

## De Nieuwste Pabo

In het curriculum van de Nieuwste Pabo in Sittard is het leren op het instituut en in de school systematisch afgewisseld. De studenten zijn 40% van de opleidingstijd op de werkplek. Zij worden begeleid en beoordeeld door de mentor, de schoolopleider en de instituutopleider. In de laatste jaren van de opleiding participeren de studenten op de basisscholen in Communities of Practice. Verschillende betrokkenen vertellen over de ervaringen.

De Nieuwste Pabo in Sittard, onderdeel van Zuyd Hogeschool en van Fontys Hogescholen, heeft 600 (voltijd en deeltijd)studenten. Onder de noemer Opleiden in de School participeert de Nieuwste Pabo in twee samenwerkingsverbanden: Midden-Limburg/Sittard, bestaande uit 5 besturen en 40 opleidingscholen en Zuid-Limburg, bestaande uit 4 besturen en 40 opleidingscholen.

**“We willen tijdens de hele opleiding ervaringen en theorie aan elkaar koppelen”**

*Interview met Paul Hennissen (lector Opleiden in de school)*

Vijf jaar geleden ontwikkelde de Nieuwste Pabo samen met het werkveld een nieuw curriculum, waarin opleiden in de school centraal staat. In 2013-2014 zijn de eerste studenten afgestudeerd. Om de ervaringen van studenten te verbinden aan theorie, is er een specifieke ritmiek ontworpen, is er intersubjectieve beoordeling ingevoerd en wordt er vanuit het lectoraat onderzoek gedaan. De onderzoeksresultaten worden gebruikt in de trainingen van de opleiders.



“Vanaf het eerste studiejaar bestaat de opleiding uit een instituutsdeel en een schooldeel. Het schooldeel beslaat 40% van het totale curriculum. We streven er tijdens de hele opleiding naar om de ervaringen van studenten en de theorie aan elkaar te koppelen.”

### ABC-ritmiek

“De verwevenheid van theorie en praktijk komt het duidelijkst tot uiting in de zogenoemde ‘ABC-ritmiek’. Het curriculum is opgedeeld in A-, B- en C- weken. Een jaar is verdeeld in vier periodes van tien weken. Een periode bestaat uit drie series van een A-, een B-, en een C-week en een afsluitende week.



In de A-week verkent de student een specifiek thema aan de hand van vragen. In de B-week is de student de hele week op school en onderzoekt hij de thematiek in de praktijk. In de C-week worden de ervaringen en vragen van studenten gestructureerd en verdiept met theorie. Naast de B-week, zijn alle studenten van alle studiejaar elke donderdag op de opleidingsschool. Zo kunnen de studenten van verschillende leerjaren samen met de leerkrachten leren. Ook de studieloopbaanbegeleiders (SLB-ers) van het instituut zijn op donderdag allemaal op de scholen en de schoolopleiders zijn op die dag vrij geroosterd.

De ABC-ritmiek komt voort uit een didactische keuze. We weten uit onderzoek dat het weinig oplevert als lerenden eerst theorie krijgen aangeboden die zij daarna gaan toepassen. De belangrijkste motor van verandering is ervaring. In onze aanpak doen studenten eerst gericht ervaringen op, die we vervolgens structureren en koppelen aan de theorie. Daar moet je de leerwinst halen. Zo ondersteunt de theorie de al ervaren verandering. Voor het instituut is dit een hele uitdaging, want je weet nooit van tevoren wat studenten gaan tegenkomen en ervaren.”

#### **Effectonderzoek**

“Studenten zeggen in hun evaluaties dat hun ervaringen in de C-week ook echt worden gebruikt. Maar in welke mate is er sprake van verdieping in de C-week? Hoe weten we dat de ABC-ritmiek daadwerkelijk bijdraagt aan de koppeling tussen praktijk en theorie? Om vast te stellen in welke mate studenten praktische en theoretische concepten ontwikkelen, hebben we in een van de onderzoeken een casustoets ontwikkeld, die we aan het begin en aan het einde van een periode afnamen. We gebruikten zowel voor- als achteraf een kaartsorteermethode, waarmee je kunt zien of studenten concepten kunnen koppelen. We vergeleken de resultaten met de resultaten van een expertgroep, die ook aan de casustoets was onderworpen. Uit de toets bleek dat de studenten veel praktische en theoretische concepten ontwikkelen. Zij kwamen zelfs heel dicht bij de scores van de experts. Dat was voor ons verrassend. Bij één van de vijf domeinen van de toets was de koppeling minder sterk. Dat domein hebben we aangepast.”

