

De monitor *Samen op Scholen* 2004/05

Sabine van den Brink en Angela Pfaff

Begin 2004 werd door de Faculteit Educatie van de Hogeschool Utrecht en een aantal geïnteresseerde scholen een pilottraject gestart, waarbij het opleiden van nieuwe docenten op de werkplek geïntegreerd binnen het professionaliserings- en innovatiebeleid van de scholen moest plaatsvinden. De vraag naar een dergelijk traject kwam voort uit ontevredenheid met de bestaande opleidingssituatie, waarbij vooral de scholen aangaven, *'... dat de traditionele opleidingsstructuur niet langer voldoet aan de standaarden in het vmbo.'* (Miniconferentie 'Bevoegd en bekwaam', Utrecht, 17-12-2003).

Tijdens de VMBO-conferentie 'Samen op Scholen' (Utrecht, 2004) gaven de betrokken zeven scholen en twee opleidingen (in deze eerste fase met name het Seminarium voor Orthopedagogiek en het Instituut Archimedes te Utrecht) het startsein voor het *Samen op Scholen* traject. Het verloop en de evaluatie van dit traject is zowel van belang voor de deelnemers als voor het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO), dat zich immers richt op het optimaliseren van de arbeidsmarkt in de onderwijssector. De initiatiefnemers van de pilot vroegen daarom het SBO om ondersteuning, onder andere in de vorm van een monitor. Daarbij moesten vooral de volgende aspecten in kaart gebracht worden:

- *'De rolverdeling tussen de school en de verschillende opleidingspartners.*
- *De aansluiting van het opleidingstraject bij de specifieke behoeften van het VMBO.*
- *De ervaringen van het werkplek leren van zowel aankomende docenten als zittend personeel.*
- *De ervaringen met het werken in een elektronische leeromgeving.'* (notitie SBO, 27-02-2004).

De opdracht voor de uitvoering van de monitor in het schooljaar 2004/05 was in handen van twee medewerkers van het Instituut Archimedes, de auteurs van dit rapport: Sabine van den Brink (leergebiedopleider medeverantwoordelijk voor het cluster talen) en Angela Pfaff (instituitscoach bij één van de deelnemende scholen, waar zij alle daar aanwezige collega's in opleiding, de CIO's begeleidt). Beiden vervulden tegelijkertijd taken binnen het *Samen op Scholen* traject, waardoor de monitor de vorm van participerend onderzoek kreeg. Deze unieke positie van de onderzoeksters had als voordeel dat er juist door de veelvuldige contacten en informele gesprekken ook naar insider information gevraagd kon worden. Een nadeel was echter het gevaar van belangenverstrengeling. Dit heeft men geprobeerd te voorkomen door een verdeling van de scholen over de onderzoeksters en door een sterke begeleiding. De onderzoeksters zijn tevens lid van de kenniskring 'Vernieuwende Onderwijsmethodiek en -didactiek' onder leiding van de lector Hans Jansen, waar zij met name methodologisch worden begeleid door Loes Houweling (eveneens lid van de kenniskring). Daarnaast werd een begeleidingscommissie opgericht, waaraan leden van SBO, de Open Universiteit en de projectleiding Samen op Scholen deelnamen ten behoeve van rapportage en bijsturing. Bij de opzet van de monitor werd gestreefd naar een beheersbare hoeveelheid te verzamelen data. Omdat er rekening werd gehouden met twintig op te leiden collega's per deelnemende school, werd er in eerste instantie gedacht aan deelname van de vier scholen, die aan de wieg van het *Samen op Scholen* traject hadden gestaan. Bij de startbijeenkomst met de schooldirecteuren (oktober 2004 in Utrecht) bleek echter, dat *alle* scholen tijdens de nog zeer onduidelijke beginfase sterk behoefte hadden aan ondersteuning door een monitor. Omdat verder bleek dat per school het aantal deelnemers schommelde en er relatief lage deelnemersaantallen waren, werd ter plekke besloten om alle zeven scholen met acht locaties te laten participeren. Eén en ander had uiteraard gevolgen voor de monitor.

Hoewel er erg veel data verzameld is, onder andere in vele gesprekken en interviews met de deelnemende docenten, is er door de sterke spreiding over locaties, schooltypen en

opleidingsvormen nauwelijks een basis voor statistische bewerkingen. Wel zijn in dit kwalitatief onderzoek (Hutjes & Van Buuren, 1992) duidelijke tendenties aan te geven en kunnen uitspraken over de binnen *Samen op Scholen* ervaren opbrengsten en knelpunten gedaan worden. Door alle participerende scholen te monitoren bleek hun verscheidenheid: de grootte van de school, de standplaats en de leerlingenpopulatie. Maar ook in de vorm, die ze aan de interne opleiding gaven en de rolverdeling met zowel de lerarenopleiding als de rolverdeling onderling. Die verscheidenheid bleek ook uit de facilitering van de medewerkers en het type collega's dat de opleiding wilde volgen (studenten van de lerarenopleiding, mensen die via andere wervingsacties op school werkten en nog geen bevoegdheid bezaten, omscholers, langer of korter zittend personeel etc.).

