



# Samen leraren opleiden

Parels uit de praktijk 2

# **Samen leraren opleiden**

Parels uit de praktijk 2

Inspiratiebron en spiegel



# Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| Voorwoord  | 4         |
| <b>Werkplekleren algemeen</b>  | <b>6</b>  |
| 1. Samen leren in leergroepen  | 7         |
| 2. Les-op-Locatie  | 10        |
| 3. Startbijeenkomst: wederzijdse verwachtingen uitspreken            | 12        |
| 4. De kenniskring: leerdoelen verbinden met schoolspecifieke thema's | 14        |
| 5. Opbrengstenmiddag 'Parels van de stage'                           | 18        |
| 6. Pressure cooker voor de vwo-versnelgroep                          | 20        |
| 7. Praktijkonderzoek als brug tussen opleiding en stage              | 22        |
| <b>Vakdidactisch leren op de werkplek</b>                            | <b>24</b> |
| 8. Deelnemen aan het vakdidactisch netwerk Engels                    | 25        |
| 9. Vakdidactische docentontwikkelteams Samen Opleiden                | 29        |
| 10. Vakdidactisch leren op de werkplek                               | 32        |
| 11. Een vakdidactisch observatieformulier                            | 34        |
| <b>Werkplekleren in het mbo</b>                                      | <b>36</b> |
| 12. Alles op één plek: volledige onderdompeling lio                  | 37        |
| 13. Verbreed samen opleiden in het mbo                               | 41        |
| 14. Kennismaken met het docentschap in het beroepsonderwijs          | 44        |
| <b>Integraal personeelsbeleid en kwaliteitszorg</b>                  | <b>48</b> |
| 15. Samen competentieprofielen ontwikkelen                           | 49        |
| 16. Vanaf studiejaar 3 een volwaardige positie                       | 53        |
| 17. Quickscan voor kwaliteit werkplekbegeleiding                     | 56        |
| 18. Professionalisering van de schoolopleider                        | 58        |
| 19. Bij de les blijven dankzij uniek kwaliteitszorgsysteem           | 62        |

# Voorwoord

## Good practices: inspiratiebron en spiegel

**In december 2016 verscheen de eerste bundel ‘Samen leraren opleiden’ waarin zeventien opleidingsscholen een good practice uit hun opleidingspraktijk presenteerden. Er was veel interesse voor deze goede voorbeelden, want er zijn veel exemplaren aangevraagd en verspreid. Belangrijker nog is dat de praktijkvoorbeelden opleiders van andere samenwerkingsverbanden inspireerden tot doorontwikkeling van hun eigen opleidingsschool. En dat was precies wat we met de publicatie voor ogen hadden.**

Vanwege de grote interesse én het feit dat het natuurlijk slechts ging om een greep uit de vele goede praktijken die opleidingsscholen ontplooiën, heeft de werkgroep Good Practices Werkpleklers<sup>1</sup> een tweede serie praktijkvoorbeelden verzameld.

### Werkwijze

Naast inspirerende voorbeelden van Samen Opleiden, is de werkgroep specifiek op zoek gegaan naar praktijkvoorbeelden in het mbo en naar voorbeelden op het gebied van vakdidactisch leren op de werkplek.

Twee thema's, die we beschouwen als belangrijke uitdagingen van het opleiden in de school en die in de eerste publicatie niet aan de orde kwamen. Alle leden van de ADEF Adviescommissie hebben good practices uit de eigen regio aangeleverd, en het Steunpunt Opleidingsscholen VO is gevraagd om deze te publiceren en digitaal beschikbaar te stellen. Het resultaat ligt voor u. Dit boekje staat ook op de website van het Steunpunt Opleidingsscholen VO: [www.steunpuntopleidingsscholen.nl](http://www.steunpuntopleidingsscholen.nl). In de digitale versie vindt u een aantal instrumenten en werkbladen, die niet in dit boek staan.

### Inspiratiebron en spiegel

Het is zeker niet de bedoeling om opleidingsscholen met deze publicatie voor te schrijven 'hoe het moet'. Wel kunnen deze voorbeelden schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders inspireren. Door de good practices als een 'spiegel' te gebruiken, ontdekken zij nieuwe mogelijkheden of worden zij zich bewust van beperkingen van de eigen aanpak. Ook hopen we dat de voorbeelden de dialoog over samen opleiden zullen voeden, bijvoorbeeld over vragen zoals: 'hoe vindt de beoordeling plaats?' of 'is er bij groepsbijeenkomsten voor studenten sprake van een gezamenlijke voorbereiding?'

1. De werkgroep Good Practices Werkpleklers bestaat uit leden van de Adviescommissie Opleidingsscholen ADEF en Bob Koster (lector Werkpleklers Fontys).

## Doorgaan

Net als vorig jaar, zullen we tijdens de landelijke conferentie van het Steunpunt Opleidingsscholen op 31 mei 2017 een workshop organiseren waar deelnemers in gesprek kunnen gaan met opleiders die verantwoordelijk zijn voor enkele van de good practices uit deze bundel.

De werkgroep heeft het voornemen om ook daarna door te gaan met het verzamelen en delen van gezamenlijk ontwikkelde, bijzondere en succesvolle activiteiten, zodat opleidingsscholen worden geïnspireerd en gevoed om de betekenisvolle leeromgeving voor studenten te optimaliseren.

We wensen u veel leesplezier!

Werkgroep Good Practices Werkpleklers:

- Régie Driessen, Programmamanager Samenwerkingsverbanden HAN ILS
- Bob Koster, Lector Werkpleklers Fontys Lerarenopleiding Tilburg
- Tim Kuipers, Curriculumverantwoordelijke Werkpleklers Hogeschool Utrecht
- Karen Slot, Coördinator externe samenwerking tweedegraads lerarenopleidingen Hogeschool van Amsterdam
- Gert van der Horst, Hoofddocent samen opleiden Hogeschool Windesheim

## Thema's Good Practices

In deze publicatie zijn 19 good practices opgenomen, die gezamenlijk zijn ontwikkeld door opleiders van scholen en instituten. De praktijkvoorbeelden gaan over de volgende thema's:

- Werkpleklers algemeen
- Vakdidactisch leren op de werkplek
- Werkpleklers in het mbo
- Integraal personeelsbeleid
- Kwaliteitszorg



# Werkplekieren algemeen

# 1. Samen leren in leergroepen

Aanstaande, beginnende en ervaren leraren leren van elkaar

Fontys Lerarenopleiding Tilburg /  
TRION aspirant-opleidingsschool

**De aspirant-opleidingsschool TRION zoekt naar mogelijkheden om verbinding te leggen tussen het leren van aanstaande, beginnende en meer ervaren leraren in de school en tussen theorie en praktijk. Dit gebeurt onder meer in de leergroep, waar de werkplekbegeleider (WPB) en zijn stagiair aan deelnemen. Het concept van de leergroep is ook een manier om een rode lijn aan te brengen in het werkplekcurriculum.**

## Werkwijze

### Flexibele opzet

In een leergroep leren aankomende, beginnende en ervaren leraren van elkaar op de werkplek. De samenstelling en de activiteiten van de leergroepen verschillen. Zo kunnen het leraren zijn die samen hun praktijk onderzoeken en waarbij studenten kunnen aansluiten, het kan gaan om een groep studenten en werkplekbegeleiders of om een groep studenten. De opzet van de leergroep is flexibel en kan elk jaar worden aangepast.

### Vier basisprincipes

Het samen leren in een leergroep heeft vier basisprincipes:

- De student hoeft niet alles al meteen te kunnen (scaffolding).
- De WPB toont voorbeeldgedrag, expliciteert zijn aanpak en zijn keuzes (modelling).
- De WPB maakt zijn praktische kennisbasis voor de student toegankelijk en bespreekbaar (sharing).
- De student is gericht op het verwerven van inzicht in leerprocessen van individuele leerlingen in de eigen klassen/lessen (focusing).

Studenten worden begeleid met behulp van bij de basisprincipes passende begeleidingsvormen. De wijze waarop de basisprincipes worden vertaald in het begeleidingsprogramma verschilt. Dit is afhankelijk van de behoeften van de student en van de mogelijkheden van de werkplekbegeleider en de betreffende school.



## Voorbeeld van een doorlopende leerlijn

### **Eerste jaar: het verwondermoment**

De stagiair bekijkt een les van zijn WPB en kiest een of twee momenten die hij niet goed begrijpt, waarvan hij denkt: dat wil ik ook leren. Aan de hand van een video-opname bespreken de docent en de stagiair deze momenten.

### **Tweede jaar: de kunst afkijken**

Op basis van een leervraag van de student wordt een cyclus van drie lessen uitgevoerd. De eerste les bereiden student en WPB samen voor en wordt door de WPB gegeven. De tweede les geven de WPB en student samen, en de derde les geeft de student. De focus ligt op de leraar.

### **Derde jaar: co-teaching**

Iedere derdejaars vormt samen met zijn WPB een leergroep. Aan de hand van observatie- en onderzoeksopdrachten brengt iedere leergroep de leerbehoeften van de eigen klas in beeld. Op basis hiervan maken ze een plan om gedifferentieerd les te geven. Ze maken hierbij gebruik van vormen van co-teaching, zoals parallel teaching, alternative teaching of stations teaching.

Elke tussenstap wordt gedeeld met de andere leergroepen van derdejaars. De focus ligt op het leren van individuele leerlingen.

### **Vierde jaar: de schoolorganisatie**

Vierdejaars studenten worden opgenomen in een bestaande leergroep in de school, bijvoorbeeld een intervisiegroep van startende leraren, een onderzoeksgroep of een lesson study groep. Zo werken zij aan verschillende onderwerpen, bijvoorbeeld digitale didactiek, formatieve toetsing, RTTI of taalbeleid.

### Inductietraject

Het samen leren in een leergroep wordt waar mogelijk doorgezet in het driejarige inductietraject voor startende leraren.

## **Meer informatie**

- ▶ Rita Schildwacht  
(Fontys Lerarenopleiding Tilburg)  
[m.schildwacht@fontys.nl](mailto:m.schildwacht@fontys.nl)
- ▶ Saskia Heunks  
(TRION aspirant-opleidingsschool)  
[sheunks@stedelijkcollege.nl](mailto:sheunks@stedelijkcollege.nl)



## 2. Les-op-Locatie

### Pedagogische en didactische parels

Hogeschool van Amsterdam /  
Academische opleidingsschool ROS Rijnland

**Drie keer per jaar staat er een dag ‘Les-op-Locatie’ op het rooster van eerste- en tweedejaars studenten. Op drie verschillende scholen onderzoeken zij dan een pedagogische of didactische parel vanuit verschillende perspectieven.**

De Les-op-Locatiedagen worden voorbereid door een schoolopleider en een instituutopleider. Op een van de locaties wordt het programma grotendeels voorbereid en uitgevoerd door derde- en vierdejaars studenten. Steeds staat er een pedagogische of een didactische parel van de betreffende school centraal, bijvoorbeeld onderwijs aan vluchtelingenkinderen (ISK), het gebruik van de Ipad of activerende didactiek. Ter voorbereiding op de dag, wordt de relatie gelegd met theorie door verwijzing naar colleges en literatuur.

