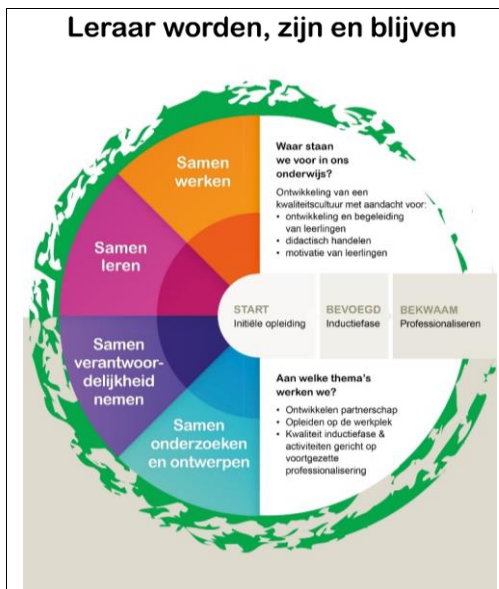


Opleidingsvisie 2020-2024



Stuurgroepen AOS MB
Maart 2021

Visie op opleiden en uitwerking in werkplekprogramma's

Inleiding

Deel 1: Ambities

1. Wat zijn de ambities van AOS MB?
2. Hoe leiden we op?
 - 2.1 Visie op het opleiden van leraren
 - 2.2 Visie op het werkplekleren
 - 2.3 Didactische principes
 - 2.4 Ontwerpprincipes
 - 2.5 De rol van de lerende bij het werkplekleren

Deel 2: Programma's op de werkplek

3. Het werkplekprogramma
 - 3.1 Doelgroepen AOS MB
 - 3.2 Opzet werkplekprogramma
 - 3.2.1 Werkplekprogramma voor studenten bacheloropleidingen
 - 3.2.1.1 Themabijeenkomsten
 - 3.2.1.2 Ontwikkelbijeenkomsten
 - 3.2.2 Werkplekprogramma onderzoek voor vierdejaarsstudenten bacheloropleidingen
 - 3.2.3 Opzet werkplekprogramma voor masterstudenten
 - 3.2.4 Leerateliers
4. Begeleiding
5. Beoordeling
6. Kwaliteit
7. Inrichting van de organisatie

Literatuuroverzicht

Bijlagen:

1. Overzicht partners AOS MB
2. De rol van begeleiders/opleiders in het samenwerkingsverband
3. Begeleidingscyclus AOS MB

Inleiding

Dit opleidingsplan is geschreven voor alle betrokkenen bij AOS MB. AOS MB is een samenwerkingsverband van 19 scholen van OMO en 6 opleidingsinstituten. Voor meer informatie zie <https://aos-omo.nl/>

In het eerste deel van dit document wordt onze visie op het opleiden van studenten en collega's op de werkplek beschreven en in het tweede deel wordt de wijze waarop het werkplekprogramma voor studenten wordt ingericht uiteengezet. In de beschrijving van het Opleiden in AOS MB worden visie, didactische principes, ontwerpprincipes en de rol van de lerende op de werkplek beschreven. Bij de uitwerking van het werkplekprogramma voor studenten is de algemene programmalijn geschetst en vervolgens zijn voor de doelgroepen de activiteiten geschetst met een toespitsing op de activiteiten voor 2020-2021. In de komende jaren wordt jaarlijks een plan met ontwikkelpunten geformuleerd.

DEEL 1 AMBITIES

1. Wat zijn de ambities van AOS MB?

De slogan van de Strategische Koers AOS MB 2020-2024 is 'Leraar worden, zijn en blijven'. De ambitie van AOS MB is om een rol van betekenis te spelen in alle fasen van de ontwikkeling van de leraar. Dit wil zeggen dat zij voor de collega's in opleiding (cio), startbekwame leraren en competente leraren van betekenis wil zijn. AOS MB wil een bijdrage leveren aan de doorlopende leerlijn van docenten dit in de context van schoolontwikkeling. Om onze ambities waar te maken zijn een viertal kernwaarden geformuleerd die richtinggevend en ondersteunend zijn in ons gedrag: samen leren, samen onderzoeken en ontwerpen, samen werken en samen verantwoordelijkheid nemen.

Uit de Strategische Koers AOS MB:

In AOS MB ligt de focus op de ontwikkeling van de leerlingen. Eén van de kwaliteitspijlers van het 'Ontwikkelkader OMO' (2018) betreft goed onderwijs binnen een veilige leer- en leefomgeving. Het OMO-bestuur vraagt nadrukkelijk aandacht voor de kwaliteitsgebieden zicht op ontwikkeling en didactisch handelen. De inspectie heeft onderzoek uitgevoerd (Inspectie, 2019) naar kenmerken van onderwijs die motiverend zijn. In AOS MB willen we gerelateerd aan deze ontwikkelingen een bijdrage leveren aan drie thema's: zicht krijgen op de ontwikkeling van leerlingen, uitbreiden didactisch handelingsrepertoire en het vergroten van de motivatie van leerlingen.

*In de ontwikkelteams is de volgende slogan ontwikkeld voor het opleiden in AOS MB:
Samen leren door ervaren, onderzoeken en reflecteren binnen de brede context van de AOS MB*

2. Hoe leiden we op?

2.1 Visie op het opleiden van leraren

In AOS MB hebben we de overtuiging dat het leren van het leraarsberoep meer inhoudt dan het leren van vakinhoudelijke, pedagogische en (vak)didactische kennis en vaardigheden. Het (kunnen) toepassen van deze kennis en vaardigheden tijdens het werkplekleren is belangrijk. Daarnaast zijn er talrijke andere factoren, waaronder persoonlijke factoren, die een invloed kunnen hebben op het denken en handelen van leraren. Het betreft de mens achter de professional oftewel de persoonlijke dimensie van het leraarsberoep. Beijaard (2019) spreekt over 'professionele identiteit'.

Het onderzoek naar praktijkkennis laat zien dat het leraarsberoep een complex beroep is: veel hangt met elkaar samen, gebeurt onmiddellijk en tegelijkertijd en is onvoorspelbaar. Adequaat handelen in de praktijk vraagt van leraren dan ook een door ervaring opgebouwde kennisbasis die in de praktijk goed werkt. Daarnaast laten onderzoeksresultaten zien dat de praktijkkennis van leraren sterk persoonlijk is ingekleurd, bijvoorbeeld door opvattingen en overtuigingen op grond van vroegere ervaringen als leerling of door normen en waarden meegekregen vanuit de eigen opvoeding. In hun praktijkkennis laten leraren niet alleen zien wat voor hen goed werkt, maar ook wie zij zijn als leraar en wat zij voor hun beroep belangrijk vinden. Professionele identiteit kan worden gezien als de wijze waarop de persoonlijke en professionele dimensie met elkaar interacteren en verweven zijn (Meijer & Beijaard, 2017).

In een review studie naar identiteitsontwikkeling van Beijaard, Meijer en Verloop (2004) is een definitie gegeven van het begrip 'professionele identiteit': het geheel aan persoonlijke kennis, opvattingen, attitudes, normen en waarden enerzijds en professionele eisen die lerarenopleidingen en scholen stellen, inclusief breed geaccepteerde waarden en standaarden die gelden voor het leraarsberoep in het algemeen, anderzijds. Het is een concept om te kijken naar de wijze waarop de persoonlijke en professionele dimensie met elkaar interacteren en verbonden zijn.

Deze definitie doet recht aan het leraarsberoep als een complex en persoonlijk ingekleurd beroep. Allerlei persoonlijke, professionele en contextuele factoren interacteren of werken op elkaar in en zijn daarmee – in wisselende constellaties of configuraties – van invloed op het algemene beeld van leraren van wie zij zijn als leraar, wie zij denken te zijn als leraar en de leraar die zij willen zijn: hun identiteit als leraar (Capps, Crawford, & Constas, 2012).

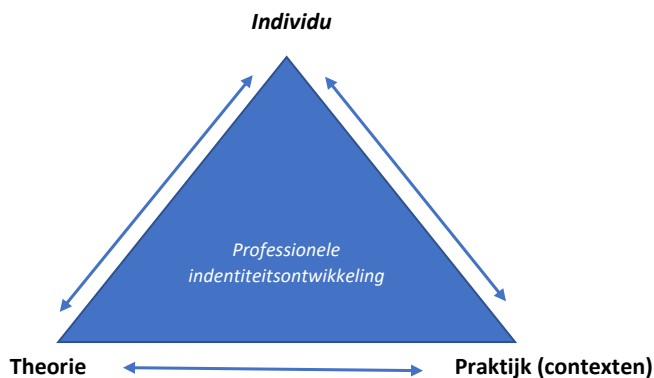
In AOS MB vinden we het essentieel dat lerenden werken aan professionele identiteitsontwikkeling. Wij onderscheiden drie thema's relevant voor deze ontwikkeling:

- verwerven van kennis en vaardigheden: zowel vakinhoudelijk, (vak)didactisch en pedagogisch
- experimenteren/ervaringen op doen in verschillende contexten
- theoretische inzichten en ervaringen verbinden aan persoonlijke factoren

De professionele identiteitsontwikkeling is een continu proces van interpretatie en herinterpretatie van ervaringen, een proces van reflectie waarin de lerende zelf actief is.

