

OPLEIDEN IN DE SCHOOL



Studie
huis

reeks

onder redactie van
G.J. van Ingen
Drs. R. Schut
Prof. Dr. P.R.J. Simons
Prof. Dr. W.H.F.W. Wijnen
Dr. J.G.G. Zuylen

MesoConsult B.V.
Tilburg

auteurs:

Jan Jutstra, Annette Lievaart,
Gerard Ruijs,
Wim van Ruitenbeek,
Rika Schut, Jessica van der Veen,
Taco Warmels, Wynand Wijnen,
Sytse Ypma, Jos Zuylen

kernredactie:

Marieke Dresen, Arjo de Klerk,
Rika Schut, Wynand Wijnen,
Jos Zuylen

© 2006 **MesoConsult** b.v. Tilburg

Uit deze uitgave mag niets worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN-nummer 1384-2641

**Abonneren op de Studiehuisreeks
of bestellen van losse exemplaren:**

MesoConsult

Gounodlaan 15

5049 AE Tilburg

Tel. 013 - 456 03 11

Fax 013 - 456 32 76

E-mail: mesoconsult@wxs.nl

Internet: www.MesoConsult.nl

WOORD VOORAF

Het dreigende lerarentekort heeft in ieder geval tot gevolg gehad dat er met betrekking tot de lerarenopleiding de nodige activiteiten op gang zijn gekomen. Verbeteringen in de bestaande lerarenopleiding worden ingevoerd. Er wordt gedacht over en gewerkt aan andere opleidingen voor leraren waarbij de scholen een belangrijke rol spelen. Er zijn plannen om academische scholen in te richten waarin onderwijs, onderzoek en ontwikkeling hand in hand zouden moeten gaan.

Het ligt voor de hand dat ook in de Studiehuisreeks extra aandacht wordt besteed aan de opleiding van leraren. De denkbeelden die daarover worden geformuleerd, de ervaringen die daarmee in kleiner of groter verband werden opgedaan en de plannen die in het kader van het opleiden van leraren worden ontwikkeld zijn daarbij in ieder geval relevant.

We hebben ervoor gekozen de opleidingsscholen in dit Studiehuisreeksnummer nog een keer centraal te stellen, omdat we – aanvullend op nummer 66 'Opleiden van leraren', waarin min of meer vanuit beleidsperspectief werd geschreven – ook het praktijkverhaal voor het voetlicht willen brengen.

Kansen

De auteurs van de eerste drie hoofdstukken gaan in grote lijnen in op de kansen die de opleidingsschool biedt om een aantal knelpunten weg te werken en op de ambities die men zou kunnen hebben om het beter opleiden van leraren daadwerkelijk te realiseren.

Ervaringen

In de hoofdstukken 4 tot en met 9 worden meer concrete uitwerkingen beschreven. Het zijn voorbeelden van activiteiten die in praktijk worden gebracht om het dreigende lerarentekort aan te pakken. Het zijn activiteiten die voor schoolleiders en andere betrokkenen bij het voortgezet onderwijs om meerdere redenen de moeite waard zijn om te volgen:

- voorkomen en/of wegwerken van docententekorten;
- verbinden van praktisch opleiden en theoretische reflectie/verdieping;
- middel bij de vormgeving van integraal personeelsbeleid;
- nieuwe onderwijsconcepten realiseren en medewerkers daarvoor opleiden;
- vernieuwingskracht genereren op scholen door studenten te betrekken bij de vormgeving van een onderwijsconcept (eigenaarsgevoel).

Plannen

In hoofdstuk 10 wordt een eerste voorbeeld beschreven in het kader van de nieuwe overheidsplannen. De zogenaamde 'Dieptepilot voor de opleidingsschool en de academische school' loopt over een periode van 2006 tot en met 2008. De academische school is in dit verband een nieuw initiatief, dat op enkele plaatsen in Nederland zal worden opgezet. Een voorbeeld van een dergelijk plan waarin de opleidingsfunctie van leraren zal worden gecombineerd met praktijkonderzoek en innovatie wordt beschreven in hoofdstuk 10. Ook hier zijn er echter meerdere varianten mogelijk en het ligt voor de hand dat de Studiehuisreeks daaraan na afsluiting van de pilot in 2008 opnieuw aandacht zal besteden.

Wynand Wijnen

INHOUD

Woord vooraf	3
KANSEN	
1 De school als opleider: kan dat wel? Wynand Wijnen	7
2 Opleiden in de school. Een oplossing, maar waarvoor? Rika Schut	11
3 Bij wie zou u het liefste bevallen? Jos Zuylen	17
ERVARINGEN	
4 2teach, een lerarenopleiding voor nu en straks Jessica van der Veen	23
5 School of education Sytse Ypma	27
6 Samen op scholen Wim van Ruitenbeek	33
7 Samen opleiden Jan Jutstra	39
8 Samen-scholing Taco Warmels	43
9 Opleiden in de school in Zeeuws-Vlaanderen Annette Lievaart	49
PLANNEN	
10 Opleiden en onderzoek houd je bij de les. Het project Academische Opleidingsschool MSZ/OSB Gerard Ruijs	55

KANSEN

1 DE SCHOOL ALS OPLEIDER: KAN DAT WEL?

Wynand Wijnen

1 INLEIDING

Didaktief – jaargang 36, nummer 7 (sept. 2006) – zet op de omslag: "De school als opleider". "Nieuwe rol vereist cultuur-omslag". Het gaat dus over nieuwe initiatieven en de suggestie is dat dat allerm minst eenvoudig is. Een cultuuromslag wordt immers noodzakelijk geacht. Onderwerp is het opleiden van leraren en daarover wordt de laatste tijd nogal eens geschreven en gesproken. Aanleiding is het dreigende lerarentekort onder meer als gevolg van het feit, dat binnen enkele jaren een relatief groot aantal leraren het onderwijs zullen verlaten als gevolg van een welverdiende pensionering. De overheid zit niet stil en probeert via facilitering voor zij-instromers, via beloften omtrent verbetering van arbeidsomstandigheden en via taakdifferentiatie binnen het onderwijs het tij te keren. Ook de verkiezingsprogramma's van de politieke partijen (let op dit is afhankelijk van tijdstip van publicatie) beloven weer gouden bergen als het gaat over onderwijs en de positie van de leraren. Het is weer afwachten wat daarvan in de praktijk terecht komt.

2 WAT IS HET PROBLEEM?

Over het dreigende lerarentekort zijn er niet zo erg veel verschillen van mening. De belangstelling van jongeren voor het lerarenberoep is niet overweldigend, bij actieve docenten is er sprake van een (te) zware belasting en dat leidt tot burn-out en het staat wel vast dat binnen relatief korte tijd een relatief groot aantal leraren het onderwijs vanwege de pensioengerechtigde leeftijd zal verlaten. Weinig belangstelling voor het begin, een relatief hoge uitval onderweg en een relatief hoge "vergrijzing" bepalen derhalve de problematiek. De uitstroom van pensioengerechtigden is een min

of meer natuurlijk proces, over een eventuele taakverlichting voor onderwijsgeven- den wordt niet zo erg veel gemeld en een verhoging van de instroom in de gewens- te omvang is zeker nog niet gelukt. Kern van het probleem is dus de vraag, wat er gedaan zou kunnen en zou moeten worden om te voorkomen dat een lerarentekort de kwaliteit van het onderwijs fundamenteel zou gaan aantasten.

Het zou niet fair zijn te beginnen met de suggestie dat er tot nu toe geen aandacht besteed zou zijn aan eventuele oplossingen voor het probleem van het lerarente- kort. Er zijn immers mogelijkheden geopend om als zij-instromer een verkorte lera- renopleiding te volgen. Ook is er ruimte gecreëerd om binnen het onderwijs vormen van taakdifferentiatie in te voeren door het aanstellen van onderwijs-assistenten. Er is zeer geregeld gepubliceerd over het dreigende lerarentekort en dat zou wel- licht hebben kunnen leiden tot het motiveren van jongeren. De verschillende inspanningen hebben echter vooralsnog niet geleid tot het beoogde resultaat.

3 DE SCHOOL ALS OPLEIDER: EEN NIEUWE MOGELIJKHEID?

Waar tot nu toe de verantwoordelijkheid voor het opleiden van leraren vooral gege- ven werd aan pabo's en lerarenopleidingen wordt er de laatste jaren ook gedacht aan mogelijkheden om ook aan scholen een verantwoordelijkheid toe te kennen voor het opleiden van leraren. Het is niet verwonderlijk dat over de mogelijkheid verschillend wordt gedacht. De relatie tussen opleidingsinstituten enerzijds en onderwijsinstituten anderzijds is er niet altijd een van wederzijdse bewondering. Onderwijsinstellingen vinden nog wel eens dat het theoretische gehalte van de opleidingsinstituten erg hoog is en de instituten voor het opleiden van leraren zijn niet altijd tevreden over de stagebegeleiding. Er lijkt sprake te zijn van een botsing tussen theorie en praktijk. De theorie wordt daarbij dan toegewezen aan de oplei- dingsinstituten en de onderwijsinstellingen achten zichzelf vooral gekwalificeerd op het gebied van de praktijk.

De spanning tussen het relatieve belang van theorie en praktijk heeft al een erg lange geschiedenis. De praktijk klaagt nog wel eens over een theoretische benade- ring die in de praktijk niet zo goed toepasbaar is. De theorie is van mening met mensen in de praktijk zich te weinig gelegen laten liggen aan theoretische inzich- ten. Zo ook bij het opleiden van leraren. Lerarenopleidingen zijn nog wel eens van mening dat het opleiden van leraren door onderwijsinstellingen ten koste gaat van de noodzakelijke diepgang. Onderwijsinstellingen zijn nog wel eens van mening dat het opleiden van leraren door lerarenopleidingen onvoldoende aandacht heeft voor praktische toepasbaarheid van de theoretische inzichten.

In principe is het een goede gedachte om na te gaan of een opleiding van leraren door onderwijsinstellingen een goede en verantwoorde mogelijkheid is. Hiermee zou het aloude gildewezen in zekere zin opnieuw tot leven kunnen komen. Het opleiden van aankomende leraren door meer ervaren leraren zou zeker een goede gedachte zijn wanneer het beroep van leraar gekenmerkt zou zijn door een grote stabiliteit. Maar misschien schuilt daar wel een probleem. Heeft de ervaren leraar voldoende kansen gehad om ontwikkelingen op gebieden als informatie- en communicatietechnologie, veranderende didactische inzichten en wetenschappelijke inzichten over het leren jongeren op te nemen? Biedt de opleidingsschool voldoende mogelijkheden om de leraar in opleiding daadwerkelijk op een goede en verantwoorde manier te begeleiden? Is de buitenwereld van mening dat leraren die door opleidingsscholen zijn opgeleid kunnen worden beschouwd als vakbekwame en bevoegde leraren? En in aansluiting hieraan kunnen nog veel vergelijkbare vragen worden geformuleerd.

4 AL DOENDE LEERT MEN

Gezien het feit dat het lerarentekort een steeds knellender probleem wordt, lijkt het niet onredelijk in de praktijk van alledag na te gaan of de school als opleider een bijdrage zou kunnen leveren aan het voorkomen aan een desastreus tekort aan leraren binnen ons onderwijsstelsel. Andere pogingen hebben tot nu toe niet het verwachte resultaat opgeleverd, het probleem van het lerarentekort lijkt alleen maar knellender te worden en het uitproberen van nieuwe mogelijkheden wordt daardoor alleen maar aantrekkelijker. Het al doende leren kan wellicht mogelijkheden zichtbaar maken die nu nog in onvoldoende mate worden onderkend door instituten voor lerarenopleidingen, instanties als de onderwijsraad en misschien wel het ministerie van OC en W. Het onderzoeken van deze mogelijkheden lijkt de moeite waard en het is daarom dat in dit nummer van de Studiehuisreeks enkele opleidingsscholen en een academische school aan het woord komen om te vertellen op welke manier zij de nieuwe handschoen van het lerarentekort hebben opgenomen.

5 TOT BESLUIT

Geen pasklare antwoorden, geen procedures en voorschriften, maar wel ruimte voor Opleidingsscholen die hun nek durven uitsteken om te vertellen op welke manier zij een bijdrage willen leveren aan de "bestrijding" van het lerarentekort.

2 OPLEIDEN IN DE SCHOOL

Een oplossing, maar waarvoor?

Rika Schut
Centrum voor Nascholing, Amsterdam

1 INLEIDING

De lerarenopleiding is in beweging, zoveel is duidelijk. Daar waar er voorheen kortere en langere stages werden georganiseerd om lio's de gelegenheid te bieden praktijkervaring op te doen, is er een hele nieuwe manier van leraren opleiden in de maak: de opleidingsschool, een lerarenopleiding waarin het duaal opleiden uitgangspunt is. Zowel van de scholen als van de lerarenopleidingen vraagt dit een enorme investering. Maar het levert ook iets op, anders zou er niet zo veel tijd en energie in gestopt worden. Hoe opleiden in de school wordt vormgegeven en wat de opbrengst is, wordt in dit nummer door zeven scholen (of samenwerkingsverbanden van scholen al of niet met een lerarenopleiding) beschreven.

Een steeds groter deel van de opleiding verschuift naar de school - die wordt in toenemende mate een opleidingsplek - en aanstaande docenten beginnen ook steeds vroeger met praktijkleren. Waar voorheen de stage het sluitstuk van de opleiding tot leraar was en de studenten de eerste jaren op de lerarenopleiding doorbrachten, gaan ze nu meestal veel eerder in een school aan de slag, soms al vrijwel direct bij de start van de opleiding. Deze nieuwe manier van opleiden brengen de leraar in opleiding, de opleidingsschool en de lerarenopleiding in een nieuwe verhouding tot elkaar.

Uit: De school als leerrijke omgeving (Arjan Dieleman in Jaarboek Ruud de Moor Centrum 2005)

2 BEGELEIDINGSSTRUCTUUR

De scholen en lerarenopleidingen die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de opleiding van leraren streven naar een intensieve begeleidingsstructuur met korte lijnen. Daarin ligt het grote verschil met de vroegere docentenstages, waarin een individuele vakdocent een individuele student onder zijn hoede nam en een of enkele keren per jaar overlegde met een stagebegeleider van de lerarenopleiding. Het zal duidelijk zijn dat, naarmate de leraar in opleiding meer tijd doorbrengt in

de school het nodig is dat de begeleiding en samenwerking met de opleiding intensiever wordt.

Natuurlijk moeten de lerarenopleidingen wel hun verantwoordelijkheid kunnen blijven nemen. Zij zijn tenslotte degenen die na verloop van tijd het diploma afgeven. Om studenten goed te kunnen opleiden zijn goede schoolopleiders nodig die niet alleen begeleiding bieden op docentcompetenties. De SBL¹ heeft met opzet didactische en vakinhoudelijke competentie opgenomen om net die scheiding met vakinhoudelijk te voorkomen!! M.a.w. algemene docentcompetenties houdt ook vak-kennis in en ja dat vak kan verschillen, maar ook vakinhoudelijke begeleiding. Schoolopleiders spelen in de nieuwe opleidingsstructuur een belangrijke rol. Door de lerarenopleidingen worden ze doorgaans opgeleid tot coach, assessor of schoolbegeleider. In de meeste gevallen is dit een intensief leertraject. Alle auteurs in de hoofdstukken 4 t/m 10 schrijven over deze nieuwe begeleidingsrollen voor docenten. In de scholen worden meestal begeleidingsteams of praktijkteams samengesteld die de schakel vormen tussen studenten en lerarenopleidingen.

3 MOTIEVEN

De auteurs beschrijven een aantal motieven voor het inrichten van opleidings-scholen:

- voorkomen en/of wegwerken van docenttekorten;
- verbinden van praktisch opleiden en theoretische reflectie/verdieping;
- middel bij de vormgeving van integraal personeelsbeleid;
- nieuwe onderwijsconcepten realiseren en onderwijsmedewerkers opleiden in en voor die concepten;
- vernieuwingskracht op scholen generen door studenten te betrekken bij de vormgeving van een onderwijsconcept (eigenaarsgevoel);
- opleiding, onderwijsontwikkeling en onderwijsonderzoek combineren, zodat scholen expertisecentra worden.