### Werkwijze

#### Vier perspectieven

Er zijn drie Les-op-Locaties per studiejaar, op drie verschillende scholen, over drie verschillende thema's. De studenten onderzoeken het thema vanuit het perspectief van de leerling, de docent, de schoolorganisatie en de theorie. Studenten confronteren hun eigen beelden op allerlei manieren met de praktijk op de school.

#### Afwisselend programma

Het programma bestaat uit verschillende activiteiten. Er is een presentatie van een schoolleider, docent of stagiair over het onderwerp, de studenten doen observaties en nemen interviews af bij betrokkenen op de school. Na elke activiteit worden de bevindingen besproken en wordt – indien relevant - de relatie gelegd met de theorie. Aan het eind van de dag schrijven de studenten een brief aan de school(leiding), waarin zij hun ervaringen beschrijven en vertellen wat ze hebben geleerd, wat hen heeft geïntrigeerd en wat hen heeft verbaasd.

### Aansluiten bij het curriculum

Het programma van Les-op-Locatie sluit aan bij het eerste- en tweedejaarscurriculum van de Hogeschool van Amsterdam. In het eerste studiejaar staan daar onder meer de volgende onderwerpen op het programma: lessen ontwerpen, sleutelbegrippen van een prettig leerklimaat (Ebbens), het stimuleren van motivatie en de piramide van Maslow. In het tweede jaar is er aandacht voor effectieve interactie tussen leerlingen en docenten, de kunst van het stellen van vragen en activerende didactiek.

### **Opbrengsten**

- Studenten hebben gedurende het eerste en tweede studiejaar zes parels van zes scholen zorgvuldig onderzocht en hebben zich een mening gevormd over zes pedagogische- of didactische fenomenen.
- Theorie die op de hogeschool is behandeld, heeft betekenis gekregen. Studenten gaan in toenemende mate inzien dat theorie ook echt iets kan betekenen voor de praktijk.

**“Ik heb op de HvA een lezing van Teitler bijgewoond, maar nu ik heb gezien hoe een school dat invoert en wat daar allemaal bij komt kijken, snap ik dat je als docenten met z’n allen verantwoordelijk bent voor het leerklimaat op school.”**

### **Meer informatie**

- ▶ Amber Brand  
(Hogeschool van Amsterdam)  
[a.g.brand@hva.nl](mailto:a.g.brand@hva.nl)
- ▶ Shane Brenkman  
(ROS Rijnland, Teylingen College)  
[s.brenkman@teylingen-college.nl](mailto:s.brenkman@teylingen-college.nl)
- ▶ Niels de Bruin  
(ROS Rijnland, Fioretti College)  
[n.d.bruin@fioretti.nl](mailto:n.d.bruin@fioretti.nl)

# 3. Startbijeenkomst: wederzijdse verwachtingen uitspreken

Verwachtingen en verantwoordelijkheden centraal

Hogeschool van Amsterdam /  
Academische Opleidingsschool Amsterdam

**In september, het begin van de stage, organiseren de partners van de Academische Opleidingsschool Amsterdam (AcOA) een startbijeenkomst voor opleidingsdocenten en hoofdfasestudenten. De uitwisseling van wederzijdse verwachtingen en verantwoordelijkheden staat centraal.**

De relatie tussen de opleidingsdocent en de student is van groot belang voor het welslagen van de stage. Maar vaak praten begeleiders en studenten aan het begin van de stage vooral over praktische zaken: stagedagen, klassen, leerdoelen en dergelijke. Dat kan beter, zo vonden de partners van de AcOA. Om een goede relatie op te bouwen, is het belangrijk dat student en begeleider precies weten wat ze van elkaar kunnen verwachten en wie welke verantwoordelijkheid heeft. Daarom is dit een prominent punt op de agenda van de jaarlijkse startbijeenkomst in september.

## Werkwijze

### Startbijeenkomst in september

Jaarlijks worden er binnen de AcOA (thema-) bijeenkomsten georganiseerd voor de opleidingsdocenten. Soms komen alleen de opleidingsdocenten bijeen, andere keren zijn ook de studenten aanwezig. In navolging van een bijeenkomst met eerstegraads studenten en hun opleidingsdocenten, is er op het Montessori Lyceum Amsterdam in september een startbijeenkomst georganiseerd voor de hoofdfasestudenten van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en hun opleidingsdocenten. Doel van de bijeenkomst is dat studenten en begeleiders aan het begin van het opleidingsjaar een goede start maken, waar ze de gehele stageperiode profijt van hebben.

### Verwachtingen en verantwoordelijkheden centraal

Naast praktische zaken, wordt er tijdens de startbijeenkomst uitgebreid aandacht besteed aan de wederzijdse verwachtingen en verantwoordelijkheden van de student en zijn begeleider. Als hierover van het begin af aan duidelijkheid is, versterkt dit gedurende

de gehele stageperiode de relatie en de samenwerking tussen begeleider en student.

### Gerichte vragen

Aan de hand van gerichte vragen voeren opleidingsdocent en student een gesprek over de wederzijdse verwachtingen en verantwoordelijkheden.

De student beantwoordt de volgende vragen:

- Wat verwacht je van de begeleiding?
- Wat heb je nodig?
- Waar zie je tegenop?
- Welke verantwoordelijkheden kun je nemen en per wanneer?
- Welke ondersteuning heb je daarbij nodig?

De begeleider geeft antwoord op de volgende vragen:

- Wat verwacht je van de student?
- Waar kun je niet goed tegen?
- Waar zie je naar uit?
- Welke verantwoordelijkheid kun/wil je aan de student overdragen en per wanneer?
- Welke ondersteuning bied je?

Uiteraard kunnen de begeleider en de student naar eigen inzicht en behoeften ook andere vragen aan de orde stellen.

**“Het uitspreken van mijn verwachtingen heeft ervoor gezorgd dat ik me veilig voelde om te experimenteren met nieuwe werkvormen.”**

### **Opbangsten**

De deelnemers waren verrast over de opbrengst van de startbijeenkomst. Het gesprek over verwachtingen en verantwoordelijkheden leverde veel nieuwe informatie op die bevorderlijk was voor de samenwerking.

### **Meer informatie**

- ▶ Joke Morshuis (HVA)  
[j.morshuis@hva.nl](mailto:j.morshuis@hva.nl)
- ▶ Hanneke Beneden (AcOA)  
[h.beneden@msa.nl](mailto:h.beneden@msa.nl)

# 4. De kenniskring: leerdoelen verbinden met schoolspecifieke thema's

Koppeling aan ontwikkelagenda en professionalisering

Fontys Lerarenopleiding Sittard (FLOS) /  
Beroepscollege Parkstad Limburg (BcPL) /  
Academische Opleidingsschool Limburg (AOSL)

**Studenten nemen deel aan kenniskringen, die op scholen van de Academische Opleidingsschool Limburg (AOSL) worden georganiseerd. De thema's van deze bijeenkomsten zijn gerelateerd aan de ontwikkelagenda van de school en de bijeenkomsten zijn vaak onderdeel van de professionalisering van zittend personeel. De thema's zijn dus sterk verbonden met de context van de betreffende school.**

## Werkwijze

### Eigen leerdoelen

Op basis van hun eigen leerdoelen, kiezen tweede-, derde- en vierdejaars FLOS-studenten elk studiejaar twee bijeenkomsten uit het AOSL-brede aanbod van kenniskringen, buiten de eigen stageschool. Zo komen ze vanuit hun eigen leerdoelen in contact met diverse

actuele ontwikkelthema's in verschillende schoolcontexten, en als afgeleide daarvan met verschillende onderwijsconcepten, werkwijzen, onderwijsmaterialen, deskundigen en begeleiders.

### Aanbod thema's

Via de website van de AOSL maken scholen hun themabijeenkomsten aan het begin van een studiejaar bekend. De studenten maken daaruit een keuze en moeten deze expliciet verantwoorden vanuit de eigen leerdoelen. De bijeenkomsten worden mede georganiseerd door schoolopleiders en worden uitgevoerd door interne (binnen school), externe domeindeskundigen en /of instituutopleiders van FLOS. Ter voorbereiding op het thema en de bijeenkomst(en) krijgen studenten een oriëntatietoek. Voorbeelden van thema's zijn: differentiëren in de klas, kansen en gevaren van social media, PTA's ontwikkelen, onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen, oudergesprekken voeren,

werken met cartoons in de les, tweetalig onderwijs of flipping the classroom.

**“Het is interessant om via de kenniskring in contact te komen met scholen waar ik zelf niet zo snel stage zou gaan lopen.”**

## Praktijkvoorbeeld

### Ict-gebruik in de klas

Linda van Raak, leraar en ict-coach van de Praktijkschool van het Beroepscollege Parkstad Limburg (BcPL) verzorgde een kenniskring over doelgericht ict-gebruik in de klas. De FLOS-studenten die deelnemen aan deze kenniskring voeren praktijkopdrachten uit en maken kennis met strategieën, didactieken en tools om ict in hun onderwijs in te zetten.

### Teach as you preach

De bijeenkomst is activerend vormgegeven volgens het principe ‘teach as you preach’. Zo krijgen studenten via [Lesson Up](#) ict-tips, trucs en tools aangereikt om hun onderwijs aantrekkelijker en afwisselender te maken. Er is daarbij expliciet aandacht voor de [didactiek van ict](#). Een [padlet](#) wordt gebruikt om te discussiëren en te evalueren.

Daarnaast krijgen de studenten uitleg over tools om de computer te laten bepalen wie er een beurt krijgt, wie gaan samenwerken of hoe de klassenindeling eruit zou moeten zien. Voor de studenten die Youtubefilmpjes willen aanpassen aan de eigen onderwijspraktijk, worden de website [www.hihaho.com](#) en [www.screencast-o-matic.com](#) geïntroduceerd. Ook is er aandacht voor gamefication (lessen in spelvorm) via de site [www.geoguessr.com](#). Tot slot wordt gewezen op [www.kennisnet.nl](#) en [www.reisgidsdigitaalleermateriaal.org](#), websites waar veel informatie is



te vinden over ict-toepassingen, werkwijzen, didactieken en tools.

#### Reacties van studenten

- “Ik vond de workshop ontzettend leerzaam, omdat ik zelf niet zo veel weet van manieren waarop je ict kan inzetten in de klas en zocht dus naar inspiratie hiervoor. Dit heeft deze workshop zeker waargemaakt.”
- “Ik heb geleerd dat er oneindig veel manieren zijn om ict in de klas in te zetten en dat dit helemaal niet lastig hoeft te zijn. Ik vond het ook erg fijn dat alles op een actieve manier werd geïllustreerd.”

