

Vijf

maal

sterker

VSLs-project:

Academische Opleidingsschool Midden-Brabant

Koning Willem 1 College

Academische Opleidingsschool West-Brabant

Zeeuwse Academische Opleidingsschool

Academische Opleidingsschool Noordoost-Brabant






# Terugblikken en *vooruitkijken*

Drie jaar geleden ging het VSLS-project van start. Voor alle deelnemers betekende het een mooie uitdaging: versterk de samenwerking van lerarenopleiding en scholen. Een uitdaging die werd geconcretiseerd in een opdracht: ga aan de slag met vijf actuele thema's.

In dit magazine laten vijf opleidingsscholen zien hoe zij deze uitdaging zijn aangegaan. De Academische Opleidingsschool West-Brabant, de Zeeuwse Academische Opleidingsschool, het Koning Willem 1 College, de Academische Opleidingsschool Midden-Brabant en de Academische Opleidingsschool Noordoost-Brabant doen verslag van hun ervaringen. Leraren, lerarenopleiders, projectleiders en coördinatoren vertellen wat ze hebben gedaan en wat dat aan nieuwe inzichten en producten heeft opgeleverd. Een staalkaart van inspirerende ervaringen!

Gedurende het VSLS-project hebben de vijf opleidingsscholen kennis gedeeld en op diverse terreinen samengewerkt. Op 24 maart 2017 sluiten zij het VSLS-project gezamenlijk af met een conferentie in het Koning Willem 1 College. Een mooie gelegenheid om niet alleen terug te kijken, maar ook om vooruit te kijken. In het afsluitende hoofdstuk van dit magazine geven enkele direct betrokkenen hun visie op de toekomst. Over één ding zijn ze het roerend eens: samenwerkende scholen en lerarenopleidingen kunnen nog meer voor elkaar gaan betekenen. Wordt dus vervolgd!



Thea Prinsen, coördinator AOS Midden-Brabant

## ‘WINST: WE VINDEN ELKAAR GEMAKKELIJKER’

“In de themagroepen zijn mensen met verschillende achtergronden aan de slag gegaan. Dat was aanvankelijk niet gemakkelijk, maar docenten, lerarenopleiders en wetenschappers hebben deze samenwerking als verrijkend ervaren. Organisatorisch was het voor mij ook heel leerzaam.

De thema’s hebben we binnen onze AOS met elkaar verbonden door de doorlopende leerlijn van student naar startende leraar als kapstok te nemen. De themagroep Inductie heeft de begeleidingsactiviteiten voor startende leraren in kaart gebracht met een inductieschema. De opbrengsten van de andere themagroepen hebben hierin een plek gekregen. Hoe gaan we de opbrengsten verduurzamen? Dat is nu de uitdaging. Vanuit de doorlopende leerlijn bekijken we waar de activiteiten voor startende leraren passen en hoe ze just-in-time en just-in-place kunnen worden aangeboden. Daarnaast bekijken we waar activiteiten thuishoren: op het instituut of op de scholen. Daar zijn we nog niet uit, maar de basis om dat gesprek te voeren, is versterkt.

Met de andere OMO AOS’en werkten we al samen en daar zijn nu korte samenwerkingslijnen met de Zeeuwse Academische Opleidingsschool en het Koning Willem 1 College bij gekomen. Daarnaast hebben we een slag gemaakt in de relatie met de lerarenopleidingen. Drie jaar samenwerken heeft zichtbaar effect. Doordat mensen elkaar beter kennen, worden zaken sneller opgepakt. De opbrengst van de themagroep pesten is bijvoorbeeld al een keer uitgetoetst tijdens een bijeenkomst met studenten. We voeren intensiever overleg over de programma’s voor studenten: dat gaat op natuurlijke wijze. Bovendien zien we een spin-off waardoor bij andere activiteiten samenwerken ook vanzelfsprekend wordt, bijvoorbeeld in de FLOT-platforms. We vinden elkaar gemakkelijker: pure winst!”

Voor meer informatie kunt u mailen naar Thea Prinsen: [Prinsen.T@2college.nl](mailto:Prinsen.T@2college.nl).



(links) Betty van Herpen, coach 2College Cobbenhagenlyceum, en (rechts) Rian Aarts, universitair docent Tilburg University, verbonden aan Universitaire Lerarenopleiding Tilburg

# ‘Het gaat om de leervraag van de starter’

R: “We hebben een inductieschema gemaakt dat een overzicht geeft van activiteiten voor het begeleiden van startende leraren. In het schema zijn de activiteiten thematisch geordend. Hierbij wordt steeds de relatie gelegd met de concerns van starters en de SBL-competenties. Ook wordt aangegeven of het een individuele of groepsactiviteit is en wie erbij betrokken zijn.”

B: “Handig is dat je in één keer ziet wat er beschikbaar is op dit gebied. Scholen kunnen hieruit halen wat ze nodig hebben. We zeggen niet: zo moet het. Maar wel: kijk wat voor jou interessant kan zijn.”

R: “Scholen die al veel activiteiten voor startende leraren hebben, kunnen het schema gebruiken om te vergelijken. Misschien zijn er terreinen die ze nog niet bestrijken. Voor scholen die minder ver zijn, kan het een praktisch hulpmiddel zijn om te bekijken: hoe gaan we verder?”

B: “Uitgangspunt is de leervraag van de startende docent: dat is een sterk punt. Het helpt mij als coach om samen met de docent te ontdekken waar de leervraag zit. Gaat het niet in de klas? Kijk dan bijvoorbeeld eerst eens naar de didactiek. Het schema maakt ook duidelijk dat je niet alles ineens kunt aanpakken.”

R: “Elke activiteit is in een apart document beschreven, met uitgangspunten, doelstellingen en een advies over hoe je het kunnen aanpakken. Ook de theoretische achtergrond is beschreven: het schema is gebaseerd op literatuurstudie.”

B: “Problemen wil je in het onderwijs het liefst meteen oplossen. Maar je moet wel eerst in beeld krijgen wat de leervraag van de docent is. Dit schema helpt je hierbij. Vervolgens kies je de activiteit die het beste aansluit bij de vraag.”

## Wilt u meer informatie?

Mail naar Marloes Vermeer, [vermeer.m@2college.nl](mailto:vermeer.m@2college.nl), en/of download de producten op [www.vsls-aosmb.nl](http://www.vsls-aosmb.nl).

Leander Bouwens, Teamleider onderbouw 2College  
Cobbenhagenlyceum (*links*)  
Jan Beesems, conrector havo Odulphuslyceum  
(*rechts*)



## ‘In gesprek gaan over groeien’

J: “Opbrengstgericht werken wordt vaak benaderd vanuit de harde kant, met meetbare, SMART geformuleerde waarden. Wij hebben juist ingestoken op de zachte kant. We hebben een digitaal instrument ontwikkeld dat het gemakkelijk maakt om met studenten en docenten in gesprek te gaan over hun professionele groei.”

L: “In een publicatie van School aan Zet: *Opbrengstgericht werken: het vakmanschap van de leraar* worden negen kenmerken van opbrengstgericht werken gefor-

opgenomen. De observator vult het formulier in op zijn pc of op zijn smartphone. Hij geeft aan of hij het bij een kenmerk passende gedrag heeft waargenomen, sterk heeft waargenomen of juist niet heeft waargenomen.”

L: “Het resultaat van alle observaties wordt gevisualiseerd in een roos met kwadranten. Je ziet in één oogopslag wat iemands sterke punten en ontwikkelpunten zijn.”

J: “Een werkplekbegeleider kan met een student bijvoorbeeld afspreken dat die zich gaat focussen op het kenmerk ‘duidelijke doelen en hoge verwachtingen stellen’. Als de werkplekbegeleider bij de volgende observatie verbetering waarneemt, wordt dat zichtbaar in een stijgende lijn. Het instrument kan ook bij zittende docenten worden gebruikt, bijvoorbeeld als basis voor functioneringsgesprekken”

L: “Elke nieuwe observatie verandert het beeld. Het is echt een groei-instrument.”

J: “Het is ook nog eens een flexibel instrument dat je naar eigen inzicht kunt aanpassen. Wie een proeflicentie voor tien gebruikers aanvraagt, kan het testen!”



muleerd. Wij hebben die teruggebracht tot vijf kenmerken die een observator kan waarnemen in het gedrag van de leraar in de klas.”

J: “Op een digitaal formulier zijn per kenmerk vragen en rubrics

### Wilt u meer informatie?

Mail naar Jan Beesems, [jbeesems@odulphus.nl](mailto:jbeesems@odulphus.nl), en/of download de producten op [www.vsls-aosmb.nl](http://www.vsls-aosmb.nl).



Arie Goijaarts, docent en coördinator werkplekcleren Fontys  
Lerarenopleiding Tilburg

# ‘Eyeopener!’

“Onze groep heeft een workshop ontwikkeld, waarmee je videofeedback kunt inzetten bij docenten die het moeilijk vinden om met verschillen om te gaan. Deze nieuwe toepassing van videofeedback werkt goed, omdat de docent zichzelf terugziet in verlegenheids-situaties. Een eyeopener! Boven-

docent inspelen op bijv. cognitieve, culturele en sociale verschillen of verschillen tussen jongens en meisjes. Maar hoe pak je dat aan? Een docent kan zijn vraag hierover op tafel leggen. Doel van de workshop is het analyseren van het probleem en het zoeken van handelingsalternatieven. Voor veel

digheden een docent nodig heeft om goed te kunnen omgaan met verschillen.

De workshop kan op verschillende momenten worden ingezet: in het derde en vierde leerjaar van de initiële opleiding en bij de begeleiding van startende leraren. Maar ook bij ervaren docenten, bijvoorbeeld wanneer die een probleem hebben met een klas.

De workshop is ontstaan vanuit een droom die we hebben: het glazen klaslokaal. Het idee is dat je een echte lessituatie hebt en dat er mensen meekijken via een soort oneway screen. Vervolgens gaan deze observators, de leerlingen en de docent in gesprek. Heel leerzaam, omdat het gesprek zich dan niet beperkt tot de lesgevende docent. In het voortgezet onderwijs is dit nog nooit gedaan! Misschien komt het er ooit van.”



dien gaat de docent deze situaties samen met anderen observeren, bespreken en analyseren. Als het nodig is, spoel je terug en kijk je nog eens. Met passend onderwijs kan een

voorkomende verschillen bieden we good practices aan – bijv. video-opnamen van docenten en studenten met een effectieve aanpak. Daarnaast hebben we omschreven welke kennis en vaar-

## Wilt u meer informatie?

Mail naar [Arie Goijaarts, a.goijaarts@fontys.nl](mailto:a.goijaarts@fontys.nl), en/of download de producten op [www.vsls-aosmb.nl](http://www.vsls-aosmb.nl).