De motieven worden hieronder kort toegelicht, met waar mogelijk een verbinding met andere hoofdstukken uit deze brochure.

Docenttekort

Wat opvalt is dat veel scholen in het reeds bestaande of te verwachten docenttekort een aanleiding zien om opleidings-scholen te worden. Ook het aantrekkelijker

¹ Samenwerkingsorgaan Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel???

maken van het beroep van leraar wordt als motief genoemd. Scholen die de stap zetten opleidingschool te worden, nemen medeverantwoordelijkheid voor het opleiden, begeleiden en soms zelfs kwalificeren van nieuwe leraren. In alle delen van het land worden regionale samenwerkingsverbanden opgericht tussen scholen en lerarenopleidingen. In sommige situaties zijn zowel de eerstegraads als de tweedegraads lerarenopleiding betrokken (het noorden van het land en Amsterdam zijn hiervan voorbeelden). Dit maakt de samenwerking complexer maar biedt scholen de gelegenheid voor alle schooltypen op te leiden.

Verbinding praktijk en theorie

Gezamenlijk geven lerarenopleidingen en scholen vorm aan een opleidingsconcept waarin de leraar in opleiding een kans krijgt zich in de praktijk te bekwamen en tegelijkertijd te reflecteren en theoretisch te verdiepen. Intensieve samenwerking tussen docenten (schoolopleiders) en lerarenopleidingen is dan vanzelfsprekend.

Integraal personeelsbeleid vormgeven

Scholen die al een integraal personeelsbeleid voeren, kiezen voor het inrichten van een begeleidingsstructuur waar beginnende docenten, zij-instromers of oudere docenten een beroep op kunnen doen. Wie wil er niet op z'n tijd een steuntje in de rug van een collega die opgeleid is in bijvoorbeeld collegiale consultatie of collegiale coaching, zo schrijft een van de auteurs in deze brochure. Als zo'n begeleidingsstructuur al bestaat, lijkt het relatief eenvoudig studenten daarin ook een plaats te bieden. Dat neemt niet weg dat er dan wel een naastliggende structuur nodig is, waarin de begeleiding een ander accent heeft dan bij zittende leraren. In de Stichting Carmel College is het integraal personeelsbeleid leidraad bij het opzetten van de begeleidingsstructuur voor studenten. Samen met Hogeschool Windesheim en de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden is 2Teach bedacht, een duale lerarenopleiding. Bij de Stichting SCO in Zwolle is de koppeling van de opleidingschool aan het IPB beleid eveneens een succes. Tijdens functioneringsgesprekken kunnen collega's aangeven welke talenten ze verder zouden willen ontwikkelen. Dat leverde verrassende resultaten op.

Opleiden in een nieuw onderwijsconcept

Als een school besluit een nieuw onderwijsconcept in te voeren, kan ook dat aanleiding zijn om opleidingschool te worden. Dit gebeurde in het Vader Rijn College in Utrecht. Het nieuwe onderwijsconcept – Natuurlijk Leren – vroeg om een nieuw type leraar. De leraar is in deze visie een praktische en breed georiënteerde docent, meer dan een vakdocent. Tezamen met enkele andere scholen en met de lerarenopleiding is gekozen voor Samen Op Scholen, een concept waarin het beroepsonderwijs centraal staat en daarin het onderwijsconcept. Kernelementen in deze oplei-

ding zijn de praktijk en het competentiegericht leren. Studenten (hier worden ze cetero genoomd, collega's in opleiding) werken doelgericht en planmatig aan beroepsproducten. Werken en leren gaan hier samen op. Met het werken aan producten zoekt de student antwoorden op leervragen en ontwikkelt docentcompetenties. De focus is hier vooral gericht op docentschap voor de beroepskolom.

Wie de jeugd heeft,

Innovaties en schoolontwikkeling in de scholen worden vaak gekoppeld aan opleiden in de school. Daarmee worden studenten meteen betrokken bij de vernieuwingen en kan de school rekenen op de creativiteit en innovatiekracht van jonge mensen. Leraren hebben het vaak heel druk, te druk vinden zij zelf. Soms zelfs zo dat zij het begeleiden van studenten als een last ervaren. Aanvankelijk vonden zij het dan ook niet zo'n goed idee om studenten ook nog te vragen iets nieuws te ontwikkelen. Het zou alleen maar meer werk met zich meebrengen. De ervaringen blijken echter vaak heel positief.

4 EISEN

Scholen en schoolopleiders nemen hun rol serieus, zoveel is duidelijk. Soms wordt melding gemaakt van eisen die de lerarenopleidingen stellen aan scholen die opleidingschool willen worden. Er moeten bijvoorbeeld opgeleide coaches en schoolbegeleiders zijn. Dat ligt ook wel voor de hand. Er zijn samenwerkingsverbanden waarbij contractueel wordt vastgelegd dat alle partijen – zowel de lerarenopleiding als de scholen - verplicht zijn expertise en inzet te leveren. Dat lijkt een betere benadering omdat er dan sprake is van wederkerigheid. Van de scholen mag zeker iets verwacht worden, maar niet minder van de lerarenopleidingen.

Hoewel er in deze artikelen weinig over wordt gezegd, betekent ook voor de lerarenopleidingen het inrichten van opleidingsscholen een enorme omslag. Een steeds groter deel van hun studenten gaat de opleiding buiten het instituut doen. Het is daarom begrijpelijk dat de lerarenopleidingen zoeken naar een manier om verantwoordelijkheden en de daaraan verbonden rechten en plichten opnieuw af te spreken met de scholen. Daarbij gaat het onder andere over begeleiden en beoordelen van competentieleren, borging van kwaliteit, de regie van de opleiding en dat alles terwijl de studenten niet binnen handbereik zijn. Kortom een (maatschappelijk) belangrijke opdracht waar deskundigheid hand in hand gaat met creativiteit en vindingrijkheid.

5 EEN OPLOSSING, MAAR WAARVOOR...

Docentcompetenties zijn inmiddels ingeburgerd. De lerarenopleidingen leiden op tot competenties en in scholen vormen competenties onderdeel van het personeelsbeleid. Het samenwerkingsverband tussen de lerarenopleidingen van de RUG (Groningen), de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden en enkele scholen heeft gekozen voor een onderwijsconcept waarin het ontwikkelen van competenties leidend is. Leraren in opleiding weten doorgaans – of behoren te weten – aan welke competenties ze werken. Het POP en het portfolio zijn belangrijke graadmeters zowel voor de student als de begeleiders. Gebleken is dat het organiseren van competentie-eleeren een complexe taak is. Er moet een helder beeld zijn van de competenties die in de school geleerd kunnen worden en welke (nog) binnen het ‘reguliere curriculum’ horen. Het samenspel van lerarenopleiders en schoolopleiders is dan ook bepalend voor het succes van de opleiding die studenten volgen.

Zoals eerder opgemerkt, heel vaak wordt genoemd dat het (dreigende) docentente-kort aanleiding is om opleidingsschool te worden. In de praktijk blijkt dat studenten in de school ook voor allerlei andere oplossingen kunnen zorgen. Meer handen voor de klas bijvoorbeeld. Als docent/schoolbegeleider kun je regelmatig je student in de klas aan het werk zetten. Dat geeft de docent op dat moment ruimte om andere taken te verrichten. Ook biedt opleiden in de school docenten de gelegenheid zich te professionaliseren. Bovendien wordt gemeld dat innovaties een nieuwe impuls krijgen doordat er jonge, nieuwe mensen de school binnenkomen.

6 TOT SLOT

Wat opvalt is dat er veel creativiteit ten toon wordt gespreid bij het geven van namen en titels in de opleidingsschool. Plotseling doen cio’s (collega in opleiding) en BoSsen (begeleiders op school) hun intrede. Samen Op Scholen, 2Teach, School of Education, Samen-scholing het zijn nieuwe namen voor een nieuwe lerarenopleiding, waarin de student centraal staat, de leraar ook opleider is en de lerarenopleidingen samen met de scholen voor de belangrijke taak staan voldoende en goede leraren op te leiden.

3 BIJ WIE ZOU U HET LIEFSTE BEVALLEN?

Jos Zuylen
MesoConsult

1 INLEIDING

Het is wel duidelijk dat er om meerdere redenen nagedacht wordt over de inrichting van het onderwijs en de rol van docenten in dat verband. Dan is het nog maar een kleine denkstap om je te bezinnen op de relatie tussen de lerarenopleiding en de school, de plaats waar afgestudeerden emplooi gaan vinden.

In een discussie die mogelijk al wordt gevoerd sinds er onderwijs is, staat de vraag centraal of scholen de samenleving veranderen. In het verlengde daarvan kun je je afvragen of de lerarenopleiding de school verandert en of de school de lerarenopleiding verandert? Die laatste twee vragen zijn in het kader van deze brochure relevant. Iedere lezer heeft er vast een mening over. Mogelijk zit er een breed draagvlak op de volgende stellingen:

- De invloed van lerarenopleidingen op scholen neemt toe als ze er nadrukkelijk mee verbonden zijn.
- De invloed van scholen op lerarenopleidingen neemt toe als ze er nadrukkelijk mee verbonden zijn.

In opleidingsscholen ofwel scholen die verbindingen aangaan met lerarenopleidingen en die ervoor kiezen om vanuit een 'meester-gezel'-gedachte de opleiding op de werkplek te laten plaatsvinden, kunnen relevante verbindingen worden bewerkstelligd.

OCW heeft bij het initiëren van pilots met betrekking tot opleiden in de scholen twee initiatieven gelanceerd: de opleidingsschool en de academische school. Als je kijkt naar de uitwerking van die initiatieven door projectaanvragers valt op dat de opstellers van de stukken de behoefte hebben zich te profileren op iets unieks. Dat is niet vreemd. Het is ontwerpers eigen en daarnaast was het een eis van OCW aan de projectaanvragers. De behoefte aan uniciteit heeft mogelijk ook iets te maken met belangenbehartiging (goed idee, sterk uitgewerkt, veel aandacht, grote support, veel subsidie). Als we alle opleidingsscholen voor het gemak even op één hoop gooien, is het overigens nog maar de vraag of er in de praktijk wezenlijke verschillen zullen zijn tussen alle initiatieven, want uiteindelijk is het basispatroon in alle initiatieven dat leraren voor een groter deel hun opleiding in de scholen gaan krijgen, waar ze te zijner tijd gaan werken. Anders gezegd: in alle situaties is het

meester-gezel-systeem een leidend principe. In de uitwerking van de ideeën kunnen verschillen gaan optreden. Innovatiestrategisch beschouwd is dat goed. Het bevordert het eigenaarsgevoel en de betrokkenheid van degenen die nu en in de toekomst het onderwijssysteem en de concrete invullingen in scholen mee dragen. Daarnaast valt er door de diversiteit over en weer iets van elkaar te leren. Overdreven competitie tussen systemen is niet wenselijk. Het kan het basisidee aantasten, namelijk dat scholen en lerarenopleidingen meer en beter gaan samenwerken, dat opleiden voor een substantiële deel in de scholen gebeurt waardoor de opleiding van studenten in alle fasen beroepsrelevant is en scholen voor leerlingen en docenten inspirerende leer- en werkomgevingen worden.

2 OPLEIDINGSSCHOLEN

Uit 'Subsidieregeling Dieptepilot voor de opleidingsschool en de academische school 2005-2008'

OCW wil ruimte geven aan scholen die bereid en in staat zijn voor meer dan hun eigen behoefte op te leiden, en aan scholen die het opleiden in de school verbinden met onderwijsinnovatie binnen de school en fundamentele kennisontwikkeling. De verdieping van het opleiden in de school richt zich op twee varianten: de opleidingsschool die opleidt voor de markt en de academische school die de opleidingsfunctie combineert met praktijkonderzoek en innovatie. Doelstellingen van deze pilot: in 2008 is er op basis van de praktijkvoorbeelden een goed beeld van de opleidingsschool en de academische school; in 2008 is in de praktijk onderzocht onder welke randvoorwaarden de opleidingsschool en de academische school een succes kunnen zijn en onder welke randvoorwaarden de kwaliteit van het opleiden in deze scholen duurzaam is geborgd.

Uit een nieuwsbrief van OCW, 6 maart 2006

"Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en BVE-instellingen leiden steeds vaker onderwijspersoneel op in de school. Om deze ontwikkeling verder te stimuleren trekt het ministerie van OCW 42 miljoen euro uit voor de zogenaamde 'Dieptepilot voor de opleidingsschool en de academische school'. 36 scholen zijn geselecteerd om een projectplan in te dienen. De pilot loopt over een periode van 2006 tot en met 2008. [...] Het is de bedoeling dat groepen van samenwerkende scholen en/of besturen onderzoeken onder welke voorwaarden de opleidingsschool en de academische school een succes kunnen zijn. De scholen en/of besturen werken daarin samen met (een) lerarenopleiding(en) en waar het de academische scholen betreft ook met hoogleraren, lectoren, wetenschappers, etc.

Er zijn 157 projectvoorstellen ingediend voor deelname aan de pilot. De uitvoeringsorganisatie KPMG heeft, in samenwerking met een commissie van deskundigen, de ingediende aanvragen bekeken en advies aan de minister uitgebracht over welke projectvoorstellen er moeten worden geselecteerd voor het schrijven van een projectplan (de laatste ronde in de selectieprocedure). De voorstellen zijn beoordeeld aan de hand van de volgende criteria:

- a. kwaliteit
- b. spreiding naar sector
- c. opleidingsschool en academische school per sector
- d. diversiteit
- e. spreiding naar regio

Regionale spreiding was alleen een criterium indien de score op de andere criteria niet leidde tot een voldoende te onderbouwen selectie van voorstellen. De minister heeft het advies van KPMG integraal overgenomen: er zijn 36 projectvoorstellen geselecteerd en uitgenodigd om een projectplan in te dienen. Wanneer een projectplan voldoet aan de vooraf gestelde criteria, wordt het project goedgekeurd om deel te nemen aan de dieptepilot. Medio mei [red. 2006] wordt daarover beslist."

Stand van zaken

Van de 36 geselecteerde projectvoorstellen hadden vijftien voorstellen betrekking op het voortgezet onderwijs. Zeven voorstellen betreffen opleidingsscholen en acht academische scholen.

3 BIJ WIE ZOU U HET LIEFSTE BEVALLEN?

Een aantal jaren geleden moesten in de buurt van Antwerpen twee hogere instituten (hbo-opleidingen) voor vroedkunde fuseren. De instituten verschilden qua opzet totaal van elkaar. Op het ene stond de theorie centraal en kwamen de vroedkundigen in opleiding pas in de hogere leerjaren aan het kraambed. In het andere instituut begon het praktijkwerk al in het eerste jaar. De opleidingen betwistten elkaar het recht om het primaat van de opleiding. In die situatie werd ik gevraagd met een inleiding de partijen dichter bij elkaar te brengen. In de zaal zaten ongeveer honderd vroedkundigen, op één na allemaal vrouwen. De directeur van het nieuwe instituut was namelijk een man. Mijn inleiding, die eigenlijk een uur had moeten duren, heb ik na een kwartier beëindigd. De partijen waren vanaf dat moment niet meer dichter bij elkaar te brengen. Ik heb in die tien minuten een klein onderzoek uitgevoerd. De resultaten van het onderzoek wezen eenduidig in een bepaalde richting. Op een 'doorkijkplastiekske' (in Nederland spreken we over een transparant of een sheet), stelde ik de onderzoeksvragen:

- 1 Bij wie zou u het liefste bevallen? Bij een vroedkundige die 3000 uur heeft gestudeerd, maar nooit bij een bevalling is geweest, laat staan een bevalling begeleid heeft (a) of bij een vroedkundige die 0 uur gestudeerd heeft, maar wel 3000 bevallingen heeft begeleid (b)?
Antwoord: unaniem werd gekozen voor vroedkundige b.
- 2 Bij wie zou u het liefste bevallen? Bij een vroedkundige die 3000 bevallingen heeft begeleid (a) of bij een vroedkundige die 100 uur heeft gestudeerd en 2900 bevallingen heeft begeleid (b)?
Antwoord: unaniem werd gekozen voor vroedkundige b.
- 3 Bij wie zou u het liefste bevallen? Bij een vroedkundige die 100 uur gestudeerd heeft en 2900 bevallingen heeft begeleid (a) of bij een vroedkundige die 500 uur gestudeerd heeft en 2500 bevallingen heeft begeleid (b)?
Antwoord: unaniem werd gekozen voor vroedkundige b.
- 4 Bij wie zou u het liefste bevallen? Bij een vroedkundige die 500 uur gestudeerd heeft en 2500 bevallingen heeft begeleid (a) of bij een vroedkundige die 1500 uur gestudeerd heeft en 1500 bevallingen heeft begeleid (b)?
Antwoord: unaniem werd gekozen voor vroedkundige b.