#### **Meer informatie**

- ▶ Estelle Seijben  
(Beroepscollege Parkstad Limburg)  
[ejgh.seijben@bcpl.nl](mailto:ejgh.seijben@bcpl.nl)
- ▶ Linda van Raak  
(Beroepscollege Parkstad Limburg)  
[ltt.raak@bcpl.nl](mailto:ltt.raak@bcpl.nl)
- ▶ Academische Opleidingsschool Limburg  
[info@aosl.nl](mailto:info@aosl.nl)



# 5. Opbrengstenmiddag 'Parels van de stage'

Studenten verzorgen workshops

Hogeschool Utrecht, Instituut Archimedes /  
Universiteit Utrecht / ORS Lek en Linge /  
Academische Opleidingsschool Het Utrechts Model (AOS HUM)

**Aan het eind van elk schooljaar organiseert Openbare Regionale Scholengemeenschap Lek en Linge een opbrengstenbijeenkomst. Studenten verzorgen hier workshops waarin zij een 'parel' uit hun stageperiode presenteren aan docenten en studenten.**

ORS Lek en Linge is een academische opleidingsschool met keurmerk die jaarlijks meer dan veertig studenten een stageplaats biedt. Sinds vijf jaar organiseert de school jaarlijks de opbrengstenmiddag 'Parels van de stage'. Doel van deze uitwisselingsbijeenkomst is dat studenten van verschillende opleidingen (Hogeschool, minor & master Universiteit) elkaar inspireren en van elkaar leren. Daarnaast nemen collega's van verschillende locaties kennis van de activiteiten en werkzaamheden van studenten en van leuke nieuwe onderwijsideeën.

## Werkwijze

### Workshops

De opbrengstenmiddag wordt georganiseerd door de schoolopleider en de instituutsopleiders van de Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht in de aula van ORS Lek en Linge. Iedere student verzorgt een workshop van 25 minuten over iets wat hij/zij heeft ontwikkeld en waar hij/zij trots op is, bijvoorbeeld een les, een mooie opdracht voor leerlingen, een lessenserie, een uitgevoerd onderzoek of een slimme ict-tool. Naast een presentatie van de student, bevat elke workshop een activiteit.

### Vier rondes

Er zijn vier workshoprondes, waarvoor studenten en docenten kunnen intekenen. Gemiddeld presenteren zo'n twintig studenten hun 'parel' van het afgelopen stagejaar en nemen ruim dertig collega's deel aan een of meer workshops. De onderwerpen van de workshops variëren van creatief schrijven, bingo en 'wie is de mol' tot onderzoek naar feedbackgedrag

van docenten en het gebruik van de nieuwste ict-tools in de klas.

#### Voorbeeld 'Wie is de mol?'

Een student introduceert zijn workshop 'Wie is de mol?' als volgt: 'Chemisch rekenen is een van de belangrijkste vaardigheden in de scheikunde, vandaar dat hier veel aandacht aan wordt besteed. Voor de leerlingen is dit vaak echter een van de minst leuke onderdelen, omdat het vrij droog is. Om toch op een leuke(re) manier de stof te kunnen oefenen voor het proefwerk, heb ik een werkvorm gemaakt waarbij de leerlingen als teams proberen te ontdekken wie de mol is en zo op een speelse manier aan de slag gaan met de lesstof.'

#### Voorbeeld 'Herhalen met Socrative en Jeopardy'

Een student introduceert zijn workshop 'Herhalen met Socrative en Jeopardy' als volgt: 'Aan het einde van het blok, zo vlak voor de toets, wil je vaak nog even alle stof kort en krachtig herhalen. Quizzen zijn dan een snelle en leuke uitkomst. Ik zal het kort hebben

over het quizen met Socrative en Jeopardy's en enkele tips en valkuilen bespreken.'

### **Opbrengsten**

- De opbrengstenmiddag 'De Parels van de stage' is een jaarlijks terugkerend evenement. Het is niet alleen een leerzame middag, waarin veel ideeën worden uitgewisseld, maar ook een mooie afsluiting van het stagejaar van de studenten op Lek en Linge.
- De deelnemende docenten doen in de workshops leuke ideeën op en nemen uitgewerkte materialen mee. Er worden op de school inmiddels meerdere door studenten ontwikkelde opdrachten ingezet.

### **Meer informatie**

- ▶ Mieke Kers (ORS Lek en Linge)  
[ker@lekenlinge.nl](mailto:ker@lekenlinge.nl)
- ▶ Hans Poorthuis (Hogeschool Utrecht)  
[hans.poorthuis@hu.nl](mailto:hans.poorthuis@hu.nl)

# 6. Pressure cooker voor de vwo-versnelgroep

Vierjarige bacheloropleiding in drie jaar

Hogeschool van Amsterdam /  
Opleiden met Esprit

**Op een aantal Espritscholen heeft een groep aankomende leraren met vwo als vooropleiding de vierjarige bacheloropleiding in drie jaar doorlopen. De praktijkcomponent krijgt veel nadruk, onder meer doordat de studenten een serie beroepsopdrachten uitvoeren.**

Twaalf leraren in opleiding van de studierichtingen wiskunde, natuurkunde, scheikunde, Nederlands en economie vormen samen de zogenoemde 'vwo-versnelgroep'. Het zijn studenten met een vwo-vooropleiding, die zeer bewust kiezen voor het leraarschap, maar geen universitaire studie willen volgen. Zij krijgen de mogelijkheid om een vierjarige bacheloropleiding in drie jaar te doorlopen.

## Werkwijze

### Praktijkcomponent versterken

Het verkorten van het opleidingscurriculum wordt gecompenseerd door versterking van de praktijkcomponent van de opleiding en door intensievere contacten met de

stagescholen. De studenten voeren in de bacheloropleiding vier beroepsopdrachten uit, die zijn gericht op de koppeling van theorie en praktijk. De beroepsopdrachten worden op de locatie aangeboden door een school- en een instituutsopleider. De opdrachten zijn gekoppeld aan lesbezoeken, observaties en leerling-/docent interviews, en de ervaringen worden vervolgens direct in de opleidingsbijeenkomsten gebruikt. Zo ontstaat een soort 'pressure cooker' in leren. In het eerste studiejaar zijn de studenten iedere donderdag de hele dag aanwezig op de Esprit-stageschool. De eerste drie beroepsopdrachten komen hier geïntegreerd aan de orde.

### Vakdidactische samenwerking

Als het gaat om de samenwerking tussen opleiding en scholen, om de relatie tussen theorie en praktijk, is de vakdidactische vierde beroepsopdracht van groot belang. Deze beroepsopdracht wordt normaliter in het derde studiejaar uitgevoerd, maar de versnelgroep doet deze opdracht in het begin van het tweede studiejaar. In deze opdracht leert de student kritisch te kijken naar de lesmethoden die

voor zijn schoolvak op de stageschool wordt gebruikt. De student formuleert leerdoelen, ontwerpt en evalueert een lessenserie, analyseert opdrachten en maakt toetsvragen aan de hand van de RTTI-systematiek. Deze vakdidactische opdracht biedt een uitgelezen kans om het opleidingsmodel te koppelen aan de inzet van vakdocenten van de school. Op een van de scholen hebben HvA-vakdidactici wiskunde, scheikunde en natuurkunde deze opdracht dan ook ontworpen in samenwerking met docenten van dezelfde vakken op de betrokken scholen. Daarmee is deze beroepsopdracht een proeftuin geworden, waarin studenten, docenten en opleiders onderwijs in deze vakken samen ontwerpen, evalueren en analyseren. Een win-winsituatie voor alle betrokkenen!

**“Ik heb het als een bijzondere kans ervaren om collega’s uit het veld in hun kracht van ervaringsdeskundige te zetten.”**

## Opbrengsten

- De samenwerking tussen HvA-docenten en docenten van de scholen leidt tot een heel directe koppeling van theorie en praktijk. Studenten kunnen in de les direct ervaren en observeren hoe een theorie uitwerkt.
- Studenten horen direct de mening en ervaringen van iemand uit de beroepspraktijk.
- De studenten geven aan dat ze veel aan de docenten hebben gehad bij het verscherpen van hun eigen visie, en dat dat vooral kwam doordat de docent niet hun directe stagebegeleider is, maar vooral fungeert als klankbord.

## Meer informatie

- ▶ Martijn Meerhoff (Opleiden met Esprit)  
[m.meerhoff@cartesius2.nl](mailto:m.meerhoff@cartesius2.nl)
- ▶ Anneke Dekker (Esprit Scholen)  
[a.dekker@cartesius.espritscholen.nl](mailto:a.dekker@cartesius.espritscholen.nl)
- ▶ Hein Dirks (Hogeschool van Amsterdam)  
[h.c.dirks@hva.nl](mailto:h.c.dirks@hva.nl)

# 7. Praktijkonderzoek als brug tussen opleiding en stage

Werken met docentenduo's

Noordelijke Hogeschool Leeuwarden (NHL) /  
Groninger Opleidingsschool GOS

**Sinds schooljaar 2015-2016 wordt het praktijkonderzoek van de leraren in opleiding (lio's) van de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden (NHL) begeleid door een docentenduo: een docent van de NHL en een docent van de stageschool. Insteek is om de wereld van de opleiding en de wereld van de stageschool met elkaar te verbinden en de brug tussen theorie en praktijk te verstevigen.**

## Werkwijze

### Begeleiding

Wekelijks organiseren een docent van de opleiding en een docent van de stageschool gezamenlijk begeleidingsbijeenkomsten. De bijeenkomsten kunnen een bepaald thema behandelen, bijvoorbeeld de onderzoekscyclus, een format voor een onderzoeksverslag of onderzoeksmethoden en instrumenten. Andere bijeenkomsten staan in het teken van intervisie en peerfeedback:

studenten becommentariëren elkaars producten en ondersteunen elkaar bij het onderzoeksproces. Naast de bijeenkomsten, zijn er individuele begeleidingsmomenten, waarin aandacht is voor specifieke ondersteuningsbehoeften van de lio.

### Onderwerpen

De lio's zijn vrij in het kiezen van een onderzoeksonderwerp, maar zij worden gestimuleerd te kiezen voor een onderwerp dat is verbonden aan de onderzoeksagenda van het schoolbestuur of de stageschool. Zo evalueert een aantal studenten het gebruik van digiborden en andere digitale leermiddelen, passend bij de onderzoekslijn over ict in het onderwijs. Er zijn werkgroepen van lio's gevormd over inhoudelijke thema's. Hiermee worden maatwerk en peerfeedback beter gefaciliteerd. Dit schooljaar zijn er drie werkgroepen: differentiatie, ict in het onderwijs en motivatie.

### Bevindingen delen

De studenten worden gestimuleerd om het onderzoek te laten leven binnen de school door collega's en leerlingen bij het onderzoek te betrekken. Ze moeten bijvoorbeeld hun

onderzoeksplan voor collega's pitchten om feedback en inbreng te krijgen. Uiteindelijk presenteren de lio's de bevindingen van hun onderzoek op de school. De lio's van het daaropvolgende schooljaar (dus de huidige derdejaars studenten) zijn hierbij aanwezig, zodat zij een indruk krijgen van wat het praktijkonderzoek inhoudt. Mogelijk kan zo een 'estafette-model' ontstaan, waarbij de lio's van het volgende jaar de aanbevelingen voor vervolgonderzoek oppakken.

## Opbrengsten

- Meerwaarde van de duobegeleiding van lerarenopleiding en de stageschool is dat de studenten vanuit de twee werelden feedback krijgen. Wat zijn de eisen vanuit de opleiding en wat zijn de wensen vanuit de praktijk? Studenten waarderen dat ze worden gevolgd door 'twee paar ogen'.
- Doordat er ook een docent van de stageschool bij het praktijkonderzoek is betrokken, wordt de praktijkrelevantie van de onderzoeken vergroot. Er wordt een duidelijke relatie gelegd

met de ontwikkelagenda van de scholen. De studenten geven aan dat ze hierdoor op school steun ervaren voor hun onderzoek.