Alles was dermate divers, dat de oorspronkelijk in de monitor beoogde vergelijking een teleurstelling voor de deelnemers had kunnen zijn. Dat stond echter haaks op de opzet van de monitor die immers niet alleen producten, maar vooral het proces van intern opleiden in kaart moest brengen. Uiteindelijk werd daarom gekozen voor de beschrijving van zeven aparte gevalsstudies, waarbij steeds één school (waarvan één met twee vestigingen) in de schijnwerpers stond. Met als resultaat een vergelijkende samenvatting waarin conclusies en aanbevelingen voor de voortzetting van *Samen op Scholen* in het volgende schooljaar worden gegeven.

Verloop van de monitor Samen op Scholen

Om de vragen, die aan de doelstellingen van het onderzoeksplan gerelateerd zijn, te kunnen beantwoorden is gekozen voor een werkwijze in vier stappen:

september 2004 t/m november 2004	1. Kennismakingsgesprek met schoolopleiders van de participerende scholen en het verzamelen van documenten die betrekking hebben op de interne opleiding.
november 2004 t/m maart 2005	2. Topicinterviews met schoolopleiders.
mei 2005	❖ 3a. Survey met opleiders en collega's in opleiding. ❖ 3b. Diepte-interviews met opleiders en collega's in opleiding.
september 2005	4. Rapportage.

Samen op Scholen startte in september 2004 op zeven VMBO-scholen. Het opleiden en het ontwikkelen van de opleiding gingen daarbij hand in hand.

Stap 1. Kennismakingsgesprek met schoolopleiders

Gedurende het schooljaar zijn drie scholen van instituutcoach veranderd. Op één school waren zelfs twee wisselingen. Op een van de andere scholen heeft een schoolopleider zijn taken aan een collega overgedragen.

In deze startfase van het onderzoek zouden de door de scholen uitgewerkte opleidingsplannen, visiestukken over het intern opleiden van studenten en andere schoolinterne informatie, zoals studiegidsen, worden verzameld om de participerende school te kunnen beschrijven (schoolprofiel) en de opzet van de interne opleiding van elke school in kaart te brengen. Tijdens het maken van de afspraken met de schoolopleiders bleek, dat weinig scholen de bovengenoemde opleidingsplannen en informatie op papier uitgewerkt hadden.

Om toch de schoolspecifieke wensen en de rolverdeling met betrekking tot de interne opleiding te kunnen inventariseren werd een format rolverdeling (bijlage 1) ontwikkeld. Met behulp van dit format kon ingevuld worden, welke functionaris van het opleidingsteam welke taken en verantwoordelijkheden had. Van twee scholen werd de informatie uit de scorelijst van de Quickscan daaraan toegevoegd. Door het participerende karakter van het onderzoek en de onvoorziene ingreep met het format als gespreksbasis, heeft de eerste fase van de monitor in enkele gevallen invloed op het nadenken over de inrichting en organisatie, maar ook de daaronder liggende visie op opleiden gehad.

Stap 2. Topicinterviews met schoolopleiders

In een gespreksronde met alle schoolopleiders is gesproken over de visie op opleiden en onderwijs en de wensen en concrete opleidingsplannen voor het eerste opleidingsjaar, die daarbij horen. Voor deze gesprekken werd een aantal topics (bijlage 2) geformuleerd op basis van een literatuurstudie (Korthagen, Van Emst en Senge, SBL-publicaties) en de schoolspecifieke informatie uit de eerste kennismakingsronde. Doel van de tweede fase van de monitor was het intern opleiden van elke school op drie niveaus te beschrijven. Deze drie niveaus zijn:

- Visie: *waarom* leiden we zelf op?
- Organisatie: *hoe* leiden we zelf op?
- Uitvoering: *wat* doen we concreet bij het zelf opleiden?

Bij de ordening van de uitspraken over visie is een verdere uitsplitsing gemaakt naar visie op:

- Didactiek en pedagogiek.
- De rol van de docent/docent in opleiding.
- De school als lerende organisatie.
- Begeleiden en opleiden.

