

Informatiedossier

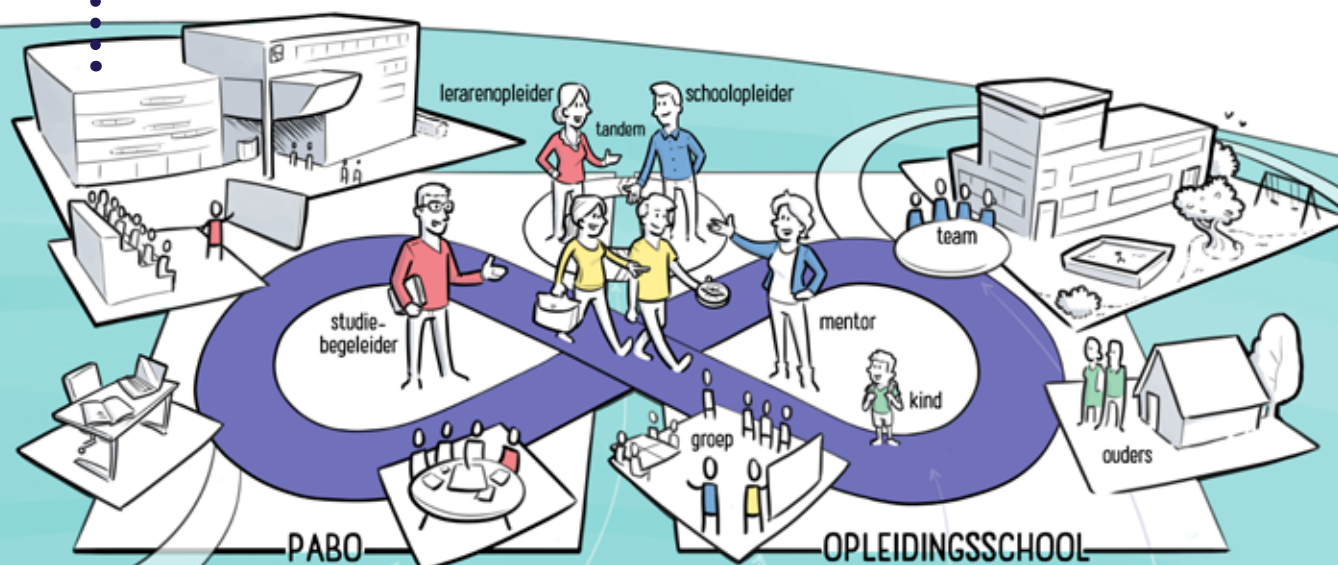
aspirant-Opleidingsschool Samen Opleiden

Samen onderzoeken

Samen leren

Samen veranderen

OPLiS
OPLEIDEN in de SCHOOL



samen onderzoeken



samen organiseren



samen leren



werkplekleren



brede oriëntatie - teamschool

Samen Opleiden wil in de toekomst verder doorgroeien en het concept van Opleiden in de School verder ontwikkelen. Wij denken nu klaar te zijn voor beoordeling als erkende Opleidingsschool door de NVAO. Dit Informatiedossier geeft een eerste indruk van wat wij in de Leidse regio aan het doen zijn.

We vatten in dit dossier globaal samen wat in de flankerende documenten Opleidingsplan, Professionaliseringsplan en Kwaliteitszorgplan uitvoeriger en breder onderbouwd is beschreven. Het eerste hoofdstuk van dit Informatiedossier bevat de essentie van ons OPLIS-traject, terwijl het derde en het vierde respectievelijk aan professionalisering en kwaliteitszorg zijn gewijd. Het tweede hoofdstuk gaat over toetsing, een van de standaarden in het NVAO toetsingskader Opleiden in de School. In bijlage 1 is een afkortingenoverzicht en een begrippenkader opgenomen ter verduidelijking van de afkortingen en begrippen die we hanteren in de documenten die behoren bij ons beoordelingsdossier.

In dit document willen wij het profiel van Samen Opleiden over het voetlicht brengen in een vorm die past bij onze Opleidingsschool. Met quotes en citaten van studenten en andere betrokkenen, met tekeningen en filmpjes, geven we op levendige wijze inzicht in wat de praktijk van ons OPLIS-traject te bieden heeft. Bij het schrijven van dit Informatiedossier zijn studenten zeer actief betrokken geweest door mee te ontwerpen, feedback te geven en hun praktijk te laten zien in de diverse filmpjes. In de filmpjes en quotes en het studentenhoofdstuk in de bijlage 2, laten wij zien hoe de studenten het OPLIS-traject ervaren, welke ontwikkelkansen zij zien en op welke wijze dit bijdraagt aan hun ontwikkeling tot startende leerkracht. Wij verwachten dat de NVAO op deze wijze goed zicht krijgt op de ervaring van onze OPLIS-studenten.

Wij hopen dat dit Informatiedossier een goede indruk geeft van wat wij hebben ontwikkeld, onze reflectie en wat we willen gaan ontwikkelen de komende periode.

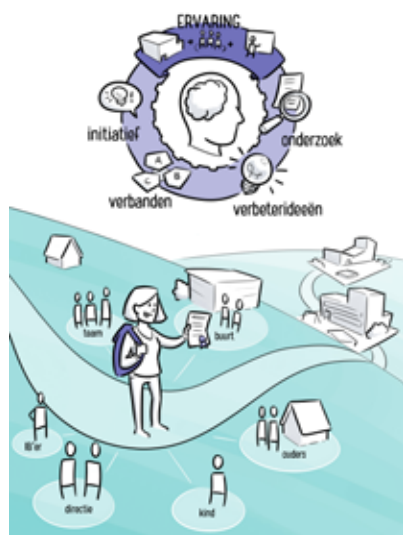
Tot slot bedanken wij alle studenten, mentoren, schoolopleiders, schoolleiders, docenten, onderzoekers, bestuurders, opleidingsmanagers en alle andere betrokken die hun bijdrage hebben geleverd voor hun inzet en medewerking.

Sanne van der Linden
Projectleider Samen Opleiden

1. Samen Opleiden

Ons onderwijs is voortdurend in beweging. Het basisonderwijs bereidt kinderen voor op de situatie van morgen, ook al weten we niet hoe de toekomst eruit ziet. Samen met het werkveld leiden we de leerkrachten op die hiervoor nodig zijn. We hebben een cultuur gecreëerd van wij/zij naar wij-samen. Samen betekent dat we een gezamenlijk beroepsbeeld hebben ontwikkeld waar we leren op de werkplek als essentieel onderdeel zien en we samen werken aan een optimaal opleidingstraject waarbij we het leren van de student en de startende leerkracht ondersteunen. We sluiten hierbij aan bij het sociaal constructivisme en zien leren als een proces van betekenisverlening. De student groeit steeds verder in de sociale omgeving van de opleidingsschool waarin hij zich beweegt en draagt bij aan de ontwikkeling van die omgeving (Van der Veen & Van der Wal, 2012). Leerprocessen gaan uit van leervragen en leiden zo tot ontdekken en innoveren. Je kan dit alleen maar doen als alle drie de partijen: opleiding, opleidingsschool en student goed samenwerken. We werken niet alleen samen in de opleiding, maar wij hebben ons de ambitie gesteld om ten minste samen op te leiden voor de eerste 7 jaar. Vanuit ons gezamenlijk geformuleerd beroepsbeeld hebben we hier aandacht voor door het hanteren van onze vijf ontwerpprincipes. Deze ontwerpprincipes zijn de kernwaarden van onze visie Samen Opleiden en sluiten aan bij de missie van Samen Opleiden die samengevat wordt in de leus *Samen onderzoeken, samen leren, samen veranderen*, tevens de titel van dit dossier.

1.1 BEROEPSBEELD



Het vertrekpunt van ons OPLIS-traject wordt bepaald door het dynamische beroepsbeeld dat wij hebben van de leerkracht van de toekomst. Deze leerkrachten moeten heel flexibel zijn en zich voortdurend aan de eisen des tijds aanpassen. Anderzijds moet deze leerkracht over een sterk innerlijk kompas beschikken, dat hem in staat stelt zelfstandig

koers te houden in de veelheid van dingen die op hem af komen. Dit vraagt om een kritische en onderzoekende houding, gekoppeld aan de bereidheid om in continu overleg met een professioneel team steeds weer de vraag op te werpen of het gegeven onderwijs nog adequaat en relevant is en de inhoud en de vorm daarvan zo nodig bij te stellen. Het beroep van leraar basisonderwijs is zeer complex van aard. Naast het dagelijkse lesgeven omvat het een reeks van andere taken en rollen. Ze leren om naast pedagoog en didacticus, ook samenwerker, verbinder en cultuurdrager in de school te zijn.

Ook maken ze vanaf het begin kennis met het onderzoeksmatig benaderen van praktische vragen over het onderwijs, waarbij ze theorie koppelen aan praktijk. We willen OPLIS-studenten daarom leren zich goed te positioneren in een schoolorganisatie, om daar van betekenis te kunnen zijn voor leerlingen en collega's.