(links) Lucy Reijnen, docent drama en schoolopleider  
2College

(rechts) Cobine Ramaekers, docent geschiedenis  
Odulphuslyceum



# ‘Waar sta ik eigenlijk?’



L: “Uit de literatuur blijkt dat leraren behoefte hebben aan bijscholing en visievorming op het gebied van veiligheid. Er zijn veel programma’s voor de aanpak en preventie van pesten. Visievorming moet echter voorafgaan aan de keuze van een aanpak: daar hebben we ons op geconcentreerd.”

C “We zijn uitgegaan van wat de leraar persoonlijk inbrengt. Zodat je je een beeld kunt vormen: wat is pesten en wat kan ik als leraar zeggen en doen?”

L: “De drie werkvormen die we hebben ontwikkeld, confronteren je met deze vragen. Eén werkvorm is het pestkwartet. Het bevat kaartjes met uitspraken die je onder leraren hoort. ‘Bij mij gebeurt dat niet’. Of: ‘Hij

lokt het zelf een beetje uit.’ Door het kwartet te spelen en het erover te hebben, word je je bewust van de (voor)oordelen die bij jou en je collega’s leven.”

C: “De andere werkvormen - 24 peststellingen en dilemma’s over pesten – geven ook stof tot discussie. Er zijn weinig goede of foute antwoorden; dat is de kracht ervan. We hebben het studenten laten spelen en hebben het zelf in onze themagroep gespeeld. Dat is best heftig.”

L: “Het maakt veel los. Iedereen is wel ooit slachtoffer, dader of toekijker geweest. Daarom hebben we een workshop ontwikkeld om het thema in te leiden. Bij het ontwikkelen van de werkvormen hadden we startende leraren voor ogen: ze zouden door schoolopleiders/coaches tijdens intervisiebijeenkomsten ingezet kunnen worden. Maar iedereen kan ermee aan de slag; coördinatoren met hun team en vaksecties bijvoorbeeld ook. Het geeft grip op de visievorming én je creëert draagvlak.”

C: “Schoolleiding kan het ook met de ouderraad spelen. Een school die een gedragen visie op pesten wil ontwikkelen, zal ouders daarbij willen betrekken.”

**Wilt u meer informatie?**

Mail naar Lucy Reijnen,  
[reijnen.l@2college.nl](mailto:reijnen.l@2college.nl), en/of  
download de producten op  
[www.vsls-aosmb.nl](http://www.vsls-aosmb.nl).





Coen Jongbloets, conrector Theresialyceum

## ‘Je eigen houding bepalen’

“Contact met ouders is een basaal onderdeel van het werk van de leraar. Elke leraar zal een professionele houding ten opzichte van ouderbetrokkenheid moeten bepalen. Daarom hebben we voor alle leerjaren van de AOS leerwerktaken gemaakt. Studenten van de lerarenopleiding kunnen hiermee aan de slag. Het programma heeft een logische opbouw. In de eerste twee jaar gaat het over vragen als: wat is ouderbetrokkenheid? hoe kan een school er invulling aan geven en hoe kan je dit voor jezelf inzetten? In de laatste twee jaar staan studenten voor de klas en spelen ze een grotere rol bij ouderbetrokkenheid. Ze gaan dan bijvoorbeeld oudergesprekken oefenen met acteurs. We verwachten dat dit programma studenten in staat stelt verbanden te leggen en vergelijkingen te maken. Hoe heb je ouderbetrokkenheid op de ene stageschool ervaren en hoe op de andere? Wat zijn de verschillen en hoe verklaar je die? Het zou leuk zijn als een vierdejaars student mij straks een onderbouwd advies geeft over de aandachtspunten op onze school.

Naast de leerwerktaken is een presentatie beschikbaar: een voorbeeld van hoe je het thema ouderbetrokkenheid binnen de school of het team bespreekbaar kunt maken. Voor de inductiefase ontwikkelen we nog een opdracht, met daarin een zelfscan en een schoolscan. We maken hiervoor gebruik van *Handboek:*

*Ouders in de school* van Peter de Vries. Daarnaast doen we aanbevelingen voor scholen die een visiedocument willen ontwikkelen. Voor mij en mijn collega’s in de groep geldt dat de samenwerking onze kijk op ouderbetrokkenheid heeft verbreed. Er zit een radartje in mijn hoofd waardoor ik er nu steeds alert op ben.”



### Wilt u meer informatie?

Mail naar Coen Jongbloets, [c.jongbloets@theresialyceum.nl](mailto:c.jongbloets@theresialyceum.nl), en/of download de producten op [www.vsls-aosmb.nl](http://www.vsls-aosmb.nl).



Hans Schaepkens, onderwijsadviseur Koning Willem 1 College

## ‘INZET: ECHE MBO-LERAREN!’

“Input vanuit mbo-scholen is cruciaal voor de opleiding van leraren in het mbo. Daarom ontwikkelden we in 2004 voor zij-instromers al de Beroepscomponent Leerkracht. In samenwerking met Fontys Assessment Center hebben we inmiddels meer dan 150 mensen opgeleid. Vervolgens zijn we breder gaan nadenken over de vraag: hoe kunnen wij een rol spelen bij opleiden in de school? Voor diverse beroepsopleidingen die wij verzorgen, worden geen tweedegraads leraren opgeleid. Stagiairs hadden we altijd al in huis, maar nu gingen we samenwerking zoeken met de lerarenopleiding. Het is niet goed dat iemand met een afgeronde tweedegraads opleiding mbo-docent wordt, zonder ooit stage te hebben gelopen in het mbo. Het mbo moet je echt leren kennen. Meer nog dan je vo-collega moet je als mbo-docent over de grenzen van je eigen vak kunnen kijken. Bovendien moet je in de lessen steeds de relatie met de beroepscontext leggen. Daar komt onze drive voor het VSLS-project vandaan: we willen opleidingschool worden.

Het is essentieel dat we in dit project over en weer gebruik hebben gemaakt van elkaars expertise. Voorbeelden zijn het inzetten van trainers in de APV-programma's van alle leerjaren, het begeleiden van onderzoek met de LIO's en het verzorgen van trainingen en methodieken m.b.t. het thema Opbrengstgericht werken. Samenwerken en elkaars expertise benutten heeft mooie producten opgeleverd.

Nu de lerarenopleiding de beroepsgerichte uitstroomrichting (v)mbo ontwikkelt, is de tijd rijp om de samenwerking te intensiveren en de verantwoordelijkheid voor het opleiden van aankomende leraren ook daadwerkelijk samen te dragen. Ons ideaalbeeld is dat we studenten helpen opleiden, die aansluitend collega's op het Koning Willem 1 College worden. En dat de leerlijn voor deze startende leraren al begint in het derde leerjaar van de opleiding en doorloopt tot en met het vierde jaar na het afstuderen. School en lerarenopleiding kunnen nog veel meer profiteren van elkaars expertise dan zij nu al doen!”

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Hans Schaepkens: tel. 073 624 99 29, e-mail [h.schaepkens@kw1c.nl](mailto:h.schaepkens@kw1c.nl).



Lidy van Oers, trainer-ontwikkelaar Academie voor Teaching & Learning

# ‘Harde én zachte kant in beeld krijgen’

We testen nu materialen waarmee we in beeld hopen te krijgen of en hoe studenten vooruitgang boeken in deze vaardigheden.

“Om de situatie in kaart te brengen, hebben we afdelingsdirecteuren en docenten van het Koning Willem I College geïnterviewd. Volgens de afdelingsdirecteuren heeft onze school zeker een cultuur die opbrengstgericht werken (OGW) omvat. In de praktijk kan het werken volgens de principes van OGW nog beter. Onze docenten zijn goed bekend met OGW, maar door gebrek aan tijd en tools vinden veel docenten het lastig om het toe te passen. Daarom ontwikkelden we een scholing waarin alle stappen van het model voor OGW aan bod komen. Hierbij hebben we ons afgevraagd wat docenten aan inzicht, vaardigheden en tools nodig hebben. Het toetsanalyse-instrument is bijvoorbeeld belangrijk, omdat een docent moet kunnen vaststellen of het gestelde doel bereikt is en of studenten extra instructie nodig hebben. De item-analyse geeft hiervoor de gewenste onderbouwing, bleek tijdens de tests. Hierdoor weten docenten precies waar ze in hun lessen verbetering kunnen boeken. Deze scholing bieden we online aan via onze site. Achter de pc kan elke docent hiermee in het eigen vakgebied aan de slag gaan. We hebben er nog geen reclame voor gemaakt, maar diverse docenten zijn er al mee begonnen! Zij zijn erg positief over het materiaal.

De kritiek op OGW is vaak dat onderwijs veel meer is dan cijfers en data alleen. Daarom willen we ook de zachte kant van OGW zichtbaar maken. Denk hierbij aan vaardigheden als mediawijsheid, samenwerken en ondernemend gedrag. De eerste stap is gezet: de beoogde doelen bij deze vaardigheden zijn geformuleerd. We testen nu materialen waarmee we in beeld hopen te krijgen of en hoe studenten vooruitgang boeken in deze vaardigheden. Dat testen gebeurt in een omgeving waarin studenten interdisciplinair samenwerken aan opdrachten van externe opdrachtgevers. De ontwikkeling is in volle gang!”

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Lidy van Oers: tel. 073 624 99 40, e-mail [l.vanoers@kw1c.nl](mailto:l.vanoers@kw1c.nl).

(links) Laurien Heufke, jurist, docent juridische vakken

(midden) Yvette Claessen, docent Spaans

(rechts) Mieke Swaans: trainer Academie voor Teaching & Learning, begeleidt programma BCL (Beroepscomponent Leerkracht)



## ‘Leren van docenten én van elkaar’



Y: “Ik heb zelf op het Koning Willem 1 College gezeten. Twee jaar geleden kwam ik stage lopen op de Talenacademie. Dat beviel zo goed dat ik mijn LIO-stage hier ook heb gedaan, bij het volwassenenonderwijs. Bij de eerste stage dacht ik al: nu snap ik hoe onderwijs werkt.”

L: “Ik heb zo’n dertien jaar in en om het notariaat gewerkt, maar heb altijd bijzondere interesse voor onderwijs gehad. Werken vanuit m’n expertise leek me leuk. Ik had het gevoel dat ik in het mbo pedagogisch-didactisch het meeste zou leren en de kern van het leraarschap het beste zou ervaren. Het BCL-programma bereidt me goed voor. Samen met collega-zijnstromers uit diverse vakken en van verschillende opleidingen word je opgeleid. Dat is verrijkend: je leert van de docenten, maar ook van elkaar.”

