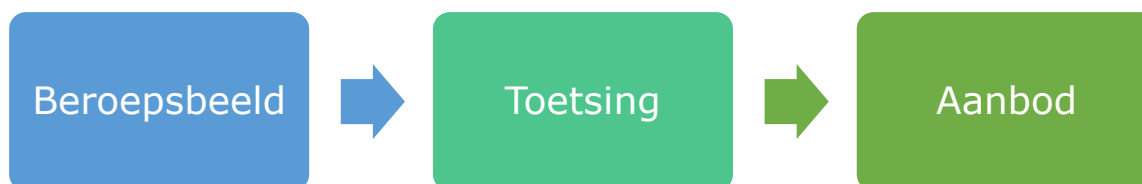
van de (aanstaande) professional. De opleider maakt als expert (aanstaande) professionals vertrouwd met (delen van) het beroep. (Aanstaande) professionals mogen van opleiders diepgaande kennis en inzichten verwachten. Om ook werkelijk vorm te kunnen geven aan de gidsfunctie, is het van belang dat de opleider op bepaalde gebieden een beduidende kennis- en vaardigheidsvoorsprong heeft. De opleiders hebben een dienstbare rol, die onder andere bestaat uit het ordenen, informatie geven (toevoegen van nieuwe kennis en perspectieven), steun bieden, het positieve benoemen en alternatieven zoeken vanuit hun professionele deskundigheid. De opleider heeft een voorbeeldfunctie die hij gericht in kan zetten. Hij helpt richting te vinden, is betekenisgever en initiator, laat anderen nieuwe aspecten, nieuwe perspectieven zien. Hij stemt zijn gedrag af op de lerende. Hij kan motiveren, ruimte geven en samen met anderen vanuit een onderzoekende houding leren van en met elkaar. De bejegening van de (aanstaande) leraren door opleiders kenmerkt zich door respect, bescheidenheid, openheid, belangstelling en gerichtheid op samenwerking. Verder is een rijpe ontwikkeling van de opleider van belang en is de opleider in staat om samen met de deelnemers een relatie te leggen tussen de Bijbel, de daaruit voortgekomen christelijke geloofstraditie en (het handelen in) het beroep (Kunz et al., 2017). Tegelijk beseft de opleider dat hij ook lerende is en blijft. De opleider heeft de wijsheid niet in pacht, maar weet wel dat de Wijsheid een Persoon is: de Heere Jezus Christus. Vanuit die kern en de totale inhoud van de Bijbel mag de professional bescheiden en zeker doorgeven (Kunz et al., 2017).



Deel 2 Opleidingsplan

2.1 Inleiding

In de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling wordt altijd samengewerkt aan 'de bedoeling'. De bedoeling van de opleiding is aanstaande leraren te helpen groeien in de richting van het beroepsbeeld van de christelijke leraar (bijlage 3). Dit beroepsbeeld wordt binnen de opleidingsscholen en binnen het opleidingsinstituut gebruikt om er de doorgaande ontwikkeling van de aanstaande leraar aan te spiegelen. Omdat zowel op de opleidingsschool als in het instituut het beroepsbeeld als uitgangspunt wordt genomen, is de samenhang in de opleiding voor de aanstaande leraar duidelijk. De opleiding is tevens gevormd vanuit het beroepsbeeld. Met de toetsing wordt namelijk een verdere concretisering gegeven aan de leeruitkomsten van het beroepsbeeld, door middel van beoordelingsaspecten en prestatiecriteria. De beoordelingen van de toetsen geven inzicht in het bekwaamheidsniveau van de aanstaande leraar met betrekking tot het hele beroepsbeeld. Het aanbod in de opleiding is gericht op het ondersteunen van de aanstaande leraar bij het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en houding die nodig zijn voor de verdere ontwikkeling van de bekwaamheid richting het beroepsbeeld. Deze werkwijze, zoals schematisch weergegeven in Figuur 1, wordt verder uitgewerkt in dit plan waarin de visies en idealen van de Opleidingsschool concreet worden vertaald in het opleidingsprogramma.



Figuur 1. Werkwijze binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling

2.2 Visie en ambitie

In de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling wordt met de opleiding gewerkt aan groei in de richting van het beroepsbeeld. Deze groei wordt zowel formatief als summatief getoetst. Met de formatieve toetsing wordt de ontwikkeling van het leerproces van de aanstaande leraar in beeld gebracht, zodat hij deze kennis kan gebruiken als feedback in het leerproces. Met de summatieve toetsing worden beslissingen genomen over het niveau van de aanstaande leraar. Bij deze toetsing is het aanbod en de begeleiding ondersteunend en helpt de aanstaande leraar in het behalen van zijn leerdoelen.

De ontwikkeling van de aanstaande leraar met betrekking tot de professionele identiteit en de beroepstaken die geformuleerd zijn in het beroepsbeeld, wordt bereikt door een nauwe samenwerking tussen het werkveld en het opleidingsinstituut. De kwaliteiten van beide partijen worden daarbij optimaal ingezet in een gezamenlijk opleidingsprogramma. Door bij het opleiden van aanstaande leraren meer nadruk te leggen op het werkplekleren, het leren in de opleidingsschool, wordt van de aanstaande leraren een actieve leerhouding gevraagd en wordt er meer eigenaarschap gevraagd over het eigen leerproces en de houding als leerkracht (Edwards, 2015). De leervragen van de aanstaande leraar in de praktijk, afgestemd op de opbouwende complexiteit in het gevraagde bekwaamheidsniveau gedurende de opleiding, worden als uitgangspunt genomen om het leerproces vorm te geven in samenwerking met de opleiders. Door zelf keuzes te maken in het leerproces en deze te onderbouwen, kan het eigen leren van de aanstaande leraar worden gestuurd (Timmermans, 2016). De begeleiding in de opleiding is erop gericht dat de aanstaande leraar zowel tijdens als na de opleiding zelfstandig verder kan werken aan zijn ontwikkeling richting het beroepsbeeld en daarbij gebruikmaakt van zijn omgeving.



Ambities

De ambities van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling zijn verwoord in de idealen (bijlage 2). De Opleidingsschool wil de aanstaande leraren een beroepsgerichte opleiding geven waarin praktijk en theorie steeds op een natuurlijke wijze worden verbonden en waarin leren plaatsvindt in de ontmoeting met betekenisvolle inhoud. De begeleiders maken gebruik van hun kennis en ervaring om aanstaande leraren in te wijden in het beroep en nieuwe perspectieven toe te voegen. De begeleiders hanteren in hun aanpak dezelfde uitgangspunten en werken vanuit eenzelfde houding als kenmerkend is voor de werkwijze van de aanstaande leraar, namelijk gericht op het beroepsbeeld met de professionele identiteit en de beroepstaken. Hierdoor zien aanstaande leraren goede voorbeelden en ervaren zij hoe het is om op deze manier, vanuit het beroepsbeeld, te werken. Daarnaast geven begeleiders metacommentaar op hun voorbeeldgedrag en onderbouwen zij hun gedrag door het te verbinden met theoretische noties. Hierdoor ontstaat een sterke verbinding tussen de theorie en de praktijk. Doordat aanstaande leraren in de opleiding worden gestimuleerd om actief na te denken over het beroep en over zichzelf ten opzichte van het beroep, wordt persoonlijk begrip van het beroep van de leraar bij hen gestimuleerd. Het doel is dat door het beoordelen binnen de Opleidingsschool het niveau van de aanstaande leraar ten opzichte van het beroepsbeeld wordt bepaald, waardoor hij zijn eigen leerdoelen kan stellen en vorm kan geven aan zijn eigen leerproces vanuit eigenaarschap.

2.3 Didactisch concept

Binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling wordt gewerkt volgens een didactisch concept dat uitgaat van persoonsgericht, beroepsgericht en vraaggericht leren, congruentieleren en eigenaarschap, zoals verwoord is in de visie op opleiden (paragraaf 1.5). Om vorm te geven aan de bedoeling van het onderwijs en de christelijke leraar, is in een samenwerking van professionals uit de opleidingsscholen en professionals van het opleidingsinstituut het beroepsbeeld van de christelijke leraar ontwikkeld (bijlage 3). De wettelijke eisen voor een lerarenopleiding die zijn omschreven in de Dublin Descriptoren en het Nederlands Kwalificatieraamwerk Hoger Onderwijs, evenals de bekwaamheidseisen, zijn meegenomen in de uitwerking van het beroepsbeeld in kernen en leeruitkomsten. In het beroepsbeeld staat de persoon van de (aanstaande) leraar centraal in de professionele identiteit. De professionele identiteit is datgene wat kenmerkend is voor een (aanstaande) professional, waar hij voor staat. Het vormt de verbinding tussen wie de (aanstaande) professional is, het werk dat hij doet en de context waarin hij werkt. Op grond van deze zich ontwikkelende professionele identiteit kunnen de beroepstaken worden uitgevoerd die passen bij de rol van de leraar. Een beroepstaak omvat een veelheid aan taken en activiteiten en is een zinvolle, realistische eenheid (Ploegman & De Bie, 2008). In het beroepsbeeld zijn de professionele identiteit en de vijf beroepstaken verder uitgewerkt in kernen, die een verdere specificering geven van de aspecten die behoren bij de professionele identiteit en de beroepstaken. Bij elk van deze kernen zijn leeruitkomsten geformuleerd op expertniveau, die richting geven aan de doorgaande ontwikkeling van de (aanstaande) professional.

De opleiding van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling is een beroepsgerichte opleiding, waarin de ontwikkeling van de persoon van de leraar centraal staat. Daarom worden de (psychologische basis)behoefte, de wensen en de kwaliteiten van de aanstaande leraar als uitgangspunt genomen. De leervragen van de aanstaande leraar staan centraal in diens ontwikkeling en de opleiders en de aanstaande leraar hebben een gedeelde verantwoordelijkheid voor het leerproces. De aanstaande leraar voert zo veel mogelijk zelf de regie tijdens het leerproces, vanuit eigenaarschap van zijn eigen leerplan. De bedoeling hiervan is dat de aanstaande leraar een hoge mate van zelfregie ervaart, waarmee hij uiteindelijk aan het einde van de opleiding als leraar zelfstandig kan functioneren en zijn eigen professionele ontwikkeling verder kan vormgeven, in samenhang met zijn netwerk.

Doordat de opleiding is gericht op het beroepsbeeld dat het handelen, het denken en het zijn van de (aanstaande) professional met elkaar verbindt, wordt diepgaand en betekenisvol leren gestimuleerd. Er wordt binnen de opleiding zo veel mogelijk aangesloten op waar de aanstaande leraar is. Dit niveau kan inzichtelijk gemaakt worden met toetsing. Doordat de toetsing curriculumonafhankelijk



is, kunnen aanstaande leraren op basis van hun bekwaamheden eventueel een versnelde route doorlopen in het programma. De opeenvolgende niveaus die doorlopen worden in de opleiding zijn propedeusebekwaam, basisbekwaam en uiteindelijk startbekwaam. Door middel van deze niveaus wordt de groei in het beroep verder in beeld gebracht. De begeleiding van de aanstaande leraar is gericht op de optimale ondersteuning in het leerproces naar het startbekwaamheidsniveau, waarbij de begeleiders een dienstbare rol hebben en gericht zijn op samenwerking. De begeleiders geven vorm aan congruentieren door in hun rol voorbeeldgedrag te laten zien en dit uit te leggen en te onderbouwen met theorie. Hierdoor laten zij zien dat ze vanuit dezelfde uitgangspunten werken als de aanstaande leraar en wordt met en van elkaar leren bevorderd. De zelfsturing van de aanstaande leraar wordt hierbij gestimuleerd, waardoor hij steeds meer zelf verantwoordelijkheden kan dragen.

De toetsing in de Opleidingsschool dient ertoe om het bekwaamheidsniveau van de aanstaande leraar ten opzichte van het beroepsbeeld inzichtelijk te maken. Het aanbod is ondersteunend aan het leerproces van de aanstaande leraar. Hierbij wordt altijd gekeken naar het niveau waar de aanstaande leraar is en wordt passende ondersteuning gegeven, gericht op het bieden van steun, informatie geven (toevoegen van nieuwe kennis en perspectieven), ordenen, het positieve benoemen en alternatieven zoeken vanuit de professionele deskundigheid van de lerarenopleider. Bij deze ondersteuning blijft de aanstaande leraar eigenaar van het leerproces en helpt de ondersteuning de aanstaande leraar om toe te werken naar de volgende stap zijn ontwikkeling.

2.4 Opleidingsprogramma

Het opleidingsprogramma van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling is zo vormgegeven dat de aanstaande leraren in hun opleiding twee dagen per week leren op de werkplek en twee dagen per week leren op het opleidingsinstituut, waarbij ze een dag hebben voor voorbereiding en zelfstudie. Doordat de opleiding grotendeels plaatsvindt in het werkveld, is er in de inrichting van de opleiding een focus op authentieke beroepssituaties, in de toetsing, het aanbod en de begeleiding. Een groot deel van de ontwikkeling van de aanstaande leraar richting de toetsing gebeurt in de praktijk op de opleidingsschool. Het doel van deze sterke verbinding tussen de werkplek en het opleidingsinstituut is dat er geleerd wordt vanuit betekenisvolle inhoud, waarbij de toetsdruk voor aanstaande leraren zo laag mogelijk wordt gehouden, om hun ontwikkeling voorop te stellen en zo veel mogelijk te stimuleren. Een overzicht van het opleidingsprogramma in het eerste jaar is opgenomen in bijlage 5.

Fasering van de opleiding

Om richting te geven aan het leerproces van de aanstaande leraar naar het startbekwaamheidsniveau aan het einde van de opleiding, zijn er verschillende niveaus geformuleerd voor de professionele identiteit en de vijf beroepstaken, die de aanstaande leraar in de opleiding kan bereiken. Het eerste niveau dat behaald wordt, is het propedeusebekwaamheidsniveau. Hierbij wordt bijvoorbeeld van de aanstaande leraar verwacht dat hij leiding kan geven aan een groep (beroepstaak 1) en dat hij een les met behulp van een methode kan voorbereiden en uitvoeren voor een gemiddelde groep (beroepstaak 2). Bovendien kan de propedeusebekwame aanstaande leraar onder begeleiding werken aan deelproducten in een ontwerpcyclus (beroepstaak 5) en werkt hij onder begeleiding aan vraagstukken met betrekking tot de professionele identiteit. Dit niveau wordt bereikt aan het einde van het eerste jaar.

Het daaropvolgende niveau dat de aanstaande leraar behaalt, is het basisbekwaamheidsniveau. Hierbij kan de aanstaande leraar onder andere leidinggeven aan een groep leerlingen en daarbij een ondersteunend en stimulerend klimaat creëren (beroepstaak 1). Van de basisbekwame aanstaande leraar wordt bovendien verwacht dat hij een les met behulp van een methode kan voorbereiden, uitvoeren en evalueren, afgestemd op het niveau en de specifieke kenmerken van de leerlingen in de klas (beroepstaak 2). Leert de basisbekwame aanstaande leraar hoe de zorgstructuur in een school in elkaar zit (HGW cyclus) en maakt hij de eerste stappen in deze cyclus (beroepstaak 3). Aan het einde van de opleiding laat de aanstaande leraar zien dat hij zelfstandig het beroep van leraar uit kan oefenen. Hij heeft dan het startbekwaamheidsniveau behaald. De startbekwame leraar kan onder andere zelfstandig leidinggeven aan een groep en daar de verantwoording over afleggen



(beroepstaak 1). Bovendien levert de startbekwame leraar een actieve bijdrage in het bijstellen of opstellen van een duidelijk afgebakend stuk beleid en kwaliteitszorg op projectmatige basis onder supervisie en kan hij zelf mogelijke beleidsverbeteringen signaleren en initiëren (beroepstaak 4).

Aan de hand van deze niveaus worden de beoordelingsaspecten en prestatiecriteria voor de toetsing opgezet. Door de opbouw in complexiteit van de niveaus werken de aanstaande leraren door middel van de toetsing, ondersteund door het aanbod en de begeleiding, in de opleiding toe naar de eindkwalificaties die vereist zijn voor het behalen van het bachelorniveau.

2.4.1 Toetsing

De groei in het bekwaamheidsniveau van de aanstaande leraar kan inzichtelijk worden gemaakt door middel van toetsing. De bedoeling van toetsing is om systematisch informatie te verzamelen over het bekwaamheidsniveau van de aanstaande leraar. Door middel van de verzamelde informatie kan er een zorgvuldige beslissing worden genomen over de beroepsbekwaamheid van de aanstaande leraar. Om vast te kunnen stellen of de complexe doelen als professioneel vakmanschap en professionele identiteit, zoals beschreven in het beroepsbeeld, behaald zijn, is er binnen de opleiding een toetsprogramma. Dit bestaat uit een samenhangende set toetsen en daaraan gekoppelde prestaties, die samen een betrouwbaar en valide beeld vormen van de beroepsbekwaamheid van de aanstaande leraar. Het toetsprogramma waarborgt dat het diploma gegeven wordt aan aanstaande leraren die bewezen hebben aan het beroepsbeeld op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar te voldoen. Een overzicht van de toetsen in het eerste jaar is te vinden in bijlage 5.

De leeruitkomsten van het beroepsbeeld zijn de uitgangspunten van het toetsprogramma. Het geheel van de summatieve toetsen zorgt er bij de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling voor dat alle leeruitkomsten worden getoetst. Met de toetsing wordt een verdere concretisering gegeven aan de leeruitkomsten, door middel van beoordelingsaspecten en prestatiecriteria. Dit gebeurt waar mogelijk in samenwerking met het werkveld, waarbij ieder de eigen expertise inbrengt. Alle criteria bij elkaar vormen een meer verfijnde beschrijving van de gewenste leeruitkomsten uit het beroepsbeeld. De toetsing binnen de Opleidingsschool is curriculumonafhankelijk. Dat wil zeggen dat de toetsen los van het ondersteunend aanbod gemaakt kunnen worden, indien de aanstaande leraren zich op andere wijze de benodigde kennis of bekwaamheden eigen hebben gemaakt.

Toetsprogramma

Het beroep van de leraar is samengevat in het beroepsbeeld met de professionele identiteit en de beroepstaken. Om de bekwaamheid van de aanstaande leraar ten opzichte van dit beroepsbeeld zo goed mogelijk in beeld te brengen, wordt een samenhangende set toetsen ingezet. Hiermee kan worden vastgesteld of de opleidingsdoelen behaald zijn. Deze toetsen zijn de beroepsopdrachten, vormingsopdrachten, het portfolio, de conceptuele opdrachten en de kennisvoortgangstoets.

Beroepsopdracht

Binnen de Opleidingsschool wordt zo veel mogelijk getoetst in betekenisvolle eenheden. Dat betekent dat de toetsing wordt gericht op het uitvoeren van de gehele beroepstaak. In de hele opleiding worden daarom beroepsopdrachten ingezet om een valide en betrouwbaar beeld te vormen van de beroepsbekwaamheid van de aanstaande leraar. In een beroepsopdracht als toets staat het creëren van een beroepsproduct centraal. Een beroepsproduct is een product dat past bij de uitoefening van het beroep, zoals een advies, een ontwerp, een fabricaat of eindproduct, een handeling en een analyse of onderzoek. Een voorbeeld hiervan is het uitwerken van een lesvoorbereiding in het eerste jaar van de opleiding. Door deze vorm van toetsing wordt de aanstaande leraar gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen in de uitvoering van dergelijke beroepsproducten en wordt de hij ondersteund om na verloop van tijd te laten zien dat hij de beroepstaken uit kan voeren.

Een specifieke vorm van een beroepsopdracht is het beroepsassessment. Met het beroepsassessment wordt getoetst of een aanstaande leraar voldoende vaardig is in het uitvoeren van een of meerdere



beroepstaken op de werkplek. Aan het einde van het eerste jaar moet de aanstaande leraar bijvoorbeeld een les geven aan de hand van een methode op de opleidingsplek, waarin hij laat zien dat hij de beroepstaken 1 en 2 op propedeuseniveau kan uitvoeren.

Vormingsopdracht

Een vormingsopdracht is een opdracht gericht op de ontwikkeling van de professionele identiteit. De vormingsopdracht kent twee varianten, namelijk een opdracht gericht op een van de kernen van de professionele identiteit en een opdracht rondom een voor het beroep relevant vraagstuk. De vormingsopdracht over een vraagstuk is kernoverstijgend. Een voorbeeld van een vormingsopdracht gericht op de kernen van de professionele identiteit is het opstellen van een zelfportret van de aanstaande leraar, waarmee hij zijn huidige stand van zaken laat zien. Een vormingsopdracht gericht op de kernen van de professionele identiteit is bijvoorbeeld ook het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan, waarvoor de aanstaande leraar eigen leerdoelen formuleert in relatie tot het beroepsbeeld. Dit persoonlijk ontwikkelplan wordt opgenomen in het portfolio van de aanstaande leraar.

In de vormingsopdracht rondom vraagstukken gaat het om vraagstukken die betrekking hebben op (actuele) thema's die het beroep raken en die het mogelijk maken om te werken aan de kernen van de professionele identiteit, zoals 'beroep in ontwikkeling', 'werkdruk', 'verschillen tussen mensen', 'eigen kracht/zelfregie' en 'evidence based en value-based'. De aanstaande leraar geeft allereerst een schets van het vraagstuk dat hij samen met anderen verkent voor de praktijk. Verder beschrijft de aanstaande leraar waar hij zich voor verantwoordelijk voelt binnen zijn beroep in relatie tot het vraagstuk en geeft hij vanuit verschillende invalshoeken verdieping in het thema, waarbij hij Bijbelse, pedagogische, theoretische, interculturele en historische inzichten meeneemt. De aanstaande leraar laat zien welk antwoord hij wil geven op het appel dat het vraagstuk op hem doet, door de inzichten samen met anderen in dialoog toe te passen op praktijksituaties. De aanstaande leraar kan daarbij beargumenteren wat hij goede aanpakken vindt en verbindt dit met zijn capaciteiten, opvattingen, waarden, normen, idealen en levensbeschouwing, maar ook met de collectieve kaders en waarden van de organisatie en het beroep. De opdracht wordt beoordeeld op coherentie, authenticiteit, diepgang in invalshoeken en perspectieven, argumentatie, relevantie van de toepassing voor het beroep.

Portfolio

Door middel van het portfolio worden de eindkwalificaties van het totale beroepsbeeld in beeld gebracht. In het portfolio wordt getoetst of de aanstaande leraar in de beroepstaken professioneel handelt volgens het vereiste gedrag en gewenste niveau en wordt de verbinding van de beroepstaken met (de ontwikkeling van) de professionele identiteit getoetst. Dat gebeurt aan de hand van bewijs dat de aanstaande leraar hiervoor aanlevert in een portfolio. In het portfolio beschrijft de aanstaande leraar wat voor professional hij wil zijn, hoe hij dat op grond van zijn professionele identiteit gestalte geeft in de beroepstaken en wat anderen daarvan vinden. In dit portfolio laat de aanstaande leraar zien dat hij voldoet aan de vereiste bekwaamheden van de leraar, zoals beschreven in het beroepsbeeld, passend bij het niveau in de ontwikkeling van de aanstaande leraar.

Conceptuele opdracht

Niet alle beroepstaken kunnen even goed in een keer worden aangeleerd, omdat de kennis die nodig is voor het uitvoeren van de beroepstaak moeizaam kan worden geleerd tijdens het werkplekleren of met de beroepsopdrachten. Een voorbeeld hiervan is het omgaan met pesten in de klas of het voeren van oudergesprekken. In dat geval krijgen aanstaande leraren aspecten van de beroepstaak als opdracht voorgelegd. Hierbij worden conceptuele opdrachten ingezet, waarbij de aanstaande leraar aan de hand van een casus nadenkt over hoe hij de beroepstaak of het onderdeel van de beroepstaak uit zou voeren en wat argumenten zijn om dat op die manier te doen (Ploegman & De Bie, 2008). Hierbij ligt de focus op professioneel redeneren. Een conceptuele opdracht laat aanstaande leraren kennis maken met theorieën die nodig zijn om de aanpak (het werkmodel) te leren en te begrijpen, en de aanpak te verantwoorden.



Kennisvoortgangstoets

De uitvoering van iedere beroepstaak veronderstelt altijd een hoeveelheid kennis, vaak van verscheiden soort. Het gaat hierbij altijd om kennis als gereedschap, niet om kennis als doel. Om deze kennis voldoende diepgaand te leren, zet de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling een kennisvoortgangstoets in. Hierin wordt de benodigde kennis van het beroep afzonderlijk beoordeeld. Het doel van de kennisvoortgangstoets is dat de aanstaande leraar met behulp van deze vakkennis de beroepstaken kan uitoefenen in de praktijk. De kennisvoortgangstoets is een digitale kennistoets over de gehele kennisbasis van het beroep van de leraar. De toets wordt gedurende de eerste drie jaar van de opleiding ieder semester afgenomen. Met de kennisvoortgangstoets ziet de aanstaande leraar welke stof hij al beheerst en welke nog niet. De toets stimuleert een continu leerproces en heeft een opbouwend karakter, in die zin dat de aanstaande leraar gedurende de opleiding steeds een hoger percentage van de vragen goed moet hebben, omdat zijn kennis toeneemt. Doordat de stof voor de toets gedurende de opleiding herhaald wordt bestudeerd, ontstaat er een stevige kennisbasis die de aanstaande leraar kan toepassen bij het uitvoeren van de beroepstaken.

Beoordeling

Beoordelen is inzicht krijgen in de bekwaamheden van de aanstaande leraar en hier een waarde aan geven, om zo te komen tot een beslissing. Deze bekwaamheden ontwikkelt de aanstaande leraar in de opleiding op de opleidingsschool en op het opleidingsinstituut. Het beoordelen van de ontwikkeling in de beroepsbekwaamheid wordt zowel op de opleidingsschool als op het opleidingsinstituut gedaan. Omdat de toetsing bij de Opleidingsschool praktijkgericht is en er gebruik gemaakt wordt van authentieke opdrachten, moeten de beoordelaars een goed beeld hebben van wat een goede uitvoering is van de beroepstaken en van de rol van de professionele identiteit. Deze praktijkkennis is nodig om prestaties van aanstaande leraren te analyseren en feedback te geven. De beoordelaars zijn hierbij in staat om een combinatie te maken van analytisch en holistisch oordelen. Met analytisch beoordelen wordt bedoeld dat beoordelaars alle beoordelingsaspecten van een vaardigheid of beroepstaak onderscheiden en afzonderlijk beoordelen. Deze manier van beoordelen kan bijvoorbeeld worden ingezet bij het beoordelen van kritische kennis of deelvaardigheden. Holistisch beoordelen houdt in dat het geheel van de prestatie meer is dan de som van de afzonderlijke delen. Deze manier van beoordelen past bij het beoordelen van de bekwaamheid van de aanstaande leraar met betrekking tot een hele beroepstaak.

Rollen in de beoordeling

De beoordelaars die betrokken zijn bij de beoordeling van de aanstaande leraren zijn verschillende schoolopleiders, begeleiders van de leergemeenschap en instituutopleiders. Bij de beoordelingen van grotere toetsen zijn meerdere mensen betrokken om de objectiviteit van de beoordeling te borgen en omdat een beoordeling door twee personen zorgt voor meer zuiverheid. Een voorbeeld hiervan is het beroepsassessment aan het einde van de propedeuse, waarbij de beoordeling wordt voltrokken door twee onafhankelijke beoordelaars met BKE-registratie, bijvoorbeeld een onafhankelijke schoolopleider en een onafhankelijke begeleider van de leergemeenschap of twee onafhankelijke schoolopleiders. De werkplekbegeleider en de schoolopleider geven formatieve beoordelingen over de prestaties op de werkplek, waarmee de aanstaande leraar zijn ontwikkelproces verder bij kan sturen. De rollen, verantwoordelijkheden en taken van de verschillende beoordelaars in het ontwikkelproces van de aanstaande leraar zijn verder uitgewerkt in bijlage 6. Om ervoor te zorgen dat de beoordeling door iedere afzonderlijke beoordelaar zo veel mogelijk op dezelfde manier verloopt, zijn bij elke opdracht heldere beoordelingscriteria geformuleerd, die gerelateerd zijn aan het beroepsbeeld. De opdrachten worden door verschillende beoordelaars vooraf gescreend en achteraf geanalyseerd, om te borgen dat ze passen bij de leeruitkomsten en bij de toekomstige beroepspraktijk.

De aanstaande leraar heeft ook een actieve rol in het beoordelingsproces. Hij heeft een eigen inbreng in het portfolio door het verzamelen en de keuze van bewijzen. Dit kan leiden tot meer eigenaarschap en daarmee een hogere motivatie en meer leren dan bij volledige aansturing. Dit is passend bij een opleiding die tot doel heeft dat de aanstaande leraar in toenemende mate in staat is het eigen leren te reguleren. De aanstaande leraar wordt daarbij ondersteund door heldere verwachtingen, uitdaging en vertrouwen, passende hulp, procesgericht toezicht, positieve feedback en begeleiding bij het



verkrijgen van zelfinzicht en door de gestelde ijkpunten in de opleiding, namelijk het propedeusebekwaamheidsniveau, basisbekwaamheidsniveau en startbekwaamheidsniveau. In het portfolio kan de aanstaande leraar bovendien feedback opnemen van meerdere betrokkenen in het ontwikkelproces, om een evenwichtig en betrouwbaar beeld te geven van het niveau van de beroepsbekwaamheid. Het portfolio is hiermee het middel om te komen tot betrouwbaarheid en intersubjectiviteit. Doordat hier gebruik wordt gemaakt van verschillende bewijzen waar met meerdere beoordelaars een oordeel over wordt gevormd, ontstaat een evenwichtige verdeling van beoordelaarseffecten en wordt de reikwijdte van de expertise vergroot, waardoor holistisch en kwalitatief oordelen mogelijk wordt gemaakt.

Waar mogelijk wil de opleiding beoordelen en leren integreren. Daarom krijgen de aanstaande leraren de mogelijkheid om gericht te oefenen voor de toetsing tijdens de bijeenkomsten en in het werkplekleren. Daarnaast zal elke summatieve beoordeling leiden tot een tastbaar resultaat. Dit zal vooral zijn in de vorm van een ingevuld beoordelingsformulier, waarbij de beoordeling op de verschillende beoordelingsaspecten inzichtelijk is. De toetsen worden bij een summatieve beoordeling beoordeeld met een O (onvoldoende) of V (voldoende). Bij een voldoende heeft de aanstaande leraar laten zien dat hij voldoet aan de criteria die behoren bij deze opdracht, een onvoldoende wordt gegeven als de prestatie daar nog niet aan voldoet. De opleiding kiest bewust voor deze twee opties, ondanks dat vaak wordt aangegeven dat het motiverend is voor een aanstaande leraar om een G of een (hoger) cijfer te kunnen behalen. De opleiding wil aansluiten bij intrinsieke motivatie om beter te worden in het beroep en deze stimuleren in plaats van extrinsieke motivatie gericht op het behalen van een bepaald cijfer. Gericht op de formatieve functie krijgt de aanstaande leraar daarom meer uitgebreide feedback over het niveau van zijn prestatie en de mogelijkheden tot verdere ontwikkeling. Op deze manier kan de beoordeling ook de start zijn van een nieuwe leercyclus.