- Toch ervaren de studenten het praktijkonderzoek nog grotendeels als studieonderdeel en in mindere mate als een bijdrage aan de onderwijspraktijk. Uit de evaluatie bleek dat de studenten ervaren dat er meer nadruk ligt op vorm van het praktijkonderzoek (de uitvoering en de rapportage) dan op inhoud (de onderwijspraktijk). Meer nadruk op de inhoud zou voor hen zowel de relevantie van het onderzoek als hun motivatie vergroten. Dit is een aandachtspunt voor het komend schooljaar.

## Meer informatie

- Jaap Bruggink  
(Noordelijke Hogeschool Leeuwarden)  
[jaap.bruggink@nhl.nl](mailto:jaap.bruggink@nhl.nl)
- Tom Drukker (Openbaar Onderwijs Groep Groningen)  
[t.drukker@o2g2.nl](mailto:t.drukker@o2g2.nl)



A woman with her hair in a ponytail, wearing a dark long-sleeved shirt, is seated at a desk. She is looking down at a document on the desk. Another person's hand is visible, pointing at the document with a pen. The scene is set in an office or classroom environment. The entire image has a blue color cast.

## **Vakdidactisch leren op de werkplek**

# 8. Deelnemen aan het vakdidactisch netwerk Engels

## Ontwikkeling van leerwerktaken en evaluatieformulieren

Fontys lerarenopleiding Tilburg (FLOT) /  
AOS Noordoost-Brabant

**Studenten Engels nemen deel aan het vakdidactisch netwerk Engels, dat bestaat uit zeven werkplekbegeleiders van vo-scholen en één lerarenopleider/docent Vakdidactiek van Fontys lerarenopleiding Tilburg (FLOT). Het netwerk komt 4 tot 5 keer per schooljaar bijeen. Bij twee van deze bijeenkomsten – bij de start van de stage en in maart 2017 - schoven dit jaar voor het eerst studenten aan.**

Het waren allemaal tweedejaars voltijdstudenten Engels in Hoofdphasestage-1. De ambitie is dat op termijn ook studenten in de afstudeerfase (en hun werkplekbegeleiders) in het netwerk gaan participeren. Van de deelnemers wordt verwacht dat zij een actieve bijdrage leveren aan de bijeenkomsten. De lerarenopleider organiseert de bijeenkomsten, notuleert en onderneemt vervolgacties. De werkplekbegeleiders beoordelen, samen met de lerarenopleider, de leerwerktaken van de studenten.

### Werkwijze

#### Leerwerktaken

Het netwerk ontwikkelt onder meer leerwerktaken (LWT) en bijbehorende evaluatieformulieren. Zo is de afgelopen jaren gewerkt aan de leerwerktaken Schrijfvaardigheid, Gespreksvaardigheid en ICT. Het netwerk helpt studenten om theorie en praktijk te verbinden doordat de deelnemers hun vakdidactische kennis, instructies en de beoordeling van de leerwerktaken op elkaar afstemmen. Er is voor werkplekbegeleiders een stappenplan ontwikkeld, waarmee zij de studenten met name op vakdidactische keuzes adequaat kunnen begeleiden. Studenten voeren de leerwerktaken uit tijdens de stage en evalueren deze met hun werkplekbegeleider.

#### Vakdidactiek

De leerwerktaken zijn vakdidactisch van aard: ze vragen van de student een theoretische, vakdidactische verantwoording van de gemaakte keuzes, zoals beschreven in de materialen voor leerlingen en in de

lesvoorbereidingsformulieren. De leerwerktaken worden gezamenlijk beoordeeld en leiden tot resultaten voor de cursusonderdelen schrijf- en gespreksvaardigheid, ict en social media. Het afgelopen cursusjaar hebben alle studenten die deze cursussen volgden dezelfde leerwerktaken gemaakt, ook al liepen zij niet allemaal stage op de scholen uit het vakdidactisch netwerk.

**“Er wordt een sterke brug geslagen tussen theorie en praktijk, en tussen de stagedag(en) en de dagen op Fontys.”**

## Opbrengsten

De leden van het netwerk noemen de volgende opbrengsten:

- “Overleggen met collega’s buiten de school, inzicht krijgen in de manier waarop studenten worden begeleid en dit op elkaar afstemmen. Korte lijntjes tussen het instituut en de stageschool, waardoor communicatie makkelijker is en snel kan worden ingespeeld op eventuele problemen. Daarnaast blijf ik ook zelf op de hoogte van de laatste vakdidactische ontwikkelingen.”
- “Op de hoogte blijven van de laatste vakdidactische ontwikkelingen die FLOT aanbiedt. Door onderling overleg steek je zelf ook steeds iets bruikbaar op. Vakdidactiek blijft ‘levend’.”
- “Een prettig samenwerkingsverband, inzicht in de dagelijkse praktijk van werkplekbegeleiders en docenten Engels op vo-scholen, een betere afstemming van ons programma Vakdidactiek op de behoeften en wensen van docenten, mijn kennis kunnen toetsen.”

Deelnemende studenten noemen de volgende opbrengsten:

- “We zien meteen resultaat, we houden vanaf het begin rekening met een specifieke klas, en werken doelgericht omdat we gedwongen worden de theorie toe te passen.”
- “Door deze toepassing leren we meer over de haalbaarheid van onze plannen en zien we hoe leerlingen reageren.”

## Meer informatie

- Marina Bouckaert-den Draak  
(Fontys lerarenopleiding Tilburg)  
[m.bouckaert@fontys.nl](mailto:m.bouckaert@fontys.nl)
- Corry Kocken-van Acht  
(AOS Noordoost-Brabant)  
[c.kocken@eckartcollege.nl](mailto:c.kocken@eckartcollege.nl)



# 9. Vakdidactische docentontwikkelteams

## Samen Opleiden

Ontwerp van bestaansverhelderende lessen

Hogeschool Windesheim /  
Meander College en Van der Capelle Scholengemeenschap Zwolle

**Twee ontwikkelteams, elk bestaande uit een lerarenopleider geschiedenis, een docent geschiedenis en zijn stagestudent, hebben gezamenlijk een bestaansverhelderende les geschiedenis ontworpen, uitgevoerd en geëvalueerd.**

De praktijk van de school en de theorie van de lerarenopleidingen kunnen op het gebied van vakdidactiek uiteenlopen. Lerarenopleiders en werkplekbegeleiders spreken niet altijd dezelfde vakdidactische taal, iets dat het leren van de student regelmatig in de weg zit. Een gezamenlijke vakdidactische benadering van lerarenopleiders, studenten en docenten kan een bijdrage leveren aan de kwaliteit en de vakdidactische verdieping van het leren op de werkplek. Een docentontwikkelteam is hiervoor een geschikt instrument.

### Werkwijze

#### Vakinhoud en vakdidactiek

De lerarenopleiding geschiedenis kent een uitgebreide vakdidactische leerlijn, waarvan betekenisvolle en bestaansverhelderende lessen de kern vormen. In bestaansverhelderende lessen geschiedenis is het verleden een middel om leerlingen iets over zichzelf of over onze samenleving te leren. Bij de beoordeling van het werkplekleren van studenten komt dit onderdeel aan de orde bij de derde SBL-competentie vakinhoud en vakdidactiek. De beoordeling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de instituutsopleider en de werkplekbegeleider.

#### Docentontwikkelteam

In een docentontwikkelteam werken twee of meer docenten samen om bestaande lessen te herzien of nieuw onderwijsmateriaal te maken. Aan zo'n ontwikkelteam nemen bij voorkeur ook vakdidactici van het instituut en studenten van de lerarenopleiding deel. Zij werken een langere periode

samen, bijvoorbeeld een half jaar. Het ontwikkelteam kan zo nodig een beroep doen op ondersteuning van deskundigen.

### Een bestaansverhelderende les ontwerpen

Tijdens de startbijeenkomst kregen de deelnemers richtlijnen om een bestaansverhelderende les te ontwerpen met behulp van een WebQuest. Dit is een activerende en leerlinggestuurde werkvorm, die gebruikmaakt van moderne technologie. Een vakdidactisch expert gaf uitleg over bestaansverhelderend geschiedenisonderwijs en een technologie-expert over de uitgangpunten van een WebQuest. De teams gingen aan het werk met begeleiding van de vakdidactisch expert. De studenten participeerden op basis van gelijkwaardigheid. Gedurende ongeveer vier maanden overlegden de teams regelmatig, afwisselend op school of op Windesheim. De discussies gingen vooral over de vraag wat nu eigenlijk een goede bestaansverhelderende les geschiedenis is. De vorm, de WebQuest, was in tweede instantie een punt van aandacht. Na vier

maanden voorbereiding zijn de WebQuest-lesse n gegeven en geëvalueerd.

### **Opbrengsten**

- De docenten vonden het prettig dat ze nieuwe vakdidactische impulsen kregen. Zij ervoeren deze activiteit als een goede vorm van professionalisering.
- Lerarenopleiders hebben hun modulen zodanig herzien, dat studenten het gebruikte bronnenmateriaal direct kunnen gebruiken op hun stageschool.
- Studenten, die op vrijwillige basis meededen, vonden de deelname aan het ontwikkelteam een prima aanvulling op de stageopdrachten. Zij konden hun bijdragen onderbrengen bij de vakdidactische en vakinhoudelijke competentie. Er wordt nagedacht over de wijze waarop de deelname van studenten aan ontwikkelteams kan worden opgenomen in het stageprogramma.
- De leerlingen beoordeelden

de ontwikkelde WebQuest-  
lessen als positief.

- Voor het management van de lerarenopleidingen van Windesheim is de pilot aanleiding om in het cursusjaar 2017/2018 vijftien ontwikkelteams van lerarenopleiders, studenten en docenten op te zetten. Het is aan de scholen om thema's of onderwerpen aan te dragen.

## **Meer informatie**

- Joop de Vries (Hogeschool Windesheim)  
[joop.de.vries@windesheim.nl](mailto:joop.de.vries@windesheim.nl)



# 10. Vakdidactisch leren op de werkplek

Training voor werkmeesters

Lerarenopleidingen: Hogeschool van Amsterdam(HvA) / Windesheim(WH) / Hogeschool Utrecht(HU) / Interfacultaire Lerarenopleidingen (ILO) / Almeerse Academische Opleidingsschool (AAOS)

**Hoe kunnen we studenten ondersteunen en stimuleren om op het gebied van vakdidactiek theorie en praktijk met elkaar te verbinden? Die vraag stond centraal in een training voor werkplekbegeleiders – hier ‘werkmeesters’ genoemd – van de Almeerse Academische Opleidingsschool (AAOS).**

De AAOS kreeg in 2016 (opnieuw) een positief advies van de NVAO. De commissie deed de aanbeveling om de werkmeesters te scholen om studenten te prikkelen om op de werkplek praktijk en theorie op het gebied van vakdidactiek met elkaar te verbinden.

