

# Begeleiden wordt opleiden

'Opleiden op school'  
in een netwerkmodel



## Voorwoord

Onlangs was ik bij een bijeenkomst van studenten van de Hogeschool Rotterdam en docenten van onze pilotscholen. Wat bedoeld was als nuttige kennismaking groeide uit tot een boeiende discussie. 'Oude rotten' en 'jonge honden' gingen op zoek naar de fundamenten van het leraarschap. Een mooi moment waaruit bleek dat de dieptepilot 'Center of Professional Teacher Training (CPTT)' een eigen dynamiek heeft gekregen.

Als nieuwkomer op OMO sg Tongerlo kan ik natuurlijk niet alle ins en outs van het CPTT overzien. Wat het CPTT bijvoorbeeld voor individuele docenten en studenten betekent, kunnen zij het beste zelf verwoorden. Enkele direct betrokkenen komen dan ook aan het woord in deze editie van het OMO opleidingsmagazine die gewijd is aan het CPTT. Ik stip alleen de zaken aan, die mij zijn opgevallen.

Allereerst: een project als dit is alleen mogelijk als je over voldoende 'massa' beschikt. Dat bewijzen de vier scholen binnen het CPTT: OMO Scholengemeenschap Tongerlo, Munnikenheide College, OMO Scholengroep Bergen op Zoom en Roncalli Scholengemeenschap.

Wat ook opvalt, is dat het CPTT de 'geestelijke mobiliteit' van deelnemers (van onze studenten en van onszelf als medewerkers) bevordert. Tussen opleidingsdocenten en SPD'en van de scholen vindt een levendige uitwisseling van ervaringen en ideeën plaats. Onze mensen komen in aanraking met steeds andere nuances en schakeringen van het beroep. Wij leren van elkaar. En wij ervaren dat praktijkgericht onderzoeken en leren, ons blikveld verruimt en de beroepsopvatting verrijkt.

Het CPTT sluit diensgevolge aan bij belangrijke ontwikkelingen als registratie, onderhouden van professionaliteit (Wet BIO) en onderzoekend leren. Volgens mij vullen de beide OMO-dieptepilots elkaar ook uitstekend aan. 'Learning on the job' en 'learning to learn' gaan hand in hand. Hoe belangrijk dat is, werd eeuwen terug verwoord door Confucius, die nooit een gedachte aan dieptepilots heeft gewijd: "Wie oude kennis koestert en voortdurend nieuwe vergaart, mag een leraar van anderen zijn."

Even praktisch: verwijzingen in dit katern hebben betrekking op de CD-1 die bij het reeds verspreide katern 1 is bijgeleverd. CD-2 die bij dit katern is bijgevoegd, biedt een volledig overzicht van alle uitwerkingen van de thema's 'Materialen op maat' en het 'Curriculum'.

**Marijke Broodbakker,**  
algemeen directeur OMO  
Scholengemeenschap Tongerlo



## Van 'stageschool' naar medeopleider

*Wat is eigenlijk 'opleiden in de school'? Wordt daarmee bedoeld dat een school stagiairs opneemt en begeleidt? Of bedoelen we dat de school in samenwerking met de lerarenopleiding opleidt? En zo ja, wie doet wat, en welke afspraken zijn daarbij gemaakt? Deze vragen zijn nog lang niet helder beantwoord. De Onderwijsraad biedt hier echter enig houvast. In 2005 publiceerde de Raad de studie 'Leraren opleiden in de school'. Daarin worden verschillende modellen van opleiden in de school onderscheiden.*

### Stagemodel

- De school stelt stages open; iedere stage wordt begeleid door een vakdidacticus. De school voorziet in SPD'en.
- De regievoering ligt geheel bij de opleiding.
- Er is geen formele deling van verantwoordelijkheden.
- Dit 'oude' model komt feitelijk nog breed voor.

### Coördinatiemodel

- Variant van het stagemodel. De school voorziet in een opleidingsdocent met een speciale opleidingsfunctie.
- Er is vaak ook een algemeen begeleider van de opleiding op de school.
- De school heeft meer inbreng (stageopdrachten, intervisie op de school), maar de regievoering ligt nog volledig bij de opleiding.
- Dit model komt regelmatig en steeds vaker voor.