Y: “De lerarenopleiding was erg op havo/vwo gericht. Wat het mbo is, heb ik vooral hier meegekregen. Doordat ik bij verschillende opleidingen en op verschillende niveaus werk, leer ik veel. Je moet hier echt je vak kunnen verkopen. Het is noodzakelijk om een algemeen vak, zoals Spaans, daadwerkelijk te koppelen aan de beroepspraktijk van de leerlingen. Dat maakt het ook leuker; studenten worden daar enthousiaster van.”

L: “Als ze de nut en noodzaak van je les niet inzien, is het gauw over. Ik heb het voordeel dat ik vanuit mijn werkervaring praktijkvoorbeelden kan geven. Als zijnstromer kom je vanaf dag 1 in onbekende situaties. Maar ik kan altijd een beroep doen op mijn veldassessor, collega’s in het team en de directeur.”

M: “In het BCL-programma is regelmatig ruimte voor intervisie en actualiteit. Uniek is dat we op het Koning Willem I College over eigen rollenspelacteurs beschikken. Daar werken we veel mee. Moeilijke casussen uit de eigen praktijk worden nagespeeld en dan geven ze elkaar feedback. Daar leren ze ook veel van.”

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Mieke Swaans: tel. 073 624 99 28, e-mail [m.swaans@kw1c.nl](mailto:m.swaans@kw1c.nl).



(links) Femke Nagtzaam, HRM-adviseur Koning Willem 1 College

(rechts) Liseth Kuijs, HRM-adviseur Koning Willem 1 College

## ‘Begeleiding op maat’

“Uit literatuurstudie weten we welke factoren een rol spelen bij de uitval onder beginnende leraren. Zelf hebben we met een vragenlijst onderzoek gedaan bij leraren en coaches van nieuwe leraren die in de afgelopen drie jaar op onze school zijn gekomen. Daarnaast hebben we leidinggevend geïnterviewd. Dat heeft geleid tot een adviesnota met verbeteringsvoorstellen op drie terreinen: ingroei in de organisatie, pedagogisch-didactische vaardigheden en ontwikkeling van de professionele identiteit.

Bovendien wordt voorgesteld om het inductietraject te verlengen tot 23 maanden, gelijklopend met het tijdelijk dienstverband.

Maatwerk is ook een belangrijk punt. Er is een centraal programma met diverse modules beschikbaar. De individuele starter kan zelf modules kiezen die aansluiten op zijn of haar vraag. Per 1 februari 2017 is een pilot begonnen. Enkele medewerkers die dit jaar starten, krijgen coaching op de nieuwe manier. Ze moeten zich hier thuis voelen, ontwikkelen en in hun

13



Tot nu toe kreeg elke startende leraar een directe collega als coach. Het voorstel is dat dit een coach op sectorniveau wordt. De coach voert gesprekken over de leervragen van de starter, bezoekt lessen en geeft videofeedback. De coach staat dan meer op afstand; dat is veilig. De leraar zal zich vrijer voelen om zich te uiten. Met iemand die je ook op de werkvloer tegenkomt, is dat toch anders. De collega op de werkvloer blijft wel het luisterend oor voor praktische en vakinhoudelijke vragen. Verder wordt een duidelijke scheiding gemaakt tussen beoordelen en begeleiden.

kracht blijven. Iedereen weet hoe belangrijk dit is. De vraag is alleen hoe je het organiseert én borgt. Hopelijk bevestigt de pilot dat dit een goede aanpak is!”

**Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Liseth Kuijs:**  
**tel. 073 6249624, e-mail [l.kuijs@kw1c.nl](mailto:l.kuijs@kw1c.nl)**

## ‘Aanscherping bewustzijn’

Bewust worden van het belang van de positie in de pedagogische driehoek en onderzoeken hoe onze school daarmee nog beter kan omgaan: dit was het vertrekpunt voor de themagroep Ouderbetrokkenheid. Dit heeft geleid tot een adviesnota waarin ouderbetrokkenheid vanuit verschillende perspectieven is doordacht. We zien

al dat het bewustzijn in de afgelopen periode is aangescherpt. Dat blijkt bijvoorbeeld uit activiteiten als de meeloopdagen voor ouders en de ouderconferentie Ouders in Branding, die ook dit jaar weer wordt gehouden. Wat is de kern van de relatie school en ouders? Een van onze docenten verwoordt het treffend: “Wij willen hetzelfde

voor uw kind. Het uitspreken van deze ene zin doet vaak wonderen. We hebben een gemeenschappelijk belang en dezelfde verlangens en behoeftes. Als school leiden we de jongeren op naar een diploma. Wij willen dat ze dat diploma halen en de ouders willen dat ook. Het is belangrijk de deur voor ouders altijd open te zetten.”

## ‘Van idee tot toepassing’

Hoe ga je om met verschillen in een school met een grote diversiteit aan leerlingen, leraren en opleidingen? Een uitdagende vraag, waar twee docententeams mee aan de slag zijn gegaan. Een bewuste keuze omdat het belangrijk is dat een team een gezamenlijke aanpak voor omgaan met verschillen kiest en uitvoert. Dat schept duidelijkheid voor de studenten! Het ene team heeft samen met de mensen van Fontys Lerarenopleiding Tilburg (FLOT) een trainingsroute voor studenten en docenten ontworpen en uitgevoerd. Het andere team heeft het thema Meervoudige intelligentie ingezet als manier van omgaan met verschillen in de klas. Twee interessante en verschillende benaderingen van het thema. De werkwijze van de teams had echter wel het nodige gemeen. Beide teams hebben nieuwe inzichten verworven door in de praktijk met het thema te werken. Dit proces startte met bewustwording en uitwisseling van ideeën. Vervolgens maakten beide teams de vertaalslag naar direct toepasbare werkvormen, die ze daarna hebben getest.

Onze samenwerking met FLOT heeft nog een andere opbrengst. Omgaan met verschillen maakte al deel uit van het onderwijsprogramma APV (Algemene Pedagogische Vaardigheden), maar is nu door FLOT verder aangescherpt en verstevigd.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Hans Schaepkens: tel. 073 624 99 29, e-mail [h.schaepkens@kw1c.nl](mailto:h.schaepkens@kw1c.nl).



Patrick Koning, projectleider Academie voor Teaching &amp; Learning

# ‘Bewustwording!’

“We hebben een nieuw pestprotocol opgesteld. Interventie, preventie en informeren – de drie pijlers van beleid – zijn hierin duidelijk omschreven. De verantwoordelijkheden en taken zijn stevig verankerd. Bovendien hebben we nu een coördinator Sociale Veiligheid die het beleid op schoolniveau monitort. Een belangrijke extra zekerheid!

Aan ‘marketing’ hebben we ook veel gedaan. Willen we gedragsverandering bereiken, dan zullen we mensen eerst moeten raken. Bij de opening van dit schooljaar is bijvoorbeeld een stuk over pesten gespeeld; het greep mensen aan. Studenten van onze theateropleiding hebben onder begeleiding van professionele regisseurs samen voorstellingen gemaakt en gespeeld. Het onderwerp pesten wordt dagelijks onder de aandacht gebracht met slogans op elke afdeling.

Deskundigheidsbevordering is ook belangrijk. Voor de teams van de afdelingen is intern een pestpreventietraining ontwikkeld. Docenten gaan deze training volgen. Factor Veiligheid! gaat een pestinterventietraining verzorgen voor de zorgcoaches en mentoren. Elke afdeling heeft een eigen zorgcoach die samen met de directeur verantwoordelijk is voor interventie. De zorgcoach is ook betrokken bij het opstellen van het beleidsstuk dat elke afdeling moet maken. Hierin wordt aangegeven hoe het met de sociale veiligheid op de afdeling staat en wat de afdeling eraan doet.



De wijze waarop we bewustwording en gedragsverandering aanpakken, kan voor collega’s van andere scholen interessant en inspirerend zijn. Het pestprobleem wordt vaak onderschat. Ook bij docenten leven vooroordelen. Zonder de pilot Opleidingschool hadden we het thema nooit zó op de kaart kunnen zetten. We hebben commitment van alle geledingen gekregen. En in de themagroep zaten lerarenopleiders, afdelingsdirecteuren en docenten: een goede mix van praktische en theoretische kennis!”

**Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Patrick Koning: tel. 073 624 99 28, e-mail [p.koning@kw1c.nl](mailto:p.koning@kw1c.nl).**

(rechts) Johan van Oosterhout, coördinator AOS West-Brabant  
(links) Inge Verlee-Runhaar, coördinator ZAOS

# ‘NIEUWE FOCUS: LOOPBAAN- PERSPECTIEF VAN DE STUDENT’

I: “Onze AOS’en hadden al goede relaties op diverse niveaus. Bovendien werken we allebei samen met FLOT en HR. In dit project hebben we de samenwerking geïntensiveerd: eerst in de themagroep *Generieke Samenwerking* en later ook in de themagroepen *Ouderbetrokkenheid en Opbrengstgericht Werken*.”

J: “De generieke samenwerking vroeg speciale aandacht, vonden we. Niet vanwege de samenwerking op zich, maar vanwege het gezamenlijke doel dat we nastreven.”

I: “Scholen en lerarenopleidingen willen hetzelfde: beter onderwijs voor studenten en daardoor beter onderwijs voor leerlingen. We gingen nadenken over vragen als: wat is de goede docent en wat is de goede opleiding?”

J: “Dé opleiding en dé docent bestaan niet, was de conclusie. Het beroep staat altijd in het perspectief van leerlingen, de persoon van de docent en de school/leeromgeving. Dus veranderden we de vraagstelling: hoe kunnen we de opleiding van docenten beter maken?”

I: “Waarbij de opleiding niet na vier jaar stopt. We zijn uitgegaan van een leven lang leren.”

J: “De nieuwe vraagstelling heeft een organisatorisch aspect en een programmatisch aspect. Wat betreft het eerste: tijdens dit project kwam een structureel overleg van lerarenopleidingen en AOS’en tot stand. Daarnaast ontstonden andere overleggen en communicatielijnen die verrijkend zijn voor lerarenopleidingen, AOS’en en scholen.”

I: “Deze organisatorische versterking is belangrijk. Omdat het een





doel was van het project en omdat zich een netwerk vormt waarbinnen nieuwe ontwikkelingen mogelijk worden.”

