

VERDIEPING



KWALITEITSREEKS OPLEIDINGSSCHOLEN



SCAN OPLEIDEN IN DE SCHOOL

Ontwikkeling tot een professionele leergemeenschap

Marc Cobben, Anje Ros en Brigit van Rossum

Steunpunt
Opleidingsscholen

VO RAAD

PO RAAD



Doel van de scan

De scan Opleiden in de school is bedoeld voor opleidingsscholen die het opleiden in de school willen benutten om zich te ontwikkelen tot een professionele leergemeenschap, waarin het leren van elkaar gericht op onderwijsverbetering centraal staat. Het instrument is een zelfevaluatie-instrument: scholen kunnen dit instrument zelfstandig gebruiken om de eigen positie te bepalen en acties voor verdere schoolontwikkeling te ondernemen. Het doel van dit instrument is de dialoog met betrokkenen over het opleiden in de school te stimuleren en het leren van elkaar planmatig te verbeteren. Het gaat daarbij niet alleen om het leren en het begeleiden van studenten, maar ook om het werkplekleren van zittende leraren. Scholen kunnen met deze scan bepalen waar zij op dit moment staan en naar welke fase zij zich willen doorontwikkelen. De beschrijving in fasen geeft handvatten voor verbeterstappen.

De scan als kwaliteitsinstrument

Samenwerkingsverbanden Opleiden in de school kunnen de scan inzetten om de kwaliteit van de opleidingsscholen te bevorderen. Op centraal niveau kunnen zij afspraken maken over de frequentie van de afname van de scan. De verbeteracties die hieruit voortvloeien worden opgenomen in een PDCA/PDSA-cyclus. Ook geven de ingevulde scans en verbeterplannen zicht op algemene trends, zoals het ontwikkeltempo, behoeften aan professionalisering en veel gekozen punten voor verbetering. De scan is nadrukkelijk niet bedoeld als 'afvinklijst' of om de scholen 'af te rekenen', omdat het instrument daarmee zijn functie verliest, namelijk het openen van de dialoog en een kritische en open zelfevaluatie.

Inhoud van de scan

De scan is gebaseerd op onderzoek naar de professionele leergemeenschap (PLG) en ruim 15 jaar ervaring met opleiden in de school. Een PLG wordt gekenmerkt door een professionele cultuur, waarin leraren van elkaar leren en elkaar feedback geven. Om een PLG te vormen, is een gedeelde visie op leren een voorwaarde. In dialoog concretiseren leraren deze visie in hun pedagogisch en didactisch handelen. Dit vraagt van leraren en de andere professionals een onderzoekende houding.

In een opleidingsschool bestaan er verschillende rollen. Naast de rol van de *student*, is er de *mentor* bij wie de student stage loopt. De *schoolopleider* coacht de studenten en de mentoren en coördineert het opleiden in de school. De *instituuetsopleider* is niet alleen gericht op de begeleiding van de student, maar ook op de onderlinge afstemming van het werkplekleren en het leren op de opleiding. De *instituuetsopleider* overlegt hierover met de schoolopleider en de directeur van de school. De *directeur* heeft een belangrijke rol omdat hij het opleiden in de school verbindt met schoolontwikkeling. Als transformationeel leider draagt hij zorg voor visieontwikkeling en voor het leren van (aanstaande) leraren.

De scan bestaat uit 3 aspecten van de professionele leergemeenschap en de 5 genoemde rollen:

1. **Functioneren als een PLG:** er is in de OLS sprake van collectief leren, dat is gericht op onderwijsverbetering. Dit is zichtbaar in de cultuur van de school.
2. **Visie op leren:** er is sprake van een gedeelde visie op leren. Betrokkenen voeren hierover veelvuldig een reflectieve dialoog.
3. **Onderzoekende houding in de OLS:** professionals hebben een kritische en onderzoekende houding en werken op een onderbouwde manier aan onderwijsverbetering.
4. **Rol van de student:** de student heeft zicht op zijn eigen sterke punten en zijn ontwikkelpunten, en groeit naar zelfsturing bij het realiseren van leerdoelen.
5. **Rol van de mentor:** de mentor vervult voor de student een voorbeeldrol als het gaat om de beroepshouding als lerende professional. Hij draagt optimaal bij aan de ontwikkeling van studenten.
6. **Rol van de schoolopleider:** de schoolopleider is expert op het gebied van coaching van studenten en collega's en begeleidt hen bij hun ontwikkeling. Hij verbindt de verschillende actoren die betrokken zijn bij opleiden in de school.
7. **Rol van de instituetsopleider:** de instituetsopleider stemt het curriculum van studenten af met de schoolopleider en draagt bij aan een optimale ontwikkeling van studenten. Hij adviseert de directeur over schoolontwikkeling en over de rol die onderzoek en studenten daarin kunnen spelen.
8. **Rol van de directeur:** de directeur zorgt voor een professionele cultuur en voor een ondersteunende structuur, die is gericht op collectief leren. Hij stemt het opleiden in de school af op beleidsontwikkeling ten behoeve van de schoolontwikkeling.