Quote afgestudeerde OPLIS-student Rick van der Hulst

"Het OPLIS-traject heeft bijgedragen aan mijn betrokkenheid bij de school. Ik werd meer betrokken bij werkgroepen en studiedagen, daardoor kon ik beter initiatieven nemen en meedenken met het ontwikkelen van het onderwijs. Het gevoel van het willen verbeteren van het onderwijs is begonnen in het OPLIS-traject. Nu doe ik met collega's de teammaster 3TO en zijn we onderwijs van de toekomst aan het ontwerpen."

Film: youtu.be/PeblaIJ0vhU

Quote lerarenopleider Karlijn de Jong (Pabo Hogeschool Leiden)

"Studenten ontwikkelen een professionele houding gedurende de opleiding. In mijn lessen zie ik dat zij de verschillen tussen scholen in visie en wijze waarop teams met elkaar omgaan zien en durven zich hierover uit te spreken."

De opleidingsschool Samen Opleiden is opgezet om dit beroepsbeeld te realiseren. Binnen Samen Opleiden willen wij als pabo en schoolbesturen gezamenlijk de best mogelijke voorwaarden scheppen voor het opleiden van de flexibele en reflectieve docent van de toekomst. Met het oog daarop hebben wij het OPLIS-traject ontwikkeld: een rijke leeromgeving met gevarieerde onderwijssituaties, waarin huidige en toekomstige leerkrachten zich als leerkracht breed kunnen vormen en de ruimte krijgen om samen te onderzoeken en te innoveren. Binnen deze rijke leeromgeving wordt de pabo-student zowel op de pabo als op de opleidingsschool, begeleid en beoordeeld door zowel lerarenopleiders van de pabo als mentoren en schoolopleiders van schoolbesturen die zijn toekomstige werkgever zouden kunnen worden.

Film: www.youtube.com/watch?v=tbIKlvBZT48

Het beroepsbeeld is ons uitgangspunt en leidend voor de keuzes die we maken in het OPLIS-traject. Vanuit het beroepsbeeld zijn we gekomen tot vijf ontwerpprincipes waar vanuit we het OPLIS-curriculum vormgeven.

1.2 ONTWERPPRINCIPES

Het dynamische beroepsbeeld vraagt om een goede opleiding van beginnende leerkrachten. Om daaraan tegemoet te komen, hanteren wij vijf ontwerpprincipes. Deze ontwerpprincipes bevatten de kernwaarden van onze visie en verwoorden onze ambities. Doel daarbij is dat deze principes op minimaal twee niveaus terugkeren: eenmaal op het niveau van opleidingsschool en opleiding en eenmaal op het niveau van de samenwerking in de groep met kinderen op de opleidingsschool. De vijf ontwerpprincipes zijn 'samen onderzoeken', 'samen organiseren', 'samen leren', 'werkplekleren' en 'brede oriëntatie team/school'. Ze worden hier kort gepresenteerd, ieder met zijn eigen logo:



samen onderzoeken

Studenten en leerkrachten doen met begeleiding van de lerarenopleider onderzoek naar vragen uit de eigen praktijk, bijvoorbeeld onderzoek naar werken vanuit een *growth mindset*, werken met een portfolio of motivatie bij spellingonderwijs. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van de onderzoekende houding en leerkrachtaardigheden. De resultaten van de onderzoeken worden aan het team gepresenteerd en toegepast in de praktijk.



samen organiseren

Hoe leid je met zes organisaties studenten samen op? Dat doen we door met elkaar een bedding te maken en ruimte te creëren. Door goed samen te werken bij het invullen van de verschillende rollen op de opleidingsscholen en pabo, zijn we in staat om samen goed op te leiden. We zijn wendbaar georganiseerd, waardoor er ruimte is om ontwikkelingen vanuit actuele vragen op te pakken.



samen leren

We werken aan een cultuur van samen leren. We delen praktijkkennis en theoretische inzichten met elkaar. Dit doen we bijvoorbeeld in de trajectmiddagen en de mentorenwerkplaats. Het is ook mogelijk om tijdelijk van functie te wisselen: een leerkracht wordt docent op de pabo en de docent geeft les op de opleidingsschool. Zo zijn we beter op de hoogte van elkaars praktijk, wat de kwaliteit van samen opleiden vergroot.

Fouten maken en uitproberen mag, dat is leren!



werkplekleren

Hoe maak je van een opleidingsschool waar je leservaring op kan doen, een plek waar je zowel praktijk als theorie leert? De student is twee dagen op de opleidingsschool. De student kan de school gebruiken om te werken aan zijn eigen leervraag. Leerkrachten uit het team, de schoolopleider en de lerarenopleider ondersteunen vanuit hun expertise de student. Er is intervisie, studenten doen onderzoek, ontwerpen onderwijs en formuleren deels de eigen werkplek-opdrachten.



brede oriëntatie - teamschool

De OPLIS-student krijgt vanaf de start op de opleidingsschool de mogelijkheid om zich breed te vormen en te ontwikkelen. De student is betrokken bij ouders en collega's, legt verbanden met de organisaties om de school heen, neemt initiatief en komt met verbeterideeën en profileert zich vanuit eigen talenten.

1.3 RIJKE LEEROMGEVING

Vanuit deze vijf ontwerpprincipes is een curriculum ontwikkeld dat is ingericht als een rijke leeromgeving voor werkplekleren. Het OPLIS-traject werkt toe naar dezelfde eindkwalificaties als die van de andere trajecten van de pabo-opleiding. Maar vanuit het beroepsbeeld zijn hier keuzes gemaakt om de mogelijkheden die werkplekleren biedt zo goed mogelijk te benutten. We kijken continu samen hoe we de rijke leeromgeving optimaal kunnen inzetten voor dit curriculum. Het onderwijs van het OPLIS-traject is minder programmagericht en laat daarmee ruimte voor de leervragen van de student.

De OPLIS-student is vanaf het begin twee dagen per week op zijn opleidingsschool. Een groot deel van zijn leerproces vindt dus plaats binnen deze realistische leeromgeving. Door middel van deze extra werkplekdag kunnen we studenten beter voorbereiden op de beroepspraktijk. Als de OPLIS-student eenmaal startbekwaam is, heeft hij meer kennis en ervaring als teamlid en is hij op de hoogte van de richting van de schoolontwikkeling. Dit zorgt ervoor dat de student beter in staat is om initiatieven te nemen, te onderzoeken, te verbinden en verbeterideeën te realiseren.

Het OPLIS-programma kent de volgende karakteristieke eigenschappen binnen de rijke leeromgeving van de Opleidingsschool. In hoofdstuk 4.2 van het Opleidingsplan worden deze eigenschappen verder toegelicht.

1. Twee dagen werkplekleren

Quote student OPLIS1 Roos Gooijer

"Door twee dagen stagen lopen merk ik dat ik meer praktijkervaring krijg. Je wordt de hele dag door betrokken bij de lessen en ervaart binnen deze twee dagen verschillende momenten. Je kunt de stageopdrachten of leerdoelen perfect doorpakken naar de volgende dag wat ik als erg prettig ervaar. Ook bouw je binnen deze twee dagen een sterkere band met de kinderen, maar ook met je mentor op."

2. Een schoolopleider die samen met een lerarenopleider studenten begeleidt en beoordeelt

Quote lerarenopleider Marieke van Ierschot (Pabo Hogeschool Leiden)

"Samen met twee schoolopleiders bezoek ik enkele studenten. Het samen observeren en het uitwisselen van wat je hebt gezien en hebt ervaren was heel waardevol. Je blik wordt verruimd, je neemt je eigen manier van begeleiden onder de loep (welke vragen stel ik, hoe geef ik feedback?) en leert van en met elkaar."

3. Werken aan OPLIS-trajectopdrachten waarin een eigen leerdoel of leeruitkomst centraal staan

Quote lerarenopleider Marlies Klijn (Pabo Hogeschool Leiden)

"De OPLIS-trajectopdracht 'De kleuter in de pre-puber' was een heel mooie trajectopdracht, door het samenwerkende karakter, waarbij groepjes studenten een opdracht bedacht hebben, allemaal in de klas hebben uitgevoerd en daar gezamenlijk de ervaringen uitgewisseld. Hier zijn originele activiteiten uit voortgekomen, die mooi de verbinding tussen het pabo-curriculum en de opleidingsscholen maken."

4. OPLIS-trajectmiddagen

 **Film:** www.youtube.com/watch?v=55UYnyfVmYg&t=28s

Quote student OPLIS3 Nikki Kroes

"De leervragen van de studenten stonden centraal in de voorbereiding van de OPLIS-trajectmiddagen. Ik merkte dat dit heel positief uitwerkte. Er was veel betrokkenheid en studenten waren zo enthousiast omdat hun eigen leervraag was verwerkt in de trajectmiddag. Op deze manier sloot het echt aan bij de interesses van de studenten. Dit werkt heel motiverend. Er waren workshops, zoals 'Omgaan met NT2' en 'Oplossingsgericht werken.'"

