



Deel 1 De Opleidingsschool

1.1 Inleiding

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

Samenwerkingsverband

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

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

In ontwikkeling

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

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



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

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

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

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

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

1.2 Missie, visie en doelen

1.2.1 Missie en visie

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

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



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

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

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

1.2.2 Doelen voor de komende vier jaar

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

Uitwerkingen van het leerlandschap

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

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



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

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

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

Goede communicatie

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

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

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



Beeld van eigen rol en voldoende kwaliteit

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

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

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

Kwaliteits- en ontwikkelingsgerichte werkplek voor de aanstaande leraar

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

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

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



1.3 Visie op het beroep

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

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

De volgende beroepstaken zijn te onderscheiden voor de leraar:

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

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



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

1.4 Visie op leren

1.4.1 Christelijk mensbeeld en visie op leren

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

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

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

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



1.4.2 Wat is leren?

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

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

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

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

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

1.4.3 Benaderingen en theorieën

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

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



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

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

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

1.4.4 *Leerlandschap liefde voor leren*

Leerlandschap

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

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



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

Praktiseren

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

Onderzoeken

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

Creëren

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



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

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

De 'zee'

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

Leerlandschap in de Opleidingsschool

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

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



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

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

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

1.5 Visie op opleiden

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

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

Persoonsgericht

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



Beroepsgericht

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

Vraaggericht

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

Gericht op eigenaarschap

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

Congruentieleren

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

Rol van opleiders

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



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