Fasen

Uitgangspunt van de scan is de ontwikkeling van een professionele leergemeenschap met een lerende, transparante cultuur waarin alle betrokkenen op hun eigen terrein verantwoordelijkheid nemen. De ontwikkeling naar een PLG neemt meerdere jaren in beslag. Scholen die starten met opleiden in de school bevinden zich in fase 0. In fase 4 is de PLG volledig gerealiseerd en zichtbaar in de rollen van de betrokkenen. Deze ontwikkeling verloopt meestal niet lineair: soms wordt een fase overgeslagen. Ook kunnen scholen zich op de verschillende aspecten in verschillende fasen bevinden.

Wijze van gebruik

Scholen kunnen de scan als volgt gebruiken:

1. De directeur vraagt aan één of meer vertegenwoordigers van de verschillende rollen om de scan in te vullen. Hij vraagt hen om per aspect aan te geven in welke fase de school en de actoren zich bevinden en wat de gewenste fase is. De directeur plant een bijeenkomst om de uitkomsten te bespreken.
2. In een bijeenkomst worden de antwoorden met elkaar vergeleken en toegelicht. Concrete voorbeelden kunnen helpen om gezamenlijk een keuze te maken voor een bepaalde fase. Ook bespreekt de groep per aspect de wenselijke situatie.
3. De groep stelt gezamenlijk vast welke aspecten (bijvoorbeeld 2 of 3) de meeste prioriteit hebben om (verder) te ontwikkelen. Voor deze aspecten worden concrete actiepunten geformuleerd. Vaak speelt de directeur een belangrijke rol bij de uitvoering van deze actiepunten.
4. Na een half jaar komt de groep bijeen om de actiepunten en de effecten daarvan te evalueren. Zo nodig worden aanvullende actiepunten vastgesteld en uitgevoerd.
5. Na een jaar vult dezelfde groep de scan opnieuw in en worden de verschillen besproken. De groep besluit op basis daarvan of ze doorgaat met de ontwikkeling van dezelfde aspecten of om de focus te verleggen naar andere aspecten.

De school kan de scan ook op een andere manier gebruiken, die past bij de eigen werkwijze. Ook scholen voor voortgezet onderwijs en roc's kunnen de scan gebruiken. Voor deze scholen is het van belang om bij het invullen van de scan een functionele eenheid van beperkte omvang in gedachten te nemen, zoals de onderbouw of bovenbouw, of een bepaalde sectie, locatie, team of leerjaar. Ook moet de terminologie worden aangepast, bijvoorbeeld 'het betrokken MT-lid' in plaats van 'directeur'.