In de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling is het beroepsbeeld richtinggevend voor de beoordelingen, omdat met de beoordelingsaspecten en prestatiecriteria een verdere concretisering wordt gegeven aan de leeruitkomsten. Omdat de toetsing en beoordeling gericht zijn op dit beroepsbeeld, is de beoordelingssystematiek voor alle categorieën aanstaande leraren hetzelfde, ongeacht de eerder verworven bekwaamheden. Wel kan een aanstaande leraar de bewijzen van bekwaamheden eerder aanleveren, om te laten zien dat hij een bepaald niveau heeft behaald. Een verdere uitleg hiervan wordt gegeven in paragraaf 2.5 – Instroomkwalificaties.

Rol examencommissie

De Opleidingsschool zorgt er in samenwerking met de examencommissie voor dat de toetsen valide en betrouwbaar zijn. In het ontwikkelproces van de toetsing en het toetsprogramma wordt zo veel mogelijk contact gezocht om de wensen vanuit de opleiding en de voorwaarden vanuit de examencommissie af te stemmen. De examencommissie wordt dus actief betrokken bij de kwaliteitscultuur van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling.

Om de kwaliteit van de opleiding te waarborgen, bewaakt de examencommissie bovendien de adequate uitvoering van het toetsprogramma. Zij heeft de opdracht om de kwaliteit van de tentamens en examens te borgen. De examencommissie onderzoekt daarom regelmatig (of laat onderzoeken) of het geheel van de toetsing alle beoogde leeruitkomsten toetst. Dit heeft betrekking op het totale toetsprogramma, de kwaliteit van de toetsen en de kwaliteit van de beoordelaars.

2.4.2 Aanbod en begeleiding

In de Opleidingsschool zijn het onderwijsaanbod en de begeleiding gedurende de opleiding ondersteunend bij de ontwikkeling van de aanstaande leraar richting het startbekwaamheidsniveau. De begeleiders en de aanstaande leraar hebben een gedeelde verantwoordelijkheid voor het leerproces. De aanstaande leraar voert in dit leerproces zo veel mogelijk zelf regie en de begeleiders ondersteunen de aanstaande leraar hierin waar nodig. De leervragen van de aanstaande leraar staan centraal in de samenwerking tussen de aanstaande leraar en de begeleiders. In de samenwerking



wordt telkens afgestemd tussen de ervaringsdeskundigheid van de aanstaande leraar en de professionele deskundigheid van de begeleiders.

In het kader van realistisch leren worden in de Opleidingsschool authentieke beroepssituaties als uitgangspunt genomen voor het aanbod en de begeleiding. De begeleiders maken bij het aanbod en de begeleiding gebruik van hun kennis en ervaring om de aanstaande leraren in te wijden in het beroep en nieuwe perspectieven toe te voegen. Doordat de aanstaande leraren twee dagen per week op de werkplek leren en twee dagen per week op het opleidingsinstituut, wordt met de verschillende leersituaties de verbinding tussen de praktijk en de theorie versterkt. In de opleidingsschool kan praktisch worden gewerkt aan de leervragen of leerdoelen van de aanstaande leraar en door de ondersteunende begeleiding kan hierin praktische en theoretische verdieping worden gegeven. Deze leervragen of leerdoelen kunnen ook richting geven aan het leerproces van de aanstaande leraar op het onderwijsinstituut, waar verschillende onderwijsactiviteiten worden georganiseerd waarmee de aanstaande leraar wordt ondersteund om zich gericht verder te bekwamen in het beroep. Zowel in het onderwijsaanbod als in de begeleiding staat de groei van de aanstaande leraar richting het beroepsbeeld centraal. Het beroepsbeeld zorgt hiermee voor samenhang in het opleidingsprogramma.

Congruëntleren krijgt vorm doordat het handelen van de begeleiders in de Opleidingsschool in overeenstemming is met het professioneel handelen dat de begeleider wil bevorderen bij de aanstaande leraren. De begeleiders hanteren in hun eigen aanpak dezelfde uitgangspunten en werken vanuit eenzelfde houding als kenmerkend is voor de werkwijze van de leraar. Met dit voorbeeldgedrag ervaren de aanstaande leraren hoe het is om op een bepaalde manier begeleid te worden, waardoor zij beter in staat zijn om zelf ook op deze manier te werken. De begeleiders geven daarbij uitleg waarom ze situaties op een bepaalde manier aanpakken en gaan hierover in gesprek met een aanstaande leraar. Doordat de begeleiders hun eigen gedrag en handelen van commentaar voorzien en het gedrag onderbouwen door het te verbinden met theoretische noties, wordt er voor de aanstaande leraren een verbinding gemaakt tussen de praktijk en de theorie.

Werkplekleren

Tijdens het werkplekleren op de opleidingsschool leert de aanstaande leraar de beroepstaken uit te voeren in de praktijk op grond van zijn zich ontwikkelende professionele identiteit. Op grond van zijn leerdoelen, die opgenomen zijn in zijn ontwikkelplan, voert de aanstaande leraar taken uit op de opleidingsschool om zichzelf verder te bekwamen. In de eerste jaren doet de aanstaande leraar ervaring op in zowel een onder-, midden-, als bovenbouwgroep. De minimale tijd die een aanstaande leraar doorbrengt in een groep is twaalf dagdelen. De aanstaande leraar wordt voor twee langere periodes in twee verschillende groepen ingedeeld. De aanstaande leraar wisselt dus minimaal één keer per schooljaar voor een langere periode van bouw. In de laatste jaren kan de aanstaande leraar zich specialiseren in het jongere of het oudere kind. De aanstaande leraar doet in de laatste jaren van de opleiding daarom meer gericht ervaring op in de onder-, midden- of bovenbouwgroepen.

Onderwijsactiviteiten

De Opleidingsschool Samen in ontwikkeling organiseert vanuit het opleidingsinstituut verschillende ondersteunende onderwijsactiviteiten, om de aanstaande leraar informatie te geven en hiermee nieuwe kennis en perspectieven toe te voegen in de professionele ontwikkeling van de aanstaande leraar. Met het onderwijsaanbod wordt zo veel mogelijk aangesloten op de leervragen en de ontwikkeling van de aanstaande leraren. Het aanbod op het opleidingsinstituut is gericht op groei in bekwaamheid richting het beroepsbeeld. Het aanbod bestaat uit de lijn professionele identiteit, waarin de aanstaande leraar wordt ondersteund in de ontwikkeling van de professionele identiteit, en het aanbod met betrekking tot de beroepstaken, waarin de aanstaande leraar wordt ondersteund in de ontwikkeling richting de leeruitkomsten van deze beroepstaken. Het opdrachtenmagazijn voor het werkplekleren bevat oefenopdrachten waarmee de aanstaande leraar zijn leerproces in beeld kan brengen en kan oefenen met het uitvoeren van taken die gerelateerd zijn aan de professionele identiteit en de beroepstaken. In bijlage 5 is een overzicht van het aanbod en de toetsing van het eerste jaar opgenomen.



Lijn professionele identiteit

In de lijn professionele identiteit vormt de aanstaande leraar samen met andere aanstaande leraren een leergemeenschap van ongeveer acht aanstaande leraren. In deze leergemeenschap wordt gewerkt aan de ontwikkeling van de professionele identiteit, door aandacht voor professionele ontwikkeling, teamontwikkeling en ontwikkeling van inzichten in een aantal aan het beroep verbonden vraagstukken. De zes bij de professionele identiteit behorende kernen en de onderliggende leeruitkomsten zijn richtinggevend voor het aanbod. Het aanbod binnen de lijn professionele identiteit is ondersteunend bij het opzetten en uitwerken van het portfolio en de vormingsopdrachten.

De aanstaande leraar werkt binnen de lijn professionele identiteit aan vier elementen, namelijk:

1. persoonlijke ontwikkeling binnen het beroep;
2. samenwerken in een leergemeenschap;
3. werken aan vraagstukken/dilemma's;
4. masterclasses.

De ontwikkeling van de aanstaande leraar binnen de lijn professionele identiteit wordt ondersteund door de begeleider van de leergemeenschap. Deze begeleider is verantwoordelijk voor een leergemeenschap van ongeveer acht aanstaande leraren. Hij helpt deze aanstaande leraren bij hun persoonlijke ontwikkeling binnen het beroep door onder andere het leren formuleren van leervragen, het leren reflecteren op een systematische en methodische manier en het bespreken van studie- en praktijkervaringen. In de leergemeenschap heeft de aanstaande leraar de mogelijkheid om te oefenen en te experimenteren met professioneel gedrag in samenwerking met anderen. De teamprocessen worden besproken, geanalyseerd en geoefend, waarbij reflecteren op eigen handelen en feedback vragen, ontvangen en geven belangrijke onderdelen zijn. Ook wordt in de leergemeenschap gewerkt aan vraagstukken over (actuele) onderwerpen die het beroep raken en die het mogelijk maken om te werken aan de kernen van professionele identiteit. In de leergemeenschap wisselen de aanstaande leraren samen met de begeleider van de leergemeenschap kennis en ervaring uit, maar er wordt ook gewerkt aan het verkrijgen van beargumenteerde standpunten en inzichten die relevant zijn voor de praktijk. Er is verdieping door de verbinding met bijvoorbeeld theoretische, pedagogische, religieuze, historische en interculturele bronnen. De opgedane inzichten worden omgezet in concrete stappen, die in de praktijk toegepast worden. De reflectie en feedback daarop brengen de aanstaande leraren weer terug in de leergemeenschap, zodat verdere uitwisseling van kennis en ervaring plaatsvindt.

De masterclasses overstijgen de leergemeenschappen. In de masterclasses is er aandacht voor een basis vanuit verschillende invalshoeken, bijvoorbeeld christelijke levensbeschouwing, huidige cultuur, intercultureel, ethiek, maar ook praktische vaardigheden als gebruikmaken van bronnen en methodisch bespreken van dilemma's. Deze basis is ondersteunend aan de rest van het aanbod binnen de lijn professionele identiteit. De noemer masterclass wordt hier in een brede betekenis gebruikt van een les of meerdere lessen die door een deskundige worden gegeven aan aanstaande professionals in een bepaald vakgebied. Hierbij kunnen verschillende vormen ingezet worden.

Aanbod beroepstaken

Het aanbod met betrekking tot de beroepstaken wordt georganiseerd door de instituutsopleiders. Dit zijn lerarenopleiders die de aanstaande leraren ondersteunen in het verkrijgen van kennis, vaardigheden en houding die nodig zijn voor het uitvoeren van de beroepstaken in de praktijk. Het aanbod is gericht op het aanleren van de gehele beroepstaak en eventuele deelvaardigheden die hiervoor nodig zijn. Zo ligt bijvoorbeeld bij beroepstaak 2, het begeleiden van leer- en ontwikkelprocessen van leerlingen, de focus in het eerste jaar op het voorbereiden en geven van een les met behulp van een methode voor de 'gemiddelde' groep. De verschillende vakken binnen de opleiding leggen voor de beroepstaken hun eigen accent binnen het aanbod, waarbij wordt gezorgd dat in het geheel van het aanbod van de verschillende vakken de totale beroepstaak wordt behandeld.



In het aanbod komt bovendien vakspecifieke kennis aan bod die de aanstaande leraren toe kunnen passen in het uitvoeren van de beroepstaken in de praktijk. Het aanbod van deze vakspecifieke kennis kan aanstaande leraren helpen om zich verder te verdiepen in de kennisbasis die ze zich aan het einde van de opleiding eigen gemaakt moeten hebben. Het aanbod van de beroepstaken is per jaar afgestemd op het niveau waar de aanstaande leraren zich naartoe ontwikkelen. Dat betekent dat ook in het aanbod van de beroepstaken een opbouw zit in de complexiteit.

In het aanbod van de beroepstaken wordt zo veel mogelijk gezocht naar verbinding met het werkveld. Door authentieke beroepssituaties te gebruiken als voorbeelden in het onderwijsaanbod, wordt de theorie verbonden aan de praktijk. Ook de opdrachten waarop in het aanbod wordt voorbereid, zijn praktijkgericht en hebben een beroepsproduct als resultaat. Hiermee wordt de verbinding tussen theorie en praktijk zo veel mogelijk gewaarborgd, zodat de ervaringen van de aanstaande leraren in een bredere context kunnen worden gezet, aangevuld of bijgeschaafd met betekenisvolle bronnen. Door de ontmoetingen met betekenisvolle bronnen in het aanbod, wordt de aanstaande leraar ondersteund in het verhelderen van het eigen leerproces en kan hij hieraan betekenis geven.

Opdrachtenmagazijn werkplekleren

Op de werkplek werkt de aanstaande leraar toe naar de uitoefening van het beroep van leraar zoals dit verwoord is in het beroepsbeeld. Om de aanstaande leraar te ondersteunen bij het vormen van een professionele identiteit en het uitvoeren van beroepstaken, is er een opdrachtenmagazijn voor het werkplekleren. In dit opdrachtenmagazijn zijn oefenopdrachten opgenomen van de lijn professionele identiteit en de beroepstaken. Deze opdrachten zijn ontworpen door lerarenopleiders uit de opleidingsscholen en instituutsopleiders en hebben drie verschillende niveaus. Deze niveaus staan voor een oplopende graad van complexiteit van de opdrachten. Een opdracht van niveau 1 is een korte, enkelvoudige opdracht met een eenvoudige lesinhoud, weinig organisatie, geen differentiatie en een eenvoudige tijdsplanning. Een opdracht van niveau 3 bestaat uit een diversiteit aan opdrachten met complexe lesinhoud en organisatie, waarbij meerdere vormen van differentiatie worden ingezet en een strakke tijdsplanning nodig is. Behalve in het niveau van de taak wordt er te gedifferentieerd in de mate van zelfstandigheid en complexiteit. Elke opdracht is meerdere keren uit te voeren, waarbij gewerkt wordt aan een groei in zelfstandigheid van de aanstaande leraar en aan een toename van complexiteit. De aanstaande leraar bepaalt zelf de hoeveelheid en de aard van de oefenopdrachten die hij nodig heeft om een stevige professionele identiteit te ontwikkelen en de beroepstaken goed uit te voeren. De keuze voor de oefenopdrachten wordt gemaakt op basis van de leerdoelen van de aanstaande leraar, waarbij de begeleider eventueel kan ondersteunen bij het kiezen van de passende opdrachten.

De oefenopdrachten hebben een formatieve functie, waarbij met behulp van de juiste ondersteuning de ontwikkeling van het leerproces van de aanstaande leraar in beeld gebracht wordt. De bedoeling hiervan is dat de kennis wordt gebruikt als feedback in het leerproces. Met behulp van de oefenopdrachten kan de aanstaande leraar dus bepalen waar hij staat ten opzichte van zijn leerdoelen en wat er nog geleerd moet worden om van de huidige situatie naar het (eind)doel te komen. Deze oefenopdrachten kunnen eventueel worden gebruikt als bewijzen in het portfolio.

Begeleiding in de Opleidingsschool

Het doel van begeleiding binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling is dat de aanstaande leraar de optimale ondersteuning krijgt in zijn leerproces naar het startbekwaamheidsniveau. Met behulp van deze begeleiding kan de aanstaande leraar met een voldoende mate van eigenaarschap toewerken naar de volgende stap waar hij aan toe is. De begeleiding sluit aan bij waar de aanstaande leraar is, waarbij de regie altijd bij de aanstaande leraar zelf ligt. De aanstaande leraar krijgt door middel van de begeleiding zicht op het beroep en het beroepsbeeld en op zijn eigen ontwikkeling. De begeleiding is erop gericht dat de leraar zelfstandig verder aan zijn ontwikkeling kan werken en daarbij gebruikmaakt van zijn omgeving.



Iedere aanstaande leraar binnen de Opleidingsschool heeft recht op passende begeleiding, die aansluit bij waar hij staat en waar hij naartoe wil. De begeleidingsbehoeften van aanstaande leraren kunnen echter sterk verschillen, doordat zij bijvoorbeeld al ervaring hebben opgedaan buiten de opleiding. Om alle aanstaande leraren zo goed mogelijk te ondersteunen bij hun ontwikkeling, is er een minimumaantal vastgestelde begeleidingsmomenten in de opleiding. Wanneer een aanstaande leraar behoefte heeft aan meer ondersteuning om hem te helpen groeien in beroepsbekwaamheid, kan het begeleidingstraject worden geïntensiveerd. De aanstaande leraar blijft hierin de regie houden. De begeleiding wordt altijd gericht op het huidige werk en het zichtbare handelen hier en nu en op de verdere ontwikkeling van de aanstaande leraar, waarbij ook de achterliggende levensbeschouwing, idealen, drijfveren, waarden, overtuigingen en vermogens worden betrokken.

Wanneer een aanstaande leraar in de opleiding wisselt van opleidingsschool, deelt hij zijn portfolio met de nieuwe schoolopleider. In dit portfolio laat de aanstaande leraar zien waar hij op dat moment staat in zijn ontwikkeling met betrekking tot de professionele identiteit en de beroepstaken. Door hier inzicht in te geven, kan met de begeleiding worden aangesloten op de leervragen en -doelen van de aanstaande leraar en kan hij verder bouwen aan zijn professionele ontwikkeling.

Het kan voorkomen dat een aanstaande leraar door omstandigheden moet besluiten te stoppen met de opleiding. In dat geval wordt een exitgesprek georganiseerd met de studiecoördinator. Hierin wordt besproken wat de reden is van het stoppen met de opleiding en wat er in het opleidingsproces beter had kunnen gaan, zowel vanuit de aanstaande leraar als vanuit de Opleidingsschool. De verwachtingen en ervaringen van de aanstaande leraar worden besproken. Deze informatie wordt meegenomen in de verdere ontwikkelingen binnen de Opleidingsschool, zodat aanstaande leraren nog betere begeleiding kunnen krijgen in hun leerproces.

Rollen in de begeleiding

In de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling worden de aanstaande leraren formeel begeleid door de werkplekbegeleiders, de schoolopleiders, de begeleiders van de leergemeenschap en de instituutopleiders. De taken en verantwoordelijkheden van deze begeleiders worden schematisch weergegeven in tabel 2A. Informeel zijn er meer mensen die de aanstaande leraar ondersteunen in de ontwikkeling richting het startbekwaamheidsniveau, zoals de collega's en de schoolleider van de opleidingsschool.

Werkplekbegeleider

De werkplekbegeleider is verbonden aan de opleidingsschool waar de aanstaande leraar zijn opleidingsplaats heeft. De werkplekbegeleider is degene die de aanstaande leraar in de dagelijkse praktijk van het werkplekleren ondersteunt bij de ontwikkeling van de professionele identiteit en bekwaamheid in de beroepstaken. Gedurende het werkplekleren is de werkplekbegeleider het eerste aanspreekpunt van de aanstaande leraar. De werkplekbegeleider laat door zijn eigen aanpak en werkwijze zien dat hij vanuit dezelfde uitgangspunten werkt als de aanstaande leraar, namelijk gericht op het beroepsbeeld. De houding van de werkplekbegeleider is voorbeeldig voor de werkwijze van de aanstaande leraar.

In de begeleiding van de aanstaande leraren heeft de werkplekbegeleider de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- De werkplekbegeleider maakt samen met de aanstaande leraar afspraken over het werkplekleren, over de mogelijkheden tot uitvoering van oefenopdrachten, over de uitvoering van beroepsopdrachten, over de oriëntatie (indien relevant) op de opleidingsschool en over de na te streven persoonlijke leerdoelen en het persoonlijke ontwikkelplan.
- De werkplekbegeleider voert regelmatig werkoverleg met de aanstaande leraar vanuit een supervisorrol, waarbij hij toezicht houdt op wat de aanstaande leraar doet en de werkervaringen en resultaten bespreekt om de aanstaande leraar inzicht te geven in diens sterke of zwakke punten en hoe deze te benutten of verbeteren voor de praktijk.
- De werkplekbegeleider voert regelmatig een ontwikkelgesprek met de aanstaande leraar vanuit een begeleidende rol, waarbij hij de aanstaande leraar feedback, feedforward geeft op



diens ontwikkeling op de werkplek met betrekking tot het ontwikkelplan. Waar nodig worden meer algemeen de vorderingen met betrekking tot de beroepstaken en de professionele identiteit besproken.

- De werkplekbegeleider ondersteunt de aanstaande leraar bij het opdoen van zinvolle leerervaringen gericht op het ontwikkelplan en daarbuiten.
- De werkplekbegeleider stimuleert de aanstaande leraar om theorie aan praktijk te koppelen.
- De werkplekbegeleider geeft aan het einde van elk semester een formatieve beoordeling over de kwaliteit van het werk van de aanstaande leraar gerelateerd aan de beroepstaken.

Schoolopleider

De schoolopleider is een lerarenopleider die is verbonden aan een opleidingsschool. De schoolopleider ondersteunt de aanstaande leraar bij het verkrijgen van inzicht in de totale opleiding, het totale beroepsbeeld en de voortgang van het leerproces. De schoolopleider ondersteunt de aanstaande leraar bij het plannen en sturen van zijn leerproces. Belangrijke hulpmiddelen daarbij zijn het portfolio, waarmee de aanstaande leraar de eigen leerontwikkeling, geleverde prestaties en het persoonlijke ontwikkelingsplan in beeld brengt. De schoolopleider zal samen met de aanstaande leraar verbinding leggen tussen wat de aanstaande leraar wil en wat hij kan. Verder kijkt de schoolopleider mee welke activiteiten aanstaande leraren vooral moeten inzetten om succesvol te studeren en geeft daarin advies en begeleiding.

De schoolopleider begeleidt de aanstaande leraren die op zijn eigen opleidingsschool een opleidingsplaats hebben en eventueel de aanstaande leraren van de nabijgelegen opleidingsscholen die zelf geen schoolopleider hebben. De schoolopleider ondersteunt ook indirect de dagelijkse begeleiding van de aanstaande leraar, omdat hij verantwoordelijk is voor het begeleiden van de werkplekbegeleiders bij hun taken.

In de begeleiding van de aanstaande leraren heeft de schoolopleider de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- De schoolopleider zorgt voor goede communicatie tussen de aanstaande leraar en de opleiding en is het eerste aanspreekpunt van de aanstaande leraar en de werkplekbegeleider.
- De schoolopleider ondersteunt bij de ontwikkeling van de aanstaande leraar binnen het beroep en bij het leren maken van keuzes binnen de opleiding en het latere beroep.
- De schoolopleider ondersteunt de verbinding tussen de ontwikkelingsactiviteiten en de resultaten daarvan op het instituut, de ontwikkelingsactiviteiten en de resultaten daarvan op de werkplek en de persoonlijke ontwikkeling van de aanstaande leraar.
- De schoolopleider signaleert tijdig leerstagnaties/studievertraging om ernstige vertraging en/of uitval zo veel mogelijk te voorkomen.
- De schoolopleider voert aan het begin van het werkplekklaren een gesprek met de aanstaande leraar en de werkplekbegeleider samen, waarin de procedure rond het werkplekklaren wordt besproken.
- De schoolopleider geeft desgewenst adviezen met betrekking tot de uitvoering van het werkplekklaren.
- De schoolopleider is gedurende het werkplekklaren bereid tot advisering of bemiddeling als bij het werkplekklaren problemen optreden.
- De schoolopleider adviseert de aanstaande leraar over en geeft feedback op de vorm en inhoud van zijn persoonlijke ontwikkelingsplan en portfolio, op basis van het concept dat hij heeft ingeleverd.
- De schoolopleider bewaakt samen met andere schoolopleiders en in samenwerking met werkplekbegeleiders en aanstaande leraren dat de opdrachten in het opdrachtenmagazijn in overeenstemming zijn met het beroepsbeeld en bijdragen aan de ontwikkeling van de aanstaande leraar.

Begeleider van de leergemeenschap

De begeleider van de leergemeenschap is een instituutopleider die een leergemeenschap van ongeveer acht aanstaande leraren ondersteunt in hun ontwikkeling binnen de lijn professionele



identiteit. De begeleiding is met name gericht op het proces. De begeleider van de leergemeenschap faciliteert en begeleidt het leerproces en de ontwikkeling van de professionele identiteit van de individuele aanstaande leraren en de groep als totaal. In de begeleiding is er aandacht voor het persoonlijk ontwikkelingsplan, het opbouwen van het ontwikkelportfolio en intervisie over ervaringen of cases uit de praktijk. Het analyseren en oplossen van praktijkproblemen staat centraal.

Om de aanstaande leraar en de leergemeenschap te ondersteunen in het proces, heeft de begeleider van de leergemeenschap de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- De begeleider van de leergemeenschap geeft leiding aan de leergemeenschap op een coachende manier.
- De begeleider van de leergemeenschap benoemt teamprocessen en stimuleert en ondersteunt ontwikkeling daarin.
- De begeleider van de leergemeenschap kan toelichting geven op alle onderdelen van de opleiding.
- De begeleider van de leergemeenschap stimuleert tot reflectie, ook in relatie tot de professionele identiteit.
- De begeleider van de leergemeenschap ondersteunt bij het uitwerken en verdiepen van beroepsgerichte vraagstukken en dilemma's.
- De begeleider van de leergemeenschap ondersteunt de aanstaande leraar door middel van advies over de vorm en inhoud van zijn ontwikkelingsplan en portfolio en het leerproces in het algemeen.

Instituutsopleider

De instituutsopleider is een lerarenopleider die is verbonden aan het opleidingsinstituut. De instituutsopleider ondersteunt de aanstaande leraar in het verkrijgen van kennis, vaardigheden en houding die nodig zijn voor het uitvoeren van de beroepstaken in de praktijk of beroepstaakoverstijgende theorieën of vaardigheden. De begeleiding door de instituutsopleider is gerelateerd aan het aanbod van de beroepstaken. De instituutsopleider ondersteunt de aanstaande leraar met zijn expertise van de inhoud van het aanbod en de toepassing daarvan in de praktijk.

In de begeleiding van de aanstaande leraren heeft de instituutsopleider de volgende specifieke taken en verantwoordelijkheden:

- De instituutsopleider geeft op een coachende manier leiding aan het oefenen met kennis, vaardigheden en houding.
- De instituutsopleider kan toelichting geven op en heeft kennis van alle onderdelen van het betreffende aanbod.
- De instituutsopleider kan theorieën toelichten en verbinden aan praktijkvoorbeelden.
- De instituutsopleider stimuleert aanstaande leraren om gemaakte keuzes in praktijksituaties te verantwoorden aan de hand van theorie.
- De instituutsopleider geeft op positieve wijze feedback op de inbreng van aanstaande leraren en stimuleert aanstaande leraren om elkaar feedback te geven.
- De instituutsopleider voorziet vakgerelateerde beroepsopdrachten bij het beoordelen van feedup, feedback en feedforward.

Informele begeleiders

Het doel van de Opleidingsschool is dat de gehele opleidingsschool als werkplek dient voor de aanstaande leraar. Dit betekent dat in principe iedereen in de opleidingsschool een bijdrage kan leveren aan de professionele ontwikkeling van de aanstaande leraar. De schoolopleider en werkplekbegeleider hebben hierin een formele rol, maar ook de schoolleider en de collega's op de opleidingsschool kunnen de aanstaande leraar ondersteunen in zijn professionele ontwikkeling. Bij deze informele begeleiding kan worden gedacht aan het uitvoeren van een specifieke taak door collega's op de opleidingsschool, waarbij de aanstaande leraar kan komen observeren. Een voorbeeld hiervan is een collega die op een goede manier een gedifferentieerde rekenles kan geven, waar de aanstaande leraar van kan leren. Maar ook het wegwijs maken in de opleidingsschool, het aandragen



van bepaalde literatuur of een gesprek met de aanstaande leraar kunnen ondersteunend zijn aan diens leerproces. De schoolleider heeft in de informele begeleiding voornamelijk een faciliterende en stimulerende rol naar het gehele team waarvan de aanstaande leraar gedurende het werkplekleren deel uitmaakt. De schoolleider faciliteert en stimuleert de schoolopleiders en werkplekbegeleiders om hun werk te doen, waar het begeleiden van aanstaande leraren onder valt. De schoolleider kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat de rol van begeleiden een plaats heeft in de kwaliteitszorgcyclus van de opleidingsschool. Door deze vormen van informele begeleiding wordt zowel de aanstaande leraar in zijn leerproces ondersteund alsook de formele begeleiding van de aanstaande leraar door de schoolopleider en de werkplekbegeleider.

Tabel 2A. Verdeling verantwoordelijkheden in het begeleiden

BEGELEIDEN	Werkplekbegeleider	Schoolopleider	Begeleider van de leergemeenschap	Instituutopleider
Taak: verantwoordelijk voor...				
... directe begeleiding aanstaande leraar in de klas	Verzorgt de dagelijkse begeleiding van de aanstaande leraar	Ondersteunt de werkplekbegeleider		
... koppeling theorie en praktijk	Reflecteert op eigen handelen en verbindt hier theoretische noties aan	Ondersteunt de verbinding tussen het leren op de werkplek en op het instituut	In de lijn professionele identiteit worden praktische vraagstukken gekoppeld aan theorie	Laat praktijkvoorbeelden zien in het aanbod
... ontwikkeling professionele identiteit	Reflecteert op eigen handelen en laat voorbeeldgedrag zien	Geeft advies en feedback op ontwikkelportfolio	Door specifieke aandacht voor ontwikkelingsplannen en intervisie over ervaringen	Laat voorbeeldgedrag zien en de professionele identiteit is verweven in toetsing en aanbod
... ontwikkeling richting beroepstaken	Werken aan beroepstaken in de praktijk, met behulp van oefenopdrachten	Samen met aanstaande leraar zoeken naar zinvolle leerervaringen	Door advies over het leerproces en specifieke aandacht voor ontwikkelingsplannen	Door toetsing en aanbod worden kennis en vaardigheden verdiept



2.5 Instroom

De Opleidingsschool Samen in ontwikkeling biedt jaarlijks plaats aan nieuwe aanstaande leraren. De opzet van de opleiding, het werken vanuit de bedoeling met het beroepsbeeld en de nadruk op het werkplekleren, vragen om een proactieve en zelfsturende leerhouding van de aanstaande leraar om zich zo goed mogelijk te kunnen ontwikkelen binnen de opleiding. Door middel van een intakeprocedure wordt zowel vanuit de aanstaande leraar als vanuit de Opleidingsschool gekeken of deze opleiding past bij de behoeften, wensen en kwaliteiten van de aanstaande leraar.

Opleidingsscholen

Bij de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling zijn verschillende opleidingsscholen aangesloten die een opleidingsplaats bieden aan aanstaande leraren. Het doel van de Opleidingsschool is dat alle partners werken aan een doorgaande ontwikkelingslijn richting het beroepsbeeld en dat er samen met alle partners gewerkt wordt aan kwaliteitsontwikkeling. Met dit ideaal voor ogen heeft de Opleidingsschool zich tot doel gesteld dat alle betrokken opleidingsscholen een bepaald kwaliteitsniveau hebben. Dit kwaliteitsniveau is vastgesteld in het certificaat 'Erkende opleidingsschool'. Opleidingsscholen kunnen dit certificaat behalen door te voldoen aan een aantal eisen (Samen in ontwikkeling, z.d.).

