

AOSDB academische
opleidingschool
den bosch



**Programma voor collega's in opleiding
1^e en 2^e jaars**

Voltijd traject Academische Opleidingschool Den Bosch

Versie 2021-2022

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Academische Opleidingschool Den Bosch	4
De Opleidingscyclus	5
Doelen, inhoud en toetsing van het werkplekleren.....	9
Werkplekleren	10
Themabijeenkomsten	10
Planning	11



Beste Collega in Opleiding (CIO),

Wij heten je van harte welkom op onze school, die deel uitmaakt van de Academische Opleidingsschool Den Bosch (AOS-DB).

In deze wegwijzer vind je de opzet van en praktische informatie voor het werkplekleren in AOS DB voor eerste en tweedejaars collega's in opleiding (cio's).

De belangrijkste doelen van AOS-scholen zijn theorie en praktijk zo dicht mogelijk bij elkaar te brengen en cio's te stimuleren tot een onderzoekende houding.

Jouw unieke leerwerkplek leidt tot jouw specifieke leervragen. Bij het stellen van leervragen en het werken daaraan, werk je samen alle collega's in de school.

Leren is immers een sociaal proces.

De kracht van het leren op de werkplek kenmerkt zich door **authenticiteit, uniciteit en variëteit**¹. Maak gebruik van de rijke context die jouw school jou biedt!

Wij wensen je een bijzonder leuke en vooral leerzame periode toe!

Het opleidingsteam van de AOS-DB.



¹ Koster. B (2013), *Andere perspectieven. Een blik op het opleiden van aanstaande leraren op de werkplek.*

1. Academische Opleidingschool Den Bosch

1.1. Speerpunten

Het team van AOS-DB heeft een tiental speerpunten geformuleerd voor het werkplekleren. We willen als AOS-DB zo het verschil maken met de reguliere stages.

We kennen 10 speerpunten:

1. AOS-DB neemt de dagelijkse onderwijspraktijk in de school als vertrekpunt.
2. Bij AOS-DB koppelen we theorie aan praktijk en omgekeerd praktijk aan theorie.
3. AOS-DB experimenteert met en reflecteert op 'elementaire onderwijsactiviteiten'.
4. AOS-DB ziet leren als een sociaal proces.
5. AOS-DB stimuleert het ontwikkelen van een onderzoekende houding.
6. AOS DB zet in op het zelfregulerend vermogen van cio's.
7. AOS-DB biedt ruimte en stimuleert om te werken aan leeruitkomsten (LUKS).
8. AOS-DB streeft naar een doorlopende leerlijn.
9. AOS-DB is op de hoogte van de (vak)didactiek op FLOT en werkt samen met de opleiding aan het APV-programma.
10. De opleiding in AOS-DB wordt m.n. vormgegeven door WPB's (werkplekopleiders), SO's (schoolopleiders), IO's (instituuopleider) die in de dagelijkse onderwijspraktijk werken.

1.2 Professionele houding

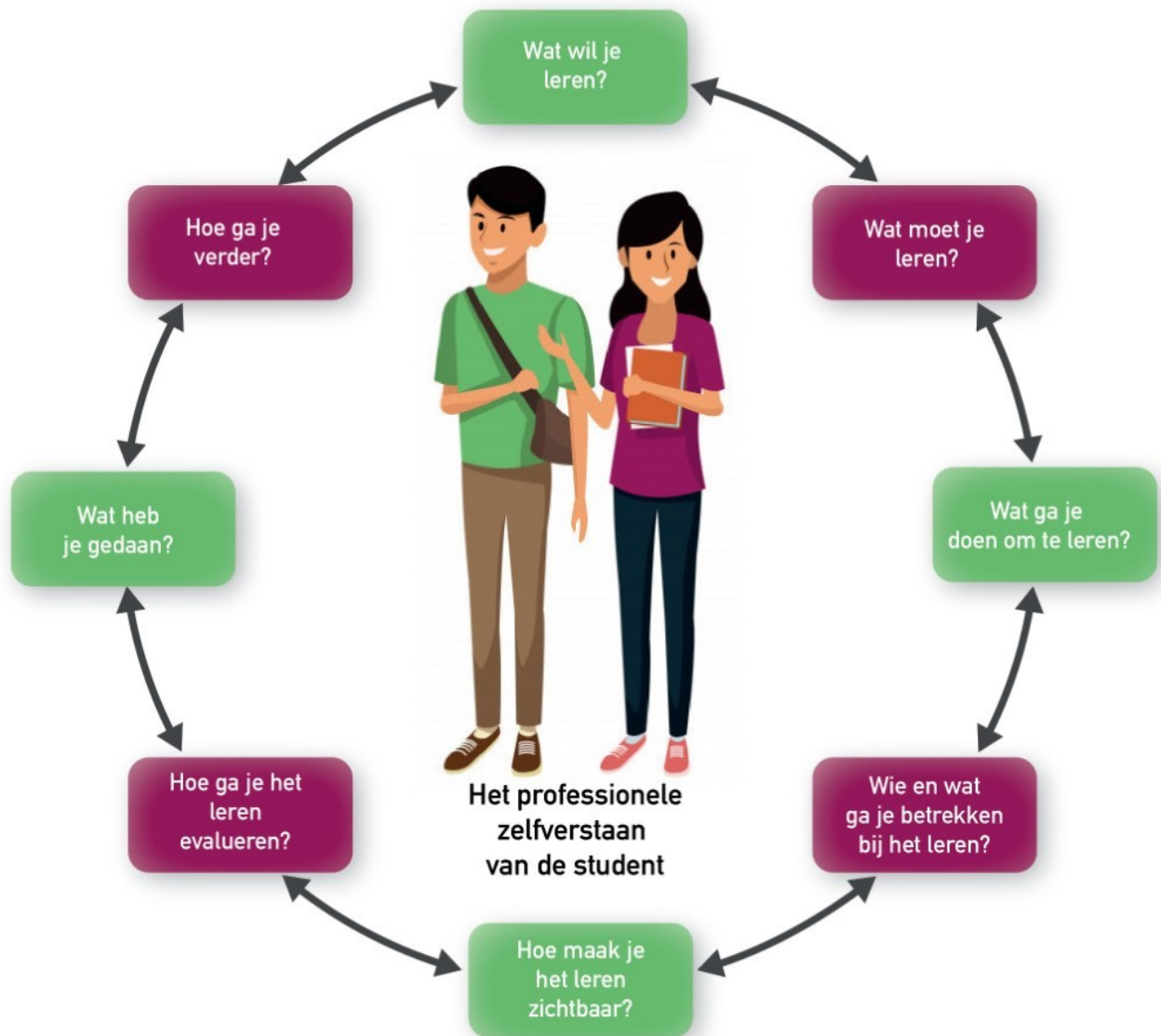
Aanwezigheid van cio's tijdens alle georganiseerde activiteiten, d.w.z. de thema- en ontwikkelbijeenkomsten, is verplicht. In deze bijeenkomsten staat 'leren van en met elkaar' centraal. Actieve en professionele participatie aan de bijeenkomsten is een **voorwaarde** om alles voldoende te kunnen afronden. Daaronder wordt verstaan:

- aanwezig zijn;
- gemaakte afspraken nakomen;
- een actieve houding aannemen en initiatief tonen;
- je aan de regels en gedragscodes houden die aan de orde zijn.
- En....BYOD

Als een cio vanwege bijzondere omstandigheden (ter beoordeling van de opleider) een bijeenkomst afwezig is, dan is de cio verplicht de inhoud van de bijeenkomst zelfstandig 'in te halen'.

2. De Opleidingscyclus

Academische Opleidingschool Den Bosch



De cio centraal

De cio staat in de opleiding natuurlijk centraal. Daarom staat de cio met zijn of haar professionele zelf-verstaan (Kelchtermans, 1994) ook centraal in de opleidingscyclus. Hierbij is het belangrijk dat de cio 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, gevoel van zelfwaarde, beroepsmotivatie en taakopvatting en om het prospectieve element toekomstperspectief. Wanneer je als opleider achterhaalt dat een van de retrospectieve elementen bij de cio onvoldoende aan bod 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 DB staat dat 'we sturen op individuele ontwikkeling van cio's.' Vandaar dat dit het volgende element is dat we uit de opleidingscyclus bespreken. Het staat, zoals eerder aangegeven, echter iedere opleider vrij om zelf te bepalen in welke fase je start met de opleiding van de cio en in welke richting je de cio wilt helpen.

In de laatste 20 jaar is er veel onderzoek gedaan naar motivatie en vragen stellen. Stockhof (2019) beschrijft dat het voor cio's belangrijk is om samen te komen tot echt-willen-weten vragen. Dit werkt aan de start van een stage natuurlijk het beste, zodat de cio 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 cio. Zonder sturing te geven is onderzoekend leren minder effectief (Lazonder & Harmsen, 2016). Stockhof geeft daarnaast ook aan dat uit onderzoek is gebleken dat cio's ook leren van de leervragen van anderen. Met deze gegevens en het professioneel zelf-verstaan van de cio kunnen we een cio 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 cio 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 cio 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 cio 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 cio binnen de kaders wil leren. In deze fase kun je de volgende vragen stellen aan de cio:

- 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 cio's'. Hierbij hanteren we in de AOS DB 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 cio 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 daarbij 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/opleiders/aangeboden activiteiten benutten?
- Wat voor opleiding vind je prettig om te hebben?
- ...

Hoe maak je het leren zichtbaar

Nu de cio 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 cio 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 cio die bepaald heeft hoe het leren zichtbaar gemaakt kan worden, heeft op dat 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 cio een voorbeeldige voorbereiding heeft uitgevoerd en in de opleidingscyclus alle voorbereidingsstappen heeft doorlopen, dan is dit het moment om terug te kijken of alles wat de cio 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 cio 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 door-ontwikkelen?
- Zijn er nog zaken waarop je de komende tijd de nadruk wilt leggen?
- ...