In AOS MB staat in het opleiden van leraren de 'gouden driehoek' centraal.

Figuur 1: Opleiden van leraren



2.2 Visie op werkplekleren

Werkplekleren is een actief proces voor studenten dat plaatsvindt in de (toekomstige) beroepspraktijk. Gedurende het werkplekleren krijgen studenten de kans om in de rol van toekomstig docent theoretische concepten te beproeven en omgekeerd om op basis van persoonlijke praktijkervaringen tot vragen te komen die leiden tot theoretische verkenningen en verdieping. Op de werkplek is ruim baan voor het ontwikkelen van de professionele identiteit.

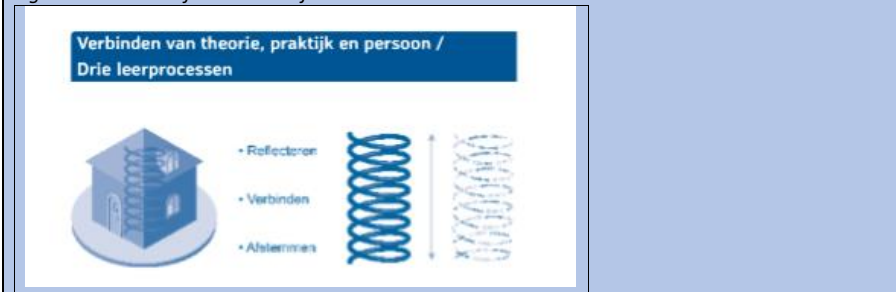
In de visie op het werkplekleren spelen twee vragen: de wat-vraag en de hoe-vraag. In de beantwoording van de wat-vraag staat het 'transformatorhuisje' centraal en in de beantwoording

van de hoe-vraag krijgt peer review een belangrijke rol.

Het transformatorhuisje

In het transformatorhuisje spelen drie leerprocessen een rol: *reflecteren* (het leggen van een link tussen praktijk en persoon), *verbinden* (het leggen van een link tussen praktijk en theorie) en *afstemmen* (het leggen van een link tussen persoon en theorie). Het verbinden van praktijk, theorie en persoon is een cyclisch en continu proces waardoor toekomstige leraren daadwerkelijk tot groei komen. Dit proces wordt in het zgn. 'transformatorhuisje' (Koster & Stappers, 2019) weergegeven door een spiraal waarmee het cyclische proces wordt gesymboliseerd. Soms is het leren meer gericht op handelen (actiegericht) en een andere keer meer op het krijgen van inzicht in processen patronen (betekenisgericht).

Figuur 2: Het Transformatorhuisje



Het transformatorhuisje kent volgens Koster en Stappers (2019) drie pijlers als fundament voor het leren.

Drie pijlers voor het leren:

1. Zelfverantwoordelijkheid voor leren

De student is zelfverantwoordelijk voor zijn leren. Uit onderzoek komt naar voren dat zelfverantwoordelijkheid een belangrijk element is in het succesvol leren van studenten (Dochy en Seegers, 2018). Wanneer een student het gevoel van eigenaarschap heeft, voelt hij ook de drive en de verantwoordelijkheid om tot actie over te gaan.

2. Vragend begeleiden

in het begeleiden staat het vinden van een balans tussen volgen en sturen centraal. Het is belangrijk dat een student leert formuleren wat betekenisvol is in een ervaring. Vaak is een externe prikkel nodig om tot nieuw inzichten te komen, buiten de comfortzone te treden en nieuw gedrag te ontwikkelen (Leeferink, 2016). Een veilige werksfeer is cruciaal voor het vragend begeleiden van leraren in opleiding.

3. Ruimte binnen kaders

Lerarenopleidingen werken met leeruitkomsten/leerdoelen. Dit zijn kaders die aangeven wat een student op het einde van een opleidingstraject moet laten zien. De route voor het verwerven van leeruitkomsten ligt niet (helemaal) vast. Er is 'vrije' ruimte voor de leraar in opleiding om op de werkplek eigen opleidingsonderdelen en werkwijzen van leren te kiezen (Onstenk, 2018). Door het krijgen/nemen van de 'vrije' ruimte ontstaat eigenaarschap van het leren (pijl 1).

In AOS MB vinden we het belangrijk dat studenten ervaringen uit de beroepscontext leren te verbinden met de theorie over leren en onderwijzen en met zijn/haar persoon als aanstaande leraar. Het transformatorhuisje en de hierboven geschetste drie pijlers zijn in AOS MB richtinggevend in het leerproces van lerende.



Studiemiddag schoolleiders over het opleidingsdidactisch concept

2.3 Didactische principes

In januari 2017 is 'Koers 2023: Onderwijs met overtuiging' door OMO gepubliceerd. De rode draad in Koers 2023 is dat je om jezelf te ontwikkelen elkaar nodig hebt. Dat geldt voor alle betrokkenen in de school. Uitgangspunt is dat je verder komt als je van en met elkaar leert en als je elkaar ruimte geeft om goed samen te leven. Vaardigheden als samenwerken, kritisch denken en problemen oplossen zijn hiervoor nodig. In de didactische principes van AOS MB wordt vormgegeven aan het uitgangspunt en de genoemde vaardigheden.

In AOS MB staan de volgende didactische principes centraal:

1. We zien leren als een sociaal proces
2. We gebruiken de context van de school: authentieke leeromgevingen
3. We stimuleren een onderzoekende houding (kritisch-reflectieve houding)
4. We zetten in op de ontwikkeling van het zelfregulerend vermogen

In onderstaande een korte beschrijving hoe omgegaan wordt met deze principes tijdens het werkplekleren.

1. Hoe wordt leren een sociaal proces: de rol van de peer group

In AOS MB willen we studenten uitdagen en stimuleren om verbindingen te realiseren tussen theorie, praktijk en persoon. In het leggen van deze verbindingen speelt de peer group een belangrijke rol. Onder de term peer group verstaan wij een groep studenten/docenten die met elkaar leren en reflecteren, waardoor ze kritischer kunnen worden en hun eigen product kunnen

verbeteren. review. In een peer group is ruimte voor verschillende leeractiviteiten en kunnen leden elkaar ook emotionele ondersteuning bieden. Een peergroep kan bestaan uit gelijkgestemde studenten (bijv. studenten van één jaarlaag van een opleiding (bijv. eerstejaarsstudenten FLOT) maar in een peer group kan ook een diversiteit van studenten aanwezig zijn (bijv. studenten van alle masteropleidingen). Afhankelijk van het doel worden keuzes gemaakt. Datzelfde geldt voor de begeleiding: een peer group kan meer of minder begeleid (willen) worden. Wij vinden het belangrijk dat duidelijk gecommuniceerd wordt over doelen en begeleiding om tot reële verwachtingen te komen.

In AOS MB dragen de ontwikkelteams zorg voor de samenstelling van de peer groups en de aansturing. Met betrekking tot de inhoud van de bijeenkomsten spelen studenten de hoofdrol waarbij de leeruitkomsten/doelen van de opleiding richtinggevend zijn.

2. Hoe wordt de context van de school ingezet: authentieke leeromgevingen

De student en de doelen die hij geformuleerd heeft zijn uitgangspunt voor het leren in de praktijk en voor de begeleiding. Dit vraagt om een goede voorbereiding van studenten op het werkplekleren. In de voorbereiding van de student staat de volgende vraag centraal: wat en hoe kan in de specifieke context van deze werkplek/school/AOS geleerd worden?

Om de mogelijkheden van de context van de school te bestuderen kunnen studenten ook gebruikmaken van de beschrijving die het opleidingsteam van de school gemaakt heeft. (zie <https://aos-omo.nl/>).

Studenten bespreken het ontwikkelingsplan/leerwerkplan op de school waar het werkplekleren wordt uitgevoerd met werkplekbegeleider of opleidingsteam. Studenten worden in dit gesprek(ken) nadrukkelijk uitgenodigd om (leer)vragen te stellen bij de context van de school. Op basis van het gesprek met het opleidingsteam komt er een ontwikkelingsplan/leerwerkplan.

In AOS MB zijn 18 scholen voor voortgezet onderwijs betrokken. De student zal tijdens de stage kennismaken met de specifieke context van de school waar hij stage loopt. Daarnaast kan een student kennismaken met de context van enkele andere scholen van het samenwerkingsverband. Daartoe worden themabijeenkomsten georganiseerd waarop studenten op locatie kennis kunnen maken met de specifieke context van een school.

3. Hoe stimuleren we een onderzoekende houding?

Een onderzoekende houding, ook wel aangeduid als een kritisch-reflectieve houding, kenmerkt zich door nieuwsgiering te zijn, vragen te stellen en deze vervolgens systematisch te beantwoorden met het doel te komen tot nieuwe werkwijzen en/of ander gedrag. Een onderzoekende houding vereist kennis over onderzoekend vermogen. Tijdens het werkplekleren is er aandacht voor onderzoeksvaardigheden én het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek.