De eisen zijn:

1. De school heeft basisarrangement van de inspectie.
2. De school heeft door Driestar hogeschool opgeleide werkplekbegeleiders (minimaal drie, zie paragraaf 3.3.2), die verspreid zijn over de onder-, midden- en bovenbouw, zodat de aanstaande leraren in alle bouwen een werkplekbegeleider krijgen die geschoold is in het begeleiden van aanstaande collega's. Uit onderzoek van Geldens is gebleken dat de rol van de werkplekbegeleider van cruciaal belang is bij het begeleiden van aanstaande leraren.
3. De school heeft minimaal één beroeps geregistreeerde schoolopleider in dienst. Bij voorkeur heeft elke erkende opleidingsschool een eigen schoolopleider. Wanneer een vereniging/stichting/samenwerkingsverband een schoolopleider wil aanstellen op meerdere scholen die tot de vereniging/stichting/samenwerkingsverband behoren, dan dient het bevoegd gezag een gemotiveerd verzoek daartoe in. De vereniging/stichting/samenwerkingsverband garandeert daarbij dat de partnerschool de schoolopleiderstaken die geregeld zijn in de beroepsstandaard voor opleiders en bevoegdheden door een door hen benoemde beroeps geregistreeerde schoolopleider worden uitgevoerd. Met een omvang passend bij het aantal geplaatste aanstaande collega's, actieve werkplekbegeleiders en de omvang van het schoolteam.
4. De school heeft een ontwikkelplan op het gebied van Samen opleiden. De schoolopleider beoordeelt met het Zelfevaluatiekader (ZEK) (Geldens, Ruit, Popeijus, & van Petegem, 2018) wat de stand van zaken is met betrekking tot het Samen opleiden. In overleg met directie of managementteam en het gehele team wordt door de schoolopleider een concreet ontwikkelplan opgesteld.

Wanneer aan bovenstaande criteria is voldaan, vraagt de school een audit aan via de website. Elke school met een eigen BRIN-nummer* dient een aanvraag voor erkenning in.

* Voor SBO en SO scholen (met ieder een apart brinnummer) wordt de volgende toevoeging gemaakt: als een school SO en SBO in eenzelfde gebouw gehuisvest zijn, dan worden twee aparte aanvragen ingediend. Mocht het om praktische redenen niet haalbaar zijn om in voorkomend geval twee aparte aanvragen in te dienen, dan kan dispensatie voor deze richtlijn schriftelijk en gemotiveerd aangevraagd worden bij het secretariaat.

Een opleidingsschool krijgt de status aspirant-opleidingsschool wanneer ze een opleidingsplaats biedt aan een aanstaande leraar van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling. Vervolgens heeft de opleidingsschool drie jaar de tijd om toe te werken naar het voldoen aan de bovenstaande eisen. Wanneer aan de eisen wordt voldaan, stelt een auditcommissie van de Opleidingsschool vast of het certificaat 'Erkende opleidingsschool' kan worden toegekend. Van een opleidingsschool die aan de



bovenstaande eisen voldoet, wordt verondersteld dat de ondersteuning van een aanstaande leraar van een voldoende kwaliteit is, dat de betrokken professionals denken vanuit de bedoeling en gericht zijn op een doorgaande ontwikkelingslijn.

Capaciteit

Jaarlijks starten er gemiddeld tussen de veertig en vijftig nieuwe aanstaande leraren met hun opleiding binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling. Deze aanstaande leraren moeten gedurende hun opleiding een opleidingsplaats krijgen op een van de aangesloten opleidingsscholen.

Het toewijzen van aanstaande leraren aan een opleidingsplaats wordt jaarlijks gedaan door de stagecoördinator van het opleidingsinstituut. In dit traject worden alle aanstaande leraren uit het tweede en derde jaar meegenomen en alle nieuwe aanstaande leraren die zich tot en met april hebben aangemeld. Voor aanstaande leraren die zich na april willen aanmelden, wordt door het opleidingsinstituut gekeken of er nog een opleidingsplaats beschikbaar is om hen te plaatsen. Bij het zoeken naar een passende opleidingsplaats wordt gekeken naar de woonplek van de aanstaande leraar, zijn opleidingsplaatsen eerder in de opleiding en eventueel het kerkgenootschap van de aanstaande leraar. Vervolgens wordt een voorstel naar de opleidingsschool gestuurd, met de vraag of er voor de betreffende aanstaande leraren een opleidingsplaats is dat jaar.

Per jaar kan het aantal aanstaande leraren op een opleidingsschool verschillen, omdat de aanstaande leraren uit verschillende regio's afkomstig zijn en de voorkeur uitgaat naar een opleidingsplek in de buurt van hun woonplaats. Wanneer een aanstaande leraar niet geplaatst kan worden op een bepaalde opleidingsschool, wordt verder gezocht naar een alternatieve opleidingsplaats op een soortgelijke opleidingsschool.

De wens van de Opleidingsschool is dat alle aanstaande leraren op een erkende opleidingsschool worden geplaatst. Deze wens komt voort uit het idee dat een erkende opleidingsschool voldoet aan een bepaalde kwaliteitsstandaard en hiermee gericht is op de doorgaande professionele ontwikkeling van de aanstaande leraar en de professionals binnen de opleidingsschool. Hierdoor ligt de nadruk binnen de opleidingsschool op congruent opleiden, waarbij zowel de aanstaande leraar als de opleiders samen in ontwikkeling zijn. Om deze wens werkelijkheid te maken, moeten er in de komende jaren meer erkende opleidingsscholen komen binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling. Momenteel zijn er 13 erkende opleidingsscholen en 39 aspirant-opleidingsscholen. Van de aspirant-opleidingsscholen zijn er acht die dit schooljaar (2018-2019) de status erkend hopen te behalen.

Intakeprocedure

De keuze voor de lerarenopleiding van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling betekent dat een aanstaande leraar een bepaalde manier van opleiden kiest, waarin betekenisvol leren en eigenaarschap belangrijke pijlers zijn en waarin een proactieve en zelfsturende leerhouding van de aanstaande leraar bepalend is voor zijn leerproces. Om te borgen dat de opleiding aansluit bij de persoon van de aanstaande leraar, wordt voorafgaand aan de opleiding een intakeprocedure doorlopen in de vorm van een groepsintake. Bij de intakeprocedure zijn een schoolopleider en een lerarenopleider van het opleidingsinstituut betrokken. Hiermee wordt vanaf het begin van de opleiding vormgegeven aan de samenwerking tussen de opleidingsscholen en het opleidingsinstituut bij de ondersteuning van aanstaande leraren in hun ontwikkeling.

Het doel van de intakeprocedure is de aanstaande leraar kennis te laten maken met samen opleiden en de opleiding van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling, waarbij er een sterke verbinding is tussen de opleidingsschool en het opleidingsinstituut. De intake levert de aanstaande leraar en de opleiders een goed beeld van de aanstaande leraar en diens geschiktheid voor de stream Samen opleiden. Hiermee kan de aanstaande leraar vanuit het perspectief van de opleiders en het eigen perspectief een weloverwogen keuze maken voor de opleiding.



Ieder jaar worden aanstaande leraren na inschrijving voor de opleiding via Studielink uitgenodigd voor de intake. De intakes worden gedaan in de periode van maart tot juli (zomervakantie). Bij de groepsintake zijn vier aanstaande leraren betrokken, een schoolopleider en een lerarenopleider van het opleidingsinstituut. Naar aanleiding van de intake geven de schoolopleider en instituutopleider een advies (positief/negatief) over het starten met de opleiding binnen de Opleidingsschool. Het eigenaarschap voor het starten met de opleiding ligt bij de aanstaande leraar zelf. Het advies van de schoolopleider en de instituutopleider is ondersteunend bij de beslissing van de aanstaande leraar.

Instroomkwalificaties

Iedere nieuwe aanstaande leraar die de opleiding binnenkomt, heeft een andere ontwikkeling doorgemaakt. Het overgrote deel van de nieuwe aanstaande leraren komt van de havo, een klein deel van het vwo en een klein deel heeft een mbo-opleiding gedaan, veelal in de richting van onderwijsassistent. Afhankelijk van de ervaring die hij voorafgaand aan de opleiding heeft opgedaan, kan het zijn dat een aanstaande leraar al bekwaamheden heeft ontwikkeld die aansluiten bij het beroepsbeeld van de christelijke leraar. Voor deze aanstaande leraar is het mogelijk om bepaalde onderdelen van de opleiding minder intensief te behandelen.

Binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling werken we niet met vrijstellingen, maar werken we in de gedachte van de bedoeling en het beroepsbeeld, vanuit een toetsing die leidend is voor het behalen van studiepunten. Deze toetsing is curriculumafhankelijk. Dat wil zeggen dat aanstaande leraren ook zonder deel te nemen aan het onderwijsaanbod de toetsen kunnen maken. Wanneer een aanstaande leraar dus bepaalde vaardigheden of bekwaamheden ergens anders heeft verworven, kan hij dit aantonen door middel van toetsing. Hiermee borgen we dat de eerder verworven bekwaamheden in lijn zijn met de leeruitkomsten van het beroepsbeeld en dat het niveau van de aanstaande leraar ten opzichte van dit beroepsbeeld wordt bepaald, waarmee vorm wordt gegeven aan de doorgaande ontwikkeling.

Het aanleveren van bewijzen van (eerder verworven) bekwaamheden gebeurt net zoals in de rest van de opleiding via het portfolio. Het portfolio is het middel van de aanstaande leraar om zelf regie te voeren over de ontwikkeling binnen het beroep. Met het portfolio kan hij inzicht geven in de huidige stand van zaken met betrekking tot wie hij is als aanstaande leraar en waar hij staat in relatie tot het beroepsbeeld. Dit beeld onderbouwt de aanstaande leraar op basis van bewijsstukken. Op basis van deze stand van zaken beschrijft de aanstaande leraar vervolgens in een persoonlijk ontwikkelplan op welke manier hij zich de komende tijd verder wil en kan ontwikkelen.

Doordat met het portfolio een stand van zaken wordt gegeven, kunnen bewijzen van buiten de opleiding ook worden ingediend. Er zijn voorwaarden verbonden aan deze bewijzen, namelijk dat ze getuigen van variatie, relevantie, authenticiteit, actualiteit en kwaliteit. Deze voorwaarden worden meegenomen in de beoordeling van het portfolio door een onafhankelijke schoolopleider en een onafhankelijke begeleider van de leergemeenschap. Aan de hand van de zelfevaluatie van de aanstaande leraar, die is onderbouwd met goede bewijzen, kan worden vastgesteld waaraan de aanstaande leraar tijdens de opleiding nog verder moet werken. Op grond van de aangeleverde bewijzen van eerder verkregen bekwaamheden kan de aanstaande leraar dus eventueel met een versneld traject door de toetsing gaan.

2.6 Organisatie en personeel

De Opleidingsschool Samen in ontwikkeling is een samenwerkingsverband tussen de verschillende opleidingscholen en het opleidingsinstituut Driestar hogeschool pabo, zoals beschreven in deel 1. De organisatiestructuur is als bijlage opgenomen (bijlage 1).

De stuurgroep van de Opleidingsschool bestaat uit vertegenwoordigers van de opleidingscholen en vertegenwoordigers van het opleidingsinstituut. Deze vertegenwoordigers zijn van het directie- en bestuurlijke niveau en zijn verantwoordelijk voor de aansturing en besluitvorming. Binnen de Opleidingsschool is er een professionele leergemeenschap (plg), waarin schoolopleiders en



instituuopleiders samenwerken om het beleid dat wordt aangedragen door de stuurgroep om te zetten naar de praktijk van de opleiding. Hierbij wordt altijd gewerkt vanuit de bedoeling, waarbij het beroepsbeeld steeds centraal staat in de ontwikkelingen.

De schoolopleiders, werkplekbegeleiders en de instituutopleiders zijn degenen die het beleid uitvoeren in de dagelijkse praktijk van de opleiding. Zij zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning van de aanstaande leraren in hun leerproces, vanuit een dienstbare rol. In de opleiding is de aanstaande leraar zelf verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces. De opleidingscoördinator van de Opleidingsschool zorgt voor verbinding tussen de opleidingsscholen en het instituut. De opleidingscoördinator is bovendien verantwoordelijk voor het onderhouden van contact, het creëren van draagvlak en het overbrengen van de 'bedoeling' van de Opleidingsschool aan het werkveld.

Van het personeel van de Opleidingsschool wordt verwacht dat het eigenaarschap vertoont in zijn werk. Iedereen is verantwoordelijk voor en betrokken bij het werk dat hij doet en er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het werken aan kwaliteit. Van iedereen wordt verwacht dat hij collega's ondersteunt bij het uitvoeren van hun taken. Alle betrokkenen zijn verantwoordelijk voor het leveren van een bijdrage om 'de bedoeling' te bereiken.

Facilitering lerarenopleiders

Binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling zijn lerarenopleiders uit de opleidingsscholen en uit het opleidingsinstituut werkzaam. Deze lerarenopleiders worden gefaciliteerd voor de werkzaamheden die zij uitvoeren voor het opleiden en begeleiden van aanstaande leraren binnen de Opleidingsschool. De instituutopleiders worden voor hun werkzaamheden bekostigd uit de reguliere bekostiging vanuit het opleidingsinstituut, omdat hun inzet ook buiten het opleidingstraject van de Opleidingsschool in het opleidingsinstituut Driestar hogeschool pabo wordt benut.

De schoolopleiders worden deels gefaciliteerd vanuit het opleidingsinstituut, voor het begeleiden van aanstaande leraren, en deels vanuit de gelden van de Opleidingsschool en vanuit de eigen opleidingsschool, voor de begeleiding van werkplekbegeleiders en de extra taken bij het inwerktraject van de werkplekbegeleiders. De werkplekbegeleiders worden voor hun werkzaamheden bekostigd vanuit de opleidingsscholen.

Gezamenlijke bijeenkomsten binnen de Opleidingsschool

Om draagvlak en betrokkenheid van betrokken professionals in de opleidingsscholen en het instituut te realiseren, organiseert de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling gezamenlijke bijeenkomsten op een aantal vaste momenten per jaar. Zo is er vier keer per jaar een bijeenkomst van de begeleidingsteams. Hierin komen de schoolopleiders samen die binnen de Opleidingsschool aanstaande leraren individueel begeleiden. In de bijeenkomsten van de begeleidingsteams is er ruimte voor intervisie, waarbij de deelnemers in gesprek gaan over de verrichte werkzaamheden en de daaraan gerelateerde problemen of successen. Het doel hiervan is om elkaar te helpen om nog beter de taken van begeleider uit te voeren.

Tijdens de kwaliteitsdialoog komen alle betrokkenen van de Opleidingsschool samen om na te denken over wat kwaliteit is en waar nog aan gewerkt moet worden binnen de Opleidingsschool. Door hier eens per jaar met alle betrokkenen over te praten, wordt ieders verantwoordelijkheid voor het gezamenlijk borgen van de kwaliteit van de opleiding benadrukt.

De samenlerendagen zijn een geïntegreerd onderdeel van het opleidingsprogramma. Op deze dagen leren alle betrokkenen binnen de Opleidingsschool samen: de aanstaande leraren, de werkplekbegeleiders, de schoolopleiders, de leidinggevenden van de opleidingsscholen en de instituutopleiders. Deze dagen worden door de Opleidingsschool georganiseerd op vier verschillende locaties in de regio's Randstad, Midden, Zuid en Noord. Op deze dagen wordt aan de hand van een specifiek thema een duidelijke verbinding gemaakt met een of meerdere beroepstaken, zodat de betrokkenen hier vanuit hun eigen perspectief en vanuit het perspectief van de andere deelnemers verdieping in kunnen aanbrengen. De inhoud van de samenlerendagen is ondersteunend aan de



ontwikkeling van alle deelnemers. Op deze manier wordt de doorgaande ontwikkeling van alle betrokkenen binnen de Opleidingsschool gestimuleerd en wordt congruentie bevorderd tussen de verschillende betrokkenen.

Externe overlegstructuren en samenwerkingsverbanden

De Opleidingsschool participeert in het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, om met andere schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen samen te werken aan een duurzame inrichting van de opleiding en professionalisering voor leraren te realiseren. Ook werkt de Opleidingsschool samen met Hogeschool de Kempel in Helmond bij het ontwikkelen van het Zelfevaluatiekader. Hierbij werken de Opleidingsschool en Hogeschool de Kempel bovendien samen aan hun verdere ontwikkeling als critical friends. Ten slotte participeert de Opleidingsschool in een netwerk van projectleiders Samen opleiden met de hogescholen die verbonden zijn aan Radiant Lerarenopleidingen.



Deel 3 Professionaliseringsplan

3.1 Inleiding

In dit plan wordt een integrale benadering van professionalisering, passend bij de idealen en visies en strategische koers van de Opleidingsschool, beschreven. In paragraaf 3.2 worden de visie op professionalisering en de ambities geschetst. Daarbij is er aandacht voor de verschillende verantwoordelijkheden en de invullingen daarvan. In de volgende paragraaf worden de belangrijkste rollen in de Opleidingsschool benoemd. Voor al deze verschillende rollen zijn er verschillende vormen van professionalisering georganiseerd ter borging van de kwaliteit. De Opleidingsschool beschikt over een passend professionaliseringsaanbod voor het samen opleiden van (aanstaande) leraren, dat in dit plan weergegeven wordt. Het plan sluit af met de doelen en activiteiten die op grond van de huidige stand van zaken in vergelijking met de idealen en de koers geformuleerd zijn.

3.2 Visie en ambities

De ambitie van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling is samen te werken aan een omgeving waarin mensen kunnen floreren, waarin alle betrokkenen de gaven kunnen gebruiken die ze van God gekregen hebben en die verder kunnen ontwikkelen. Een omgeving waarin God geëerd wordt en waarin het christelijke zichtbaar is in de manier waarop gesproken en gewerkt wordt. Goed werk is werk dat tot eer is van God, dat goed doet en dat van hoge kwaliteit is. Professionals vormen de belangrijkste schakel in het bereiken van deze ambitie en de daarmee samenhangende idealen en doelstellingen van de Opleidingsschool (deel 1). Het professionaliseringsaanbod is een belangrijk instrument om het strategisch beleid te concretiseren in het gedrag van de professionals en om de veranderingsprocessen die ingezet worden in het kader van de vernieuwingen handen en voeten te geven. Het professionaliseringsplan heeft betrekking op twee vormen van professionaliseren, namelijk:

- professionalisering van de betrokkenen bij het opleiden van de aanstaande leraren, zoals schoolopleiders, instituutopleiders en werkplekbegeleiders;
- professionalisering in brede zin: de rol die de opleidingsschool vervult in de professionalisering binnen de gehele organisatie (professionalisering van aanstaande, startende en ervaren leraren).

De twee vormen van professionalisering zijn te onderscheiden, maar niet los van elkaar te zien. De kwaliteit van de leraar is belangrijk voor de ontwikkeling van de leerlingen, maar ook voor het leren van de aanstaande leraar. De leraren op de basisschool zijn de voorbeelden van het beroep, waaraan de aanstaande leraar zich spiegelt en waar hij van leert. Verder draagt een directeur die actief een ontwikkelings- en kwaliteitsgerichte cultuur stimuleert en samen met de schoolopleider werkt aan een ontwikkelingsplan, daarmee ook bij aan goede condities voor de ontwikkeling van de aanstaande leraren in zijn school. De directeuren van de basisscholen spelen samen met de managers van het opleidingsinstituut een ondersteunende rol, deels via de stuurgroep waarin zij zijn vertegenwoordigd. De belangrijkste rollen binnen de Opleidingsschool met betrekking tot het opleiden, begeleiden en beoordelen van de (aanstaande) leraren zijn de werkplekbegeleider, de schoolopleider en de instituutopleider (zie paragraaf 2.4.2).

Professionalisering stelt de professional in staat om zijn eigen kwaliteiten uit te breiden of te verbeteren. Kwaliteiten zijn ontvangen gaven van de Schepper, om Hem daarmee zo goed mogelijk te dienen op de plaats die Hij gegeven heeft. Dit brengt de verantwoordelijkheid met zich mee om tot een optimale inzet te komen. Vanuit het besef dat er binnen de Opleidingsschool belangrijk werk wordt gedaan, namelijk leerlingen begeleiden in hun ontwikkeling en (aanstaande) leraren ondersteunen in hun opdracht daarin, geven professionals het beste van zichzelf. Professionaliseringsactiviteiten kunnen pas goed functioneren als de professional ook zelf verantwoordelijkheid neemt voor zijn leerproces en eigenaar van zijn leren wordt.



Doorlopende ontwikkelingslijn

De professional moet binnen de kaders van de organisatie adequaat invulling kunnen geven aan zijn functie. Daarom hecht de Opleidingsschool veel belang aan professionalisering en laat ze dit zien door investeringen op veel gebieden, waaronder een tweejarige post-hbo-opleiding tot schoolopleider, een mentorpluscursus en de werkplaatsen schoolopleider en startende leraren.

Een van de doelen van de Opleidingsschool is dat elke school voldoende gekwalificeerde werkplekbegeleiders en schoolopleiders heeft om alle (aanstaande) leraren goed op te kunnen leiden. Het streven is dat elke school een opgeleide schoolopleider heeft en minimaal drie opgeleide werkplekbegeleiders, verspreid over de onder-, midden- en bovenbouw, om te borgen dat aanstaande leraren in alle bouwen een werkplekbegeleider krijgen die kwalitatief goed is in het opleiden en begeleiden van aanstaande leraren. Dit zijn criteria voor elke erkende opleidingschool.

Verder is het belangrijk dat iedere betrokkene een goed beeld van zijn eigen rol heeft en voldoende kwaliteit heeft om deze rol uit te voeren, ondersteund door bruikbare informatie en tools en door professionalisering vanuit een brede visie op leren. De basisstructuren voor het opleiden, begeleiden en beoordelen zijn beschreven, zodat iedere lerarenopleider weet wat verwacht wordt.

De profielen van zowel de (aanstaande) leraren als de werkplekbegeleider en de (school)opleider zijn onderdeel van het nieuwe beroepsprofiel christelijke leraar van de Opleidingsschool. De Opleidingsschool ziet het begeleiden van (aanstaande) leraren en het bijdragen aan het beleid van de school als onderdelen van het professioneel handelen van een leraar. Ook aanstaande leraren zullen al ervaring opdoen met het begeleiden van studiegenoten en het bijdragen aan beleid tijdens hun opleiding. Het beroepsprofiel is reeds uitgewerkt voor het propedeuseniveau en startbekwaamniveau. Komend jaar worden de niveaus verder uitgewerkt en geïmplementeerd, zodat de doorgaande lijn (van het opleidingsprogramma, de inductietrajecten en het overige professionaliseringsaanbod) in een leven lang leren versterkt wordt.

Professionaliseringsaanbod

Professionalisering bestaat uit doelgerichte opleidings- en ontwikkelactiviteiten waarin professionals hun professionele expertise vergroten, bijvoorbeeld door nieuwe kennis, vaardigheden en gedrag te verwerven om de kwaliteit van het onderwijs te vergroten. Daarnaast is er binnen de Opleidingsschool door een bredere kijk op leren steeds meer oog voor de breedte van professionalisering. Deze brede visie op leren houdt in dat leren een grote diversiteit kent en dat de diversiteit in leervraagstukken erom vraagt om gebruik te maken van een breed scala van visies op en inzichten in leren. Juist door gebruik te maken van allerlei vormen van leren, wordt de opbrengst van professionalisering vergroot. Voorbeelden hiervan in de Opleidingsschool zijn besprekingen van evaluaties op grond van vragenlijsten ingevuld door aanstaande leraren en collectief leren in verschillende leergemeenschappen, zoals dat onder andere plaatsvindt op ontwikkeldagen en in leerkringen. Voor de ontwikkeling van de professionals is het belangrijk dat de Opleidingsschool een ontwikkelings- en kwaliteitsgerichte cultuur heeft. Mede daarom zijn twee van de vijf idealen van de Opleidingsschool daaraan verbonden (zie voor uitwerking van deze idealen bijlage 2). Het opleidingsinstituut en de opleidingsscholen worden beter als iedereen elke dag een beetje beter wordt. Aandacht voor en investering in de ontwikkeling kunnen daaraan bijdragen.

Inbedding en borging in de organisatie

De Opleidingsschool ziet het als de gezamenlijke verantwoordelijk van (opleidings)instituut en opleidingsscholen om (aanstaande) leraren in alle fasen van hun loopbaan met kwaliteit op te leiden, te begeleiden en te waarderen, gericht op een doorgaande ontwikkelingslijn, conform het gezamenlijke beroepsbeeld. Daarbij is de Opleidingsschool gericht op het samen versterken van de professionele identiteit en de vakbekwaamheid van alle betrokken (aanstaande) professionals door diepgaand leren, gebruikmakend van diverse vormen van ontwikkelingsstrategieën in opleiden en professionaliseren, passend bij de typen (leer)vraagstukken die zich in de Opleidingsschool voordoen. Professionaliseren in de Opleidingsschool sluit aan bij de brede visie op leren (zie deel 1).



Het opleidingsinstituut heeft als verantwoordelijkheid om onderwijs te verzorgen dat door de NVAO geaccrediteerd is. Het is daarbij de taak van het instituut om voldoende gekwalificeerde instituutopleiders beschikbaar te hebben. De kwaliteit van de instituutopleiders is onderdeel van de accreditatie. Het opleiden, begeleiden en beoordelen van aanstaande leraren is op het instituut ingebed in het HR-beleid, bijvoorbeeld doordat het onderdeel is van de gesprekscyclus. Het eigen professionaliseringsaanbod van het instituut is hier ook grotendeels op gericht.

Binnen het partnerschap zijn de opleidingsscholen verantwoordelijk voor de kwaliteit van de basisschool. Veel professionalisering van de basisschool heeft hierop betrekking. De werkplaats startende leraren van de Opleidingsschool levert hier ook een bijdrage aan. Het basisarrangement van de inspectie is voorwaarde voor de certificering van de opleidingsschool. Daarnaast is de opleidingsschool verantwoordelijk voor de leerwerkplekken voor de aanstaande leraren en voor opgeleide schoolopleiders en werkplekbegeleiders/mentoren om de aanstaande leraren te begeleiden. De erkende opleidingsscholen richten de verantwoordelijkheid verder in via een schoolontwikkelplan. De opleidingsschool schrijft een zelfevaluatie op basis van het Zelfevaluatiekader (ZEK), een instrument voor samen opleiden. Dit kader gaat in op zeven componenten: onderwijsaanbod (programma), condities (inzet personeel), begeleiding, kwaliteitszorg (interne kwaliteitszorg), leerklimaat, professionaliteit en startbekwaamheid van de aanstaande leraar. De school beschrijft waar sterke punten liggen en welke punten aandacht vragen. Naar aanleiding van deze zelfevaluatie stelt de school een ontwikkelplan op, waar de school de komende vier jaar aan werkt. Erkende opleidingsscholen bieden met het bovenstaande een goede basis voor de systematische borging van de kwaliteit van (het personeel in) de opleidingsscholen.

Iedere partner investeert gericht op de eigen verantwoordelijkheid tijd en geld. Daarnaast faciliteert de Opleidingsschool aanvullend diverse vormen van leren en ontwikkelen via het professionaliseringsaanbod voor het samen opleiden van (aanstaande) leraren. Zo wordt bijvoorbeeld voor de opleiding schoolopleider en de mentorpluscursus de helft van de kosten door de eigen school betaald en de helft door de Opleidingsschool. De samenlerendagen worden bekostigd door de Opleidingsschool, tijdsinvestering is eigen verantwoordelijkheid. Voor de werkplaatsen geldt hetzelfde. Voor ontmoetingen zijn er diverse ruimten (onder andere een ontwikkelruimte en een innovatieruimte) in het opleidingsinstituut, waar de Opleidingsschool gebruik van kan maken.

3.3 Professionaliseringsactiviteiten

De Opleidingsschool heeft een specifiek professionaliseringsaanbod dat past bij de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende doelgroepen. Enerzijds betreft dit een open aanbod waarvoor iedereen (passend bij de functie) zich in kan schrijven (bijvoorbeeld de mentorpluscursus en opleiding schoolopleider) en anderzijds steeds meer maatwerktrajecten op basis van specifieke vragen uit de Opleidingsschool (bijvoorbeeld enkele pilots, intervisie van de instituutbegeleiders van de leergemeenschappen van aanstaande leraren, maatwerkbegeleiding van werkplekbegeleiders door schoolopleiders en ontwikkeldagen). Voor het professionaliseringsaanbod voor de Opleidingsschool wordt met name gebruikgemaakt van opleiders vanuit de Opleidingsschool zelf, zo wordt de post hbo-opleiding schoolopleiderscursus door twee instituutopleiders (waarvan een intensief betrokken bij de audits en de ander bij het ontwerpen en uitvoeren van de tweedegeneratieopleiding). De mentorenpluscursus wordt gegeven door twee schoolopleiders. Zij kennen de organisatie(cultuur) van binnenuit en werken vanuit de missie en de visie van de Opleidingsschool. Zij kunnen makkelijker gebruikmaken van de aanwezige expertise en zo anderen uit de organisatie betrekken bij het leerproces. Daarnaast worden externe experts ingezet. Zij hebben een eigen meerwaarde, soms door het inbrengen van specifieke aanvullende expertise, soms door het brengen van nieuwe ideeën en het laten zien van andere invalshoeken.



3.3.1 Doelgroepen

Lerarenopleiders

Lerarenopleiders binnen de Opleidingschool zijn allen opleiders werkzaam binnen een school of het opleidingsinstituut die betrokken zijn bij het opleiden, begeleiden en/of beoordelen van (aanstaande) leraren. Lerarenopleiders worden onderscheiden in instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders. De kwaliteitseisen die aan instituutopleiders en schoolopleiders worden gesteld, bevatten de registratie-eisen van VELON-beroepsstandaard voor lerarenopleiders (Melief, Rijswijk, & Tigchelaar, 2012). De schoolopleider heeft de post-hbo-opleiding schoolopleider gevolgd. Voor instituutopleiders is een voor de taakuitvoering relevante master een verplichting en voor hun beoordelende taak een BKE-registratie. Voor werkplekbegeleiders is de mentorpluscursus bepaald.