### Partnerschapmodel

- De school wordt medeverantwoordelijk voor onderdelen van het curriculum. Er worden daadwerkelijk onderdelen van het curriculum gegeven binnen de schoolsetting in samenwerking met de lerarenopleiding, die eindverantwoordelijk blijft.
- Dit model wordt op diverse plaatsen ontwikkeld, maar is nog niet uitgekristalliseerd.
- In dit model wordt de school als gelijkwaardige partner bij het opleiden betrokken. Daarom wordt het gezien als een wenselijk model.
- Het model komt (ontwikkelderwijs) regelmatig en steeds vaker voor.

### Netwerkmodel

- De school werkt intensief samen met de opleiding. 50% Van het curriculum wordt op de school gegeven in de directe context van het werkplekleren, waarbij de lerarenopleiding de eindverantwoordelijkheid behoudt. Er zijn vergaande en precieze afspraken gemaakt over de verdeling van taken en verantwoordelijkheden.
- Er is een gezamenlijk ontwikkeldomein.
- Dit model komt bij OMO voor, maar daarbuiten nauwelijks.

De VO-raad (2009) pleit voor een gelijkwaardig medeopleiderschap volgens het partnerschapmodel of het netwerkmodel.

OMO beproeft het netwerkmodel in de OMO-dieptepilot van OMO sg Tongerlo met als partnerscholen: Munnikenheide College en OMO sg Bergen op Zoom. Deze dieptepilot wordt in een prima samenwerking met de Hogeschool van Rotterdam (HR) vormgegeven.

## Center of Professional Teacher Training

*Bij het netwerkmodel wordt een fors deel van de opleiding in de schoolsetting uitgevoerd: 50%. Het gaat dan over het werkplekleren en belangrijke onderdelen van de beroepscomponent. Het woord 'netwerk' moet op twee manieren worden begrepen.*

Allereerst vormen de betrokken scholen een hecht netwerk met de HR. Alle afspraken over waar wat wordt geleerd, zijn expliciet gemaakt. De HR en de opleidingsdocenten werken in een ontwikkelingsteam samen aan de invulling van de curriculumonderdelen die in de schoolsetting worden gegeven. Bovendien zijn de opleidingsdocenten structureel betrokken bij de curriculumontwikkelingen van de HR. De eindverantwoordelijkheid blijft bij de HR. De uitvoeringsverantwoordelijkheid ligt bij de deelnemende scholen én de HR. De manier waarop binnen de schoolcontext wordt opgeleid, heeft niettemin een geheel eigen profiel; de student wordt op een andere manier opgeleid. We noemen dit de Duaal+-route.

Het tweede netwerk in het model is het netwerk dat OMO sg Tongerlo vormt met andere OMO-scholen in de regio: de partnerscholen. Opleidingsdocenten van de partnerscholen maken ook deel uit van het gezamenlijke ontwikkelteam met de HR. Studenten van de HR die op de partnerscholen stage lopen, gaan op gezette tijden naar OMO sg Tongerlo. Daar krijgen zij specifieke trainingen en speciaal ontworpen educatieve programma's.

Als steunpunt voor de HR en als steunpunt voor de partnerscholen vervult OMO sg Tongerlo dus een tweeledige functie. Die komt tot uitdrukking in de naam die is bedacht voor deze uitwerking van het netwerkmodel.

CD-1 *Basisplan 43, afspraken tussen HR en OMO 46, bijgestelde plannen 83b, 83c, 84.*

CD-2 *Pdf's van de presentaties van de Engelandreis, OMO-Workshopdag, Pilotopbrengsten.*





## Kwaliteitszorg

*In de nog te verschijnen studie 'Investeren in opleiden' stelt de VO-raad terecht dat upgradering van de opleiding van nieuwe docenten de uitdaging is voor de VO-sector en zijn partners. De samenwerkingsverbanden van scholen en opleidingsinstituten moeten garant kunnen staan voor kwaliteit.*

Die uitdaging is al opgepakt in het CPTT. Een ontwikkelgroep heeft actief gewerkt aan het ontwikkelen van een professionele standaard voor opleiden in de school. De ontwikkelgroep, werd bijgestaan door een externe deskundige, Robbin Haaijer van Beekveld en Terpstra, en heeft voorstellen gedaan voor een kwaliteitskeurmerk. Belangrijke elementen daarvan zijn terug te vinden in de meest recente voorstellen over het keurmerk voor opleiden in de school die KPMG, de begeleider van de dieptepilots, aan OCW heeft gedaan.