Bij het inrichten van opleidingen in scholen kunnen praktijk en theorie hand in hand gaan, mits ze beiden in samenhang goed worden gepositioneerd. De vraag wie het primaat heeft bij het ontwerp, zou niet gesteld moeten worden. Veel belangrijker is het te achterhalen hoe de relevante doelen het beste gerealiseerd kunnen worden.

4 TOT SLOT

In het woord vooraf en in hoofdstuk 2 wordt aangegeven dat met opleiden in scholen een aantal doelen kan worden gerealiseerd. Hieronder zijn die doelen vervat in een aantal als-dan-redeneringen. Het leidt tot suggesties voor de uitwerking van het concept 'opleiden in de school'.

- **Als** we willen voorkomen dat er tekorten aan docenten ontstaan of als we tekorten willen wegwerken, dan zal de opleiding vanaf het eerste moment dat de student in opleiding is inspirerend moeten zijn. Wynand Wijnen vertelde in dit verband ooit de volgende anecdoten. Op een dag voerde een decaan een studieadviesgesprek met een leerlinge uit 5vwo. "Marietje, wat wil je worden?" "Dokter", antwoordde Marietje. "Waarom wil je dat worden?" "Omdat ik zieke mensen wil helpen." Marietje ging naar de universiteit om voor dokter te studeren. Na drie jaar universitaire opleiding kwam ze voor de eerste keer bij een ziek mens

aan bed. Dan moet je als student toch wel een ijzersterke motivatie hebben en een enorm langetermijnperspectief.

- **Als** we praktisch opleiden en theoretische reflectie/verdieping willen verbinden, zou de theoretische reflectie/verdieping het beste vraaggestuurd georganiseerd kunnen worden. Op ROC Eindhoven bij de afdeling installatietechniek leidt men de studenten op in een model waarin er eerst praktijkervaring wordt opgedaan of in een simulatieomgeving een praktisch probleem wordt getackeld. In de reflectie op die situatie komen de studenten erachter dat ze bepaalde basisvaardigheden en/of theoretische kennis missen. In cursussen worden die in een volgende periode centraal gesteld. Meestal zijn het cursussen die al klaar liggen. Dat is geen probleem. Het is al voldoende om geïnspireerd te zijn voor het doorlopen van cursussen dat een student in de eerste periode zelf ontdekt dat hij bepaalde kennis en/of vaardigheden mist. In de derde periode gaan ze opnieuw aan de slag met een praktische opdracht, daarbij gebruik makend van de kennis en vaardigheden die ze in periode 2 hebben opgedaan et cetera.
- **Als** we opleidingsscholen als middel willen gebruiken bij de vormgeving van integraal personeelsbeleid, dan ontstaat er door het realiseren van opleiden in de school een pallet aan taak- en functies gecentreerd rond de inrichting van het primaire proces (intermenselijk, pedagogisch, didactisch, vakinhoudelijk en organisatorisch). Daarnaast kunnen de verbindingen tussen instituten (scholen en lerarenopleidingen) voor medewerkers vanuit het perspectief van taak- en functiedifferentiatie uitermate lonend zijn.
- **Als** scholen ervoor kiezen nieuwe onderwijsconcepten te realiseren, vraagt dat om onderwijsmedewerkers die in het concept zijn opgeleid. In dit verband is het van het allergrootste belang dat alle vernieuwingsscholen ernaar streven van de school een inspirerende leer- en werkomgeving te maken voor leerlingen en docenten. Om aan die wens tegemoet te komen, worden bij de uitwerking van het concept een aantal sociaal-psychologische en leerpsychologische uitgangspunten gehanteerd: keuzeruimte, betekenisvolheid, beroepsrelevante, zelfwerkzaamheid, zelfverantwoordelijkheid, passie, ambitie, eigenaarsgevoel, sociale binding en dergelijke. De vertaling van die uitgangspunten leidt in alle gevallen tot een grote diversiteit van leer- en werkomgevingen. Bij het organiseren van die diversiteit vervullen ict en digitale content een onmisbare rol. Studenten die van de opleiding komen en niet opgeleid zijn in deze werkwijze kunnen bij binnenkomst op zo'n vernieuwingsschool, maar beter gelijk starten met een omscholingstraject, want met een kort professionaliseringsproject komen ze er niet. Dat is wat je noemt een praxisshock.

- **Als** leraren in opleiding worden opgeleid in een bepaald onderwijsconcept, gaan ze zich eigenaar van het concept voelen als ze zien dat hun inbreng onmisbaar is bij de realisatie van het concept. Dit genereert vernieuwingskracht. Op de Nieuwste School (Tilburg) wordt een concept ontwikkeld door een docententeam waarin leraren in opleiding, jonge docenten, een aantal seniordocenten, samen met de andere medewerkers van de school een onderwijsconcept handen en voeten geven waarin er geen lesrooster meer is en waarin de kinderen geen boeken meer hebben. In plaats van een persoonlijke boekenset hebben alle leerlingen per tweetal een computer tot hun beschikking en beschikt iedere leerling over een memorstick. Een dergelijke wending aan de inrichting van het onderwijs is alleen te realiseren met de inbreng van andere expertise dan er op de meeste scholen voorhanden is en een grote betrokkenheid van eenieder (leerlingen, alle medewerkers, inclusief de leraren in opleiding, ouders/verzorgers).
- **Als** scholen de ambitie hebben expertisecentra te zijn door het bundelen van opleiding, onderwijsontwikkeling en onderwijsonderzoek in en rond de school, dan zijn intensieve verbindingen met lerarenopleidingen, universiteiten en andere instituten van het grootste belang. In de Onderwijsvernieuwingscoöperatie.nl werken elf scholen samen aan onderwijsvernieuwing. Een van de doelen in dat verband is het werken met digitale content. Dat zal scholen alleen lukken als de schoolleiders visie hebben en leiderschap aan de dag leggen. Daarnaast gaat het om het realiseren van een adequate ict-infrastructuur, het kunnen beschikken over digitale content en over competenties van docenten op ict-gebied. In dit rijtje wordt altijd nog een andere factor genoemd, die van het grootste belang is bij het realiseren van de vernieuwing, namelijk het aangaan van verbindingen met instituten die over specifieke expertise beschikken die noodzakelijk is voor het realiseren van de vernieuwing (hardwareleveranciers, softwareleveranciers, uitgevers, boekverzendhuizen, elo-leveranciers, de lerarenopleiding, nascholingsinstituten et cetera).

4 2TEACH, EEN LERARENOPLEIDING VOOR NU EN STRAKS

*Jessica van der Veen
Stichting Carmelcollege*

1 INLEIDING

'2Teach, de ándere lerarenopleiding.' Met deze slogan startte de Stichting Carmelcollege, de Christelijke Hogeschool Windesheim en de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden in het schooljaar 2004-2005 de studentenwerving voor hun gezamenlijke project '2Teach'. Maar wat is er dan zo anders aan deze lerarenopleiding, waarom mengt een schoolbestuur voor voortgezet onderwijs zich in het opleidingstraject voor docenten in spé en wat zijn de bevindingen een half jaar na de start? We vragen het Jeltje Dorgelo, adviseur P&O van de Stichting Carmelcollege en projectleider van het duale opleidingstraject.

2 ONTSTAAN

"Binnen de Stichting Carmelcollege waren we – in het kader van ons integraal personeelsbeleid - al langer bezig met het opzetten van een begeleidingsstructuur voor docenten", begint Dorgelo, "immers, alle docenten kunnen op z'n tijd wel wat hulp gebruiken... de beginnende docent, de zij-instromer of juist de oudere docent kan gebaat zijn bij ondersteuning van een daartoe opgeleide collega. Dit besef leidde tot het project 'Opleiden in de school', waarbij Carmel-medewerkers opgeleid worden tot intern opleider of coach. Deze gespecialiseerde docenten hebben in de praktijk ook veel contact met de leraren-in-opleiding.

De ontwikkeling van deze begeleidingsstructuur liep gelijk met de berichten in de media over het dreigende lerarentekort. Dorgelo: "Ook onze eigen prognoses laten zien dat,

op basis van uitstroom op leeftijd, een groot aantal docenten het onderwijs de komende 10 jaar gaat verlaten. Het betreft dan vooral docenten Nederlands en Wiskunde". Als groot schoolbestuur in het voortgezet onderwijs maakt de Stichting Carmelcollege zich niet alleen zorgen om het dreigende lerarentekort, ze voelt zich er ook deels verantwoordelijk voor. "Dit verantwoordelijkheidsgevoel bracht ons ertoe na te denken over de ideale manier van opleiden, kwalificeren en begeleiden. In de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden en de Christelijke Hogeschool Windesheim vonden we sparringpartners, met wie we het concept 2Teach uitdachten."

3 OPZET

2Teach is een duale lerarenopleiding, in eerste instantie voor de vakken Nederlands en Wiskunde, en bedoeld voor eindexamen-kandidaten havo/vwo. Kern van een duale opleiding is dat de student leren en werken combineert. "De leraar-in-opleiding krijgt niet alleen twee dagen per week les op de Hogeschool Windesheim, hij maakt ook kennis met het lesgeven op één van de Carmelscholen", weet Dorgelo, "dat is afwisselend én geeft je een uitstekende voorbereiding op het beroep van leraar". Bijzonder is dat de studenten vanaf het eerste studiejaar een kleine aanstelling op een Carmelschool krijgen. Zo verdienen ze direct al een salaris en ervaren ze wat het betekent om voor de klas te staan. Uniek aan het concept zijn bovendien de teach-2-teachdagen, die eens per week worden georganiseerd. Theorie en praktijk lopen op deze dag uitstekend in elkaar over. Alle 2Teach-studenten komen die dag samen voor intervisie, reflectie op de beroepspraktijk en leertaken. Ook is er veel aandacht voor PPO; de Persoonlijke, Professionele Ontwikkeling van elke student. Het programma wordt voorbereid en verzorgd door een werkgroep van interne opleiders van de opleidingsscholen en docenten van Windesheim.

4 ORGANISATIE

Voor het opzetten van het project zijn in eerste instantie een regiegroep en een projectgroep in het leven geroepen. De projectgroep werkte de plannen verder uit, waarna de regiegroep eind 2004 groen licht gaf. Dorgelo: "Na de 'go' van de regiegroep, moest de schoolorganisatie op poten worden gezet. Voor het laten slagen van dergelijke projecten heb je de hulp van de scholen nodig". Een eerste stap was al gezet, verschillende Carmelmedewerkers waren reeds in opleiding voor intern opleider of coach bij de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden of het Educatief Centrum Noordoost-Groningen. Hun schoolleiders werden benaderd met het verzoek opleidingsschool voor 2Teach te worden. "Aan potentiële opleidingsscholen stel-

den we de voorwaarde dat ze beschikken over minimaal één gekwalificeerde intern opleider en twee of meer geschoolde coaches" geeft Dorgelo aan. Uiteindelijk meldden het Twents Carmel College in Oldenzaal, Carmel College Salland in Raalte, Pius X College en St.-Canisius in Almelo en het Eddy Hillesum Lyceum in Deventer zich aan. "Bij de selectie van de opleidingsscholen hebben we vooral ook gevraagd naar het draagvlak binnen de school om 2Teach-studenten op te leiden en op te nemen in het team", vervolgt de projectleider, "draagvlak is één van de belangrijkste voorwaarden om een duaal traject tot een succes te maken. De student moet welkom zijn, zich kunnen ontwikkelen en zich gesteund voelen door de ervaren collega's".

Het begeleiden van leraren-in-opleiding kost de school normaal gesproken al veel tijd en energie, 2Teach doet daar - met bovengenoemde voorwaarden - nog een schepje bovenop. Daar staat tegenover dat de Stichting Carmel College om een goede begeleidings- en opleidingsstructuur te kunnen realiseren, de helft van de beschikbare formatie voor intern opleiders en coaches beschikbaar stelt vanuit centrale middelen. Naast de begeleidingsstructuur in de scholen zijn twee coördinatoren aangesteld, één vanuit Windesheim en één vanuit de Stichting Carmelcollege. Dorgelo: "Deze coördinatoren stemmen de dagelijkse gang van zaken op elkaar af en zijn het eerste aanspreekpunt voor de studenten".

5 ERVARINGEN TOT NU TOE

Na een lange voorbereiding en een intensieve wervings- en selectieprocedure is 2Teach in september 2005 gestart met 17 studenten, die over de vijf opleidingsscholen van de Stichting Carmelcollege werden verspreid. De grote meerwaarde van 2Teach blijkt de aanstelling aan een school te zijn. Dorgelo: "De 2Teach-student maakt onderdeel uit van het team en voelt zich als volwaardig lid behandeld. Een ander groot voordeel ten opzichte van de reguliere lerarenopleiding is dat studenten veel sneller merken of ze geschikt zijn voor het docentschap". Ook op de website van 2Teach zijn dergelijke reacties van de studenten zelf te lezen: Lian geeft aan dat ze het leuk vindt meteen al stage te lopen. "Je maakt al meteen de praktijk mee en je wordt op je stageschool ook echt als leerkracht behandeld." Marvin vertelt: "Je moet kiezen voor 2Teach, omdat je leert en werkt tegelijk. Zo kom je er in het eerste jaar al achter of het leraarschap wat voor je is". Floor voegt nog toe dat je veel van anderen leert, van je coach, de intern opleider, de docenten, je medestudenten én de leerlingen. "Je leert jezelf kennen in het onderwijs en wel in een heel rap tempo!"

6 MEER HANDEN VOOR DE KLAS

De opleidingsscholen zelf geven aan dat ze meer handen voor de klas hebben. De 2Teach-studenten nemen de collega's daadwerkelijk werk uit handen. Dorgelo: "Dergelijke geluiden vind ik erg positief. Wordt het takenpakket op school goed ingevuld, dan snijdt het mes aan twee kanten!"

Een eerste knelpunt is inmiddels ook geconstateerd. "Bij de start in september 2005 hebben we onvoldoende rekening gehouden met de rol en daarmee de facilitering van de vakdocenten", vertelt Dorgelo. "Deze vakdocenten – zowel van de opleidingsscholen als de lerarenopleiding – spelen een cruciale rol binnen het hele opleidingsprogramma van 2Teach. Met name de organisatie van de vakopdrachten Nederlands en wiskunde, die de studenten op de opleidingsscholen uit moeten voeren, vergt veel meer overleg en afstemming dan vooraf ingeschat. Daar zullen we de komende tijd een passende oplossing voor moeten zoeken."

7 BLIK OP 2011

"Kijken we naar de toekomst", vervolgt Dorgelo, "dan hoop én verwacht ik dat een structureel deel van de lerarenopleiding wordt verzorgd door de scholen voor voortgezet onderwijs. Losse initiatieven zoals van ons en andere schoolbesturen zijn de aanzet geweest voor een nieuwe manier van opleiden, kwalificeren en begeleiden van jonge docenten". Wel blijft ze een duidelijke taakverdeling tussen lerarenopleiding en opleidingsschool zien. "Op de opleidingsschool leert de docent in spé hoe hij de lesstof het beste overbrengt. Ook kan hij zich didactische vaardigheden aanleren. Dergelijke vaardigheden leer je toch vooral door te dóén. De theoretische vakkennis en het kwalificeren daarentegen blijven thuishoren op de lerarenopleiding. Deze moet immers de kwaliteit van de opleiding waarborgen. Deze schets van de toekomst lijkt erg veel op 2Teach in de praktijk".