In AOS MB ligt in de eerste drie jaren van de bacheloropleidingen het accent op het ontwikkelen van een onderzoekende houding en het verwerven van onderzoeksvaardigheden. In de opleidingsprogramma's en in de context van de werkplek staan *vragen* centraal. De student bevraagt zichzelf en wordt bevraagd door collega's, leerlingen, peers, ouders en het opleidingsteam. Binnen de gestelde curriculumdoelen van de lerarenopleidingen is het persoonlijke ontwikkel/stageplan van de student dan ook een onderzoeksmiddel omdat het antwoordt biedt op wat de student wil gaan ontwikkelen door ervaren, onderzoek enz. Alle activiteiten op de werkplek, zowel in de klas als daarbuiten kenmerken zich door (zelf)onderzoek. Door het stellen van vragen en reflectie komen tot bewustzijn en ontwikkeling. Waar de onderzoekende houding expliciet samengaat met het doen van onderzoek worden onderzoeksvaardigheden ingezet. Deels gaat de student daar zelf naar op zoek, deels worden deze aangeboden en aangeleerd.

Het laatste jaar van de bacheloropleidingen, het vierde jaar, als ook in de masteropleidingen gaan de

onderzoekende houding en het doen van onderzoek samen; het accent ligt op het uitvoeren van een praktijkgericht onderzoek in de context van de werkplek.

4. Hoe geven we ruimte aan de ontwikkeling van het zelfregulerend vermogen?

Het leren om het eigen leerproces te reguleren zien we als een belangrijke factor voor het leerproces. Met zelfregulatie refereren wij aan de definitie van Zimmerman die zelfregulatie omschrijft als 'de mate waarin individuen op metacognitief, gedrags- en motivationeel niveau proactieve deelnemers aan hun eigen leerprocessen zijn' (Zimmerman, 2000). In dit proces is het opstellen van een ontwikkelingsplan/leerwerkplan een belangrijke stap: wat vind een student van belang om te leren en welke vragen heeft hij tijdens het werkplekieren. Welke doelen wil hij bereiken en op welke wijze wil hij hieraan werken? Met het formuleren van een ontwikkelingsplan/leerwerkplan wordt een 'persoonlijk curriculum' ontwikkeld waar de student medeverantwoordelijk voor is.

In AOS MB wordt bij de start van het werkplekieren tijd genomen om samen met de student te komen tot een ontwikkelingsplan/werkplan.



Studiemiddag schoolopleiders en instituutopleiders, thema: didactische principes AOS MB

2.4 Ontwerpprincipes

in de ontwikkelgroepen van AOS MB zijn in studiejaar 2018-2019 de volgende ontwerpprincipes ontwikkeld:

1. We sturen op ontwikkeling van studenten
2. We bieden keuzes aan studenten
3. We zetten de praktijk en de context van de scholen in
4. We werken concentrisch
5. We bieden themabijeenkomsten aan passend bij de ontwikkeling van de student
6. We leggen een verbinding tussen theorie en praktijk met behulp van de begeleidingscyclus van AOS MB



Stuudiemiddag schoolopleiders en instituutopleiders, thema: ontwerpprincipes AOS MB

De uitvoeringsprincipes zijn in onderstaande beschreven aan de hand van de vragen 'Waarom – Hoe – Wat'.

1. We sturen op ontwikkeling van studenten

Waarom	Regulatieve vermogen van studenten vergroten door studenten te stimuleren een rol te nemen in hun eigen ontwikkelingsproces.
Hoe	Activiteiten van het begeleidingsteam op school (startend met een themamiddag voor alle studenten over de 'professionele identiteit') Activiteiten in de peer group
Wat	Opleiden door actief verbinding te leggen tussen praktijk, theorie en persoon

2. We bieden keuzes aan studenten

Waarom	Studenten leren om keuzes te maken. Creëren van mogelijkheden voor studenten om te werken aan leervragen uit het ontwikkelingsplan/leerwerkplan.
Hoe	Actief participeren aan ontwikkelbijeenkomsten en AOS thema(mid)dagen
Wat	Gedifferentieerd aanbod aan studenten om aan te sluiten bij leervragen.

3. We zetten de praktijk en de context van de scholen in

Waarom	Studenten uitdagen om ervaringen op te doen in verschillende contexten om steeds weer vragen te (leren) stellen. Studenten maken kennis met verschillende contexten.
Hoe	Leren en werken op de stageschool en kennismaken met contexten van andere scholen van de AOS in themabijeenkomsten
Wat	Leren vindt plaats in de context van de toekomstige beroepspraktijk

4. We werken concentrisch

Waarom	Creëren van mogelijkheden voor individuele studenten om op het gewenste niveau te werken aan leervragen uit het ontwikkelingsplan/leerwerkplan. Meer tegemoet komen aan het just-in-time-principe
Hoe	De thema's Professionele identiteit, Communicatie, Klassenmanagement, Ontwerpen en Oog voor elke leerling worden op de themabijeenkomsten op verschillende niveaus aangeboden (Verwijzing digitale informatie over de themabijeenkomsten)
Wat	Relevante thema's worden concentrisch aangeboden om studenten de keuzemogelijkheid te geven op gewenst niveau activiteiten te ontplooiën

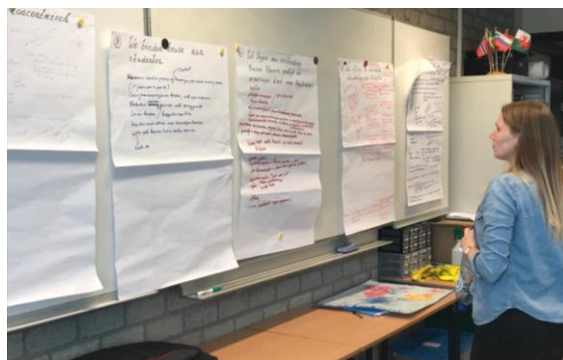
5. We bieden themabijeenkomsten aan passend bij de ontwikkeling van de student

Waarom	Creëren van mogelijkheden voor individuele studenten om te werken aan leervragen uit het ontwikkelingsplan/leerwerkplan
Hoe	Actief participeren aan AOS-brede themabijeenkomsten (zie par. 3.2)
Wat	Gedifferentieerd aanbod aan studenten op themabijeenkomsten om aan te sluiten bij leervragen van studenten

6. We leggen een verbinding tussen theorie, praktijk en ervaringen met behulp van de begeleidingscyclus van AOS MB

Waarom	Studenten begeleiden in hun ontwikkeling: een continu en cyclisch proces tijdens de opleiding.
Hoe	Stimuleren van drie leerprocessen: reflecteren (het leggen van een link tussen praktijk en persoon), verbinden (het leggen van een link tussen praktijk en theorie) en afstemmen (het leggen van een link tussen persoon en theorie).
Wat	Studenten maken reflecties o.a. in de peer group ten behoeve van het portfolio.

De verbinding tussen theorie, praktijk en persoon wordt expliciet vormgegeven met behulp van de begeleidingscyclus die in AOS MB is ontwikkeld (zie par. 3.2.1.2).



2.5 De rol van de lerende bij het werkplekleren

In AOS MB zien we studenten als toekomstige collega's. Reden waarom we voor studenten vaak de term 'collega in opleiding (cio)' gebruiken. In dit document worden de termen 'student' en 'collega in opleiding' door elkaar gebruikt.

Leren is een actief en dynamisch proces. Een student is medeverantwoordelijk voor zijn leerproces op de werkplek: dat start bij de kennismaking en eindigt met een beoordeling. Bij de start van het werkplekleren is de student verantwoordelijk voor het maken van een ontwikkelingsplan/leerwerkplan waarin activiteiten beschreven worden om te werken aan de leeruitkomsten/doelen van de opleiding. Tijdens het werkplekleren voert een student activiteiten uit om de leeruitkomsten/leerdoelen te realiseren. Op basis van ervaringen, feedback en reflectie kan het ontwikkelingsplan/leerwerkplan aangepast worden. Het werkplekleren wordt beëindigd met een beoordelingsgesprek waarin ontwikkelingsgerichte feedback wordt gegeven op het functioneren van de student in relatie tot de leeruitkomsten/leerdoelen.

Startbekwame docenten zullen bij de start van een inductietraject de feedback bij de afronding van de opleiding gebruiken om leervragen op te stellen.

We zien het werkplekleren als een *expeditie*. De opleidingsschool biedt een *landschap van activiteiten* aan en het is aan de student om in overleg met zijn begeleiders een *route* uit te stippelen. De route van de student zal niet lineair zijn. Ervaringen opgedaan tijdens de expeditie kunnen ingezet worden om de route te wijzigen. De student is medeverantwoordelijk voor de route. Tijdens deze expeditie kan een student begeleiders en peers om ondersteuning en feedback vragen.



In bijlage 2 zijn de rollen van de begeleiders/opleiders in het samenwerkingsverband beschreven.

DEEL 2 PROGRAMMA'S OP DE WERKPLEK

3.1 Doelgroepen AOS MB

Op alle scholen van AOS MB zijn studenten van verschillende opleidingen actief met werkpleklers. Dit kunnen voltijd- en deeltijdstudenten van de bacheloropleidingen zijn, minorstudenten, masterstudenten en zij-instromers.