Van meet af aan is ook kort-cyclisch onderzoek gedaan naar de tevredenheid van studenten, SPD'en en opleidingsdocenten. Elke twee maanden werd een systematisch kwalitatief onderzoek afgenomen bij de betrokken doelgroepen. De uitkomsten zijn steeds teruggekoppeld en waar nodig zijn er bijstellingen gemaakt, bijvoorbeeld de afstemming van het instituutdeel en schooldeel vergt steeds aandacht.

*CD-1 Reflectie over kwaliteitszorg: 30, 31  
Voor de gehanteerde formulieren voor doelgroepen 32, 33a, 33b, 34b, 35, 36, 37  
Voorstellen voor een keurmerk: 37, 115*

## Professionaliteit

Het stond voor alle deelnemende scholen vast: dit experiment kon alleen lukken als direct ook de professionaliteit werd aangepakt. De SPD'en van de drie betrokken scholen werden samen opgeleid. Docenten namen deel aan 'Train de trainer'-trajecten, zodat ze daarna zelf op verantwoorde wijze workshops konden geven. Sommige docenten die de opleiding voor 'assessor' al succesvol hadden afgesloten, gingen toch opnieuw de schoolbanken bij de HR in om nóg beter te worden geschoold. De aanvragen voor trainingen hielden niet op: video-interactie kwam aan bod en docenten haalden officiële certificaten die de bevoegdheid geven om managementdrives-assessments af te nemen bij studenten. 'Professionalisering' was een noodzakelijke voorwaarde voor de wording van een effectief netwerkmodel, zo werd het breed gevoeld.

*CD-1 De trainsters reflecteren: 19,  
Overzichten van deelnemers 22, 23, 24, 25, 29  
Competenties SPD en OD: 51, 52, 58a-  
b, 59, 106a*

## Samenwerken met de Hogeschool Rotterdam

*Aan de basis van de dieptepilot CPTT ligt de samenwerking tussen de Hogeschool Rotterdam (HR) en OMO. Zo'n samenwerking begint met goede afspraken, maar moet zich toch in de praktijk bewijzen, vertelt opleidingsdocent Ad van Opdorp.*

"Je wilt elkaar vanaf de eerste dag het vertrouwen geven, maar het gegeven is er: voortgezet onderwijs en lerarenopleiding hebben heel verschillende achtergronden. Neem het leerproces. De lerarenopleiding laat elke student met eigen leervragen aan de slag gaan. Daarentegen zijn wij in het voortgezet onderwijs gewend om leerlingen eerst zoveel mogelijk materiaal aan te bieden, zodat zij er daarna mee kunnen gaan werken."

Hoe vind je elkaar? "Studenten komen met hun leervragen op de opleidingsschool. Je moet je realiseren dat dat z'n weerslag heeft op de opleidingsschool. De wijze waarop zij hun leervragen aanpakken, moet wel passen bij de context en de identiteit van je school."

De HR en het CPTT zijn daar goed uitgekomen: "Wij als opleidingsschool nemen medeverantwoordelijkheid voor de voortgang van het leerproces van de individuele student."

Dat betekent veel: "De begeleiding van studenten op school is veel intensiever. En we hebben nauw contact met elkaar. Ik kan bij wijze van spreken altijd binnenlopen bij de mensen van de HR en omgekeerd ben ik er altijd voor hen."

Studenten worden hier echt niet aan hun lot overgelaten. "De HR en wij zijn verantwoordelijk: dus samen bekijken we hoe het beste aan de wensen en behoeften van elke student tegemoet kunnen komen. Vanaf de start zijn we daar dan ook intensief bij betrokken. Dat begint met de 'warme' overdracht door de HR: we weten wat voor studenten we binnen krijgen en wat hun kwaliteiten zijn."

De schaalgrootte van het CPTT is daarbij een voordeel: "Je hebt een flink aantal studenten en dan loont het ook om lesmaterialen naar onze situatie te vertalen."

## Draagvlak in een lerende organisatie

Het CPTT beschikt over honderd stagepracticumdocenten. Daarnaast zijn er nog eens tien gekwalificeerde assessoren, die de HR regelmatig inschakelt voor LIO-assessments in de regio. Ad van Opdorp constateert een ommekeer: "Docenten hebben de professionaliteit én de drive om studenten te begeleiden. In mei word ik al aangeklampt: heb je volgend jaar studenten voor mij? Zet me maar op de lijst!"