Quote lerarenopleider Marieke van Ierschot (Pabo Hogeschool Leiden)

"Tijdens de OPLIS-trajectmiddag valt het mij telkens op hoe betrokken en leergierig de studenten zijn. Ik ervaar in het contact met hen een open en lerende houding en de bereidwilligheid samen te werken met de schoolopleider en lerarenopleider. En dat is nu precies wat mij energie geeft: we vormen zo een leercommunity waarin samenwerken centraal staat."

5. Samen onderzoeken in het Learning Lab

 **Film:** youtu.be/9hQXqReruRo

Quote opleidingsmanager Ellie van der Geest (Pabo Hogeschool Leiden)

"Door de gevoelde gezamenlijke verantwoordelijkheid lukt bij opleidingsscholen wat elders nog niet lukt. Studenten doen onderzoek naar vragen die bij de opleidingsscholen leven. Deze vragen worden samen met studenten onderzocht."

6. Semesterreflectie

Quote lerarenopleider Marije den Dulk (Pabo Hogeschool Leiden)

"In studiejaar 2016-2017 heb ik de semesterreflectie aangepast voor mijn eerstejaars OPLIS-klas. De opdracht heb ik gebaseerd op het ijsbergmodel van McClelland. In beide semesters is de opdracht vormvrij en mogen de studenten de opdracht op een creatieve wijze vormgeven. Dit leverde diepe reflecties op het werkplekleren op. De reflectie sloot beter aan op de doelen van het werkplekleren en het aanspreken van creativiteit heeft een gunstig effect op de motivatie van de studenten. Tijdens de vaardigheidstrainingen is er helaas onvoldoende ruimte

om diep in te gaan op de verschillende lagen van dit model. Dit is een aandachtspunt."

7. Vaardigheidstrainingen

Quote student OPLIS1 Angela Pols

"De vaardigheidstrainingen vinden één keer per periode plaats op een van de opleidingsscholen. Tijdens deze trainingen bespreken we dingen waar we tegenaan lopen en krijgen we training in bepaalde onderwerpen, zoals het geven van feedback. Het is prettig om elke keer op een andere opleidingsschool met zijn allen bijeen te komen. Zo kan iedereen zijn of haar opleidingsschool laten zien."

1.4 INSTROOM EN VRIJSTELLINGEN

Om de opleiding te mogen volgen, moet de student voldoen aan de wettelijk (landelijk) vastgestelde toelatingseisen. Daartoe doorloopt hij een intakeprocedure, die de volgende onderdelen omvat:

- het zelf organiseren van twee dagen meeloopstage op een basisschool
- het maken en uploaden van een motivatiefilmpje: waarom wil jij leerkracht worden?
- het invullen van een digitale vragenlijst
- het afleggen van de diagnostische taal- en rekentoets

Eenmaal toegelaten kiezen studenten vervolgens zelf welk traject ze willen volgen. Er zijn geen extra instroomeisen voor het OPLIS-traject. Na toelating bekijken we welke leer-werkplek het meest passend is voor de student op basis van de leervraag en persoonskenmerken van de student. In de voltijdvariant van de opleiding worden geen vrijstellingen gegeven op basis van eerder verworven competenties (EVC).

1.5 ROLLEN

Binnen onze Opleidingsschool onderscheiden we diverse rollen. De rollen student, mentor, lerarenopleider, schoolopleider en studiebegeleider zijn uitgewerkt in onze folder die als bijlage is meegestuurd bij ons beoordelingsdossier. Alle rollen, zo ook die van schoolleider, schoolbestuurder, opleidingsmanager en programmaleider zijn uitgewerkt in de bijlage 1.2 van dit Informatiedossier.

1.6 REFLECTIE EN VOORUITBLIK

Het beroepsbeeld dat wij hanteren is een belangrijk theoretisch uitgangspunt, dat nog verder kan worden uitgewerkt. We werken vanuit een basiscurriculum, waarin we nog meer maatwerk willen leveren; waarin werkplekcurriculum en didactiek optimaal zijn toegesneden op de student binnen dit traject.

Wij hebben de ambitie om onze vijf ontwerpprincipes te laten doorklinken in alle geledingen van OPLIS. Samen met de studenten wordt een plan ontwikkeld om hen actief te informeren en te betrekken

bij de ontwerpprincipes. De mentorenwerkplaats wordt benut om de mentoren te informeren en te activeren. We organiseren jaarlijks een centrale bijeenkomst voor alle betrokkenen van de opleidingsschool; in studiejaar 2019-2020 zullen daar de vijf ontwerpprincipes centraal staan. Onze werkgroepen Samen Opleiden per schoolbestuur worden benut om met de schoolleiders in gesprek te gaan over de ontwerpprincipes en de maandelijkse nieuwsbrief zal worden ingezet om informatie hierover nog verder te verspreiden. Uiteindelijk willen wij de vijf ontwerpprincipes op iedere opleidingsschool de komende twee studiejaar zichtbaar maken.

Het OPLIS-ontwerpteam heeft uit de ervaring van de voorbije jaren geleerd dat het inrichten van een meer op de werkplek georiënteerd curriculum weliswaar zeer wenselijk is, maar dat er nog veel overleg en afstemming nodig is over de leerlijnen in de vakgroepen. In de praktijk blijkt daarom dat kleine experimenten, die worden uitgevoerd door tandems van lerarenopleider gekoppeld aan de schoolopleider van een schoolbestuur, het meest succesvol zijn. Organisatorisch is deze manier van werken overzichtelijk en studenten ervaren dat er een team om hen heen staat. Een goed geslaagd experiment is de OPLIS-trajectmiddag. Een middag die voor en door de OPLIS-studenten wordt georganiseerd waarbij de leervragen van de studenten centraal staan en deze beantwoord en onderzocht worden binnen de rijke leeromgeving van het schoolbestuur. Dit is een mooi voorbeeld hoe studenten aan de hand van hun eigen leervragen voorstellen doen voor het bijstellen van het OPLIS-curriculum.

Mede door deze ervaringen gaat het ontwerpteam in het studiejaar 2018-2019 verder op de ingeslagen weg. Ontwikkeling van een werkplekgericht curriculum blijft het hoofddoel. Daarvoor was het nodig om aan het einde van studiejaar 2017-2018 scholen te selecteren die er echt voor kiezen om, zoals een academisch ziekenhuis, een laboratorium voor het basisonderwijs te zijn. Samen met deze scholen willen wij binnen het OPLIS-curriculum het werkplekleren verder ontwikkelen. Doel is om het repertoire aan vormen van werkplekleren te vergroten en de leervragen van studenten meer als uitgangspunt te nemen. De gezamenlijke professionalisering van studenten en leerkrachten blijft een aandachtspunt, waarin de inductiefase van startende leerkrachten sterker geïntegreerd gaat worden.

De komende twee jaar wordt er gewerkt aan de volgende experimenten, zie Activiteitenplan, bijlage 4 van het Kwaliteitszorgplan.

- Follow-up experiment mentorenwerkplaats
- Follow-up experiment OPLIS-trajectmiddag
- Experiment Learning Lab light
- Follow-up experiment Learning Lab
- Experiment matching leervragen student en leerkracht en opleidingsschool en mentor
- Follow-up experiment rijke leeromgeving en werkplekopdrachten

Het experiment werkplekopdrachten sluit aan bij de behoefte van de OPLIS-studenten om meer keuze te hebben in type opdrachten (gesloten, half open en open opdrachten) en een databank aan opdrachten zodat ze deze kunnen afstemmen op de leervraag en de omgeving van de opleidingsschool.

De opbrengsten van de diverse experimenten worden besproken in het OPLIS-ontwerpteam, de werkgroepen Samen Opleiden en beleidsgroep Samen Opleiden. Vanuit de opbrengsten maken we een vertaalslag naar het curriculum van het OPLIS-traject.

2. Toetsing

Vanuit onze visie als Opleidingsschool hanteren we bij het vormgeven van onze toetsen de volgende uitgangspunten:

- Samenhang in het programma en betekenisvol onderwijs vraagt om geïntegreerde toetsen
- De toets is een leermoment
- Je hoeft niet alles te toetsen om te leren ("less is more")
- We toetsen binnen OPLIS zoveel mogelijk in de praktijk en in samenwerking met het werkveld

2.1 TOETSPROGRAMMA EN BORGING

OPLIS-studenten krijgen dezelfde toetsen als de andere pabo-studenten. Het toetsprogramma omvat praktijktoetsen, vaardigheidstrainingen, schriftelijke toetsen en producten. De vaardigheidstrainingen vinden voor de OPLIS-studenten plaats op de werkplek; hier zijn zowel mentoren als schoolopleiders bij betrokken. Het eindniveau toont de student aan middels een praktijkonderzoek, eindassessment, Meesterproef en afstudeerpresentatie. De Meesterproef is een mooi voorbeeld van een toets waarbij de gehele rijke leeromgeving benut wordt. De student weet professioneel uitdagende situaties te beschrijven en kan hierop reflecteren, en toont hiermee een deel van zijn startbekwaamheid aan. De student verbindt consequent de onderwijspraktijk met relevante, recente theorieën. Het praktijkonderzoek is natuurlijk een ander voorbeeld hiervan.