#### **Verbindend bloggen**

“We vragen studenten om hun ervaringen te delen in blogs op het zogenoemde ‘leerplein’, een digitaal landschap. De gedachte is dat anderen erop reageren en vragen gaan stellen, waardoor de student wordt getriggerd om een volgende stap te zetten. Maar in hoeverre leiden die blogs nu werkelijk tot een verdieping van het leren?

We hebben een meetlat ontwikkeld om na te gaan in welke mate studenten door het bloggen op een hoger niveau komen. We hebben de blogs van eerstejaars studenten vergeleken met de blogs van studenten van de andere studiejaar. Hieruit bleek dat de eerstejaars vooral bloggen over praktijksituaties, terwijl de vierdejaars verbanden leggen tussen de praktijk, de theorie én hun persoonlijk onderwijsconcept. Daarom gaan we het bloggen, waarmee we het afgelopen jaar zijn gestart, nu integreren in de opleiding. Ook vragen we studenten om enkele blogs op te nemen in hun portfolio.”



### **Intersubjectieve werkplekbeoordeling**

“De eindresultaten van studenten zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Pabo en het werkveld. Om tot een goede beoordeling te komen, moet je de student meerdere keren per jaar beoordelen. Wij kiezen ervoor om elke tien weken een intersubjectieve beoordeling te doen. Dat wil zeggen dat de mentor, de schoolopleider, de studieloopbaanbegeleider en de student samen een beoordelingsgesprek voeren. De student verzamelt vooraf materiaal, beoordeelt zichzelf en vraagt feedback. Ook zorgt de student voor een *peerassessment* van een medestudent. Er is veel (internationale) belangstelling voor onze intersubjectieve beoordeling. Vorig jaar hebben collega’s uit Zweden en Malta een intersubjectieve werkplekbeoordeling bijgewoond. We hebben het die keer in het Engels gedaan.”

### **Vragende feedback**

“Binnen ons lectoraat hebben we onderzocht aan welke feedback de student in de volgende periode het meeste heeft. Er zijn hiertoe beoordelingsgesprekken opgenomen en aansluitend studenten geïnterviewd. Hierbij is gebruikgemaakt van het model van Hattie en Timperley (feedback, feedup, feedforward) en de vier gebieden taak, proces, zelfregulatie en persoon. Wat blijkt? Volgens de studenten is feedback die is gericht op het proces en op zelfregulatie het belangrijkste. Toen we vervolgens keken naar de interventies van de beoordelaars, zagen we dat zij juist op deze gebieden veel vragen stelden aan de studenten waardoor zij verder moesten nadenken. Dat is dus wat de studenten onthouden. Dé interventie om feedback te laten landen is het stellen van vragen. Op basis van dit onderzoek hebben we een training ontwikkeld voor schoolopleiders, waarin zij leren om adequatere ‘vragende’ feedback te geven.”

### **Leergemeenschappen**

“Als we excellente leerkrachten willen afleveren, dan moeten de studenten ook in leergemeenschappen met anderen kunnen leren. Onderliggende vraag is: hoe leer je het beroep? Dat doe je door het heel veel te doen. Maar veel werkzaamheden doe je op een gegeven moment automatisch. Als je je wilt ontwikkelen, is het van belang dat anderen je bevragen over wat je in een normale situatie doet. Doordat je dan impliciete kennis expliciet moet maken, leidt dat tot bewustwording. Dit geldt zowel voor aankomende, beginnende als zittende leerkrachten.

Het tweede argument om met leergemeenschappen te gaan werken, is de schoolontwikkeling. Als je een school verder wilt ontwikkelen, moet je vooral aandacht besteden aan collectieve leerprocessen, zo blijkt uit veel internationaal onderzoek. Dat doe je door mensen bij elkaar te brengen. Niet alleen collega’s die elkaar goed kennen, maar ook studenten en iemand van de opleiding. Dat zorgt voor een andere input. Je hebt meerdere perspectieven nodig om tot ontwikkeling te komen en van elkaar te leren.”