3. Doelen, inhoud en toetsing van het werkplekleren

Links naar de Portal van FLOT

Tijdens het werkplekleren staan de leeruitkomsten van professioneel handelen in de beroepspraktijk én het APV-programma centraal. Gedurende het werkplekleren word je in staat gesteld om te werken aan activiteiten waarmee je kunt aantonen dat de leeruitkomsten behaald zijn.

Een uitgebreide en exacte beschrijving van leeruitkomsten, doelen en inhoud van de stage vind je in de:

[Toelichting leeruitkomsten](#)

2021-2022

Fontys lerarenopleiding Tilburg

[Handleiding Professioneel Handelen in de beroepspraktijk](#)

2021-2022

Fontys lerarenopleiding Tilburg

[Werkplan voltijd propedeuse](#)

2021-2022

Fontys Lerarenopleiding Tilburg

[Werkplan voltijd Hoofd fase 1](#)

2021-2022

Fontys Lerarenopleiding Tilburg

[Leeruitkomsten APV leerjaar 1, 2 en 3](#)

2021-2022

Fontys lerarenopleiding Tilburg

Voor het aantonen van de leeruitkomsten maak je een portfolio waarin je je bewijsmateriaal opneemt. Het portfolio moet aan een aantal eisen voldoen. Zie daarvoor:

[Beoordeling propedeuse](#)

[Beoordeling Hoofd fase 1](#)

2021-2022

Fontys lerarenopleiding Tilburg

4. Werkplekleren

Bij het werkplekleren werk je aan de leeruitkomsten van professioneel handelen en APV. Naast activiteiten in de dagelijkse praktijk zijn er thema- en ontwikkelbijeekkomsten om je te begeleiden bij het verwerven van leeruitkomsten.

In themabijeekkomsten kun je je leervragen expliciteren en word je geïnspireerd en uitgedaagd om leervragen te stellen. In ontwikkelbijeekkomsten werk je onder andere met peers aan het uitwerken van de leervragen en stel je waar mogelijk vervolgvragen. Samen bieden de thema- en ontwikkelbijeekkomsten de mogelijkheid om 'bewijs' te verzamelen voor je portfolio.

5. Themabijeekkomsten

In een themabijeekkomst staat één thema centraal. Het doel is om één thema vanuit verschillende perspectieven te benaderen. Dit betekent dat er ruimte is voor bijvoorbeeld theoretische informatie, praktisch handelen, dilemma's en good-practices.

Het programma voor de propedeuse kent 6 themabijeekkomsten. Bij de aanvang van iedere stage vindt een startbijeekkomst plaats over het thema Professionele Identiteit. Vervolgens worden alle cio's themabijeekkomsten aangeboden rondom de volgende thema's:

- Communicatie - Klassenmanagement - Ontwerpen - Twee keuzethema's (contextgebonden thema's)

Het werkplekprogramma voor tweedejaarscio's kent een extra themabijeekkomst: een themabijeekkomst over het thema 'Oog voor elke leerling'.

Eerstejaars- en tweedejaarscio's krijgen op dezelfde middagen de thema's Communicatie, Klassenmanagement en Ontwerpen aangeboden. In de themabijeekkomst is een differentiatie in het programma aanwezig. Cio's kunnen een keuze maken.

Een themabijeekkomst vindt plaats op een school van AOS Den Bosch. Bij een themabijeekkomst zijn meer opleiders van de AOS Den Bosch aanwezig.

Voorbeelden van activiteiten op de themabijeekkomsten: Inleiding op een thema, gesprek met deskundige in of buiten de school, workshops, gesprek met docent(en), spel, simulatie, rollenspel, observeren, etc.

Er zijn veel actieve werkvormen op deze middagen. Cio's worden uitgedaagd om op basis van de info leervragen op te stellen.

Op de volgende pagina vind je de planning van de themabijeekkomsten.

Planning

Datum en tijd	locatie	Thema/activiteit	Vooraf
Do 25-11-2020 Inloop 13.30 14.00 – 17.00 BYOD	Eigen stageschool	PROFESSIONELE IDENTITEIT	1e jaars :Bring een cartoon mee over ideale/vreselijkste docent. Lees over “De rollen van Slooter”. 2e jaars : Bring een voorwerp mee en vertel waarom dit voor jou symbool kan staan voor de uitdaging die je hebt als beginnende docent.
D0 09-12-2021 Inloop 13.30 14.00 – 17.00	Sint-Janslyceum: Aula	COMMUNICATIE	Je ontvangt van je schoolopleider de link. Je bekijkt deze, hebt overleg en maakt een keuze voor twee workshops. <i>Als voorbereiding:</i> HvL blz. 129 -164 (H4) HvL blz. 229 -251 (H7) gesprekstechnieken
Datum: Tijd BYOD		KLASSEN - MANAGEMENT	Info volgt
Datum: Tijd BYOD		ONTWERPEN	Info volgt
Datum: Tijd BYOD		VRIJE KEUZE 1 Info volgt	Info volgt
Datum: Tijd BYOD		VRIJE KEUZE 2 Info volgt	Info volgt
Datum: Tijd BYOD		OOG VOOR ELKE LEERLING	Info volgt