De professionaliteit en het enthousiasme komen ook op andere plekken tot uiting: "We houden nu ook informatiebijeenkomsten voor nieuwe leraren en zij-instromers."

Het gaat door: "Lerarenopleidingen en het voortgezet onderwijs groeien naar elkaar toe!"

*CD-1 Afspraken over opleiden 46; zie ook de presentaties waarmee CD-2 opent.*



## Materialen op maat

*Docenten in spe leren het beroep in de school. Daarbij maken ze gebruik van materialen die zijn toegespitst op hun leervragen én op de onderwijspraktijk van de school. kernteamleider Thea Hermans geeft tekst en uitleg.*

Kenmerkend voor het CPTT is de Persoonlijke en Professionele Ontwikkeling (PPO). Elke week is hiervoor een dagdeel gereserveerd. Zoals de cd-rom laat zien, wordt er onderscheid gemaakt tussen thema's en modules. Daarnaast zijn er vakprojecten die onder leiding van de SPD worden uitgevoerd worden, maar wel in het kader van PPO besproken en gevolgd worden.

### Vakprojecten

"Bij de vakprojecten betreft het opdrachten die horen bij vaktheorie die op de HR wordt gegeven. We vertalen opdrachten uit het lesmateriaal naar onze situatie. Om een voorbeeld te geven: voor Natuur- en Milieu-educatie ontwikkelden we een set opdrachten die uitsluitend betrekking hebben op onze scholen. Oorspronkelijk was het echter een bredere opdracht, die een student ook buiten de schoolsetting had kunnen uitvoeren."

Deze aanpassingen worden uiteraard niet op eigen houtje uitgevoerd: "Alles gebeurt in overleg met en onder auspiciën van de HR. Onze materialen worden door minstens één onderwijskundige van de HR beoordeeld."

### Modules

Modules zijn grotere hoeveelheden afgebakende lesstof die docenten van de HR samen met ons in Roosendaal komen geven. Er zijn modules over respectievelijk jeugdkunde, ethiek en het vmbo. "Onderwerpen die een directe relatie hebben met de schoolomgeving. Neem ethiek: elke school maakt eigen ethische keuzes. Of jeugdkunde: de leerlingen op een Rotterdamse school zijn toch een iets ander publiek dan de leerlingen in Roosendaal. In goed overleg met de HR maken we vertaalslagen naar onze situatie, bijvoorbeeld via de opdrachten. En we hebben ook al een eigen module leerlingbegeleiding ontwikkeld."

## Thema's

Onder begeleiding van Thea Hermans of Ad van Opdorp denken en discussiëren studenten over de relatie tussen wie je bent, hoe je met anderen omgaat en je professionele gedrag in de klas. Vragen die elke student op eigen wijze beantwoordt. "Elk thema is een korte afgeronde eenheid, soms in de vorm van een workshop."

Een school die er ervaring mee wil opdoen, kan zo een paar thema's kiezen volgens Thea. "Beginnen in een overzichtelijke setting – kleine groep begeleiders, niet te veel studenten – werkt waarschijnlijk het beste. En wat het belangrijkste is: stem het af met de lerarenopleiding!"

*CD-2 bevat een volledig overzicht van de uitwerkingen, bijvoorbeeld pdf's van jeugdkunde, zowel de docentenhandleiding als de studentenhandleiding. Zo vinden we de modulen VMBO-leergebied en Leerlingenzorg. Ook de onderdelen van Persoonlijke Professionele zijn opgenomen, bijvoorbeeld: Kernkwadranten, Omgaan met ouders maar ook Actieonderzoek. Bij de uitwerkingen van het onderdeel 'School als opdrachtgever' zien we hoe op de verschillende scholen de opdrachten zijn toegespitst op de specifieke schoolcontext. Vakprojecten rond 'Mens en cultuur of 'Wiskunde in de praktijk' zijn eveneens opgenomen. U treft diverse verzamenbundels aan onder meer over beoordelingsformulieren. Verscheidene uitwerkingen rond de thema's zijn ook opgenomen: de dramadriehoek, professioneel handelen en Jij als instrument.*





## Curriculum

*In het kader van Duaal + wordt op het CPTT gewerkt volgens de doorlopende leerlijn. Waarin onderscheidt dit curriculum zich van andere (duale) opleidingstrajecten voor aankomende docenten?*

Hét grote verschil is volgens kernteamleider Thea Hermans dat het theoretische aanbod direct is gekoppeld aan de praktische toepassing ervan, de praktijktheorie. "Via de vakprojecten, de modules en de PPO thema's krijgen onze studenten nét wat meer theoretische bagage mee dan de doorsnee duale studenten."