In AOS MB wordt samengewerkt met 6 opleidingsinstituten met elk een diversiteit van opleidingen. Dit betekent dat op een individuele school studenten van 6 opleidingsinstituten actief kunnen zijn. Voor een overzicht van alle opleidingsinstituten met de aangeboden opleidingen zie (verwijzing website).

3.2 Opzet werkplekprogramma

Naast de directe begeleiding van de student op de werkplek wordt een werkplekprogramma AOS MB aangeboden. Het doel van AOS MB is om vanuit een gedeeld concept activiteiten te ontwikkelen en uit te voeren. Er is door school- en instituutsopleiders een gemeenschappelijk kader voor het werkplekprogramma ontwikkeld. In dit kader staat het ontwikkelingsplan/leerwerkplan van de student centraal. AOS MB kent themabijeenkomsten en ontwikkelbijeenkomsten waarin gewerkt wordt aan de doelen/activiteiten van het ontwikkelingsplan/leerwerkplan. In het ontwerpen van themabijeenkomsten staan 6 ontwerpprincipes centraal (zie par. 2.3) en in de ontwikkelbijeenkomsten maken we gebruik van de begeleidingscyclus (zie bijlage 3 voor een uitgebreide beschrijving).

Uitgangspunt bij de *themabijeenkomsten* is dat vanuit de kracht van de werkplek (de school/scholengroep/AOS) een programma wordt ontwikkeld op thema's die relevant zijn voor het beroep: professionele identiteit, communicatie, klassenmanagement, ontwerpen en oog voor elke leerling. Daarnaast zijn er jaarlijks twee keuzethema's waarin de context van de school centraal staat. De themabijeenkomsten zijn schooloverstijgend: alle studenten die werkpleklers uitvoeren op een school van de AOS worden verwacht bij deze themabijeenkomsten (verwijzing website met kijkkaders).

Naast deze themabijeenkomsten zijn er *ontwikkelbijeenkomsten* waarin studenten op de eigen stageschool in peer groups actief werken aan leervragen. De ontwikkelbijeenkomsten vinden in principe op de school plaats waar een student werkpleklers uitvoert.

AOS MB kent een kader voor het werkplekprogramma met thema- en ontwikkelbijeenkomsten dat voor alle studenten en studentengroepen ingezet wordt. Binnen dit kader vinden een variëteit van activiteiten plaats. Op basis van de leervragen van de student worden in overleg met de werkplekbegeleider of het begeleidingsteam keuzes gemaakt in het aanbod van activiteiten: wordt het programma gepersonaliseerd of anders geformuleerd wordt een 'persoonlijk curriculum' ontwikkeld.

De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en uitvoeren van het werkplekprogramma binnen de kaders die hierboven geschetst zijn ligt bij de ontwikkelgroepen. Vanuit de ontwikkelgroepen kunnen andere collega's in AOS MB benaderd worden een bijdrage te leveren aan het werkplekprogramma. In AOS MB kennen we twee ontwikkelgroepen: AOS Den Bosch en AOS Tilburg. In een ontwikkelgroep wordt samengewerkt tussen instituuts- en schoolopleiders.

3.2.1 Werkplekprogramma voor studenten bacheloropleidingen

Het programma voor de propedeusefase en het tweede en derde jaar van de bacheloropleidingen kent een tweedeling:

- themabijeenkomsten
- ontwikkelbijeenkomsten

3.2.1.1 Themabijeenkomsten

In een themabijeenkomst staat één thema centraal. Het doel is om één thema vanuit verschillende perspectieven te benaderen: naast theorie kan het praktisch handelen aan bod komen.

Bij de aanvang van iedere stage vindt een startbijeenkomst plaats over het thema Professionele Identiteit.

In AOS MB worden/zijn bijeenkomsten ontwikkeld rondom een aantal thema's.

Tabel 1: Overzicht themabijeenkomsten

<i>Titel Thema</i>
Professionele identiteit
Communicatie
Klassenmanagement
Ontwerpen
Oog voor de leerling (3 ^e jaars studenten)
Twee keuzethema's (contextgebonden thema's)

Meer info en ook de planning is te vinden op de website van AOS MB, zie en <https://aos-omo.nl/aosmb-denbosch/> of <https://aos-omo.nl/aosmb-tilburg/>

Eerste-, tweede- en derdejaarsstudenten krijgen op dezelfde middagen de thema's Communicatie, Klassenmanagement en Ontwerpen aangeboden. In het programma van een themabijeenkomst worden activiteiten aangeboden passend bij de LUKS uit de propedeuse en hoofdfase van de opleiding. Studenten kunnen op basis van hun leervragen zelf keuzes maken voor activiteiten op de themamiddag.

Bij een themabijeenkomst zijn meer begeleiders/opleiders van de AOS aanwezig. In 2019-2020 is in een pilotvorm gestart met het verzorgen van themabijeenkomsten, Verworvenheid was om bij de start van de themabijeenkomsten pitches te verzorgen over de verschillende onderdelen die aangeboden worden.

Voorbeelden van activiteiten tijdens de themabijeenkomsten:

Gesprek met deskundige(n) in of buiten de school, gesprek met docent(en), panel, spel, simulatie, rollenspel, observeren, Er zijn veel actieve werkvormen op deze middagen.

Studenten worden uitgedaagd leervragen mee te nemen en op basis van de themabijeenkomsten leervragen te formuleren.

Ontwikkelpunt 202-2021:

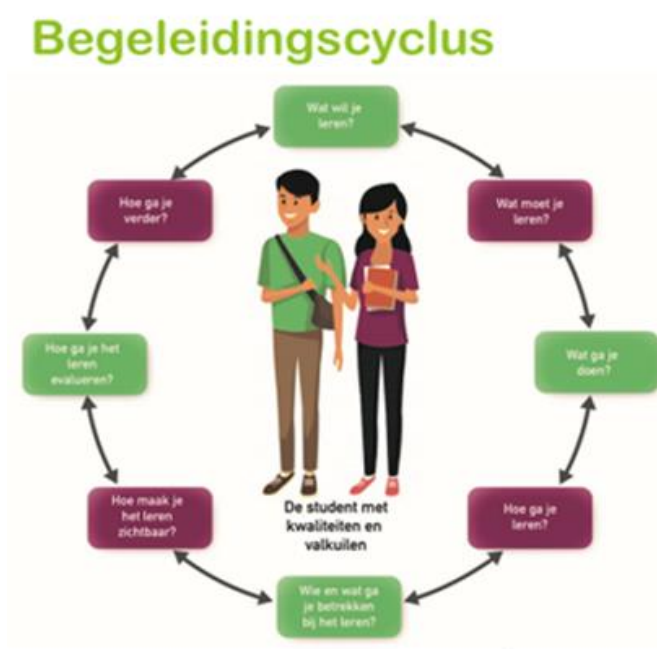
De uitdaging voor 2020-2021 is om deeltijdstudenten en studenten van masteropleidingen te betrekken in het opleidingsprogramma op de werkplek.

<Overzicht werkplekprogramma 2020-2021: verwijzing volgt!>

3.2.1.2 Ontwikkelbijeenkomsten

Op de middagen waarop geen thema wordt aangeboden zijn studenten in de peer group op de eigen school actief. Bij het werken in peer groups (per leerjaar en leerjaaroverstijgend) wordt aandacht geschonken aan: bespreken van leervragen, bespreken strategieën om leervragen te beantwoorden, koppelen van ervaringen aan theorie, koppelen van theorie aan praktisch handelen, kritisch reflecteren op producten voor het portfolio, intervisie, supervisie, 1-1 gesprekken, ... De schoolopleider(s) in samenspraak met de instituutopleider op de school geven deze bijeenkomsten veelal vorm en inhoud: input van studenten is daarvoor de basis.

Figuur 3: Begeleidingscyclus AOS MB



De student staat centraal in de begeleidingscyclus. In bovenstaande afbeelding zijn rondom de student een 8-tal vragen opgenomen. Er is geen hiërarchie tussen deze vragen: afhankelijk van de vragen/dilemma's van de student kan ingestoken worden. Op alle vragen die in bovenstaand schema zijn opgenomen kan door het stellen van verdiepende vragen meer inzicht verkregen worden. Het is aan de student in overleg met zijn begeleider(s) om het gesprek te richten met bovenstaand schema. In de bijlage 3 is een uitgebreidere beschrijving van de begeleidingscyclus opgenomen.

3.2.2. Werkplekprogramma voor vierdejaarsstudenten bacheloropleidingen

In schooljaar 2020-2021 gaat gewerkt worden met professionele leergroepen in OPH/VDO. De kaders voor dit herziene vierdejaars programma zijn afgelopen jaar ontwikkeld (zie AOS-OMO website (nog aanpassen!)) Het gedachtegoed is gebaseerd op de werkwijze van de Onderwijsingenieurs van FLOT. De onderwijsingenieurs werken vanuit het idee van een 'Learning Design Studio', een professioneel lerende gemeenschap, zie <https://fontys.nl/innovatie-en->

[onderzoek/Expertisecentra/Fontys-Centre-of-Expertise-De-Onderwijsingenieurs.htm](https://www.fontys.nl/onderzoek/Expertisecentra/Fontys-Centre-of-Expertise-De-Onderwijsingenieurs.htm)

Met het werken in professionele leergroepen bij vierdejaarsstudenten wordt beoogd op een reflectieve én doelgerichte manier met elkaar in gesprek te gaan over de praktijk. Gesprekken om samen tot nieuwe inzichten te komen en deze om te zetten in de eigen praktijk. Het gebruik van protocollen speelt hierin een belangrijke rol. Deelnemers steunen elkaar als 'critical friends'.

