

Een opleidingsschool, waarom eigenlijk?

Aan alle directeuren en schoolleiders in het primair onderwijs.

1. Inleiding

Wilt u goede collega's kunnen benoemen voor uw school? Het Samen opleiden in de opleidingsschool (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 leraar.¹

We beschrijven in dit document:

- een motivatie voor het Samen opleiden,
- de criteria om een gecertificeerde opleidingsschool te worden,
- een aanpak om tot een ontwikkelplan te komen
- de beoordeling van een ontwikkelplan

2. Waarom samenwerken voor het opleiden van toekomstige collega's?²

1. Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het opleiden van christelijke leraren die hun vak verstaan, wat zowel het werkveld als de opleiding ter harte gaat.
2. Het gezamenlijk opleiden van toekomstige leraren vraagt een kwaliteitsslag van opleiding en werkveld, wat weer een positief effect heeft op het leren van leerlingen.
3. Hoe krachtiger en kwaliteitsvoller de werkplek en de opleiding zijn, hoe kwaliteitsvoller toekomstige leraren worden voorbereid op hun beroep.
4. Bij het samen opleiden gaat het naast een organisatorische afstemming ook om een inhoudelijke afstemming tussen het werkveld en de opleiding.
5. Door het samen leren wordt de verbinding tussen praktijk en theorie sterker.
6. Samen opleiden biedt een meerwaarde voor schoolontwikkeling en opleidingsontwikkeling.
7. Door samen opleiden ontstaan krachtige leergemeenschappen.
8. Het leerperspectief van de aanstaande leraar komt in de krachtige werkplekleeromgeving centraal te staan.³

'Samen opleiden' is samen verantwoordelijk zijn voor het opleiden van aanstaande leraren tot start bekwame leraren. Om samen verantwoordelijk te kunnen zijn is het nodig elkaars taal te spreken en te weten waar je verantwoordelijk voor bent. Beide aspecten blijken in de praktijk nogal eens knelpunten te kennen. Om die knelpunten zoveel als mogelijk te helpen voorkomen, ontwikkelden Geldens, Popeijus (hogeschool de Kempel) en Ruit en Visser (Driestar hogeschool) in samenspraak met een aantal basisscholen een instrument voor 'Samen opleiden'. Daarbij zijn twee aanvankelijk onafhankelijk van elkaar ontwikkelde instrumenten, geïntegreerd tot één **Zelfevaluatiekader** (ZEK)

¹ Geldens, J. J. M & Popeijus, H. L. (2008). Kenmerken van werkplekleeromgevingen voor het leren onderwijzen. Helmond: Kempellectoraat Hogeschool de Kempel.

² Bron: Krachtig worden in samen opleiden. https://velov.files.wordpress.com/2015/03/sessie-8-1_inspiratiegidskrachtig-worden-in-samenopleiden.pdf

³ Geldens, J. J. M & Popeijus, H. L. (2008). Kenmerken van werkplekleeromgevingen voor het leren onderwijzen. Helmond: Kempellectoraat Hogeschool de Kempel.

Directeur: ervaring teamtraining

In schooljaar 2015-2016 hebben we met het hele team de teamtraining Werkplekbegeleiderplus gevolgd. Deze heeft een positieve ontwikkeling in het team op gang gebracht. Het is een training die niet alleen gericht is op het werken als werkplekbegeleider en het begeleiden van PABO studenten, maar ook zeker op de persoonlijke ontwikkeling. Door wisselende werkvormen, een evenwichtig stuk theorie steeds gekoppeld aan de praktijk en ook de opdrachten ter verwerking van ieder trainingsmoment hebben we de training als prettig en zinvol ervaren. Het draagt bij aan een positief werkklimaat voor de stagiaires, collega's en ook zeker voor de leerlingen. We willen deze cursus graag aanbevelen. Indien mogelijk met het volledige team. Het kan waardevol zijn als bijvoorbeeld lio-stagiaires ook deelnemen aan de training. Daardoor krijgt de realiteit van begeleiden en omgaan met elkaar een diepere dimensie.