Een ander belangrijk verschil is de intensieve begeleiding en de afstemming daarbinnen tussen de verschillende partijen: SPD, collegebegeleider, studieloopbaancoach, en lerarenopleiding. De student voelt dat er écht aandacht voor hem/haar is. "Dat wij voor PPO (Persoonlijke en Professionele Ontwikkeling) tweeënhalf uur per week uittrekken, is, denk ik, uniek. Uniek is ook dat wij (facultatief) supervisie aanbieden vanaf het tweede leerjaar."

*CD-2 Pdf's van 3 flyers voor supervisie en zelfconfrontatiemethode en de pdf over doorlopende leerlijn en competenties per leerjaar.*

*Zie de workshops met diverse thema's zoals het Drijfverenspel.*



## Een week uit het leven van een student

*De kenmerken van het CPTT zijn besproken. Hoe een student het CPTT ervaart, bleef echter nog buiten beschouwing. Daarom staken we ons licht op bij Thea Lefevere. De derdejaars studente geschiedenis blikt terug op een week in januari.*

"Op maandag heb ik geen stage. Dit keer was ik er echter wel, om les te geven in havo-2. Daarnaast heb ik andere lessen voorbereid. Op dinsdag geef ik twee lessen: in een brugklas en in havo-3. In 'mijn' klassen geef ik bijna altijd alleen les. Dat kan, omdat het goed gaat. Als ik commentaar nodig heb, vraag ik mijn begeleider de les bij te wonen. De brugklas is leuk; ze luisteren goed. Havo-3 is ook leuk, maar aan deze klas heb ik moeten wennen. Orde houden was aanvankelijk een probleem. Dat werd een leervraag voor mijn portfolio. Ook bij PPO hebben we aandacht besteed aan orde: elke student loopt er tegenaan. Je moet je eigen weg daarin vinden. Streng zijn en regels consequent handhaven werkt voor mij het beste.

Dit keer ging de PPO-bijeenkomst over het LIO-assessment. Vorige week ging het over De Roos van Leary, een zelftest over hoe je met anderen omgaat. Ik blijf me helpend en leidend op te stellen; dat klopte met mijn verwachtingen. Ook mijn medestudenten hadden geen verrassende uitkomsten. Waarschijnlijk komt dat, doordat we bij PPO al het nodige aan zelfreflectie hebben gedaan. Van PPO heb ik echt veel voordeel. Dat komt ook door de groep; we kennen elkaar heel goed, ook al doordat we elkaar zo vaak zien. Je weet dat andere studenten vaak hetzelfde meemaken als jij.

Woensdag begon niet spectaculair: een toets in havo-2. 's Middags heb ik met een medestudent gewerkt aan 'De school als opdrachtgever'. De naam zegt het al: het is een opdracht die de school geeft. In ons geval is dat een onderzoek naar de effecten van remedial teaching in de onderbouw. De vraag is of dat nog doorwerkt als leerlingen in de derde en vierde klas zitten.

Op donderdag had ik eerst mijn brugklas. In havo-3 probeerde ik een les uit van een nieuwe lesencyclus die ik zelf heb gemaakt. Dit keer zat mijn begeleider erbij. Onze bevindingen kwamen overeen. De lessen zelf zien er goed uit, maar de voorbereiding klopte niet; ik kwam niet aan alle lesonderdelen toe. Na nog wat lessen te hebben voorbereid, zat de week voor het CPTT erop; op vrijdag ben ik altijd op de HR."

Tot slot, hoe kijkt Thea naar de toekomst? "Waarschijnlijk kan ik m'n LIO-assessment eerder doen. Het liefste zou ik morgen al docent zijn; het is geweldig om je eigen dingen te doen en reacties van leerlingen te krijgen!"