Ontwikkelpunt 2020-2021:

Samen met begeleiders van de professionele leergemeenschappen uit de scholen en collega's FLOT uitvoeren, evalueren en bijstellen van het werken in professionele leergroepen.

3.2.3 Opzet werkplekprogramma voor masterstudenten

Tot schooljaar 2020-2021 waren de opleidingsactiviteiten op de werkplek geconcentreerd op de studenten van FLOT. In schooljaar 2020-2021 worden alle masterstudenten uitgenodigd voor deelname aan thema- en ontwikkelbijeenkomsten. Doel is om alle studenten die actief zijn op de werkplek te betrekken bij het opleidingsprogramma van de AOS.

Voor studenten van de ULT wordt door schoolopleiders een traject 'OidS' aangeboden. In dit programma staat algemene didactiek centraal.

Ontwikkelpunt 2020-2021:

Betrekken masterstudenten in het werkplekprogramma en evaluatie van deelname aan het werkplekprogramma.

3.2.4 Leerateliers

Een specifiek opleidingsprogramma wordt vormgegeven in het leeratelier. Studenten 4^e jaars van Fontys en studenten van alle masteropleidingen kunnen deelnemen aan het Leeratelier. Het leeratelier is een bijzondere vorm van opleiden waarin studenten en docenten van verschillende opleidingen en scholen samen werken en samen leren.

Een leeratelier is te beschouwen als een professionele leergemeenschap (PLG). De groep houdt zich bezig met het ontwikkelen van onderwijs door te ontwerpen en te onderzoeken.

Voor een informatief filmisch portret zie <https://www.platformsamenoopleiden.nl/videos-samenopleiden-en-professionaliseren-leerateliers-videoclubs/>

Voor meer achtergrondinformatie http://www.script-onderzoek.nl/script-onderzoek/a1248_Samen-opleiden-en-leren-in-de-leerateliers

Ontwikkelpunt 2020-2021:

Alle studenten van de ULT die stage lopen in AOS MB krijgen in nauw overleg met begeleiders van de ULT in schooljaar 2020-2021 de uitnodiging deel te nemen aan het leeratelier van AOS MB.

4. Beoordeling

Iedere opleidingspartner werkt met een eigen beoordelingssysteem. Werkplekbegeleiders en schoolopleiders worden betrokken in de beoordeling: zij leveren input voor de beoordeling.

Doel is om te komen tot ontwikkelingsgerichte beoordelingsgesprekken: niet het 'afvinken' wat een student kan/niet kan centraal stellen maar bespreken van thema's en activiteiten die van belang zijn voor een volgende stap in de ontwikkeling.

Daarnaast gaan we in de komende periode in gesprek over het opleiden van werkplekbegeleiders en

schoolopleiders tot gecertificeerde assessoren.

5. Kwaliteit

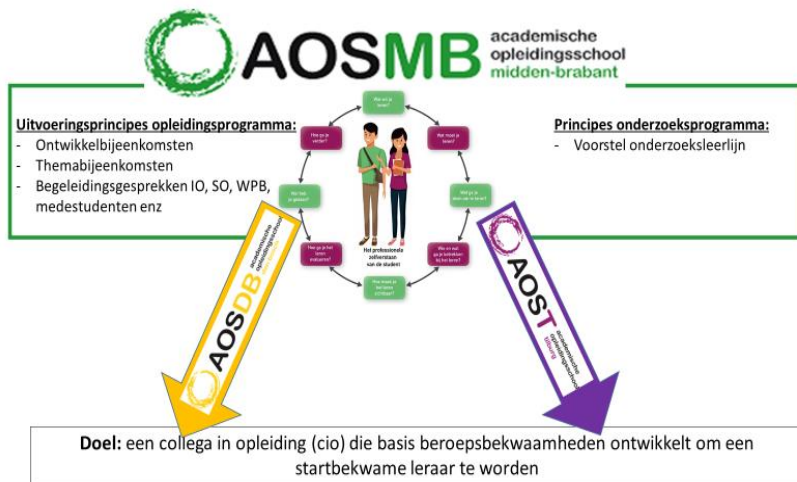
In AOS MB werken we met de PDCA-cyclus. Jaarlijks ontwikkelen we met de kwaliteitszorgmedewerker van OMO een kwaliteitszorgjaarplan. In dit jaarplan staan alle acties om zicht te krijgen op de kwaliteit. Er wordt gebruik gemaakt van vragenlijsten, interviews en klankbordgesprekken. In het Kernteam is een subgroep actief op het thema kwaliteitszorg: een lid van AOS Den Bosch, een lid van AOS Tilburg en een instituutskoördinator van FLOT. Deze subgroep initieert activiteiten, analyseert gegevens, bespreekt deze in de ontwikkelgroepen en zorgt jaarlijks voor een verantwoordingsverslag.

In 2020-2021 willen we in het Klankbordoverleg met studenten nadrukkelijk aandacht vragen voor het programma op de werkplek.

6. Inrichting van de organisatie

AOS MB kent een Kernteam, een ontwikkelgroep voor de scholengroep in AOS Tilburg, een ontwikkelgroep voor de scholengroep in AOS Den Bosch en het Netwerk Coördinatoren Onderzoek AOS MB.

Figuur 4: Schematische weergave inrichting AOS MB



Kernteam

Het kernteam is verantwoordelijk voor de opleidingslijn (inclusief onderzoeksleerlijn) voor studenten in de initiële opleidingen

- Aansturen ontwikkelteams
- Begeleidingsinfrastructuur (professionalisering)
- Organisatie (stagesysteem)

- Kwaliteitszorg
- Beleidsontwikkeling
- Kennisuitwisseling en communicatie

Er is een jaarlijkse cyclus van inrichten, monitoren en evalueren.

In het Kernteam zijn 2 schoolopleiders van AOS Tilburg vertegenwoordigd en 2 schoolopleiders van AOS Den Bosch. Daarnaast zijn 2 instituutskoördinatoren van FLOT lid van het Kernteam. Het Kernteam wordt aangestuurd door de programmadirecteur.

De schoolopleiders hebben 600 uren p.p. op jaarbasis voor het lidmaatschap en de instituutskoördinatoren 320 uren.

Ontwikkelgroepen

De ontwikkelgroepen zijn samen met leden van het Kernteam uit de AOS verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van het programma op de werkplek. Zij sturen werkplekbegeleiders aan en zorgen voor de professionalisering van de wpb's op de werkplek.

Zowel in het ontwikkelteam van AOS Tilburg als in het ontwikkelteam van AOS Den Bosch zijn alle scholen uit de regio met één schoolopleider vertegenwoordigd.

In de urenverdeling is zowel voor AOS Den Bosch als voor AOS Tilburg 1200 uren op jaarbasis beschikbaar voor de ontwikkelgroep.

Netwerk Coördinatoren Onderzoek

Iedere school van AOS MB kent een coördinator onderzoek: deze is betrokken bij de ontwikkeling van de onderzoeksagenda van de school, kan studenten (en evt. collega's) ondersteunen bij de keuze van een onderzoeksthema en kan sparringpartner zijn tijdens het uitvoeren van onderzoek.

Literatuuroverzicht

- Beijaard, D. (2019). Afscheidsrede prof. dr. Douwe Beijaard: De leraar van morgen. Versterking en verandering van de identiteit en het beroepsbeeld van leraren.
- Beijaard, D., & Meijer, P.C. (2017). Developing the personal and professional in making a teacher identity. In D.J. Clandinin and J. Husu (Eds.), *The Sage handbook of research on teacher education* (pp. 177-192). London, New Delhi, Singapore: SAGE.
- Beijaard, D., Meijer, P.C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20, 107–128.
- Capps, D.K., Crawford, B.A., & Constat, M. A. (2012). A review of empirical literature on inquiry professional development: Alignment with best practices and a critique of the findings. *Journal of Science Teacher Education*, 23(3), 291–318. In: Afscheidsrede prof. dr. Douwe Beijaard (2019). De leraar van morgen. Versterking en verandering van de identiteit en het beroepsbeeld van leraren
- Dochy, F. & Segers, M. (2018). *Creating impact through future learning: The High Impact Learning that Lasts Model*. London: Routledge Publishers
- Hobéon en OMO (2018). *Ontwikkeldkader OMO*. Interne notitie.
- Inspectie van het Onderwijs (2019). *Ons Middelbaar Onderwijs. Onderzoek bestuur en scholen*.
- Inspectie van het onderwijs (2019). *Motivatie om te leren. Motiverende kenmerken van het voortgezet onderwijs*.
<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/07/18/motivatie-om-te-leren>
Geraadpleegd 11 juli 2020
- Koster, B. Stappers, J. (2019). *Het transformatorhuisje, Inzichten en methodieken voor het opleiden van aanstaande leraren op de werkplek*. Uitgave Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.
- Leeferink, H. (2016). *Leren van aanstaande leraren op en van de werkplek* (Proefschrift). Eindhoven: Technische Universiteit.
- OMO (2017). *Koers 2023*. Interne notitie.
- OMO (2016). *Kwaliteit maak je samen. Handboek kwaliteitszorgbeleid OMO AOS'en*. Interne notitie
- OMO (2018). *Protocol Kwaliteitszorg OMO AOS'en*. Interne notitie.
- Onstenk, J. (2018). *Het werkplekcurriculum in de school: Leren op de werkplek*. Kwaliteitsreeks Steunpunt Opleidingsscholen. Utrecht.
- Platform Samen Opleiden en Professionaliseren (2020). *Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie en werkwijze peer review*
<https://www.platformsamenoopleiden.nl/kwaliteitskader-samen-opleiden-inductie/>
Geraadpleegd 11 juli 2020
- Popta, E. K. (2017). Exploring the value of peer feedback in online learning for the provider. *Educational Research Review*, 20, 24-34.
- Sande, R., Maurits, W. & Slaats, M. (2019). *Professioneel leren met impact*. Uitgave Fontys Lerarenopleidingen Tilburg.