Jan Kuijers,
Koning Willem-Alexanderschool

dat in de praktijk in een pilot is getest. Dit instrument kan de samenwerkende partners ondersteunen en inspireren bij de uitwerking van hun gedeelde verantwoordelijkheid voor het opleiden van aanstaande leraren. Op basis van gemeenschappelijk gedeelde indicatoren is het mogelijk de kwaliteit van het 'Samen opleiden' te ontwikkelen, te monitoren en te borgen (p. 18).⁴

Het ZEK is niet bedoeld als een afvinklijst, maar het is een spiegel die voorgehouden wordt om te kijken waar de sterke punten zitten van de partnerschool en welke punten aandacht vragen om verder te ontwikkelen, aansluitend bij de eigen schoolontwikkeling. Het doel van dit instrument is dat dit zal inspireren en tot een kwaliteitsverdieping van de werkplekleeromgeving zal leiden, zodat de aanstaande leraar zich optimaal kan ontwikkelen tot een christelijke leraar die zijn vak verstaat. "Een werkplekleeromgeving omschrijven we als een door basisschool en hogeschool ingerichte leer- en werkomgeving waarbinnen aanstaande leraren in een competentiegericht leerwerktraject de voor het beroep benodigde bekwaamheden kunnen verwerven in een wisselwerking tussen leren en werken p. 5."⁵

3. Criteria gecertificeerde opleidingsschool

In de stuurgroep Samen in ontwikkeling (waarin vertegenwoordigers van het opleidingsinstituut zitten en directeuren van basisscholen als vertegenwoordigers van het werkveld) zijn criteria opgesteld om een gecertificeerde 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

⁴ Popeijus, H. L., Geldens, J., Ruit, P. & Visser, L. B. (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, uitgave VELON/VELOV, 33(2)*, p. 18-24.

⁵ Geldens, J. J. M & Popeijus, H. L. (2008). *Kenmerken van werkplekleeromgevingen voor het leren onderwijzen*. Helmond: Kempellectoraat Hogeschool de Kempel.

collega's. Uit onderzoek van Geldens⁶ is gebleken dat de rol van de werkplekbegeleider van cruciaal belang is bij het begeleiden van aanstaande leraren.

3. De school heeft minimaal één schoolopleider in dienst (met VELON-registratie). Uitzondering kan gemaakt worden voor kleine scholen, die niet de mogelijkheid hebben een eigen schoolopleider te laten opleiden. Deze school kan gebruik maken van een schoolopleider die verbonden is aan een school van dezelfde vereniging, schoolbestuur of bovenschoolse koepel.
4. De school heeft een ontwikkelplan op het gebied van Samen opleiden. De schoolopleider beoordeelt met het Zelfevaluatiekader⁷ 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.

4. Opbrengst

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 werkplekbegeleider 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 werkplekbegeleider 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.

We geven enkele ervaringen van professionalisering van een werkplekbegeleider met een Lio stagiair en een schoolopleider in opleiding.

⁶ Geldens, J.J.M. (2007). *Leren onderwijzen in een werkplekleeromgeving : een meervoudige casestudy naar kenmerken van krachtige werkplekleeromgevingen voor aanstaande leraren basisonderwijs*. Helmond: Kempellectoraat Hogeschool de Kempel. ((Co-)promot.: Theo Bergen, Herman Popeijus & V.A.M. Peters).

⁷ Het Zelfevaluatiekader heeft zowel in de professionalisering van de werkplekbegeleiders als van de schoolopleider een substantiële plek.