- Instituutopleiders dragen vanuit hun expertise en hun specifieke rol binnen de opleiding bij aan een optimale ontwikkeling van de aanstaande leraren. Sommige instituutopleiders hebben een expertise op het pedagogisch en/of didactisch vlak of zijn expert in een van de leergebieden van de basisonderwijs. Bij een deel van de instituutopleiders ligt de expertise (aanvullend) op het gebied van het in kleine groepen en/of individueel begeleiden van de aanstaande leraren. Verder ontwikkelen instituutopleiders met een deel van de schoolopleiders het curriculum en stemmen het werkplekcurriculum verder af met alle schoolopleiders. Professionaliseringsbehoeften die aangegeven zijn door de instituutopleiders liggen op het vlak van onderwijsontwerpen (aanbod en toetsing) en het begeleiden van de ontwikkeling van met name de professionele identiteit in de kleine groepen.
- Schoolopleiders zijn lerarenopleiders die voor het grootste deel van hun baan verbonden zijn aan een school voor basisonderwijs, met als bijzondere taak het begeleiden, opleiden en beoordelen van zowel aanstaande als startende en ervaren leraren in hun school. De schoolopleider is expert op het gebied van coaching van aanstaande leraren en collega's en begeleidt hen bij hun ontwikkeling. Hij heeft een ondersteunende functie voor werkplekbegeleiders en is contactpersoon voor aanstaande leraren en werkplekbegeleiders over de vormgeving van het werkplekcurriculum binnen de studieroute Samen opleiden. Hij verbindt de verschillende actoren die betrokken zijn bij opleiden in de school. Hij adviseert de directeur over schoolontwikkeling, onder andere door het schoolontwikkelplan. Voor schoolopleiders gelden dezelfde bekwaamheden als voor de instituutopleiders. Schoolopleiders geven aan dat hun huidige professionaliseringsbehoeften vooral betrekking hebben op de volgende taakgebieden: begeleiden van aanstaande, startende en ervaren leraren, beoordelen van aanstaande leraren, vormgeving van het werkplekcurriculum en bijdragen aan beleid van samen opleiden in de opleidingschool gekoppeld aan de schoolontwikkeling.
- Werkplekbegeleiders zijn lerarenopleiders die hun baan hebben in een school voor basisonderwijs en als belangrijkste functie leraar basisonderwijs hebben. De werkplekbegeleider vervult voor de aanstaande leraar een voorbeeldrol als het gaat om het beroepsprofiel, zowel in de uitvoering van de beroepstaken als in de ontwikkelende professionele identiteit. Hij draagt optimaal bij aan de ontwikkeling van de aanstaande leraren via onder andere de dagelijkse begeleiding en het voor- en/of nabespreken van leer-/werkactiviteiten van de aanstaande leraar. De professionaliseringsbehoeften van de meeste huidige werkplekbegeleiders betreffen het verkrijgen van goed inzicht in het beroepsprofiel, het begeleiden van de ontwikkeling daarbinnen en het voeren van begeleidingsgesprekken waarin praktijk en theorie verbonden worden.

Leraren basisschool (aanstaande/startende/ervaren)

De aanstaande leraren zijn leraren die de hbo-opleiding pabo volgen en in die hoedanigheid onder begeleiding (steeds meer) de taken van een leraar op de basisschool uitvoeren vanuit een (zich ontwikkelende) professionele identiteit. De ontwikkeling van de aanstaande leraren en de activiteiten die daaraan ondersteunend zijn, zijn nader uitgewerkt in het opleidingsplan (deel 2) en worden in dit gedeelte daarom niet verder genoemd. De startende leraren hebben deze opleiding afgerond en zijn begonnen aan hun eerste baan in het onderwijs. Zij bekwamen zich verder in de richting van het



beroepsprofiel, soms naar aanleiding van ervaren problemen, bijvoorbeeld op pedagogisch-didactisch of groepsdynamisch gebied of in relatie met collega's en ouders. De meeste beginnende leraren ervaren problemen aan het begin van hun loopbaan. Daarom is er extra aandacht voor hun verdere ontwikkeling. Vaak zijn de vraagstukken waar zij tegenaan lopen ook verbonden met hun professionele identiteit. Ervaren leraren zijn leraren die de startfase net of al lang geleden hebben afgerond. Ook zij bekwamen zich verder in de richting van het beroepsprofiel, waarvan de leeruitkomsten op expertniveau beschreven zijn.

Directeuren / managers / bestuurders

Een leidinggevende binnen de Opleidingsschool (directeur, manager, bestuurder) zorgt voor een ontwikkelingsgerichte en kwaliteitsgerichte cultuur en voor een ondersteunende structuur, die is gericht op een grote diversiteit in leren. Hij stemt het opleiden in de school af op beleidsontwikkeling ten behoeve van de schoolontwikkeling. De leidinggevende werkt visiegestuurd. Hij anticipeert op en beïnvloedt de ontwikkelingen in de omgeving, analyseert zaken diepgaand en brengt ze in verband met alle factoren in de bredere organisatie en geeft organisatiekenmerken vorm vanuit een onderwijskundige gerichtheid. Daarbij hanteert hij leiderschapsstrategieën die gericht zijn op samenwerking, leren en onderzoeken. De focus van de Opleidingsschool ligt op dit moment minder op de directeuren. De indruk is dat er wel behoefte is aan een of twee momenten per jaar om als directeuren van erkende opleidingsscholen een moment samen te hebben, met als doel uitwisseling en strategisch meedenken.

Stuurgroep

In de stuurgroep zitten een aantal directeuren van de basisscholen, een regiomanager van het samenwerkingsverband passend onderwijs (Berséba), een manager van de pabo en de projectleider. De stuurgroep legt verantwoording af, zowel horizontaal als verticaal, aan betrokken partijen. De stuurgroep inspireert, stimuleert, initieert, faciliteert, signaleert, bewaakt en borgt op strategisch niveau dat gewerkt wordt aan verwezenlijking van de idealen en realisering van de ambities. De stuurgroep werkt vanuit een duidelijke, gemeenschappelijke visie, geeft kaders, volgt actief de ontwikkelingen en maakt daarbij keuzes. Zij moedigt nieuwe ideeën en activiteiten aan die passen bij de idealen en ambities en faciliteert waar nodig en mogelijk. Daarnaast let de stuurgroep op de verbindingen tussen de verschillende onderdelen/projecten. De stuurgroepleden zijn ambassadeurs van Samen in ontwikkeling, zowel landelijk als in de eigen regio. Signalen uit de praktijk worden vertaald naar strategische vraagstukken. De stuurgroep gebruikt de regio's als klankbord. De leervraagstukken van de stuurgroep liggen vooral op het terrein van functioneren als Opleidingsschool op strategisch niveau en het verkennen van de visie op leren en opleiden.

3.3.2 Beschrijving van de activiteiten

In tabel 3A wordt per doelgroep aangegeven welk professionaliseringsaanbod de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling beschikbaar heeft. Vervolgens wordt per aanbod een toelichting gegeven.



Tabel 3A. Overzicht professionaliseringsaanbod per doelgroep

	(Aanstaande) leraar	Werkplekbegeleider	Schoolopleider	Instituutsopleider	Stuurgroep	Directeuren / managers
Initieel <i>Diverse manieren van leren</i>	Opleiding pabo	Mentorpluscursus	Opleiding schoolopleider	Registratie lerarenopleider		
Doorontwikkeling <i>Onderzoekend leren; ervaringsleren; informatief leren</i>	Werkplaats startende leraar	Begeleiding werkplekbegeleider door schoolopleider	Werkplaats schoolopleider			
Doorontwikkeling en onderhouden <i>Informatief leren</i>			Professionaliserings-Bijeenkomsten	Professionaliserings-bijeenkomsten		
Doorontwikkeling en onderhouden <i>Ervaringsleren</i>			Begeleidingsteam	Begeleidingsteam		
Doorontwikkeling <i>Collectief leren; generatief leren</i>			Ontwikkeldagen	Ontwikkeldagen	Inspiratiedagen	
Doorontwikkeling <i>Informatief leren</i>	Samenlerendagen	Samenlerendagen	Samenlerendagen	Samenlerendagen	Samenlerendagen	Samenlerendagen
Doorontwikkeling <i>Collectief leren</i>	Leerkringen	Leerkringen	Leerkringen	Leerkringen		
Doorontwikkeling <i>Collectief leren</i>	Diverse pilots	Diverse pilots	Diverse pilots	Diverse pilots		



Post-hbo-opleiding schoolopleider

Deze opleiding is bedoeld voor leraren basisonderwijs met minimaal drie jaar praktijkervaring die schoolopleider willen worden en voor startende instituutopleiders. De scholing is verplicht voor de lerarenopleiders die binnen de Opleidingsschool als schoolopleider willen werken en nog niet de vereiste bekwaamheden hebben. De opleiding omvat twaalf dagen, verdeeld over twee jaar. Via deze opleiding bekwaamt de deelnemer zich in alle aspecten van het (school)opleiderschap en wordt hij bij de VELON geregistreerd als lerarenopleider. Er zijn inmiddels 50 schoolopleiders die de opleiding hebben afgerond. Afgelopen jaar is er binnen de opleiding meer aandacht gekomen voor het aspect beoordelen. Vanaf 2019 is het BKE-registratietraject voor portfoliobeoordeling en praktijkassessment ook onderdeel van deze opleiding. De deelnemer leert door het expliciet opdoen van kennis, inzichten en vaardigheden (eiland 'onderzoeken'). Daarnaast wordt er geleerd door het expliciteren van praktijk- en onderzoekskennis (brug tussen praktiseren en onderzoeken – uitwerken). Een voorbeeld van het expliciteren van praktijkkennis is dat er veel ruimte is om praktijkervaringen uit te wisselen en te bespreken. Eigen ervaringen van de cursisten worden in de vorm van casuïstiek besproken. Van de deelnemers wordt verwacht dat zij systematisch reflecteren op hun leerervaringen. Het expliciteren van de onderzoekskennis voor de praktijk wordt gestimuleerd door het delen van nieuw opgedane inzichten en door stil te staan bij de vraag wat deze inzichten kunnen bijdragen aan het verbeteren van de praktijk. Er zijn kleine experimenten om tijdens de opleiding ook gebruik te maken van het leren door creëren, bijvoorbeeld door samen beoordelingscriteria te ontwikkelen.

Registratie als lerarenopleider (VELON)

Het traject tot registratie als lerarenopleider is bedoeld voor instituutopleiders en schoolopleiders die daadwerkelijk werkzaam zijn als lerarenopleider. Beroepsregistratie van lerarenopleiders is gericht op het onderhouden en verhogen van de bekwaamheid, als een belangrijk middel om de kwaliteit van de lerarenopleidingen en opleidingsscholen, en daarmee de kwaliteit van (aanstaande) leraren, te versterken en te waarborgen. In het traject toont de deelnemer aan dat hij voldoet aan de eisen van de beroepsstandaard, onder andere gericht op (zelf)evaluatie van het eigen handelen, verbinding van theorie en praktijk, en eigen ambities en ontwikkelthema's. In termen van het leerlandschap kunnen alle eilanden, bruggen en polders een rol spelen in dit traject. Dit is afhankelijk van de individuele invulling.

Mentorpluscursus

In deze training wordt aandacht besteed aan het leren van leerlingen, het leren van de aanstaande collega en het leren van de opleider (mentor/werkplekbegeleider) als professional. Een belangrijk onderdeel van de training is het leren reflectief te zijn op het eigen handelen. Dit zorgt ervoor dat de leraar zich meer bewust wordt van wat hij doet in de klas en waarom op die manier. Wanneer een werkplekbegeleider zich bewust is van wat hij doet en waarom, is het ook gemakkelijker om als rolmodel de aandacht van de aanstaande leraar te vestigen op het eigen handelen, zodat de aanstaande leraar dit kan spiegelen. De cursus wordt verzorgd door schoolopleiders. In het bestand van de Opleidingsschool wordt opgenomen dat de leraar de cursus heeft gevolgd. Het wordt gestimuleerd om de cursus als geheel schoolteam te volgen. 300 werkplaatsbegeleiders zijn al opgeleid. In het jaar 2018-2019 zijn er tien teams die de cursus volgen en een traject met individuele leerkrachten.

Begeleiding op maat door een schoolopleider

Om de werkplekbegeleiders op de basisschool extra te ondersteunen, kunnen schoolopleiders die betrokken zijn bij de nieuwe opleiding op basis van een begeleidingsvoorstel tien uur per schoolopleider gefaciliteerd krijgen. De begeleiding is gericht op het vergroten van de bekwaamheden van de werkplekbegeleiders. De manier waarop het vorm krijgt, kan verschillen en is maatwerk.

Werkplaatsen startende leraren

Om tegemoet te komen aan de vraagstukken die bij beginnende leraren leven, worden professionele leergemeenschappen voor deze doelgroep georganiseerd. Hierin werkt de leraar aan zichzelf in relatie tot het beroep. Het gaat dus in eerste instantie om de professionele identiteit. In het verlengde daarvan worden kennis en vaardigheden verkend en geleerd. De vijf bijeenkomsten per jaar hebben



in grote lijnen de volgende inhoud: inhoudelijk thema, intervisie en persoonlijke ontwikkeling. Het is de bedoeling dat de deelnemers zelf thema's inbrengen. De werkplaats is in termen van het leerlandschap vooral gericht op het eiland 'onderzoeken' (in deze werkplaats gaat het vooral om activiteiten die erop gericht zijn nieuwe kennis en inzichten over zichzelf op te doen) en de brug 'uitwerken' (praktiseren – onderzoeken). Betekenissen worden geconstrueerd in onderlinge dialoog door praktijktheorieën expliciet te maken na afstand nemen en overzien. Daarnaast worden nieuw verworven kennis, inzichten en vaardigheden die in de praktijk een nuttige functie kunnen vervullen geëxpliciteerd. 150 startende leraren hebben tot nu toe aan de werkplaatsen deelgenomen. Vanuit Berséba is de intentie uitgesproken medewerking te verlenen om in iedere regio, duurzaam, werkplaatsen startende leraren te starten.

Werkplaatsen schoolopleiders / Netwerk lerarenopleiders

De werkplaats schoolopleiders is een leergemeenschap waarin schoolopleiders in samenwerking met onderwijsprofessionals na de opleiding schoolopleider hun ontwikkeling doorzetten. 26 schoolopleiders hebben aan de werkplaatsen reeds deelgenomen. Belangrijke doelen zijn: meer inzicht in de rol van schoolopleider en de eigen invulling daarin, vanuit eigen expertise en rol kennis nemen van en bijdragen aan nieuwe ontwikkelingen (bijvoorbeeld het nieuwe curriculum), ondersteuning bij de voortgang van het schoolontwikkelplan en afstemming met andere lerarenopleiders. In de werkplaats worden verschillende vormen van leren toegepast, zoals ervaringsleren, onderzoekend leren en informatief leren. In termen van het leerlandschap wordt er veel geleerd op de bruggen. Bij de bruggen staat het resultaat van het leren centraal. Deze worden geëxpliciteerd, waardoor de kennis gebruikt kan worden op verschillende leereilanden en anderen ervan mee kunnen profiteren of erop verder kunnen bouwen. Vormen die daarbij passen, zijn het expliciteren van en reflecteren op ervaringen en kennis door intervisie en coachingsgesprekken, (tussentijdse) reflecties op (gewenste) productontwikkeling en ervaringen uitwisselen over nieuwe ontwikkelingen. Deze werkplaatsen stoppen eind van de cursus 2018/2019. Zowel vanuit de stuurgroep als vanuit de schoolopleiders is aangegeven dat ook daarna de doelen van de werkplaatsen nog steeds erg belangrijk zijn. De schoolopleiders hebben de wens uitgesproken om elkaar op vastgestelde momenten te ontmoeten ten behoeve van hun rol binnen de opleidingschool, de voortgang van het ontwikkelplan, de verbinding met de instituutopleiders/opleidingscoördinator(en) en de ontwikkeling van het curriculum. Een vorm van ondersteuning via een netwerk lijkt daarbij van belang. Welke vorm dit exact gaat krijgen, zal komend half jaar met de betrokkenen onderzocht worden, zodat de werkplaatsen kunnen overgaan in de nieuwe vorm.

Begeleidingsteam

In de begeleidingsteams van schoolopleiders en instituutopleiders die binnen de Opleidingschool aanstaande leraren individueel begeleiden, wordt aan intervisie gedaan. De deelnemers gaan gestructureerd in gesprek over de verrichte werkzaamheden en de daaraan gerelateerde problemen of successen. Het doel is dat collega's elkaar helpen om beter te worden in hun werk. De deelnemers leren door explicitering van praktijk- en/of onderzoekskennis via afstand nemen en overzien (brug tussen praktiseren en onderzoeken – uitwerken). Hierdoor wordt ook de overdraagbaarheid van de ervaringen bevorderd.

Professionaliseringsbijeenkomsten lerarenopleiders

Schoolopleiders en instituutopleiders die binnen de Opleidingschool aanstaande leraren individueel begeleiden, zijn na hun initiële opleiding verplicht om elk jaar twee gezamenlijke nascholingsdagdelen te volgen en daarnaast elke vier jaar veertig uur aan persoonlijke nascholing te doen. Een deel daarvan wordt voorgeschreven, zoals in 2018 bijvoorbeeld de meldcode mishandeling/huiselijke geweld in het hbo. De scholingen zijn vooral gericht op het opdoen van nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden (eiland 'onderzoeken').

De schoolopleiders die verbonden zijn aan de tweedegeneratieopleiding, krijgen vier dagdelen per jaar een programma waarin werkprocessen die direct relevant zijn voor het werken binnen de nieuwe opleiding centraal staan, bijvoorbeeld begeleiden met behulp van het nieuwe persoonlijke ontwikkelplan en beoordelen van het portfolio en praktijkassessment. Hierbij wordt een combinatie



gemaakt van het opdoen van nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden door inbreng van deskundigen (eiland 'onderzoeken') en het onderzoeken van de werkpraktijk door aan de ene kant het uitdiepen van praktische vraagstukken en aan de andere kant het vertraagd uitvoeren van het werk (bijvoorbeeld samen beoordelen), om samen stappen te verhelderen (polder 'onderzoekend praktiseren'). Doel is de kwaliteit van het eigen werk samen met anderen te verbeteren. De onderwerpen zijn verbonden aan begeleiden en beoordelen. In een tweejarig traject is vanaf 2019 ook de BKE-registratie onderdeel van dit aanbod.

Samen leren-dagen

Op de Samen leren-dagen wordt de meerwaarde van samen leren ervaren door samen te leren rond een specifiek thema, zoals gedrag (systemisch denken en de roos van Leary) of echte ontmoeting (gespreksvoering). Deze dagen zijn bedoeld voor iedereen die bij de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling betrokken is: aanstaande, startende en ervaren leraren, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, instituutopleiders, onderwijsadviseurs, directies uit het basisonderwijs en hoger onderwijs. Deelnemers doen met name nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden op onder leiding van experts (eiland 'onderzoeken'). Daarnaast expliciteren en reflecteren ze op praktijkkennis en expliciteren ze de kennis die is opgedaan ten behoeve van de praktijk (brug tussen onderzoeken en praktiseren – uitwerken).

Werkbijeenkomsten en inspiratiedagen stuurgroep

Een of twee keer per jaar is er een inspiratiedag waarop de stuurgroepleden zich verdiepen in een voor het strategisch niveau relevant thema. Afgelopen jaar waren dit de visie op samen opleiden en de visie op leren / het leerlandschap. Tijdens deze sessies wordt voorkennis gedeeld en wordt dit aangevuld met nieuwe kennis en inzichten vanuit theorie en inbreng van een expert (informatief leren). Via verdiepende vragen, onderzoek van de praktijk en het gezamenlijk betekenis geven aan de data, wordt de theorie vergeleken met de praktijksituatie van Opleidingsschool (onderzoekend leren). Op grond van het geleerde worden met elkaar stappen gezet om samen de praktijk te verbeteren (collectief leren), bijvoorbeeld door het geheel te verwerken in idealen en concrete doelen en acties. Dit worden verder uitgewerkt tijdens de werkbijeenkomsten van de stuurgroep.

Ontwikkeldagen en samenwerking binnen vakgroepen

Op verschillende dagen wordt samen met verschillende betrokkenen binnen de Opleidingsschool gewerkt aan de ontwikkeling van het curriculum: toetsing en aanbod (programma en begeleiding). Wekelijks is er een ontwikkeldag van de professionele leergemeenschap SAM, waarin een aantal lerarenopleiders (instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders) samenwerkt aan de ontwikkeling van het nieuwe curriculum van Samen opleiden. Hierbij worden ze met enige regelmaat ondersteund door interne inhoudelijke experts op bijvoorbeeld het gebied van toetsing (examencommissie) en het ontwerpen van onderwijs (onderwijsontwerpers). Daarnaast worden er jaarlijks verschillende ontwikkeldagen georganiseerd waarop door een bredere groep lerarenopleiders (instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders) wordt ontwikkeld. Op beide soorten ontwikkeldagen werken betrokkenen zelf en in nauwe samenwerking met andere, toekomstige gebruikers aan delen van het nieuwe curriculum (polder 'praktiserend creëren'). De betrokkenen leren door in de praktijk te creëren. De leeropbrengsten zijn kennis, inzichten en vaardigheden met betrekking tot het ontwerpen van toetsen, verbinden van theorie en praktijk in het aanbod en het gericht begeleiden van aanstaande leraren binnen het beroepsprofiel. De (deel)producten (curriculumonderdelen, tools) die deze ontwikkelingen via collectief leren opleveren, worden gecommuniceerd en toegelicht aan alle lerarenopleiders die met deze producten gaan werken (brug tussen creëren en praktiseren - uitdragen). Hierdoor wordt bijgedragen aan de kennis, inzichten en vaardigheden van alle lerarenopleiders. De deelproducten worden weer verder uitgewerkt binnen de verschillende vakgroepen (polder 'praktiserend creëren'). Al deze manieren van leren dragen bij aan het bereiken van collectieve resultaten. Kenmerken van deze dagen zijn gezamenlijkheid, gerichtheid op het gemeenschappelijk resultaat en een voortdurend (cyclisch) proces. Er is sprake van enkelslagleren (gericht op het verbeteren van bestaande regels), dubbelslagleren (gericht op vernieuwingen) en drieslagleren (gericht op ontwikkeling door verandering in principes of visie). Gericht op het drieslagleren wordt steeds de waartoe-vraag



gesteld. Met de aanwezigen wordt verder onderzocht wat de idealen en de visie op leren en opleiden betekenen voor de wijze waarop zij het onderwijs (programma en toetsing) vorm gaan geven en wat de consequenties zijn voor het begeleiden van de aanstaande leraren.

Leerkringen

Afgelopen jaren werd in de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling onderzoek gedaan naar vier actuele onderwijsthema's: omgaan met verschillen, ouderbetrokkenheid, pesten en opbrengstgericht werken. Instituutsopleiders, leraren, onderwijsadviseurs en andere experts met betrekking tot de specifieke onderwerpen doen samen onderzoek in leerkringen. Op basis van onderzoek hebben deze leerkringen producten ontwikkeld die gebruikt worden binnen de Opleidingsschool. Op dit moment is er een leerkring 'grip op gedrag'. Het leren in een leerkring is collectief van aard. In de afwisseling van onderzoeken en creëren ontstaan tegelijk de nieuwe producten en diensten en de nieuwe kennis en inzichten (polder 'onderzoekend creëren').

Lokale trajecten / pilots

In de afgelopen jaren is de Opleidingsschool een aantal pilots gestart die tot doel hebben het leren van (aanstaande) leraren te ondersteunen. Deze pilots worden voortgezet, geëvalueerd en afhankelijk van de resultaten (aangepast) al dan niet verder geïmplementeerd. Daarnaast worden nieuwe pilots gestart, waarbij aansluiten bij de idealen en samenwerking tussen instituutsopleiders, scholen, aanstaande leraren voorwaarden zijn.

- *Pilot onderzoek AOS*
In academische opleidingsscholen (AOS) wordt de opleidingsfunctie gecombineerd met een sterk op de praktijk gerichte onderzoekscomponent. Het praktijkonderzoek wordt uitgevoerd door leraren en aanstaande leraren. Het onderzoek wordt verbonden aan de schoolontwikkeling. Het doel van de onderzoekscomponent is tweeledig: enerzijds de professionalisering van aankomende en meer ervaren leraren en anderzijds innovatie, schoolontwikkeling en het verbeteren van het opleidingsproces van aanstaande leraren.
- *Pilot werkplekbegeleiding*
In de pilot werkplekbegeleiding wordt onderzocht hoe er beter gebruikgemaakt kan worden van de gehele opleidingsschool, zowel voor wat betreft het opleiden als begeleiden. Het doel is zo goed mogelijk begeleiden van een aanstaande leraar in het ontdekken van diens begeleidingsbehoefte (wat), in diens keuze van wie die begeleidingsbehoefte kunnen vervullen (wie) en de beste plek om diens leerdoelen te behalen (waar).
- *Pilot opleiden op de werkplek – EDI*
In de pilot opleiden op de werkplek wordt verkend hoe scholen en schoolopleiders meer vorm kunnen geven aan hun opleidingsrol. Deze pilot focust zich op verdiepende opleidingsmomenten op de basisschool door de schoolopleider met betrekking tot het expliciete directe instructiemodel (EDI).
- *Pilot atelier*
Dit is een pilot die in 2019 start, waarbij een atelier wordt vormgegeven waarin een instituutsopleider, een groep aanstaande leraren en een of meer werkplekbegeleiders gezamenlijk een les of lessenserie voorbereiden. De les wordt gegeven door een werkplekbegeleider, bijgewoond door de aanstaande leraren en de instituutsopleider en gezamenlijk nabesproken.

3.4 Plannen

De prioriteiten op het gebied van professionalisering voor de komende jaren vloeien voort uit de ambities en doelstellingen van de Opleidingsschool. In tabel 3B is het overzicht van doelen en activiteiten met tot betrekking tot professionalisering opgenomen. Voor alle doelen en activiteiten geldt dat de stuurgroep eindverantwoordelijke is.



Tabel 3B. Overzicht doelen en activiteiten met betrekking tot professionalisering

Doel	Stand van zaken	Activiteit	Periode		Wie
			2018	2019	
Beschrijving profielen conform het beroepsprofiel	Beschrijving propedeuse en startbekwaam	Beschrijvingen profiel schoolopleider en werkplekbegeleider conform het beroepsprofiel	2018	2019	Professionele leergemeenschap (plg) / Opleiders professionaliseringsaanbod
Professionaliseringsaanbod op grond van geformuleerde visies en nieuwe ontwikkelingen	Evaluatie opleiding schoolopleiders: toevoeging toetsing – BKE registratie	Verdere evaluatie en bijstelling / uitbreiding professionaliseringsaanbod; In ieder geval extra ondersteuning voor de schoolopleider ter vervanging van de werkplaatsen.	2018	2020	Opleiders professionaliseringsaanbod in samenwerking met onderwijsontwerpers en scholen
Kwaliteit van leraren, schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders door (doorlopende) scholing	Een groot deel van de begeleiders en/of opleidingscholen voldoet aan de eisen.	Uitvoering opleiding, cursussen en werkplaatsen zoals beschreven in het aanbod (tabel 3A)	2018	2022	Opleiders professionaliseringsaanbod
Inbedding van professionalisering in het HR-beleid en de schoolontwikkeling van de basisscholen	Een ander deel van de scholen nog niet.	Uitbreiding erkende opleidingscholen; Doorontwikkeling via schoolontwikkelplan	2018	2022	Stuurgroep / auditcommissie

Een van de hoogste professionaliseringsprioriteiten is dat elke opleidingsschool een opgeleide schoolopleider heeft, die de belangrijke verbinding kan vormen zowel binnen de eigen opleidingsschool als met het opleidingsinstituut. Hierbij is niet alleen de initiële opleiding van schoolopleider van belang, maar ook verdere ondersteuning bij zijn (nieuwe) taken. Daarnaast is het belangrijk dat er nog meer opgeleide werkplekbegeleiders beschikbaar komen. Ook voor komende tijd moeten deze opleiding en cursus dus in voldoende mate aangeboden worden.

Nieuwe ontwikkelingen verbonden aan de collectieve ambitie van de Opleidingsschool vragen ook van de verschillende functies om zich te blijven ontwikkelen. Op grond van de nieuwe ontwikkelingen binnen (het curriculum van) de Opleidingsschool wordt het totale professionaliseringsaanbod geëvalueerd. Het aanbod wordt aangepast aan de behoeften die door de nieuwe ontwikkelingen binnen (het curriculum van) de Opleidingsschool zijn ontstaan. Hiermee is het afgelopen jaar al gestart, bijvoorbeeld met de uitbreiding van het aanbod gericht op het beoordelen van de aanstaande leraar. De opleiding schoolopleider heeft sterke aspecten gericht op het begeleiden. Opleiden en beoordelen kwam minder aan de orde. Voor komend jaar zal ook het beoordelen van het portfolio en het praktijkassessment, uitlopend in BKE-registratie, onderdeel van de opleiding gaan uitmaken.

Als gevolg van de verkenningen en onderzoeken in de Opleidingsschool naar het leerlandschap en de verschillende vormen van leren, is er meer aandacht gekomen voor de diversiteit in leren. Vanuit die visie wil de Opleidingsschool leervraagstukken aanscherpen: welke functie moet het leren precies hebben en welke vorm past daarbij? Naar aanleiding van evaluaties van het huidige aanbod is er meer ruimte gewenst voor het collectieve leren en ruimte voor vraaggerichte professionalisering, bijvoorbeeld in de vorm van pilots. Ook hierin zijn de eerste stappen gezet.



Toename van het aantal erkende opleidingsscholen zou een belangrijke bijdrage kunnen geven aan verdere professionalisering en de inbedding daarvan in het HR-beleid en de schoolontwikkeling. Uitbreiding van de gecertificeerde opleidingsscholen is dan ook een belangrijke ambitie voor de komende jaren.



Deel 4 Kwaliteitsontwikkelingsplan

4.1 Inleiding

Veel van de hiervoor beschreven aspecten van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling zijn gericht op kwaliteit. Alle betrokkenen binnen de Opleidingsschool zijn erop gericht de kwaliteit te borgen en te verhogen. Ook de professionaliseringsactiviteiten uit deel 3 om de begeleiders van de aanstaande leraren te laten groeien in hun rol, zijn gericht op kwaliteit. Als begeleiders namelijk ontwikkelen in hun begeleidersrol, komt dat de ontwikkeling van de aanstaande leraren direct ten goede. Omdat deze activiteiten al beschreven zijn, zullen deze hieronder niet terugkomen. In dit plan wordt in paragraaf 4.2 eerst de visie van de Opleidingsschool op kwaliteitsontwikkeling beschreven. In paragraaf 4.3 wordt beschreven hoe met elkaar gewerkt wordt aan de kwaliteit: welke personen bij welk onderdeel betrokken zijn, welke activiteiten en evaluaties plaatsvinden en hoe evaluaties omgezet worden in verbeteracties.