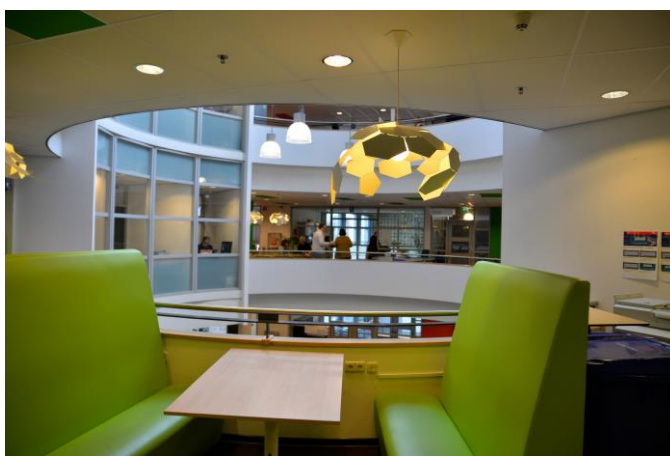
### **CoP en CoL**

“We hebben vervolgens *Communities of Practice* (CoP) samengesteld. Een CoP bestaat uit leerkrachten, studenten en de instituutopleider en onderzoekt een belangrijk thema van de school. Op de helft van de scholen hebben we deze communities ingericht. De scholen ervaren dit als positief, omdat zij zien dat de CoP’s bijdragen aan de schoolontwikkeling.

Afgelopen jaar zijn we gestart met *Communities of Learning* (CoL) omdat we willen dat er in de regio Limburg breder kennis wordt gedeeld en uitgewisseld. Er zijn CoL's gevormd rond de vier thema's van de nieuwe subsidieregeling<sup>1</sup> en in elke CoL zit een vertegenwoordiger van de tien deelnemende schoolbesturen die feeling en expertise heeft op het gebied van het betreffende thema. CoP's en CoL's zijn vormen van samenwerking en kennisdeling, maar het is niet het eindpunt. Wij willen dat er een voortdurende uitwisseling is op meerdere niveaus tussen alle betrokkenen in het samenwerkingsverband."

### Leergemeenschappen versterken

"De CoP's hebben directe invloed op de houding van collega's tegenover samen leren. Er was bijvoorbeeld een CoP dat zich richtte op woordenschatontwikkeling en men ging bij elkaar in de klas kijken. Dat had een gigantisch effect, ook omdat het een gefuseerde school was. Er moet een brede ruimte zijn voor samen leren. We hebben vanuit het lectoraat vooral gekeken naar de versterkende effecten van samen leren op schoolniveau. We hebben daartoe vragenlijsten afgenomen en kwalitatieve gesprekken gevoerd. Wat opvalt, is dat



scholen gigantisch verschillen in de mate waarin ze een professionele leergemeenschap zijn en in de manier waarop ze het samen leren versterken. Zo focust de ene directeur op persoonlijke capaciteitsversterking, terwijl een andere directeur vindt dat je de *community* de ruimte moet geven en mensen alleen moet stimuleren om op allerlei manieren bij elkaar te komen. Weer een ander wil het samen leren borgen in de gesprekkencyclus. Dat zijn allemaal hele verschillende aanpakken.

Een CoP moet bestaan uit gelijken en de student moet daarin gelijkwaardig functioneren. Het resultaat is afhankelijk van de opstelling van de directeur: geeft hij de ruimte en doet hij mee of juist liever niet? De kunst van de directeur is om het niet zelf te doen, maar ook niet niets te doen. Hoe kan de directeur een proces monitoren waar hij niet bij is?"

---

<sup>1</sup> Subsidieregeling "Versterking samenwerking Pabo en werkveld"  
Thema's: Opbrengstgericht werken, Omgaan met verschillen, ouderbetrokkenheid, pesten

## “Boeiend, passend en opbrengstgericht onderwijs”

*Interview met Savannah Peters en Evelien Smeets (studenten))*

**Savanna en Evelien, respectievelijk eerste- en vierdejaarsstudent van de Nieuwste Pabo, vertellen over hun opleiding.**

### **Savannah**

“Ik vind de ABC-ritmiek heel prettig om mee te werken. Je weet precies wanneer wat af moet zijn en wanneer wat is gepland. Mentoren hebben dan ook tijd om zaken in te plannen. Ik merk dat mijn mentoren sowieso altijd overal tijd voor maken. Door de ABC-ritmiek heb je in de eerste week de tijd om allerlei stof en theorie te verzamelen, in de tweede week om het toe te passen en in de derde week om dit op de opleiding terug te koppelen. Je moet de theoretische inzichten die je verzamelt toepassen, om er daarna over te praten. Welke theorie heb je toegepast en waarom heb je dat gedaan? Daarover ga je zowel met je medestudenten als met vakdocenten in gesprek. Soms kan de ritmiek wel raar uitvallen. Je begint bijvoorbeeld in de week voor de carnavalsvakantie met een nieuw thema in een nieuwe groep, maar dan is het vakantie... Het is leuker om carnaval in te gaan met je oude groep.”

