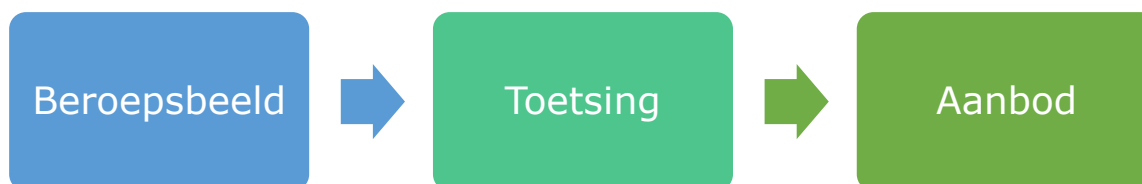




Deel 2 Opleidingsplan

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 en 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 werkplekleren een gesprek met de aanstaande leraar en de werkplekbegeleider samen, waarin de procedure rond het werkplekleren wordt besproken.
- De schoolopleider geeft desgewenst adviezen met betrekking tot de uitvoering van het werkplekleren.
- De schoolopleider is gedurende het werkplekleren bereid tot advisering of bemiddeling als bij het werkplekleren 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.).

Een erkende opleidingsschool:

- heeft het basisarrangement van de Inspectie van het Onderwijs;
- heeft minimaal drie werkplekbegeleiders die de mentorpluscursus hebben gevolgd (zie paragraaf 3.3.2). Deze drie werkplekbegeleiders zijn 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 begeleiden van aanstaande collega's.
- heeft minimaal één schoolopleider in dienst met een VELON-registratie. Indien de opleidingsschool niet groot genoeg is om een eigen schoolopleider op te laten leiden, kan er gebruik worden gemaakt van een schoolopleider die verbonden is aan een school van dezelfde vereniging, schoolbestuur of bovenschoolse koepel.
- heeft een ontwikkelplan op het gebied van samen opleiden. Met behulp van het Zelfevaluatiekader (ZEK) (Geldens, Ruit, Popeijus, & van Petegem, 2018) beoordeelt de schoolopleider wat de stand van zaken is met betrekking tot samen opleiden.

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 curriculumonafhankelijk. 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 opleidingsscholen 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 opleidingsscholen 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 instituutopleiders 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 instituutsopleiders 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 instituutsopleiders. 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 Kempe in Helmond bij het ontwikkelen van het Zelfevaluatiekader. Hierbij werken de Opleidingsschool en Hogeschool de Kempe 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.