4.2 Visie

Situationele kwaliteitsdefinitie

De bedoeling van de Opleidingsschool wat betreft kwaliteitsontwikkeling is alle betrokkenen zo inzetten dat de idealen in de dagelijkse praktijk handen en voeten krijgen en de kwaliteitscultuur binnen de Opleidingsschool groeit. Betrokkenen binnen de Opleidingsschool hebben als ideaal om samen te werken aan integrale kwaliteitsontwikkeling. De stuurgroep, instituutsopleiders, schoolopleiders, werkplekbegeleiders, ontwikkelaars en aanstaande leraren bespreken gezamenlijk wat kwaliteit betekent en hoe elke betrokkene daar in zijn eigen rol steeds beter invulling aan kan geven. Dit is onderdeel van hun dagelijkse werk voor de Opleidingsschool, waardoor de kwaliteitscultuur groeit. Binnen deze kwaliteitscultuur heeft elke betrokkene oog voor de kwaliteit van de Opleidingsschool en voelt hij zich eigenaar van de kwaliteit (Timmermans, 2018).

Vanuit dit ideaal en binnen deze kwaliteitscultuur is de definitie van kwaliteit en de manier waarop eraan gewerkt wordt aan verandering onderhevig. Verbetering van de kwaliteit kan het ene jaar iets anders betekenen dan het andere jaar. Kwaliteit wordt daarom situationeel gedefinieerd (Timmermans, 2018). De nadruk ligt op de continue verbetering van de opleiding tot het beroep en de doorontwikkeling van het beroep van leraar in het werkveld en op het instituut, gevoed door de vijf idealen. Het hanteren van een situationele definitie van kwaliteit biedt mogelijkheden om kansen die zich onverwachts voordoen te benutten. Samen opleiden is dynamisch en krijgt vorm door de bijdragen van veel verschillende partijen. Hierdoor is de praktische uitwerking van de idealen binnen Samen opleiden aan verandering onderhevig.

Betrokkenen gaan binnen de Opleidingsschool telkens in gesprek over de kwaliteit die ze met elkaar willen bereiken. Hierdoor wordt voorkomen dat iedereen zijn eigen definitie van kwaliteit navolgt. Geregeld wordt vastgesteld wat de kwaliteit op een bepaald moment is (gerealiseerd niveau; zie voor de concrete uitwerking hiervan paragraaf 4.3). Met elkaar kunnen betrokkenen vervolgens vaststellen op welke punten verdere ontwikkeling van kwaliteit nodig is, wie daarvoor nodig zijn en hoe dat in de praktijk gerealiseerd kan worden, in lijn met de idealen (gewenst niveau).

Het is niet de bedoeling statisch te voldoen aan gestelde eisen van buitenaf of van binnenuit, maar voortdurend zelf te bepalen waaraan gewerkt wordt om de kwaliteit op een hoger plan te brengen. Iedereen binnen de Opleidingsschool draagt hieraan bij en ieders inbreng is nodig. De standaarden van de NVAO zijn ondersteunend voor de verslaglegging van de kwaliteitsontwikkeling.

Drieslagleren

De Opleidingsschool wordt onder andere regelmatig geëvalueerd door instrumenten ter ondersteuning in te zetten (zie paragraaf 4.3). Het is echter ook mogelijk dat praktijken veranderen doordat er verandering van inzicht is. Om te spreken in termen van de PDCA-cyclus: *Plan* staat voor het ontwikkelen van alle onderdelen binnen het curriculum en het uitdenken van bijvoorbeeld de



manier waarop met kwaliteitsontwikkeling wordt omgegaan. *Do* gaat over het uitvoeren van wat ontwikkeld en uitgedacht is. *Check* vindt voortdurende plaats. Terwijl de betrokkenen hun werk doen in de Opleidingsschool controleren ze hun eigen praktijk én doen ze nieuwe inzichten op vanuit theorieën en ervaringen van anderen, die vervolgens weer naast de eigen praktijk gelegd worden. Zo worden bijvoorbeeld niet alleen modules geëvalueerd, maar er wordt ook geëvalueerd of een module wel moet blijven en of het überhaupt wel wenselijk is om met modules te blijven werken. Door nieuwe inzichten naast de idealen te leggen, kan op basis daarvan worden besloten of bepaald aanbod moet worden verwijderd of aangepast (*Act*). De idealen blijven voortdurend het uitgangspunt bij alle evaluatie en reflectie en betrokkenen denken vanuit de bedoeling van de Opleidingsschool.

Deze manier van werken is het in de praktijk brengen van drieslagleren. Bij drieslagleren worden niet alleen de regels en procedures (enkelstagleren) en de onderliggende inzichten en overtuigingen (dubbelslagleren) betrokken, maar juist ook de diepere laag in de evaluatie (mentale modellen). Bij het ontwikkelen van de kwaliteit blijft de bedoeling leidraad: Op welke manier zetten we alle betrokkenen zo in dat de idealen in de dagelijkse praktijk handen en voeten krijgen en de kwaliteitscultuur binnen de Opleidingsschool groeit?

Streefdoelen

De streefdoelen waarmee in de Opleidingsschool wordt gewerkt, zijn aan verandering onderhevig. Als in kleine stappen aan de verwerkelijking van de idealen gewerkt wordt, worden steeds streefdoelen opgesteld voor een bepaalde periode. Om dit doel te bereiken kan een kleine ontwikkeling nodig zijn (aanpassing van een beroepsopdracht), maar ook een grote (het ontwikkelen van een nieuw curriculum voor Samen opleiden). Door voortdurend kritisch te reflecteren op de streefdoelen, worden deze doelen steeds meer afgestemd op de idealen.

Eenzijds zijn veranderende streefdoelen dus leidend in de ontwikkeling van de Opleidingsschool. Anderzijds past deze term niet goed in de visie op kwaliteitsontwikkeling die beschreven is. Streefdoelen zijn bedoeld om te laten zien wanneer we tevreden zijn en om te leiden tot acties. Echter, in bepaald opzicht geldt dat betrokkenen in de Opleidingsschool nooit tevreden zijn. Er wordt altijd gezocht naar de optimaal haalbare ontwikkeling binnen de context waarin gewerkt wordt. Door met elkaar in gesprek te gaan en te denken vanuit de idealen over wat mogelijk volgende stappen kunnen zijn om te groeien in de ontwikkeling, wordt gewerkt vanuit de bedoeling, met concrete acties.

Met andere woorden: binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling wordt niet in eerste instantie *naar* iets *toe* gewerkt, maar er wordt *vanuit* iets gewerkt. Er wordt niet *naar* een doel *toegewerkt*, maar er wordt gewerkt *vanuit* de idealen. Telkens worden gezamenlijk stapjes gezet om de kwaliteit te verbeteren en zo de idealen te verwezenlijken, maar hoe dat er precies uitziet, is vaak niet van tevoren te zeggen. Als er betere manieren ontdekt worden om de kwaliteit vorm te geven, staan betrokkenen daarvoor open. Ook de idealen zelf worden indien nodig doorontwikkeld naar aanleiding van de grote ontwikkelingen binnen de maatschappij en het onderwijs.

Voorbeeld

Als één van de streefdoelen is dat alle opleidingsscholen over vier jaar erkende opleidingsscholen zijn, dan is dat het streefdoel omdat betrokkenen nu denken dat dat een concrete uitwerking is die past bij het ideaal om elke aanstaande leraar een werkplek op een school te bieden waar hij goed begeleid wordt in zijn ontwikkeling. Ten diepste is dat ideaal dus het doel: elke aanstaande leraar een werkplek op een school met goede begeleiding. Hoe daar vorm aan gegeven wordt, is op dit moment door het streven naar meer erkende opleidingsscholen. Het zou echter goed kunnen dat dit niet de beste manier is om het ideaal te verwezenlijken. Als een andere manier beter blijkt, staan betrokkenen daarvoor open. Jaarlijks gaan zij in gesprek over de beste manier om vorm te geven aan dit ideaal. Ook als over vier jaar alle opleidingsscholen erkende opleidingsscholen zijn, is het streven en ontwikkelen niet klaar. Betrokkenen blijven streven naar betere kwaliteit van die erkende opleidingsscholen, door acties op te zetten en zo met elkaar te blijven groeien in kwaliteit.



Hoewel betrokkenen binnen de Opleidingsschool in bepaald opzicht nooit tevreden zijn (ontwikkeling is immers nooit klaar), zijn ze toch tevreden met elke stap die gedaan wordt, als er maar ontwikkeling is. Dat is de reden dat niet streefdoelen het belangrijkste zijn, maar het werken met korte lijstjes die direct tot actie leiden.

Eigenaarschap

Zoals gezegd zijn streefdoelen in bepaald opzicht niet leidend voor de kwaliteitsontwikkeling binnen de Opleidingsschool, maar vindt er voortdurende reflectie plaats op de uitwerking van de idealen en worden daar acties aan gekoppeld. Die reflectie en uitvoering van de acties vinden plaats binnen de kwaliteitscultuur van de Opleidingsschool. Uit de gesprekken die betrokkenen hierover voeren, komen actiepunten voort, waar vervolgens met elkaar aan gewerkt wordt.

Iedereen binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling is een (aanstaande) professional die vanuit betrokkenheid en verantwoordelijkheid zijn eigen deel doet (eigenaarschap) om de bedoeling te bereiken. De bedoeling gaat over de missie van de Opleidingsschool, maar bijvoorbeeld ook over de bedoeling van toetsing, het aanbod / de begeleiding en het leerproces. Met elkaar worden op elke laag en door de lagen heen gesprekken gevoerd om de gewenste kwaliteit samen te benoemen. Met betrekking tot toetsing houdt dit bijvoorbeeld in dat lerarenopleiders (instituuopleiders en schoolopleiders) met elkaar in gesprek gaan over wat ze willen bereiken met toetsing en op welke manier. Dit is de basis voor de keuzes voor de toetsen en de manier waarop daar vorm aan gegeven wordt. Daarbij wordt ook rekening gehouden met externe eisen en inzichten vanuit wetenschappelijk onderzoek. Passend bij de gestelde doelen worden vervolgens ondersteunende instrumenten en procedures ontwikkeld, zoals een format voor een opdrachtbeschrijving, het vier-ogen-principe, het samenwerken van lerarenopleiders vanuit verschillende expertises, een evaluatie door aanstaande leraren van de toetsing en de evaluatie van de toets naar aanleiding van de resultaten op die toets (zie de toetscyclus in §1.5, <https://score.hva.nl/bke>).

Om volgende stappen in de ontwikkeling te kunnen bepalen, moet de kwaliteitszorg heel korte lijstjes hebben. Doordat alle betrokkenen kritisch reflecteren en de bedoeling van de opleiding, de professionalisering en de kwaliteitsontwikkeling in het oog houden, kunnen verbeteringen snel doorgevoerd worden in de eigen praktijk. Van elke betrokkene wordt verwacht hierin eigenaarschap en verantwoordelijkheid te tonen voor bijvoorbeeld het eigen onderwijs. Evaluaties komen snel terecht bij de personen die er wat mee kunnen. Hoewel uit het beleidsdocument en de bijlagen blijkt dat de Opleidingsschool nog niet op alle punten op het nu gewenste niveau is, maakt paragraaf 4.3 duidelijk dat hier op korte termijn ontwikkeling in kan plaatsvinden doordat gewerkt wordt aan en binnen een kwaliteitscultuur.

4.3 Instrumenten en activiteiten

Gesprek en ontmoeting voeren de boventoon in het werken aan kwaliteit. Alle kwaliteitsinstrumenten en -activiteiten dienen ter ondersteuning hiervan en worden hieronder beschreven. Tabel 4A geeft een overzicht van doel, moment, uitkomst en betrokkenen per instrument of activiteit. Vervolgens worden alle onderdelen verder uitgewerkt.

Voor alle betrokkenen geldt dat ze actief participeren in kwaliteitsontwikkeling wanneer het instrument wordt ingezet. Hetzij door deelname aan gesprekken en het invullen van vragenlijsten, hetzij door het formuleren van acties naar aanleiding van de resultaten van deze gesprekken en vragenlijsten. De Dienst Kwaliteitszorg (DKZ) is adviserend en uitvoerend betrokken bij het ontwerp, de inzet van de instrumenten en de verslaglegging.

Het pabomanagement is vertegenwoordigd in de stuurgroep. De stuurgroep is verantwoordelijk voor de geïntegreerde kwaliteitszorg van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling en is daarom ook opgenomen als betrokkene in onderstaande tabel. Schoolleiders (directeuren) zijn verantwoordelijk voor de interne kwaliteitszorg op hun eigen basisschool. Het pabomanagement is verantwoordelijk voor de interne kwaliteitszorg van de hogeschool. Ook de eindverantwoordelijkheid voor het diploma



van de aanstaande leraar ligt bij het instituut. Lerarenopleiders op het instituut bepalen samen met de examencommissie en het pabomangement of de aanstaande leraar voldoet aan de kwaliteit van een startbekwame leraar.

Focusinterviews

In december 2018 is ten behoeve van dit beleidsdocument met verschillende aanstaande leraren uit de eerste drie jaren van de opleiding een focusinterview gehouden, om te kunnen beschrijven wat zij op dit moment van de opleiding vinden. Het eerste interview werd gehouden met vier aanstaande leraren uit jaar 1 die de tweedegeneratieopleiding volgen. Het tweede interview werd gehouden met vijf aanstaande leraren uit jaar 2 en 3 van de eerstegeneratieopleiding. In bijlage 4, Wat vinden aanstaande leraren van de opleiding? (verslag), is te lezen wat de aanstaande leraren vinden van de opleiding, uitgesplitst in zes onderwerpen.



Tabel 4A. Weergave doel, moment, uitkomst en betrokkenen van de instrumenten die ingezet worden ter ondersteuning van de kwaliteitsontwikkeling

Instrument / activiteit	Doel	Wanneer	Uitkomst	Direct betrokkenen							
				aanstaande leraar	stuurgroep	instituuropspleider	schoolopleider	werkplek- begeleider/mentor	Dienst Kwaliteits- zorg (DKZ)	opleidings- commissie	examen- commissie
Kwaliteitsdialoog	Samen verwoorden wat kwaliteit is (binnen de kaders van de idealen) en wat de kwaliteit op dat moment is	Jaarlijks in het najaar	De stuurgroep pakt de actiepunten op die voortvloeien uit de gevoerde gesprekken.	X	X	X	X	X			
Kwaliteitsgesprek	Bespreken wat de rol van verschillende betrokkenen is in de kwaliteitsontwikkeling en huidige kwaliteit inventariseren	Jaarlijks in semester 1	De klas en de begeleiders stellen een actielijst op, delen die en gaan daar de komende periode mee aan de slag.	X		X	X		X		
Evaluatievragenlijst aanbod en begeleiding op het instituut	Doorontwikkeling van het aanbod	Aan het eind van elk semester	De uitkomsten worden teruggekoppeld naar de docenten die het aanbod hebben gegeven, zodat zij deze kunnen gebruiken om het aanbod waar nodig aan te passen. Een samenvatting van de uitkomsten wordt teruggekoppeld naar de vakgroepen en de PLG, zodat zij actiepunten kunnen opstellen voor de (door)ontwikkeling van het aanbod.	X					X		
Evaluatievragenlijst begeleiding aanstaande leraar	Doorontwikkeling van de begeleiding in de Opleidingschool	Jaarlijks	Naar aanleiding van het verslag worden actiepunten opgesteld tijdens het begeleidingsteamoverleg. De schoolopleiders ontvangen de persoonlijke uitkomsten over hun begeleiding en over de werkplekbegeleiders die zij begeleiden.	X			X	X	X		
Vragenlijst jaarevaluatie	Inzicht krijgen in de tevredenheid over de opleiding	Aan het eind van elk cursusjaar	Naar aanleiding van het verslag stelt het pabomanagement actiepunten op.	X					X	X	



Instrument / activiteit	Doel	Wanneer	Uitkomst	Direct betrokkenen								
				aanstaande leraar	stuurgroep	instituufopleider	schoolopleider	werkplek- begeleider/mentor	Dienst Kwaliteits- zorg (DKZ)	opleidings- commissie	examen- commissie	
Tevredenheids- onderzoek alumni en werkveld	In kaart brengen van de verbetersuggesties van alumni en hun leidinggeevenden	Eens per drie jaar	Naar aanleiding van het verslag stelt het pabomanagement actiepunten op.									
Tevredenheids- onderzoek tentamens	Inzicht krijgen in de tevredenheid over tentamens	Jaarlijks, over een steekproef	Naar aanleiding van het verslag stelt het pabomanagement in overleg met de examencommissie actiepunten op.	X					X			X
Documentonderzoek tentamens	Evaluëren van de kwaliteit van de tentamens	Eens per drie jaar, over een steekproef	Naar aanleiding van het verslag stelt het pabomanagement in overleg met de examencommissie actiepunten op.			X			X			X
Ontwikkeldagen	Samen het curriculum ontwikkelen vanuit eigen expertise	Elke maandag en nog extra dagen in lesvrije weken	Van de bredere ontwikkeldagen wordt een verslag gemaakt dat ter informatie verstuurd wordt naar alle lerarenopleiders van Driestar hogeschool en alle schoolopleiders en werkplekbegeleiders/mentoren die verbonden zijn aan Driestar hogeschool.			X	X	X				X
Reviews PLG en samenwerking binnen vakgroepen	Verschillende expertises inzetten in de doorontwikkeling van het curriculum	Vond plaats op maandagochtend en vrijdagmiddag	De opbrengsten van de reviews werden verwerkt in de verdere ontwikkeling van het curriculum.	X		X	X	X				
Toetsing (erkende) opleidingsscholen	De kwaliteit van de erkende opleidingsscholen borgen door verantwoording en toetsing	Eens in de vier jaar	De uitkomst van de toetsing houdt in dat een opleidingsschool erkend blijft of het predicaat verliest en aan bepaalde zaken moet werken om weer erkende opleidingsschool te worden.		X	X	X					

NB. Omdat de PLG bestaat uit instituutopleiders en schoolopleiders, is ervoor gekozen in de tabel de PLG niet apart te noemen; elke keer als zij betrokken is bij de toepassing van instrumenten, worden er kruisjes (X) gezet bij de instituutopleiders en schoolopleiders. Het pabomanagement wordt bij de meeste stappen op de hoogte gesteld van de uitkomsten en is bij punt 5, 6 en 7 betrokken bij het opstellen van actiepunten naar aanleiding van de resultaten.



Kwaliteitsdialoog

Kwaliteitsdialogen, waarvoor alle betrokkenen worden uitgenodigd, leveren een bijdrage in de ontwikkeling van een kwaliteitscultuur. Door deze dialogen worden het werken aan kwaliteit en het belang van het leveren van kwaliteit bij alle betrokkenen onderdeel van het dagelijkse werk. Het doel van de kwaliteitsdialoog is samen verwoorden wat kwaliteit is (binnen de kaders van de idealen) en wat de kwaliteit op dat moment is. Dit past bij de situationele visie op kwaliteit (zie deel 2). Op basis van deze dialogen wordt gezamenlijk bepaald welke acties op dat moment nodig zijn, passend bij de realisering van de idealen.

Kwaliteitsdialogen vinden jaarlijks plaats. Betrokkenen uit verschillende lagen van de Opleidingsschool gaan dan in groepjes met elkaar in gesprek en ervaren dit als waardevol. Een groepje bestaat bijvoorbeeld uit een lid van de stuurgroep, een instituutsopleider, een lid van de PLG, een aanstaande leraar en een werkplekbegeleider. Samen gaan ze in gesprek over de idealen van de Opleidingsschool en wat hun bijdrage daarin kan zijn. Door dit samen te doen met alle verschillende betrokkenen, wordt de verbinding sterker en wordt van elkaar geleerd. De stuurgroep pakt de actiepunten op die voortvloeien uit de gevoerde gesprekken. Om aan deze actiepunten te werken, geeft de stuurgroep indien nodig opdrachten aan andere geledingen binnen de Opleidingsschool, zodat alle punten op het juiste niveau worden opgepakt en uitgewerkt.

Kwaliteitsgesprek

Vanaf cursusjaar 2019-2020 zal er binnen de tweedegeneratieopleiding jaarlijks één kwaliteitsgesprek per klas zijn als onderdeel van beroepstaak 4 (Werken aan kwaliteit). Het doel is te bespreken wat de rol van verschillende betrokkenen is in de kwaliteitsontwikkeling de huidige kwaliteit te inventariseren en daar waar nodig actiepunten te formuleren. De concrete invulling hiervan wordt in de loop van het huidige cursusjaar bepaald, parallel aan de concretere invulling van beroepstaak 4.

In november 2018 heeft het eerste gesprek van twee uur plaatsgevonden, onder begeleiding van een onderwijsontwerper, een lid van de PLG, een medewerker van de Dienst Kwaliteitszorg en een instituutsopleider. De aanstaande leraren ervoeren het gesprek als zeer waardevol. Ze vonden het fijn dat er werd uitgegaan van een wederzijdse bijdrage en van elkaar leren. Het was geen eenrichtingsverkeer en dat is precies de bedoeling van deze gesprekken. Begeleiders leren van de aanstaande leraren en andersom.

Evaluatievragenlijst aanbod en begeleiding op het instituut

De kwaliteit van het aanbod op het instituut wordt op allerlei manieren gemonitord en verbeterd gedurende het dagelijks werk. Het past binnen een kwaliteitscultuur om in eerste instantie voortdurend te evalueren in gesprek en ontmoeting en in tweede instantie, ter ondersteuning, bijvoorbeeld vragenlijsten in te zetten. De *ontwikkeling* van het aanbod start met duidelijke doelen en kaders; met elkaar is vastgesteld waar het aanbod aan moet voldoen. Gezamenlijk wordt het aanbod ontwikkeld en daarbij wordt gebruikgemaakt van verschillende expertises en feedback gevraagd aan relevante betrokkenen en eventueel experts (zie ook punt 8, Ontwikkeldagen). Tijdens de *uitvoering* van het onderwijs vragen lerarenopleiders aan de aanstaande leraren: doen we de goede dingen en draagt dit bij aan jullie ontwikkeling? *Na de uitvoering* hiervan wordt geëvalueerd of de doelen behaald zijn en wat de ervaringen zijn.

De tevredenheid van de aanstaande leraren over diverse aspecten van het aanbod wordt ook regelmatig geëvalueerd door middel van een papieren vragenlijst. Door tevredenheid te meten, krijgen instituutsopleiders een beeld van de kwaliteit van het aanbod.

Het past bij de eerstegeneratieopleiding om deze evaluatie op te splitsen per module (module-evaluaties). In een cyclus van drie jaar worden alle modules behorend bij een schoolvak van de pabo geëvalueerd. In cursusjaar 2018-2019 worden de bestaande module-evaluatieformulieren herzien zodat ze passen bij de tweedegeneratieopleiding van de Opleidingsschool. Na semester 1 in dit



cursusjaar worden de vernieuwde module-evaluaties voor het eerst aan aanstaande leraren in de tweedegeneratieopleiding voorgelegd.

De vragen gaan bijvoorbeeld in op de aansluiting van het aanbod bij de beroepstaken, de waarde van het aanbod voor de ontwikkeling van de aanstaande leraar en de verhouding tussen theorie en praktijk. De verschillende onderdelen van het aanbod (de beroepstaken en de professionele identiteitslijn) komen systematisch in de evaluaties terug. Aanstaande leraren vullen de vragenlijst in op het instituut, aan het einde van een semester. Een papieren vragenlijst is een efficiënte manier om signalen te verzamelen onder aanstaande leraren over de kwaliteit van het aanbod. Ook zorgt deze werkwijze voor een hoge respons doordat iedereen wordt bevraagd.

De uitkomsten van deze evaluaties worden besproken met de klassenvertegenwoordigers. Ook worden de uitkomsten teruggekoppeld naar de docenten die het aanbod hebben gegeven, zodat zij deze kunnen gebruiken om het aanbod waar nodig aan te passen. Een samenvatting van de uitkomsten van deze evaluaties wordt teruggekoppeld naar de vakgroepen en naar de PLG, zodat zij actiepunten kunnen opstellen voor de (door)ontwikkeling van het aanbod. Het opleidingsteam krijgt vanaf 2019 een leidende rol in de verwerking van de uitkomsten van deze evaluaties; dat past bij haar taak om te waken over de kwaliteit van de opleiding.

Evaluatievragenlijst begeleiding aanstaande leraar

Als onderdeel van de audits om als opleidingsschool erkende opleidingsschool te worden, wordt de rol van de werkplekbegeleider geëvalueerd. Hiertoe wordt een online vragenlijst afgenomen met open en gesloten vragen over diverse aspecten van de begeleiding van de aanstaande leraar in de Opleidingsschool (onderwijsleeromgeving zowel op de basisschool als het instituut, de bekwaamheid van de begeleiders en de ervaren kwaliteitscultuur). Deze vragenlijst wordt ingevuld door aanstaande leraren, schoolopleiders en werkplekbegeleiders. Tot cursusjaar 2018-2019 werd deze vragenlijst eens in de drie jaar afgenomen. Om aanstaande leraren de mogelijkheid te geven jaarlijks het onderwijs in de Opleidingsschool te evalueren, is besloten de vragenlijst 'Evaluatie van de begeleiding van de aanstaande leraar' jaarlijks in te zetten in plaats van eens per drie jaar. Op die manier hebben aanstaande leraren meer mogelijkheden mee te denken over de ontwikkeling van de kwaliteit van de Opleidingsschool. De vragenlijst is qua terminologie passend gemaakt voor aanstaande leraren in de eerstegeneratieopleiding en voor aanstaande leraren in tweedegeneratieopleiding. De herziene vragenlijst in twee verschillende versies wordt voor het eerst afgenomen in de periode december 2018 t/m februari 2019, onder schoolopleiders, werkplekbegeleiders en aanstaande leraren.

Het verslag wordt gemaakt door de Dienst Kwaliteitszorg van het instituut en biedt inzicht in hoe de kwaliteit van de begeleiding wordt ervaren door de verschillende respondentgroepen en welke suggesties zij hebben ter verbetering. Naar aanleiding van het verslag worden actiepunten opgesteld in het begeleidingsteamoverleg (het begeleidingsteam van schoolopleiders en instituutopleiders). Schoolopleiders koppelen deze actiepunten terug naar de werkplekbegeleiders. Op een volgend begeleidingsteamoverleg wordt besproken hoe de actiepunten zijn uitgevoerd. De schoolopleiders ontvangen ook hun persoonlijke uitkomsten van de evaluatie van de begeleiding door aanstaande leraren, zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen aan de hand van de feedback.

De uitkomsten van de oude vragenlijst, die het meest recent werd afgenomen in cursusjaar 2016-2017, laten zien dat *Lerend onderweg*, met daarin de vorige versie van de beschrijving van het beroepsprofiel, niet frequent wordt gebruikt in de begeleiding en ook te weinig toevoegt. De verwachting is dat het gebruik van het beroepsprofiel met de kerndoelen (als vervanging van *Lerend onderweg*) als een verbetering ervaren zal worden door de aanstaande leraren. De overige stellingen over de begeleiding worden beoordeeld met een score van boven de 3,5 op een vijfpuntsschaal (met uitzondering van een stelling over het gebruikmaken van ingeroosterde momenten voor portfoliogesprekken). Het verslag van dit onderzoek is in 2017 opgeleverd aan het pabomanagement. Het verslag is besproken met het pabomanagement en in het begeleidingsteam. Ook ontvingen de studieloopbaanbegeleiders hun persoonlijke uitkomsten van de evaluatie van de begeleiding door aanstaande leraren.



De eerste resultaten van de afname van de herziene vragenlijst onder schoolopleiders in december 2018 zijn positief. De stellingen die betrekking hebben op de onderwijsleeromgeving op de werkplek scoren op één na boven de 3,5. Alleen de stelling over de informatievoorziening scoort lager (3,27). Dit blijft een aandachtspunt, waar hard aan gewerkt wordt. Begeleiders geven aan dat ze over het algemeen tevreden zijn over hun eigen begeleiding. Alle stellingen scoren hier boven de 3,5 en meer dan de helft zelfs boven de 4,0. Wat betreft de kwaliteitszorg en -cultuur scoren alle stellingen ruim boven de 4,0.

Vragenlijst jaarevaluatie

Aan het einde van ieder cursusjaar voert de Dienst Kwaliteitszorg een tevredenheidsonderzoek uit onder alle aanstaande leraren. Door middel van een schriftelijke vragenlijst wordt hun mening gevraagd over alle aspecten van de opleiding. Het verslag hiervan levert de Dienst Kwaliteitszorg op aan het pabomanagement. Het verslag wordt besproken met het pabomanagement, met de opleidingscommissie en met klassenvertegenwoordigers. Daarnaast wordt het besproken in de kernteams van instituutopleiders, waarin elke vakgroep vertegenwoordigd is.

De jaarevaluaties van de jaren 2017 en 2018 onder aanstaande leraren van Samen opleiden laten de volgende resultaten zien. De onderwerpen waarop in beide jaren op een vijfpuntsschaal boven de 4,0 gescoord wordt zijn: de herkenbaarheid van de christelijke identiteit in het opleidingsprogramma, de mate waarin de hogeschool duidelijk maakt welke visie zij heeft op het beroep van leraar, de kennis die opgedaan wordt over het beroep van leraar, de mate waarin vaardigheden worden ontwikkeld voor de beroepspraktijk, de mate van contact met de beroepspraktijk, de gerichtheid van de opleiding op de praktijk en de mate waarin aan de omgang met elkaar merkbaar is dat het een christelijke hogeschool is.

Onderwerpen waarop in beide jaren op een vijfpuntsschaal onder de 3,5 gescoord wordt zijn: de bijdrage van stageopdrachten aan de ontwikkeling als leerkracht, de evenwichtige verdeling van de studielast over de jaren heen, de afstemming tussen docenten, de haalbaarheid van de opleiding in 40 uur per week, de waarde van de opdrachten bij de modules en het internationale aspect binnen de opleiding. Deze punten zijn regelmatig besproken met de klassenvertegenwoordigers. Er is ook actie op ondernomen. In de ontwikkeling van de tweedegeneratieopleiding zijn deze aandachtspunten meegenomen en de verwachting is dat in de jaarevaluatie van 2018-2019 hierop beter gescoord zal worden. Voor de eerstegeneratieopleiding is een aantal punten echter hardnekkig en deze punten kunnen niet zomaar opgelost worden. Een punt dat meerdere jaren negatief beoordeeld wordt, is bijvoorbeeld de evenwichtige verdeling van de studielast over de jaren heen. De tentamenverdeling is daarop verbeterd van 0 tentamens in periode 1 en 7 tentamens in de laatste periode naar 2 tentamens in periode 1 en 5 tentamens in de laatste periode. Aanstaande leraren blijven echter negatief beoordelen op dit punt en dat is ook begrijpelijk. Ook het aantal opdrachten dat over een periode heenliep en daardoor makkelijk tot uitstel leidde, is sterk terug gebracht. Nagenoeg alle opdrachten zijn per periode af te ronden. De hoop was dat de studielast als evenwichtiger verdeeld zou worden ervaren. Omdat toetsing vaak laag beoordeeld werd, wordt ook ingezet op BKE-scholing voor lerarenopleiders om betere toetsen te maken.