Jaarlijks maken de onderwijsmanagers van de pabo een toetsplan, dat wordt opgenomen in het Onderwijs- en Examenreglement (OER). Diverse gremia hebben dan hun bijdrage aan het toetsplan geleverd: de onderwijsteams, het teamleidersoverleg, de examencommissie, de opleidingscommissie en de expertgroep toetsing. Dit plan beschrijft de toetsing van het gehele curriculum, met alle toetsvormen en toetsmomenten. Doordat zij lid zijn van het OPLIS-ontwerpteam, leveren de schoolopleiders ook hun bijdrage aan het toetsplan.

Het toetshandboek vormt voor docenten een hulpmiddel bij het maken en beoordelen van toetsen. Bij de constructie van de toetsen wordt het 'vier-ogen-principe' gehanteerd. De toetsen worden beoordeeld door de docenten van de betreffende module aan de hand van een gezamenlijk ontwikkeld nakijkformat. Bij alle toetsen die het eindniveau bepalen en bij veel andere eindtoetsen treedt een tweede beoordelaar op. De schoolopleiders zijn bij de vaardigheidstoetsen de tweede beoordelaar en beoordelen samen met de lerarenopleider die als eerste beoordelaar fungeert. Door het afnemen van de praktijktoetsen krijg je als schoolopleider meer inzicht in het curriculum, waardoor je weer meer verbindingen kan maken tijdens de werkplek bezoeken.

De beoordeling van het werkplekleren, de vaardigheidstrainingen, de trajectmiddagen en de werkplekopdrachten wordt gedaan door een tandem van school- en lerarenopleider. De feedback van de mentor wordt in deze beoordeling meegenomen. Voor het leveren van optimale feedback worden de mentoren door de school- en lerarenopleider begeleid in de mentorenwerkplaats. In de uitwerking van de rollen, taken en verantwoordelijkheden in bijlage 8 van het professionaliseringsplan is de verantwoordelijkheid van de schoolopleider en mentor in de beoordeling van de student beschreven.

Het voltallige docententeam is op BKE-niveau geschoold op het gebied van toetsen en beoordelen. De examinatoren, zo ook de schoolopleiders, van het eindassessment dat iedere student ondergaat, hebben een speciale training gevolgd. Zij nemen jaarlijks deel aan intervisiebijeenkomsten onder begeleiding van experts, teneinde de 'interbeoordelaarsbetrouwbaarheid' te vergroten. Mentoren hebben een mentoren-/coachtraining gevolgd en nemen met ingang van studiejaar 2018-2019 allen deel aan de mentorenwerkplaats. School- en lerarenopleiders volgen de intervisies en assessorentrainingen.

De pabo heeft een examencommissie en een expertgroep toetsing (ofwel toetscommissie) die zich bezighouden met de kwaliteit van de toetsing.

• Examencommissie

De examencommissie valt onder de formele verantwoordelijkheid van het College van Bestuur en heeft hierdoor een onafhankelijke positie ten opzichte van het opleidingsmanagement. Conform wettelijke eisen heeft de examencommissie de verantwoordelijkheid voor de borging van de kwaliteit van toetsen en examens, ziet toe op de correcte uitvoering van de OER en voert zijn taken uit conform de WHW. De examencommissie baseert zich onder andere op evaluaties uit het reguliere kwaliteitszorgsysteem en op input van de expertgroep toetsing.

• Expertgroep toetsing

De expertgroep toetsing wordt door het management samengesteld uit docenten met deskundigheid op het gebied van toetsing. De expertgroep heeft als hoofdaandachtsgebied het verbeteren van de kwaliteit van de toetsing. Zij beschikt over een procedure voor het screenen van het totale bestand van toetsen op de relevantie voor de geformuleerde competenties of onderwijsdoelen van de opleiding. De expertgroep toetsing geeft advies bij het opstellen van beoordelingsformulieren, het niveau en de constructie van vragen en de keuze van toetsvormen, en houdt zicht op de toetskaders van de opleiding.

2.2 REFLECTIE EN VOORUITBLIK

In de Faculteit Educatie zal betekenisvol toetsen het speerpunt zijn voor de komende tijd. De focus ligt op toetsen om ervan te leren en het leerproces te versterken. We onderzoeken hoe we de toetsmomenten van OPLIS vanuit dit principe kunnen doorontwikkelen. De uitdaging voor de komende tijd is nog meer uit te gaan van de ontwikkeling van de OPLIS-student binnen het werkplekcurriculum en de toetsing

daarop te laten aansluiten, door bijvoorbeeld de praktijktoetsen op de scholen zelf af te nemen. We kijken hoe de praktijktoetsen gekoppeld kunnen worden aan de werkplekbezoeken van de school- en lerarenopleider. De school- of lerarenopleider zal de assessor zijn die op de werkplek de praktijktoets gaat afnemen. Het is onze ambitie om in studiejaar 2019-2020 te gaan starten met het afnemen van een aantal toetsen op de werkplek. In de OPLIS-trajectmiddag creëren we meer ruimte in het programma voor eigen leervragen, om van daaruit relevante producten te ontwikkelen. Deze mooie voorbeelden willen we verbreden in de toetsing van het werkplekcurriculum.

3. Professionalisering

De vijf ontwerpprincipes voor het OPLIS-programma leiden tot de volgende vijf ambities voor professionalisering:



We stimuleren nieuwsgierigheid en kritisch denken om te komen tot professionele ontwikkeling.



Professionalisering geldt voor alle betrokkenen. Professionalisering is formeel en informeel. We leren allemaal. We maken met elkaar een bedding en creëren ruimte om ontwikkelingen vanuit actuele vragen op te pakken.



We geven alle betrokkenen (studenten, mentoren, school- en lerarenopleiders) de ruimte en gelegenheid om samen onderwijs te ontwerpen, geven en evalueren en daarmee samen te leren en te ontwikkelen. We gebruiken samen leren ook om leerkrachten te professionaliseren wat dus breder is dan hun kerntaak als leerkracht. Daarmee wordt hun taak breder.



De student en de mentor worden op hun werkplek voldoende gefaciliteerd om hun eigen ontwikkeling vorm te geven. Hiermee maken we de werkplek tot een rijke leeromgeving voor beiden.



We geven alle betrokkenen (studenten, mentoren, school- en lerarenopleiders) de ruimte hebben om zich breed te vormen als persoon. We hebben aandacht voor vormende

deel van de student, zodat deze student en vaardig is en verbinding heeft met zijn eigen bedoelingen.

In hoofdstuk 2 van het Professionaliseringsplan is per rol opgenomen hoe we deze speerpunten realiseren.

De mentorenwerkplaats (zie Professionaliseringsplan, hoofdstuk 2.3) neemt nu een belangrijke plaats in binnen de professionalisering. De werkplaats vindt plaats op een locatie van het schoolbestuur; het is dus geen training meer op de pabo, maar een bijeenkomst geleid door het tandem van school- en lerarenopleider waarbij binnen het eigen bestuur ingespeeld kan worden op de behoeftes van de mentoren. Zoals we binnen Samen Opleiden meer en meer uitgaan van de leerbehoeftes van de student, staan hier de vragen van de mentor centraal. Dit sluit precies aan bij de behoefte die mentoren formuleren in de evaluatie van de mentorentraining. In het OPLIS-ontwerpteam bereiden de school- en lerarenopleiders samen deze werkplaatsen voor en stemmen leervragen van mentoren af met de expertise binnen het schoolbestuur en de opleiding.

Samen onderzoeken doen we in het Learning Lab; studenten doen samen met leerkrachten en lerarenopleiders onderzoek naar actuele onderwerpen binnen de schoolontwikkeling van de opleidingsschool. Door het samen doen van onderzoek profiteren beide partijen van elkaars expertise en vaardigheden.

Een mooi voorbeeld van het ontwerpprincipe ‘samen leren’ met betrekking tot professionalisering, zijn de leervragen die bij de schoolopleiders ontstonden bij het uitvoeren van hun rol als *boundary crosser*. Samen met een docent van de opleiding zijn de vragen geïnventariseerd, waarna een op maat gemaakte ‘*training boundary crosser*’ kon worden ontwikkeld en uitgevoerd. Na iedere bijeenkomst is de training verder ontwikkeld en aangepast aan de leerbehoefte van de schoolopleider. De inhoud van de training is opgenomen in bijlage 8 van het professionaliseringsplan.