### **Evelien**

“Ik vond het fijn dat je de theorie direct in de praktijk toepast en daarna weer bespreekt. Als je na tien weken een toets maakt, dan denk je terug aan de praktijk en heb je eigenlijk al de helft van de toets geleerd. In het eerste en tweede jaar sta je altijd op donderdag voor de groep en daarnaast heb je een aantal stageweken. In het derde jaar is er ook stage op de donderdag en daarnaast zijn er regelmatig twee stageweken achter elkaar. Dan neem je deel aan de teamvergadering, participeer je als teamlid en leer je de bijkomende taken van het vak kennen. In het derde jaar werk je toe naar een volledige week: boeiend, passend en opbrengstgericht onderwijs.

Ik heb als minor voor ‘internationalisering’ gekozen en heb dat afgesloten met een buitenlandse stage in Suriname. Met de kinderen hier heb ik toegeleefd naar mijn reis en ik heb een hele week boeiend onderwijs gegeven over Suriname: Surinaamse gerechten gemaakt, schrijfp opdrachten uitgevoerd en onderzoek gedaan in mijn klas naar de favoriete smaak van Surinaamse limonade. Ik heb vanuit Suriname blogs geschreven, waar de kinderen weer op konden reageren.







Na een week oriënteren, heb ik daar acht weken achter elkaar les gegeven. Dat is echt anders dan hier. In het begin moest ik wennen, bijvoorbeeld omdat ze daar op school andere tijden hanteren. De kinderen worden anders aangesproken en anders benaderd dan in Nederland. Er worden soms tikken uitgedeeld. Daar had ik veel moeite mee. In Suriname staan ze met twee leerkrachten voor één klas. Men vond het heel gek dat ik een hele week alle lessen alleen zou geven.”

### **Savannah**

“Met de ABC-ritmiek kom je uiteindelijk bij de werkplekbeoordeling. We hebben als eerstejaars een periode om te groeien, pas in een derde ritmiek van een thema zit een beoordeling. Daarvoor moet je van tevoren allerlei stukken verzamelen. Een medestudent komt bij jou kijken en omgekeerd. Je moet ook een klasoverstijgende activiteit uitvoeren, bijvoorbeeld met groep 7 en 8 voorlezen in groep 2. Vervolgens moet je een zelfbeoordelingsinstrument invullen. Je hebt vooraf doelen gesteld en je schrijft in het beoordelingsinstrument op of je die hebt gehaald. Je moet daarvoor ook bewijzen aanleveren.

Ik wilde bijvoorbeeld leren om rust te houden als ik lesgeef in een combinatiegroep. Ik heb in mijn zelfbeoordeling situaties beschreven waarin die rust in de klas zichtbaar was. Daar heb ik theorieën over de combinatieklas aan gekoppeld. Zo stel je meerdere doelen die je allemaal moet evalueren. Dat is best heel veel werk! Ik denk dat het doel is dat je je ervan bewust wordt wat voor jou relevant is om te leren. Je moet na iedere les een evaluatieformulier invullen over de gestelde doelen.

We hebben een digitaal portfolio, waar je elke tien weken zes blogs aan moet toevoegen, bijvoorbeeld over een les of over iets wat je op je stage hebt beleefd. Je moet beschrijven wat er gebeurde, hoe er is gehandeld, wat jij hebt gedaan, wat je erbij voelde en wat je anders gaat doen. Mijn blogs omvatten meestal wel een A-4tje. Van die zes blogs moet je er drie inleveren, die worden beoordeeld. Het staat online, dus de betreffende medestudenten en docenten kunnen de blogs lezen. Zij kunnen erop reageren en er kan zo een heel gesprek over het blog ontstaan. Dat gebeurt nu nog te weinig. Ik vind het wel een extra werk. Reflecteren is logisch, maar dit bloggen neemt veel tijd in beslag. Om een fatsoenlijke blog te schrijven, moet ik er echt voor gaan zitten.”

### **Evelien**

“Over het zelfbeoordelingsinstrument kan ik nog vertellen dat je vanaf de eerste week zoekt naar de theorie, naar de toepasbaarheid daarvan en hoe je het effect ervan kan bewijzen. De directeur komt bij mij regelmatig kijken. Die observaties voeg ik aan mijn portfolio toe. Je maakt filmpjes als bewijs van je vaardigheden. Uiteindelijk moet je de praktijk koppelen aan de literatuur. Je wordt je hierdoor heel bewust van je eigen leerproces. De begeleiding die we krijgen van de opleidingsschool en de Pabo is puur maatwerk.