Heeft Dorgelo geen wensen voor de toekomst? "Jazeker wel", lacht ze, "het liefst zie ik alleen nog duale lerarenopleidingen, omdat ik ervan overtuigd ben dat studenten zo het beste worden voorbereid op hun toekomstige werkzaamheden. Op het moment dat de taken en verantwoordelijkheden goed zijn verdeeld, kunnen de beschikbare gelden opnieuw worden gerangschikt. Een deel van de gelden moet dan naar de opleidingsscholen, die daarmee de begeleidingsstructuur kunnen optimaliseren en intern begeleiders en coaches passend kunnen belonen. Dit past vervolgens weer goed in ons integrale personeelsbeleid, waarin de professionele ontwikkeling van docenten ook hoog in het vaandel staat. De school als lerende organisatie in de breedste zin van het woord", besluit Dorgelo.

5 SCHOOL OF EDUCATION ²

*Sytse Ypma
Osg Piter Jelles*

1 INLEIDING

In een nauwe samenwerking tussen de lerarenopleidingen van de RUG te Groningen (UOCG) en de NHL te Leeuwarden (IEC) besluit in het schooljaar 2001-2002 een aantal scholen voor voortgezet onderwijs, te weten: rsg de Borgen te Leek, osg Piter Jelles te Leeuwarden, Dr. Nassau College te Assen en rsg Stad en Esch te Meppe, die ook zelf willen investeren in het project, een School of Education te ontwikkelen, bestuurd door de Colleges van Bestuur van RUG en NHL en de bevoegde gezagen van de deelnemende scholen. In deze School of Education wordt de beroepscomponent van alle opleidingen voor functies in het onderwijs ondergebracht en uitgevoerd in een duale setting, gericht op competentie-ontwikkeling. Er is een directe relatie met het integrale personeelsbeleid van de deelnemende scholen.

Het project moet gezien worden als een pilot, een voorbeeldproject, waarbij uiteindelijk een groot aantal scholen moet kunnen aanhaken. In de toekomst zullen meerdere Schools of Education in Nederland bestaan.

2 DOELSTELLING EN AANLEIDING

Ervaringen die de afgelopen jaren zijn opgedaan met de vernieuwing van de lerarenopleidingen en de samenwerking hierbij tussen scholen voor voortgezet onderwijs en de lerarenopleidingen, inspireren tot het verder uitbouwen van het concept van gemeenschappelijke/gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het opleiden van onderwijsgeevenden en daarmee samenhangend, het aantrekkelijker maken van de opleiding/het beroep. Dit laatste zou een positieve bijdrage zijn aan het oplossen van de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Daarbij komt dat er in het VO een ontwikkeling gaande is waarbij in toenemende mate sprake is van Integraal Personeelsbeleid en een behoefte aan meer differentiatie in het functiebouwwerk.

² Deze bijdrage werd geschreven in het najaar van 2005.

Persoonlijke ontwikkeling en scholing staan hierbij centraal. Duidelijk is dat in dit verband maatwerk, dat wil zeggen afstemming op de eigen specifieke situatie gewenst wordt.

De bestaande wet- en regelgeving betreffende de structuur en bekostiging van het hoger onderwijs staan niet toe dat een school voor VO (mede)verantwoordelijkheid draagt voor het opleiden van leraren. Datzelfde geldt voor het opleiden en vaststellen van bevoegdheden voor nieuwe functies. Ook zijn er belemmeringen in het formatie- en personeelsbeleid van scholen. Hierdoor is het (nog) niet mogelijk maatwerk als boven omschreven te kunnen leveren. In het project is dus sprake van een inhoudelijke component en een organisatorische component, die vooral te maken heeft met de wet- en regelgeving. Voor deze laatste component zal een apart traject worden ontwikkeld in nauw overleg met het Ministerie van OC&W.

Het doel van het project is het ontwikkelen van een School of Education met de volgende kenmerken:

- onderwijspersoneel wordt opgeleid volgens een nieuw concept, gericht op het ontwikkelen van competenties. In eerste instantie gaat het hierbij om de volgende doelgroepen: leraren in opleiding (LIO's), leraren in de inductiefase, ervaren (zittende) docenten en zijinstromers. (Met andere woorden: een leven lang leren in een professionele organisatie, gericht op competentie-ontwikkeling.) Dit vraagt om maatwerk. Bij de beoordeling zullen assessments een rol spelen.
- er wordt opgeleid in een doorgaande ontwikkelingslijn in nauwe relatie met het IPB (competentiemanagement) van de participanten. De mogelijkheid bestaat om zich te ontwikkelen tot excellent docent;
- er is plaats voor onderzoek op het gebied van educatief ontwerpen gericht op kwaliteitsverbetering van het primair proces in samenhang met externe, landelijke ontwikkelingen op het gebied van onderwijsvernieuwing. De School of Education is een expertisecentrum dat zich karakteriseert als een lerende organisatie;
- de School of Education functioneert onder gezamenlijke verantwoordelijkheid van lerarenopleidingen en voortgezet onderwijs. Dit betekent dat alle deelnemers in principe een bijdrage leveren in zowel materieel als personeel opzicht en gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de inhoud en kwaliteit;
- alle opleiders die bij de opleiding van de betreffende (aanstaande) leraren betrokken zijn, werken in de School of Education. De opleiders zijn afkomstig uit zowel de opleidingsinstituten als de scholen, al naar gelang de vereiste en de beschikbare kwaliteiten.

Het belang van het project komt tot uitdrukking in de volgende punten:

- de opleidingen kunnen er aantrekkelijker en beter van worden omdat de opleidingen beter aan kunnen sluiten op de praktijk en studenten meer mogelijkheden krijgen aangeboden;
- misschien dat hierdoor op den duur de belangstelling voor de leraaropleidingen gaat toenemen;
- de professionaliteit van het personeel van scholen kan verbeteren en daarmee de kwaliteit van deze scholen;
- het wordt aantrekkelijker op scholen te werken omdat er interessante taken zoals het mee professionaliseren bij komen, bijvoorbeeld de schoolopleider;
- er ontstaat de mogelijkheid dat leraaropleidingen nauwer betrokken worden bij de ontwikkelingen op scholen, wat kan leiden tot vergroting van de deskundigheid van lerarenopleiders enerzijds en het direct beschikbaar zijn van opleidingsexpertise voor de scholen anderzijds.

3 DE AANPAK

Er is begonnen met het maken van een projectbeschrijving (een startdocument) door een kleine voorbereidingsgroep, met daarin aandacht voor:

- in(aan)leiding
- doelen
- projectorganisatie
- looptijd en fasering van het project
- tijdpad
- begroting

Deze voorbereiding vond plaats in het najaar 2001/voorjaar 2002. Gestart is in augustus/september 2002 met een projectorganisatie bestaande uit een stuurgroep (vertegenwoordigers van de directies van de deelnemende organisaties en projectleider), een werkgroep (deskundigen deelnemende organisaties onder leiding van de projectleider), een kernteam (schoolopleiders deelnemende scholen en per opleidingsinstituut een opleider onder leiding van de projectleider) en een projectleider. De Stuurgroepleden zijn verantwoordelijk voor het realiseren van draagvlak in de eigen organisatie. Het project is opgezet met een looptijd van 3 jaar. Na een eerdere verlenging met een jaar is nu opnieuw in het kader van de regeling diepte-pilot een verlenging bepaald voor opnieuw 3 jaar.

4 WAT ZIJN DE BEREIKTE RESULTATEN TOT NU TOE?

Tussenresultaten:

- Een goed lopende projectorganisatie: stuurgroep en werkgroep (ontwikkelgroep); op elke school is een schoolopleidingsteam, bestaande uit opgeleide schoolopleiders en coaches. Hierbij zijn ook tutores van de lerarenopleiding betrokken. Er is een projectleider.
- Er is een taakverdeling beschreven tussen schoolopleiders (kernteam), tutores en Lio-coaches.
- Er is een competentieprofiel (12 competenties) beschreven voor de 'beginnende docent'. Inmiddels is hiervoor in de plaats gekomen het competentieprofiel zoals beschreven in de Wet BIO.
- Er is een op competentie-ontwikkeling gericht leertraject op hoofdlijnen beschreven, gebaseerd op het bovengenoemde competentieprofiel.
- In het leertraject vormen netwerkbijeenkomsten voor studenten de rode draad.
- (Getrainde) schoolopleiders zijn inhoudelijk mede verantwoordelijk voor de opleiding.
- Voor de bewaking van de voortgang is een format ontwikkeld voor een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan), professionaliseringstaken (P-taken) en een portfolio.
- Er is een eerste aanzet voor een overzicht van voor competentie-ontwikkeling geschikte onderdelen van het reguliere curriculum van de lerarenopleiding, evenals mogelijkheden die de scholen in dit verband (kunnen) bieden.
- Aantal deelnemende studenten (Lio's) : ± 40 . Het opleidingsteam heeft ervaring met competentiegericht opleiden van docenten (Lio's).
- Schoolopleiders hebben in de scholen een erkende positie verworven en spelen een belangrijke rol ook bij de (verdere) professionalisering van nieuwe en 'zittende' docenten.
- Er is een aangepast projectplan met aangescherpte (tussen)doelstellingen.

Voor het tweede projectjaar zijn de volgende tussendoelstellingen geformuleerd:

- aan het einde van het tweede projectjaar zijn alle deelnemende studenten startbekwaam volgens voor de School of Education geldende competenties, toegepast op de te behalen bevoegdheid;
- deze startbekwaamheid is vastgesteld op basis van een beoordeling van de portfolios (inclusief performance assessments als bewijslast) van de deelnemende studenten en wordt uitgevoerd door de opleiders die betrokken zijn bij het project binnen een door IEC en UOCG goedgekeurde opzet;
- uit de POP's en de ontwikkelingsportfolios van de studenten blijkt een zich verdiepend inzicht in de eigen competenties en blijkt een groeiend vermogen van

- studenten de eigen ontwikkeling middels (gedeeltelijk) zelf vormgegeven professionaliseringstaken ter hand te nemen;
- in een eindevaluatie geven de studenten aan in grote lijnen tevreden te zijn met de opzet van de School of Education;
 - in een eindevaluatie geven coaches en schoolopleiders zo mogelijk met voorbeelden aan dat de School of Education stimulerend werkt op de kwaliteit van het onderwijs in de eigen school;
 - in een eindevaluatie geven tutoren zo mogelijk met voorbeelden aan dat de SoE het perspectief biedt op een rijkere leeromgeving dan in een traditioneel Lio-jaar geboden kan worden;
 - in een eindevaluatie geven directies van scholen, IEC en UOCG aan dat de structurele middelen die nodig zijn voor de uitvoering van een 'School of Education-project' haalbaar zijn binnen de huidige bekostigingskaders;
 - door de werkgroep/taakgroep IPB is een voorstel aan de stuurgroep gedaan m.b.t. de wijze waarop docenten in de inductiefase en zijinstromers een plek krijgen in de School of Education (de tweede fase van het project);
 - de stuurgroep spreekt zich uit over de richting waarin de School of Education zich verder moet gaan ontwikkelen.

Aan het einde van het tweede projectjaar (mei/juni 2004) waren de onderstaande producten gerealiseerd:

- een opleidingstraject voor initiële studenten van het UOCG en het IEC, waarin de gezamenlijke opleidingsverantwoordelijkheid van de betrokken scholen en de beide opleidingsinstituten inzake ontwikkeling en uitvoering adequaat is vormgegeven met behulp van het concept van professionaliseringstaken;
- een ontwikkelings- respectievelijk beoordelingsinstrumentarium, onder andere bestaande uit een ontwikkelings- en/of presentatie-portfolio en een instrument voor een performance-assessment binnen de context van andere onderdelen van het portfolio alsmede een format voor een POP, dat in de opleidingspraktijk zijn functionaliteit heeft bewezen;
- een beoordelingssysteem of –procedure, waarin de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de onderscheiden (opleidings)partijen eenduidig zijn vastgelegd;
- een begeleidingsmodel waarin de taken en verantwoordelijkheden van de onderscheiden begeleiders eenduidig zijn geregeld en vastgelegd;
- een overzicht van de inzetbare opleidingskwaliteiten of –deskundigheden van elk der betrokken partijen ten behoeve van de professionalisering van studenten binnen de School of Education.

6 SAMEN OP SCHOLEN

Wim van Ruitenbeek

Schoolopleider Samen Op Scholen Vader Rijn College

Kwaliteitsmedewerker project Samen Op Scholen, Hogeschool Utrecht

1 INLEIDING

De invoering van Natuurlijk Leren (competentiegericht) op het Vader Rijn College, te Utrecht (Vader Rijn College) vroeg om een nieuw type leraar. Een docent die zich niet primair oriënteert op een vak, maar op de leerling en zijn toekomstige plaats in de samenleving. Deze docent is een praktisch en breed georiënteerde teamwerker en geen theoretisch gespecialiseerde solist. Een nieuw type leraar vraagt een andere vorm van opleiden, eveneens gebaseerd op de uitgangspunten van het natuurlijk leren. Dat is de belangrijkste reden geweest voor het Vader Rijn College om deel te nemen aan het project Samen Op Scholen.

De Samen Op Scholen Lerarenopleiding is een nieuwe, volwaardige tweedegraadsopleiding in een vak- of leergebied, met het accent op het docentschap voor de beroepskolom. De opleiding wordt georganiseerd vanuit de Archimedes lerarenopleiding, maar vindt plaats op het Vader Rijn College; de student is vanaf de start van de opleiding als 'collega in opleiding' (cio) op de school als collega van de daar werkende docenten werkzaam. De cio komt slechts een enkele keer in het gebouw van het instituut Archimedes, de lerarenopleiding voor vo/bve. Op het Vader Rijn College is er rondom de cio een opleidingsteam ontstaan. Dit team bestaat uit de schoolopleider en coach, namens het Vader Rijn College en een instituutcoach en leergebiedopleider vanuit de Archimedes lerarenopleiding. De eindverantwoordelijkheid bij toetsing en beoordeling ligt bij de Archimedes lerarenopleiding.

Samen Op Scholen is een opleiding waarin naast het Vader Rijn College een nog beperkt aantal scholen voor (voorbereidend) beroepsonderwijs en de Archimedesopleiding intensief samenwerkt. De scholen voor beroepsonderwijs vormen de spil in het opleidingsconcept. Immers dat onderwijs is hard aan het vernieuwen. Het Vader Rijn College is bij uitstek de schoolsoort die hoofd, hart en handen verbindt. Er wordt hard gewerkt aan meer praktijkgericht onderwijs, er komt meer aandacht voor leerlingen met gedrags- en leerproblemen, de onderwijsprogramma's worden vernieuwd en de professionalisering van het onderwijspersoneel wordt heel serieus ter hand genomen.

2 LEREN IN DE DAGELIJKSE PRAKTIJK

De basis van het onderwijsmodel binnen Samen Op Scholen wordt gevormd door de dagelijkse praktijk. Deze biedt twee invalshoeken om voor en van die praktijk te leren.

Planmatig werken aan beroepsproducten

Deze invalshoek houdt in dat de cio vooraf gestelde leervragen omzet in praktijkopdrachten die hij vervolgens planmatig en doelgericht gaat uitwerken en die resulteren in bruikbare beroepsproducten. Hier werkt de cio aan de hand van vooraf geformuleerde criteria. De cio weet van tevoren welk product er moet komen, waarvoor het in de praktijktoepassing geschikt is en aan wat voor kenmerken en eisen dat product moet voldoen. Dat kan bijvoorbeeld zijn:

- een reeks workshops in het kader van natuurlijk leren;
- een handboek voor collega's voor gesprekken op ouderavonden;
- een plan voor meer veiligheid op school;
- een toetsings- en beoordelingskader dat beter past bij competentiegericht leren;
- een geïntegreerd leerlingzorgsysteem;
- een beleidsplan om de beroepskolom sterker te maken;
- et cetera.