Tevredenheidsonderzoek alumni en werkveld

Eens per drie jaar voert de Dienst Kwaliteitszorg een tevredenheidsonderzoek uit onder alle alumni van de lerarenopleiding en hun leidinggevendenden. Door middel van een online vragenlijst met open en gesloten vragen wordt alumni gevraagd terug te kijken op hun opleiding en aan te geven of zij tijdens hun opleiding voldoende zijn voorbereid op diverse aspecten van het leraarschap. Aan hun leidinggevendenden wordt gevraagd of zij tevreden zijn over dezelfde diverse aspecten van het functioneren van deze alumni. Onder zowel alumni als hun leidinggevendenden wordt gevraagd naar verbeteringsuggesties voor de opleiding. Dit is waardevolle informatie voor de doorontwikkeling van de opleiding. Het verslag van het onderzoek wordt besproken met het pabomanagement en de resonansgroep.



Het tevredenheidsonderzoek is afgenomen in het najaar van 2015 onder alumni die tussen 2012 en 2015 zijn afgestudeerd, en hun leidinggevend. De respons was niet hoog (27%) en alumni van de route Samen opleiden waren nauwelijks vertegenwoordigd. Het onderzoek wordt in 2019 herhaald en afgenomen onder alumni die tussen 2016 en 2018 zijn afgestudeerd.

Tevredenheidsonderzoek tentamens

In een kwaliteitscultuur is elke lerarenopleider die tentamens afneemt eigenaar van de kwaliteit van dat tentamen. Van lerarenopleiders wordt verwacht dat ze door middel van het vierogenprincipe in de gaten houden hoe tentamens worden gemaakt en hoe aanstaande leraren de tentamens ervaren. Dit kan door middel van gesprek tijdens de colleges of met collega's of door reactie te vragen na afname van een tentamen. Bovendien wordt ieder jaar een kwart van de tentamens geselecteerd voor tevredenheidsonderzoek. Aanstaande leraren worden bevraagd door middel van een korte papieren vragenlijst na afloop van het tentamen. De aspecten die bevraagd worden zijn bijvoorbeeld of het tentamen een goede afspiegeling is van de leerstof en of de tentamenvragen duidelijk waren.

Het verslag hiervan levert de Dienst Kwaliteitszorg op aan het pabomanagement. Het verslag wordt met het pabomanagement en met de examencommissie besproken. Het pabomanagement zet indien nodig in overleg met de examencommissie acties uit ter verbetering onder de instituutsopleiders/examinatoren.

De kennisvoortgangstoets in de tweedegeneratieopleiding wordt in het tevredenheidsonderzoek meegenomen. Bovendien wordt deze toets de eerste jaren extra geëvalueerd door statistische analyses om auteurs van de vragen feedback te kunnen geven en zodoende input om, indien nodig, in het vervolg vragen van betere kwaliteit te maken (ook hier is het helpend dat lerarenopleiders BKE-gecertificeerd moeten zijn). Deze extra evaluaties door middel van statistische analyses worden uitgevoerd door de examencommissie en uitgezet naar de auteurs van de vragen.

Documentonderzoek tentamens

Eens per drie jaar wordt de kwaliteit van de schriftelijke tentamens onderzocht door middel van documentonderzoek. Een steekproef uit de tentamens met bijbehorende toetsmatrijs en correctiemodel wordt langs de kwaliteitscriteria van het Toetskader van Driestar hogeschool (bijlage 2 bij Onderwijs- en examenregeling Algemeen deel) gelegd. De Dienst Kwaliteitszorg coördineert dit onderzoek en voert het samen met docenten uit.

Het verslag hiervan levert de Dienst Kwaliteitszorg op aan het pabomanagement. Het verslag wordt met het pabomanagement en met de examencommissie besproken. Het pabomanagement zet indien nodig in overleg met de examencommissie acties uit ter verbetering.

Ontwikkeldagen

Op verschillende dagen wordt samen met verschillende betrokkenen binnen de Opleidingsschool gewerkt aan de ontwikkeling van het curriculum. Deze ontwikkeldagen passen goed binnen de kwaliteitscultuur van de Opleidingsschool. Er zijn twee soorten ontwikkeldagen te onderscheiden. Ten eerste is elke maandag een ontwikkeldag voor de PLG. Op deze dagen werken lerarenopleiders samen aan de ontwikkeling van de tweedegeneratieopleiding van Samen opleiden. Hierbij wordt ook geregeld de examencommissie betrokken voor het meedenken over en controleren van de (ontwikkelde) toetsing. Ten tweede ontwikkelt een bredere groep lerarenopleiders verschillende dagen per jaar gezamenlijk bijvoorbeeld de toetsing. Zij bespreken vervolgens welk aanbod hierop aansluit. Hierbij zijn niet alleen de lerarenopleiders van de PLG betrokken, maar ook een aantal extra instituutsopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders.

Het grote voordeel van samen ontwikkelen op deze dagen is dat allerlei betrokkenen letterlijk in de buurt zijn en kunnen meepraten. Zo kan tijdens deze dagen telkens een grote slag gemaakt worden in de doorontwikkeling van het onderwijs voor de aanstaande leraren op de werkplek en op het instituut. Van deze bredere ontwikkeldagen wordt een verslag gemaakt dat ter informatie verstuurd wordt naar alle lerarenopleiders van Driestar hogeschool en alle schoolopleiders en



werkplekbegeleiders/mentoren die verbonden zijn aan Driestar hogeschool. De bedoeling is dat hierdoor de transparantie en de communicatie binnen de Opleidingsschool versterkt wordt.

Reviews van de PLG en samenwerking binnen vakgroepen

Tijdens de ontwikkeling van de tweedegeneratieopleiding heeft de PLG verschillende keren een reviewsessie belegd. Tijdens de sessies hadden verschillende betrokkenen de mogelijkheid vanuit hun eigen expertise een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van het curriculum. Op deze manier werd iedereen ingezet om het beroepsprofiel scherp te krijgen.

Omdat het beroepsprofiel inmiddels vastgesteld is, is nu gekozen voor een andere opzet. Op dit moment komen alle lagen van de Opleidingsschool samen in de kwaliteitsdialoog (zoals hierboven beschreven), maar niet meer voor het ontwerpproces. In dit stadium van het ontwikkelen is dat inefficiënt. Nu is het nodig om expertise meer gericht in te zetten. Dat gebeurt in de ontwikkeling van het aanbod op bijvoorbeeld ontwikkeldagen. Ontwikkelaars van verschillende vakgroepen zijn momenteel in overleg met vakgroepgenoten over het aanbod in het curriculum dat zij uitdenken. Daarnaast wordt aanstaande leraren in aparte bijeenkomsten gevraagd hun expertise in te zetten en worden ook experts ingezet op specifieke onderwerpen. Opnieuw wordt zo de expertise van veel betrokkenen ingezet om gericht het onderwijs uit te denken.

Voor de ontwikkeling van het onderwijs binnen de Opleidingsschool zal steeds worden gezocht naar optimale samenwerking. Daarbij gaat het om inbreng van expertise, inbreng vanuit verschillende perspectieven en elkaar informeren over nieuwe ontwikkelingen. Voor het eerste jaar was de review een passende vorm, het afgelopen jaar bleken ontwikkeldagen gecombineerd met breder informeren functioneel. Steeds opnieuw moet gekeken worden hoe aan de doelen het beste vorm gegeven kan worden, wie hier de meeste bijdragen aan kan leveren en wie geïnformeerd moeten worden.

Toetsing (erkende) opleidingsscholen

Een opleidingsschool kan starten met het traject tot erkende opleidingsschool als het basisarrangement door de Inspectie van Onderwijs is toegekend (bijlage 7). Dit garandeert een basiskwaliteit. Om erkende opleidingsschool te blijven, wordt de school eens in de vier jaar door een auditcommissie (bestaande uit twee lerarenopleiders uit het werkveld en twee van het opleidingsinstituut) getoetst. Dit gebeurt in opdracht van de Opleidingsschool.

Ter voorbereiding op het bezoek van de auditcommissie schrijft een aspirant-opleidingsschool een ontwikkelplan. Dit plan wordt geschreven op basis van het Zelfevaluatiekader (ZEK) en gaat in op zeven componenten: onderwijsaanbod (programma), condities (inzet personeel), begeleiding, kwaliteitszorg (interne kwaliteitszorg), leerklimaat, professionaliteit en startbekwaamheid van de aanstaande leraar. De school beschrijft waar haar sterke punten liggen en welke punten aandacht vragen. Al deze componenten zijn gericht op het leerklimaat binnen de school voor (aanstaande) leraren. Betreffende de laatste punten geeft de school ook een prioritering aan en wordt beschreven op welke manier de school daar de komende vier jaar aan wil werken.

De erkende opleidingsscholen gaan vervolgens concreet met de ontwikkelpunten aan de slag. In de werkplaatsen schoolopleider (zie deel 3) krijgen schoolopleiders een podium om met elkaar te spreken over hun rol binnen de opleidingsschool, de voortgang van het ontwikkelplan en de verbinding met de ontwikkeling van het curriculum en de instituutopleiders. Na afloop van de werkplaats zal geprobeerd worden voor de betreffende schoolopleiders opnieuw een podium te organiseren om over deze zaken met elkaar in gesprek te gaan.

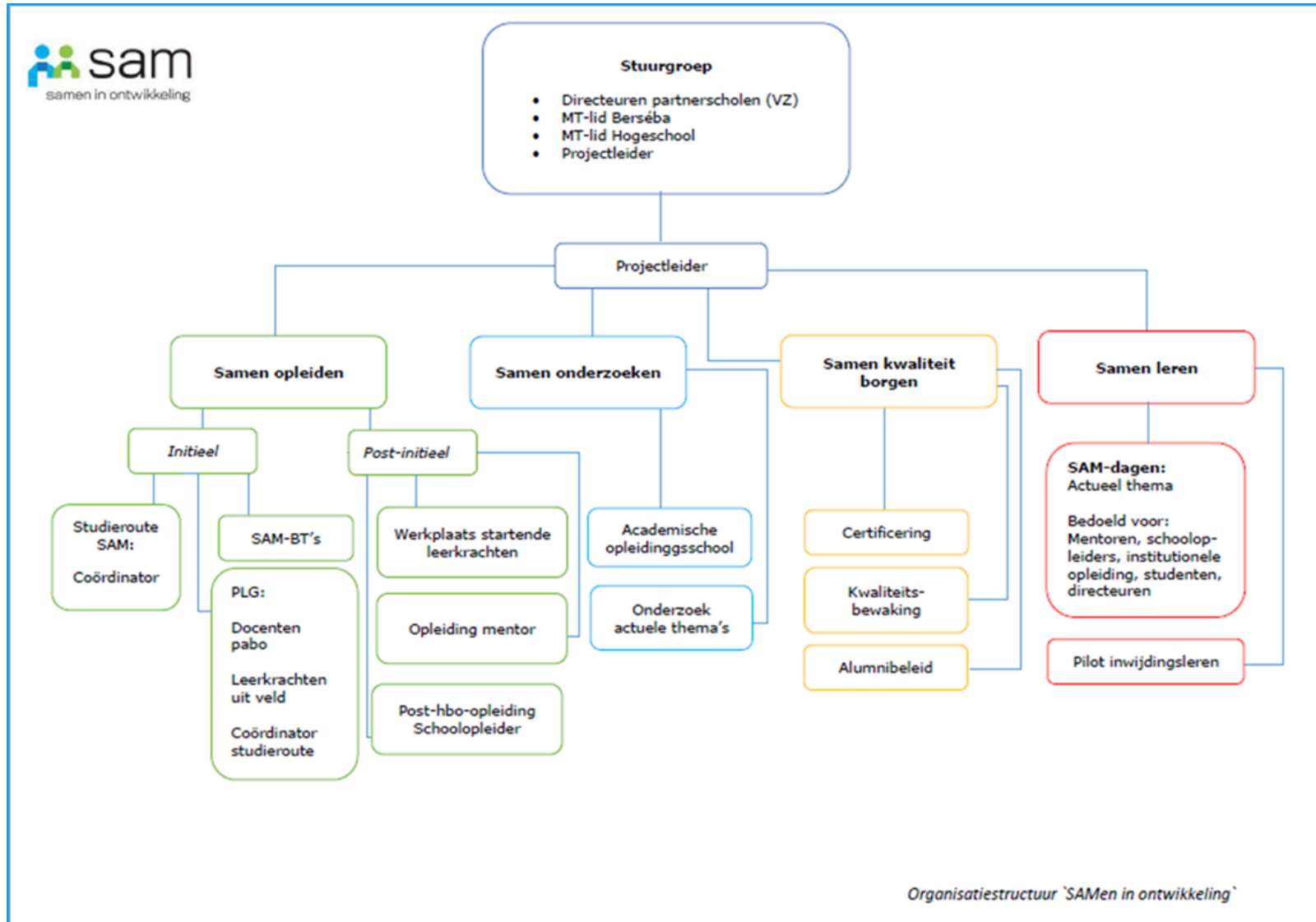


Literatuur

- Boekaerts, M., & Simons, P. R. J. (2012). *Leren en instructie: Psychologie van de leerling en het leerproces*. Assen: Van Gorcum.
- De Muynck, A., & Kalkman, B. (2005). Een brongerichte benadering (samenvatting en conclusies). In A. de Muynck & B. Kalkman (red), *Perspectief op leren, verkenningen naar onderwijs en leren vanuit de christelijke traditie* (pp. 131-156). Gouda: Projectgroep Leren in perspectief.
- Driestar educatief (2018). *Kadernotitie onderwijs en opleiding*. Gouda: Driestar educatief.
- Edwards, A. (2015). Discussion. Recognising and realising teachers' professional agency. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 21(6), 779–784. doi:10.1080/13540602.2015.1044333
- Geldens, J., Ruit, P., Popeijus, H., & van Petegem, P. (2018). Zelfevaluatiekader samen (academisch) opleiden. Geraadpleegd van <https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2018/03/Zelfevaluatiekader-PIZ.pdf>
- Golverdingen, M. (1994). Het mensbeeld in opvoeding en onderwijs (2). Geraadpleegd op 2 januari 2019, van <http://www.digibron.nl/search/detail/8e8657278321143d14c3121147bbf131/het-mensbeeld-in-opvoeding-en-onderwijs>
- Melief, K., Van Rijswijk, M., & Tigchelaar, A. (2012). *Beroepsstandaard voor lerarenopleiders: referentiekader voor de beroepsgroep*. Geraadpleegd op 2 januari 2019, van http://www.lerarenopleider.nl/velon/wp-content/uploads/2013/09/brochure_beroepsstandaard_web.pdf
- NVAO. (2018). *Protocol Toetsingskader en -procedure*. Aspirant-opleidingsschool Den Haag: Nederlands Vlaamse accreditatie organisatie & Inspectie van het Onderwijs.
- Kunz A.J., De Muynck, A., & Vermeulen, H. (2017). *Essenties van christelijk leraarschap*. Gouda: Driestar educatief.
- Ploegman, M., & De Bie, D. (2008). *Aan de slag: inspirerende opdrachten voor beroepsopleidingen*. Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- Ruijters, M. (2012). Double-loop learning. In M. Ruijters & R-J. Simons (red.), *Canon van het leren* (pp. 198-210). Deventer: Kluwer.
- Ruijters, M. C. (2017). *Liefde voor leren. Over diversiteit van leren en ontwikkelen in en van organisaties*. Deventer: Vakmedianet.
- Samen in ontwikkeling (z.d.). Erkende opleidingsscholen. Geraadpleegd van <https://www.sameninontwikkeling.nl/samen-opleiden/erkende-opleidingsscholen>
- Timmermans, M. (2016). Leerkracht. De toekomst zal het leren (Lectorale rede). Geraadpleegd van <https://www.avans.nl/binaries/content/assets/nextweb/onderzoek/lectorat-leerkracht/leerkracht-lectorale-rede-spreads.pdf>
- Timmermans, M. (2018). *Kwaliteit maak je samen! Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling van samen opleiden*. [Brochure in Kwaliteitsreeks – Verdieping, Platform Samen Opleiden & Professionaliseren] Krimpen a/d IJssel: Drukproef.



Bijlage 1 Organisatiestructuur van de Opleidingschool





Bijlage 2 Idealen van de Opleidingsschool

Vanuit het verlangen naar goed werk wil de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling werk leveren vanuit een christelijk perspectief. Dit doet de Opleidingsschool door voortdurend stappen in de ontwikkeling richting de volgende idealen te maken:

- *Samen dienstbaar aan het christelijk-reformatorisch onderwijs*
Samen dienstbaar zijn aan het christelijk-reformatorisch onderwijs, in verbinding door strategisch partnerschap, met oog voor en gebruikmakend van de verscheidenheid.
- *Samen verantwoordelijk voor een doorgaande ontwikkelingslijn*
Samen verantwoordelijk als (opleidings)instituut en opleidingsscholen om (aanstaande) leraren in alle fasen van hun loopbaan met kwaliteit op te leiden, te begeleiden en te waarderen, gericht op een doorgaande ontwikkelingslijn, conform een gezamenlijk beroepsbeeld.
- *Samen versterken van de professionele identiteit en vakbekwaamheid*
Samen versterken van de professionele identiteit en de vakbekwaamheid van alle betrokken (aanstaande) professionals door diepgaand leren, gebruikmakend van diverse vormen van ontwikkelingsstrategieën in opleiden en professionaliseren, passend bij de typen (leer)vraagstukken die zich in de Opleidingsschool voordoen.
- *Samen leren in een ontwikkelingsgerichte cultuur*
Samen leren in een cultuur die ondersteunend is aan de individuele, team-, organisatie- en beroepsontwikkeling, gekenmerkt wordt door principes als verbinding, vertrouwen, verscheidenheid, vrijheid en verantwoordelijkheid en waarin optimaal gebruikgemaakt wordt van verschillende manieren van leren in het gehele leerlandschap van de Opleidingsschool.
- *Samen werken aan kwaliteit*
Samen en in samenhang werken aan kwaliteit en integrale kwaliteitsontwikkeling door een kwaliteitscultuur waarin we samen verder ontdekken wat kwaliteit voor ons betekent en hoe ieder daar vanuit de eigen rol steeds beter invulling aan kan geven. Dit wordt bevorderd door een gerichte inzet van ondersteunende activiteiten en middelen (waarbij vooral gesprek en ontmoeting centraal staan).

1. Samen dienstbaar aan het christelijk-reformatorisch onderwijs

Samen dienstbaar zijn aan het christelijk-reformatorisch onderwijs, in verbinding door strategisch partnerschap, met oog voor en gebruikmakend van de verscheidenheid.

Bouwen aan christelijk onderwijs

Samen verder bouwen aan de rijke christelijk-reformatorische onderwijstraditie van waaruit we invulling geven aan het onderwijs in de actuele context, omdat we elkaar nodig hebben om én op visieniveau én op praktisch niveau verder te komen. Hiervoor is nodig om:

- onszelf te laten inspireren en voeden door de Bijbel en andere christelijke bronnen en rolmodellen en vanuit de fundamentele inzichten en ijkpunten die dit oplevert in dialoog de lastige vertaalslag van visie naar praktijk al experimenterend te maken;
- te reflecteren op het eigen handelen en op het geheel van de Opleidingsschool met behulp van christelijke waarden en normen en elkaar voortdurend te bevragen over wat het christelijk perspectief betekent voor het eigen handelen als professional;
- om in dialoog met elkaar vanuit christelijk perspectief betekenis te geven aan situaties, vragen/vraagstukken en ontwikkelingen die gerelateerd zijn aan het beroep en vanuit zorgvuldig onderzoek ons te verhouden tot actuele ontwikkelingen en nieuwe inzichten in het onderwijs om kritisch te zijn op hypes en het goede te gebruiken;
- in gesprek met elkaar te gaan over (heel persoonlijk) wie we zijn, hoe we tegenover God staan en waar we iets (kunnen) weerspiegelen van het beeld van Christus.

Strategisch partnerschap met verscheidenheid

Het versterken van het strategisch partnerschap:



- door verdieping van de samenwerking tussen instituut en opleidingsscholen en tussen opleidingsscholen, om te komen tot een eenheid van visie en aanpak, die oog heeft voor en gebruikmaakt van de eigenheid van de verschillende contexten binnen de Opleidingsschool;
- door goede communicatie en dialogen binnen de Opleidingsschool;
- door uitbreiding van het aantal gecertificeerde scholen;
- door de relatie tussen het instituut, de opleidingsscholen en de aanstaande leraren en tussen de aanstaande leraren onderling te verdiepen, zodat ieder zichzelf als onderdeel van de Opleidingsschool ervaart en maximaal profiteert van en bijdraagt aan de Opleidingsschool;
- door de verschillen tussen het instituut en de opleidingsscholen, en daarbinnen tussen aspirant- en erkende opleidingsscholen, te erkennen en er gebruik van te maken.

2. Samen verantwoordelijk voor een doorgaande ontwikkelingslijn

Samen verantwoordelijk als (opleidings)instituut en opleidingsscholen om (aanstaande) leraren in alle fasen van zijn loopbaan met kwaliteit op te leiden, te begeleiden en te waarderen, gericht op een doorgaande ontwikkelingslijn conform een gezamenlijk beroepsbeeld.

Gezamenlijk beroepsbeeld

Er is een gezamenlijk gedragen beroepsbeeld

- dat gericht is op de gehele professional, zowel zijn handelen, als zijn denken en zijn;
- dat gebruikt wordt voor de gehele doorgaande ontwikkeling van (aanstaande) leraren gericht op een leven lang leren. Begeleiden van (aanstaande) leraren op de werkplek is onderdeel van het beroepsbeeld van de leraar. Aanstaande leraren starten met een portfolio gericht op de ontwikkeling binnen het beroepsbeeld en kunnen het daarna gebruiken als doorgroei-instrument;
- dat uitgewerkt is in een passend aanbod in opleidingsmogelijkheden, bijscholing, verdieping, begeleiding en beoordeling gericht op de doorgaande ontwikkeling van alle (aanstaande) leraren. Het beroepsbeeld van de christelijke leraar is opgenomen binnen de visie en doelen van alle opleidingen en ontwikkelingsmomenten, zoals de mentorpluscursus, post-hbo-opleiding voor schoolopleider, opleidingscurriculum en SAM-dagen.

Verantwoordelijke bijdragen

- Een ieder binnen de Opleidingsschool is een (aanstaande) professional die vanuit betrokkenheid en verantwoordelijkheid zijn eigen deel doet (eigenaarschap) om de bedoeling (de missie, maar bijvoorbeeld ook de bedoeling van de toetsing, het aanbod / de begeleiding, het leerproces) te bereiken. Afspraken, procedures en regels zijn ondersteunend.
- De Opleidingsschool biedt een samenhangend programma dat aanstaande leraren in staat stelt om in de initiële opleiding te groeien tot minimaal het niveau van startbekwaam (beroepsprofiel) en daarna zich door te ontwikkelen binnen het beroepsprofiel. Het instituut (incl. examencommissie en opleidingscommissie) en de opleidingsscholen bepalen in gezamenlijkheid vanuit een gedeelde visie de grote lijnen van de toetsing en het aanbod / de begeleiding en hanteren duidelijke afspraken over rol, taken en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen.
- De lerarenopleiders (instituuopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders) zorgen ervoor dat de begeleiding op elkaar is afgestemd en transparant is voor alle betrokkenen. Nadere uitwerking hiervan in individuele of groepsbegeleiding vindt plaats in overleg tussen aanstaande leraren en lerarenopleiders. Uitgangspunt daarbij is de ondersteuningsbehoefte van de aanstaande leraar en de optimale inzet van de mogelijkheden van de lerarenopleiders.
- De kern van de begeleiding is een werkrelatie op basis van wederkerigheid tussen de (aanstaande) leraar en de begeleider, ieder met een eigen verantwoordelijkheid. De (aanstaande) leraar neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen leerproces en de begeleider is verantwoordelijk voor een passende ondersteuning, zodat hij, gebruikmakend van zijn expertise, de (aanstaande) leraar een stap verder kan helpen in zijn ontwikkelingsproces binnen het beroep.
- De lerarenopleiders (instituuopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders) nemen eigen verantwoordelijkheid om te zorgen voor voldoende bekwaamheid om hun rol in het opleiden, begeleiden en waarderen te vervullen. De opleidingsschool ondersteunt dit door stimulering en



facilitering, aansluitend bij de ondersteuningsbehoeften, en borgt op systematische wijze de kwaliteit van de bekwaamheid.

- Het instituut en de opleidingsscholen nemen verantwoordelijkheid en leggen verantwoording af over de gemaakte keuzes en de uitvoering van het opleiden, begeleiden en beoordelen van (aanstaande) leraren aan de partners van de Opleidingsschool (incl. aanstaande leraren) en externen.

3. Samen versterken van de professionele identiteit en vakbekwaamheid

Samen versterken van de professionele identiteit en de vakbekwaamheid van alle betrokken (aanstaande) professionals door diepgaand leren, gebruikmakend van diverse vormen van ontwikkelingsstrategieën in opleiden en professionaliseren, passend bij de (leer)vraagstukken die zich in de Opleidingsschool voordoen en op grond van dialoog naar voren zijn gekomen.

Professionele identiteit en vakbekwaamheid

- De Opleidingsschool wordt beter als iedereen, het stuurgroep lid, de schoolleider, de lerarenopleider (werkplekbegeleider, schoolopleider, instituutopleider), de (aanstaande) leraar elke dag een beetje beter wordt. Het versterken van de professionele identiteit en vakbekwaamheid richt zich in de Opleidingsschool daarom ook op alle rollen.
- De kern van de visie op professionals is een ontwikkelde professionele identiteit op grond waarvan de professional beroepstaken die passen bij zijn rol uitoefent. De professional is ook zijn eigen instrument. Daarom is er in de Opleidingsschool veel aandacht voor wie de persoon is en de verbinding van de gehele persoon met gedrag en de context.

Diepgaand leren

De Opleidingsschool gaat uit van een brede betekenis van leren:

- Leren is niet alleen gericht op datgene wat morgen toepasbaar moet zijn. We zijn ook gericht op het in gang zetten van de langetermijnprocessen.
- We zijn niet alleen gericht op reproduceren, maar vooral ook op het verkrijgen van persoonlijk begrip en hogere leerdoelen (analyse, synthese en toepassing). Er is naast cognitieve processen ook aandacht voor situatiespecifieke, relationele en affectieve aspecten van het leerproces.
- Diepgaand leren is verbonden met de gehele persoon. In diepgaand leren worden de eigen levensbeschouwing, idealen, drijfveren, waarden, overtuigingen en vermogens verbonden met gedrag en de context. De lerende is eigenaar van zijn leerproces.

Ontwikkelingsstrategieën

- We vergroten de effectiviteit van onderwijsinterventies door te zoeken naar de beste match tussen wat er geleerd moet worden, wie het wil leren, waar het geleerd moet worden en hoe we dat dan het beste inrichten. Daarbij volgt vorm de functie van het leren.
- We maken gebruik van de mogelijkheden van de verschillende leeromgevingen (praktijkomgevingen, instituutsomgevingen en digitale leeromgevingen) en laten die elkaar versterken. Hiervoor brengen we in kaart en maken we gebruik van de eigenheid en (leer)mogelijkheden van het instituut, de opleidingsscholen en aanstaande leraren.
- We maken binnen de leeromgevingen gebruik van de diversiteit aan expertises die er is in de Opleidingsschool. Iedere lerarenopleider laat weer een ander perspectief zien, waardoor andere zaken worden waargenomen en begrepen. We vullen dit waar gewenst aan met expertise van buiten de Opleidingsschool.
- In het leren binnen de Opleidingsschool worden denken en doen / theorie en praktijk verbonden. In het instituut wordt aangesloten bij de praktijkervaringen van aanstaande leraren en worden de gebruikte theorieën goed geleerd, zodat ze ook in de praktijk kunnen gaan functioneren en meerwaarde laten zien. In het werkpleklernen worden praktijkervaringen verbonden met deze theorieën.



4. Samen leren in een ontwikkelingsgerichte cultuur

Samen leren in een cultuur die ondersteunend is aan de individuele, team-, organisatie- en beroepsontwikkeling, gekenmerkt wordt door principes als verbinding, vertrouwen, verscheidenheid, vrijheid en verantwoordelijk (5V's), en waarin optimaal gebruikgemaakt wordt van verschillende manieren van leren in het gehele leerlandschap van de Opleidingsschool.

Ondersteunende principes

- De principes (5V's) vormen de werkidealen, de wijze waarop we in de Opleidingsschool met elkaar willen werken. De begrippen zijn herkenbaar in de christelijke traditie en kunnen tevens gezien worden als belangrijke condities voor een ontwikkelingsgerichte cultuur.
- De verschillende partners van de Opleidingsschool zoeken verbinding met elkaar en houden de bedoeling steeds centraal. We erkennen de verschillen tussen elkaar, accepteren deze en geven in overleg en afstemming waar gewenst verschillende invullingen aan de bedoeling. Daarbij maken we afspraken en houden ons hieraan, geven en ontvangen open feedback en werken samen om elkaar juist ook vanuit de verscheidenheid aan te vullen.
- Voor een dergelijke ontwikkelingsgerichte cultuur is het belangrijk om elkaar te ontmoeten. Daarom worden regelmatig (face-to-face) ontmoetingen verzorgd en gestimuleerd, waarin de relatie tussen betrokkenen tot stand kan komen en vanuit die verbinding samen van en met elkaar kan worden geleerd, niet alleen op het terrein van kennis en vaardigheden, maar juist ook op gebieden die de diepere lagen van het menszijn raken.

Samen leren

Er is een heldere visie op leren en een samenhangend overzicht van de wijze waarop leren wordt vormgegeven in het partnerschap, de Opleidingsschool. We maken daarbij gebruik van de aanpak van het leerlandschap en de grondtonen van het leren (Ruijters, 2017). Op grond van dit overzicht worden gerichte keuzes gemaakt voor (aanvullende) interventies die betrekking hebbend op samen praktiseren, samen onderzoeken, samen creëren en de verbindingen daartussen:

- Bij het praktiseren gaat het over het leerpotentieel van het huidige werk. We streven ernaar dat de mate van variatie, verantwoordelijkheid, samenwerken, contact met anderen, feedback, reflectie, innovatie en experimenteren en visie ontwikkelen past bij het niveau en de mogelijkheden van de (aanstaande) leraar.
- Onderzoeken betreft alle activiteiten die erop gericht zijn nieuwe kennis, inzichten of vaardigheden op te doen. Onderzoeken heeft ook te maken met kennismaken van onderzoeksresultaten en theorieën uit de wetenschap en met het verrichten van onderzoek op zich.
- Creëren gaat over het samen maken, ontwikkelen en ontwerpen van nieuwe producten of tools. Door samen creërend bezig te zijn worden er ook nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden opgedaan.

De Opleidingsschool maakt optimaal gebruik van deze verschillende manieren van leren, passend bij het leervraagstuk, bij het beroep, bij de lerenden en bij de ontwikkeling van de totale Opleidingsschool.

5. Samen werken aan kwaliteit

Samen en in samenhang werken aan kwaliteit en integrale kwaliteitsontwikkeling, door een kwaliteitscultuur waarin we samen verder ontdekken wat kwaliteit voor ons betekent en hoe ieder daar vanuit eigen rol steeds beter invulling aan kan geven. Dit wordt bevorderd door een gerichte inzet van ondersteunende activiteiten en middelen (waarbij vooral gesprek en ontmoeting centraal staan).