Quote: schoolopleider Fonna van Weel SOPOH

“De *boundary crosser* training was gericht op persoonlijke ontwikkeling van de schoolopleider. Het was prettig om te ervaren dat de schoolopleiders te maken hebben met dezelfde uitdagingen. Het is een complexe rol, waarbij je veel verschillende petten op hebt. De vervolgstap is om te leren hoe je mentoren en schoolleiders in beweging krijgt en ze meeneemt in het proces.”

De leervragen en de expertise van pabo-docenten worden in verband gebracht met schoolontwikkelingsvragen. Zo kon een schrijfdocent een half jaar stagelopen in groep 1/2 bij een school van Lucas Onderwijs en zo haar expertise op het gebied van het schrijfonderwijs verbinden met actuele vragen die op die school leefden. Deze expertise uit de praktijk neemt zij dan weer mee naar collega's op de pabo en uiteraard worden haar ervaringen weer doorgegeven in de lessen aan studenten.

Quote opleidingsmanager pabo Hogeschool Leiden

Ellie van der Geest

“Als een lerarenopleider weer eens werkt in een basisschoolpraktijk is dit een kwaliteitsslag voor de pabo. Het betekent een enorme verrijking van de lessen die hij of zij daarna op de pabo verzorgd.”

3.1 REFLECTIE EN VOORUITBLIK

Het professionaliseren van leraren door samen te onderzoeken in het Learning Lab is een hoge ambitie. Dit lukt vooral goed op scholen die ‘leren op de werkplek’ als doelstelling voor professionaliseren en ontwikkelen hebben. Met de overgang van mentorentraining naar mentorenwerkplaats hebben we al een beweging gemaakt naar meer gezamenlijk creëren. Op het niveau van de mentor en de leerkracht realiseren we dit nu, maar er moet ook ruimte komen voor samen creëren naar aanleiding van leervragen van studenten. Dat betekent dat we het profiel van de school- en de lerarenopleider moeten gaan bijstellen. We willen dat deze opleiders in staat zijn om leervragen van studenten binnen de context van de werkplek te begeleiden en dat vergt andere vaardigheden. Te bezien is nog hoe we onze school- en lerarenopleiders hierin op een effectieve manier kunnen scholen. We starten in 2019 met het ophalen van deze leervragen in een gezamenlijk vervolgtraject van de *boundary crosser* training. De opbrengsten van de mentorenwerkplaats hebben ook zijn weerslag gehad in het doorontwikkelen van de begeleiding van alle pabomentoren van de andere trajecten in de nieuw ontworpen Mentoren-workshops.

4. Kwaliteitszorg

De ontwikkeling van de kwaliteitszorg binnen onze Opleidingsschool gaat uit van contact tussen alle betrokken geledingen. Vanuit een continue, gezamenlijke reflectie op ons werk verbeteren we de kwaliteit daarvan. In het Kwaliteitszorgplan beschrijven we wat voor ons kwaliteit is, hoe we dit meten en borgen, hoe we dit inbedden in de cultuur en hoe we ons voorwaarts ontwikkelen.

4.1 VISIE OP KWALITEITSONTWIKKELING

Goed onderwijs begint met contact en is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Om die reden evalueren we binnen de Opleidingsschool continu in diverse samenstellingen en diverse gremia; formeel, maar ook informeel. Een kwaliteitscultuur ontstaat op het moment dat men in dit contact elkaar ‘kent’, kritisch durft te zijn naar elkaar toe, en het tevens een reflectief karakter krijgt. Samen weten naar welk doel we toe werken, en erkennen wat wij als samenwerkingsverband onder kwaliteit verstaan, draagt bij aan deze kwaliteitscultuur. Daarbij kunnen we georganiseerde kwaliteitszorginstrumenten inzetten om deze kritische en reflectieve houding te stimuleren en tegelijkertijd de ontwikkeling te borgen.

4.2 KWALITEITSKADER EN CYCLUS

Het afgelopen jaar is er, samen met de opleidingsscholen, op basis van onze ontwerpprincipes een gezamenlijk kwaliteitskader opleidingsschool vastgesteld. Het kwaliteitskader opleidingsschool is als bijlage 1 opgenomen in het Kwaliteitszorgplan.

Het kwaliteitskader is een instap- en groeimodel; we kiezen bewust voor de mogelijkheid tot ontwikkeling. Schoolleiders en bestuurders hebben aangegeven behoefte te hebben aan meer inzicht in de eisen die aan een opleidingsschool gesteld mogen worden, ook met het oog op de verdere schoolontwikkeling.

Quote schoolleider opleidingsschool Morgenwijzer **Annemarie Kok-Kauerz**

“Tijdens het overleg van de werkgroep Samen Opleiden binnen ons schoolbestuur hebben we het kwaliteitskader opleidingsschool besproken. Binnenkort presenteren we als schoolleiders aan elkaar waar we staan met onze opleidingsschool binnen dit kader, op welke punten we ons willen ontwikkelen en wat we daarvoor nodig hebben.”

Vanuit die vraag worden binnen het kwaliteitskader basisvoorwaarden voor opleidingsscholen geformuleerd en zijn er drie opeenvolgende doorgroeifasen gedefinieerd. Dit kader wordt gebruikt als selectie-instrument voor opleidingsscholen, levert input voor de jaarplannen van scholen en voor de professionalisering van leerkrachten. Voor het kwaliteitskader is een cyclus ontworpen (Kwaliteitszorgplan hoofdstuk 3). Daarnaast is het kader een reflectiemiddel voor het samenwerkingsverband als geheel, en komen we hiermee tot nieuwe gezamenlijke activiteiten, zoals beschreven in het activiteitenplan in bijlage 4 van het Kwaliteitszorgplan.

4.3 EVALUATIE-INSTRUMENT

Het kwaliteitskader bepaalt ook de inrichting van het evaluatie-instrument dat wij gebruiken. In de VSLS-fase hebben schoolleiders en beleidsmedewerkers van de schoolbesturen, samen met mentoren en schoolleiders, een instrument ontwikkeld om de Opleidingsschool te evalueren. Het verschil met andere werkveldtevretensonderzoeken is dat dit instrument de mogelijkheid biedt om vanuit verschillende perspectieven een beeld te creëren van de leeromgeving, namelijk dat van de student, de mentor, de schoolleider en de schoolopleider.

Aan al deze groepen zijn vragenlijsten voorgelegd met stellingen die de tevredenheid ten aanzien van de vijf ontwerpprincipes meten. Nu we in het kwaliteitskader een opbouw in fasen hebben aangebracht, zullen we het evaluatie-instrument de komende jaren moeten laten ‘meegroeien’ door de evaluatievragen steeds aan te passen. De resultaten van dit schriftelijke onderzoek leveren input voor de jaarplannen van de scholen, het activiteitenplan van de Opleidingsschool en de interviews die we het jaar daarop houden. De interviews stellen ons in staat de resultaten van het onderzoek te duiden en te verdiepen en bieden de aanleiding tot een inhoudelijk gesprek met alle betrokkenen bij Samen Opleiden over hun professionele houding.

In bijlage 2 en 3 van het Kwaliteitszorgplan zijn de resultaten van de laatste jaren opgenomen.

4.4 VERBINDING EN BETROKKENEN

Naast het kwaliteitskader en het evaluatie-instrument zijn de diverse gremia binnen de Opleidingsschool, zoals beschreven in hoofdstuk 6 van het Opleidingsplan, belangrijk in ons gezamenlijke kwaliteitsproces. Via deze gremia worden de verschillende betrokkenen in de Opleidingsschool immers met elkaar verbonden en worden ideeën uitgewisseld.

We willen binnen deze gesprekken bewust tijd maken om te reflecteren op onze kwaliteitsontwikkeling als samenwerkingsverband. Daarbij is steeds een vraag leidend, die we elkaar in alle lagen continu zouden kunnen stellen en die onze visie op Samen Opleiden samenvat: ‘Hebben we samen geleerd vandaag?’. Alle betrokkenen hebben hier een beeld bij, en het ‘samen’ hierin is essentieel.

Quote: schoolbestuurder Marton de Pinth PROOLeiden

“De standaardvraag bij een stuurgroep overleg was vaak ‘Wat hebben we van elkaar geleerd?’. Er werd nooit lang nagedacht en het rondje leverde eigenlijk steeds bij ons weer nieuwe inzichten of uitgangspunten op. Steeds een mooie afsluiting van een vergadering!”

Samen leren betekent ook samen onderzoeken, je horizon verbreden en open staan voor elkaar. Door deze vraag te stellen in alle gremia waarbinnen we samenwerken, en hierbij onze vijf ontwerpprincipes goed voor ogen te houden, willen we een kwaliteitscultuur stimuleren. De antwoorden op deze steeds weer gestelde vraag worden opgenomen in de gespreksverslagen, waar de volgende keer op kan worden teruggegrepen. Die antwoorden bieden vervolgens ook weer input voor aanpassingen aan ons evaluatie-instrument.