De cio weet ook steeds tevoren op welke leervragen hij een antwoord wil vinden, welke competenties hij aan het ontwikkelen is door aan de producten te werken en tot welke productresultaten zijn inzet en werk moet leiden.

Uitwerken van opgedane ervaringen

Deze invalshoek houdt in dat de cio na ervaringen in de dagelijkse praktijk zich realiseert wat er allemaal gebeurd is en wat hij van die gebeurtenissen kan leren. Hij geeft achteraf uitdrukking aan de betekenis die ervaringen voor hem blijken te hebben gehad. Hij zit midden in de dagelijkse schoolpraktijk en profiteert van de mogelijkheden die zomaar passeren. Deels doet hij dat (ook) onbewust door imitatie, identificatie, role-taking en conditionering. Deels doet hij dat door reflectie, in dialoog gaan, lezen en studeren en hij verdiept zich op andere manieren in materie die zich zomaar aan de cio heeft gemanifesteerd. Door de participatie van de cio in de praktijk kan hij, zonder dat hij van tevoren wist wat hij zou gaan leren, een hoop opsteken en zich gericht verder verdiepen. Achteraf formuleert hij wat hij heeft geleerd, wat hij uit gebeurtenissen heeft kunnen halen. Achteraf formuleert hij welke competenties hij heeft ontwikkeld door deel uit te hebben gemaakt van gebeurtenissen in de volle praktijk en die te hebben uitgewerkt in leerervaringen.

De cio leert voor de Vader Rijn Collegepraktijk en doet dat in diezelfde praktijk. Deze praktijk wordt uitgewerkt in een ken- en een doegedeelte. Het kengedeelte is door de lerarenopleidingen uitgewerkt in de zogenaamde kennisbasis. Daarin staat de kennis beschreven die een competente leraar in een bepaald vak nodig heeft. Er wordt onderscheid gemaakt tussen:

I kennis van de leerling

II kennis van het leren

III kennis van het vak- of leergebied

De kennisbasis is dus onderdeel van het opleidingsmodel en heeft een belangrijke plaats binnen Samen op Scholen. Het werken aan de kennisbasis is verdiepend en verbreedend en kan op heel verschillende manieren vorm krijgen: het werken aan een beroepsproduct, het bezoeken van studiedagen, het volgen van specifieke workshops, presentaties door experts, literatuurstudie, onderzoek et cetera. Altijd heeft de cio ondersteuning van een leergebiedopleider om aan de kennisbasis te werken. De leergebiedopleider is de begeleider, op afstand middels een elektronische leeromgeving en direct op de leergebieddagen op het instituut Archimedes.

3 STUDIELOOPBAANBEGELEIDING

Hiernaast is er de studieloopbaanbegeleiding waarin de cio ondersteund wordt bij het maken van zijn plannen en planning. Studieloopbaanbegeleiding is het onderdeel van het leertraject waarin de cio competentieontwikkeling plant en evalueert. Door in kaart te brengen welke competenties de cio al heeft en welke van de startbekwame leraar worden gevraagd, krijgt de cio duidelijk welke hij nog moet ontwikkelen. De cio kan dan gerichte keuzes maken voor te maken beroepsproducten die samen zijn leerroute bepalen. De studieloopbaanbegeleiding is verweven door de hele opleiding. De begeleider voor deze studieloopbaan – de instituutcoach – neemt regelmatig de ontwikkeling van de cio door, bekijkt de ‘bewijzen’ en geeft feedback.

Wat betekent dit in de organisatie van het Vader Rijn College?

- a Binnen het Vader Rijn College spreekt iedereen studenten aan als ‘collega in opleiding’;
- b uitgaande van de kenmerken van natuurlijk leren is de Vader Rijn College praktijk uitgangspunt voor het leren van de collega in opleiding. Het leren en de leerloopbaan van de leerlingen is uitgangspunt voor het opleidingscurriculum;
- c het curriculum van Samen Op Scholen is vraaggericht. Het betekent dat de cio een grote eigen bijdrage moet leveren aan het inrichten van het eigen leertra-

- ject. Hij doet dat samen met anderen binnen het Vader Rijn College. Dit heet een Co-Creatief Curriculum;
- d de cio maakt deel uit van één van de vier kernteams, die bestaan uit een teamleider, docenten (leer-/werkmeesters) en onderwijsassistenten. Het kernteam formuleert samen met de cio uit te voeren opdrachten. Hiertoe kunnen ook de werkcontacten met bedrijven behoren, zodat de cio zich de branchedeskundigheid eigen maakt;
 - e de opleiding van de cio is ingebed in de dagelijkse gang van zaken. Op het Vader Rijn College is een getrainde schoolopleider, die samen met een instituutcoach van Instituut Archimedes inhoudelijk en organisatorisch vormgeeft aan het opleidingsbeleid. Andere getrainde leergebied- of vakdocenten treden op als coach;
 - f de loopbaan van de cio staat centraal. Eerder en elders verworven competenties worden in kaart gebracht en zijn uitgangspunt voor verdere ontwikkeling.

4 SCHOOLOPLEIDER

Een belangrijke pion in deze intensieve manier van opleiden is de schoolopleider. Hij heeft de helicopterview voor het Samen Op Scholen project binnen het Vader Rijn College. Hij coacht en begeleidt deelnemers en medewerkers binnen het project Samen Op Scholen op het Vader Rijn College. Daarbij is de schoolopleider de contactpersoon voor de instituutcoach van de Archimedes Lerarenopleiding. Binnen het Vader Rijn College gaat het om de volgende personen:

- twintig cio's waarvan vijftien deeltijd en vijf voltijd. Voor deze (deel)groepen verzorgt de schoolopleider wekelijks de WerkErvaringReflectie-bijeenkomsten. Daarnaast volgt hij hen bij het planmatig werken aan beroepsproducten en het leren van opgedane ervaringen. Hiermee is hij actief in de beheersing, verdieping en verbreding van de persoonlijke, vakinhoudelijke, pedagogische en didactische vaardigheden van de cio. Ook neemt hij incidenteel deel aan de schoolloopbaanbegeleiding van deze personen;
- vijftien coaches worden aangestuurd om de cio te begeleiden. Hiervoor onderhoudt de schoolopleider contacten met hen door middel van intervisiebijeenkomsten. Verder participeert hij in de professionalisering van de coachtaak. Met deze werkzaamheden draagt hij bij aan de kwaliteitsverbetering van de begeleiding op onze school.

Tevens initieert de schoolopleider werkzaamheden, projecten en beroepsproducten ten behoeve van de teams voor de cio. De coaches en teamleiders ondersteunt hij bij de invulling van de opleiding van hun cio. Hij heeft daartoe een groot vermogen

tot creatief en vernieuwend denken nodig. Dit geheel leidt op school tot onderwijsverbetering binnen alle teams. De coach heeft een belangrijke plaats in het opleidingsteam gekregen. Regelmatige individuele gesprekken met en professionalisering van de coaches leiden hiertoe. Het Vader Rijn College is erin geslaagd het coachingsmodel zo te maken dat de cio en coach zo optimaal mogelijk kunnen samenwerken. Wanneer een willekeurige coach op het Vader Rijn College gevraagd wordt naar zijn taken, dan heeft zijn antwoord de volgende strekking:

- voert wekelijks coachgesprekken en begeleidt het reflectieproces van de cio en evalueert dit met de schoolopleider;
- volgt de ontwikkeling en uitvoering van beroepsproducten en bespreekt de voortgang met de schoolopleider;
- onderhoudt contacten met de leergebiedopleider, om het verwerven van de kennisbasis door de cio te volgen;
- heeft structureel gesprekken met cio en instituutcoach over de studieloopbaan.

5 ELEKTRONISCHE LEEROMGEVING

Voor een deel zijn de begeleiders, op het Vader Rijn College, fysiek dichtbij en kan de cio op een directe manier contact met ze leggen. Voor communicatie met alle soorten begeleiders is de cio aangewezen op het gebruik van de elektronische leeromgeving. Daarnaast biedt de elektronische leeromgeving opdrachten en aanwijzingen, maar worden er ook door de begeleiders of door de cio geformuleerde opdrachten neergezet. Binnen de elektronische leeromgeving bouwt de cio gedurende zijn opleiding een digitaal portfolio op. In het portfolio plaatst de cio (deel-)producten, zijn vragen en de verkregen feedback.

Was de elektronische leeromgeving bij de start nog een struikelblok, nu wordt het als prettig ervaren op het Vader Rijn College. De schoolopleider heeft binnen de ELO extra instrumenten ontwikkeld om de begeleiding te verbeteren.

6 MISSIE

Op dit moment is het Vader Rijn College een opleidingsschool waarin naast de cio, de coach, de schoolopleider en andere lerenden aanwezig zijn. Dit sluit aan bij de missie van de school om alle collega's lerende te houden. De wens is dat naast de cio ook onderwijsassistenten in opleiding geïntegreerd meedoen binnen het Samen Op Scholen op het Vader Rijn College. Door nu het Vader Rijn College als opleidingsschool te verankeren in de organisatie, levert dit op termijn eigen opgeleide mede-

werkers op. Dat is een grote winst ten opzichte van het verleden, waarbij veel opleidingsenergie binnen de school uitstroomde naar andere scholen. Ook zijn deze personen zijn al voorbereid op komende innovaties binnen de school. Het Vader Rijn College realiseert zich natuurlijk dat zij pro-actief werkzaam zijn binnen het wervingsbeleid en integraal personeelsbeleid. De school kan nu al inspelen op de krapte van de arbeidsmarkt en heeft plannen middels een 'new potentials' plan onderwijsassistenten door te laten leren tot docenten.

7 SAMEN OPLEIDEN

Jan Jutstra
Stichting SCO³

1 TOEKOMSTMUZIEK 2011

Ze zijn druk in gesprek. Op hun laptops is een kleurrijk cirkeldiagram te zien, waar telkens een ander competentiegebied oplicht. Jos en Marije, beiden 17, zijn in gesprek over hun portfolio. Ze bereiden zich voor op hun loopbaanpresentatie van volgende week. Nou ja, voorbereiden? Eigenlijk zijn ze er wel uit. Na de beroepscan die ze vanochtend gedaan hebben, werd het helemaal duidelijk. Eergisteren bij het lezen van hun feedbackscores verwachtten ze deze uitkomst al. Alles wijst op een opleiding tot medewerker in een kennis- of leercentrum (de naam school wordt steeds minder gebruikt). Voor welke functie ze in aanmerking komen, is van later zorg. Er zijn mogelijkheden te over: assistent, instructeur, junior coach, senior coach. En als volgend jaar de brede school een feit is, kunnen ze ook nog kiezen voor een baan als vrijetijdsbegeleider, jongerenwerker of funcoach. Volgende week presenteren ze in hun portfoliogroep het keuzeprocess. Daarna kunnen de brieven worden geschreven.

Jos en Marije solliciteren naar een opleidingsplaats bij de Stichting Kenniscentra IJsseldelta. Dit is een cluster van onderwijscentra voor voortgezet-, middelbaar- en hoger beroepsonderwijs. Deze leerroute biedt veel voordelen. Het is praktijkgericht en als je de opleiding met goed gevolg doorloopt, ben je ook nog eens zeker van een baan. Een ander voordeel is dat je niet meer allerlei bijbaantjes hoeft te zoeken omdat je een aardig zakcentje kunt verdienen als medewerker in opleiding. Daarbij kun je terugvallen op een team van opleidingscoaches: die tot voor kort 'opleiders in de school' of docent aan de lerarenopleiding waren.

2 HOE HET BEGON...

Achter mijn bureau op een kamer van de afdeling P&O van de Stichting SCO mijmer ik over de toekomst van Samen Opleiden. Op mijn deur prijkt het bordje 'Opleidingsadviseur/Opleider in de School'. Sinds 2002 werken we aan het project 'Oplei-

³ De Stichting SCO (Stichting Scholengroep Christelijk Onderwijs) omvat een zestal scholen voor voorgezet onderwijs in Zwolle, Kampen en Dronten e.o.

den in de School'. We doen dat in nauwe samenwerking met de Hogeschool Windesheim.

We hadden altijd al de naam dat we een kritische partner van de lerarenopleiding waren. We werden ook wel eigenwijs genoemd. Dat vonden we niet erg. Sterker nog: we voelden het steeds vaker als een compliment, als een aanmoediging om meer zeggenschap te krijgen over de stages die studenten volgden. En Hogeschool Windesheim had daar oren naar. Vooral omdat we een belangrijke partner zijn: jaarlijks goed voor een 'afname' van veel studenten en ook in staat om kwaliteit in de begeleiding te bieden. Het gevolg was dat we voor eerste- en tweedejaarsstudenten onze eigen leerwerkboeken gingen schrijven en we kregen ook een rol in het beoordelen van deze mensen. Dit vormde de eerste aanzet tot het nemen van meer verantwoordelijkheid voor de begeleiding van toekomstige collega's. En dat werd de opmaat voor nog véél meer.

3 OPLEIDEN IN DE SCHOOL

Ondertussen zijn er op al onze scholen teams gevormd die expertise ontwikkeld hebben in het begeleiden van (aanstaande) collega's. Bijzonder is dat deze zogenaamde praktijkteams niet alleen een rol spelen in het begeleiden van studenten, maar ook verantwoordelijk zijn voor de opvang en deskundigheidsbevordering van beginnende medewerkers en ervaren collega's. Vooral dat laatste gaat niet vanzelf, maar langzamerhand boeken we mooie vorderingen. Dat komt vooral doordat we er in slagen een goede verbinding te maken tussen Opleiden in de School en Integraal Personeels Beleid. In functioneringsgesprekken 'ontdekken' we de collega's met talenten om anderen te begeleiden. En dat mes snijdt aan twee kanten: zij doen iets waar ze lol in hebben en ze leveren op hun beurt een bijdrage aan de professionalisering van (toekomstige) collega's. Dat heeft geleid tot bijzondere, onverwachte resultaten. Zo beschikken we op dit moment over acht gecertificeerde school video interactie begeleiders⁴ en zijn er nog eens zeven in opleiding. Dit betekent dat iedere locatie van onze scholengroep straks een School Video Interactie Begeleider in dienst heeft. Daarnaast zijn er nog eens dertig collega's in samenwerking met Windesheim opgeleid tot coach. Zeven medewerkers volgen een assessorenopleiding. Dit lijken indrukwekkende aantallen - en het is zeker ook niet niks - , maar in een zo sterk veranderende context als het onderwijs hebben we waarschijnlijk meer nodig! Want ondanks het feit dat we met de praktijkteams een werk-

⁴ Video Interactie Begeleiders (VIB) maken opnames van lessen, lesfragmenten of andere leersituaties. De opnames zijn startpunt voor reflectie. Dit verloopt volgens een vaststaande methodiek waarvoor de VIB-er is opgeleid.

bare infrastructuur hebben ontwikkeld en ook flink geïnvesteerd hebben in de begeleidingscapaciteit, is het nog maar de vraag of dit toereikend is.