FASE 0	FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4
PLG ASPECT 1 Functioneren als een professionele leergemeenschap Er is in de OLS sprake van collectief leren, dat is gericht op onderwijsverbetering. Dit is zichtbaar in de cultuur van de school.				
De school is niet ingericht op het leren van de leraren. Er wordt weinig gesproken over onderwijsverbetering en de teamleden stellen elkaar weinig vakinhoudelijke vragen.	Alle betrokkenen in de OLS zijn bereid te leren van elkaar en zijn gefocust op het verbeteren van hun eigen handelen. Leraren stellen elkaar vragen en wisselen ervaringen uit.	+ De OLS heeft ontwikkeldoelen geformuleerd die zijn gericht op verbetering van de leerprocessen op alle niveaus in de school. Daar wordt systematisch aan gewerkt, onder andere op studiedagen.	+ Er is in de OLS sprake van een open cultuur. Dit blijkt onder andere uit open deuren en het gebruik van eigen videobeelden bij intervisie en studiedagen. Vergadertijd wordt effectief gebruikt voor (zoveel mogelijk) inhoudelijk overleg. Er zijn projectgroepen die werken aan een duidelijk doel dat is gericht op onderwijsverbetering. De projectgroepen werken projectmatig en onderzoeksmatig. Kennis wordt gedeeld met alle belanghebbenden. Er is sprake van gedeelde waarden.	+ Leraren binnen de OLS leren voortdurend. Hun leren is gericht op de verbetering van leerprocessen van leerlingen. Gezamenlijk leren heeft een structurele plaats in de organisatiecultuur, zowel informeel leren op de werkplek als formeel leren, waarin de doelen van de organisatie en de leerbehoeften van leraren zijn verenigd. De schoolcultuur is gekenmerkt door transparantie, vertrouwen en ambitie. Leraren geven elkaar gevraagd en ongevraagd feedback. Leraren doen gezamenlijk onderzoek dat is gericht op de verbetering van de eigen praktijk en op het nemen van onderbouwde besluiten.

FASE 0	FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4
PLG ASPECT 2 Visie op leren Er is sprake van een gedeelde visie op leren. Betrokkenen voeren hierover veelvuldig een reflectieve dialoog.				
Er wordt op school nauwelijks gepraat over de visie op leren. De visie is vooral een papieren stuk. Er zijn binnen het team verschillende opvattingen over goed onderwijs.	Er is binnen de OLS een heldere visie op onderwijs geformuleerd, die wordt gedragen door het team. De visie van het partnerschap op 'Opleiden in de school' is bekend bij de directeur en bij de schoolopleider.	+ De onderwijsvisie wordt gedragen en 'leeft' in de school. De leraren kunnen de visie verwoorden en geven deze handen en voeten. De opleidingsvisie (vertaald naar de eigen school) sluit daarbij aan en wordt uitgedragen door de directeur en de schoolopleider.	+ De onderwijsvisie wordt regelmatig geactualiseerd en is leidraad voor het handelen. De visie heeft tevens betrekking op de ontwikkeling van studenten en op de professionalisering van leraren. De opleidingsvisie is bekend bij alle leraren en wordt door hen gedragen.	+ Leraren voeren veelvuldig een reflectieve dialoog met elkaar over de visie op onderwijs. Zij doen dit aan de hand van concrete situaties en gedragingen (<i>hoe handelen wij in een dergelijk geval</i>) en aan de hand van kritische beroepssituaties. De visie op onderwijs en de visie op opleiden zijn geïntegreerd. De opleidingsvisie is gekoppeld aan het leren van studenten en aan het leren van alle andere betrokkenen bij de OLS.

FASE 0	FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4
PLG ASPECT 3 Onderzoekende houding in de OLS Professionals hebben een kritische en onderzoekende houding en werken op een onderbouwde manier aan onderwijsverbetering.				
De teamleden praten nauwelijks met elkaar over onderwijsverbetering. Alle energie gaat naar de uitvoering.	De OLS-betrokkenen zijn erop gericht hun onderwijs voortdurend te verbeteren en zijn daarbij gefocust op optimale leerprocessen van leerlingen.	+ De OLS-betrokkenen houden hun vakliteratuur bij. Zij zijn professioneel nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen en naar de waarom-vraag. Zij experimenteren met nieuwe manieren om beter tegemoet te komen aan leerbehoeften van leerlingen.	+ De OSL-betrokkenen checken veronderstellingen door leerlingen en collega's systematisch te bevragen en te observeren, en door gericht literatuur te zoeken en te lezen. Zij gaan niet af op 'gevoel' of 'geluiden', maar op gegevens.	+ Op basis van kritische analyse van literatuur, eigen ervaringen en andere praktijken, worden vernieuwingen systematisch ingezet en geëvalueerd. Opgedane kennis wordt structureel gedeeld met belanghebbenden in de OLS en partners (zoals de opleiding en ouders). Men reflecteert structureel op het eigen gedrag (en op de gevolgen hiervan).