## Werkwijze

### Drie vakdidactische vragen

De stuurgroep, portefeuillehouders van de acht scholen en de vier lerarenopleidingen, heeft onder leiding van Carla van Boxtel (vakdidacticus UvA) drie vakdidactische vragen geformuleerd:

1. Wat is de kern en de functie van het schoolvak?
2. Hoe leren leerlingen binnen het schoolvak, welke moeilijkheden kunnen ze daarbij ondervinden en welke factoren zijn van invloed op het leren?
3. Welke leermiddelen en didactische strategieën kunnen worden ingezet om het leren te bevorderen en moeilijkheden te overwinnen?

Afgesproken is om in schooljaar 2017-2018 een studiedag te organiseren waar deze vragen centraal staan. Deze studiedag is voor alle docenten en studenten die werkzaam zijn bij een van de acht AAOS-scholen.

### Werkmeestertraining

Daarnaast hebben de instituutsopleiders in de werkmeestertraining aandacht besteed aan (de hantering van) vakdidactische theorie en de drie vragen. In de training hebben de deelnemende werkmeesters aan de hand van de drie vakdidactische vragen gereflecteerd op vakdidactisch leren. De aandacht was daarbij gericht op de manier waarop een werkmeester expertise kan

overdragen aan leraren in opleiding. Hieraan is op verschillende manieren gewerkt: in kleine groepen, in rondetafelgesprekken, casuïstiek bespreken en thematische workshops. Er was met name aandacht voor de leermiddelen en didactische strategieën (derde vraag). Dit kwam ook terug in de aangeboden keuzerondes: het begeleidingsgesprek, leren observeren, de ontwikkeling in de lio-stage en de Koppelkaart. Ook de eindopdracht is gekoppeld aan de drie vakdidactische vragen.

## Opbrengsten

- Alle werkmeesters hebben aan de hand van de drie vakdidactische vragen gereflecteerd op hun eigen vakgebied.
- In de eindopdracht zien we dat de meeste werkmeesters meer handvatten hebben gekregen om de theorie aan de praktijk te koppelen.
- Meerdere werkmeesters geven aan dat zij door de werkmeestertraining meer betekenis kunnen geven aan de begeleiding, ook op vakdidactisch

gebied. Dit blijkt ook uit de eindopdracht van een werkmeester (begeleidt een maatschappijleer lio): “Ik vind het belangrijk dat je als docent nadenkt welke waarde je centraal zet in je les: openheid, respect voor andere meningen etc. Daarmee vind ik het belangrijk dat een student leert om dit ook als leerdoel van maatschappijleer te zien, en hierover met leerlingen te communiceren. Dit is naar mijn mening ook de kern en functie van het vak maatschappijleer.”

## Meer informatie

- ▶ Thomas Klijnstra  
(Universiteit van Amsterdam)  
[t.klijnstra@uva.nl](mailto:t.klijnstra@uva.nl)
- ▶ Jasper Erkens  
(Hogeschool van Amsterdam)  
[j.m.erkens@hva.nl](mailto:j.m.erkens@hva.nl)
- ▶ Ria Rigter (Almeerse Academische Opleidingsschool)  
[r.rigter@asg-almere.nl](mailto:r.rigter@asg-almere.nl)

# 11. Een vakdidactisch observatieformulier

Eenduidige feedback op alle scholen

**Hogeschool De Driestar /  
Reformatorische Academische Opleidingsschool (RAOS)**

**De Reformatorische Academische Opleidingsschool (RAOS) opleidingsschool heeft een vakdidactisch observatieformulier ontwikkeld. Alle scholen van het samenwerkingsverband kunnen dit formulier, bij alle vakken, inzetten.**

Al een aantal jaren werkt de RAOS aan verbetering van de relatie tussen het instituut en het werkveld, onder andere door landelijke nascholingsbijeenkomsten te organiseren, waar werkplekbegeleiders en vakdidactici van het instituut elkaar ontmoeten en wederzijds behoeften op elkaar afstemmen. Op één van deze bijeenkomsten werd er gesproken over lesobservaties.

## **Werkwijze**

### Observatieformulier ontwikkelen

Men stelde vast dat lesobservaties vaak voor een groot deel zijn gericht op algemeen pedagogisch-didactische zaken, zoals klassenmanagement en omgaan met verschillen. Werkplekbegeleiders

gaven aan dat ze behoefte hebben aan een observatieformulier dat meer is gericht op de vakdidactische aspecten van een les. Eén van de aanwezige werkplekbegeleiders heeft vervolgens een concept van een dergelijk formulier ingebracht, dat is besproken en aangepast. De vakdidacticus van het instituut zette het aangepaste concept uit onder een groep werkplekbegeleiders van een RAOS-school met vier vestigingen. Op basis hiervan is het formulier weer aangepast en heeft het coördinatorenoverleg van de RAOS het formulier goedgekeurd voor gebruik op alle RAOS-scholen. Alle werkplekbegeleiders kunnen het formulier gebruiken.

### Inhoud van het observatieformulier

Het observatieformulier bevat indicatoren, die zijn verdeeld in vier categorieën. Naast de voorbereiding en de inhoud van de les, wordt vooral ingezoomd op het didactisch handelen en op de inzet van didactische hulpmiddelen. Aan de orde komen onder meer: inhoudelijke feedback, de structuur en samenhang van de onderwijsleersituatie, het gebruik van hulpmiddelen in relatie tot de lesinhoud en de keuze van werkvormen

in relatie tot de aangeboden lesstof. Bij de voorbereiding van de les wordt onder meer gekeken naar de inzet van relevante vakdidactische literatuur (relatie theorie – praktijk). Er bestaan twee versies van het formulier: een versie voor formatief gebruik (zonder beoordeling) en een versie voor summatief gebruik (met beoordeling).

### **Beoordeling**

Op basis van de eerste ervaringen op één van de RAOS-scholen, zijn de beoordelingstermen van het formulier aangepast: ‘onvoldoende’, ‘voldoende’ en ‘goed’ met een cijferindicatie, is veranderd in: ‘nog te ontwikkelen’, ‘beperkt ontwikkeld’, ‘redelijk ontwikkeld’ en ‘sterk ontwikkeld’. Op een andere school wordt gewerkt aan een betere volgorde van de indicatoren. Wijzigingsvoorstellen worden besproken in het coördinatorenoverleg, op basis waarvan het formulier zo nodig wordt aangepast. Zo wordt de kwaliteit van het formulier steeds verbeterd.

### **Opbrengsten**

Het is nog te vroeg om betrouwbaar verslag te doen van het gebruik in de praktijk.

De belangrijkste opbrengst is echter dat door een goede samenwerking en de deelname van alle RAOS-scholen een gezamenlijk product is ontstaan, waar alle scholen zich aan hebben geconformeerd en dat alle scholen kunnen inzetten. Het gaat om tientallen werkplekbegeleiders en meer dan vijftig studenten. Studenten krijgen op deze manier op alle RAOS-scholen vergelijkbare feedback van hun werkplekbegeleiders op hun lespraktijk.

### **Meer informatie**

- ▶ David Geuze (Wartburg College)  
[digeuze@wartburg.nl](mailto:digeuze@wartburg.nl)
- ▶ Johan Strijbis (Hogeschool De Driestar)  
[j.m.strijbis@driestar-educatief.nl](mailto:j.m.strijbis@driestar-educatief.nl)



**Werkplekieren  
in het mbo**

# 12. Alles op één plek: volledige onderdompeling lio

‘We bieden veel én we vragen veel’

**ROC Friesland College / NHL Hogeschool /  
Opleidingsschool FC-NHL**

**Voordat de Opleidingsschool FC-NHL werd gevormd, was er al een traject voor leraren in opleiding (lio), dat zich grotendeels afspeelde in de praktijk. Inmiddels is de volledige onderdompeling al jaren een feit: lio's voeren alle programmaonderdelen in het vierde jaar uit op het Friesland College.**

De samenwerking van de partners van de opleidingsschool wordt geïnspireerd door praktijkgestuurd leren, de basis van alle mbo-opleidingen van het Friesland College. Jaarlijks voert een groep voltijdstudenten het lio-traject dan ook volledig uit in de praktijk: werkplekleren, begeleidende bijeenkomsten (de ‘terugkomdag’ is dus niet ‘terug’), beroepsproduct, praktijkonderzoek, een eventuele minor, of de afstudeerrichting beroepsonderwijs mbo.

## **Werkwijze**

### Package deal

De lio krijgt eerst informatie over de aanpak in de Opleidingsschool FC-NHL. Het gaat om een ‘package deal’: individueel, praktijkgestuurd leren, gecombineerd met groepsleren. Dat er veel inzet van de studenten wordt verwacht wordt van tevoren aangegeven: ‘We bieden veel én we vragen veel’. Daar moet je echt voor gaan. Daarom moeten studenten solliciteren naar een lio-plek op het Friesland College. Wie wordt aangenomen, krijgt een lio-aanstelling volgens cao.

### Het programma

De lio's zijn het hele jaar de hele week op het Friesland College. Drie dagdelen in de week voeren ze onderwijsactiviteiten uit. Elke woensdag zijn er de hele dag trainingen, waarin onderwerpen aan de orde komen zoals: coachen van mbo-studenten, werken aan je kernkwaliteiten, fixed versus growth mindset en didactiek. Ook intervisie in kleine groepen en zaken zoals dossieropbouw komen aan de orde. Elke vrijdagmiddag is er de werkplaats, waar aandacht is voor

praktijkonderzoek en waar studenten met elkaar werken, al dan niet onder begeleiding van docenten (Friesland College en NHL Hogeschool). De trainingen zijn gepland tot en met december, daarna wordt het programma samengesteld in overleg tussen de coördinator en de lio-groep.

### **“Ik heb het afgelopen jaar meer over mezelf geleerd dan in mijn hele leven!”**

#### Volledig teamlid

Rond de student is er een kring van trainers, lio-coaches, praktijkonderzoekbegeleiders, examinatoren en collega's. In wisselende samenstelling zijn alle betrokkenen aanwezig bij netwerkbijeenkomsten. De intensieve samenwerking leidt tot een hecht programma waarbinnen het leren van de lio centraal staat. Omdat de lio volledig teamlid is, neemt hij ook deel aan (scholings)activiteiten binnen de afdeling. De inzet in de praktijk is breed: de meeste lio's hebben ook een taak als coach.

### **Opbrengsten**

- De verbinding tussen de praktijk en het leren over de praktijk is sterk: lio's ervaren de samenhang tussen de verschillende aspecten van hun leren.
- Het combineren van diverse programmaonderdelen levert tijdwinst op: dubbelingen worden voorkomen.
- De kring rond de student maakt dat de lio vanzelf datgene tegenkomt waar hij op dat moment iets in te leren heeft. Het lijkt alsof er overal spiegels hangen: je komt jezelf voortdurend tegen.
- De verbinding met de buitenwereld levert veel op: lio's bezoeken mbo-studenten op hun stageplek, lopen mee in praktijkroutes van het Friesland College, en kijken mee in de beroepspraktijk waarvoor zij hun mbo-studenten opleiden.
- Lio's geven aan dat ze in hun lio-jaar enorm zijn gegroeid: ze voelen zich in toenemende mate sterk en zelfverzekerd.