De evaluatie-instrumenten die de scholen en pabo zelf inzetten, leveren ook gegevens voor de bijstelling van de jaarcyclus. Zo is bijvoorbeeld de afspraak gemaakt dat uit studentevaluaties, gehouden door de opleidingen, specifieke contextgebonden terugkoppeling plaatsvindt naar de Opleidingsschool.

4.5 RESULTATEN EN REFLECTIE

Het koersen op kwaliteit heeft al gevolgen gehad. Zo zijn we bij Lucas Onderwijs teruggegaan van zestien naar zes opleidingsscholen, op basis van een toetsing aan de hand van het kwaliteitskader opleidingsschool. We kiezen liever voor kwaliteit dan voor kwantiteit.

Quote schoolopleider Meike Blaauw Lucas Onderwijs

“Doordat er een vermindering heeft plaatsgevonden in het aantal opleidingsscholen bij Lucas Onderwijs hebben we een kwaliteitsslag kunnen maken. De scholen zijn zich meer bewust van hun functie als opleidingsschool en doordat we meer studenten plaatsen per opleidingsschool komt er meer beweging in de opleidingsscholen. Studenten nemen expertise mee, stellen kritische vragen en doen onderzoek wat van waarde is voor de basisschool.”

De evaluatie-instrumenten hebben de afgelopen jaren veel input opgeleverd voor aanpassingen en verbeteringen. Naar aanleiding van de interviews die zijn afgenomen met studenten in 2017 is bijvoorbeeld de introductieweek voor studenten zo aangepast dat zij direct kennismaken met verschillende scholen en schoolbesturen. Binnen de Snijdersschool wordt als experiment een activiteit georganiseerd waarbij de studenten zichzelf introduceren en hun leervragen presenteren, waarna samen bekeken wordt welke mentor het beste bij hen zou passen. Bij het startgesprek met de student is tegenwoordig de schoolleider aanwezig om meer te vertellen over de speerpunten van de school. Als laatste voorbeeld is in de werkgroep Samen Opleiden binnen het schoolbestuur Morgenwijzer een bijeenkomst gewijd aan hoe je de expertise van studenten kan gebruiken in een (team) vergadering. Er zijn veel voorbeelden te geven van studenten die hun leervragen hebben kunnen inbrengen en hiervoor de gehele rijke leeromgeving gebruikt hebben.

De vragen die we stellen in ons evaluatie-instrument zijn gericht op de vijf ontwerpprincipes van Samen Opleiden. Nu we in het kwaliteitskader opleidingsschool een opbouw in fasen hebben aangebracht, zullen we het evaluatie-instrument de komende jaren laten 'meegroeien' en zullen de evaluatievragen hier continu op aangepast worden.

De interviews met mentoren hebben met name input geboden voor de ontwikkeling van mentorentraining naar mentorenwerkplaats. Dit is echt een leerwerkplek geworden, die verdieping biedt doordat nu ook ervaren mentoren uitgenodigd zijn en hun expertise delen. Door de mentorenwerkplaats blijven mentoren ook beter op de hoogte van ontwikkelingen bij de pabo.

De resultaten van het schriftelijk onderzoek dat voor de zomervakantie van 2018 is afgenomen, zijn met de schoolbesturen gedeeld en in de beleidsgroep besproken. Er is nog winst te behalen in kennisdeling en in de visie en planvorming op de opleidingsscholen. Ook kan de aansluiting van de lessen van de mentor bij de theorie van de pabo nog beter. Op deze punten zijn al verbeteracties ingezet zoals beschreven in de eerdere hoofdstukken.

De jaarcyclus op basis van het kwaliteitskader opleidingsschool (en met input van de evaluatie-instrumenten) zal de komende tijd ingebed moeten raken in de jaarcycli van de diverse opleidingsscholen. In de beleidsgroep zal dit telkens weer op de agenda komen te staan om de voortgang te monitoren.

1.1 AFKORTINGENOVERZICHT

Afkorting	Volledig
Acpa	Academische pabo
COIL	Centrum Onderwijs Innovatie Leiden
HBO	Hoger Beroeps Onderwijs
NSE	Nationale Studenten Enquête
NVAO	Nederlands Vlaamse Accreditatie Organisatie
OPLIS	Opleiden in de School
OPLIS-ontwerpteam	Het ontwerpteam van school- en lerarenopleiders binnen het Opleiden in de School traject
VELON	Vereniging van Lerarenopleiders Nederland
VHT	Vaardigheidstrainingen
VSLs	Versterking Samenwerking Lerarenopleiding en Scholen

1.2 ROLLEN OPLEIDINGSSCHOOL

Binnen onze Opleidingsschool worden de volgende rollen onderscheiden:



Student

Ik ben twee dagen op mijn opleidingsschool waar ik het vak leer op de werkplek. Samen met mijn mentor kijk ik naar wat mijn leervragen zijn en hoe ik daar in de school aan kan werken. Andere leerkrachten en de schoolopleider ondersteunen vanuit hun expertise mij hier ook bij. Zo maak ik het leven in en om de school mee. Ik ben bij overleggen, heb contact met ouders, de buurt en doe onderzoek in de school. Ik leer samen met mijn medestudenten en krijg vanuit de school en de opleiding begeleiding op maat.



Mentor

Ik begeleid de OPLIS-student op de werkplek en kijk welke leervragen passen in de klas en welke in de school. Deze studenten leren dus niet alleen door les te geven maar ook op andere manieren. Bijvoorbeeld door het doen van onderzoek waar ik als leerkracht zelf ook in participeer. In de mentorenwerkplaats leer ik samen collega's en de schoolopleider hoe we studenten nog beter kunnen begeleiden op de werkplek.



Lerarenopleider

Ik geef les op de pabo en begeleid de studenten vanuit de opleiding. Samen met de schoolopleider vorm ik een tandem. We ontwerpen het curriculum en kijken steeds wat daarvan op de opleiding en wat daarvan op de werkplek geleerd wordt. We organiseren trajectmiddagen, begeleiden en beoordelen studenten op de school. In onze samenwerking zijn de lijnen tussen de opleiding en de scholen kort, waardoor de opleiding beter afgestemd is op de praktijk.



Schoolopleider

Vanuit het schoolbestuur ben ik, als spin in het web, betrokken bij het leren van de studenten. Met de lerarenopleider sta ik rondom de student en heb ik in nauw contact met de mentor. Samen helpen we de opleidingsscholen en de student om de school tot een leerwerkplek te maken. Ik begeleid de studenten op school en participeer in de curriculumontwikkeling van de opleiding. Zo verbind ik de theorie met de praktijk en de werkplek met de opleiding. Daarnaast verbind ik ontwikkelingsvragen van scholen aan experts binnen de pabo.



Studiebegeleider

Ik ben op de pabo in gesprek met studenten over hun studie-ontwikkeling en de resultaten die ze behalen. Ik werk nauw samen met de schoolopleider en de lerarenopleider om de studenten zo optimaal mogelijk te kunnen begeleiden bij hun studie.



Schoolleider

Als schoolleider ben ik een bekend gezicht in de school voor studenten. Ik werk met name op de achtergrond door bijvoorbeeld de begeleiding en werving van mentoren. Ook stem ik met de opleiding af wat de ontwikkelingen zijn in onze school en het schoolbestuur en hoe Samen Opleiden hierin een rol kan vervullen. We doen in onze schoolonderzoek vanuit praktijkvragen. Ik heb de regie om deze vragen helder te krijgen en ondersteun het team en de studenten om samen een onderzoeksagenda op te stellen.



Schoolbestuurder/Opleidingsmanager

Als schoolbestuurder en opleidingsmanager richten we ons op de koers van het project. Samen zijn we verantwoordelijk voor het project en het beleid. We creëren randvoorwaarden voor en aansturing van het projectplan. Doordat we elkaar met regelmaat ontmoeten ontstaan ook uitwisselingen op andere thema's tussen onze organisaties.



Programmaleider

Als programmaleider ben ik het gezicht van het traject en geef ik dagelijks leiding aan het project. Ik zie kansen om nieuwe verbindingen en vernieuwende vormen van opleiden te realiseren. Ik ben verantwoordelijk om beleid en ontwikkelingen in het werkveld en de opleiding om te zetten naar programma. Dit doe ik bijvoorbeeld door met het OPLIS-ontwerpteam een experimenten-agenda op te stellen, deze uit te voeren en te evalueren. Ik zorg ervoor dat succesvolle experimenten gedeeld worden en opgenomen worden in het programma van de opleiding en in de schoolplannen van de schoolbesturen.

De school- en lerarenopleiders fungeren als *boundary crossers*, tussen opleiding en het werkveld en tussen de praktijk en de theorie.