FASE 0	FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4
ROL 1 Rol van de student De student heeft zicht op zijn eigen sterke punten en ontwikkelpunten, en groeit naar zelfsturing bij het realiseren van leerdoelen.				
De student: <ul style="list-style-type: none"> voert de leertaken van de opleiding zo goed mogelijk uit, zonder expliciet een relatie te leggen met zijn leerdoelen, reflecteert onvoldoende op zijn ontwikkeling. 	De student: <ul style="list-style-type: none"> kent het competentieprofiel en de bijbehorende kritische beroepssituaties, stelt (met begeleiding) eigen leerdoelen op en doet dit op basis van: de competenties en kritische beroepssituaties, de eigen beginsituatie, de eigen motivatie en de leerkanen die zich voordoen, voert taken uit en reflecteert (met begeleiding) op de eigen ontwikkeling. 	+ De student: <ul style="list-style-type: none"> voelt zich verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling, monitort zijn eigen ontwikkeling (met begeleiding) en stelt doelen bij, is in staat feedback te ontvangen en te verwerken, stelt zich op passende wijze op als teamlid binnen de school, onderhoudt een goede relatie met alle betrokkenen in de OLS. 	+ De student: <ul style="list-style-type: none"> geeft zijn leerbehoeften aan en creëert zelf leerkansen, neemt in overleg met de mentor zelf initiatieven om het onderwijs aan leerlingen te optimaliseren, kan omgaan met de feedback van verschillende personen en met verschillende feedbackstijlen, kan relativeren, is ambitieus. 	+ De student: <ul style="list-style-type: none"> heeft goed zicht op zijn eigen sterke punten en ontwikkelpunten, gerelateerd aan de competenties en kritische beroepssituaties, organiseert hiervoor zelf passende leeractiviteiten, vraagt daarbij gericht om feedback, gedraagt zich als een waardevol teamlid.

FASE 0	FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4
ROL 2 Rol van de mentor De mentor vervult voor de student een voorbeeldrol als het gaat om de beroepshouding als lerende professional. Hij draagt optimaal bij aan de ontwikkeling van studenten.				
De Mentor: <ul style="list-style-type: none"> • begeleidt de student vooral naar eigen inzicht, en zoekt nog naar koppelingen met het gehanteerde competentieprofiel, • reflecteert weinig op zijn eigen voorbeeldrol. 	De mentor: <ul style="list-style-type: none"> • stelt de student op zijn gemak, • laat zien hoe er op school wordt gewerkt, • kent het competentieprofiel en de bijbehorende kritische beroepssituaties, • helpt de student bij het opstellen van leerdoelen op basis van de competenties en kritische beroepssituaties, • bouwt een goede relatie op met de student en zorgt voor een veilig klimaat, • stuurt de student procesmatig aan, • is zich bewust van zijn voorbeeldrol. 	+ De mentor: <ul style="list-style-type: none"> • zorgt ervoor dat de taken die de student uitvoert bijdragen aan de leerdoelen, • biedt de student mogelijkheden om te experimenteren en fouten te maken en reflecteert samen met de student op zijn gedrag, • geeft de student passende verantwoordelijkheid, • straalt vertrouwen uit, • waardeert de eigenheid van de student. 	+ De mentor: <ul style="list-style-type: none"> • is zich bewust van zijn eigen sterke en zwakke punten als leraar en reflecteert hierop met studenten (voorbeeldrol), • expliciteert daarbij zijn keuzes en bespreekt met student alternatieven, • durft zich daarbij kwetsbaar op te stellen, • heeft hoge verwachtingen van de student en daagt hem uit, • stemt de mate van ondersteuning af op de behoeften van de student (scaffolding), • geeft de student ontwikkelingsgerichte feedback, gerelateerd aan de competenties en kritische beroepssituaties. 	+ De mentor: <ul style="list-style-type: none"> • geeft zelf uitmuntend les en vervult daarbij een voorbeeldrol, • expliciteert ongevraagd waarop hij keuzes baseert (waarden) en bespreekt mogelijke alternatieven, • duidt gedrag van studenten in relatie tot competenties en kritische beroepssituaties, • reflecteert op een goede manier met de student op diens ontwikkeling als leraar en als teamlid, op zijn kennis en attitude en op zijn opvattingen over goed onderwijs en het beroep van leraar.