## Meer informatie

- ▶ Lysbeth Brattinga (NHL Hogeschool)  
[e.m.brattinga@nhl.nl](mailto:e.m.brattinga@nhl.nl)
- ▶ Margriet van der Werff  
(ROC Friesland College)  
[m.van.der.werff@fcroc.nl](mailto:m.van.der.werff@fcroc.nl)



E

Erasmus Universiteit

et onderwerpen die

op over je

erwerp. Probeer

agen extra  
elvragen.

let verder met je onderzoek!

# 13. Verbreed samen opleiden in het mbo

Ervaring met de koppeling van maatwerk PDG-trajecten

**Hogeschool Windesheim /  
Landstede MBO**

**Landstede MBO en de lerarenopleiding van Hogeschool Windesheim in Zwolle hebben een vorm van Samen Opleiden tot stand gebracht die leidt tot een bijzondere verbinding tussen werkveld en opleiding. De partners werken onder meer samen in de opleiding van zij-instromers via in company trajecten voor het Pedagogische Didactische Getuigschrift (PDG).**

Het opleiden en begeleiden van beginnende docenten in deze maatwerk PDG-trajecten is gekoppeld aan het trainen van werkplekbegeleiders op de werkvloer. De trajecten worden sinds 2015 uitgevoerd. In oktober 2017 start waarschijnlijk de vierde lichter PDG-studenten.

## **Werkwijze**

### In company

Het in company karakter van het PDG-traject vergroot de efficiëntie, de kwaliteit en de herkenbaarheid van de cultuur en visie van Landstede. De startbekwaamheidseisen en de docentcompetenties van de beginnende docenten worden geborgd vanuit het opleidingsinstituut. Deze kruisbestuiving zorgt voor korte lijnen en een gezamenlijke manier van opleiden.

### Overlegstructuur

Er is een structureel opleidersoverleg waaraan Landstede schoolopleiders en de instituutopleider en relatiebeheerder van Windesheim deelnemen. In dit overleg komen alle startende docenten in alle opleidingstrajecten en hun begeleiders in beeld. Problemen en good practices van studenten en PDG-kandidaten worden hier uitgewisseld. De korte lijnen maken snelle acties mogelijk.

### De taken

Het PDG-curriculum is ontwikkeld door de PDG-docent van Windesheim en ontwikkelaars van Landstede en zij voeren het samen uit. Daarnaast zetten Windesheim en Landstede vaste gastdocenten in voor specifieke thema's. Windesheim draagt zorg voor de meer algemene pedagogische en didactische thema's en Landstede voor de specifieke thema's uit het eigen onderwijsconcept 'Talentvol Ontwikkelen'. De relatiebeheerder van Windesheim en de docenten van de Dienst Onderwijsondersteuning van Landstede verzorgen de PDG-training van werkplekbegeleiders en coördineren het PDG-traject. De Windesheimopleider is relatiebeheerder op alle locaties van Landstede en is aanspreekpunt voor alle betrokkenen. Dit maakt de samenwerkingsrelatie tussen opleiding en werkveld persoonlijk en effectief, iets dat door betrokkenen wordt gezien als een succesfactor voor de kwaliteit van de samenwerking.

### Instrumenten en inhoud

Voor het PDG-traject wordt de Landstede e-TO (elektronisch Talentvol Ontwikkelen) gebruikt. Deze ELO bevat instrumenten voor de specifieke Landstede begeleidingslijn (de digitale 'leermeter') en een omgeving waarin docenten leerinhouden beschikbaar maken. Het traject 'Coachende Vaardigheden en Loopbaanreflectiegesprekken' van Landstede, dat alle startende docenten volgen, is in het PDG-traject geïntegreerd. In het PDG-portfolio bewijzen de studenten dat ze de vereiste competenties beheersen. Het praktijkonderzoek, een verplicht PDG-onderdeel, wordt begeleid door een Landstede onderzoeksdocent en de Windesheimdocent. De SBL-competenties en de kwaliteitseisen van de mbo-docent vormen de lijnen waarlangs de PDG-kandidaten in e-TO worden begeleid en worden gevolgd met de digitale leermeter. Zo doen zij dat ook zelf als docent met hun eigen mbo studenten. De wijze waarop Landstede de begeleiding, het curriculum en leerinhouden in e-TO vormgeeft, is gelijk aan de wijze waarop PDG-kandidaten hun competenties aantonen in hun portfolio.

Dat is de rode draad in het PDG-traject. De studenten ronden het PDG-traject af met een bekwaamheidsonderzoek (assessment) op Windesheim met twee onafhankelijke assessoren: één van Windesheim en één van Landstede.

### Trainingen voor werkplekbegeleiders

De werkplekbegeleiders volgen een op maat gemaakte training basisbegeleidingsvaardigheden, die wordt gegeven door de PDG-trainers van Landstede en Windesheim. Deze training sluit aan bij de Landstede training van 'Coachende Vaardigheden en Loopbaanreflectiegesprekken', die alle werkplekbegeleiders van Landstede hebben gevolgd.

### Opbrengsten

- Er zijn korte communicatielijnen, en de taakverdeling is duidelijk en werkzaam. Opleiders kennen elkaar en spreken dezelfde taal.
- Alle startende docenten van alle opleidingstrajecten op

Landstede zijn in beeld en de begeleiding is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partners.

- Het in company-karakter leidt tot een optimale inhoudelijke afstemming tussen Windesheim en Landstede.
- De PDG-cursisten gebruiken hun dagelijkse Landstedepraktijk om bewijzen en producten voor hun portfolio te verzamelen.
- De integratie van Landstede-elementen in het PDG-traject maakt het traject organisatorisch en inhoudelijk efficiënt, en resulteert in een traject op maat.
- De inzet van Landstede-docenten en de integratie van Landstede-trainingen drukken de kosten van het PDG-traject.

### Meer informatie

- ▶ Gert Stegeman  
(Hogeschool Windesheim)  
[g.stegeman@windesheim.nl](mailto:g.stegeman@windesheim.nl)
- ▶ Corry Boone (Landstede MBO)  
[cboone@landstede.nl](mailto:cboone@landstede.nl)
- ▶ Mirjam van Dijk (Landstede MBO)  
[mvandijk@landstede.nl](mailto:mvandijk@landstede.nl)

# 14. Kennismaken met het docentschap in het beroepsonderwijs

Groepstraject eerstejaars DIO's  
opleidingsschool ROC Midden Nederland

Hogeschool Utrecht, Instituut Archimedes /  
ROC Midden Nederland

**Eerstejaars studenten volgen een traject waarin zij kennismaken met het docentschap in het middelbaar beroepsonderwijs. Het traject bestaat uit themabijeenkomsten, intervisie en opdrachten.**

Om aan het einde van het tweede studiejaar een zorgvuldige keuze te kunnen maken voor een afstudeerrichting (avo of beroepsonderwijs), moeten studenten een reëel beeld hebben van wat het docentschap in het beroepsonderwijs inhoudt. Ook is het belangrijk dat zij kennis maken met de breedte van het beroepsonderwijs. Daarom heeft Opleidingsschool ROC Midden Nederland een groepstraject ontwikkeld voor eerstejaars DIO's (docent in opleiding).

## Werkwijze

### Tien bijeenkomsten

De eerstejaars DIO's hebben één vaste stageplek op een van de mbo-colleges en worden begeleid door een reguliere werkplekbegeleider van het mbo-college. Daarnaast verzorgen een ROC-brede opleider en een instituutopleider van de HU gezamenlijk eens in de twee weken thema- en intervisiebijeenkomsten voor de eerstejaars. In totaal zijn er tien bijeenkomsten, vijf intervisie- en vijf themabijeenkomsten.

### Intervisie

De intervisie vindt plaats op verschillende ROC-locaties. De DIO op de betreffende locatie geeft een rondleiding aan de andere studenten, zodat zij een indruk krijgen van de diversiteit van het mbo-onderwijs op de locatie. De student-student relatie maakt dat er sprake is van veiligheid en studentverantwoordelijk leren. Ook worden de studenten zich



expliciet of impliciet bewust van de rol die ze als docent in het mbo vervullen.

### Themabijeenkomsten

In de themabijeenkomsten worden de volgende onderwerpen behandeld: kenmerken van het mbo-onderwijs, beroepspraktijkvorming (BPV) in het mbo en klassenmanagement. Ook komen vragen aan de orde zoals: wat is een goede docent? Wat is jouw talent? Er wordt een directe verbinding gemaakt met de ervaringen van de student. De brede opleider plaatst deze ervaringen in een betekenisvolle context, en de instituutsopleider legt de relatie met de theorie die op de hogeschool wordt behandeld.

### Opdrachten

De studenten voeren twee extra opdrachten uit. De eerste opdracht: de student loopt één stagedag mee met een eerstejaars (hetzelfde vakgebied) bij een ander mbo-college. Elke student maakt een Vlog-verslag van deze dag, waarin hij/zij vijf plekken of situaties verwerkt

die voor hem/haar betekenisvol zijn.

De tweede opdracht: de student loopt mee met de BPV-dag van een mbo-student en maakt zo kennis met het beroepsgerichte karakter van het mbo. De studenten doen tijdens de intervisiebijeenkomsten verslag van hun ervaringen tijdens de BPV-dag. Ook hier wordt gevraagd naar voor hen betekenisvolle situaties op het niveau van docentgedrag.

Het traject wordt aan het einde van het jaar afgesloten met een beoordelingsgesprek.

### **Opbrengsten**

- De studenten ervaren het met elkaar meelopen op een ander mbo-college als een stevige organisatorische opgave, maar vinden dat de kijk in een andere keuken hen veel oplevert.
- Dankzij de video-opnames en casussen komen de praktijk van het ROC en de ontwikkeling van de student goed in beeld, zo blijkt

uit de beoordelingsgesprekken.  
Dit is een verbetering ten opzichte van de beoordeling op basis van een geschreven reflectieverslag. Het is bovendien een goede voorbereiding op het assessment aan het eind van de opleiding.

- Dat studenten de themabijeenkomsten nuttig vinden, blijkt onder meer uit het feit dat er via de studenten verzoeken zijn gekomen om deze bijeenkomsten ook voor andere studenten te verzorgen.

## Meer informatie

- Liesbeth Jongerius (ROC Midden Nederland)  
[l.jongerius@rocmn.nl](mailto:l.jongerius@rocmn.nl)
- Valentijn Callenfels (Hogeschool Utrecht)  
[valentijn.callenfels@hu.nl](mailto:valentijn.callenfels@hu.nl)





**Integraal  
personeelsbeleid  
en kwaliteitszorg**

# 15. Samen competentieprofielen ontwikkelen

‘Bottum-up’ en vanuit de praktijk

Hogeschool Rotterdam (IvL) / Hogeschool InHolland /  
Universiteit Leiden (ICLON) / TU Delft (SEC) /  
Opleidingsschool Haaglanden

**Opleidingsschool Haaglanden heeft competentieprofielen ontwikkeld voor de werkplekbegeleider, de schoolopleider en de opleidingscoördinator. Doel is de professionaliteit van deze functionarissen te bevorderen, zodat studenten optimaal worden opgeleid en begeleid.**

Opleidingsschool Haaglanden (OSH) is een lerende organisatie, waarin leren en professionaliseren op alle niveaus plaatsvindt. De OSH hecht veel waarde aan de professionalisering van de eigen docenten. De scholen bieden (en werken aan) een professioneel opleidingsklimaat, waarin studenten professionele begeleiding krijgen van opgeleide werkplekbegeleiders, zodat zij straks als beginnend professional, startbekwaam de werkvloer betreden.