4 VEEL OPLEIDINGSEXPERTISE NODIG

‘Waar is dan zoveel opleidingsexpertise voor nodig?’ zult u zich afvragen. Een aantal argumenten:

- We willen opleidingsschool zijn omdat we invloed uit willen oefenen op de opleiding van medewerkers in het onderwijs: onderwijsassistenten, instructeurs en docenten. Daarmee bouwen we meer garanties in dat zij worden opgeleid volgens de eisen van door ons gekozen onderwijsconcepten. Met onze opleidingsplaatsen bieden we toekomstige collega’s de gelegenheid zich onze visie, opvattingen en werkwijze eigen te maken.
- De nauwe samenwerking met Windesheim zorgt voor een bundeling van krachten, leidt tot nieuwe inzichten en dus tot beter maatwerk bij het opleiden.
- Onze investering in Opleiden in de School heeft ook te maken met het toekomstig tekort aan medewerkers in het onderwijs. Wij willen daar nu al op inspelen door binnen onze eigen scholen talentvolle leerlingen te scouten bij wie een baan in het onderwijs zou passen. Je zou dit een vorm van generatiemanagement kunnen noemen, waarbij we in eigen gelederen op zoek gaan naar nieuwe medewerkers, als opvolgers van de oudere collega’s die ons binnen nu en een aantal jaren zullen verlaten. We willen hun expertise niet verloren laten gaan en ze een kans bieden een rol te spelen bij het opleiden van hun opvolgers.
- Niet in de laatste plaats willen we als opleidingsschool studenten volwaardiger inzetten bij het onderwijsleerproces van onze leerlingen. We merken dat we deze kansen nog te veel onbenut laten. Dit gebeurt vooral wanneer we ons laten leiden door oud denken; dat je pas bekwaam bent bij bevoegdheid. Dat gold voor de tijd dat de leerstof of de leraar centraal stond. Bij nieuwe concepten waar de leerling centraler komt te staan, past ook een ander functiebouwwerk. Daarbinnen is ruimte voor medewerkers in opleiding die een mooie rol kunnen vervullen bij de begeleiding van leerlingen.

Wat ons betreft is dit alles voldoende steekhoudend om nu al een deel van de opleiding over te nemen van de lerarenopleiding. Op langere termijn acht ik het mogelijk dat we als opleidingsschool aanbieders van een opleiding worden. Windesheim zal daarbij voor ons een belangrijke partner blijven met wie we nauw samenwerken en met wie we kennis en personeel uit zullen wisselen om tot zo goed mogelijke resultaten te komen.

5 PRAKTIJK

Regelmatig zijn er momenten binnen school dat we een balans opmaken. Liggen we op koers richting 2008 of 2011? Als onze praktijkteams en directieleden terugblikken en vooruitkijken, zijn ze tevreden over de resultaten die zijn bereikt, ondanks het gevoel dat het sneller had gekund en er wellicht meer mogelijk was geweest.

De meest belangrijke ontwikkeling die zich op dit moment voltrekt is, dat we Opleiden in de School een stevige plaats binnen de organisatie zijn gaan geven. Was het eerst nog vooral een project waar de stagecoördinator en opleidingsfunctionaris zich druk om maakten, nu wordt het steeds meer een zaak waar leidinggevenden en collega's zich verantwoordelijk voor maken en voelen.

Voor mij geldt dat ik me steeds goed wil realiseren hoe belangrijk kleine stappen daarin zijn. Een mooi voorbeeld daarvan is het verhaal van de video interactie begeleiders. Zij hadden in het begin heel veel moeite collega's te vinden bij wie ze opnames in de klas mochten maken. Daarom gebruikten ze dit instrument vooral bij de begeleiding van studenten en beginnende medewerkers. Daaruit vloeide voort dat we af gingen spreken iedere nieuwe medewerker dit begeleidingstraject te laten volgen. Inmiddels zijn we zover dat dit niet meer individueel gebeurt, maar dat we het aanbieden als groepscoaching. Kortgeleden kwam de vraag van een groep docenten om videobeelden te bespreken over de begeleiding in een open leercentrum. Als opleidingsfunctionaris zijn dit de momenten waarop ik me bewust ben van de mooie vorderingen die we maken. De organisatie van Samen Opleiden staat steeds beter en we hebben een flink aantal gekwalificeerde begeleiders in huis.

En toch willen we nog meer. Dat moet ook wel, als we Jos en Marije in 2011 op onze opleidingsschool een aantrekkelijke baan en een degelijke opleiding willen bieden.

8 SAMEN-SCHOLING

*Taco Warmels
ZPC-Rotterdam*

1 INLEIDING

Het Zuiderparkcollege (ZPC) is een zogenaamde opleidingsschool van onder andere de Hogeschool Rotterdam. Dit betekent dat ieder jaar tussen de dertig en veertig studenten en aankomende leraren stage komen lopen, er hun praktijkopdrachten uitvoeren en een actieve rol spelen in de school en bij de begeleiding van de leerlingen. Opleidingsschool wordt je niet zomaar. Zo'n school heeft in het verleden afspraken over de begeleiding gemaakt met de lerarenopleiding. De opleidingsschool moet een goede begeleidingsstructuur bieden en proberen de begeleiding van de stagiaires zoveel mogelijk te waarborgen.

Voordat verder wordt ingegaan op het ZPC als opleidingsschool is het nuttig de school kort voor te stellen. Het ZPC-Rotterdam is een school voor VMBO en Praktijkonderwijs in Rotterdam-Zuid. De school heeft ongeveer 1000 leerlingen. Het merendeel van de leerlingen heeft een basisberoepsgerichte leerweg advies. Het ZPC kent echter ook een kaderberoepsgerichte en een theoretische leerweg.

De schoolpopulatie is een afspiegeling van de bevolking van Rotterdam-Zuid. Het ZPC heeft daarom een multi-etnisch en multicultureel karakter. De problematiek waarmee de school te maken heeft is een afspiegeling van de stedelijke samenleving. Daarom heeft de school een goede begeleidings- en zorgstructuur voor de leerlingen opgezet om zoveel mogelijk maatwerk te leveren.

2 DOELSTELLINGEN

Het ZPC heeft drie belangrijke doelen centraal gesteld. In de eerste plaats moet leren leuk zijn voor de leerlingen. Daarom willen wij 'edutainment' bieden. Ten tweede moeten wij 'eruit halen wat er in zit'. Met andere woorden: De capaciteiten van de leerlingen moeten ten volle worden benut. Ten derde willen wij de leerlingen een thuisgevoel geven. De school moet daarom een vertrouwde, veilige en gezellige omgeving vormen.

Deze doelstellingen behalen vergt een topprestatie van iedereen die verbonden is aan de school. Hierbij wordt meestal in de eerste plaats gedacht aan de rol van de docenten en het onderwijsondersteunend personeel. Op het ZPC is echter al jaren een derde groep actief: de studenten van de lerarenopleiding. Zij zijn een unieke plaats in de school gaan innemen. Hun rol is gegroeid van een vluchtig stagecontact tot een belangrijke plaats in de organisatie.

Tot een zestal jaren terug liepen er altijd wel studenten van meerdere opleidingen stage op de ZPC-Rotterdam. Duur en aard van de stages varieerden sterk. Vrijwel alle stagecontacten verliepen via de vakdocent die 'een student onder zijn of haar hoede had genomen'. In de praktijk kwam de begeleiding neer op het reageren op de lessen die de student verzorgde en het geven van 'goede raad'. De kwaliteit van de begeleiding kon, bij gebrek aan heldere regels, sterk uiteenlopen. Een of tweemaal per jaar verscheen vervolgens een docent van de lerarenopleiding die de vordering van de student met de begeleidende docent doornam. Op grond van deze gesprekken en de stageverslagen werd veelal besloten of de stage met een voldoende werd beoordeeld.

3 DOCENTCOMPETENTIES

Het afgelopen decennium kwamen de docentcompetenties echter steeds duidelijker in beeld bij de lerarenopleidingopleiding Hogeschool Rotterdam. Bovendien veranderde de interne stagestructuur en de studenten moesten vaker en langer op stage. Tenslotte werd ook de manier waarop de studenten op de opleiding en de stagescholen werden begeleid wezenlijk veranderd. Functies als 'Ambassadeur' als vertegenwoordiger van de lerarenopleiding en 'BoS' als interne stagecoördinator op de stageschool deden hun intrede. Ook werd de rol van de tutor op de lerarenopleiding belangrijker en konden de studenten tijdens hun stage gebruik maken van een 'helpdesk' als een soort van 'eerste hulp bij lesgeven', in geval van eenvoudige problemen. Doel van dit alles was om de kwaliteit van de stages te verbeteren en bovendien competentiegerichter te maken, zodat de toekomstige docent nog beter werd voorbereid op de beroepspraktijk.

In de praktijk betekende de invoering van deze stagestructuur dat op de opleidingsscholen een interne stageorganisatie moest worden opgetuigd. Het ZPC-Rotterdam werd ook opleidingsschool en kreeg twee BoSsen (begeleiders op school) die de coördinatie van de studentstages op school voor hun rekening namen. Deze BoSsen leggen verantwoording af aan de directie en de vertegenwoordiger van de Hogeschool. In het geval van het ZPC-Rotterdam krijgen de BoSsen veel ruimte om

hun activiteiten te ontwikkelen. Zij selecteren zelf de begeleidende docenten, communiceren met het middenkader, regelen de scholing voor zichzelf en de begeleidende docenten en bepalen ook welke en hoeveel studenten worden aangenomen. Verder handelen zij de stageadministratie af. Tenslotte nemen ze ook deel aan het overleg met andere BoSsen en de Hogeschool Rotterdam. De BoSsen moeten ook de kwaliteit van de begeleiding op het ZPC waarborgen. Enerzijds bereiken ze dit door het ten uitvoer brengen van ontwikkelde begeleidingsstructuur. Anderzijds organiseren zij in overleg met de Hogeschool Rotterdam de scholing en bijscholing van zowel zichzelf als alle begeleidende docenten.

4 DE PRAKTIJK VAN BEGELEIDEN

Hoe gaat de begeleiding nu in zijn werk? De studenten komen via de BoSsen in de school. Zij krijgen eerst een introductie en voeren daarna een intakegesprek. De BoS maakt de match naar aanleiding van dit gesprek met een begeleidende docent of docentcoach (DoCo). Dit is meestal een docent waar zij het best tot hun recht komen. In het intakegesprek wordt namelijk geïnventariseerd welke verwachtingen, leervragen, valkuilen, sterke punten en passies een student heeft. Naar aanleiding hiervan wordt dan een begeleider met de beste persoonlijke kwaliteiten gezocht. In het gesprek wordt ook besproken welke 'taken' een student naast het lesgeven zou willen verrichten in de school. Hierbij valt te denken aan het assisteren in een kantine, bijles/RT geven, ICT ontwikkelen, assisteren bij activiteiten buiten de klas, etc. De DoCo's en stagiaires worden vervolgens door de BoSsen met elkaar in contact gebracht en daarna verloopt het grootste deel van de begeleiding via de DoCo.

De begeleidend docent wordt ook bijgepraat over de taken van de stagiaire. De BoSsen komen pas weer in beeld bij trainingen, calamiteiten, problemen tijdens de begeleiding of bij voortgangsgesprekken die met zowel de begeleiders als de studenten op geregelde tijden worden gevoerd. BoSsen zijn dus vooral coördinatoren of achtervang in geval van problemen. Alle nuttige informatie over de stage wordt teruggekoppeld met de Ambassadeur van de Hogeschool. Deze benadert overigens ook zelf studenten en docentcoaches wanneer dit nodig mocht blijken. De BoSsen verzorgen daarnaast trainingen voor studenten en DoCo's. Meerdere malen worden intervisie- of themabijeenkomsten georganiseerd. De programma's kennen jaarlijks terugkerende onderdelen, maar kunnen ook worden ingevuld naar de wensen van de DoCo's of studenten.

5 ALLE STUDENTEN ZIJN WELKOM

Binnen het ZPC-Rotterdam is het besluit genomen dat zowel lagerejaars studenten als de nieuwe collega's of leraren in opleiding (LIO) in de zelfde begeleidingsstructuur passen. Het enige verschil tussen deze groepen is dat de begeleiding van de lagerejaars studenten zeer intensief is en in de klas van de begeleidende docent gebeurt. De nieuwe collega's en de LIO-docenten geven echter meestal zelfstandig les en daarom gebeurt de begeleiding door de DoCo op enige afstand. Iedereen wordt echter geacht coachingsgesprekken met de DoCo's te voeren en deel te nemen aan de gezamenlijke trainingen. Ook komt het incidenteel voor dat een derdejaars stagiaire een aantal betaalde uren krijgt naast de gewone stage-uren. Voor de uren die zelfstandig worden gegeven, geldt dan een zelfde vorm van begeleiding als voor de LIO of nieuwe leraar.

Niet alle studenten komen via de Hogeschool Rotterdam naar het ZPC. Ook lopen en liepen stagiaires van de Hogeschool Leeuwarden, Windesheim, Fontys en Inholland rond in de school. Zij draaien allen mee in de interne stagestructuur van het ZPC, zolang dat niet botst met de stagevereisten van hun opleiding.

Recentelijk is een nieuw soort student van de lerarenopleiding opgedoken in onze begeleidingsstructuur: de dualstudent. Op zich is het fenomeen dualstudent niet nieuw. De vormgeving van het nieuwe dualtraject van de Hogeschool Rotterdam en de drie grote Rotterdamse schoolbesturen is dat echter wel. Het traject heet 'Samenschooling.Nu' en voor het eerst heeft een groep Rotterdamse opleidingsscholen hierdoor inspraak gekregen in de bepaling van het programma dat deze studenten op de lerarenopleiding en de stagescholen doorlopen. Dat was nodig, want enerzijds heeft een aantal besturen in het Rotterdamse de wens uitgesproken 'de familie drie school' centraal te gaan stellen in de eigen organisaties. Bovendien vraag het docentschap in de grote stad specifieke docentkwaliteiten die soms het best in de praktijk kunnen worden geleerd. Er is dus een nieuw soort leraar nodig en die hopen we op deze manier op te leiden.

De dualstudenten van Samenschooling.Nu lopen twee dagen per week stage en zijn deze tijd ook in dienst van de opleidingsschool. De rest van de week volgen zij lessen op de Hogeschool Rotterdam. Naast lesgeven verrichten zij ook 'taken' op het ZPC en maken dus een wezenlijk onderdeel uit van onze organisatie. Dit jaar zijn eerstejaars dualstudenten begonnen en het is de bedoeling dat er ieder jaar weer een lichter bijkomt. Uiteindelijk zal dus een flink aantal stagiaires in dienst zijn bij de deelnemende opleidingsscholen. Wellicht zal deze groep 'dualers' de 'traditionele' groep studenten in de toekomst deels verdringen.

6 BEGELEIDINGSSTRUCTUUR

Binnen het ZPC zijn wij momenteel erg tevreden over zowel de begeleidingsstructuur als de kwaliteit van de dualstudenten en hun studiegenoten die de traditionele opleiding volgen. Wij hebben het gevoel dat het opzetten van de zogenaamde 'BoS' structuur de begeleiding naar een hoger plan heeft gebracht. Ten aanzien van de aard van de stages denken wij dat het dual opleiden een steeds grotere rol zal gaan spelen, zolang dit financieel haalbaar blijft. Vooral het dual opleiden biedt voordelen boven het 'traditioneel' opleiden. De studenten zijn immers in dienst van de school en vormen daardoor een stabiele factor. Traditionele stages waren meestal van kortere duur en dus was de inzet van studenten gedurende het gehele jaar een onzekere factor.

7 CONCLUSIE

Concluderend kan gesteld worden dat het ZPC-Rotterdam zeer tevreden is met de ontwikkelingen van de afgelopen tien jaar. Waren wij eerst 'afnemers' van studenten van de lerarenopleidingen die nauwelijks invloed op het opleidingsproces hadden, tegenwoordig zijn wij opleidingspartners geworden.

9 OPLEIDEN IN DE SCHOOL IN ZEEUWS-VLAANDEREN

*Annette Lievaart,
Zeldenrust-Steelantcollege, Terneuzen*

1 ZEEUWS-VLAANDEREN, EEN LANDJE APART MET EIGEN PROBLEMEN

Zeeuws-Vlaanderen ligt op de grens van Nederland en België, en op de grens van land en water. Er wonen ruim 100.000 mensen op een gebied dat van oost naar west 65 km lang is en op de smalste stukken maar 10 km breed. De enige verbinding met de rest van Nederland is de tunnel van Terneuzen naar Ellewoutsdijk.