Field Code Changed

Stappers J.G.E., Koster, B. (2016). Interviewbijeenkomsten op de werkplek: een meerwaarde voor professionele identiteit? *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 37(1), 21-31.

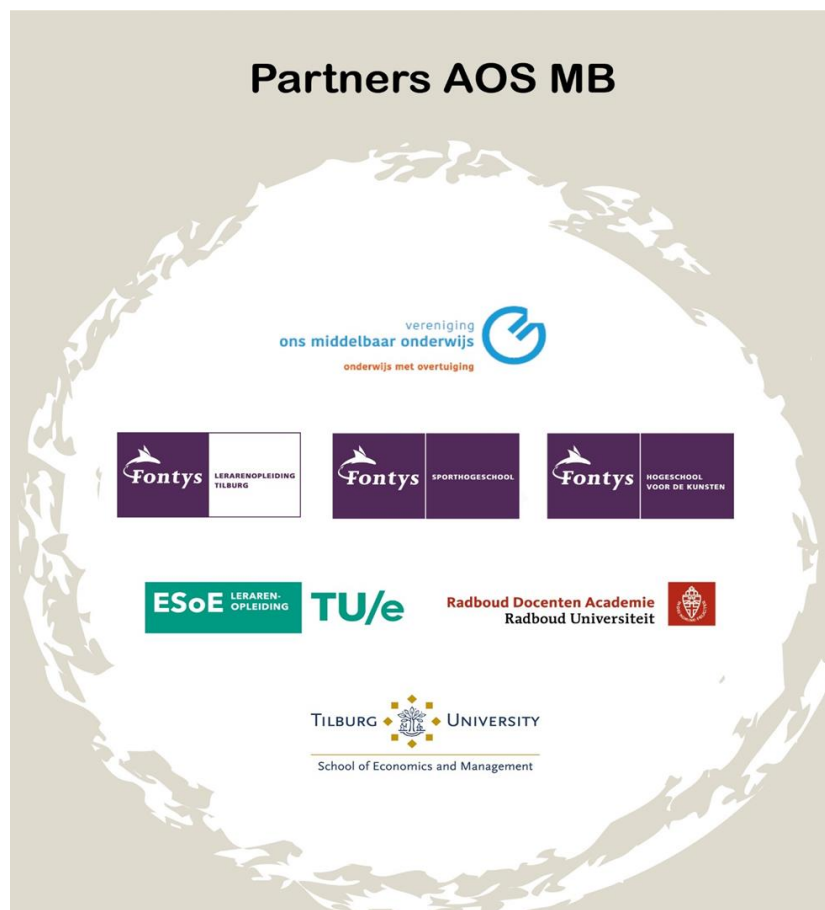
Stuurgroepen Academische Opleidingsschool Midden-Brabant (2019), *Strategische Koers 2002-2024, Leraar worden, zijn en blijven*.

Timmermans M. (2012). *Kwaliteit van de opleidingsschool. Over affordance, agency en competentieontwikkeling* (Proefschrift). Tilburg: Tilburg University.

Zimmerman, B.J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82-91.

Bijlage 1

Overzicht partners AOS MB



Overzicht partners AOS MB (verwijzing website)

Overzicht partners samenwerkingsverband regio den Bosch:

<https://aos-omo.nl/aosmb-denbosch/organisatie/wie-zijn-we/>

Overzicht partners samenwerkingsverband regio Tilburg:

<https://aos-omo.nl/aosmb-tilburg/organisatie/wie-zijn-we/>

AOS Midden-Brabant kent 2 kernen: AOS Den Bosch en AOS Tilburg.

Scholen regio Tilburg

Samenwerkende scholen in de AOS Midden-Brabant

Scholen regio Tilburg

- 2College Cobbenhagenlyceum
- 2College Cobbenhagenmavo

- 2College Durendael
- 2College Jozefmavo
- 2College Ruivenmavo
- 2College EOA Oisterwijk
- De Nieuwste School
- Mill-Hillcollege
- Odolphuslyceum
- Theresialyceum

Scholen regio Den Bosch

- Rodenborch College
- Jeroen Bosch College
- Sint Janslyceum
- Gymnasium Beekvliet
- Bossche Vakschool
- Van Maerlant
- Jacob Roelandslyceum
- Baanderherencollege
- Maurick College

Opleidingen

- Fontys lerarenopleiding Tilburg
- Fontys Hogeschool voor de Kunsten
- Fontys Sporthogeschool Eindhoven, Academie voor Lichamelijke Opvoeding
- Eindhoven School of Education van de TU/e, Eindhoven
- Radboud Docenten Academie Nijmegen
- Universitaire Lerarenopleiding Tilburg

Overzicht van opleidingen betrokken bij AOS MB

Fontys Lerarenopleidingen Tilburg

Overzicht bacheloropleidingen (voltijd en deeltijd) en masteropleidingen

Opleiding	Bachelor Voltijd-opleiding	Bachelor Deeltijd-opleiding	Master-opleiding
Aardrijkskunde	X	X	X
Algemene economie	X	X	X
Bedrijfseconomie	X	X	X
Godsdienst (Levensbeschouwing, Filosofie & Ethiek)	X	X	
Geschiedenis	X	X	X
Maatschappijleer	X	X	X
Duits	X	X	X
Engels	X	X	X
Frans	X	X	X
Spaans	X	X	
Nederlands	X	X	X
Biologie	X	X	X
Natuurkunde	X	X	X
Scheikunde	X	X	X
Wiskunde	X	X	X
Gezondheidszorg & Welzijn	X	X	
Techniek (Science & Technology)	X	X	
Omgangskunde	X	X	
Toegepaste wiskunde	X		

Meer info? Zie:

<https://fontys.nl/Over-Fontys/Fontys-Lerarenopleiding-Tilburg/Bacheloropleidingen-leraar-vo-en-bve-voltijd.htm>

<https://fontys.nl/Over-Fontys/Fontys-Lerarenopleiding-Tilburg/Bacheloropleidingen-leraar-vo-en-bve-deeltijd.htm>

<https://fontys.nl/Over-Fontys/Fontys-Lerarenopleiding-Tilburg/Masteropleidingen-leraar-vo-en-hbo-deeltijd.htm>

Fontys Sport Hogeschool

Opleiding Leraar Lichamelijke Opvoeding

Meer info? Zie:

<https://fontys.nl/Studeren/Opleidingen/Leraar-Lichamelijke-Opvoeding-ALO.htm>

Hogeschool voor de Kunsten

Opleiding docent Beeldende Kunst en Vormgeving (ABV) Bachelor, voltijd, deeltijd en duaal

Opleiding docent Dans Bachelor, voltijd en verkort deeltijd

Opleiding docent Muziek Bachelor, voltijd

Meer info? Zie:

<https://fontys.nl/Over-Fontys/Fontys-Hogeschool-voor-de-Kunsten/Opleidingen-en-cursussen.htm>

Eindhoven school of Education

Natuurkunde

Scheikunde

Wiskunde

Onderzoek en ontwerpen (alleen minor?)

Meer info? Zie:

<https://www.tue.nl/universiteit/faculteiten/eindhoven-school-of-education/studeren/de-lerarenopleiding/>

Radboud Docentenacademie

Educatieve Master Taal en Cultuurwetenschappen:

Nederlands, Engels, Duits, Frans, Spaans, Grieks & Latijn

Educatieve Master Bètawetenschappen:

Natuurkunde, Wiskunde, Scheikunde, Biologie

Educatieve Master Mens- en Maatschappijwetenschappen:

Aardrijkskunde, Economie, Filosofie, Geschiedenis, Kunstgeschiedenis & Culturele en kunstzinnige vorming, Maatschappijleer & Maatschappijwetenschappen, Bedrijfseconomie, Godsdienst & Levensbeschouwing

Educatieve minoren voor de volgende schoolvakken:

Aardrijkskunde, Biologie, Duits, Engels, Geschiedenis, Godsdienst & Levensbeschouwing, Grieks & Latijn, Natuurkunde, Nederlands, Scheikunde, Spaans en Wiskunde

Meer info? Zie:

<https://www.ru.nl/docentenacademie/onderwijs/educatieve-minor-module/>

<https://www.ru.nl/docentenacademie/onderwijs/educatieve-master/>

Universitaire Lerarenopleiding Tilburg

Masteropleidingen:

Algemene economie, filosofie, maatschappijleer en maatschappijwetenschappen, management en Organisatie, Nederlands, Godsdienst en Levensbeschouwing

Daarnaast wordt een educatieve minor aangeboden voor Educatieve module voor filosofie en Nederlands.