1.3 BEGRIPPENKADER

Begrip	Beschrijving
Beleidsgroep	In de beleidsgroep neemt vanuit elk schoolbestuur en de opleiding een beleidsmedewerker vanuit onderwijs en kwaliteit deel samen met de programmaleider en projectleider Samen Opleiden. De beleidsgroep initieert beleid en ontwikkelt beleid t.b.v. kwaliteit en onderwijs in de Opleidingsschool.
Blended learning	Blended learning omvat een mix van e-learning en andere vormen van onderwijs, waarbij het gaat om de distributiewijze van leerinhouden, vormen van communicatie, didactische strategieën en soorten leeromgevingen in relatie tot type leerprocessen, of om een combinatie hiervan (Fransen, 2006).
Boundary crosser	De school- en lerarenopleiders zijn de boundary crosser tussen theorie en praktijk en opleiding en opleidingschool. Dit vraagt andere vaardigheden. De leervragen die zij hebben vormen de inhoud van de door ons ontwikkelde opleiding tot boundary crosser. De inhoud van deze opleiding is opgenomen in bijlage 9.
Curriculum*	De verzameling van binnen de context passende activiteiten waarmee een student leraar wordt.
Coach	Elke startende leraar heeft recht op een coach; de werkgever zorgt ervoor dat deze coach wordt aangesteld. De coach is niet de beoordelaar van de startende leraar, maar begeleidt het leerproces binnen de werkcontext van de startende leraar, gericht op zelfsturing in leren en werken. Vaak is deze coach aangesteld door de werkgever, maar het is ook mogelijk dat je een externe coach krijgt toegewezen. Dat heeft zeker voordelen, omdat je coach dan met de frisse blik van buiten naar jou optreden kan kijken.
Co-creatie	Een vorm van samenwerking waarbij alle deelnemers invloed hebben op het proces en het resultaat van dit proces, zoals een plan, advies of product.
Gedetacheerd stagebegeleider	Leerkracht basisonderwijs vanuit een bestuur in de regio die gedetacheerd is als stagebegeleider en verantwoordelijk is voor het begeleiden en beoordelen van studenten van pabo Hogeschool Leiden die op scholen binnen dat bestuur stagelopen.

Learning Lab	Een opleidingsschool waar leerkrachten met derdejaars pabo-studenten onderzoek doen binnen thema's in de schoolontwikkeling. De leerkrachten en studenten worden door een pabo-docent begeleid in het doen van onderzoek.
	 Film: youtu.be/9hQXqReruRo
Learning Lab light	Een opleidingsschool waar derdejaars pabo-studenten onderzoek doen binnen thema's in de schoolontwikkeling. De opleidingsschool wordt door de lerarenopleider begeleidt in het vaststellen van onderzoeksthema's binnen de schoolontwikkeling. De studenten worden door een pabo-docent begeleidt in onderzoek zoveel mogelijk op de opleidingsschool zelf.
Mentorenwerkplaats	In de mentorenwerkplaats komen de mentoren van een schoolbestuur twee keer per jaar samen om samen te leren en te professionaliseren in de rol van mentor, waarbij de eigen leervragen centraal staan. De mentorenwerkplaats vindt plaats op een locatie van het schoolbestuur.
Opleiden*	Het handelen in verschillende contexten gericht op het creëren van mogelijkheden voor studenten om (begeleid) te leren handelen, denken en redeneren als leraar.
Opleidingsdidactiek*	Alle middelen die doelgericht en doelbewust daarbij worden ingezet en die passen bij de context.
Opleidingsschool	De Opleidingsschool is een partnerschap van één of meer opleidingen voor leraren primair respectievelijk voortgezet onderwijs met één of meer scholen voor primair respectievelijk voortgezet en/of beroepsonderwijs (OCW).
opleidingsschool	De opleidingsschool met kleine letter 'o' is een basisschool binnen het partnerschap die studenten van het OPLIS-traject opleidt in de school.
Ontwerpatelier	In een ontwerpatelier ontwerpen de deelnemers ieder voor hun eigen organisatie, een onderwijsproduct, passend bij de eisen, wensen en behoeftes van de gebruiker en van het schoolbestuur. De methodiek van ontwerpend leren wordt hierbij toegepast.
Praktijkbegeleider	Leerkracht basisonderwijs van een van de partners van Samen Opleiden die het onderzoek van derdejaars acpa-studenten op een of opleidingsschool begeleidt.
Projectleider	Medewerker van het samenwerkingsverband aspirant-Opleidingsschool Samen Opleiden die verantwoordelijk is voor de inrichting van de projectorganisatie en voor het realiseren van de beoogde resultaten.
Rijke leeromgeving	Het creëren van een rijke leeromgeving betekent dat studenten, school en opleiding gaan verkennen hoe de werkplek gebruikt kan worden voor het leren van studenten, en in het verlengde daarvan ook voor leerkrachten en opleiders.
Samenwerkingsschool	Schoolbestuur waarmee de samenwerking geïntensiveerd is door detachering van een stagebegeleider vanuit het bestuur. Het schoolbestuur garandeert afgesproken aantal stageplaatsen en mentoren nemen deel aan de mentortraining.
Stageschool	School waar studenten van de sport-, cultuur- en wereldklas stagelopen. Deze studenten worden begeleid door de mentor en de stagebegeleider van de pabo.
Startklaar!	Platform binnen Samen Opleiden, in eerste instantie gericht op het optimaliseren van de begeleiding van startende leraren. Begin 2018 is de focus van StartKlaar! verbreed. De doelen vanaf 2018 zijn: • Focus verbreden naar professionalisering van het onderwijspersoneel; • Optimaliseren en evalueren van begeleidingsprogramma's; • Inrichten van een structuur waarbij we van en met elkaar leren en elkaar inspireren.
Tandem	Elk schoolbestuur heeft een tandem van een school- en lerarenopleider. Samen zijn zij verantwoordelijk voor het begeleiden en beoordelen van alle OPLIS-studenten binnen dat schoolbestuur. Zij zijn samen de boundary crossers tussen opleiding en werkveld, praktijk en theorie. Ze leren van en met elkaar. Samen voeren zij een van de experimenten uit in de ontwikkeling van het OPLIS-traject.

Trajectmiddag

Vier keer per jaar wordt er een OPLIS-trajectmiddag georganiseerd (een keer per periode) door de schoolopleider en lerarenopleider. Doel is om de rijke leeromgeving van het bestuur in te zetten in de begeleiding van studenten. Vanuit de leervragen en leerbehoeften van de studenten komt er afgestemd aanbod, waardoor studenten intrinsiek gemotiveerd tot leren komen.



Film: www.youtube.com/watch?v=55UYnyfVmYg

*Hierbij baseren we ons op uitspraken in het college van dr. M. Timmermans en dr. J. Onstenk tijdens het congres 'Op weg naar een duurzame Opleidingsschool' Steunpunt Opleidingsscholen op 31 mei 2018.

B

Bijlage 2 Studentenhoofdstuk

INLEIDING

Dit studenthoofdstuk is geschreven door Linda Relijveld (OPLIS-student jaar 4) en tot stand gekomen op basis van gesprekken met de klassenvertegenwoordigers van de OPLIS-klassen jaar 1, 2, 3 en 4. Twee van deze studenten, waaronder de auteur, nemen ook deel aan de Opleidingscommissie. Het doel is een reflectie te geven namens de studenten op de leeromgeving en toetsing van de opleiding en specifiek de OPLIS-variant, met in het bijzonder positieve punten en verbeterpunten. De studenten die ik gesproken heb, zijn erg enthousiast over OPLIS en hoe ermee gewerkt wordt. Zij zouden graag zien dat de gehele Pabo 'OPLIS' wordt. Het maakt dat ze zich een gehoorde gespreksdeelnemer voelen en graag meedenken over hoe het nog beter kan. Dit heeft als gevolg dat er bij de genoemde verbeterpunten ook direct oplossingen aangedragen werden.

RIJKE LEEROMGEVING

Voor studenten is het over het algemeen erg prettig langdurig door dezelfde persoon begeleid te worden. Dit ervaar ik zelf ook. Het contact is diepgaander dan met een stagebegeleider die elk half jaar wisselt. Je schoolopleider kent jou en de verschillende opleidingsscholen en mentoren erg goed; dit wordt ingezet om voor jou in een zo goed mogelijke leeromgeving neer te zetten. Hetzelfde geldt voor mentoren; de kans is klein dat je bij een onwelwillende mentor terecht komt. Mocht dit wel gebeuren kan je schoolopleider je helpen met het hoe en wat. Bovendien schept het duidelijkheid en duidelijke verwachtingen op de opleidingsscholen; ze weten hoe het werkt. Sommige studenten geven aan dat het prettig zou zijn om een mogelijkheid te hebben te wisselen van langdurige begeleider; als het met een normale stage niet klikt heb je er maar kort mee van doen en bij OPLIS veel langer.