Er zijn drie woonkernen. Hulst is het centrum van het relatief dichtbevolkte oostelijk deel van Zeeuws-Vlaanderen. Terneuzen ligt midden in Zeeuws-Vlaanderen aan het industriële kanaal van Gent naar Terneuzen. Oostburg is de belangrijkste kern van het dunbevolkte agrarische westen van Zeeuws-Vlaanderen.

In Hulst staat een scholengemeenschap voor VO (het Reynaertcollege). Terneuzen telt twee scholengemeenschappen voor VO (SSG de Rede en het Zeldenrust-Steelantcollege) en een ROC (ROC Westerschelde). In Oostburg is tenslotte ook een scholengemeenschap gevestigd (het Zwin College).

2 DE AANLEIDING

In 2004 kwamen we er op het Zeldenrust-Steelantcollege achter dat er al drie jaar lang vrijwel alleen maar onbevoegde docent waren ingestroomd. Er waren zij-instromers aangenomen en mensen die nog in opleiding waren. Ook hadden we mensen aangenomen die nog niet begonnen waren met een lerarenopleiding, maar bijvoorbeeld door verenigingswerk wel ervaring hadden in het begeleiden van groepen. Het begeleiden van deze mensen werd een steeds belangrijker taak binnen de school. Veel van deze nieuwe mensen hadden al een carrière achter de rug en kozen pas op latere leeftijd voor het onderwijs. We zagen daardoor de gemiddelde leeftijd van het personeel nauwelijks afnemen. Het leek verstandig de banden met een lerarenopleiding aan te halen en daarmee expertise rond begeleiding te verwerven en jonge mensen de kans te geven stage te lopen.

Toen in september 2004 duidelijk werd dat binnen heel Zeeuws-Vlaanderen tot 2010 behoefte zal zijn aan in totaal ongeveer 100 nieuwe docenten, moest er actie

worden ondernomen. Vanwege de geografische ligging en de banden die het Reynaertcollege al had als opleidingsschool, was samenwerking met Fontys Lerarenopleiding Tilburg (FLOT) voor de hand liggend. Al snel was het project 'Opleiden in de school in Zeeuws-Vlaanderen' geboren, waarin alle Zeeuws-Vlaamse scholen voor VO, het ROC en FLOT participeren.

3 DOELEN

Een lerarentekort in Zeeuws-Vlaanderen voorkomen en de braindrain uit Zeeland verminderen vormen de eerste twee doelen van dit project. Om het lerarentekort te voorkomen moet het voor mensen aantrekkelijk worden om docent te worden in Zeeuws-Vlaanderen. Uit de ervaringen van het Reynaertcollege was gebleken dat het niet eenvoudig was studenten uit Tilburg te bewegen stage te lopen in Zeeuws-Vlaanderen omdat ze de afstand te groot vonden. Opleiden op locatie zou dit bezwaar kunnen wegnemen. Ook ontstaat voor mensen die niet in de gelegenheid zijn om frequent te reizen naar Tilburg de mogelijkheid om toch de lerarenopleiding te doen. De uitstroom van kennis is een probleem voor heel Zeeland. Het organiseren van een mogelijkheid tot het volgen van een lerarenopleiding binnen Zeeland kan helpen de braindrain te voorkomen.

Een tweede cluster van doelen betreft de bevordering van de samenwerking tussen scholen in Zeeuws Vlaanderen onderling en tussen FLOT en de scholen. Door de samenwerking tussen FLOT en de scholen kan een kennisuitwisseling ontstaan. De scholen hebben veel kennis over onderwijspraktijk, FLOT over de theoretische achtergrond. Daarnaast kan onderzocht worden op welke manier de student optimaal gebruik kan maken van beide leerplekken en de bijbehorende kennis.

De scholen kunnen gebruik maken van de kennis rond het begeleiden van studenten die FLOT heeft. Door het toepassen van deze vaardigheden in een nauw samenwerkingsverband van de scholen onderling, kan nieuwe kennis rond het begeleiden van studenten opgedaan worden.

4 VISIE

Met deze doelen zijn we gaan kijken hoe je studenten dan optimaal kan opleiden. Sommigen studenten zijn erbij gebaat een heel duidelijk uitgezet opleidingstraject te volgen, anderen kiezen liever zelf hun weg naar het docentschap. Door competentiegericht opleiden heeft de student tot op zekere hoogte de vrijheid die keus te

maken. Aan de begeleiders bij FLOT en in de scholen is het de taak om te kijken of dat wel goed gaat en bij te sturen waar nodig. Een nauwe samenwerking tussen scholen en FLOT, waarbij ieder gebruik maakt van zijn expertise en die ook deelt met de andere partijen, is een must.

5 WAT DOEN WE EN HOE DOEN WE HET?

Om studenten in Zeeuws-Vlaanderen te houden is het belangrijk het grootste deel van de opleiding daar te organiseren. Voltijdstudenten zijn dan ook minimaal drie dagen per week in Zeeuws-Vlaanderen en maximaal twee dagen per week in Tilburg. Deeltijdstudenten zijn een middag en avond in Tilburg. Studenten volgen om organisatorische redenen de lessen rond het vak in Tilburg. De aantallen voor ieder vak zijn te klein om lessen in Zeeuws-Vlaanderen te organiseren. De lessen rond het beroep van docent en het werken in de school gebeuren in Zeeuws-Vlaanderen.

Op donderdagmiddag komen alle betrokken studenten (voltijd en deeltijd, tweedegraads) naar Terneuzen. Daar volgen zij gezamenlijk een intervisiebijeenkomst van een uur. Deze intervisiebijeenkomst wordt geleid door de twee opleidingsdocenten van het Reynaertcollege. Ook de Fontys contactdocent is daarbij aanwezig.

Aansluitend of voorafgaand aan de intervisiebijeenkomst volgen studenten in jaargroepen een les rond het beroep van docent. Deze lessen worden verzorgd door de Fontys contactdocent in samenwerking met een van de opleidingsdocenten van het Zeldenrust-Steelantcollege. Bij deze lessen dient het materiaal dat in Tilburg wordt gebruikt als basis. We gaan steeds uit van de praktijk, wat zie je om je heen gebeuren. Daar wordt de theorie aan gekoppeld. De volgende dag kan de student de theorie weer toepassen in de praktijk. Waar nodig wordt het basismateriaal aangepast. Opdrachten worden toegeschreven naar de school. De koppeling intervisie, flankerend onderwijs en stage wordt daardoor zeer hecht.

6 STAGE

De studenten lopen stage op een van de vijf scholen in Zeeuws-Vlaanderen. Het is de bedoeling studenten ieder jaar op een andere school te plaatsen, zodat zij kennis maken met verschillende schoolculturen. Studenten zijn dus een heel jaar in dezelfde school en worden zo onderdeel van de school. Ze hebben hun eigen postvakje, doen mee met buitenschoolse activiteiten en personeelsactiviteiten, hebben hun eigen taken binnen de school, kortom fungeren als volwaardig personeelslid.

Ze zijn niet in dienst van de scholen, maar komen wel in aanmerking voor een beurs ter grootte van hun collegegeld mits zij hun hele studie in Zeeuws-Vlaanderen doen. Aansluitend werken zij dan 3 jaar op een van de Zeeuws-Vlaamse scholen.

Tijdens de stage worden studenten begeleid door een vakdocent (schoolpracticumdocent) en een opleidingsdocent. Met enige regelmaat bezoekt ook de Fontys contactdocent de student. De student geeft les in de klassen van de schoolpracticumdocent. De opleidingsdocent begeleidt de student op zijn zoektocht naar het docentschap. Samen met de Fontys contactdocent zorgt de opleidingsdocent dat de student vrijheid heeft bij deze zoektocht, maar niet verdwaalt.

Opleidingsdocenten zijn docenten met extra taken (0,2 fte) om dit werk te doen. Binnen die taakomvang begeleiden ze vaak ook nieuwe docenten binnen hun school. De schoolpracticumdocenten worden voor hun werk beloond vanuit de schoolspecifieke of niet-lesgebonden taken.

7 STAND VAN ZAKEN

Op dit moment maken 75 mensen in de regio gebruik van de expertise die binnen de scholen is ontstaan door dit project. Het gaat om studenten binnen dit project, beginnende docenten, studenten van andere lerarenopleidingen, onderwijsassistenten en zij-instromers. In totaal zijn er 27 studenten die een duaal traject volgen. Deelnemende studenten zijn enthousiast. Het is hun project, waardoor zij in hun streek kunnen blijven en daar hun steentje kunnen bijdragen.

Schoolpracticumdocenten en opleidingsdocenten zijn/worden opgeleid, waardoor de expertise op het gebied van begeleiding binnen de scholen snel toeneemt. Opleidingsdocenten weten elkaar te vinden bij problemen en overleggen structureel aan het eind van iedere periode.

Om organisatorische redenen blijkt het niet altijd mogelijk om alle lessen rond het vak in Tilburg op maximaal twee dagen te roosteren. Dit betekent dat gezocht moet worden naar vormen van begeleiding waarbij studenten zelfstandig met wat steun van de vakdocenten in Tilburg de kennis kunnen verwerven. Vooral op dit gebied moet de komende tijd veel werk verricht worden. Onderzocht moet worden hoe er bij de lessen rond het vak meer gebruik gemaakt kan worden van het feit dat deze studenten veel in de school zijn. Wellicht kan een elektronische leeromgeving hier uitkomst bieden.

Door de late start afgelopen jaar is het aantal tweedegraads voltijdstudenten klein. We hopen dat dat dit jaar beter gaat. Er is een informatiecampagne gestart met posters, folders en een website.

8 OPLEIDEN IN DE SCHOOL IN ZEEUWS-VLAANDEREN IN 2011

In februari hadden we een klein voorproefje van hoe het in 2011 zou moeten zijn. Studenten binnen het project, studenten van Artevelde hogescholen uit Gent, studenten van Fontys lerarenopleiding Tilburg die alleen maar stage lopen in de regio en LOI-studenten zaten gebroederlijk naast elkaar tijdens de intervisiebijeenkomst te praten over hun dagelijkse onderwijspraktijk. In 2011 nemen Belgische en Zeeuwse (dus niet alleen Zeeuws-Vlaamse) studenten deel aan dit project.

Voor onderwijsassistenten is een doorstroomtraject richting lerarenopleiding of via instructeur richting BVE-docent gerealiseerd. Vakdocenten van de lerarenopleidingen hebben een deel van hun leerstof vertaald in opdrachten-on-the-job, waarbij de student steun krijgt van de schoolpracticumdocenten. ICT zal hier een belangrijke rol spelen.

Studenten, lerarenopleidingen en scholen geven samen vorm aan de onderwijsvernieuwingen binnen de scholen, waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van de aanwezige expertise en mogelijkheden. Begeleiden van studenten binnen de school is dan zo geprofessionaliseerd en geaccepteerd, dat iedereen (de minister voorop) het erover eens is dat alle partijen naar rato betaald moeten worden.

10 OPLEIDEN EN ONDERZOEK HOUD JE BIJ DE LES

Het project academische opleidingsschool MSA/OSB

Gerard Ruijs

Projectleider academische school MSA/OSB

1 INLEIDING

Vanaf het voorjaar 2006 werken de Open Schoolgemeenschap Bijlmer en de Montessori Scholengemeenschap Amsterdam (en daarvan de locaties Montessori Lyceum Adam en Montessori College Oost) aan het vormgeven van een Academische Opleidingsschool. In de Academische Opleidingsschool werken docenten, opleiders van de lerarenopleidingen, onderzoekers en studenten samen aan het beschrijven en analyseren van good-practice in de scholen, aan de ontwikkeling van onderwijs en aan het onderzoek naar de effecten van die onderwijsinnovaties. Doel van de samenwerking is het verhelderen van de werkwijze van de scholen en van daaruit het ontwerpen en testen van innovatief lesmateriaal voor leerlingen. Dat biedt een uitgelezen context om toekomstige leraren op te leiden. Onderzoek naar het effect van onderwijsinnovaties maakt dat onze scholen expertisecentra kunnen worden m.b.t. onderwijs, elk met hun eigen specialisme. De Montessori Scholengemeenschap Amsterdam en de Open Schoolgemeenschap Bijlmer ontwikkelen deze Academische Opleidingsschool samen met het Instituut voor de Leraren Opleiding van de Universiteit van A'dam (ILO), de Educatieve Hogeschool van Amsterdam (EHvA) en het Centrum voor Nascholing A'dam (CNA).

2 VOORGESCHIEDENIS

De scholen van de Montessori Scholengemeenschap Amsterdam en de Open Schoolgemeenschap Bijlmer werken al lange

tijd samen met het Instituut voor de Leraren Opleiding van de Universiteit van Amsterdam en de Educatieve Hogeschool van Amsterdam. Voor studenten zijn het aantrekkelijke stagescholen en de scholen hebben profijt van studenten in opleiding in school. Omdat de pedagogische visies van de scholen veel gemeen hebben, werd er op diverse terreinen al samengewerkt. De pilots 'opleiden in de school' zijn vijf jaar geleden aangegrepen om die samenwerking te verstevigen.

Bij de overwegingen om te participeren in de pilots 'opleiden in de school' heeft natuurlijk de situatie op de arbeidsmarkt een rol gespeeld: wat is er mooier om op bij een tekort aan leraren studenten (mee)op te leiden en die, als er vacatures zijn en zij goed in de school passen, gemakkelijk kunnen doorgroeien naar een aanstelling. Het opleiden voor de markt gaat zo samen met het opleiden en begeleiden van de nieuwe docenten. Maar minstens zoveel belang wordt er gehecht aan het feit dat de samenwerking met de studenten en de lerarenopleidingen het eigen onderwijs fris houdt. Docenten die studenten begeleiden doen dat vaak met plezier, profiteren van de inbreng van studenten en blijven vakdidactisch bij de tijd, en zo bij de les.

De projecten opleiden in de school hebben wel een impuls gegeven om dat begeleiden van studenten veel professioneler te gaan doen: als we mee willen opleiden, dan moeten we dat ook waar maken in de kwaliteit van die begeleiding en de kwaliteit van ons onderwijs. In die ontwikkeling was het een logische stap om bij de aanvraag voor de nieuwe projecten te gaan voor de ambitie van een academische school: de scholen willen expertisecentra worden op het gebied van onderwijsontwikkeling, onderzoek en opleiden. Dat heeft geresulteerd in een uitgebreid projectplan Academische Opleidingschool. Hieronder volgt een samenvatting van dit plan.

3 PROJECTPLAN

We willen het onderwijs aan leerlingen en het opleiden van studenten in onze scholen verbeteren door het verbinden van onderwijs(innovatie) en (school)ontwikkeling met onderzoek: het O3 concept.

Om dat te kunnen realiseren hebben we ons de volgende subdoelen gesteld:

- 1 het aantal opleidingsplaatsen in de scholen wordt uitgebreid (van 75 naar 110 mogelijke stage/opleidingstrajecten);
- 2 het opleiden in de scholen en het begeleiden van studenten wordt geprofessionaliseerd
 - door onder meer het vergroten van de deskundigheid van docenten in onze scholen met betrekking tot het opleiden en begeleiden van leraren in opleiding,

- door het beschrijven en vastleggen van diverse opleidingstrajecten in de school,
 - kennis over professionalisering, nascholing en coaching van opleidingsdocenten worden beschreven en vastgelegd en overdraagbaar gemaakt;
- 3 er wordt een bij de scholen passend onderzoeksprogramma ontwikkeld waarin de eigen onderwijsconcepten worden verhelderd en geïllustreerd zodat duidelijke criteria ontstaan voor onderwijsinnovaties. Studenten, leraren in opleiding werken samen met docenten uit de scholen aan onderwijsvernieuwing en onderzoeken die op de effectiviteit;
- 4 de samenwerking met de lerarenopleidingen met betrekking tot het opleiden van studenten in school en het doen van onderzoek wordt verstevigd;
- 5 er moet in de scholen en in de opleidingen zo goed mogelijk worden gecommuniceerd in verband met het draagvlak voor het project;
- 6 personele en kwalitatieve aspecten van de Academische Opleidingschool worden ingebouwd in het Integraal Personeelsbeleid (IPB).