J: “Programmatisch willen we een verdiepingsslag maken. Studenten ervaren een kloof tussen de wereld van de lerarenopleiding en de wereld van de AOS. Om die te dichten, hebben we een didactisch ontwerp voor opleiden in de school (Oids) gemaakt. Het loopbaanleren van de student is hiervoor als perspectief genomen. Uitgangspunten zijn dat de student eigenaar is van het leerproces en dat leren een integratief, continu proces is, dat geldt voor alle fasen in de opleiding en de verdere professionalisering.”

I: “We willen dat de student ervaart dat het instituut en de leerwerkplek vanuit dezelfde didactische visie werken. Daarvoor is het nodig om Oids te herpositioneren, een idee van Gosse Romkes. We willen de opleiding herschikken en uitbreiden. De eerste drie jaar zijn voor de kennisbasis en de kennismaking met het beroep. Daarna volgt een traineeship van twee jaar: een combinatie van werken en leren waarmee de student de formele opleiding afsluit. Vervolgens gaat de docent werken en doorgroeien in een inductiefase van twee jaar.”

J: “Elke docent die vers van de opleiding voor de klas komt te staan, ervaart dit als een enorme overgang. Ook die kloof wordt gedicht, doordat de student in onze opzet geleidelijk het beroep ingroeit. We gaan de stuurgroepen van onze AOS'en adviseren om Oids op deze wijze verder te ontwikkelen.”

I: “Een belangrijke opbrengst! Andere waardevolle opbrengsten zijn er ook. Aan de 21 scholen van de ZAOS vroegen we vóór het project met welk thema ze aan de slag wilden gaan. Hieruit hebben we een keuze gemaakt. Scholen waren zo vanaf de start verantwoordelijk voor 'hun' thema. De opgeleverde producten worden al gebruikt in onze colleges voor studenten. We gaan ze ook delen via [www.zeeprof.nl](http://www.zeeprof.nl).”

J: “Wij hebben belangstellende collega's uitgenodigd om deel te nemen in een PLG rondom een van de vijf thema's. Opgeleverde producten en inzichten zijn onder meer in ons AOS-programma ingevlochten en in het programma van de lerarenopleiding. Alle opbrengsten zijn overigens beschikbaar op de website van AOS West-Brabant.”

I: “Werken in een PLG is een krachtige, inspirerende vorm van professionalisering gebleken. Ook een mooie opbrengst!”

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Inge Verlee-Runhaar, [i.verlee@pontes.nl](mailto:i.verlee@pontes.nl), of Johan van Oosterhout, [joosterh@caiway.nl](mailto:joosterh@caiway.nl).

Quinta Kools, lector bij Fontys Lerarenopleiding  
Tilburg



## ‘Het proces is de opbrengst’

18

“Onze groep is een kenniskring, waarin deelnemers van verschillende scholen en ik kennis inbrengen en tot nieuwe ideeën komen. Samen hebben we eerst een spel ontwikkeld voor schoolleiding en coaches/begeleiders. Het biedt een praktische manier om in gesprek te gaan over de begeleiding van startende leraren. Je werkt met een jaarkalender, waarop je kaarten met de verschillende begeleidingsmogelijkheden neerlegt. Wanneer de kaarten gelegd zijn, bespreek je of dit werkbaar is, voor zowel de startende leraar als de coach. Zo kom je tot een oplossing die bij de ambities en mogelijkheden van je school past.

Vervolgens hebben we de verbinding gelegd met professionalisering van leraren in het algemeen. De kenniskring is daarvoor veranderd van samenstelling. Voorwaarde voor deelname was dat elke school een duo afvaardigt: docent en schoolleider. We wilden zo ‘input’ en ‘invloed’ bij elkaar brengen. We kregen veel respons en moesten zelfs scholen teleurstellen. Dit schooljaar zijn er vijf

bijeenkomsten. Vooraf zijn de gespreksonderwerpen bepaald. Tijdens de laatste bijeenkomst ging het onder meer over effectieve vormen van professionalisering, formeel en informeel leren en een enquête die onder de deelnemende scholen is gehouden.

Het loopt erg goed. De combinatie van input en invloed is een belangrijke factor, denk ik. De duo’s leveren samen de input vanuit hun school. Daarnaast wisselen

sant maakt. Ik geef input, bijvoorbeeld door nieuwe inzichten uit de literatuur aan te reiken. Scholen leren van elkaar en ik krijg een beeld van wat scholen aan professionalisering doen. Hoe benader je professionaliseringsvraagstukken op eigentijdse wijze? Samenwerkend-onderzoekend zoeken we antwoorden: dit proces is de opbrengst.”



scholen uit met elkaar. In de auto op weg naar huis praten leidinggevende en docent na: ‘Waarom doen we dat bij ons eigenlijk zo?’ Zowel mbo-scholen als vo-scholen doen mee, wat het extra interes-

**Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Quinta Kools, [q.kools@fontys.nl](mailto:q.kools@fontys.nl).**



Bernadette Renne, afdelingsdirecteur Norbertuscollege

## ‘Organisch doorgroeien in de inductiefase’

“Voor docenten die, bevoegd of onbevoegd, minder dan drie jaar voor de klas staan, hebben we een inductieprogramma ontwikkeld. Het heeft drie hoofdlijnen: *ontwikkeling van de professional in de organisatie, ontwikkeling van het docentschap en persoonlijke ontwikkeling*. Bij elke lijn horen arrangementen (begeleidingsactiviteiten), die zijn uitgezet over een periode van drie jaar. Vanuit dit menu kunnen de scholen van onze AOS maatwerk bieden. Bij elk arrangement is aangegeven of een docent het zou moeten volgen (basis) of dat het naar behoefte kan worden ingezet (keuze). Arrangementen kunnen overigens ook worden ingezet voor ervaren docenten.

Het programma heeft een logische opbouw. Bij *ontwikkeling van de professional in de organisatie* staan bijvoorbeeld eerst de activiteiten gepland die de docent vertrouwd maken met de organisatie ingepland. Pas daarna komt aan de orde welke taken de docent naast het lesgeven binnen de organisatie kan vervullen. Alvorens een keus te kunnen maken, moet iemand immers eerst de organisatie kennen. Bij de *ontwikkeling van het docentschap* hebben sommige activiteiten een terugkerend karakter, zoals het buddytraject en intervisie.

De drie leerlijnen corresponderen met de drie perspectieven die in onze groep vertegenwoordigd waren: schoolleider, schoolopleider en lerarenopleider. Deze perspectieven vullen elkaar aan zodat we een compleet programma hebben kunnen samenstellen. Een programma met als praktisch voordeel dat het schooloverstijgend kan worden aangeboden, wanneer onze opleidingspartners binnen de AOS ook in de inductiefase betrokken blijven bij de scholen. Zo kunnen we een organische doorgroei van de opleiding in de inductiefase realiseren!”

Een programma met als praktisch voordeel dat het schooloverstijgend kan worden aangeboden, wanneer onze opleidingspartners binnen de AOS ook in de inductiefase betrokken blijven bij de scholen.

(links) René Florisse, afdelingsleider havo Het Goese Lyceum

(rechts) Inge Verlee-Runhaar, docent economie Het Goese Lyceum, projectleider ZAOS



## ‘Schoolbrede ambitie en aanpak’

R: “In een kaderstellende nota hebben we als school onze ambitie uitgesproken. We vinden opbrengstgericht werken (OGW) belangrijk en zien het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van docenten, secties en schoolleiding.”

I: “De schoolleiding besloot dat elke docent een zelfscan voor OGW ging uitvoeren. Dat stuitte aanvankelijk op weerstand, maar het leidde ook tot dialoog.”

R: “De zelfscans zijn uitgevoerd met het instrument dat de themagroep OGW van AOS West-Brabant heeft ontwikkeld; ze vormen de nulmeting. Per docent en per sectie komen hieruit sterke punten en ontwikkelpunten naar voren. Elke sectieleider gaat met de sectie in gesprek over doelen en resultaten. Als docenten van elkaar zien hoe ze invulling geven aan OGW en dat bespreken, is de opbrengst groter dan wanneer we iemand van een onderwijsadviesbureau inschakelen.”

I: “We hebben al een Professionaliseringsteam opgezet, dat zal kijken naar de specifieke scholingsbehoeften van zowel startende en zittende docenten.”

R: “De afdelingsleiders gaan in de komende periode in gesprek met sectieleiders en docenten, ook over OGW. Ik wil horen waar mensen blij van worden, maar ook waar ze ondersteuning nodig hebben. Een voorlopig beeld heb ik wel. Het gebeurt in vergaderingen al dat iemand een filmpje laat zien van hoe hij een les aanpakt. Een ander zegt dat hij een bepaald les-

derdeel lastig vindt. Dan ontstaat er iets; het wordt gemakkelijker om bij elkaar in de les te kijken en van elkaar te leren.”

I: “Door de samenwerking met de lerarenopleiding in dit project is de professionalisering van docenten op onze school in een versnelling gekomen.”

R: “Natuurlijk waren we al met scholing bezig, maar nu krijgt het steeds meer structuur: een scholingsagenda waarbinnen we steeds beter cyclisch werken.”



Voor meer informatie kunt u contact opnemen met René Florisse, [r.florisse@pontes.nl](mailto:r.florisse@pontes.nl), of Inge Verlee-Runhaar, [i.verlee@pontes.nl](mailto:i.verlee@pontes.nl).



Arie Goijaarts, lerarenopleider FLOT

# ‘Elke docent kan ermee aan de slag’

Als docent kies je zelf de onderwerpen waaraan je vanuit intrinsieke motivatie gaat werken. Dat doe je zelfstandig en in je eigen tempo.

“We wilden een instrument voor professionalisering ontwikkelen dat direct gebruikt kan worden binnen de scholen. De door School aan Zet beschreven kenmerken van opbrengstgericht werken hebben we verwerkt in een scan. De docent beantwoordt veertig vragen, wat resulteert in een ranking met dertien onderwerpen. Zo zie je meteen in welke onderwerpen je goed bent en waar je wat scholing kunt gebruiken. Ons idee is dat de docent dan drie onderwerpen kiest en daarmee aan de slag gaat. Voor alle onderwerpen zijn digitale mappen met literatuur, quotes en presentaties beschikbaar.

De docent maakt voor een gekozen onderwerp een leerwerktaak. We bieden hiervoor een format aan, dat alle zaken bevat waar je aan moet denken. Welke doelen wil je bereiken? Hoe ga je dat doen? Aan welke competenties werk je? Welk product lever je op? De leerwerktaak wordt afgesloten met een reflectieopdracht. We zijn ervan uitgegaan dat de docent met een mentor of coach de vorderingen en vervolgstappen kan bespreken.