Meer info? Zie:

<https://www.tilburguniversity.edu/nl/onderwijs/masteropleidingen/lerarenopleiding>

Bijlage 2

De rol van begeleiders/opleiders in het samenwerkingsverband

Er zijn verschillende personen betrokken in de begeleiding/opleiding van studenten in AOS MB.

Werkplekbegeleider(s)

Bij het werkplekleren krijgt een student een werkplekbegeleider dan wel een begeleidingsteam toegewezen dat verantwoordelijk is voor de begeleiding/opleiding in de dagelijkse praktijk van de student. Zowel t.a.v. het algemeen-pedagogisch en didactisch handelen alsook t.a.v. het vakdidactisch handelen hebben deze de eerste verantwoordelijkheid. We signaleren dat er op steeds meer scholen sprake is van teambegeleiding. Streven is dat alle werkplekbegeleiders en teams opgeleid zijn voor deze taak. Jaarlijks worden aan werkplekbegeleiders professionaliseringsactiviteiten aangeboden. In de scholen vinden veelal intervisiebijeenkomsten plaats.

Schoolopleider en instituutsopleider

Op iedere school is minimaal één schoolopleider actief. Daarnaast werken veel opleidingen met instituutsopleiders. Op iedere school werken schoolopleider(s) en instituutsopleider(s) intensief samen en zijn zij verantwoordelijk voor de kwaliteit van de begeleiding en de beoordeling van de student. De instituutsopleider c.q. opleiding is, na overleg met betrokkenen, eindverantwoordelijk voor de beoordeling.

Streven is dat alle school- en instituutsopleiders VELON-gecertificeerd zijn.

Schoolopleiders en instituutsopleiders zijn betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van het werkplekprogramma.

Coördinator onderzoek

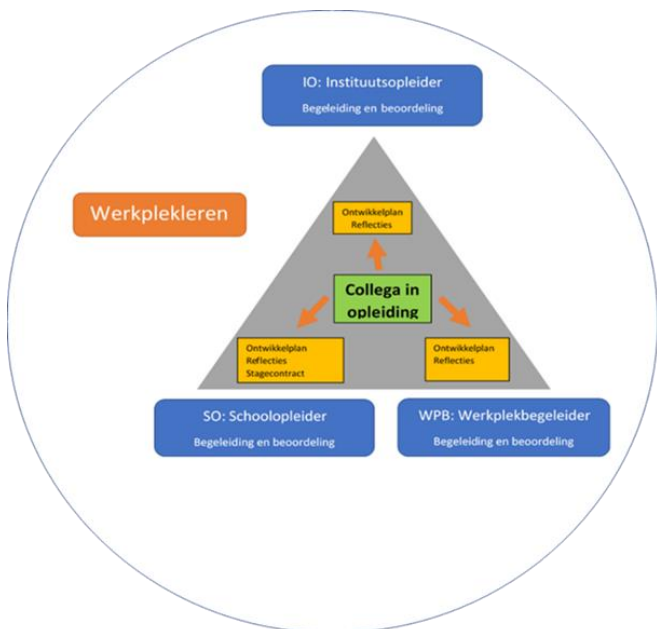
Iedere school in AOS MB kent een coördinator onderzoek die de onderzoeksagenda van de school kent en vraagbaak en critical friend is voor onderzoek van docent en student.

De coördinatoren onderzoek participeren in het 'Netwerk Coördinatoren Onderzoek' waarin ruimte is om met elkaar van gedachten te wisselen en good practices te delen t.a.v. nieuwe ontwikkelingen, kwaliteit van onderzoek en de begeleiding van onderzoek.

Peer group

Tijdens de ontwikkelbijeenkomsten werken studenten in peer groups. In deze peer groups worden leeractiviteiten besproken, wordt feedback gegeven op elkaar, wordt gezamenlijk gereflecteerd etc.

Figuur 5: Overzicht begeleiders op de werkplek



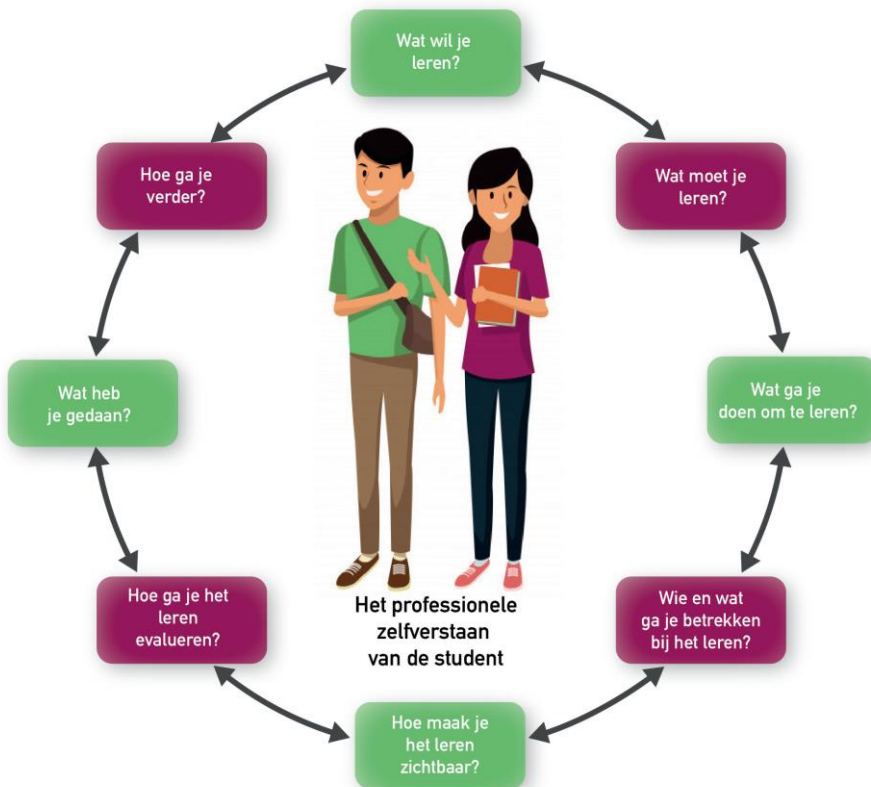
Bijlage 3

Begeleidingscyclus AOS MB

Inleiding

In schooljaar 2019-2020 heeft er in de AOS MB een doorontwikkeling plaatsgevonden. In deze doorontwikkeling is de begeleidingsstructuur van collega's in opleiding aan bod gekomen. Aangezien er veel actoren zich bezig houden met de ontwikkeling van de collega in opleiding is een bepaalde eenduidigheid richting de student van belang. Daarom is de begeleidingscyclus als hulpmiddel gecreëerd waarbij het opleidingsteam (IO, SO, WPB) die een collega in opleiding coacht gebruik kan maken van de meta-vragen die in de begeleidingscyclus staan. Van belang is het om te melden dat het in de coaching voornamelijk gaat over hoe je naar een volgende stap gaat. Dit iteratieproces kan middels vragen gestimuleerd worden. In dit document onderbouwen we de begeleidingscyclus en werken we de metavragen verder uit om begeleiders te ondersteunen bij het stellen van de juiste vragen.

De begeleidingscyclus



De student centraal

De student staat in de begeleiding natuurlijk centraal. Daarom staat de student met zijn of haar professionele zelfverstaan (Kelchtermans, 1994) ook centraal in de begeleidingscyclus. Hierbij is het belangrijk dat de student start vanuit retrospectieve en prospectieve elementen om zich verder te

ontwikkelen. In de theorie van Kelchtermans gaat het dan om de volgende vier retrospectieve elementen: zelfbeeld, zelfwaardegevoel, beroepsmotivatie en taakopvatting en om het prospectieve element toekomstperspectief. Wanneer je als begeleider achterhaalt dat een van de retrospectieve elementen bij de student onvoldoende aanwezig is gekomen is het verstandig om hier eerst aandacht aan te besteden. Dit kan met de volgende soort vragen:

- Wie ben je als persoon?
- Wat zijn jouw sterke kanten?
- Waar zou je volgens jezelf in je persoonlijkheid meer aandacht aan mogen besteden?
- Wanneer voel jij je ergens goed in?
- Kun je een moment beschrijven dat je echt (on)tevreden was over je eigen handelen?
- Waarom heb je gekozen voor deze opleiding?
- Wat is voor jou het mooiste element in het beroep? Wat ligt daaronder?
- Wat is voor jou de waarde van stage lopen in de school?
- Waar wil je als persoonlijk uiteindelijk uitkomen? Wat is je doel?
- ...