Centraal in het project staat het werken volgen de elementen 'onderwijs, ontwikkeling en onderzoek (O³)'. De ambitie is om deze drie elementen zo met elkaar te verbinden en in te bedden in de scholen dat daarmee het innovatieve c.q. lerende vermogen van onze scholen wordt vergroot. Aan de basis van alle projectactiviteiten liggen onze eigen ideeën over leren: het Montessori leren en de OSB-werkwijze, die we gedurende de projectperiode via het onderzoek verder willen uitwerken en toegankelijk willen maken voor derden.

De motor van onze academische school is onderzoek en daarmee een voortdurende reflectie op de eigen onderwijspraktijk. Door middel van dit onderzoek willen we de uitgangspunten achter de eigen onderwijsconcepten verhelderen en nader uitwerken. Dat levert 'ontwerpregels' voor onderwijsinnovaties op en indicatoren voor de effectiviteit van b.v. het ontwikkelde lesmateriaal. Daarmee wordt tegelijk een onderzoeksinstrumentarium ontwikkeld om die innovaties te onderzoeken en te evalueren. Gedurende de projectperiode zoeken we naar een effectieve wijze waarop we met andere scholen en docenten kunnen communiceren over de ervaringen met opleiden en onderzoek in de school; resultaat van de pilot zou kunnen zijn ook daarvoor meer duurzame voorzieningen op te zetten.

4 DEELPROJECTEN

Het project kent drie deelprojecten:

- 1 het verbreden en professionaliseren van het opleiden in de school;

- 2 het opbouwen van de Academische Opleidingschool, waarin innovatie en onderzoek de nieuwe dimensies zijn;
- 3 het borgen van kwaliteit.

In het eerste deelproject wordt voortgeborduurd op de ervaringen van de afgelopen drie jaar. Aspecten die worden uitgewerkt zijn onder andere: de programma's van de schoolgroep, een module Montessori-pedagogiek, de OSB-werkwijze, de leerlijn-observatie, de trainingsmodulen onderzoek en innovatie voor studenten, het programma innovatief ontwerpen, het begeleidingstraject voor studenten, een gezamenlijke beoordelingsprocedure en het uitbreiden van de opleidingscapaciteit.

In het tweede deelproject staat het opbouwen van de Academische Opleidings-school centraal. Daarbij gaat om het vaststellen van het onderzoekskader, het uitwerken van de onderzoeksprogramma's, het ontwerpen van een ondersteunend traject 'onderzoek leren doen' voor docenten, het schrijven van innovatief onderwijs- materiaal, het vaststellen van de leereffecten van het innovatieve materiaal, het uitwerken van de OSB-werkwijze en het uitwerken van het Montessorileren. We willen bovendien onderzoeken of het verbinden van Onderwijsontwikkeling aan Opleiden en Onderzoek een duurzaam klimaat van innovatie genereert.

De twee deelprojecten zijn gelinkt aan een aantal activiteiten die als doel hebben om de kwaliteit van het project te waarborgen en een verbinding te maken tussen het opleiden en het onderzoeken. Het gaat om al die randvoorwaarden die nodig zijn om het project 'Opleiden in de school' en de projectactiviteiten rond het 'Onderzoek in de school' tot een succes te maken. Immers voor beide projecten is nodig:

- professionalisering van docenten;
- het overdragen van kennis en ervaring;
- het ontwikkelen van aanvullend integraal personeelsbeleid (IPB);
- samenwerking met de opleidingen;
- een passend organisatie- en overlegmodel;
- adequate interne en externe communicatie.

Elk van de deelprojecten is zoveel mogelijk uitgewerkt in activiteitenplannen waarin vooraf is geformuleerd welke producten moeten worden opgeleverd en welke effecten worden beoogd. Door op deze wijze succesindicatoren te formuleren is een eerste stap gezet in het evaluatieonderzoek naar de effecten van de pilot. Door het project op deze wijze uit te voeren zijn we in staat om aan het eind van de projectperiode criteria aan te leveren waaraan een academische opleidingschool moet voldoen. En dat is weer het doel van de subsidiegever, het ministerie van OCW: uit-

zoeken hoe dit soort scholen moeten worden ingericht en gefaciliteerd. OCW wil weten wat de kwaliteit van een academische school moet zijn als leeromgeving voor leerlingen, studenten, docenten, opleiders en onderzoekers. Verder wil OCW inzicht in taken, verantwoordelijkheden en professionaliteit van betrokkenen bij opleiden en onderzoek en er moet inzicht komen in de materiele voorwaarden om op dit kwaliteitsniveau resultaten te boeken en te kunnen continueren. Het werken aan de kwaliteitsverbetering van het opleiden in de school is langzamerhand 'bekend' terrein: m.b.t. de planning van die activiteiten kan in termen van 'blauwdrukken' worden gedacht. Voor het deelproject Innovatie en Onderzoek hebben we een aanloopperiode nodig, waarin een cruciaal ontwikkelingsproces plaatsvindt: onderzoeksvragen, onderzoeksinstrumenten en een wijze van samenwerken met de onderzoekers krijgen in die periode vorm. Er ontstaan nieuwe rollen in de school en voor het succes van het project is het van groot belang dat de mensen eigenaar worden van het project. In december 2006 zijn we de aanloopfase voorbij en kunnen we veel concreter aangegeven wat de precieze onderzoeksprojecten zullen worden.

Opleiden in de school (Oplis)	Borging kwaliteit	Innovatie en onderzoek (I&O)
<ul style="list-style-type: none"> - schoolgroepprogramma's - Montessori-pedagogiek - OSB-werkwijze - observatieleerlijn - leerwerktaken - module 'onderzoek leren doen' - module 'innovatief ontwerpen' - begeleidingstrajecten - beoordelingsprocedure - studietrajecten - uitbreiden capaciteit 	<ul style="list-style-type: none"> - professionalisering docenten m.b.t. opleiden en m.b.t. onderzoek en innovatie - interne en externe communicatie - overdragen kennis en ervaring - IPB - samenwerken met de opleidingen - overleg en organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> - vaststellen onderzoekskader - schrijven onderzoeksprogramma's - begeleidingstraject onderzoekers ontwikkelen - analyseren en beschrijven van good practices - ontwikkelen materiaal - testen materiaal / vaststellen leereffecten - onderzoeksrapportage schrijven artikelen - onderzoek naar innovatieve vermogen: effecten van de pilot

Figuur De deelprojecten academische opleidingschool in schema

5 DE START VAN HET PROJECT: HET MONTESSORI LYCEUM AMSTERDAM ALS VOORBEELD

Het Montessori Lyceum Amsterdam is in 2005 al gestart met een vernieuwingstraject voor de onderbouw en de bovenbouw van Havo en VWO en het VMBO met het oog op de veranderingen in basisvorming en tweede fase. Er hebben vorig jaar zogenaamde proefteams (een onderbouw, een bovenbouw en een VMBO team) gefunctioneerd. Die zijn onder meer een week de school uitgegaan en hebben gebrainstormd over de gewenste school in 2011. Die uitkomsten hiervan zijn beschreven in de zogenaamde houtskoolschets die is voorgelegd aan het voltallige docententeam. Commentaren zijn verwerkt en plannen bijgesteld en weer besproken op studiemiddagen voor alle docenten. Dat heeft in mei 2006 geresulteerd in een ontwerp, dat kan rekenen op brede steun in de school. In vergelijking met eerdere vernieuwingstrajecten in de afgelopen jaren is dat een belangrijk verschil en door veel docenten wordt deze vernieuwing ook niet als 'top-down' ervaren.

Het project academische school is als volgt in dat innovatietraject verweven: er zijn negen onderzoek/innovatiedocenten voor één dag per week vrijgesteld die zich met een van de thema's uit het ontwerp gaan bezighouden: drie docenten met 'begeleiding', drie docenten met de zogenaamde 'leerdialoog' en drie docenten met 'thematisch onderwijs'. In elk van dit drietal is een onderbouwdocent, een bovenbouwdocent en een VMBO-docent vertegenwoordigd. Voor dit innovatie team is een begeleidings- en werktraject uitgewerkt. Naast deze innovatiedocenten is een groepje docenten geworven die geschoold wordt in aansturen van veranderingen en managementstaken; de z.g. 'kweekvijver'. Zij krijgen de taak ontwikkelprojecten die inhoudelijk door het innovatieteam worden voorbereid te organiseren en te begeleiden in de verschillende docententeams.

De eerste maanden van dit schooljaar worden besteed aan verschillende scholings/professionaliseringstrajecten voor het innovatieteam en voor de docenten uit de kweekvijver. Deels wordt geput uit deskundigheid van de school zelf en vanuit het Montessoriveld; deels wordt samengewerkt met onderzoekers uit de lerarenopleidingen. November 2006 is er een studiedag voor het hele personeel die gewijd is aan 'good-practice'. Elke docent wordt gevraagd op deze studiedag met eigen voorbeelden van 'good practice' te komen. Die 150 verhalen worden verzameld en zijn in de maanden november en december onderzoeksmateriaal voor het innovatieteam. Zo wil het Montessori Lyceum Amsterdam de eigen onderwijsconcepten opnieuw verhelderen, en omzetten in 'ontwerpregels'; in indicatoren voor goed Montessori-materiaal.

Daarnaast vinden scholingen plaats in activerende/Montessori-didactiek voor het innovatie team en voor alle docenten die studenten begeleiden (de zogenaamde opleidingsdocenten). Dit met het oog op de samenwerking tussen studenten en docenten die in school nieuw lesmateriaal gaan ontwerpen en gaan onderzoeken. Het is tenslotte wel handig als de taal waarmee we spreken over onderwijsontwikkeling in de school en in de lerarenopleidingen op elkaar worden afgestemd.

Verder moeten onderzoeksinstrumenten worden ontwikkeld om de proefprojecten en later de omvangrijker innovaties op hun effectiviteit te kunnen meten.

In de maanden december en januari zullen kleine proefprojecten worden ontwikkeld die in februari tot en met april worden uitgevoerd en onderzocht. In de maanden april tot en met juni worden dan de veranderingen voor het schooljaar 2007-2008 verder uitgewerkt. Zo wordt het schooljaar 2006-2007 het jaar waarin de houtskoolschets en het ontwerp zijn omgewerkt naar een nauwkeurig ingevuld schoolontwikkelpun. In 2007-2008 wordt dat uitgevoerd en onderzocht. Dan is de projectfase academische opleidingsschool voorbij en ambieert de school structureel op deze manier verder te kunnen werken.

Naast de docenten uit de school zelf worden ook studenten in opleiding betrokken bij het ontwerpen van de vernieuwingen en het onderzoek in de school. Op deze manier wordt binnen het Montessori Lyceum Amsterdam en een innovatietraject uitgevoerd, dat op haar effectiviteit kan worden onderzocht. Tegelijkertijd wordt deskundigheid verzameld over het aansturen van veranderingen in de school, over de samenwerking met de opleidingen, over het doen van onderzoek in de scholen en over het samenwerken van studenten en docenten bij innovaties en onderzoek. Deze expertise zal overdraagbaar worden gemaakt en worden gedeeld en toegankelijk gemaakt voor andere scholen. Met name dat laatste is ook een nieuw aspect van de academische school en levert een nieuwe rol op voor de school en docenten in de school

Op het Montessori College Oost en de Open Schoolgemeenschap Bijlmer gaat men met vergelijkbare onderwijsvernieuwings- en onderzoeksprojecten van start. We willen daar graag over 1,5 jaar meer over rapporteren.

Reeds verschenen:

- 1 Het studiehuis
- 2 Werken in netwerken
- 3 Zorg om het studiehuis
- 4 De didactiek van leren leren
- 5 Ervaringen in netwerken
- 6 Toetsen in het studiehuis
- 7 Examens in het studiehuis
- 8 En nu de docent nog...!
- 9 Mediatheken en bibliotheken
- 10 Het Interactief Leergroepen Systeem (ILS)
- 11 Vakspecifieke leer- en denkvaardigheden
- 12 De hele school: één studiehuis!
- 13 Van schoolgebouw naar studiehuis
- 14 Een mediatheek in het studiehuis
- 15 Schoolboeken in het studiehuis
- 16 ICT in BVE
- 17 Planmatig werken bij onderwijsinnovaties
- 18 Het reguleren van leren
- 19 Schoolgebonden onderwijsinnovaties in samenhang
- 20 Leerlingen over het studiehuis
- 21 Omgaan met verschillen tussen leerlingen
- 22 Het examendossier
- 23 De onderwijskundig manager in de tweede fase
- 24 Zorg voor aansluiting
- 25 Mentoraat in het studiehuis
- 26 Probleemgestuurd onderwijs in zorg- en welzijnsopleidingen
- 27 Beoordelen van onderzoeksvaardigheden van leerlingen
- 28 Zelfwerkzaamheid, didactiek en instrumenten in het agrarisch onderwijs
- 29 Professionele ontwikkeling van docenten
- 30 Wat gij niet wilt dat u geschiedt..., over communicatie, collegialiteit en coaching
- 31 Naar een doorlopende leerlijn in het onderwijs, techniek als voorbeeld
- 32 Hoe gaan docenten om met zelfstandig leren? - wat ze denken en doen -
- 33 Functie- taak- en beloningsdifferentiatie
- 34 Zelfsturende teams -ontwerpen van de organisatie bij onderwijsvernieuwing-
- 35 Inspiratie en ambitie
- 36 Krachtige leeromgevingen
- 37 Literatuuronderwijs en computers: (hoe) kan dat? - een concept voor een digitale didactiek van het literatuuronderwijs in de tweede fase -
- 38 Informatie over het vmbo
- 39 De functie van toetsen en examens
- 40 De invoering van een nieuw onderwijsconcept
- 41 Toekomstgerichte leermiddelen
- 42 Van tweede fase naar hoger onderwijs
- 43 Uitstelgedrag van leerlingen
- 44 Kennismanagement in het onderwijs
- 45 Een betere school - prikkels voor kwaliteitszorg -
- 46 Leerlingen in lessen activeren - (activerende) didactiek in de praktijk -
- 47 Binding van scholieren
- 48 Competenties van docenten
- 49 Werkklimaat als aangrijpingspunt voor pedagogische en didactische adviezen aan docenten
- 50 Het Studiehuis: de branding voorbij
- 51 De didactiek van digitaal leren
- 52 Talendocenten aan zet
- 53 De invloed van leeromgevingen op motivatie en strategiegebruik voor zelfregulerend leren
- 54 Portfolio
- 55 Opvattingen van leerlingen over leren
- 56 Motivatie: psychologische verschillen tussen leerlingen
- 57 Opvattingen van docenten over leren en onderwijzen
- 58 Ontwikkelen van teamteaching -een praktijkverslag-
- 59 Appreciative inquiry - perspectiefwisseling bij vernieuwing in het onderwijs -
- 60 Leerstrategieën, leren en verantwoordelijkheid
- 61 (On)voorstelbaar (on)voorspelbaar - leerpraktijken in 2020 -
- 62 Voorbeeldgestuurd onderwijs, een opstap naar abstract denken
- 63 Onderzoeken van onderwijsvernieuwingen - stand van zaken in een vernieuwing -
- 64 Koersvast vernieuwen
- 65 Trends in het onderwijs
- 66 Opleiden van leraren
- 67 Ict-gebruik van leerlingen
- 68 Verhalen die ons motiveren
- 69 Coöperaties in het onderwijs
- 70 Inspirerende leeromgevingen en de functie van digitale technologie



De "Studiehuisreeks"

is een uitgave van
MesoConsult B.V.
Gounodlaan 15
5049 AE Tilburg
telefoon 013 - 456 03 11
fax 013 - 456 32 76
e-mail MesoConsult@wxs.nl
internet www.MesoConsult.nl

Werktitels voor volgende nummers:

Huisvesting
Het Nieuwe Leren
Herijking Tweede Fase
Scholen die samenwerken aan onderwijsvernieuwing

MesoConsult