De scan heeft belangrijke voordelen. Als docent kies je zelf de onderwerpen waaraan je vanuit intrinsieke motivatie gaat werken. Dat doe je zelfstandig en in je eigen tempo. Wij denken dat dit voor studenten in de afstudeerfase al leerzaam kan zijn. Maar het lijkt ons nog effectiever om het instrument in het tweede of derde jaar van de inductiefase op te nemen. Zodra je voor de klas staat, weet je pas echt waar het bij opbrengstgericht werken over gaat. Het mooie is ook dat je in de inductiefase een mentor of coach hebt die je kan helpen. Ook voor ervaren docenten, secties en teams kan het nuttig zijn.”

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Arie Goijaarts: [a.goijaarts@fontys.nl](mailto:a.goijaarts@fontys.nl).

(links) Sipko Koets en (rechts) Arianne Witteveen, beiden als docent bewegingsonderwijs en schoolopleider/(vak)coach van docenten werkzaam op Christelijke Scholengemeenschap Walcheren



## ‘Eerst ervaren, daarna pas theorie’

S: “We hebben een professionele leergemeenschap (PLG) gevormd die aan de slag is gegaan met omgaan met verschillen (OMV).”

A: “Binnen de PLG zijn de deelnemers open geweest; ze hebben elkaar eerlijk feedback gegeven. We hadden samen een aantal afspraken gemaakt. Eén van de afspraken was: wat in de groep wordt besproken, blijft in de groep.”

S: “De PLG bestond uit ervaren en startende docenten. OMV hebben we benaderd vanuit de praktijk.”

A: “De eigen ervaring van elke docent was dus steeds het vertrekpunt. Hoe reflecteer je op je gedifferentieerde lessen?”

S: “Dit werkt motiverend. Je hebt zoveel ervaring en kennis in de groep, waarom zou je dan met theorie beginnen? Bovendien is er weinig literatuur over hoe je differentiëren in de praktijk aanpakt. Wanneer de groep meer wilde weten van een onderwerp, werd er wel theorie bij gehaald.”

A: “Iedere deelnemer maakte en gaf lessen en kreeg feedback van een collega die meekeek in de klas. Er zijn veel lessen ontwikkeld, met verschillende werkvormen. De theorie komt dan toch naar boven. Een groepje ontwierp bijvoorbeeld lessen met de instructietafel. Sipko en ik hadden de instructietafel niet vooraf ingebracht. Ze hadden het zelf bedacht!”

S: “Wat de docenten tegenkwamen, heeft zijn neerslag gevonden in een kijkwijzer en een wegwijzer differentiatie. De kijkwijzer is een instrument voor lesobservatie. De wegwijzer bevat checklists voor belangrijke aspecten rond differentiëren.”

A: “Ons advies: gebruik de wegwijzer pas wanneer je al gedifferentieerde lessen hebt gegeven. Ervaar het eerst zelf, zonder dat iemand je vooraf zegt waarop je kunt differentiëren.”

S: “Differentiëren werkt. We zien dat leerlingen gemotiveerder zijn en dat docenten er veel plezier in hebben!”





Thea Hermans, schoolopleider AOS West-Brabant

## ‘Uitbreiden van het pedagogisch-didactisch repertoire’

“We hebben geïnventariseerd wat we binnen de AOS West-Brabant weten en doen op het gebied van omgaan met verschillen. Daarnaast hebben we literatuur bestudeerd en met diverse experts binnen de scholen gesproken. Om al het bijeengebrachte materiaal te ordenen en toegankelijk te maken, hebben we gebruikgemaakt van de ICALT-systematiek (International Comparative Analysis of Learning and Teaching).



We hebben een staalkaart gemaakt die de kenmerken met indicatoren van het ICALT-instrument weergeeft en verwijzingen naar de ons bekende literatuur bevat. Verder wordt verwezen naar bestaand materiaal dat binnen de AOS West-Brabant en op de scholen is ontwikkeld. Ook good practices en experts die geraadpleegd kunnen worden, zijn opgenomen. Vanuit de staalkaart kan worden doorgelinkt naar direct toegankelijke materialen, zoals websites, filmpjes of onderzoeken.

De staalkaart geeft een beeld van waar we staan. Op het gebied van leerstrategieën is bijvoorbeeld nog relatief weinig materiaal beschikbaar; daar willen we wat aan doen. Over afstemmen op verschillen is daarentegen veel meer materiaal beschikbaar, waaronder diverse onderzoeken van studenten. Mentoren, coaches, studenten en startende docenten: iedereen kan hier gebruik van maken. Het materiaal geeft gespreksstof voor versterking van docentgedrag in het algemeen en is ook goed bruikbaar voor zittende docenten.

Alles overziend, vind ik dat we in de afgelopen jaren stappen hebben gezet. Wij zijn nu meer gestructureerd bezig met omgaan met verschillen. Onze studenten worden hierin veel beter opgeleid dan ik destijds. Het is mooi om te zien wat het met studenten doet als ze zich erin verdiepen en het in hun lessen uitproberen. Ze breiden hun pedagogisch-didactisch repertoire uit. En daar kunnen ze niet genoeg van hebben, want omgaan met verschillen wordt alleen maar belangrijker. De diversiteit in de maatschappij en in de scholen neemt immers nog steeds toe.”

**Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Thea Hermans: [T.Hermans@aoswestbrabant.nl](mailto:T.Hermans@aoswestbrabant.nl).**

(rechts) Evert-Jan van de Kerkhove, docent geschiedenis en schoolopleider Stedelijke scholengemeenschap De Rede Terneuzen

(links) Hans Altenburg, docent biologie en economie en schoolopleider Reynaertcollege Hulst



# ‘Pak pesten praktisch aan!’

24



Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Evert-Jan van de Kerkhove, [eke@derede.nl](mailto:eke@derede.nl), of Hans Altenburg, [alt@reynaert.nl](mailto:alt@reynaert.nl).

E: “Het is noodzakelijk om pesten aan te pakken, maar er is geen standaardoplossing voor. Door praktische ervaringen besloten wij een praktische tool te ontwikkelen voor startende docenten - studenten die les geven vallen daar ook onder.”

H: “We hebben pestkaarten ontwikkeld die je bewust maken van pesten en wat je als individueel docent daartegen kunt doen.”

E: “We gaan uit van de drie fasen waarin pesten kan worden aangepakt: detectie, interventie en preventie. Per fase zijn een instructiekaart en een praktijkkaart beschikbaar. Een instructiekaart bevat vragen die je voor jezelf beantwoordt. De instructiekaart voor detectie helpt om de afweging te maken of er sprake is van pesten. De instructiekaart voor interventie helpt om te beslissen of je het geval zelf aanpakt of hulp inschakelt. Op de praktijkkaarten vul je namen en functies in van collega’s – pestcoördinator, mentor, leidinggevende – die kunnen helpen.”

H: “De kaarten maken duidelijk dat je het niet in je eentje hoeft op te lossen. Maar ook dat je altijd actie moet ondernemen, vanaf het moment dat je pestgedrag vermoedt. Welke actie dat is, bepaal je zelf.”

E: “De pestkaarten dragen ook bij aan het ontwikkelen van de gewenste mindset. De preventiekaarten laten je aan de slag te gaan met aspecten van de veilige omgeving, zoals acceptatie van verschillen en wederzijds respect. Je wordt je ervan bewust welke competenties hierbij een rol spelen en kiest een geschikte werkvorm.”

H: “Bij de set kaarten hoort een korte instructie die de begeleider van de starter kan geven. Na deze instructie kan iedereen er mee werken, zo blijkt uit tests onder studenten.”

E: “De pestkaarten brengen tevens in beeld hoe de school het pestbeleid heeft georganiseerd. Ze kunnen op elke school worden gebruikt.”





Marie-Christine van Splunder, lerarenopleider FLOT

## ‘Alle handvatten die een school nodig heeft’

De leraren in opleiding gaven aan zich meer bewust te zijn geworden van de impact die pesten op leerlingen heeft. Daarnaast hadden ze het gevoel dat ze door de lessen meer handelingsbekwaam zijn geworden.

“We hebben een lessenreeks voor aankomende docenten ontwikkeld. Een lerarenopleider heeft de lessen gegeven. Daar zijn positieve reacties op gekomen. De leraren in opleiding gaven aan zich meer bewust te zijn geworden van de impact die pesten op leerlingen heeft. Daarnaast hadden ze het gevoel dat ze door de lessen meer handelingsbekwaam zijn geworden. De lessen worden in een licht aangepaste versie nog eens getest en zullen daarna een plaats krijgen in het curriculum van de AOS West-Brabant.

Daarnaast wilden we een product ontwikkelen voor ieder die in de school bij het thema pesten betrokken is: zorgcoaches, mentoren, leraren en leraren in opleiding en schoolleiding. De bedoeling was om handvatten voor een werkbare, structurele aanpak te geven. Hiervoor hebben we een kist samengesteld. Het is een toolkit die alles bevat wat een school nodig heeft om het pestbeleid handen en voeten te geven. Zoals boeken van erkende experts, verwijzingen naar websites, een signaalkaart, een pestkwartet en diverse materialen over informeren, preventie en interventie. Ook een onderbouwd advies over de keuze van een geschikt anti-pestprogramma is opgenomen. Daarnaast worden adviezen gegeven over visievorming en het opstellen van een pestprotocol.

Veel aandacht besteden we aan bewustwording en gedragsverandering. Neem bijvoorbeeld *Alles over pesten* van Mieke van Stigt. In dit boek wordt duidelijk beschreven wat de individuele docent, het team en de schoolleiding kunnen doen. Het is belangrijk dat een school zich steeds bewust is van het probleem en dat docenten, mentoren en zorgcoaches weten hoe ze het bespreekbaar kunnen maken. De kist biedt hierbij blijvende, praktische ondersteuning.”

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Marie-Christine van Splunder: [m.vansplunder@fontys.nl](mailto:m.vansplunder@fontys.nl).

(links) Annemarie Rijvers-Van Schaik en (rechts) Danielle Melief-Lodiers, docenten sociale vaardigheden CIOS Goes



# ‘Oudercontacten actief opzoeken’

D: “We hebben een training ontwikkeld voor tweede- en derdejaarsstudenten van de ZAOS. Hierin komen thema’s aan de orde als: hoe pak je oudercontacten aan en hoe kan een school winst halen uit ouderbetrokkenheid?”

A: “De studenten hebben nog weinig ervaring met oudercontacten. Ze vinden het spannend, voelen zich onzeker. We willen bereiken dat ze oudercontacten tijdens hun stage niet alleen durven aangaan, maar ook actief opzoeken.”