FASE 0	FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4
ROL 3 Rol van de schoolopleider De schoolopleider is expert op het gebied van coaching van studenten en collega's, en begeleidt hen bij hun ontwikkeling. De schoolopleider verbindt de verschillende actoren die betrokken zijn bij opleiden in de school.				
De schoolopleider: <ul style="list-style-type: none"> • oriënteert zich op het gehanteerde competentieprofiel, • zoekt naar mogelijkheden om een spilfunctie te vervullen in de communicatie met mentoren, directeur en instituutopleider, • zoekt naar mogelijkheden om de begeleiding van studenten in de school goed te organiseren. 	De schoolopleider: <ul style="list-style-type: none"> • kent het competentieprofiel en de bijbehorende kritische beroepssituaties, • heeft zicht op de ontwikkeling van de studenten en begeleidt hen bij het stellen van leerdoelen, gerelateerd aan competenties en beroepssituaties, • onderhoudt contact met de mentoren over de ontwikkeling van de studenten, • onderhoudt contact met de instituutopleider over de ontwikkeling van de studenten, • zorgt ervoor dat studenten worden opgenomen in het team, • bezoekt lessen van studenten en geeft feedback. 	+ De schoolopleider: <ul style="list-style-type: none"> • kent de sterke en zwakke kanten van mentoren en begeleidt hen op basis daarvan, • bespreekt met de directeur de matching van nieuwe studenten en mentoren, • betreft studenten bij formele en informele leeractiviteiten van teamleden, • zorgt ervoor dat alle studenten regelmatig deelnemen aan intervisie. 	+ De schoolopleider: <ul style="list-style-type: none"> • betreft waar nodig andere leraren bij de ontwikkeling van studenten (bv. als good practice), • betreft bij de intervisie van studenten ook leraren die zich willen ontwikkelen, • is op de hoogte van het opleidingscurriculum en besteedt met studenten aandacht aan de toepassing van theorie in de praktijk en aan de duiding van de praktijk aan de hand van theorie, • coacht de mentoren bij de wijze waarop zij studenten begeleiden, • gebruikt videobeelden van relevante lessituaties bij de intervisie van studenten en leraren. 	+ De schoolopleider: <ul style="list-style-type: none"> • wordt structureel ingezet voor coachingsvragen van studenten en leraren, • is specialist op het gebied van coaching (waaronder het geven van ontwikkelingsgerichte feedback), • stimuleert intervisie en het delen van kennis binnen de OLS, • stimuleert een kritische, onderzoekende houding bij studenten en leraren, • heeft goed zicht op de leerkansen van studenten en leraren binnen de organisatie en verbindt deze met hun leerdoelen, • bespreekt leermogelijkheden met de instituutopleider en draagt zorg voor de uitwisseling tussen opleiding en OLS.

FASE 0	FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4
ROL 4 Rol van de instituutsopleider De instituutsopleider stemt het curriculum van studenten af met de schoolopleider en draagt bij aan een optimale ontwikkeling van studenten. Hij adviseert de directeur over schoolontwikkeling en over de rol die onderzoek en studenten daarbij kunnen spelen.				
De instituutsopleider: <ul style="list-style-type: none"> • zoekt mogelijkheden om studenten optimaal gebruik te laten maken van het leerpotentieel in de opleidingsschool om de doelen van de opleiding te bereiken, • legt en onderhoudt goede contacten met de directeur en met de schoolopleider, • oriënteert zich op zijn eigen rol in de OLS. 	De instituutsopleider: <ul style="list-style-type: none"> • draagt bij aan een goede match tussen de student en de OLS, • zorgt voor een goede overdracht aan de schoolopleider over de ontwikkeling van de student, • heeft zicht op de ontwikkeling van de studenten en zorgt voor samenhang tussen het leren op het instituut en het leren in de OLS, • kent het competentieprofiel en bijbehorende kritische beroepssituaties voor de verschillende opleidingsfases, • bespreekt met studenten de voortgang van hun ontwikkeling, • onderhoudt contact met de schoolopleider over de ontwikkeling van de studenten, • onderhoudt contact over de ontwikkeling van de OLS met de directeur/schoolopleider. 	+ De instituutsopleider: <ul style="list-style-type: none"> • geeft studenten ontwikkelingsgerichte feedback, gericht op hun studieloopbaan en competentieontwikkeling, • draagt zorg voor een goede aansluiting tussen het opleidingscurriculum en het leren op de werkplek. 	+ De instituutsopleider: <ul style="list-style-type: none"> • heeft goed zicht op de schoolontwikkeling en weet wat binnen de OLS de leerkransen zijn, • ondersteunt de school bij vragen over de ontwikkeling van de OLS (visie-cultuur-schoolontwikkeling), • geeft de directeur en de schoolopleider feedback op de wijze waarop de visie op opleiden in de school wordt vormgegeven. 	+ De instituutsopleider: <ul style="list-style-type: none"> • adviseert de directeur over schoolontwikkeling en de rol die studenten/opleiding daarin kunnen spelen, • legt structurele verbanden tussen theorie en praktijk én ondersteunt zijn collega's (binnen het instituut), de schoolopleider en de studenten hierbij, • geeft door bovenstaande activiteiten input voor (nieuwe) leerarrangementen.