Ervaring van een schoolopleider in opleiding

De tweejarige opleiding tot schoolopleider is een eyeopener voor iedereen die aanstaande leraren en startende leraren begeleidt, maar ook voor het coachen van leerkrachten en onderwijsassistenten. Op metaniveau stuur je de werkplekbegeleiders van de aanstaande leraar aan en je hangt er als het ware met een helikopterview boven. Je begeleidt tevens het proces van de aanstaande leraren en kijkt samen met hen naar de groei die ze doormaken. Schoolopleider is een taak die breed inzetbaar is, ook om bijvoorbeeld bezig te zijn met beleidsontwikkeling en het aansturen van de kwaliteitszorg. Daarnaast leren we heel veel van en met elkaar en is deze opleiding zeker aan te bevelen! Leren doen we samen!

Joke Averagesch

Klik [hier](#) voor een filmpje van een verslag van een ervaren schoolopleider. Werkt de link niet, volg dan deze site: <http://www.sameninontwikkeling.nl/schoolopleider>.

Ervaring van deelnemers aan de werkplekbegeleiderscursus

Met veel enthousiasme volgde mijn mentrix de bijeenkomsten van de werkplekbegeleiderstraining. De tweede bijeenkomst stond Peter Ruit met hen stil bij de begeleidingsgesprekken. Het ging toen vooral over de 'lift', het pendelen tussen denken, voelen en willen. Geïnspireerd kwam ze daarna terug bij mij. Samen evalueerden wij de dagen die achter lagen. Ik merkte dat ik ergens tegenaan liep, maar ik kon het nog niet precies woorden geven. Ik wist waar ik niet tevreden over was, maar ik wist nog niet waar de oorzaak daarvan lag. Mijn mentrix nam mij mee in de 'lift'. Dit was een eyeopener voor mij omdat ik nu ging beseffen waar de oorzaak lag van mijn probleem. Hierdoor kon ik gericht werken aan dat waar ik tegen aan liep. Voor mij als aanstaande leraar was dit een waardevolle toevoeging in de begeleiding van mijn LIO stage. Mijn nieuwsgierigheid werd geprikkeld en met betrokkenheid heb ik de volgende bijeenkomst gevolgd. Een diepgaande, waardevolle training voor een werkplekbegeleider én student.

Truus Slootweg (leerkracht 6/7) en Teunia Verheul (LIO stagiaire)

5. Het ontwikkelplan

In de tekst hieronder richten wij ons tot de schoolopleider.

In de volgende paragraaf beschrijft u, naar aanleiding van het ZEK, een ontwikkelplan voor de komende vier jaar. Per component uit het ZEK wordt een korte samenvatting beschreven.

5.1 Werkwijze

Om tot een beschrijving van het ontwikkelplan (de uitwerking van een of meerdere ontwikkelpunten) te komen, gebruikt u de onderstaande aanpak. Let op, in paragraaf 5.2 beschrijft u de concrete uitwerking van de ontwikkelpunten.

1. Om de gemeenschappelijke taal van opleiden te spreken leest u eerst de inleidende tekst van het ZEK door.
2. Kies het tabblad Quickscanversie.
3. Het ZEK is uit zeven componenten opgebouwd: onderwijsaanbod (programma), condities (inzet personeel), begeleiding, kwaliteitszorg (interne kwaliteitszorg), leerklimaat, professionaliteit en startbekwaam. Elke component bestaat weer uit een aantal kenmerken die vervolgens weer

onderverdeeld zijn in indicatoren. Aan de rechterkant (kolom I) staan suggesties en opmerkingen die betrekking hebben op de indicatoren.

4. Probeer per component een beeld te vormen door per indicator aan te geven of deze ontwikkeld moet worden (o), voldoende aanwezig is (v) of dat deze voorbeeldmatig is (e). Als de indicator van toepassing is op uw schoolorganisatie, geef dan aan in welk document hierover iets beschreven staat.
5. Nadat u een scan gemaakt heeft van de component schrijft u een korte samenvatting waarin de volgende punten aan de orde komen:
 - a. Wat valt u op?
 - b. Welke sterke punten komen naar voren?
 - c. Welke punten vragen om meer aandacht?