Wat wil je leren?

In de uitvoeringsprincipes van de AOS MB staat dat 'we sturen op individuele ontwikkeling van studenten.' Vandaar dat dit het volgende element is dat we uit de begeleidingscyclus bespreken. Het staat, zoals eerder aangegeven, echter iedere begeleider vrij om zelf te bepalen in welke fase je start met de begeleiding van de student en in welke richting je de student wilt helpen.

In de laatste 20 jaar is er veel onderzoek gedaan naar motivatie en vragen stellen. Stockhof (2019) beschrijft dat het voor studenten belangrijk is om samen te komen tot echt-willen-weten vragen. Dit werkt aan de start van een stage natuurlijk het beste, zodat de student met een persoonlijk doel aan de slag kan gaan. De uitdaging zit hem hier in de balans vinden tussen ruimte bieden en het sturen van de student. Zonder sturing te geven is onderzoekend leren minder effectief (Lazonder & Harmsen, 2016). Stockhof geeft daarnaast ook aan dat uit onderzoek is gebleken dat studenten ook leren van de leervragen van anderen. Met deze gegevens en het professioneel zelfverstaan van de student kunnen we een student verder op weg helpen door de volgende vragen te stellen:

- Als je kijkt naar je persoonlijkheid, waar ligt dan op dit moment voor jou de grootste nadruk om dit te ontwikkelen?
- Als je kijkt naar je studie die je gekozen hebt, wat is dan voor jou op dit moment belangrijk om te achterhalen?
- Als je kijkt naar het beroep, wat zou je dan nu echt willen leren?
- Als je kijkt naar docenten die je ooit geobserveerd hebt, wat zou je dan graag willen ontwikkelen?
- Als je kijkt naar je sterke kanten, waar wil je nog meer in groeien?
- Als je kijkt naar je ontwikkelpunten, waar ligt dan voor jou persoonlijk een mooie kans om te ontwikkelen?
- Wat is jouw doel in deze stage?
- ...

Wat moet je leren?

De opleiding stelt natuurlijk eisen aan de te lopen stage. Als een student voor zichzelf duidelijk heeft wat hij of zij wil leren dan is het belangrijk om te kijken naar deze kaders. Echter stelt niet alleen de opleiding kaders ook de praktijk van de stageschool en de literatuur scheppen of bieden kaders die ondersteunen kunnen werken. In deze fase is het daarom belangrijk om de kaders te achterhalen waarbinnen de student zich verder kan ontwikkelen. Het is essentieel de verbinding met de persoon

te zoeken om vervolgens die persoon tot diepgaande reflectie te kunnen stimuleren, waarbij de eigen praktijk en de theorie beide een plek kunnen krijgen (Korthagen, 2012). Vragen die hierbij gesteld kunnen worden, zijn:

- Wat verwacht de opleiding van je?
- Wat zijn de kaders van je stageschool?
- Wat zijn voor jou belangrijke kaders van de theorie?
- Wat voor kennis heb je nodig om de kaders (opleiding, praktijk, theorie) duidelijk te hebben?
- Hoe passen de kaders bij jou als persoon?
- Hoe passen de kaders bij dat wat jij wilt leren?
- ...

Wat ga je doen om te leren?

Nu de kaders voor de student helder zijn vanuit de theorie, praktijk, persoon en de opleiding is het belangrijk om na te gaan denken hoe dat geconcretiseerd gaat worden. Deze en de (met de klok mee) 3 stappen hierna die we behandelen gaan allemaal over het zichtbaar maken van datgene wat de student binnen de kaders wil leren. In deze fase kun je de volgende vragen stellen aan de student:

- Wat voor activiteiten wil je gaan uitvoeren tijdens de stage?
- Hoe wil je concreet je leervragen beantwoorden?
- Wat voor activiteiten passen er volgens jou bij de kaders (van de opleiding)?
- Welke leeractiviteiten op welk niveau (micro, meso, macro) heb je voor jezelf bedacht?
- Hoe zou je de eerder genoemde leeractiviteit kunnen versterken om het meer te koppelen aan de gestelde kaders?
- ...

Wie en wat ga je betrekken bij het leren?

Uit onze uitvoeringsprincipes blijkt dat 'we sturen op individuele ontwikkeling van studenten'. Hierbij hanteren we in de AOS MB een sociaal-constructivistische visie op leren, waarbij we leren zien als een sociaal proces waarin het netwerken met anderen heel belangrijk is (Simons, 2000). Het is daarom van belang om vooraf na te denken over wie je gaat betrekken bij je leren en daarnaast ook wat je er precies bij gaat betrekken. Om de student te helpen bij deze vraag kan men gebruik maken van de volgende vragen in de coaching:

- Als je kijkt naar wat jij wilt leren, wie kan daar dan een geschikte partner in zijn?
- Als je kijkt naar wat voor activiteiten je zelf gepland hebt, wie kan je daar bij ondersteunen?
- Wat heb je nodig voor de activiteiten die je wilt uitvoeren?
- Wie zou je goed kunnen helpen bij je ontwikkeling, gezien de eisen van de opleiding en jouw leervragen?
- Hoe ga je de situatie/context/begeleiders/aangeboden activiteiten benutten?
- Wat voor begeleiding vind je prettig om te hebben?
- ...

Hoe maak je het leren zichtbaar?

Nu de student bewust heeft nagedacht over de kaders, de leeractiviteiten en wie en wat daarbij te betrekken is, is het ook van belang om na te denken over hoe dit leren zichtbaar gemaakt gaat worden voor de student zelf en voor het opleidingsteam. Vragen die hierbij gesteld kunnen worden, zijn:

- Hoe ga je je leeractiviteiten vastleggen?

- Hoe ga je ervoor zorgen dat we, gezien je geplande leeractiviteiten, groei kunnen zien gedurende de periode?
- Wat zien we concreet veranderen in jouw handelen gedurende het uitvoeren van jouw leeractiviteiten?
- Hoe ga je voor jezelf je ontwikkeling bijhouden?

Hoe ga je het leren evalueren

Een student die bepaald heeft hoe het leren zichtbaar gemaakt kan worden, heeft op dat moment moment nog niet nagedacht over de vraag hoe hij of zij het leren gaat evalueren. Dit proces kan ondersteunt worden gedurende de coaching met de volgende vragen:

- Wanneer ben je volgens jou voldoende gegroeid?
- Als we kijken naar die specifieke leeractiviteit, wanneer ben jij dan tevreden?
- Als we kijken naar de kaders, wanneer mag je dan tevreden zijn?
- Hoe beoordeel je je groei?
- Kunnen de mensen die je wilt betrekken bij je ontwikkeling, je ondersteunen bij het evalueren van jouw leren?
- ...

Wat heb je gedaan?

Als de student een voorbeeldige voorbereiding heeft uitgevoerd en in de begeleidingscyclus alle voorbereidingsstappen heeft doorlopen, dan is dit het moment om terug te kijken of alles wat de student heeft bedacht ook werkelijk is uitgevoerd. Je kunt daarbij de volgende vragen stellen:

- Bekijk je leervragen nog eens, zijn ze allemaal beantwoord?
- Gezien de activiteiten die je gepland hebt, heb je alles kunnen uitvoeren?
- Hoe zijn de leeractiviteiten gegaan?
- Heb je iedereen die je wilde kunnen betrekken bij je leren?
- Hebben de kaders je houvast gegeven bij je ontwikkeling?
- Wat neem je mee uit de activiteiten voor het vervolg van je ontwikkeling?
- ...

Hoe ga je verder?

Na een moment van terugkijken is het goed om vanuit daar ook vooruit te kijken. Deze stap en de eerder genoemde stap zullen veelvuldig door elkaar heen lopen. Geschikte vragen om een student verder te helpen zijn:

- Gezien je uitgevoerde activiteiten en de uitkomsten daarvan, waar wil je de komende tijd nog aandacht aan besteden?
- Hoe ga je nu jezelf doorontwikkelen?
- Zijn er nog zaken waarop je de komende tijd de nadruk wilt leggen?
- ...

Literatuurlijst

- Kelchtermans, G. (1994). De professionele ontwikkeling van leerkrachten basisonderwijs vanuit het biografisch perspectief. *Studia Paedagogica*, 17. Leuven: Universitaire Pers Leuven.
- Korthagen, F., & Vassalos, A. (2002). Niveaus in reflectie: naar maatwerk in begeleiding. *VELON Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 23(1), 29-38.
- Korthagen, F., (2012). Over opleiden en reflecteren: ongemakkelijke waarheden en wenkende perspectieven. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 33(1), 4-11.
- Lazonder, A. W., & Harmsen, R. (2016). *Meta-analysis of inquiry-based learning: Effects of guidance. Review of Educational Research*, 86, 681–718.

Simons, P.R.J. (2000). Competentieontwikkeling: van behaviorisme en cognitivisme naar sociaal constructivisme: epiloog. *Opleiding en ontwikkeling*, 12, 41-46.

Stokhof, H. (2019). Hoofdstuk 1. Vragen wat je echt wilt weten. *Wetenschappelijke doorbraken de klas in! Kleding, Magneten en Protest*. Nijmegen: Wetenschapsknooppunt Radboud Universiteit.