Als iemand is komen kijken en me feedback geeft, dan herken ik dit meestal. Je weet daardoor wat je aanpakpunten zijn. Je begeleiders geven je tips waar je in de komende periode aan kunt werken. Je bent uiteindelijk zelf verantwoordelijk voor je eigen leerproces. Je moet wel kunnen reflecteren als je op deze Pabo zit. Als leerkracht moet je straks ook onder andere groepsplannen schrijven en toetsresultaten verzamelen en kunnen verantwoorden. Als studenten zaken bij de Pabo niet op tijd aanleveren, dan denk ik: hoe wil je dat straks dan gaan doen? De hoeveelheid papierwerk waar we nu mee te maken hebben, is denk ik vergelijkbaar met de beroepspraktijk.

Deze Pabo streeft naar vernieuwingen en is erg betrokken. Je kunt altijd op het lerarenplein terecht en iedereen die je kan helpen, helpt je ook. Ik ben ook bij de visitatie geweest en heb daar kunnen vertellen wat ik van de opleiding vind. De Pabo weet ook zelf aan welke punten ze nog moet en kan werken. De fusie tussen Fontys Sittard en Hogeschool Zuyd had tijd nodig om te aarden. Dat voelden studenten en dat gaf de Pabo zelf ook aan.”

#### **Savannah**

“De Pabo betreft ons actief bij het formuleren van verbeterpunten en sterke kanten. We hebben een studiepanel, waar we kunnen aangeven wat we ervan vinden en wat aangepast moet worden. Aan het einde van een thema wordt altijd aan alle studenten een uitgebreide vragenlijst rondgestuurd. Overal is ruimte voor overige opmerkingen.”

#### **Evelien**

“Vorig jaar heb ik op mijn stageschool meegedaan met een onderzoek naar leesbevordering. Ik merkte dat we voorop liepen op het team, doordat we al veel geleerd hadden over onderzoek doen. Uit een ander onderzoek bleek dat onderzoekend leren concreter beschreven moest worden. Ik deed een deeltje van dit onderzoek, namelijk de onderzoeksvragen. De aanpak hiervan moest van heel groot naar heel klein gaan. Dat soort ‘subonderzoekjes’ passen in het grotere geheel. Door aan te sluiten bij een CoP weet je zeker dat er iets met je onderzoek gebeurt, dat iemand anders er ook nog wat aan heeft.



Mijn afstudeeronderzoek sluit aan bij een van de drie CoP's op school en bij mijn vakprofilering Wetenschap en Techniek (W&T). Op basis van mijn onderzoek heb ik een lessencyclus ontworpen. Je ziet dat die lessencyclus overal in de school terugkomt. Ik merk dat ik gewaardeerd word. De directrice komt naar mijn lessen kijken en geeft aan dat zij er ook van leert. Doordat ik met mijn W&T-lessen in veel groepen kom en de leerkrachten ondersteun, kan ik veel laten zien. De leerkrachten geven aan dat ze dit prettig vinden.”

**“Het resultaat van onze werkwijze is een actief en onderzoekend team”**

*Interview met Ine Simons (directeur De Hovenier te Montfort)*



**Ine Simons, directeur van de academische opleidingsschool De Hovenier in Montfort, zette een aantal jaren geleden een cultuurverandering in op haar school. Ze vertelt over dat proces en over de resultaten. Leerkrachten hebben een onderzoekende houding, participeren samen met studenten in Community's of Practice en leren van en met elkaar. “De studenten horen bij ons gewoon bij het team.”**

“Het vinden van de kracht in je team is de basis van schoolontwikkeling. Ik werk voor het zevende jaar met dit team en ben destijds begonnen met een cultuurverandering: mensen laten ervaren dat ze krachten hebben die ze kunnen delen met anderen. Je kunt die krachten inzetten om te leren van en met elkaar, om respect en vertrouwen te uiten en om mensen aan te spreken. Als leidinggevende heb je hierin een belangrijke taak. Je moet bijvoorbeeld goed observeren, positieve feedback geven en *critical friend* worden. Wij werken met het geven van drie tops en één tip.

Maar je kunt ook inzetten op faciliteren: je krijgt van mij tijd om hiermee bezig te zijn. Er waren wel weerstanden, maar ik ben met die mensen in gesprek gebleven. Ik heb gedeeld leiderschap gezocht met de bouwcoördinatoren. Je moet met elkaar een visie ontwikkelen om allemaal dezelfde richting uit te gaan en je te richten op verbetering van de resultaten en op je eigen ontwikkeling.”