De studenten geven aan te genieten van het vertrouwen dat ze krijgen vanuit hun schoolopleider en hun opleidingsschool. Alle initiatieven die uit intrinsieke motivatie tot leren komen worden aangegrepen. Zelf wilde ik op zoek gaan naar de leerkrachtstijl die bij mij past en verschillende voorbeelden zien van leerkrachten uit het vernieuwingsonderwijs. Ik heb op verschillende opleidingsscholen dagen mogen kijken bij andere leerkrachten, om te zien hoe zij het doen. Hier heb ik veel aan gehad. De betrokkenheid van de studenten zien zij zelf als gevolg uit dit vertrouwen en het ruimte scheppen voor initiatieven; er zijn studenten gaan kijken bij andere studenten, studenten die deel hebben genomen aan specifieke werkgroepen en commissies die met hun leervraag te maken hadden en studenten die gekoppeld zijn aan een mentor op basis van hun leervraag. Een van de studenten die ik gesproken heb, die graag wilde werken aan haar orde houden in de groep, is geplaatst bij een mentor van wie dit het sterke punt is.

Naast de rijke leeromgeving zoals OPLIS die hanteert, zijn er ook verplichte opdrachten vanuit de pabo. Deze stageopdrachten worden door de studenten die ik gesproken heb als verplicht ervaren. De meeste OPLIS-studenten geven aan dat ze liever eigen stageopdrachten zouden ontwerpen, en nergens meer toe verplicht zouden zijn vanuit de opleiding in stage behalve inzet voor eigen ontwikkeling en het behalen van leerdoelen. Jongerejaars geven aan door OPLIS voorsprong op te lopen, eerder aan dagdelen en hele dagen draaien te beginnen, en dan zou meer vrijheid in opdrachten helpend kunnen zijn.

De vierdejaars OPLIS-studenten die ik heb gesproken voor dit hoofdstuk hadden meer uit hun stageopdrachten willen halen; degene die het meest zinvol waren voor hun uiteindelijk vakmanschap verschilden per persoon. Zelf denk ik dat het mooi zou zijn als OPLIS zou starten met een soort databank van alle stageopdrachten, waarbij je eentje kunt zoeken die bij jouw leervraag past of zelf een kunt ontwerpen. Ik begrijp dat dat logistiek gezien erg veel werk vraagt vanuit de opleiding, waar iedere vakdocent toetsing en stage aan elkaar wil koppelen (wat ook belangrijk is). Toch heerst er nu vaak het gevoel dubbel werk te moeten leveren; enerzijds wat daadwerkelijk zinvol is voor jouw ontwikkeling en anderzijds wat nodig is om verder te komen in de opleiding. Mijn medestudenten onderschrijven dit gevoel. Een voorbeeld is een student die voor de pabo al een opleiding tot onderwijsassistent heeft afgerond, maar desondanks voor stageopdrachten veel moet leren observeren (een vaardigheid die hij aantoonbaar in die opleiding heeft afgerond). Het zou schelen als schoolopleiders de vrijheid kregen om vrijstellingen uit te delen of eigen opdrachten te ontwerpen. Er is veel mogelijk in je opleidingsschool waar je ontzettend veel van leert, maar waar je door verplichtingen en beperking in mogelijkheden pabozijds geen tijd voor hebt. Een ander idee is OPLIS-specifieke stageopdrachten; collegiale visitatie, samen een lesvoorbereiding maken, een leervraag ontwerpen, op zoek naar een professional binnen jouw school die je daarmee kan helpen; hiermee worden de OPLIS-specifieke vaardigheden beter gestimuleerd. De studenten die ik gesproken heb zijn erg enthousiast over stage en de rol die ze daar hebben. Ze voelen zich verantwoordelijk, serieus genomen omdat het voor alle partijen duidelijk is dat de OPLIS-stagiair erbij hoort. Ze zouden graag zien dat de stageopdrachten hier een verlengde van worden.

Onderzoek is een ander voorbeeld dat genoemd wordt als mooie invulling van betrokkenheid binnen de school. Vanuit de visie van OPLIS en het uiteindelijke belang van onderzoek leren doen, is het idee dat je voor je onderzoek vragen beantwoordt die in jouw opleidingsschool spelen. De gesproken studenten geven ook aan dat het fijn is echt iets bij te kunnen dragen. Een student noemt het voorbeeld voor een scriptie waarbij zij onderzoek deed naar de mogelijkheden van een nieuwe taalmethode; deze is inmiddels geïmplementeerd. Zij geeft aan dat dat gevoel van

succeservaring bepalend is geweest voor haar besluit na de opleiding nog een master te willen doen, om zo vaker iets bij te kunnen dragen middels onderzoek.

Ook zijn er een aantal studenten die aangeven dat dat nog niet overal in de praktijk zo werkt. Bij het overleggen over het onderwerp geeft de opleidingsschool bijvoorbeeld A aan. De student legt dit voor op de pabo: zij zeggen B of de student komt er bij het zoeken naar literatuur achter dat ze het geen leuk onderwerp vinden/het niet geschikt is/het te groot of te ingewikkeld is. Vervolgens moeten zij weer opnieuw in overleg. Er gaat op deze manier veel tijd overheen om tot een geschikt onderwerp te komen, wat logisch is. Studenten geven aan langer de tijd te willen om met hun opleidingsschool en de pabo tot een geschikt onderwerp te komen die ze zelf ook leuk vinden. Daarnaast geeft een aantal aan dat zij heus wel iets willen onderzoeken in het belang van de school maar dat het ook hun smaak moet zijn, als zij zich daar een jaar in moeten verdiepen.

LEERGEMEENSCHAP

Als student heb je zelf in de hand hoeveel inspraak je hebt in de opleiding en de opleidingsschool. Je kunt deelnemen aan de studentenraad van de Pabo, als je aangeeft klassenvertegenwoordiger te worden. Daarnaast kun je je verkiesbaar stellen voor de Opleidingscommissie. Er zijn zeker studenten die dit moeilijk vinden, maar dat zijn over het algemeen geen OPLIS-studenten. Studenten ervaren een beduidend hogere betrokkenheid bij zichzelf, doordat ze zich uitgedaagd en gewaardeerd voelen. Ook op je opleidingsschool is er een wisselwerking tussen jouw assertiviteit en de kansen die zich ontplooiën. De betrokkenheid en benaderbaarheid van pabodocenten, mentoren en leerkrachten heb je deels zelf in de hand; durf jij aan iemand anders te vragen hoe iets zit of je behoeften aan te geven?

Het scheelt wellicht dat je bij OPLIS een schoolopleider hebt die langer bij je betrokken is en dus beter op de hoogte is van je talenten, kwaliteiten en leervragen en jouw aanmoedigt om mee te doen aan dingen. Een andere optie is de duidelijkheid die geschept wordt in de verwachtingen binnen stage: je hoort erbij, je doet mee en betrokkenheid wordt verwacht. Hierdoor werkt het door in de opleiding; het zijn vaker OPLIS-studenten die zich betrokken tonen binnen de opleiding dan andere, en betrokken studenten stromen misschien ook eerder door naar OPLIS, dat weten we niet.

TOETSING

Over toetsing is altijd veel te doen. Het is een immer terugkerend onderwerp onder studenten, docenten, studentenraad en opleidingscommissie. De zin en zinloosheid van bepaalde toetsen, de manier van beoordeling en wat de toets in zou kunnen houden zijn allemaal onderwerpen waar deze groepen in cirkeltjes over praten. Recent is in de studentenraad besloten binnen ieder jaar een groepje verantwoordelijk te stellen om te 'highlighten' wat voor hen echt nuttige toetsen waren, omdat de studenten het idee hebben dat hier nog winst te behalen is. Anderzijds doen docenten hun uiterste best om leuke, goede en/of nuttige toetsen te maken. Jaar 2 geeft duidelijk aan het eerste jaar te pittig te vinden; veel 'moeten' terwijl die twee dagen werkplekieren al zinvol genoeg zijn.

Zelf zou ik het mooi vinden als je binnen je stage als eerstejaars al je einddoel krijgt (de competenties voor een vierdejaars), en dat je daar zelf naartoe mag werken in plaats van vooraf voor jou bepaalde semesterdoelen. Hierdoor zou het meer om ontwikkeling en persoonlijk leren gaan in plaats van semesterspecifieke resultaten, kun je verder werken als je het een en ander al hebt behaald en heb je langer de tijd te oefenen wat je moeilijk vindt. De studenten die ik gesproken heb denken er ook zo over, maar wellicht zijn er ook studenten die meer structuur nodig hebben. Dit zou nader uitgezocht kunnen worden. De beoordeling zou hiermee nog transparanter kunnen worden; je krijgt een onvoldoende of een voldoende voor je groei richting het vierde jaar (zit je nog op koers om het uiteindelijk te kunnen of niet). Dit wordt aangevuld door mijn medestudenten met de opmerking de jaardoelen als subdoelen te behouden.



Samen Opleiden

Hogeschool Leiden
Zernikedreef 11
2333 CK Leiden

Postbus 382
2300 AJ Leiden

T: 071-5188726
E: linden.vd.s@hsleiden.nl
W: www.hsleiden.nl/oplis



Samen Opleiden