## Werkwijze

### Competentieprofielen

Om richting te geven aan de professionaliteit van de opleiders, begeleiders en coördinatoren, hebben de scholen en lerarenopleidingen gezamenlijk ‘OSH-competentieprofielen’ ontwikkeld voor de werkplekbegeleider, schoolopleider en opleidingscoördinator. De bekwaamheidsgebieden van de Velon-beroepsstandaard en het rollenportfolio van ADEF waren hierbij het uitgangspunt. De scholen en instituten hebben samen een eigen, concrete ‘OSH-invulling’ gegeven aan deze landelijke kaders. In de competentieprofielen zijn de gezamenlijke verwachtingen ten aanzien van de rollen in de opleidingsschool beschreven. Op basis daarvan wordt de kwaliteit geborgd.

### Bottom up

De competentieprofielen zijn ontstaan vanuit de praktijk, namelijk in de werkgroep Samen Opleiden, waarin opleiders van de scholen en instituten samenwerken. De ontwikkelde profielen zijn vervolgens ingebracht in de

ledenraad (directeuren) en in de stuurgroep van de OSH. Door deze 'bottom-up' aanpak is er sprake van eigenaarschap van de competentieprofielen in de verschillende lagen van de opleidingsschool en wordt een bijdrage geleverd aan de kwaliteitsborging van het samen opleiden.

### Het proces

In een aantal OSH-themabijeenkomsten hebben negen opleidings- en instituutskoördinatoren competentieprofielen ontwikkeld voor de drie functies (schoolopleider, opleidingscoördinator en werkplekbegeleider). Ter voorbereiding hebben zij de beschikbare functieprofielen van de scholen verzameld. In de bijeenkomsten is gewerkt aan het integreren van deze profielen en het ordenen van de competenties volgens de bekwaamheidsgebieden van Velon. De competentieprofielen zijn daarna besproken in de werkgroep, waarin alle scholen en instituten zijn vertegenwoordigd. Vervolgens hebben de werkgroepleden de profielen op alle scholen besproken met de werkplekbegeleiders en

schoolopleiders. Op basis hiervan zijn de profielen verder aangescherpt. Ten slotte zijn de profielen vastgesteld in de stuurgroep en de ledenraad van de OSH, waarin alle scholen en instituten op directieniveau zijn vertegenwoordigd.

### Werving, selectie en professionalisering

De OSH zet de competentieprofielen in om richting te geven aan de werving en selectie en de professionalisering van nieuwe schoolopleiders en werkplekbegeleiders. Zo worden de profielen ingezet in het OSH-professionaliseringstraject van schoolopleiders ter voorbereiding op registratie in het beroepsregister van lerarenopleiders van Velon. Ook worden de profielen gebruikt in de gesprekscyclus op de scholen. De ledenraad heeft afgesproken dat alle scholen de competentieprofielen vanaf 2017/2018 in hun personeelsbeleid gebruiken. Ze worden ingezet als ontwikkelingsinstrument, niet als beoordelingsinstrument. De profielen geven richting aan de professionaliseringsactiviteiten van de werkplekbegeleiders, schoolopleiders

en opleidingscoördinatoren en zijn tevens een erkenning van hun expertise binnen de opleidingsschool.

## **Opbrengsten**

- Competentieprofiel schoolopleider/ opleidingscoördinator.
- Competentieprofiel werkplekbegeleider.
- De competentieprofielen zijn te downloaden op [www.opleidingsschoolhaaglanden.nl](http://www.opleidingsschoolhaaglanden.nl).

## **Meer informatie**

- Esther de Ruijter  
(Opleidingsschool Haaglanden)  
[e.de.ruijter@aoconsult.nl](mailto:e.de.ruijter@aoconsult.nl)



# 16. Vanaf studiejaar 3 een volwaardige positie

## Betaald lesgeven na meesterproef

**Driestar hogeschool /  
Reformatorische Academische Opleidingsschool (RAOS)**

**Vanaf studiejaar 3 mogen studenten van de Reformatorische Academische Opleidingsschool (RAOS) betaald lesgeven. Studenten bevinden zich dan meteen in het driejarige inductietraject van hun school. Daarmee hebben zij een volwaardige plek binnen het Integraal Personeelsbeleid (IPB).**

Studenten van de RAOS doen aan het eind van het tweede studiejaar een assessment. Als zij dit halen, mogen ze in het derde en vierde jaar van de opleiding betaald lesgeven. In jaar 3 maximaal 10 lessen per week en in jaar 4 maximaal 14 lessen per week. Het gaat hier normaliter om alle derde en vierdejaars studenten.

### Werkwijze

#### Meesterproef

Hoe weten wij of de student na twee jaar de taak van leraar aankan? Om dat vast te stellen, hebben schoolopleiders en instituutopleider samen een assessment ontwikkeld, dat aan het eind van studiejaar

2 wordt afgenomen. In een brochure is nauwkeurig beschreven waar de student in het assessment (inclusief assessmentportfolio) aan moet voldoen en hoe hij zich kan voorbereiden op deze 'meesterproef'. Als de student dit assessment met goed gevolg heeft afgelegd en minimaal 90 studiepunten heeft behaald, kan hij solliciteren naar een aanstelling in studiejaar 3 van maximaal 10 lessen.

**“Doen, doen, doen! Daar kan gewoon geen opleiding tegen op... Theorie was goed, maar eigenlijk kon je er weinig mee. Pas als je echt voor de klas stond, had je theorie nodig om erachter te komen hoe je iets anders en beter aan zou kunnen pakken.”**

#### Inductietraject

Vanaf studiejaar 3 valt de student dus binnen het IPB van de school en is hij onderdeel van het inductietraject. Dat betekent onder andere dat hij zijn competenties afstemt op de doelen van de school. De school heeft in haar IPB geformuleerd

welke competenties (kennis, houding en vaardigheden) noodzakelijk zijn om de doelen te bereiken. De kwaliteiten, mogelijkheden en wensen (persoonlijk ontwikkelingsplan) van de student worden gekoppeld aan de schooldoelen, die het kader vormen voor het personeelsbeleid.

#### Gezamenlijke verantwoordelijkheid

De eindverantwoordelijkheid van de school ligt bij de afdelingsleider. Om te waarborgen dat de veilige setting van de school voor de student bewaard blijft, zijn de werkplekbegeleider en de schoolopleider bij de beoordeling betrokken. Ook zijn zij betrokken bij de inductie, omdat opleiding en school de ontwikkeling van de student in gezamenlijkheid willen stimuleren en sturen. Te veel betrokkenheid van de school, zou de opleiding te schoolspecifiek maken, en de veiligheid van de 'trial and error-situatie' die de opleiding kenmerkt, verstoren. De student is de verbindende schakel tussen beiden.

#### Student verbindende schakel

Door studenten vanaf studie jaar 3 op te nemen in het inductietraject, ontstaat er een organische verbinding tussen de leerdoelen van de student, de doelen van de opleiding en de doelen van de school. Ook hier brengt de student, geholpen door werkplekbegeleider en schoolopleider, de verbinding tot stand: verbeterpunten worden door de monitoring in het inductietraject (afdelingsleider) geconstateerd. Vervolgens maakt de student daar, geholpen door zijn begeleiders, een dominant thema van in zijn opleiding. Het kan zelfs dat daaruit bijvoorbeeld zijn onderzoek in het vierde jaar voortvloeit. De uitkomsten van dat onderzoek worden gebruikt voor de schoolontwikkeling.

## Opbrengsten

- Studenten voelen zich meteen opgenomen in de school.
- Studenten voelen zich extra uitgedaagd om gericht naar het assessment toe te werken, omdat dit hen dichter bij een aanstelling brengt.
- Schoolopleiders en werkplekbegeleiders zijn betrokken bij de ontwikkeling van de student, die vanaf het derde studiejaar hun collega wordt.
- Directies vinden het prettig dat er een soort ‘kweekvijver’ van studenten is; zij weten op basis van de eerste twee jaar van de opleiding wat de student/collega waard is.
- Het is verrijkend dat leraren/studenten vanuit verschillende soorten opleidingen binnen het IPB samen aan het leren zijn.

## Meer informatie

- Johan Strijbis (Driestar hogeschool)  
[j.m.strijbis@driestar-educatief.nl](mailto:j.m.strijbis@driestar-educatief.nl)
- Jan Vermeulen (Driestar College)  
[ver@driestarcollege.nl](mailto:ver@driestarcollege.nl)



# 17. Quickscan voor kwaliteit werkplekbegeleiding

Objectief beeld en aanzetten tot actie

**Radboud Docenten Academie /  
HAN ILS / Hogeschool Utrecht /  
Academische Opleidingsschool Quadraam (AOQ)**

**Schoolopleiders en instituutopleiders van de Academische Opleidingsschool Quadraam (AOQ) hebben samen een Quickscan ontwikkeld die een beeld geeft van de kwaliteit van de begeleiding van werkplekbegeleiders (WPB). De Quickscan geeft niet alleen een objectief beeld van de werkplekbegeleiding, maar moet ook aanzetten tot actie.**

De Quickscan moet antwoord geven op de volgende vragen: wat is kwalitatief goede begeleiding? Hoe weet een WPB of hij zijn werk goed doet? Hoe kunnen anderen daar een beeld van krijgen?

## Werkwijze

### Visie op goede begeleiding

In de Quickscan is de visie van de AOQ op goede begeleiding geoperationaliseerd. Deze visie is gebaseerd op adaptief begeleiden (zie o.a. Van Ginkel, Oolbekkink,

Meijer, & Verloop, 2015). Een WPB is ontwikkelingsgericht en zet op de juiste momenten de juiste begeleidingsstrategie in. Goede begeleiding ontstaat in interactie met de student en in een specifieke context.

De WPB houdt rekening met het (groeierende) gevoel van autonomie, relatie en competentie van de student, onder andere door het geven van feedback in interactie (zie Hattie, 2009). Hij biedt de student voldoende professionele ruimte om te leren en te ontwikkelen, besteedt aandacht aan pedagogisch-didactisch gedrag en vaardigheden én aan de ontwikkeling van de professionele identiteit van de student (Meijer, 2014). De WPB voelt zich medeverantwoordelijk voor het leerproces van de student en heeft de intentie om van en met elkaar te leren.

### Vier perspectieven

De Quickscan kijkt vanuit vier perspectieven naar de WPB:

- Hart (attitude)
- Hoofd (kennis)
- Handen (vaardigheden)

- Brede context (in de school en als lid van AOQ-team in relatie tot de instituten).

Er zijn vier beoordelingsniveaus: onvoldoende aanwezig, in ontwikkeling, voldoende en goed.