**Actief team**

“Pas wanneer je deze basis hebt, kun je bouwen aan gezamenlijk leren en ontwikkelen. Voor mij betekent professioneel leren dat je altijd samenwerkt met een doel. We zijn anders gaan werken en we hebben daarnaast onder andere ingezet op coöperatieve werkvormen, zowel in de klas als in onze vergaderingen. Hoe kan ik het team zo actief mogelijk meekrijgen? Als leerkrachten kunnen praten over hun praktijk, over de resultaten van hun kinderen, dan raken ze al snel enthousiast. Met wetenschap en techniek kreeg het team bijvoorbeeld de opdracht om een filmpje te maken van een goed voorbeeld. Doordat dit een positieve opdracht was, lieten ze dit graag zien aan elkaar.”

**Gelijken**

“De studenten horen bij ons gewoon bij het team. Ze doen bijvoorbeeld mee met de vergaderingen, ze krijgen de weekplanning en worden betrokken bij het maken van het schoolplan. De eerstejaars laten we langzamerhand ingroeien. We stellen op basis van het jaarplan doelen op. Het onderzoek van de student sluit daarbij aan, zodat het past binnen de schoolontwikkeling.





Het is niet meer het begeleiden van studenten alleen, maar veel meer het gezamenlijk onderzoeken met gelijke deelnemers die elkaar sterker maken, elkaar 'bevruchten'. Als een team lang bij elkaar is, kan de participatie van een student erg verfrissend werken. Wij zien geen studenten met een achteroverleunende houding, nee, ze zitten echt op het puntje van hun stoel om mee te ontwikkelen. Toen ik bijvoorbeeld aan de eerstejaars studenten vroeg of ze wilden meedoen aan een visietraject, vroegen zich af of dat zinvol was. Die vraag heb ik bij hen teruggelegd: wat denk je zelf? Uiteindelijk deden ze mee en ze vonden het fantastisch."

### CoP's

"Alle leerkrachten zitten samen met studenten en de instituutsopleider in een onderzoeksgroep, een *Community of Practice* (CoP). We zijn drie jaar geleden met een CoP gestart, waarvoor leerkrachten zich vrijwillig konden opgeven. Na enkele maanden wilden andere leerkrachten ook met een CoP beginnen. We hebben nu drie CoPs rond de thema's pesten, onderzoekende houding bij leerlingen en leesbevordering. Deze groepen komen minstens tien keer per jaar bijeen en presenteren de resultaten aan elkaar. We nodigen voor deze bijeenkomsten ook de CoP's uit van andere scholen. Dat bevordert het leren op stichtingsniveau.

Het onderwerp van een onderzoek wordt altijd door het schoolteam gekozen. In de oriëntatiefase gaan de CoP's op zoek naar een onderzoeksvraag. Die wordt in het team besproken; iedereen moet er achter staan. De resultaten van het onderzoek hebben consequenties voor iedereen. We hebben bijvoorbeeld een onderzoek gedaan naar de manier waarop je Wetenschap & Techniek (W&T) kunt integreren in het rekenen. Op basis daarvan hebben we een doorgaande lijn ontwikkeld rond het metriek stelsel met behulp van W&T-contexten op drie niveaus. In de projectlessen van rekenen bieden we nu drie niveaus aan met W&T. Dat betekent dat alle leerkrachten met deze aanpak werken."

### Onderzoekende houding

"Het resultaat van deze werkwijze is een actief, onderzoekend en enthousiast team. Ze komen tot écht leren. Ook het gedrag van de leerkrachten verandert. Je ziet in het lesgeven de onderzoekende en vragende houding van de leerkrachten terug en ze gebruiken veel meer literatuur. Daarbij moet er gekeken worden welke literatuur relevant is voor hun onderzoeksvraag. Ook de schoolzelfevaluatie gaat heel anders.

Op basis van de conclusie van het vorige onderzoek ontstond er een nieuwe onderzoeksvraag over de onderzoekende houding van leerlingen. Die onderzoekende houding stimuleren we nu al veel bij wereldoriënterende vakken. Ik kwam deze week bijvoorbeeld in een groep 5, waar de leerlingen cakejes hadden gebakken met 6 eieren, 3 eieren en een half ei om te onderzoeken wat daarvan de effecten waren. Groep 6 was bezig met het bouwen van een amfitheater. Hoe kun je een rond theater bouwen met rechte steentjes? Daar denken de kinderen zelf over na."