FASE 0	FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4
ROL 5 Rol van de directeur De directeur zorgt voor een professionele cultuur en voor een ondersteunende structuur die is gericht op collectief leren. Hij stemt het opleiden in de school af op beleidsontwikkeling ten behoeve van de schoolontwikkeling.				
De directeur: <ul style="list-style-type: none"> • oriënteert zich op het vormen van een visie op de school als opleidingsschool, • oriënteert zich op de voorwaarden die nodig zijn om een OLS te worden en op zijn eigen rol daarbij. 	De directeur: <ul style="list-style-type: none"> • heeft de randvoorwaarden gerealiseerd: facilitering, vaste dag voor schoolopleider, scholing van schoolopleider en mentoren, • heeft gezorgd voor bekendheid met en draagvlak voor de OLS, • kent de sterke en zwakke kanten van de eigen OLS, • heeft een visie op opleiden in de school (inclusief opbrengsten en consequenties voor de eigen organisatie), gerelateerd aan de visie op opleiden van het partnerschap, • draagt deze visie uit. 	+ De directeur: <ul style="list-style-type: none"> • heeft ontwikkeldoelstellingen voor de OLS opgesteld, die onder andere zijn terug te zien in het personeelsbeleid van de school, • draagt zorg voor eigenaarschap bij alle betrokkenen, • zorgt voor betrokkenheid van het hele team bij opleiden in de school, • stemt de schoolontwikkeling, ontwikkelingen in de opleiding en de visie op opleiden af met de Instituutsopleider, • draagt zorg voor kwaliteitszorg betreffende de ontwikkeldoelen van de OLS (PDCA/PDSA cyclus). 	+ De directeur: <ul style="list-style-type: none"> • zorgt ervoor dat er in de OSL een gedeelde visie is op opleiden in de school en dat de partners (o.a. ouders) hiermee bekend zijn, • voelt zich integraal verantwoordelijk voor het opleiden in de school, • bespreekt de voortgang en de ontwikkelingen regelmatig met alle betrokkenen, en neemt zo nodig maatregelen. • zoekt waar nodig partners buiten de school. 	+ De directeur: <ul style="list-style-type: none"> • legt de focus op voortdurend leren en ontwikkelen van en binnen de OLS, • zorgt ervoor dat er binnen de schoolorganisatie actief kansen worden gegrepen om rijke leersituaties voor studenten en leraren te realiseren (ook buiten de eigen klas), passend bij de fase van ontwikkeling en vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De organisatie stelt zich daarbij flexibel op. • genereert eigenaarschap op het juiste niveau en spreekt medewerkers hierop aan, • prikkelt de professionele nieuwsgierigheid van mensen binnen de OLS, stimuleert een onderzoekende houding en geeft hierin het goede voorbeeld.

De ontwikkelscan in de praktijk 1

Aan het woord is Nina Plompen, docent en studieloopbaanbegeleider bij Fontys Hogeschool Kind en Educatie, locatie Veghel

“Als instituutsopleider begeleid ik studenten op een aantal basisscholen van het stichtingsbestuur SKOSO. SKOSO werkt met schoolopleiders en met een bovenschoolse coach. Basisschool Dommelrode is een academische opleidingsschool. Een ervaren schoolopleider begeleidt en coacht studenten van alle fases op haar eigen school en op een collega-school. Samen stemmen we de begeleiding af en plannen we wie wat wanneer doet.