Wanneer een component om 'meer aandacht' vraagt, dan kunt u gebruik maken van de uitgebreide versie (tabblad 1 van het ZEK). Hiermee krijgt u wellicht een nog beter beeld van deze component en kan dit helpen bij het formuleren van het ontwikkelplan.

6. Op dezelfde wijze als bij punt 5 omschreven, geeft u een reflectie op de overige zes componenten.
7. Welke ontwikkelpunten zijn er?
 - a. Zet de ontwikkelpunten op een rij.
 - b. Breng een prioriteitsvolgorde aan. Dus geef per ontwikkelpunt aan wat eerst aangepakt moet worden en wat daarna.
 - c. Maak nu een keuze uit de ontwikkelpunten door aan te geven aan welke ontwikkelpunten u wilt gaan werken de komende periode van vier jaar. Het kan zijn dat u alle ontwikkelpunten wilt gaan aanpakken, maar het is ook mogelijk dat u zich beperkt in het aantal ontwikkelpunten. Het gaat om de haalbaarheid.
 - d. Wanneer bent u tevreden (concrete opbrengst) over de (het) te realiseren ontwikkelpunt(en)?
 - e. Welke personen zijn verantwoordelijk voor het realiseren van de ontwikkelpunten?
 - f. Op welke wijze gaat u het ontwikkelpunt realiseren?
 - g. Welk tijdspad zet u hiervoor uit?
8. Het is wenselijk dat dit ontwikkelplan gedragen wordt door het gehele team. Ga daarom op een bepaald moment in gesprek met uw collega's over wat van uw school gevraagd wordt als opleidingsschool. U kunt hiervoor de posters gebruiken die op een creatieve manier het ZEK weergeven. Wanneer u met uw team in gesprek gaat, is aan u. U kunt het aan het begin van het traject doen, voor u het ZEK zelf invult, maar ook is een mogelijkheid in gesprek te gaan met uw collega's na het invullen van het ZEK. Het gaat er om dat het ontwikkelplan gedragen wordt door het team zodat zij zich medeverantwoordelijk voelen voor het werken aan het ontwikkelplan, wat weer dienstbaar is voor het begeleiden van aanstaande collega's.
9. Geef tot slot aan wat de expertise is van uw schoolorganisatie. Hiermee kunt u zich onderscheiden van andere partnerscholen.

De uitwerking van het ontwikkelplan wordt gedaan in het bijgevoegde werkdocument: 5 SAMen Opleiden en Certificeren Werkdocument format

6. Beoordeling

6.1 De procedure

De volgende documenten worden minimaal vier weken voor het geplande bezoek ingediend via de mail naar het secretariaat van Samen opleiden, info@sameninontwikkeling.nl:

1. Een compleet ingevuld ZEK.
2. Eén tot drie ontwikkelpunten (hangt van de omvang van de ontwikkelpunten af) aan de hand van de format zoals beschreven in paragraaf 5.

De commissie komt bij u langs en voert de volgende taken uit:

1. Neemt kennis van de documenten waar door u in het ZEK naar verwezen wordt.
2. Voert gesprekken met:
 - a. Directie
 - b. Schoolopleider
 - c. Werkplekbegeleiders (wanneer een heel team geschoold is, kan volstaan worden met 3-5 werkplekbegeleiders)
 - d. Aanstaaende leraren (minimaal drie)
3. Geeft na afloop van de gesprekken een voorlopige terugkoppeling van haar bevindingen.
4. De audit wordt uitgevoerd op de afgesproken datum in de ochtend of middag.