### Limburg leert

“Dit jaar is het Leerlandschap gestart. Doel is de samenwerking tussen de lerarenopleiding en alle scholen in Limburg te versterken. Op dit moment doen tien schoolbesturen mee. Zij hebben met elkaar afgesproken om in de CoP's op hun scholen vier thema's te onderzoeken: opbrengstgericht werken, omgaan met verschillen, ouderbetrokkenheid en pesten. De resultaten worden bestuursoverstijgend met elkaar gedeeld. Vervolgens wordt er vanuit elk bestuur één persoon afgevaardigd in de *Community of Learning*. Deze CoL's vertalen alle onderzoeksresultaten in onder andere scholing voor de teams. Mijn school was de enige school binnen onze stichting die met CoP's werkt. Het is mooi dat de subsidie Versterking Samenwerking Lerarenopleidingen en scholen het mogelijk maakt om hiermee op meer scholen aan de slag te gaan.”

### Randvoorwaarden

“Doordat we een academische basisschool zijn, krijgen we gelden om onder schooltijd mensen vrij te roosteren. Dat is heel belangrijk. Je kunt je dan op vaste tijden concentreren op onderzoek. We geven per jaar twee teamleden de kans om bij de Open Universiteit modules te volgen die zijn gericht op het doen van onderzoek. Eén keer per maand komen de kartrekkers van alle academische basisscholen bij elkaar en de directeuren komen twee maal per jaar bijeen om van en met elkaar te leren. In de eindfase van het onderzoek worden de resultaten gepresenteerd. We stimuleren andere schoolteams om deze presentaties bij te wonen.”



### **“Mijn baan is door deze ontwikkelingen veel leuker geworden”**

*Interview met Inge Bischoff (schoolopleider)*

**Inge Bischoff is schoolopleider op vijf scholen en voorzitter van de Community of Learning Ouderbetrokkenheid. Ze begeleidt studenten en andere betrokkenen bij het werkplekleren en bij de werkplekbeoordeling.**

“Vijf jaar geleden was ik studieloopbaanbegeleider van de Pabo, nu doe ik dit werk vanuit de scholen. Ik begeleid de eerste- tweede- en derdejaars studenten en de mensen van de scholen - waaronder de mentor - bij het werkplekleren en de bij de -beoordeling. De directeur begeleidt de vierdejaars en beoordeelt daarna of deze student een beginnende leerkracht kan zijn.”

#### **Werkplekleren**

“De Pabo heeft bewust gekozen voor de ABC-ritmiek. De ritmiek schept duidelijkheid en het is heel praktisch in verband met de lerareninzet. De eerste- en tweedejaars lopen gezamenlijk stage en de derde- en vierdejaars ook. Zo kunnen ze samen leren.

Elk bestuur heeft een aantal opleidingsscholen, meestal zijn dit grotere scholen. Als opleidingsschool moet je studenten van alle studiejaren kunnen plaatsen. Op elke school wordt een leraarsnest voor de studenten ingericht. Zo leren studenten in de groep, maar ook van en met elkaar. Daarnaast zijn op donderdag alle studenten altijd op school, zodat iedereen van elkaar kan leren.

De derdejaars studenten groeien langzamerhand toe naar een hele week lesgeven. Ze hebben dan twee weken achter elkaar stage. Doordat er helaas vaak activiteiten in die weken worden gepland, wordt de onderdompeling in het vak onderbroken. Mentoren van derdejaars studenten geven wel eens aan dat deze studenten nog te weinig ervaring hebben met ‘het leven van een leerkracht’. Aan de andere kant moeten de studenten zich ook voorbereiden op hun onderzoek, ook daarvoor hebben ze tijd nodig.”



#### **Werkplekbeoordeling**

Bij de afsluiting van een periode van tien weken wordt een werkplekbeoordeling georganiseerd met de student, de schoolopleider, de studieloopbaanbegeleider en de mentor. De schoolopleider is de voorzitter van de beoordeling en zorgt ervoor dat iedereen aan bod komt. Bij de eerste- en tweedejaars studenten wordt eerst een formatieve beoordeling gedaan (is aan alle eisen voldaan?). Halfjaarlijks is er een summatieve beoordeling, waarbij wordt bekeken of alles kwalitatief op orde is. Studenten hebben dan een half jaar om te groeien.