D: “Een belangrijk onderdeel van de training is het oefenen van oudergesprekken in rollenspelen, met casussen die de studenten zelf inbrengen. We gebruiken hierbij de Transactionele Analyse (TA). Deze tool geeft studenten inzicht in hoe ze het gesprek voeren en wat ze kunnen doen om het beter te laten verlopen.”

A: “Studenten maken zich de TA gemakkelijk eigen. We laten ze veel oefenen. Daarnaast verwijzen

we naar literatuur en bieden we materialen aan, zoals filmpjes en een PowerPointpresentatie. Bij de training hoort een werkboekje met opdrachten. We laten de studenten ook nadenken over creatieve manieren om op leuke momenten contact te hebben met ouders.”

D: “We brengen hierbij eigen ervaringen in. Op CIOS Goes hebben we diverse pilots over het vergroten van ouderbetrokkenheid uitgezet. Neem bijvoorbeeld ouders die klagen dat hun kind nooit wat vertelt over school. Er zijn verschillende mogelijkheden om via huiswerkopdrachten ouders en kind in gesprek te laten komen.”

A: “Ook al ben je 18+, je hebt nog



steeds je ouders nodig. Dat is de insteek van onze school. We hebben een Ouderdag waarop ouders meesporten en theorielessen volgen. Je ziet de studenten denken: bij ons doen ze zoiets niet!”



Marianne Wiersema, docent vakcollege Da Vinci

## ‘Een goede start maken!’

“Ouderbetrokkenheid is een breed begrip. Een school heeft veel contacten en activiteiten met en voor ouders. In de PLG hebben we ons gefocust op het startgesprek aan het begin van klas 1. Hiermee leg je de basis voor een goede relatie met de ouders. Mentor en ouders/verzorgers maken in een rustige, positieve sfeer kennis; het kind, de leerling, is hierbij aanwezig. Samen spreek je af hoe je elkaar in het schooljaar op de hoogte gaat houden. Het is belangrijk om het gesprek zo vroeg mogelijk te hebben, wanneer er nog geen problemen zijn. Ouders willen dat ook graag, want ze hebben veel vragen nu hun kind naar een nieuwe school gaat.

Elke school organiseert het startgesprek op zijn eigen manier. We laten twee voorbeelden zien. Op het Da Vinci College hebben we afgesproken om op school alle startgesprekken vóór de herfstvakantie te houden. Onze mentoren hebben hier tijd en ruimte voor gekregen. We moeten het nog evalueren, maar ik heb geen klachten gehoord. Op het Munnikenheide College houden ze het startgesprek zelfs al voor de zomervakantie! Beide scholen hebben een format ontwikkeld voor het voeren van het startgesprek. Ook gaat het Munnikenheide College aan het begin van leerjaar 3 startgesprekken houden.

In onze groep hebben we ook breder gekeken naar ouderbetrokkenheid. Hierbij hebben we *Samenwerken aan Schoolsucces* van Mariette Lusse en Diender als vertrekpunt genomen. Dit is hét boek over ouderbetrokkenheid! Op het Munnikenheide College ontwik-

kelen ze bijvoorbeeld nieuwe manieren om in dialoog te gaan met ouders. Als het gaat om hun kind, zijn ouders natuurlijk de grootste deskundigen. Wij willen het zaadje van ouderbetrokkenheid zo vroeg mogelijk planten. Ook bij docenten en bij studenten van de lerarenopleiding van Fontys.”



**Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Marianne Wiersema, [mi.wiersema@davinci-college.nl](mailto:mi.wiersema@davinci-college.nl), William Buys, [w.buys@fontys.nl](mailto:w.buys@fontys.nl), of Angelique van den Diepstraten, [AvandenDiepstraten@munnikenheidecollege.nl](mailto:AvandenDiepstraten@munnikenheidecollege.nl).**



Corry Kocken, coördinator AOS Noordoost-Brabant:

## ‘PROFESSIONELE LEERGEMEENSCHAP WERKT!’

“We wilden het dicht bij de onderwijspraktijk houden. Scholen en lerarenopleidingen gaven vooraf hun prioriteiten aan, waardoor er optimale betrokkenheid was. Er is bewust voor gekozen om elke themagroep als professionele leergemeenschap (PLG) te laten werken. De expertise die een deelnemer vanuit het eigen werkveld meebrengt, vormt een meerwaarde in een PLG. De deelnemers zijn hier unaniem positief over! Enerzijds krijgen ze in een gemengde groep erkenning voor de eigen expertise en anderzijds ervaren ze dat de ander daar nog veel aan toevoegt. Instituutsopleiders krijgen meer verbinding met de praktijk van het voortgezet onderwijs. Docenten verstevigen het theoretisch fundament van hun handelen. Schoolleiders krijgen meer oog voor de concerns van docenten. Doordat tijd en ruimte gefaciliteerd werden, konden de deelnemers bovendien echt afstand nemen van de hectiek van de dag.

Hoe verbeteren we de samenwerking op de scholen? Hoe bevorderen we professioneel leren? Voor deze thema’s is de PLG een effectieve werkvorm. Dat komt mede doordat je in een PLG kunt aansluiten bij de concerns van de deelnemers. Daarnaast leidt de PLG tot kennisdeling; de schoolleiders die de themagroepen hebben aangevoerd, hebben hier een goede rol in gespeeld. Alle deelnemers zijn er sterker uitgekomen. Werken in een PLG bevordert gedragsverandering doordat elke deelnemer zelf actief deelneemt in de PLG en zijn leerervaringen uit die groep inzet bij zijn dagelijks handelen. Nu moeten we de opbrengsten gaan verankeren.

Los van de opgeleverde producten zijn we binnen de AOS anders gaan denken over samenwerking. De intensieve samenwerking in dit project heeft de horizon van ons en onze partners verbreed. Daardoor zijn al weer nieuwe initiatieven ontstaan, waarin verschillende lerarenopleidingen nog intensiever met elkaar en met onze scholen samenwerken.”

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met  
Corry Kocken: [c.kocken@eckartcollege.nl](mailto:c.kocken@eckartcollege.nl).



(rechts) Rita Schildwacht, instituutsopleider Fontys Lerarenopleiding Tilburg

(links) Hans van Oosteren, personeelscoach Zwijsen College/ schoolopleider AOS

## ‘Leraar startklaar?!’

H: “We hebben een begrippenlijst gemaakt, waarin we termen met betrekking tot opleiden en begeleiden van leraren verduidelijken.”

R: “Het begrip startende leraar hebben we ruim geïnterpreteerd. Studenten in de afstudeerfase vallen er ook onder.”

H: “Ons tweede product is een staalkaart. We hebben een literatuuronderzoek uitgevoerd naar de concerns van startende leraren. Vervolgens hebben we geïnventariseerd welke activiteiten voor startende leraren worden aangeboden op de scholen die binnen onze themagroep vertegenwoordigd zijn. Deze activiteiten zijn geordend, waarbij nuttige informatie wordt gegeven, bijv. waar vindt de activiteit plaats, over welke concerns gaat het en bij wie kan je meer informatie krijgen.”

R: “Winst is dat we het project VSL met het project BSL hebben kunnen verbinden. Daardoor konden we veel beter de input vanuit beide projecten in één doorlopende leerlijn pakken.”

H: “Via het project BSL kunnen scholen gekwalificeerde mensen krijgen voor professionaliseringsactiviteiten in de inductiefase. Deze activiteiten zijn in de staalkaart opgenomen.”

R: “Voor mensen buiten de AOS Oost-Brabant is het vooral een bronnenboek, waaruit ze inspiratie kunnen opdoen. Om eens te kijken: o, doen zij dat zo?”

H.: “Scholen binnen onze AOS kunnen hieruit een inductieprogramma op maat samenstellen. De begrippenlijst en de staalkaart gaan we via een USB-stick verspreiden onder schoolleiding, coaches, schoolopleiders en startende docenten.”

R. “Je ziet verschillen tussen scholen. De staalkaart kan helpen om het gesprek binnen de school op gang te brengen. De context van de individuele school is hierbij heel bepalend. Het is daarom belangrijk dat dit ook bij de schoolleiding landt.”

H: “Stel jezelf als schoolleiding de vraag: zijn onze docenten helemaal startklaar?”

De staalkaart kan helpen om het gesprek binnen de school op gang te brengen. De context van de individuele school is hierbij heel bepalend.

(links) Natasja van de Weijer, docent geschiedenis  
Carolus Borromeus College  
(rechts) Jean Wiertz, rector Eckartcollege



# ‘Collegiale consultatie en leerlingfeedback’

30

J: “Opbrengstgericht werken gaat over de leerlingen. De docent moet zorgen dat het in de klas beter gaat. Daar hebben wij ons op gefocust. Wij hebben een instrument gemaakt dat docenten stimuleert om in duo’s de lessen voor te bereiden. De eerste docent geeft de les, krijgt feedback van 4 à 5 leerlingen en evalueert met zijn collega. Indien nodig wordt de les aangepast, vervolgens geeft de tweede docent de les nog eens.”

N: “Een vorm van ‘lesson study’ met als nieuw element dat we de leerlingen erbij betrekken.”

J: “Een docent of een sectie kan dit toepassen wanneer het niet helemaal naar wens gaat. Je weet dat het beter kan, maar weet nog niet hoe. Het is niet geschikt voor een docent die problemen heeft met klassenmanagement. Het is ook niet bedoeld om een minder ervaren docent van een ervaren docent te laten leren. Nee, het is voor een docent die

het in principe goed doet en die de kwaliteit van zijn lessen wil verbeteren. In duo’s gaat dit volgens ons beter, ook doordat docenten bij elkaar in de klas kijken. Ook de opleidingsinstellingen zouden dit middel prima kunnen inzetten.”

N: “Het formulier dat we hebben ontwikkeld, dwingt de docent om het gestructureerd aan te pakken. Vanaf het nadenken over het doel van de les, het ontwerpen van de les tot en met het checken of het leerdoel is gehaald.”

J: “Het heeft effect: docenten worden enthousiaster en leerlingen zijn meer betrokken bij de les.”

N: “Docenten doen het samen en laten elkaar toe in hun klas. Belangrijk is ook dat we feedback van leerlingen vragen: het zijn immers onze klanten. Het zou mooi zijn als dit beklijft in de schoolcultuur. Hoe dat kan? Zet het maar op de sectie-agenda!”

J: “Helemaal mee eens. De schoolleiding moet dit niet opleggen; laat docenten zelf ervaren wat het oplevert.”



Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Jean Wiertz: [j.wiertz@eckartcollege.nl](mailto:j.wiertz@eckartcollege.nl).



(links) Sanne Ritter, docent Nederlands Dr.-Knippenbergcollege  
(midden) John Stuijk, docent Zorg en Welzijn Fioretti College  
(rechts) Harry Havekes, onderzoeker/lerarenopleider Radboud Docenten Academie

## ‘Brug tussen literatuur en praktijk’

Mijn vraag was: hoe breng ik een structuur aan waarmee ik ook andere leerlingen, die zelfstandiger kunnen werken, optimaal kan bedienen, terwijl ik aandacht blijf geven aan de leerlingen die extra hulp nodig hebben?

S: “Drie docenten hebben situaties uit hun praktijk genomen. Ik heb me beziggehouden met verlengde instructie. Sommige leerlingen hebben extra instructie nodig. Mijn vraag was: hoe breng ik een structuur aan waarmee ik ook andere leerlingen, die zelfstandiger kunnen werken, optimaal kan bedienen, terwijl ik aandacht blijf geven aan de leerlingen die extra hulp nodig hebben? Hoekenwerk kan hiervoor een geschikte werkvorm zijn.”

J: “In mijn praktijklessen leer ik kinderen vaardigheden aan. Daarmee zien ze nog niet hoe die vaardigheden samenhangen. Neem een maaltijd bereiden: dat is boodschappen doen, groenten schoonmaken, koken en serveren. Ik heb de leersituatie authentiek gemaakt door mensen op school uit te nodigen voor de maaltijd. Doordat ze het doel voor ogen hadden, waren ze minder bezig met de losse activiteiten. Leerlingen gaan dan stap voor stap zelfstandiger werken. Ik onderzoek nu hoe deze aanpak bij andere vakken kan worden toegepast.”

H: “De derde collega, docente Duits, zocht oplossingen voor cognitieve verschillen en daarmee samenhangende motivatieproblemen. We hebben toen lessen ontwikkeld waarbij leerlingen de rol van tutor of tutee kregen bij leesvaardigheid. Leerlingen pakten die rol goed op en beide groepen gaven aan er veel van te leren.

J: “Sannes voorbeeld is nuttig wanneer ik groepen samenstel. Ik houd rekening met leerlingen die zelfstandig kunnen werken en met leerlingen die meer instructie nodig hebben.”

S: “Ik kan me voorstellen dat Johns aanpak bruikbaar is voor mijn collega van Food & lifestyle.”

J: “Er zijn vast docenten die al hetzelfde hebben gedaan als wij. Maar wij hebben ook onderzocht wat het effect is, met onderbouwing vanuit de literatuur.”

H: “We slaan de brug tussen literatuur en praktijk, door ontwerpprincipes te formuleren.”

S: “Dat is inspirerend. Ik zie dat ik best veel dingen goed doe. De kunst is om het structureel goed te doen!”

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Harry Havekes: [h.havekes@docentenacademie.ru.nl](mailto:h.havekes@docentenacademie.ru.nl).

Jacqueline Gerrits, docent Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

# ‘Practice what you preach’

“Bij een aantal scholen hebben we gekeken hoe zij met pesten omgaan. Het besef dat je op school met z’n allen verantwoordelijk bent voor het probleem, verdient meer aandacht, vonden we. Natuurlijk

een activiteit die een student kan uitvoeren. Voor de student is dat zeer leerzaam en de mentor krijgt nog beter zicht op de groepsdynamische processen in zijn/haar klas. De anti-pestcoördinator krijgt



kan daar in de klas aandacht aan besteed worden.

Onze aanbevelingen staan in een draaiboek, waarin we ook ingaan op wat pesten is, de literatuur en wat er allemaal komt kijken bij registreren, signaleren en het voeren van gesprekken. In het draaiboek verwijzen we ook regelmatig naar de in 2015 ingevoerde *Wet op de sociale veiligheid*. We hebben een praktische handreiking willen geven. Het is géén beleidsstuk of adviesnota voor de directie, maar ondersteuning van de directie is wél nodig. Samen praten over een veilig klimaat en samen daaraan werken, moet gewoon worden. Een pestprotocol is niet voldoende; wat je zegt, moet je ook doen.”



32

voelt iedere individuele leraar zich verantwoordelijk, maar wie pakt het aan? De oplossing wordt vaak opgehangen aan enkelingen: de anti-pestcoördinator en/of de mentor. Maar met pesten werkt dat niet zo!

Hoe bevorder je structureel de schoolbrede aandacht? Wij stellen voor dat van elke klas drie keer per schooljaar een sociogram wordt gemaakt, bijvoorbeeld door de mentor of een student. Een sociogram afnemen is bij uitstek

deze sociogrammen ook en heeft zicht op wat er speelt in de school. Je hebt dan ook meteen drie momenten waarop kan worden ingegrepen als dat nodig mocht zijn. Daarnaast zou je het klimaat in de klas drie keer per jaar met alle docenten van een klas moeten bespreken. Een andere aanbeveling is het creëren van een meldpunt in Magister, waar je veilig meldingen kan doen van pesten. De meldingen komen binnen bij de anti-pestcoördinator. Is er bijvoorbeeld een golf van cyberpestgevallen, dan

**Wilt u meer informatie? Neem dan contact op met Joris Arts: [jar@fioretticollege.nl](mailto:jar@fioretticollege.nl).**





(links) Johan van Hoof, docent biologie, scheikunde, natuurkunde en techniek Merletcollege  
(rechts) Lieke Jager, lerarenopleider Radboud Docenten Academie, beiden lid van leergemeenschap Pedagogisch klimaat, subgroep 'Ouderbetrokkenheid' van AOS Noordoost-Brabant

## ‘Belangrijk: eensgezindheid van ouders en school’

L: “We hebben een onderzoek uitgevoerd waaraan 4 scholen, 128 mentoren en 1211 ouders hebben meegewerkt. Dit onderzoek en literatuurstudie vormden de basis voor het intervisiedocument, dat we voor mentorenteams hebben ontwikkeld. Hierbij zijn 10 minutengesprekken als ingang genomen. Het document is echter ook geschikt als basis voor een breder gesprek over andere vormen van oudercontact.”

J: “Mentoren en ouders vinden het belangrijk dat school de thuissituatie kent. In de 10 minutengesprekken wordt daar echter vaak niet over gesproken, blijkt uit het onderzoek. De intervisie begint met een brainstorm over hoe je meer zicht kunt krijgen op de thuissituatie. De bedoeling is dat mentoren kijken: wat past bij ons en hoe kunnen we de insteek en de vorm van het gesprek aanpassen?”

L: “Ouderbetrokkenheid is heel contextafhankelijk. Welke ouders krijg je op gesprek? Hoe organiseert school de gesprekken? Welke rol heeft de mentor in de relatie tussen school en ouders?”

J: “Het intervisiedocument helpt je om je daarvan bewust te worden. Door ermee aan de slag te gaan, gaat het leven binnen het mentorenteam.”

L: “Bovendien kan het je ook helpen om een bredere kijk te krijgen op verschillende vormen van ouderbetrokkenheid.”

J: “Aan de intervisievorm hebben we het oefenen van gesprekken in rollenspelen gekoppeld. Hiervoor geven we casussen die gebaseerd zijn op de praktijk. Voor studenten is het ook heel nuttig om hiermee te oefenen.”

L: “Je creëert zo openheid. Iedereen ervaart hoe lastig het kan zijn om die gesprekken te voeren en dat dat OK is.”

J: “Je wilt dat ouders en school vanuit hetzelfde uitgangspunt bezig zijn met de ontwikkeling van het kind. Want dat levert zoveel winst op: in ouderbetrokkenheid, maar ook in de aanpak van pesten en de afhandeling van klachten.”

33



Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Clemens Geenen: [cge@fioretticollege.nl](mailto:cge@fioretticollege.nl).



Harry Havekes

# ‘Tijd en ruimte voor levenslang leren’

“Even afstand nemen van de waan van de dag en ervaringen uitwisselen: docenten komen daar onvoldoende aan toe. Samenwerking in een project als dit dwingt docenten om buiten hun dagelijkse routine te kijken. Voor directieleden en lerarenopleiders geldt hetzelfde. Directieleden worden geconfronteerd met de concerns op de werkvloer. Dat is toch anders dan een jaargesprek voeren. En een lerarenopleider die als gast een school binnenkomt, ervaart de dagelijkse praktijk van docenten enkel van de zijlijn. Een project als dit brengt deze drie perspectieven bij elkaar. Elke deelnemer wordt langere tijd geconfronteerd met de perspectieven van de anderen. Dat is soms confronterend en levert moeilijkheden op, maar dat is ook de kracht ervan.

Het is goed voor mensen om uit hun comfortzone te komen. Het geeft energie en het is effectiever dan een geïsoleerde studiedag. Daarom zou je dit structureel en in steeds wisselende samenstellingen moeten doen. Het past ook bij het opleiden van jonge docenten. De aspecten praktijk, theorie en organisatie komen samen, wat voor hen leerzaam is. En schoolleiders gaan beter zien wat beginnende docenten nodig hebben. Het belang van deze werkwijze wil ik echter niet koppelen aan een fase van het opleiden in de school. Voor mij is het een mooi voorbeeld van levenslang leren. Geschikt voor jonge en ervaren leraren en/of lerarenopleiders. Dat directieleden hier ook aan deelnemen, is cruciaal. Studenten, docenten en lerarenopleiders voelen zich hierdoor gesteund. Het geeft bevestiging: wat wij hier doen, doet ertoe.”

Elke deelnemer wordt langere tijd geconfronteerd met de perspectieven van de anderen. Dat is soms confronterend en levert moeilijkheden op, maar dat is ook de kracht ervan.

Marije van Amelsvoort, docent en opleidingsdirecteur  
Universitaire Lerarenopleiding Tilburg (ULT)



# ‘Samenwerken aan permanente professionalisering’

“Ik was betrokken bij de themagroep Opbrengstgericht werken van AOS Midden-Brabant. Aanvankelijk was het erg zoeken, maar we hebben een mooi instrument kunnen ontwikkelen. De meerwaarde van een project als dit is dat mensen van de lerarenopleidingen en scholen gedurende een langere periode met elkaar in gesprek zijn. Alleen dat versterkt de samenwerking al. Daardoor kun je ook gemakkelijk aankloppen bij elkaar. Zo heb ik iemand van de Themagroep Pesten uitgenodigd om een gastcollege te geven, waarin we het met studenten over pesten hebben gehad. Dat is de grootste opbrengst: we hebben elkaar gevonden.