6.2 Beoordelingscriteria

Als voorwaarden voor het beoordelingsbezoek geldt dat het ZEK volledig is ingevuld en het ontwikkelplan is opgesteld. Bij de beoordeling gaat het niet om een afvinklijstje, maar gaat het om het vaststellen of er een reëel en realistisch zelfbeeld van de school is opgesteld. Een belangrijke vraag is of er bereidheid en potentie aanwezig is om zich als lerende organisatie verder te willen ontwikkelen in het kader van Samen opleiden. Op basis van de zeven componenten uit het ZEK, het opgestelde ontwikkelplan en de gesprekken tijdens het beoordelingsbezoek, stelt de commissie een beoordelingsrapport met een ontwikkelings-/risicoparagraaf op en aanbevelingen waarmee de opleidingsschool haar kwaliteit kan verbeteren.

De beoordeling vindt nadrukkelijk niet alleen plaats door vertegenwoordigers van het opleidingsinstituut, maar door twee vertegenwoordigers van het opleidingsinstituut en twee vertegenwoordigers vanuit het werkveld. De opdrachtgever voor de certificeringsprocedure is de 'Stuurgroep Samen in ontwikkeling' en aan haar wordt verslag uitgebracht over de beoordeling met een advies tot wel / niet certificeren. De auditcommissie is door de stuurgroep gemandateerd om een besluit te nemen over het wel/niet certificeren.

6.3 Verslaglegging en uitslag

1. Zes weken na het bezoek door de audit commissie ontvangt de school een rapport met het resultaat wel/niet gecertificeerd.
2. De certificering geldt voor vier jaar. Daarna wordt er een aanvraag tot her certificering ingediend.
3. Aan de stuurgroep wordt verslag gedaan van de audits.

7. Audit commissie

De audit commissie bestaat uit de volgende leden:

1. Peter Ruit, voorzitter, is senior opleidingsdocent bij Driestar hogeschool en geeft les in de master Leren en innoveren. Hij heeft meegewerkt aan de ontwikkeling van het Zelfevaluatiekader (ZEK), samen met Jeannette Geldens en Herman Poppeijus van de hogeschool de Kempel en Lennart Visser van Driestar hogeschool. Hij heeft ervaring met het beoordelen van Samen opleiden namens de NVAO. Tevens is hij opleider van schoolopleiders en traint hij teams in het begeleiden van aanstaande leraren. Namens de VELON is hij beoordelaar voor de Beroepsregistratie Leraren Opleiders (BRLO) ⁸.
2. Dik van Kleef, secretaris, is beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit van de vereniging Colon. Colon is één van de dragende partijen binnen SAM. In de pioniersfase van de uitrol van de opleidingsschool is Dik in Zeeland betrokken geweest bij de opleiding van schoolopleiders en professionalisering van werkplekbegeleiders. Hij is binnen Colon auditor en heeft hiervoor bij de PO raad een professionaliseringstraject gevolgd in 2015/2016. Eerder participeerde hij in de leerkring omgaan met verschillen binnen SAM.
3. Judith de Waal, lid, is schoolopleider en werkzaam op de reformatische basisschool Daniël te Soest.

⁸ <http://www.lerarenopleider.nl/velon/doorontwikkeling-beroepsregistratie/>

4. William Meuleman, lid, is projectleider van SAMen in ontwikkeling. Daarnaast is hij Studie Loopbaan Begeleider van aanstaande leraren die de route Samen opleiden (SAM) volgen en is voorzitter van het SAM-begeleidingsteam. Als (team)coach is hij verbonden aan de werkplaatsen voor startende leraren.

Alle procedurele vragen kunnen gesteld worden aan het secretariaat van Samen opleiden via info@sameninontwikkeling.nl

De audit commissie,
Peter Ruit
Dik van Kleef
Judith de Waal
William Meuleman

Samenwerking

Dit document is tot stand gekomen in samenwerking met collega's van de Hogeschool De Kempel, Jeannette Geldens en Michael Bots.

Citeertitel: Ruit, P, Kleef, D. van, Meuleman, W., & Waal, J. de (2017). *Een opleidingsschool, waarom eigenlijk?*
Gouda: Driestar educatief.