SKOSO hecht veel waarde aan de kwaliteit van opleiden en investeert volop in de begeleiding van studenten. Zo worden er naast klassenbezoeken, POP-gesprekken en voortgangsgesprekken, ook in diverse samenstellingen intervisies gerealiseerd. SKOSO werkt met een PDCA-cyclus die inzichtelijk maakt wanneer en hoe aan de kwaliteit van samen opleiden wordt gewerkt. Om deze kwaliteit te meten, zet SKOSO jaarlijks een enquête uit onder alle studenten, waarmee de mate van tevredenheid over de diverse rollen (schoolopleider/instituutsopleider/mentor) wordt gemeten.

Om de kwaliteit van alle andere aspecten (zie hierboven) in beeld te krijgen, heeft de SKOSO daarnaast de ontwikkelscan ingezet en de resultaten daarvan benut. De scan is door de schoolopleiders op de verschillende scholen onder de aandacht gebracht en toegelicht, en de resultaten ervan zijn op begeleidersniveau gedeeld en besproken. Dit overleg (werkplekbegeleidersoverleg) vindt vier maal per jaar plaats. Hierin participeren de schoolopleiders, instituutsopleiders en de bovenschoolse coach. Naar aanleiding van de resultaten van de scan zijn schoolopleider en instituutsopleider in gesprek gegaan en zijn acties geformuleerd die in de PDCA-cyclus zijn opgenomen. Acties die hieruit zijn voortgekomen zijn onder andere het realiseren van mentor/intervisiebijeenkomsten en het nog meer betrekken van het team bij de diverse onderdelen van het schoolonderzoek met het team. Hierbij kun je denken aan bepaalde teaminterventies na het theoretisch kader, zoals kennisdeling/ervaringen opdoen en het delen van good practices (bijvoorbeeld experimenten t.b.v. onderzoek).”

Sanne van Kaathoven, directeur van basisschool De Sprongh en opleidingscoördinator binnen SKOSO vult aan dat er met de uitkomsten van de ontwikkelscan en de daaruit voortvloeiende verbeterdoelen in de PDCA, tevens een intervisiemoment wordt gehouden met de bestuurder en directie van SKOSO.

Sanne van Kaathoven (directeur) en Helma Otten (schoolopleider) en Nina Plompen (instituutsopleider).

De ontwikkelscan in de praktijk 2

Op basisschool Het Palet in Den Bosch heeft het werkplekleren al jaren een prominente plaats in de organisatie. Stappen om het werkplekleren te optimaliseren, werden voorheen bepaald door de directie, de basisschoolcoach en de studieloopbaanbegeleider van Fontys (SLB-er). Naar aanleiding van de uitkomsten van de ontwikkelscan is met vertegenwoordigers van alle rollen de dialoog gevoerd. Hierbij stond de digitale rapportage centraal die door alle betrokkenen is ingevuld.

In de rapportage is in één oogopslag te zien in welke fase de organisatie zich bevindt. Dit geeft helderheid en handvatten voor ontwikkeling, zo zegt Het Palet. Als een bepaalde fase van ontwikkeling vanuit meerdere invalshoeken wordt bekeken, kan gemakkelijk worden nagegaan hoe en waar een volgende stap (of borging) nodig of mogelijk is. Volgens basisschool Het Palet is het van groot belang dat deze dialoog op basis van gelijkwaardigheid wordt gevoerd en dat ieders mening wordt gehoord.

Op basis van de dialoog zijn gezamenlijk de volgende interventies vastgesteld:

- We stimuleren het functioneren van de professionele leergemeenschap door intervisie te organiseren waarbij mbo- en hbo-studenten aansluiten.
- We stimuleren de onderzoekende houding door leerkrachten vanuit hun talent en kracht zitting te laten nemen in één van de onderzoeksgroepen binnen de school.
- In het kader 'actief mentorschap' gebruiken we een train-de-trainer constructie: eerst wordt de basisschoolcoach getraind op het gebied van de laatste ontwikkelingen binnen het mentorschap. Daarna deelt de basisschoolcoach deze kennis binnen de school.

Deze interventies zijn verwerkt in de PDCA-cyclus.

Marc Cobben, directeur van basisschool Het Palet.

De ontwikkelscan in de praktijk 3

Basisschool de Oversteek in Liempde ziet de Ontwikkelscan als nulmeting. Vanuit deze nulmeting is, evenals op Het Palet, de dialoog aangegaan over de rapportage. Op basis van dit gesprek heeft De Oversteek speerpunten vastgesteld die zijn opgenomen in de PDCA.