Kwaliteitscultuur

Onder een kwaliteitscultuur in de Opleidingsschool verstaan we dat alle betrokkenen zich verantwoordelijk voelen voor de kwaliteit (Timmermans, 2018). Dit houdt in

- dat betrokkenen ervaringen met elkaar willen delen en zich onderdeel voelen van de Opleidingsschool;
- dat alle betrokkenen van de Opleidingsschool aandacht hebben voor de kwaliteit van de Opleidingsschool, in het bijzonder voor de eigen bijdrage daarin, en daarop aanspreekbaar zijn;
- dat er een verinnerlijkte, collectieve ambitie is. Een ieder kent de gezamenlijke idealen, visies, ambities en doelen in relatie tot zijn eigen rol en spiegelt zijn eigen handelen daaraan;
- dat de Opleidingsschool de visie op kwaliteit in de komende jaren verfijnt, enerzijds door hierover met elkaar (alle partners en andere belanghebbende) in gesprek te gaan, anderzijds vanuit (wetenschappelijk) onderzoek, theorieën en andere bronnen.

Kwaliteitscyclus en ondersteunende middelen

Bij kwaliteitsontwikkeling gaat het om alle activiteiten, beslissingen, procedures en instrumenten die nodig zijn om vast te stellen wat de huidige en de beoogde kwaliteit is en hoe de kwaliteit kan worden behouden of verbeterd (Timmermans, 2018). Een goede kwaliteitscyclus binnen de Opleidingsschool betekent

- dat met enige regelmaat per laag/rol en door de lagen heen met elkaar het gesprek wordt gevoerd over kwaliteit (Wat vinden wij goed werk?) om zo in dialoog (steeds opnieuw) de (gewenste) kwaliteit vast te stellen, met elkaar te bespreken aan welke eisen alle aspecten van de Opleidingsschool moeten voldoen en wat daarvoor nodig is, met inbegrip van continue professionalisering van alle betrokkenen;
- dat idealen, visies, ambities en doelen in diverse geledingen worden doorgesproken op hun concrete consequenties;
- dat elk jaar een of enkele onderdelen van de Opleidingsschool in het bijzonder worden gespiegeld aan de idealen, doelen en visies. Op grond daarvan worden vervolgacties gepland om de onderzochte delen meer conform de visies te maken;
- dat er een heldere verantwoordelijkheidsverdeling is en een integrale kwaliteitsstructuur voor kwaliteitsontwikkeling, die gebruikmaakt van en in evenwicht is met de bestaande kwaliteitscycli van de betrokken partners.
- dat de verzamelde data zijn gericht op de kwaliteitsaspecten, gebaseerd op de idealen en gericht worden ingezet ten behoeve van de borging en de verbetering van de kwaliteit;
- dat relevante betrokkenen consequent op de hoogte gehouden worden van de resultaten en aandachtspunten die uit de kwaliteitsmetingen voortkomen en gerelateerd zijn aan hun rol.



Bijlage 3 Beroepsprofiel uitwerking in kernen

Het beroepsbeeld is gericht op de hele professional, en omvat zowel het handelen, het denken en het zijn van de professional. De kern is een ontwikkelde professionele identiteit, op grond waarvan de professional beroepstaken die passen bij zijn rol uitoefent. De professionele identiteit is datgene wat kenmerkend is voor een professional. Het vormt de verbinding tussen wie de professional is, het werk dat hij doet en de context waarin hij werkt. Vanuit de eigen professionele identiteit wordt invulling en kleur gegeven aan de uitvoering van de beroepstaken.





Professionele identiteit

Professionele identiteit is datgene wat kenmerkend voor iemand in een professionele setting is en wat hij middels zijn handelen naar de ander toe laat zien. Het vormt de verbinding tussen wie iemand is, het werk dat iemand doet en de context waarin hij werkt. Vanuit de professionele identiteit geef de leraar invulling en kleur aan de uitvoering van de beroepstaken.

- **Pi1 Kern Verbinding professie en confessie / verbinding met christelijk geloof**
De leraar verbindt het christelijk geloof met zijn idealen, drijfveren, waarden, overtuigingen en vermogens en maakt dat zichtbaar in zijn handelen binnen de diverse onderwijscontexten waarin hij een plaats heeft gekregen.
- **Pi2 Kern Betrokken en verantwoordelijk**
De leraar is vanuit betrokkenheid en medeverantwoordelijkheid dienstbaar aan kinderen en hun opvoeders en in het verlengde daarvan aan de eigen organisatie en het werkveld waarin hij werkzaam is.
- **Pi3 Kern Samen lerende professional**
De leraar werkt in een constructieve samenwerkingsrelatie met anderen aan de eigen ontwikkeling en die van anderen, om op grond van de eigen gaven en talenten optimaal dienstbaar te kunnen zijn binnen het beroep.
- **Pi4 Kern Authentieke professionele identiteit**
De leraar onderzoekt, expliciteert en ontwikkelt in dialoog een authentieke manier van werken die verbonden is met de eigen levensbeschouwing, idealen, drijfveren, waarden, overtuigingen en vermogens en is daarin betrouwbaar en transparant.
- **Pi5 Kern Fysiek, emotioneel en cognitief evenwichtig**
De leraar functioneert in werksituaties fysiek, emotioneel en cognitief evenwichtig op basis van een realistisch zelfbeeld.
- **Pi6 Kern Wijsheid**
De leraar is in staat om (ook in nieuwe, onzekere en complexe situaties) weloverwogen en beargumenteerde afwegingen, oordelen en beslissingen te maken die passen bij het doel en de omstandigheden, om deze keuzes om te zetten in professioneel handelen en om deze keuzes te verantwoorden naar betrokkenen, zodat hij in concrete praktijksituaties het goede doet op de goede manier.

Beroepstaak 1. Effectief leidinggeven aan een groep leerlingen

Het effectief leidinggeven aan een groep leerlingen door te voorzien in de taakgerichte en sociaal-emotionele belangen en behoeften van een groep leerlingen, zodat er een veilig, ondersteunend en stimulerend leef- en leerklimaat ontstaat.

- **Kern 1.1 Begeleiden van interacties tussen leerlingen**
De leraar begeleidt de interacties tussen leerlingen, waardoor een klimaat ontstaat waarin veiligheid, vertrouwen en onderlinge verbondenheid ervaren wordt.
- **Kern 1.2 Aansluiten bij basisbehoeften**
De leraar zorgt voor het tegemoetkomen aan de psychosociale basisbehoeften (relatie, competentie, autonomie) van elk individueel groepslid.
- **Kern 1.3 Hanteren van regels en routines**
De leraar zorgt voor overzicht en voorspelbaarheid door in overleg met de leerlingen en andere betrokkenen heldere afspraken, regels en routines op te stellen en deze op consequente en positieve wijze te hanteren.
- **Kern 1.4 Aanpakken van gedragsmatig en anderszins problematisch gedrag**
De leraar pakt doeltreffend en op een planmatige manier problematische interacties en problematisch gedrag aan.
- **Kern 1.5 Situationeel leidinggeven**
De leraar stemt vanuit de gezagsrelatie zijn of haar leiderschapsstijl af op de vrijheid en verantwoordelijkheid die de leerlingen aankunnen en stimuleert de uitbreiding daarvan (situationeel leiderschap).
- **Kern 1.6 Kennis van leidinggeven aan een groep leerlingen**
De leraar heeft de kennis die nodig is om effectief leiding te kunnen geven aan groepen leerlingen.



Beroepstaak 2: Het begeleiden van leer- en ontwikkelingsprocessen

Het begeleiden van leer- en ontwikkelingsprocessen in de dagelijkse situaties door het voorbereiden, initiëren, ondersteunen en evalueren van leer- en ontwikkelingsactiviteiten, zodat de brede ontwikkeling bevorderd wordt.

- **Kern 2.1 Voorbereiden van leer- en ontwikkelingsactiviteiten**
De leraar bereidt waar mogelijk met leerlingen vanuit visie op goed onderwijs dagelijkse onderwijsactiviteiten voor, waarbij doelen, (vak)inhouden en inzet van verschillende methodieken en middelen afgestemd zijn op het niveau en de kenmerken van de leerlingen. De leraar is hierbij gericht op de brede ontwikkeling van de leerlingen.
- **Kern 2.2 Initiëren van leer- en ontwikkelingsactiviteiten**
De leraar initieert onderwijsactiviteiten op zodanige wijze dat leerlingen betrokken en gemotiveerd met de leerinhoud aan de slag gaan.
- **Kern 2.3 Ondersteunen van het leerproces**
De leraar ondersteunt en motiveert de leerling bij de onderwijsactiviteiten.
- **Kern 2.4 Evalueren van leer- en ontwikkelingsactiviteiten**
De leraar evalueert en beoordeelt, in samenspraak met leerlingen, het leer- en ontwikkelproces en de resultaten daarvan en trekt op basis daarvan conclusies die gebruikt worden voor een gericht vervolg van het ontwikkelingsproces.
- **Kern 2.5 Kennis van het begeleiden van leer- en ontwikkelingsprocessen**
De leraar heeft de kennis die nodig is om leer- en ontwikkelingsprocessen te kunnen voorbereiden, initiëren, begeleiden en beoordelen.

Beroepstaak 3. Samen met anderen leerlingen ondersteunen

Het ondersteunen van leerlingen door samen met opvoeders, de leerlingen zelf, hun sociaal netwerk en met collega's en andere betrokken professionals de gewenste begeleidingswijze te bepalen, uit te voeren, te evalueren en waar nodig bij te stellen.

- **Kern 3.1 Ouderbetrokkenheid**
De leraar communiceert met ouders/opvoeders over de ontwikkeling van de leerling en betreft ouders/opvoeders bij de ontwikkeling van de leerling op de school of instelling.
- **Kern 3.2 Werkwijze ontwerpen in samenspraak**
De leraar ontwerpt planmatig en cyclisch de ondersteuningswijze van de leerling in samenspraak met de leerling en de ouders.
- **Kern 3.3 Interdisciplinair samenwerken in een integrale aanpak**
De leraar werkt samen met diverse professionals die bij de leerling betrokken zijn aan een integrale aanpak door een goede afstemming tussen de activiteiten van de betrokkenen.
- **Kern 3.4 Kennis om samen met anderen leerlingen ondersteunen**
De leraar heeft de kennis die nodig is om samen met anderen leerlingen te kunnen ondersteunen.

Beroepstaak 4. Werken in een team en in een organisatie: borgen en verbeteren van de kwaliteit

Vanuit eigen deskundigheid actief bijdragen aan de verbetering van de (didactische en pedagogische) kwaliteit op de werkvloer en daarmee aan de ontwikkeling van leerlingen door samenwerking in het team, door het begeleiden van collega's en door bij te dragen aan het beleid en de uitvoering daarvan.

- **Kern 4.1 Samenwerken**
De leraar levert een bijdrage aan de kwaliteit van het werkklimaat, aan de onderlinge samenwerking en aan goede werkverhoudingen.
- **Kern 4.2 Begeleiden van (aanstaande) collega's en/of vrijwilligers**
De leraar zorgt er door middel van passende begeleiding voor dat de expertise van (aanstaande) collega's en/of vrijwilligers optimaal wordt ingezet en wordt vergroot.
- **Kern 4.3 Beleidsuitvoering**
De leraar draagt bij aan de uitvoering en borging van beleid, zodanig dat de doelstellingen van de organisatie behaald kunnen worden en daarmee de kwaliteit van de werkzaamheden vergroot wordt.



- **Kern 4.4 Beleidsontwikkeling**

De leraar draagt bij aan de ontwikkeling en implementatie van beleid en innovaties, zodanig dat de doelstellingen van de organisatie behaald kunnen worden en daarmee de kwaliteit van de werkzaamheden vergroot wordt.

- **Kern 4.5 Kennis van samenwerken en kwaliteit**

De leraar heeft de kennis die nodig is om de kwaliteit van de organisatie te borgen en te verbeteren.

Beroepstaak 5. Ontwerpen van onderwijs

De leraar ontwerpt via een cyclisch proces van analyse, ontwerp, evaluatie en bijstelling onderwijsleerprocessen, curriculumonderdelen en toetsvormen en maakt de leeromgeving en de materialen die daarbij nodig zijn.

- **Kern 5.1 Van analyse naar ontwerpcriteria**

De leraar signaleert een probleem of een kans, bakent deze af tot een ontwerpvraag en formuleert daarbij ontwerpisen.

- **Kern 5.2 Van ontwerpcriteria naar gekozen oplossing**

De leraar zoekt voor de ontwerpvraag verschillende oplossingen zoeken, werkt deze globaal uit, beoordeelt deze en komt op basis van de ontwerpcriteria tot een best passende oplossing.

- **Kern 5.3 Van gekozen oplossing naar geschetst ontwerp**

De leraar werkt de ontwerp oplossing uit in een schets.

- **Kern 5.4 Van globaal ontwerp naar (gedeeltelijke) uitwerking**

De leraar werkt het globaal ontwerp planmatig en gestructureerd uit.

- **Kern 5.5 Evalueren en bijstellen**

De leraar stelt gedurende het gehele ontwikkelingsproces de kwaliteit vast van zowel het ontwerp als het ontwerpproces en verbetert proces en product op basis daarvan.

- **Kern 5.6 Kennis van het ontwerpen van onderwijs**

De leraar heeft de kennis die nodig is om onderwijs te ontwerpen.



Bijlage 4 Wat vinden aanstaande leraren van de opleiding? (verslag)

Op 17 december 2018 werden onder leiding van Alissa Bakker de volgende aanstaande leraren uit jaar 1 geïnterviewd: Catherine Bregman, Kristiaan Aarnoudse, Corine Eerland en Stefan Domine. Gerdine Macdaniel notuleerde het gesprek.

De aanstaande leraren werden geïnterviewd over zes thema's die betrekking hebben op de Opleidingsschool. Hieronder worden hun antwoorden en reacties per thema uitgewerkt.

Een christelijke Opleidingsschool

Aanstaande leraren merken dat onze Opleidingsschool christelijk is, doordat de week en elke dag geopend wordt met het lezen van de Bijbel en gebed. Het gebed neemt een belangrijke plaats in in de Opleidingsschool en laat onze afhankelijkheid van God zien. Dat God belangrijk is, blijkt ook in de omgang met elkaar binnen de Opleidingsschool. In de omgang staan christelijke waarden en normen centraal: op de gang is iedereen vriendelijk tegen elkaar, er heerst vertrouwen (je tas kun je gerust beneden laten staan, er zit niemand aan) en door gedeelde waarden en normen is er veel openheid, wat weer leidt tot gesprekken over het geloof.

In de colleges op het instituut worden bronnen gebruikt vanuit de christelijke traditie. Ten eerste is de Bijbel telkens de leidraad, maar ook andere christelijke bronnen (bijv. van Augustinus) zijn input voor de colleges. Ook bij colleges op het instituut én lessen op de werkplek (aardrijkskunde, geschiedenis, etc.) wordt telkens gerefereerd aan de Bijbel en inhoud wordt besproken vanuit Bijbels perspectief.

Het beroepsprofiel

Aanstaande leraren ervaren sterk dat ze worden opgeleid tot *christelijke* leerkracht. Een leerkracht heeft als kerntaken het lesgeven, kinderen begeleiden die ergens moeite mee hebben (individueel), een klas begeleiden en positief benaderen, het onderwijs vormgeven en ontwerpen en contact onderhouden met ouders. Het is voor een leerkracht ook belangrijk zichzelf te kennen; daar wordt in de professionele identiteitslijn aan gewerkt.

Zonder aan de beroepsschijf te refereren, noemen de aanstaande leraren uit zichzelf ongeveer alle beroepstaken op als kern van het beroep van leerkracht. Ze geven aan dat het hele beroepsprofiel op de beroepsschijf staat. Elke keer merken ze weer dat het echt een goede en complete weergave biedt van het beroep. De binnenste cirkel (professionele identiteit) is nodig om als christelijke leraar te kunnen functioneren en beide cirkels zijn heel concreet door de hele opleiding verweven.

Het aanbod

Het aanbod op het instituut is heel concreet gebaseerd op het beroepsprofiel. Steeds wordt ook de koppeling gemaakt naar de beroepstaken, o.a. door besprekingen in de leergemeenschappen en voorbeelden in de colleges. Aanstaande leraren vinden het lastiger om aan te geven hoe de beroepsschijf functioneert op de werkplek. De werkplekbegeleider weet nog niet altijd waar de aanstaande leraren mee bezig zijn en wat hun opdrachten zijn. De aanstaande leraren zien hierin voor het instituut een taak (betere informatieverstrekking en communicatie), maar ook voor zichzelf: ze leggen dingen uit en geven toelichting op hun opdrachten.

Het leren op de werkplek gaat sneller dan op het instituut, omdat aanstaande leraren hier nog meer zelf het voortouw nemen in hun ontwikkeling. Het voordeel hiervan is dat als stof op het instituut langskomt, ze zich hier makkelijker in kunnen herkennen en ervan kunnen leren, omdat ze hier al mee in aanraking zijn gekomen op de werkplek en soms zelfs al mee geoefend hebben. Ze vinden het fijn dat de opleiding heel flexibel is. Hoewel het in een bepaald opzicht handig zou zijn als alle aanstaande leraren op hetzelfde moment van stageklas zouden wisselen (dan kunnen ze namelijk allemaal op ongeveer hetzelfde moment de beroepsopdracht inplannen), zou dat de flexibiliteit verminderen. De mogelijkheid om wat langer in een klas te leren, oudergesprekken en IB-gesprekken bij te wonen of eens een dyslexiebehandeling zelf uit te voeren, helpt erg om breed te leren als



aanstaande leerkracht richting het beroepsprofiel. Doordat de aanstaande leraren elke week aanwezig zijn op hun werkplek, kunnen ze processen goed volgen en zijn ze echt deel van het team. De leergemeenschappen ervaren aanstaande leraren als ondersteunend. In deze bijeenkomsten helpen ze elkaar en leren ze van elkaar. Voorbereiding voor de colleges op het instituut schiet er regelmatig bij in, ook omdat voor hen nog niet altijd duidelijk is wat er aan voorbereiding wordt gevraagd. Wat betreft de masterclasses: hiervan zijn sommige heel helpend en concreet in hun studie, andere ervaren ze als erg theoretisch en te abstract. Voor aanstaande leraren is dan onduidelijk wat het doel is en hoe het concreet past bij het werken aan het beroepsprofiel.

De aanstaande leraren ervaren het als waardevol dat in colleges heel verschillende ervaringen met elkaar worden uitgewisseld. Ze leren daar echt van elkaar doordat iedereen met andere dingen bezig is; dat maakt de uitwisseling, in de leergemeenschap met name, heel inhoudsvol en leerzaam. De uitleg van beroepsopdrachten kwam de afgelopen periode soms wat te laat, maar aanstaande leraren beseffen dat dit door het jaar heen steeds beter zal worden.

De opleiding is goed haalbaar binnen gemiddeld 40 uur studie per week.

De route in het werken naar het beroepsprofiel is erg vrij. Aanstaande leraren zijn vrij in de uitvoering van opdrachten, vrij in welke stof ze op welk moment willen bestuderen (bijv. met het oog op de kennisvoortgangstoets), vrij in welke lessen ze op de werkplek geven en vrij in het moment waarop ze de beroepsopdrachten uitvoeren. Ze waarderen erg dat er zo weinig verplicht is. Ze leren op hun eigen tempo, als de beroepsopdrachten maar op tijd worden ingeleverd.

De toetsing

Qua toetsing zijn de beroepsopdrachten het meest gericht op de praktijk. In de beroepsopdrachten werken de aanstaande leraren aan het beroepsprofiel. Het aanbod sluit hier goed op aan en bereidt hen voor op de toetsing. Ze ervaren vrijheid in het moment waarop ze de opdracht uitvoeren. Het is altijd helder wanneer ze welke toets hebben of moeten inleveren, hoe ze zich daarop kunnen voorbereiden en hoe de beoordeling tot stand komt. Alleen over het assessment is nog wat onduidelijkheid, maar ze weten bij wie ze terecht kunnen om dat te vragen.

Ze merken dat het portfolio gericht is op hun eigen ontwikkeling en het portfolio past daarom goed bij de binnenste cirkel van de beroepsschijf: de professionele identiteitslijn. De kennisvoortgangstoets is soms lastiger direct te koppelen aan de praktijk, maar aanstaande leraren begrijpen dat bij een praktische opleiding niet alles direct de volgende dag ingezet kan worden; het gaat ook om groei van een kennisbasis. Ze waarderen heel positief dat die kennisbasis door middel van de kennisvoortgangstoets door de jaren heen behouden blijft.

De begeleiding

Werkplekbegeleiders hebben altijd tijd voor je en zijn altijd beschikbaar; ze begeleiden door feedback te geven. Schoolopleiders zijn minder beschikbaar, ze zijn erg druk, en hebben niet altijd direct tijd, maar via de mail zijn ze goed te bereiken en is een afspraak goed te plannen. Op het moment van de afspraak is er bij elke begeleider altijd genoeg tijd voor de aanstaande leraren. Alle begeleiders, lerarenopleiders, zijn deskundig in hun beroep en hun begeleiding.

Het doel van alle begeleiding is opleiden in het beroepsprofiel; op het instituut is de koppeling tussen aanbod, begeleiding en beroepsprofiel duidelijk, op de werkplek mag dit nog meer. Op de werkplek gebeurt het nog te weinig omdat werkplekbegeleiders te weinig op de hoogte zijn van de schijf en de inhoud ervan. Een enkeling is er wel van op de hoogte en koppelt dan in de feedback echt terug naar de kerndoelen, dat wordt gewaardeerd door de aanstaande leraar.

Begeleiden door middel van feedback gebeurt door alle begeleiders. Soms gebeurt het ook door collega's uit het team op de werkplek of door andere aanstaande leraren in bijvoorbeeld de leergemeenschap. Iedereen wil altijd meedenken en meezoeken naar oplossingen. Aanstaande leraren vragen zelf ook veel om feedback en ook om tips aan andere aanstaande leraren of



begeleiders. Feedback kan schriftelijk of mondeling of door iets voor te doen: een schoolopleider nam een keer een stukje van de les over om te laten zien waar de aanstaande leraar nog aan kon werken bij een rekenles. Dat gaf veel inzicht en werd erg gewaardeerd door de aanstaande leraar. Ook wordt soms een opdracht van het instituut met begeleiders op de werkplek besproken (bijv. Zelfportret). Door gesprek daarover leert de aanstaande leraar meer over hoe hij zelf functioneert op de werkplek en hoe bijvoorbeeld zijn kernkwaliteiten daar naar voren komen.

Aanstaande leraren kunnen altijd om feedback vragen. Het is bijvoorbeeld mogelijk om aan instituutsopleiders feedback te vragen op conceptversies van beroepsopdrachten. Dat is heel fijn. Op de werkplek verschilt het per werkplekbegeleider hoe omgegaan wordt met feedback. Bij de ene werkplekbegeleider is er een standaard reflectiemoment na de les/dag, bij de andere meer tussendoor en minder expliciet. Aanstaande leraren reflecteren soms ook zelf op hun dag door op te schrijven wat goed ging en wat niet. Als er niet automatisch feedback komt van de begeleider vragen aanstaande leraren er zelf om n.a.v. hun doelen. De feedback die ze krijgen is kwalitatief goed en ze kunnen er echt verder mee in het werken aan hun eigen doelen.

De kwaliteitscultuur

Aanstaande leraren ervaren heel erg dat ze mee mogen denken in de ontwikkeling van de Opleidingsschool. Door dit interview, het kwaliteitsgesprek en de feedback die ze op allerlei plaatsen steeds geven (en die ook meegenomen wordt). Zo vroeg een van hun werkplekbegeleiders bijvoorbeeld of de aanstaande leraar nog feedback had die meegenomen kon worden naar een informatiebijeenkomsten op het instituut. Als de aanstaande leraren zelf stevige feedback krijgen, zijn ze daar blij mee. Daar kunnen ze weer verder mee. Ze willen horen wat goed gaat, maar ook wat beter kan, dat moet niet achtergehouden worden.

Op de werkplek merken ze dat er een ontwikkelingsgerichte cultuur heerst door vergaderingen over waar de school heen wil. Ook wordt op de werkplek gevraagd wat ze verwachten van de begeleiding en wat beter kon aan de begeleiding. Werkplekbegeleiders en schoolopleiders gaan ook samen in gesprek om bijgepraat te worden over alle ontwikkelingen en op het instituut worden informatiebijeenkomsten georganiseerd voor hen. Aanstaande leraren merken dat de werkplek steeds in ontwikkeling is en dat sámen opleiden echt de toekomst is en in de praktijk wordt gebracht. De aanstaande leraren zien dat hun opleiding echt in ontwikkeling is en beter wordt.

Over het algemeen vinden aanstaande leraren de opleiding goed. De aandachtspunten die ze noemen gaan over de kleine dingen. Ze willen vooral blijven kijken naar wat (al) goed gaat én tegelijk blijven streven naar meer ontwikkeling.

Op 13 december 2018 werden onder leiding van Alissa Bakker de volgende aanstaande leraren geïnterviewd: Koos ter Harmsel (jaar 3), Annerieke Spaan (jaar 3), Annelien Last (jaar 3), Jan Willem Dannenberg (jaar 2) en Anet Hofstede (jaar 2). Gerdine Macdaniel notuleerde het gesprek. De aanstaande leraren werden geïnterviewd over zes thema's die betrekking hebben op de Opleidingsschool. Hieronder worden hun antwoorden en reacties per thema uitgewerkt.

Een christelijke Opleidingsschool

Aanstaande leraren merken aan verschillende aspecten dat ze opgeleid worden binnen een christelijke Opleidingsschool. Ze vinden het fijn om op het instituut week- en dagopeningen mee te maken en hier ook zelf mee te oefenen. Vervolgens nemen ze die ervaringen mee om dit ook zelf in de praktijk te brengen op de werkplek. Op de werkplek krijgen ze ook feedback op de Bijbelverhalen die ze tijdens de openingen vertellen.

In het onderwijs merken ze op het instituut en op de werkplek dat bij de inhoud van de vakken vaak een koppeling wordt gemaakt met de Bijbel. Er wordt ook ingegaan op christelijke levensbeschouwing: hoe wil ik leven als christen. In de lessen pedagogiek op het instituut worden de essenties van christelijk leraarschap meegegeven en binnen leerlijn 1 worden ze als persoon



gevormd en gespiegeld. Christelijke waarden en normen zijn in de hele Opleidingschool belangrijk (niet mogen pesten wordt toegelicht vanuit de Bijbel, niet vloeken, openheid in gesprekken met mede aanstaande leraren door gedeelde waarden en normen).

Het beroepsprofiel

Het beroep van leerkracht houdt voor de aanstaande leraren in dat ze een klas kunnen leiden (klassenmanagement), het doorgeven van christelijke essenties, opvoeden (structuur geven), een veilige ruimte bieden voor elk kind (individueel) en omgaan met collega's. Hiervoor leren ze in hun opleiding communiceren, een eigen mening en visie te vormen en ze werken aan een kennisbasis (leerlijn 3).

Het aanbod

Op het instituut wordt in de colleges theorie aangeboden die de aanstaande leraren de volgende week direct op hun werkplek kunnen toepassen. De colleges helpen in de voorbereiding op de toetsing; soms zouden ze wel iets meer vrijheid willen om dingen zelf uit te zoeken. Over hun eigen voorbereiding voor de colleges zijn ze tevreden. De werkplekvoorbereiding vinden ze wel belangrijker dan de lesvoorbereiding op het instituut.

De eerste studiejaren loopt de hogeschool voor op het leren op de werkplek. Het is wat te hoog gegrepen en daardoor lastig toepasbaar op de werkplek. Pas in p3 gaat dat meer op elkaar aansluiten. Intervisiebijeenkomsten helpen om de koppeling tussen het instituut en de werkplek te maken. Door op het instituut ervaringen van de werkplek te delen met elkaar en daarop in te gaan, worden de aanstaande leraren op het instituut ook begeleid voor het leren op de werkplek. Op de werkplek is genoeg ruimte om gevarieerd te oefenen in het onderwijs, bijvoorbeeld door oudergesprekken mee te maken en nieuwe ideeën in te brengen. Het verschilt wel per werkplekbegeleider hoeveel ruimte hiervoor is. De communicatie tussen werkplekbegeleiders en het instituut kan qua informatievoorziening beter.

Een aandachtspunt is dat er op het instituut soms dingen worden onderwezen die niet voorbeeldig aanwezig zijn in de colleges op het instituut (bijv. coöperatieve werkvormen toepassen en lessen goed voorbereiden). Daarnaast vinden ze de insteek van het niveau in het eerste jaar behoorlijk hoog (te hoog soms) en lijkt het daarna alsof begeleiders uitstralen dat het met wat minder ook wel kan. Iets wat de aanstaande leraren in het eerste studiejaar echt gemist hebben is hoe ze een goede les met behulp van een methode kunnen geven. Die basis hebben ze in het verdere van hun studie echt gemist. Ze waarderen het heel positief dat met deze feedback in het nieuw ontwikkelde curriculum rekening is gehouden door in jaar 1 te beginnen met colleges over het geven van goede lessen met behulp van een methode.

In de opleiding is ruimte voor eigen inbreng: de basis ligt er, voor de uitvoer zijn ze zelf verantwoordelijk. Ze kunnen bijvoorbeeld een eigen invulling geven aan hun opleiding door keuzevakken, leerlijn 1 verdieping, globale opdrachten die zelf in gevuld mogen worden en het werken aan eigen leerwensen op de werkplek.

De toetsing

Aanstaande leraren zijn tevreden over de tentamens die gegevens worden; deze gaan over de theorie van de opleiding. Toetsmatrijzen bij tentamens en opdrachten zijn helder, daar zijn ze zeer tevreden over. Ook de toetscriteria, de planning van de tentamens en de voorbereidingseisen zijn duidelijk. De spreiding van toetsen over het studiejaar kan beter.

De aanstaande leraren zijn positief over de (stage)opdrachten, maar vinden deze wel erg lastig in te plannen. Ze vinden het jammer dat er zoveel verplichte opdrachten zijn. Mede daardoor is de opleiding niet helemaal haalbaar binnen gemiddeld 40 uren per week. Hoewel aanstaande leraren de opleiding op het instituut niet altijd even uitdagend vinden, hebben ze toch ook geen behoefte aan meer uitdaging, omdat ze daar de tijd niet voor hebben.



Het nut van opdrachten is niet altijd helder en ook is niet altijd duidelijk wanneer deze ingeleverd moeten worden. De opdrachten zijn wel altijd praktijkgericht, dat is positief. Opdrachten van pedagogiek worden als nuttig ervaren. Bij de opdrachten sluit het beoordelingsformulier soms niet goed aan op de opdracht, ook staat er soms spelfouten in een online toets. Bij sommige toetsen is helder hoe een cijfer tot stand kwam, maar vaak worden er ook cijfers gegeven zonder onderbouwing.