De derdejaars presenteren tijdens het gesprek een zelfbeoordeling. Aan het begin van elke periode maken studenten een leerovereenkomst met doelen die zijn afgeleid uit hun eigen sterkte –zwakteanalyse. Ze zetten hun leerdoelen om in verschillende competenties, zoals interpersoonlijke, organisatorische en didactische competenties. Aan het einde van de periode geven de studenten in het beoordelingsgesprek aan in hoeverre zij de doelen hebben behaald. Ze brengen hiervoor een bewijslast in, onder meer een beoordeling van een andere student (*peerassessment*).

De zelfbeoordeling is het uitgangspunt voor het gesprek. Als schoolopleider ben ik bij elke student in de klas geweest met een lijstje criteria waaraan de les moet voldoen. De eerstejaars geven bijvoorbeeld een verrijkte methoden-les en ik observeer of zij in de les daadwerkelijk gebruikmaken van interactieve werkvormen. De studieloopbaanbegeleider (SLB-er) bekijkt op zijn beurt of er voldoende theorie aan de praktijk is gekoppeld en of de bewijslast voldoende is. Is de bewijslast niet voldoende, dan weegt dat zwaar mee.”

#### **Medeverantwoordelijkheid**

“Onze studenten hebben het druk. Er moet in de stageweken ook veel voor de opleiding gebeuren. Je ziet twee typen studenten: ze zijn heel goed in de klas, maar minder goed ‘in het papier’ of precies andersom. Beide vaardigheden horen tegenwoordig bij het vak van de leerkracht. Bij onvoldoendes bekijken we met z’n allen welke hulp de student nodig heeft. We maken daarover afspraken en ondertekenen die ook. In het verleden hadden mentoren vragen over de kwaliteit van de ouderejaars studenten. Nu zijn ze zelf medeverantwoordelijk voor de beoordeling van het niveau van studenten en bepalen zij mede of een student wel of niet doorgaat.”

#### **Communities**

“Ik zit op mijn school in de *Community of Practice* (CoP) met het thema ‘pesten’. De CoP bestaat uit een aantal leerkrachten, twee ouderejaars studenten, iemand van de Pabo en soms iemand van de directie. Je ziet bij de deelnemers een heel duidelijk verschil in benadering. Leerkrachten plakken vaak pleisters, omdat er gewoon iets moet worden opgelost. Studenten leren op de opleiding hoe ze een probleem onderzoeksmatig kunnen oplossen. Het leuke is dat je in de CoP dus verschillende krachten bij elkaar brengt: praktijk, onderzoek en iemand die meekijkt door een andere bril. Dat werkt voor de studenten heel goed. Omdat ze zeer serieus worden genomen, hebben ze direct een eigen plek op hun stageschool. Een aantal keren per jaar zijn er op de Pabo bijeenkomsten waar de CoP’s kennis met elkaar delen en ervaringen uitwisselen.

Nieuw is dat we voor de hele regio Limburg over vijf thema’s *Communities of Learning* (CoL) hebben opgezet. Ik ben voorzitter van de CoL ‘Ouderbetrokkenheid’. Vanuit elk van de tien deelnemende schoolbesturen zit er één afgevaardigde in de CoL. Zij kijken ook naar het beleid van het eigen bestuur. Uiteindelijk gaan we ook beoordelen wat er in het curriculum van de Pabo moet worden opgenomen. En ook: wat moeten we zittende leerkrachten nog meegeven over ouderbetrokkenheid? We zijn aan het onderzoeken hoe we dat gaan doen.”

### Verrijking

“Mijn baan is door deze ontwikkelingen veel leuker geworden. Ik heb heel gevarieerd werk en ik kom op verschillende scholen. Ik leer er veel van en ik ervaar dat er op alle scholen leuke en minder leuke dingen zijn. De studenten nemen nieuwe ontwikkelingen mee. Ik leer zelf veel van hen over de nieuwe media. Omdat ik voor de groep sta, ervaar ik de dingen die studenten ervaren.



We zijn op mijn school aan het zoeken naar een nieuwe taalmethode. Ik wist dat een CoP daar vorig jaar mee bezig is geweest, dus die heb ik benaderd. Dat gebeurt nog te weinig. Binnen onze stichting gaan alle CoP's een stukje schrijven, zodat iedereen weet wie waarmee bezig is. In de toekomst willen we de activiteiten en opbrengsten van de CoP's van alle tien de schoolbesturen samenbrengen in een nieuwsbrief. Op de Pabo ontwikkelen ze een digitaal portal om ervaringen te delen. Dat wordt door studenten al gebruikt. Het onderzoek verrijkt ons werk en biedt veel uitdagingen!”

Tekst & foto's: Roger Meijer