### Het gebruik

De Quicksan kan op verschillende manieren worden gebruikt:

- De WPB gebruikt de scan om te reflecteren op zijn eigen functioneren (zelfreflectie). Hij gebruikt de uitkomst van de scan voor zijn verdere ontwikkeling en professionalisering.
- Anderen - student, schoolopleider, instituutopleider, leidinggevende - gebruiken het instrument om de WPB feedback te geven op zijn functioneren.
- De WPB gebruikt de Quicksan om de leidinggevende te informeren in het kader van de gesprekscyclus of ten behoeve van professionaliseringsactiviteiten.
- Werkplekbegeleider én schoolopleider vullen de scan samen in om een gesprek te voeren over ontwikkeling en professionalisering.

## Opbrengsten

In alle gevallen leidt de Quicksan tot een goed gesprek over kwaliteit van werkplekbegeleiding. Werkplekbegeleiders worden zich bewust van hun sterke kanten en kanten die aandacht vragen. Het stimuleert hen tot verdere professionalisering en ontwikkeling. Het geeft schoolopleiders inzicht in de kwaliteit van de werkplekbegeleiding. School- en instituutopleiders kunnen daarmee rekening houden bij de inhoud van professionaliserings- en intervisiebijeenkomsten voor werkplekbegeleiders.

[Klik hier](#) voor een download van de Quicksan.

## Meer informatie

- ▶ Harmen Schaap  
(Radboud Docenten Academie)  
[h.schaap@docentenacademie.ru.nl](mailto:h.schaap@docentenacademie.ru.nl)
- ▶ Ellen Leenaarts-Gunnewijk (HAN ILS)  
[ellen.gunnewijk@han.nl](mailto:ellen.gunnewijk@han.nl)
- ▶ Frank Crooijmans  
(Academische Opleidingsschool Quadraam)  
[f.crooijmans@quadraam.nl](mailto:f.crooijmans@quadraam.nl)

# 18. Professionalisering van de schoolopleider

## Tweejarig professionaliseringstraject

**Radboud Docenten Academie / HAN ILS /  
Academische Opleidingsschool Passie voor Leren**

**De schoolopleider heeft in de AOS Passie voor Leren drie taakgebieden: de begeleiding en opleiding van (aanstaande) leraren, ondersteuning van de werkplekbegeleiders en bijdragen aan beleid en aan de ontwikkeling van een krachtige en inspirerende werkomgeving. Om te werken aan de vereiste competenties, is een professionaliseringstraject voor schoolopleiders ontwikkeld.**

Schoolopleiders hebben in samenwerking met de Radboud Docenten Academie en HAN ILS een tweejarig professionaliseringstraject ontwikkeld. De professionalisering is gericht op de verwerving van een valide onderliggende kennisbasis, ontwikkeling van het eigen handelingsrepertoire en op de verbreding van referentiekader en visie. De professionalisering sluit aan bij de individuele leerbehoeften en bouwt voort op de basisopleiding voor schoolopleiders.

### Werkwijze

Het professionaliseringstraject bestaat uit vier activiteiten:

#### Werken aan de eigen leerdoelen en leervragen

Maximaal vier maal per jaar zijn er werkbijeenkomsten waarin aandacht is voor het uitwisselen van ervaringen, reflectie en intervisie, en het uitzetten van een volgende fase van het leertraject. Daarnaast werken de schoolopleiders intensief samen met een mede-schoolopleider, die als maatje ondersteuning en coaching biedt bij het persoonlijke traject.

#### Werken aan de eigen kennisbasis

De schoolopleiders volgen masterclasses (4 uur) over de volgende thema's: adaptief begeleiden, ontwikkeling van de professionele identiteit, professionele ruimte, kwaliteitszorg, en onderwijsontwikkeling en onderzoek in de school. De masterclasses benaderen de thema's vanuit recente wetenschappelijke inzichten, zetten aan tot dialoog en richten zich op de

praktische toepassing van de kennis. Voorbereidings- en verwerkingsopdrachten leggen de relatie met het eigen handelen.

**“De student en ik hebben het als zeer nuttig ervaren om een les voor te bespreken. Hierdoor kun je eventuele misconcepties wegvangen en meer aandacht besteden aan lesdoelen.”**

#### Praktijkonderzoek

Gerelateerd aan de thema's van de masterclasses, voeren de schoolopleiders een kortlopend praktijkonderzoek uit ter beantwoording van de eigen leervraag of ontwerpbehoefte. Zij worden hierbij ondersteund door docentonderzoekers binnen de AOS.

#### Een assessment

De schoolopleiders ontwikkelen producten die een weerslag zijn van hun competentieontwikkeling. Op basis van deze producten, met het praktijkonderzoek als hoofddocument, worden de

schoolopleiders door externe experts bevraagd in een criteriumgericht interview. Als de schoolopleiders het traject succesvol hebben afgerond, krijgen zij een certificaat van bekwaamheid.

#### **Opbrengsten**

- De ontwikkelde producten helpen de schoolopleiders bij de verdere ontwikkeling van hun professionele handelen. De producten/opbrengsten zijn gedeeld in de groep, zodat andere schoolopleiders hiervan ook kunnen profiteren. De producten betreffen alle behandelde masterclass-thema's. Zo onderzocht een schoolopleider de ontwikkeling van de professionele identiteit van begeleiders, is er een training 'adaptief begeleiden' ontwikkeld, en brachten schoolopleiders de professionele ruimte en de relatie tussen onderzoek en schoolontwikkeling op hun scholen in kaart.
- In het kader van het thema adaptief onderwijs deden werkplekbegeleiders



ervaring op met nieuwe vormen van begeleiding, die zich meer richten op de lesvoorbereiding en die ertoe leiden dat het leerproces van de student planmatiger en doelgerichter verloopt. Lessen en begeleidingsgesprekken zijn op video opgenomen, geanalyseerd en nabesproken met de instituutsopleider. De wijze van begeleiden is hierdoor aangescherpt en kennis en vaardigheden zijn verdiept.

- De uitvoering van het praktijkgericht onderzoek heeft de onderzoekende houding van de schoolopleiders versterkt.

## **Meer informatie**

- ▶ Carla Reijnierse (Academische Opleidingsschool Passie voor Leren)  
[c.reijnierse@udenscollege.nl](mailto:c.reijnierse@udenscollege.nl)

# 19 . Bij de les blijven dankzij uniek kwaliteitszorgsysteem

Gelegenheid om bij elkaar in de keuken te kijken

Hogeschool Rotterdam (IvL-LERO) / ICLON Leiden /  
TU Delft msc SEC / Opleidingsschool Rotterdam (OSR)

**In collegiale samenwerking ontwikkelden opleidingscoördinatoren van de lerarenopleidingen en de projectleiders van de Academische Opleidingsschool Rotterdam (OSR) een uniek kwaliteitszorgsysteem voor zowel de opleidingsfunctie als de onderzoeksfunctie.**

De ontwikkelaars baseerden zich op de 'Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen' en op de ideeën van het document 'Van keurmerk naar alliantie' van het ICLON. Het kwaliteitszorgsysteem is in 2013 op proef ingevoerd en heeft inmiddels zijn nut bewezen. De OSR werd in december 2015 gevisiteerd en is op beide functies beoordeeld als goed.

## Werkwijze

### Een geïntegreerd systeem

Het gaat om een geïntegreerd systeem: het sluit aan op de jaarlijkse verslaglegging van scholen, er wordt vanuit verschillende kanten naar kwaliteit

gekeken, en men heeft gelegenheid om bij elkaar in de keuken te kijken.

### Gekoppeld aan verslaglegging scholen

Het systeem sluit aan op de reguliere jaarlijkse verslaglegging van scholen. De eenheid en de samenhang in de verslaglegging worden geborgd door een standaardlijst opleiden en een standaardlijst onderzoek. De antwoorden op de vragen worden overzichtelijk, grotendeels in tabelvorm, weergegeven. De lijsten bestaan uit: (a) vragen over de inrichting van de organisatie, (b) vragen over de kwantiteit van de begeleiding, (c) vragen over de kwaliteit van de begeleiding, (d) een sterkte-zwakke analyse op basis van a, b en c, en de ontwikkeldoelen voor het nieuwe opleidingsjaar. Op basis van de uitkomsten vergelijken de scholen hun eigen opleidings- en onderzoekspraktijk met de binnen de OSR gemaakte afspraken.

### Vanuit verschillende kanten

Er wordt vanuit verschillende kanten naar kwaliteit gekeken. Belangrijkste kwaliteitsindicatoren zijn de effectiviteit van en de tevredenheid over de leer- en

onderzoekomgeving, en de tevredenheid van betrokkenen over de samenwerking binnen de OSR. De tevredenheid van studenten wordt gepeild met een digitale enquête en die van begeleiders met een korte vragenlijst of (liever) een gesprek. Nadere informatie wordt verkregen uit een analyse van de exitformulieren en een panelgesprek met studenten.

### **Bij elkaar in de keuken kijken**

Men kijkt bij elkaar in de keuken en gaat met elkaar in gesprek. Dit gebeurt jaarlijks in de stuurgroep aan de hand van de jaarverslagen, en één keer per accreditatieperiode door middel van een peer review light. Dit is een schoolbezoek in carouselvorm (drie scholengroepen), waarbij schoolleiding en schoolopleiders (dus niet alle geledingen) in een collegiale sfeer worden bevraagd. Daarbij is ook een vertegenwoordiger van een van de instituten aanwezig. Het laatste jaarverslag fungeert als kritisch zelfreflectiedocument.

### **Opbrengsten**

- Het systeem stimuleert zelfreflectie.

- Problemen in de beantwoording van de vragen in de standaardlijsten kunnen wijzen op onvoldoende communicatie tussen de aansturing en de uitvoering op de werkvloer. 'Zolang ik niks hoor zal alles wel goed gaan' krijgt geen kans meer.
- De scholen hebben hun aandeel in opleiden en onderzoek inmiddels vier keer met het systeem onder de loep genomen. De uitkomsten hebben geleid tot een doorgaande optimalisering van begeleiding en samenwerking.
- Alle betrokkenen werken met dezelfde indicatoren en spreken dezelfde taal. Ook tijdens de visitatierondes in december 2015 wierp dit vruchten af.
- Er ontstaat een sfeer van openheid, gelijkwaardigheid. Het houdt alle betrokkenen bij de les.

### **Meer informatie**

- Esther de Ruijter (OSR)  
[e.de.ruijter@aoconsult.nl](mailto:e.de.ruijter@aoconsult.nl)
- Gert Kruit (OSR)  
[gkruit01@lmc-vo.nl](mailto:gkruit01@lmc-vo.nl)



Coördinatie & redactie: Rosenmullers Communicatie & Organisatie i.s.m. Tekstbureau Elise Schouten

Vormgeving: BUREAUBAS | Druk: Drukproef | [Fotograaf](#): Ewouter.com en Jaimi Peeters Photography

Voor u ligt een bundel met negentien goede praktijkvoorbeelden van samen opleiden. Opleidingsscholen kunnen deze good practices gebruiken als inspiratiebron, als spiegel en als aanjager voor de dialoog over het samen opleiden. De beschreven activiteiten zijn zeer divers, maar beogen allemaal hetzelfde: een bijdrage leveren aan de opleidingspraktijk, zodat opleidingsscholen nóg betere leraren afleveren.



Steunpunt Opleidingsscholen in samenwerking met werkgroep Good Practices Werkpleklers.

PO<sup>RAAD</sup>

Steunpunt  
Opleidingsscholen

VO<sup>RAAD</sup>