De begeleiding

Feedback krijgen aanstaande leraren voldoende vanuit de werkplek en het instituut. Ze krijgen feedback waar ze wat mee kunnen: er wordt benoemd wat goed gaat en wat beter kan. Feedback willen ze alleen als het nodig is; het is onnodig om lang te reflecteren als het al goed gaat. Soms geven werkplekbegeleiders geen goede feedback. Er wordt dan een mogelijkheid gemist om door te geven dat begeleiding van bepaalde begeleiders niet goed is. De aanstaande leraren vinden het belangrijk om zelf om feedback te vragen als het niet gegeven wordt. Soms verschilt de hoogte van de verwachtingen tussen begeleiders, dat geeft dan verwarring voor de aanstaande leraar.

Er is bij begeleiders altijd ruimte om vragen te stellen (per mail worden die vragen soms niet snel beantwoord) en het is altijd helder bij wie ze met hun vragen terecht kunnen. Werkplekbegeleiders hebben voldoende tijd voor de begeleiding en nemen ook genoeg tijd. Qua begeleiding merken de aanstaande leraren echt verschil tussen erkende opleidingsscholen en opleidingsscholen die (nog) geen erkende opleidingsschool zijn. Ze merken bijvoorbeeld concreet wanneer werkplekbegeleiders op het instituut een cursus hebben gevolgd rondom begeleiding. Ze merken ook dat deze werkplekbegeleiders echt samen willen leren, de werkplekbegeleider vraagt dan bijvoorbeeld ook feedback aan de aanstaande leraar in plaats van alleen feedback te geven. Bij niet erkende opleidingsscholen moeten opdrachten wel eens uitgelegd worden aan de werkplekbegeleider. Het is voor een goede begeleiding van de aanstaande leraar belangrijk dat alle begeleiders op de werkplek goed weten wat Samen opleiden inhoudt. Bij erkende opleidingsschool zien aanstaande leraren dat de werkplekbegeleider zijn rol weet: hij weet waar zijn verantwoordelijkheden liggen, wat de aanstaande leraar doet en wat de werkplekbegeleider doet.

Instituutsbegeleiders zijn deskundig genoeg, maar hebben nog niet altijd door dat de aanstaande leraren Samen opleiden volgen.

De kwaliteitscultuur

De Opleidingsschool is ontwikkelingsgericht. Dat merken aanstaande leraren aan de aandacht die er is voor hun eigen ontwikkeling (intervisie, leerlijn 1, werkweek, keuzevakken, buitenlandstage). Verder merken ze het aan de komende hoorzitting, dit interview, de ontwikkeling van de tweedegeneratieopleiding, module- en jaarevaluaties en het vragen van de mening van aanstaande leraren op bijvoorbeeld SAM-dagen.

De aanstaande leraren merken wel dat er, misschien onbedoeld, toch een hiërarchie blijft tussen begeleider en aanstaande leraar, daar moeten ze mee om leren gaan.

Ten slotte merken aanstaande leraren heel duidelijk dat feedback die zij hebben over hun opleiding meegenomen is in de ontwikkeling van de tweedegeneratieopleiding binnen Samen opleiden. Zo is bijvoorbeeld naar aanleiding van hun feedback de thuisstudiedag op woensdag geroosterd en de studielast verminderd. Verder wordt in het eerste studiejaar nu duidelijk aandacht besteed aan het goed geven van een les met behulp van een methode. De aanstaande leraren vinden het wel jammer en soms lastig dat hun feedback weinig effect lijkt te hebben op hun eigen opleiding; ze zouden willen dat daar ook nog meer verbeteringen in werden doorgevoerd.



Bijlage 5 Overzicht toetsing en aanbod jaar 1

Semester 1					
	Toetsing	Inhoud	EC	Aanbod	Contacturen
Overstijgend	Portfolio (incl. beoordeling schoolopleider)	Minimumniveau Samenwerkingsrelatie POP/PAP	3,5 EC	Werkplekieren Aanbod instituut Zelfstudie	
Overstijgend	Kennistoets	Generieke kennisbasis Inhoud vakken Vakdidactiek	4,5 EC	Aanbod beroepstaken Zelfstudie	
	Hogeschooltoets	Taal niveau 4f	1 EC		
	Kennistoets godsdienst		1 EC		
			0,5 EC	Koorzang*	10 uur
Beroepstaak 1	Beroepsopdracht BT1		2 EC		15 uur
Beroepstaak 2	Beroepsopdracht algemeen		1,5		8 uur
	Beroepsopdracht godsdienst	Lesinhoud	1 EC		8 uur
	Beroepsopdracht Nederlands	Doelstelling voor leerlingen	1 EC		10 uur
	Beroepsopdracht rekenen	Beginsituatie	1 EC		11 uur
	Beroepsopdracht aardrijkskunde	Bronnen en materialen	2 EC		12 uur
	Beroepsopdracht geschiedenis	Bronnen en materialen	2 EC		12 uur
	Beroepsopdracht bewegingsonderwijs	Leerkrachtrol: ondersteuning	0,5 EC		12 uur
	Beroepsopdracht schrijven	Evaluatie	1 EC		5 uur
	Beroepsopdracht presenteren	Werkvorm: verhaal	1 EC		4 uur
Beroepsopdracht ICT	Bronnen en materialen	1 EC		4 uur	
Beroepstaak 3	-	-			
Beroepstaak 4	-	-			
Beroepstaak 5	-	-			
Professionele identiteit	Ontwikkelvaardigheden	Kern 3 en 4 POP Zelfportret	2.5 EC	Leergemeenschap lijn professionele identiteit	22 uur
				Masterclass leren	3 uur
				Gastles beroepsbeeld	1 uur
				Werkplekieren	
	Vraagstukken	<i>Overstijgend aan kernen</i>	2 EC	Leergemeenschap lijn professionele identiteit	(22 uur) ¹
Opdracht werkweek		1 EC	Werkweek	10 uur	
Totaal EC			30 EC		

1) Deze uren staan tussen haakjes, omdat het dezelfde uren zijn als die binnen hetzelfde semester in de rij bij portfolio genoemd zijn. De uren van de leergemeenschap dragen aan beide toetsen bij.



Semester 2					
	Toetsing	Inhoud	EC	Aanbod	Contacturen sam
Overstijgend	Portfolio (incl. beoordeling schoolopleider)	Minimumniveau Samenwerkingsrelatie POP/PAP	3 EC	Werkplekieren Aanbod instituut Zelfstudie	
Overstijgend	Kennistoets	Generieke kennisbasis Inhoud vakken Vakdidactiek	4 EC	Aanbod beroepstaken	
	Wiscattoets rekenen	120 norm	1 EC		
Beroepstaak 1	Beroepsopdracht BT1/2 assessment	Geven van (een deel van) 2 lessen en een lesovergang	Zie BT 2		15 uur
Beroepstaak 2	Beroepsopdracht algemeen	Evaluatie	1 EC		8 uur
	Beroepsopdracht BT1/2 assessment	Geven van (een deel van) 2 lessen en een lesovergang	1 EC		
	Beroepsopdracht godsdienst	Lesinhoud	1 EC		8 uur
	Beroepsopdracht Nederlands	Gesprek	1 EC		10 uur
	Beroepsopdracht rekenen	Instructie geven	1 EC		11 uur
	Beroepsopdracht natuur en techniek	Bronnen en materialen	2 EC		12 uur
	Beroepsopdracht beeldende vorming	Bronnen en materialen	2 EC		12 uur
	Beroepsopdracht muziek	Lesroute en tijd	2 EC		12 uur
Beroepstaak 3	Beroepsopdracht BT3 algemeen		2 EC		15 uur
				Werkplekieren	
Beroepstaak 4	Beroepsopdracht BT4 algemeen		1 EC		2 uur
				Werkplekieren	
Beroepstaak 5	Beroepsopdracht BT5 algemeen		2 EC		7 uur
Professionele identiteit	Ontwikkelvaardigheden	POP/PAP/ Reflectieverslag	3 EC	Leergemeenschap lijn professionele identiteit	22 uur
				Werkplekieren	
	Vraagstukken		3 EC	Leergemeenschap lijn professionele identiteit	(22 uur) ¹
				Masterclasses ondersteuning vraagstukken	9 uur
Totaal			30 EC		

1) Deze uren staan tussen haakjes, omdat het dezelfde uren zijn als die binnen hetzelfde semester in de rij bij portfolio genoemd zijn. De uren van de leergemeenschap dragen aan beide toetsen bij.



Bijlage 6 Rollen, taken en verantwoordelijkheden bij toetsing in de Opleidingschool

Taken en verantwoordelijkheden	Werkplekbegeleider	Schoolopleider	Begeleider van de leergemeenschap	Instituutsopleider	Aanstaande leraar	Overige taken opleidingsinstituut
<p>Portfolio</p> <p>Beoordeling vindt plaats aan het einde van elk semester door twee onafhankelijke (BKE-geregistreerde) beoordelaars die niet direct bij het leerproces van de aanstaande leraar betrokken zijn</p>	<p>Geeft feedback over de beroepstaken en de professionele identiteit die als bewijs door de aanstaande leraar in zijn portfolio opgenomen wordt.</p>	<p>Beoordeelt het portfolio aan de hand van opgestelde criteria en stelt feedback op.</p> <p>Overlegt met medebeoordelaar om tot een gezamenlijke waardering te komen</p> <p>Voert de beoordeling in Trajectplanner in.</p> <p>Zorgt ervoor dat aanstaande leraar de beoordeling krijgt.</p>	<p>Beoordeelt het portfolio aan de hand van opgestelde criteria en stelt feedback op.</p> <p>Overlegt met medebeoordelaar om tot een gezamenlijke waardering te komen</p>	X	<p>Zorgt ervoor dat voor een beoordeling zijn portfolio bijgewerkt is en voorzien is van bewijzen die aan de gestelde criteria voldoen.</p>	X

Taken en verantwoordelijkheden	Werkplekbegeleider	Schoolopleider	Begeleider van de leergemeenschap	Instituutsopleider	Aanstaande leraar	Overige taken opleidingsinstituut
<p>Vormingsopdrachten</p> <p>Binnen de lijn professionele identiteit worden er meerdere opdrachten per jaar gegeven</p> <p>Wordt beoordeeld door door twee onafhankelijke (BKE-geregistreerde) beoordelaars</p>	X	<p>Beoordeelt de vormingsopdrachten gericht op de kernen van de professionele identiteit en de vormingsopdrachten rondom vraagstukken aan de hand van gestelde criteria.</p> <p>Voert de beoordeling in Trajectplanner in.</p>	<p>Formuleert de vormingsopdrachten aan de hand van vastgestelde richtlijnen en deelt ze met de aanstaande leraren op #OnderwijsOnline</p> <p>Beoordeelt de vormingsopdrachten gericht op de kernen van de professionele identiteit en de vormingsopdrachten</p>	X	<p>Maakt de vormingsopdrachten en neemt deze op in het portfolio.</p>	X



			rondom vraagstukken aan de hand van gestelde criteria.			
--	--	--	--	--	--	--

Taken en verantwoordelijkheden	Werkplekbegeleider	Schoolopleider	Begeleider van de leergemeenschap	Instituutopleider	Aanstaande leraar	Overige taken opleidingsinstituut
<p>Kennisvoortgangstoets</p> <p>Toets vindt ieder semester plaats en voor iedere toets is een herkansingsmogelijkheid</p> <p>De uitslag van de toets is direct na het maken zichtbaar online in QuestionMark en de aanstaande leraren kunnen hun score online terugvinden na de toets</p>				<p>Levert meerkeuzevragen aan die voldoen aan gestelde criteria.</p> <p>Draagt bij aan verbetering van de kwaliteit van de kennisvoortgangstoets door het analyseren en verbeteren van de vragen en het uitbreiden van de vragenbank.</p>	<p>Maakt de kennisvoortgangstoets en geeft desgewenst feedback, ter verbetering van de kwaliteit van de toets</p> <p>Neemt een recent bewijs van de resultaten op in het portfolio</p>	<p><u>Toetsdeskundige</u> Stuurt het proces van het maken van de vragen aan en verzamelt de vragen.</p> <p>Controleert de kwaliteit van de aangeleverde vragen</p> <p>Stelt de toets samen in QuestionMark en stelt de cesuur vast.</p> <p>Voert een toetsanalyse uit en stuurt kwaliteitsverbetering aan op grond van de toetsanalyse.</p> <p><u>Studenten-administratie</u> Zorgt dat de toets wordt ingepland en nodigt de studenten uit. Voert het toetsresultaat in bij</p>



Taken en verantwoordelijkheden	Werkplekbegeleider	Schoolopleider	Begeleider van de leergemeenschap	Instituutsopleider	Aanstaande leraar	Overige taken opleidingsinstituut
						TrajectPlanner.

Taken en verantwoordelijkheden	Werkplekbegeleider	Schoolopleider	Begeleider van de leergemeenschap	Instituutsopleider	Aanstaande leraar	Overige taken opleidingsinstituut
<p>Beroepsopdrachten</p> <p>De beroepsopdrachten worden gedurende het jaar vanuit de verschillende beroepstaken gegeven</p>	Geeft feedback op de conclusies van de aanstaande leraar ter attentie van de uitgevoerde beroepsopdracht.			<p>Formuleert de beroepsopdrachten aan de hand van vastgestelde richtlijnen en deelt ze met de aanstaande leraren op #OnderwijsOnline</p> <p>Beoordeelt de beroepsopdracht en geeft er feedback op.</p> <p>Voert de beoordeling en feedback in op #OnderwijsOnline en Trajectplanner.</p>	<p>Voert beroepsopdracht uit en geeft eventueel feedback ter verbetering van de kwaliteit van de opdracht</p> <p>Verwerkt feedback van beoordelaar in het portfolio.</p>	

Taken en verantwoordelijkheden	Werkplekbegeleider	Schoolopleider	Begeleider van de leergemeenschap	Instituutsopleider	Aanstaande leraar	Overige taken opleidingsinstituut
<p>Beroepsopdracht: Beroepsassessment</p> <p>Het beroepsassessment is een specifieke vorm van een beroepsopdracht en</p>	Is adviseur voor het geven van een 'go' voor het assessment.	<p>Geeft in overleg met de werkplekbegeleider van de aanstaande leraar de 'go' voor het assessment.</p> <p>Beslist samen met mede-beoordelaar welke lessen de</p>		<p>Beslist samen met mede-beoordelaar welke lessen de aanstaande leraar moet geven.</p> <p>Stemt af met medebeoordelaar wie lessen, datum en tijd van assessment met</p>	<p>Stelt begeleiders op de opleidingsschool op de hoogte van de procedure (inclusief procedure 'go')</p> <p>Verwerkt feedback en neemt beoordeling als bewijs op bij zelfevaluatie.</p>	



		<p>aanstaande leraar moet geven.</p> <p>Stemt af met medebeoordelaar wie lessen, datum en tijd van assessment met aanstaande leraar communiceert.</p> <p>Beoordeelt samen met de medebeoordelaar het assessment en stelt feedback op.</p> <p>Zorgt ervoor dat aanstaande leraar de beoordeling krijgt.</p>		<p>aanstaande leraar communiceert.</p> <p>Beoordeelt samen met de medebeoordelaar het assessment en stelt feedback op.</p>		
--	--	---	--	---	--	--



Kennis- en/of vaardigheidstoetsen
Algemene toetsen binnen de lerarenopleiding

Taken en verantwoordelijkheden	Werkplekbegeleider	Schoolopleider	Begeleider van de leergemeenschap	Instituutopleider	Aanstaande leraar	Overige taken opleidingsinstituut
<p>Godsdienst</p> <p>Kennistoets over het Oude Testament en het Nieuwe Testament</p>				<p>Maakt de toetsitems en stelt de toets samen in QuestionMark. Bepaalt de cesuur.</p> <p>Voert toetsanalyse uit, eventueel in samenwerking met een toetsdeskundige.</p> <p>Werkt aan kwaliteitsontwikkeling van de toets naar aanleiding van de analyse.</p>	<p>Maakt de toets en geeft desgewenst feedback, ter verbetering van de kwaliteit van de toets.</p>	<p><u>Studentenadministratie</u></p> <p>Zorgt dat de toets wordt ingepland en nodigt de studenten uit. Voert het toetsresultaat in bij TrajectPlanner.</p>
<p>Rekenen</p> <p>Instaptoets Wiscat 103 norm</p> <p>Verplichte landelijke rekentoets</p>				<p><u>Vakgroep rekenen</u></p> <p>Informatie geven over de manier waarop de student zich voor kan bereiden. Op verzoek van de student studieadvies geven.</p>	<p>Studeert zelfstandig om deze norm te behalen. Maakt zo nodig gebruik van aangeboden steunlessen. Vraagt zo nodig advies aan de instituutopleider.</p>	<p><u>Studentenadministratie</u></p> <p>Zorgt dat de toets wordt ingepland en nodigt de studenten uit. Voert het toetsresultaat in bij TrajectPlanner.</p>



<p>Rekenen Wiscat 120norm</p> <p>Verplichte landelijke rekentoets</p>				<p><u>Vakgroep rekenen</u> Informeren over de toets, herkansingsmogelijkheden en oefenmogelijkheden. Aanbieden van steunlessen, die de student helpen bij het studeren voor de 120 norm.</p>	<p>Studeert zelfstandig voor deze toets. Maakt zo nodig gebruik van aangeboden steunlessen en oefentoetsen. Vraagt zo nodig advies aan instituutopleider.</p>	<p><u>Studenten-administratie</u> Zorgt dat de toets wordt ingepland en nodigt de studenten uit. Voert het toetsresultaat in bij TrajectPlanner.</p>
<p>Toets hogeschooltaal</p> <p>Verplichte landelijke taaltoets</p>				<p><u>Vakgroep Nederlands</u> Aanstaande leraren informeren over de toets, de herkansingsmogelijkheden en de oefenmogelijkheden.</p> <p>Afnameprocedure regelen met administratie en de organisatie Hogeschooltaal.</p> <p>Aanbieden steunlessen.</p>	<p>Bereidt zich zelfstandig voor op de toets.</p>	<p><u>Studenten-administratie</u> Zorgt dat de toets wordt ingepland en nodigt de studenten uit. Voert het toetsresultaat in bij TrajectPlanner.</p>
<p>Koorzang</p> <p>Beoordelingscriterium is aanwezigheid</p>				<p>Aanwezigheid aanstaande leraren bijhouden.</p> <p>Vult de studiepunten in bij Trajectplanner.</p>	<p>Is aanwezig bij de lessen koorzang</p>	



Bijlage 7 Samen opleiden – informatie voor basisscholen – juni 2018

Samen opleiden *Informatie voor basisscholen*

Wilt u goede collega's kunnen benoemen voor uw school? Het samen opleiden in de Opleidingsschool van Samen in ontwikkeling (het samenwerkingsverband tussen de pabo en de basisscholen) met behulp van een krachtige werkplekleeromgeving blijkt een doelmatige manier te zijn om aanstaande leraren optimaal te kunnen begeleiden op weg naar een startbekwame leraar¹.

Waarom samenwerken voor het opleiden van toekomstige collega's?

Samen verantwoordelijk zijn, zowel het werkveld als de opleiding, voor het opleiden van goede christelijke leraren die hun vak verstaan.

Samen (academisch) opleiden is van belang omdat dan²:

1. een bereidheid aanwezig is om een kwaliteitsslag te willen leveren door zowel het werkveld als de opleiding;
2. naast een organisatorische afstemming ook een inhoudelijke afstemming tussen werkveld en opleiding kan plaatsvinden;
3. het leerperspectief van (aanstaande) leraren centraal staat.



Op deze wijze wordt bevorderd dat:

1. de verbinding tussen praktijk en theorie sterker wordt;
2. er een meerwaarde ontstaat voor school- en opleidingsontwikkeling;
3. krachtige leerwerk gemeenschappen ontstaan waar van en met elkaar wordt geleerd;
4. de kwaliteit van Samen (academisch) opleiden van (aanstaande) leraren wordt verhoogd;
5. uiteindelijk ook de kwaliteit van het onderwijs van leerlingen wordt verhoogd.

Ervaring met het professionaliseren van collega's

Vandaag hebben we naar aanleiding van een videofragment weer begeleidingsgesprekken geoefend. Het was prachtig om te zien en te horen hoe mijn collega's de theorie in de praktijk brengen. Een heel mooi neveneffect van het certificeringsproces is dat collega's zich bewuster worden van hun eigen handelen. Ze passen de theorie ook toe op eigen handelen en spiegelen zich hieraan. Daarnaast worden ze zich ook bewuster van de voorbeeldrol die ze vervullen.

Janneke Schouwenaar, schoolopleider Koelmanschool te Goes Opleidingsschool Samen in ontwikkeling

Criteria gecertificeerde opleidingsschool

In de stuurgroep Samen in ontwikkeling (waarin vertegenwoordigers van het opleidingsinstituut zitten en directeurs van basisscholen als vertegenwoordigers van het werkveld) zijn criteria opgesteld om een erkende opleidingsschool te worden.

De criteria zijn:

1. De school heeft basisarrangement van de inspectie.
2. De school heeft door Driestar hogeschool opgeleide werkplekbegeleiders (minimaal drie), die verspreid zijn over de onder-, midden- en bovenbouw, zodat de aanstaande leraren in alle bouwen een werkplekbegeleider krijgen die geschoold is in het begeleiden van aanstaande collega's. Uit onderzoek van Geldens is gebleken dat de rol van de werkplekbegeleider van cruciaal belang is bij het begeleiden van aanstaande leraren.

¹ Geldens, J., Popeijus, H. L., Ruit, P., & Visser, L. (2012). Samen verantwoordelijk voor 'Samen opleiden'? De ontwikkeling van een zelfevaluatiekader om met elkaar de kwaliteit van die gedeelde verantwoordelijkheid te borgen. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 33(2), 18-24.

² Geldens, J., Ruit, P., Popeijus, H. L. & Van Petegem, P. (2018). *Zelfevaluatiekader Samen (academisch) opleiden*. Kwaliteitsreeks opleidingsscholen. Praktijk in zicht katern PO. Krimpen a/d IJssel: Steunpunt Opleidingsscholen PO-raad VO-raad.



3. De school heeft minimaal één beroeps geregistreerde schoolopleider in dienst. Bij voorkeur heeft elke erkende opleidingsschool een eigen schoolopleider. Wanneer een vereniging/stichting/samenwerkingsverband een schoolopleider wil aanstellen op meerdere scholen die tot de vereniging/stichting/samenwerkingsverband behoren, dan dient het bevoegd gezag een gemotiveerd verzoek daartoe in. De vereniging/stichting/samenwerkingsverband garandeert daarbij dat de partnerschool de schoolopleiderstaken die geregeld zijn in de beroepsstandaard voor opleiders en bevoegdheden door een door hen benoemde beroeps geregistreerde schoolopleider worden uitgevoerd. Met een omvang passend bij het aantal geplaatste aanstaande collega's, actieve werkplekbegeleiders en de omvang van het schoolteam.

4. De school heeft een ontwikkelplan op het gebied van Samen opleiden. De schoolopleider beoordeelt met het Zelfevaluatiekader wat de stand van zaken is met betrekking tot het Samen opleiden. In overleg met directie of managementteam en het gehele team wordt door de schoolopleider een concreet ontwikkelplan opgesteld.

Wanneer aan bovenstaande criteria is voldaan, vraagt de school een audit aan via de website. Elke school met een eigen BRIN-nummer* dient een aanvraag voor erkenning in.

* Voor SBO en SO scholen (met ieder een apart brinnummer) wordt de volgende toevoeging gemaakt: als een school SO en SBO in eenzelfde gebouw gehuisvest zijn, dan worden twee aparte aanvragen ingediend. Mocht het om praktische redenen niet haalbaar zijn om in voorkomend geval twee aparte aanvragen in te dienen, dan kan dispensatie voor deze richtlijn schriftelijk en gemotiveerd aangevraagd worden bij het secretariaat.



“Wat levert het mijn school op als mijn school gecertificeerd wordt?”

Een belangrijke vraag is: “Wat levert het mijn school op als mijn school gecertificeerd wordt?” Een begrijpelijke vraag, want de procedure om gecertificeerd te worden vraagt tijd en inzet. Naast de punten voor het Samen opleiden die in paragraaf 2 genoemd worden, zetten we een aantal winstpunten voor de school op een rijtje en rapporteren we enkele ervaringen van een schoolopleider in opleiding en een mentor met een Lio stagiair die de teamtraining heeft gevolgd.

1. De school krijgt een belangrijke invloed op de kwaliteit van de toekomstige collega. Maar dit gaat niet vanzelf. Het opleiden, vormen van de aanstaande collega, is een vak apart. Daarom is een gedegen voorbereiding van de collega's nodig om de taak van opleider te kunnen uitvoeren. De rol van de mentor is hierbij van groot belang en de schoolopleider is een spil in het team voor het opleiden van aanstaande, maar ook van startende of meer ervaren collega's.
2. Door het samen opleiden worden de teamleden gestimuleerd om zich bewust te worden van hun eigen onderwijspraktijk zodat zij hun denken over en uitvoeren van hun onderwijs aan de aanstaande collega's kunnen uitleggen en motiveren. Dit geeft een verdieping van de kwaliteit van het eigen onderwijs.
3. Door zich een spiegel voor te houden krijgt de school inzicht in belangrijke zaken zoals:
 - a. het onderwijsaanbod in samenhang met een visie op leren en opleiden,
 - b. de plaats van het doen van praktijkgericht onderzoek,
 - c. de invloed die de expertise van de school (denk hierbij aan een bepaald onderwijsconcept wat door de school uitgewerkt is) heeft op het opleiden van aanstaande collega's,
 - d. welke faciliteiten er nodig zijn om de aanstaande leraar een optimale werkplekleeromgeving te bieden om in te kunnen groeien in het beroep.



De Eben-Haëzerschool is onlangs gecertificeerd als opleidingsschool. Al lange tijd zijn we bezig met het zo goed mogelijke begeleiden en opleiden van aanstaande leraren. Onze drijfveer hiervoor is dat we toekomstige collega's graag een goede werkplekleeromgeving willen bieden om het vak goed te leren en om straks goed opgeleide collega's terug te krijgen. We werkten in het verleden bijvoorbeeld al mee met het 'opleiden in de school' project, wat de school twee schoolleiders opleverde. Ook volgden veel collega's een cursus om aanstaande leraren beter te kunnen begeleiden.

Om de stand van zaken van onze school goed tegen het licht te houden, hebben we meegedaan met het certificeringstraject. Daaruit bleek dat we heel veel zaken goed geregeld hebben en dat de aanstaande leraren goed worden begeleid. Hoe we deze begeleiding precies vormgeven was echter niet duidelijk vastgelegd.

In de komende tijd zullen we een document maken waarin we een stukje 'good practice' zullen vastleggen in een document zodat het ook geborgd is en we kunnen garanderen dat we de hoge kwaliteit van aanstaande leraren begeleiding in de toekomst vasthouden.

Bas Hoftijzer, schoolopleider, adjunct- directeur Eben-Haëzerschool te Tholen Opleidingsschool Samen in Ontwikkeling

Ook Sam-school worden?

Interesse? Meer informatie vind je op www.sameninontwikkeling.nl.

Of neem contact op met William Meuleman (W.Meuleman@driestar-educatief.nl) of Peter Ruit (p.ruit@driestar-educatief.nl).

Begrippenlijst

Aspirant-opleidingsschool	Aspirant-opleidingsscholen zijn basisscholen die hebben aangegeven binnen vier jaar te willen gaan voldoen aan de vier criteria van het certificeringstraject: basisarrangement inspectie, opgeleide werkplekbegeleiders, opgeleide en geregistreerde schoolopleider, schoolontwikkelplan op het gebied van Samen opleiden.
Beroepsbeeld óf beroepsprofiel	Een beschrijving van het beroep en van de gewenste bekwaamheden die iemand nodig heeft voor de uitoefening van het beroep.
Beroepstaak	Een beroepstaak omvat een veelheid aan taken en activiteiten en is een zinvolle, realistische eenheid. Het is een betekenisvol geheel, zoals deze in alle complexiteit in de werkelijkheid door een beroepsbeoefenaar (expert) wordt uitgevoerd. De beroepstaken zijn de bouwstenen voor het curriculum.
Eerstegeneratieopleiding	Opleiding waarin aanstaande leraren zowel op het opleidingsinstituut als op de werkplek worden opgeleid.
Erkende opleidingsschool	Het predicaat 'erkende opleidingsschool' wordt afgegeven door de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling na een positieve beoordeling door de auditcommissie op de vier onderdelen van het certificeringstraject (zie aspirant-opleidingsschool).
Instituutopleider	Lerarenopleider die voor het grootste deel van zijn baan verbonden is aan het opleidingsinstituut en als specifieke taak heeft het opleiden van leraren.
Lerarenopleider	Elke opleider, werkzaam binnen een school of het opleidingsinstituut, die betrokken is bij het opleiden, begeleiden en/of beoordelen van (aanstaande) leraren: instituutopleider, schoolopleider en werkplekbegeleider.
Lijn professionele identiteit	Programmalijn binnen het curriculum waarbij specifiek gewerkt wordt aan de ontwikkeling van de professionele identiteit.
Opleidingsschool	Met de Opleidingsschool (hoofdletter) wordt bedoeld: het samenwerkingsverband van basisscholen en hogeschool.
opleidingsscholen	Met opleidingsscholen (kleine letter) worden de basisscholen bedoeld die deelnemen aan het samenwerkingsverband en



	werkplekken zijn voor de aanstaande leraren binnen de SAM-route.
Professionele identiteit	De professionele identiteit is datgene wat kenmerkend is voor een (aanstaande) professional, waar hij voor staat. Het vormt de verbinding tussen wie de (aanstaande) professional is, het werk dat hij doet en de context waarin hij werkt. De professionele identiteit vormt de kern van het beroepsprofiel. Op grond van deze zich ontwikkelende professionele identiteit kunnen de beroepstaken worden uitgevoerd die passen bij de rol van de leraar.
Professionele leergemeenschap (PLG) Opleidingsschool	Een groep van instituutsopleiders en schoolopleiders die samenwerken en leren om een gemeenschappelijk doel te bereiken: het ontwikkelen en verbeteren van het opleiden, begeleiden en beoordelen van aanstaande leraren.
Schoolopleider	Lerarenopleider die voor het grootste deel van zijn baan verbonden is aan een basisschool, met als bijzondere taak het begeleiden en/of opleiden en beoordelen van zowel aanstaande als startende en ervaren leraren in zijn school.



Tweedegeneratieopleiding	Nieuwe opleiding die vanaf het jaar 2018-2019 gestart is. Het meer geïntegreerde (werkplek)curriculum is gezamenlijk ontworpen. Hierin krijgt eigenaarschap extra aandacht en mogelijkheden.
Werkplekbegeleider	Lerarenopleider die zijn baan heeft in een basisschool en wiens belangrijkste functie leraar basisonderwijs is. Hij begeleidt aanstaande leraren in hun dagelijkse werkplekieren.
Werkplekieren	Leren dat plaatsvindt in authentieke werksituaties en betrekking heeft op ontwikkeling binnen het beroepsprofiel.