Wat betreft opleiden in de school: de samenwerking met de OMO AOS'en is versterkt. Bovendien is er meer aandacht gekomen voor het inductietraject en permanente professionalisering. Het VSLS-project heeft hierin een positieve rol gespeeld. De ULT wil na de initiële opleiding graag betrokken blijven bij de professionalisering van docenten. De betrokkenheid van lerarenopleidingen bij een leven lang leren is een positieve, landelijke tendens.

Scholen en lerarenopleidingen hebben elkaar veel te bieden. Sommige onderwerpen die we in de initiële opleiding behandelen, landen niet bij elke student. Wie nog druk bezig is met orde houden in de klas, heeft geen ruimte voor samenwerkend leren. Scholen hebben een goed inzicht in wat hun mensen aan extra professionalisering nodig hebben en wanneer ze die het beste kunnen krijgen. Professionaliseren is niet even een kwestie van een paar colleges volgen. Het is belangrijk om daar samen naar te kijken. Het VSLS-project heeft ook die ontwikkeling verder gebracht.”

De betrokkenheid

van

lerarenopleidingen

bij een leven

lang leren is

een positieve,

landelijke tendens.



Gosse Romkes, lid Managementteam Instituut voor Lerarenopleidingen, Hogeschool Rotterdam

### ‘Meer experimenteerruimte’

Het was een impuls  
om de samenwerking  
veel meer te zoeken  
op de inhoud.

“Dit project was vooral bedoeld om scholen en lerarenopleidingen samen te laten nadenken over de inhoud van hun opleidingsprogramma’s. Met als onderliggende boodschap voor lerarenopleidingen: actualiseer de curricula en maak ze nog beroepsgericht. En voor scholen: laat zien dat je betekenis voor het opleiden van leraren in de school verder gaat dan alleen de stagecomponent. Het was een impuls om de samenwerking veel meer te zoeken op de inhoud. Belangrijke aspecten zijn dan de opleidingsdidactiek, de opleidingsfilosofie en de verhouding tussen opleidingscholen en instituten. Deze drie thema’s zijn met grote regelmaat besproken, wat voor mij de echte winst van het project is. Het was heel interessant om met FLOT, de scholen en de opleidingscoördinatoren van AOS West-Brabant en ZAOS hierover fundamenteel in gesprek te gaan. De verhouding tussen lerarenopleiding en scholen wordt opnieuw tegen het licht gehouden. Wanneer je alle aspecten van de opleiding tot leraar doordenkt vanuit het perspectief van opleiden in de school, kom je uit bij een gedeeld referentiekader. Wat hebben leraren - in opleiding, startend en zittend – nodig voor een beroep waarin zij zich continu blijven ontwikkelen? Hoeveel ‘vak’, ‘(vak)didactiek, ‘pedagogiek’ en ‘beroep’ moet er in de tweedegraads lerarenopleiding en wat daarvan dan in de opleidingsschool? Waar kan wat het beste worden geleerd en wat kan er na de initiële opleiding nog allemaal worden bijgeleerd? Dit project heeft de discussie hierover een nieuwe impuls gegeven.

Mijn toekomstbeeld is dat de verhouding tussen lerarenopleidingen en scholen veel meer een gelijkwaardige relatie wordt, waarbij de initiële opleiding de basis legt voor het (leren) lesgeven. Vakinhoudelijke, vakdidactische, onderwijskundig-pedagogische elementen komen echter niet alleen aan de orde in de initiële opleiding, maar keren ook steeds terug in opleiden in de School, het inductietraject en de post-initiële professionaliseringsactiviteiten voor zittende leraren. Er zullen netwerken ontstaan van scholen, schoolbesturen en opleidingsinstituten, waarbinnen initieel en post-initieel volledig geïntegreerd raken.

Lerarenopleidingen, schoolbesturen en scholen zitten nu echter enigszins gevangen in het huidige stelsel van lerarenopleidingen. Daarom zou OCW meer experimenteerruimte moeten creëren, zodat schoolbesturen, scholen en een of twee lerarenopleidingen een pilot kunnen starten. Een pilot zou bijvoorbeeld kunnen gaan over een herontwerp van de opleiding tot tweedegraads leraar of het inrichten van een academie voor loopbaanleren in Zuidwest-Nederland. Dat helpt om nieuwe structuren te vinden – het zou echt goed zijn als OCW dat ondersteunt.”

Josée Bours, directeur van de Academie voor Teaching & Learning van het Koning Willem I College

# ‘Vertrouwen in elkaars expertise is gegroeid’



“Fontys Lerarenopleiding Tilburg (FLOT) en het Koning Willem 1 College (KW1C) kenden elkaar al. Maar samen vormgeven aan het opleiden van leraren voor het mbo was nieuw. We hebben elkaar gevonden door te beginnen bij het begin: wat is onze visie op het opleiden, begeleiden en beoordelen van leraren in het beroepsonderwijs? Een leraar in het mbo moet vanuit zijn vak een betekenisvolle aansluiting maken met het toekomstige beroep van onze studenten. Praktijkleren is dus het vertrekpunt. Voor studenten van de lerarenopleiding geldt hetzelfde: ook zij gaan leren in de praktijk.

Het gesprek over de visie hebben we goed gevoerd. Er is gekozen voor de hybride leeromgeving (ECBO, Zitter, 2010) waarin de elementen: expliciete theoretische kennis (pedagogisch-didactische kennisbasis van de lerarenopleiding), de expliciete praktijkkennis van de mbo-context, het oefenen in simulaties en het ‘echt doen’ in de authentieke beroepscontext in samenhang zijn uitgezet. Een hele exercitie!

De samenwerking is verder verstevigd. Belangrijk hierbij was dat we op inrichtings- en uitvoeringsniveau met duo’s werkten. Doordat mensen van FLOT en KW1C steeds samenwerkten, groeide het vertrouwen in elkaars expertise. Ook onze eigen organisatie is door het project versterkt, onder meer doordat bij de opleiding van nieuwe collega’s zittende leraren worden betrokken. Dat werkt weer als motor van hun eigen professionalisering.

Met het programma dat in het project is ontwikkeld, gaan we een nieuwe groep beroepsbeoefenaren opleiden. Samen bekijken we hoe we de kwaliteit van schoolopleiders en lerarenopleiders optimaal kunnen borgen. In de inductiefase en voortgezette professionalisering willen we intensiever samenwerken. Daarnaast wil KW1C met FLOT en andere partners aan de slag met de uitdagingen van het Techniepact. Kortom, we bouwen de samenwerking uit!”

Ook onze eigen organisatie is door het project versterkt, onder meer doordat bij de opleiding van nieuwe collega’s zittende leraren worden betrokken.

## **AOS NOORDOOST-BRABANT/ ZUIDOOST-BRABANT**

Harry Sinke  
Angelique Kleinen  
Marcel Starmans  
Koen Schepers  
Sabine Krah  
Remco van Lonkhuizen  
Thea Hermans  
Arie Goijaarts  
Wim Aarts  
Annette van Ham  
Mark Mathon  
Caroline van der Aa  
Stephanie Meijer  
Monique van Santwijk  
Maira Inacio  
Marie-Christine van Splunder  
Sabine Krah  
Marieke Verhoef  
William Buys  
Angelique van den Diepstraten  
Marianne Wiersema  
Rita Schildwacht  
Alice Ruers  
Henrie van het Hof  
Bernadette Renne  
Carina Schlamp  
Karin Stroop  
Thea Hermans  
Henrie van het Hof  
Johan Struik  
Gosse Romkes  
Johan van Oosterhout  
Wim Westenberg  
Inge Verlee

## **AOS MIDDEN-BRABANT**

Paul Pelle  
Annet Meinen  
Reinier Geurts  
Lucy Reijnen  
Moon de Jong

Leander Bouwens  
Marloes Vermeer  
Jeroen Reedijk  
Ingrid Bastings  
Betty van Herpen  
Lisette Zoontjes  
Casper Middag  
Manon Melkert  
Katja Thevissen  
Paul Joosten  
Coen Jongbloets  
Liesbeth Hoebink  
Cobine Ramaekers  
Jan Beesems  
Paul Vleer  
Arie Goijaarts  
Marjolein de Vet  
Marije van Amelsvoort  
Rian Aarts

## **ZAOS**

Wim Westenberg  
Henrie van het Hof  
Inge Verlee-Runhaar  
Gosse Romkes  
Johan Struik  
Thea Hermans  
Johan van Oosterhout  
Jan Barten  
Merijn Maltha  
René Florisse  
Marjolein van der Weide  
Arie Goijaart  
Evert-Jan v/d Kerkhove  
Martin van Plas  
Hans Altenburg  
John Kessels  
Wiebe Houkamp  
Hans Schalkwijk  
Jan van Breda  
Mischa Flore  
Peter Winters  
Wilfreda van Domburg  
Ron de Moor

Yvonne Kruitbosch  
Martien Goudzwaard  
Quinta Kools  
Carin Biesterbosch  
Wim Doornik  
Lenneke Roggeveen  
Dannielle Lodiers  
Annemarie van Schaik  
William Buys  
Harry Sinke  
Arianne Witteveen

## VSLs KWIC

Christel Kuijpers  
Hans Schaepkens  
Marije Veraa  
Kennedy Tielman  
William Buys  
Sandra Huveneers  
Franka Hensen  
Mieke Swaans  
Patrick Koning  
Marie Christie van Splunder  
Jacqueline Baselier  
Marieke van Veghel  
Arnoud Mortier  
Mieke Swaans  
Henk Langenhuijsen  
Lidy van Oers  
Wendy den Teuling  
Arie Goyarts  
Jeannie Bertens  
Hannie de Jong  
Jefta Bergo  
Liseth Kuijs  
Femke Nagtzaam  
Quinta Kools  
Rita Schildwacht  
Franka Hensen  
Kees Born  
Marjon Sanders  
Marlies de Groot  
Mari Brok  
Harry Sinke

Jeroen Hoek  
Dorien Doornebos-Klarenbeek  
Marie Josee Steenbeek  
Judith Stappers  
Esmee Inkaar  
Sandra Huveneers  
Imre Mutsaers  
Reinoud van Uffelen  
Bertie van de Kandelaar  
Harrie Schollen  
William Buys  
Christel kuijpers  
Mary Breen  
Anne Sunen

## AOS WEST-BRABANT

?  
?  
?  
?



 **AOSMB** academische  
opleidingsschool  
midden-brabant

  
**KONING  
WILLEM I  
COLLEGE**

**AOS**  
West-Brabant

 **zacs**  
Zeeuwse Academische Opleidingsschool

**Academische  
Opleidings  
School** **Brabant**