In de eerste plaats is ervoor gekozen om de onderzoekende houding een positieve impuls te geven. Alle clusters (1-2, 3-4-5 en 7-8) zijn vanaf begin dit schooljaar gestart met het werken vanuit een doel en/of onderzoeksvraag. De teamleden uit de verschillende clusters halen input, vragen feedback of presenteren hun voortgang aan elkaar tijdens vergaderingen die hiervoor speciaal zijn gepland. Dit om niet alleen kennis op te doen, maar deze zeker ook te delen. Om op een verantwoorde manier om te gaan met verschillende bronnen, heeft de school ervoor gekozen om het team twee workshops aan te bieden met als onderwerp 'De Literatuurtool' (onderwijsmetkennis.nl).

Ten tweede kiest De Oversteek ervoor om binnen elk cluster een vacature voor een Lio (afstudeer) student uit te zetten. Door deze interventie worden er meer teamleden betrokken bij het doen van onderzoek in de eigen praktijk, waardoor meer diepgang zal ontstaan. Tevens ontstaat er op deze manier een positieve impuls voor het voeren van de professionele en reflectieve dialoog.

Edwin Vugts, directeur van basisschool de Oversteek

Over de auteurs

Marc Cobben

Marc Cobben is een ervaren directeur in het basisonderwijs. Hij is op dit moment schoolleider van de academische opleidingsschool Het Palet te 's-Hertogenbosch. Onderzoek en schoolontwikkeling gaan hand in hand volgens Marc Cobben. Hij volgt daarom ook de praktijkgerichte master 'leadership in education'. Verder is Marc gericht op het behalen van brede onderwijsresultaten, is hij ambitieus en een echte netwerkbouwer.

Anje Ros

Anje Ros is lector Leren & Innoveren bij Fontys Hogeschool Kind en Educatie. In deze rol is ze al 8 jaar betrokken bij de AOS Partnerschap Opleiden in de School in de regio 's-Hertogenbosch-Veghel. Daarnaast is zij academic director van de Master Leadership in Education en inhoudelijk betrokken bij De master Leren en Innoveren. Tot maart 2015 werkte Anje tevens bij KPC Groep als onderzoeker.

Brigit van Rossum

Brigit van Rossum is senior beleidsmedewerker Onderwijs & Ontwikkeling bij Signum Onderwijs te 's-Hertogenbosch. Vanuit deze rol is ze de afgelopen 3 jaar onder andere projectleider geweest van het project "Versterking Samenwerking Lerarenopleiding en Scholen" in het Partnerschap Opleiden in de School in de regio 's-Hertogenbosch-Veghel-Tilburg-Eindhoven-Venlo. Daarnaast is zij masterdocent in de MLE (Master Leadership in Education) van Fontys in de modules Kwaliteitszorg en Organisatie Inrichten. Tevens werkt Brigit als zelfstandige onderwijsprofessional op het gebied van verandermanagement en gepersonaliseerd leren.

Voor al uw vragen en meer informatie

Steunpunt Opleidingsscholen ondersteunt (academische) opleidingsscholen – als samenwerkingsverband van schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen – bij het versterken van onderlinge samenwerking en kennisuitwisseling. Een steunpunt van, voor en door opleidingsscholen dat bijdraagt aan de professionalisering van leraren, de ontwikkeling van scholen en het versterken van schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs.

Voor vragen en meer informatie over Steunpunt Opleidingsscholen kunt u terecht bij:

PO-Raad

Projectleider: Gea Spaans
steunpuntopleidingsscholen@poraad.nl • 030 – 31 00 933

VO-raad

Projectleider: Nienke Wirtz
steunpuntopleidingsscholen@vo-raad.nl • 030 – 232 48 00

Colofon

'Scan Opleiden in de school' is onderdeel van de Kwaliteitsreeks van het Steunpunt Opleidingsscholen van de PO-Raad en de VO-raad.

Auteurs: Marc Cobben, Anje Ros en Brigit van Rossum

Vormgeving: Bas van der Horst, BUREAUBAS

Fotografie: Ewouter Blokland, Ewouter.com

Druk: Arnoud Franke, Drukproef

april 2017