Voor deze ordening is gekozen om een directe relatie te kunnen leggen met het competentieprofiel. In een later stadium van de monitor werd de mate waarin aan deze competenties werd gewerkt door middel van een vragenlijst aan de collega's in opleiding geïnterviewd. Na afloop van de topicinterviews gaven schoolopleiders aan dat het gesprek en de voorbereiding daarop een ordenend effect hadden op hun visie op onderwijs en opleiden. Opvallend was het enthousiasme waarmee zij over het traject *Samen op Scholen* praatten.

Stap 3a. Survey met opleiders en collega's in opleiding

De enquête was bedoeld om te inventariseren welke plannen, die betrekking hadden op de interne opleiding, omgezet waren in de praktijk. De vragenlijsten werden aan het opleidingsteam en aan de collega's in opleiding gestuurd. In totaal reageerden veertig collega's in opleiding, twee instituutsbegeleiders en dertig coaches. De enquête was driedelig. In het eerste gedeelte stonden de SBL-competenties centraal. In het tweede gedeelte van de enquête werd naar de mate van tevredenheid gevraagd over de verschillende leerlijnen en de verschillende onderdelen en aspecten van *Samen op Scholen*. In het derde gedeelte van de enquête werden open vragen gesteld. Aan de respondenten werd gevraagd verbeteringen voor te stellen op organisatorisch, inhoudelijk of ander niveau. Een aparte plaats nam de vraag in naar de VMBO-specifieke competenties. Een reden voor het ontstaan van een interne opleiding op VMBO-scholen was de ontevredenheid van deze scholen over de bestaande opleidingssituatie. Afgestudeerden misten de competentieontwikkeling in hun opleiding, die hen moest voorbereiden op de voor het VMBO-specifieke situaties. Met deze vraag wilde de monitor vaststellen in hoe verre de opleiders en de collega's in opleiding bewust met het ontwikkelen van VMBO-specifieke competenties bezig waren geweest in het eerste opleidingsjaar. Deze vraag kwam ook in de diepte-interviews weer aan de orde.

Stap 3b. Diepte-interviews met opleiders en collega's in opleiding

Voor de zomervakantie 2005 konden door uitval bij collega's in opleiding en door tijdgebrek slechts op drie scholen afspraken gemaakt worden voor de diepte-interviews. Met drie coaches en drie collega's in opleiding zijn gesprekken gevoerd. In de diepte interviews werd ingegaan op 'leren' in drie lagen van de opleiding.

- Leren van de collega in opleiding.
- Leren van de coach.
- Leren van de school als organisatie.

Het leren van leerlingen, een eventuele vierde laag, werd buiten beschouwing gelaten, hoewel het effect op de primaire taak van de school, het onderwijs aan leerlingen zeker zo belangrijk is en de moeite waard was om er onderzoek naar te doen. Dit zou interessant zijn, omdat alle participerende VMBO-scholen bezig zijn met onderwijsinnovatie (verandering in de primaire taak) en opleiden (verandering in de secundaire taak).

Conclusies en aanbevelingen

De conclusies en aanbevelingen hebben betrekking op ervaringen van collega's in opleiding en hun coaches in dit eerste opleidingsjaar en welke verwachtingen zij voor het vervolg van de opleiding hebben. De monitor heeft geen aandacht besteed aan de ervaringen en reflecties van het management (op de VMBO-scholen en de projectleiding *Samen op Scholen*) of de medewerkers van het Instituut Archimedes.

Conclusies

- De rolverdeling tussen de school en de verschillende opleidingspartners
De nieuwe opleidingscontext zorgt voor momenten, die door alle deelnemers als onduidelijk en onzeker ervaren worden. Er is voor de start van *Samen op Scholen* weinig tijd geweest voor kennismaking met elkaar als opleidingsteam, afstemming tussen opleidingswensen en diploma-eisen en een gemeenschappelijke visieontwikkeling aangaande opleiden. Taken en verantwoordelijkheden zijn in opdracht van de projectleiding geformuleerd, het is verder aan de VMBO-scholen om deze aan hun opleidingssituatie aan te passen. Elke VMBO-school brengt haar ervaringen als stageschool en haar schooleigen context mee. Beide aspecten zijn bepalend voor de invulling van de functies en taken van *Samen op Scholen*. Sommige scholen zien hier een kans voor een invulling op maat. Zij leiden collega's op in de context van onderwijsvernieuwing. *Samen op Scholen* versnelt op deze scholen het proces. Andere scholen ervaren het als extra belasting, dat naast de onderwijsinnovatie ook nog een opleiding voor collega's opgezet wordt. Beide processen staan op deze scholen naast elkaar en grijpen weinig in elkaar. Dit leidt ertoe dat het beeld van de rol- en taakverdeling op alle scholen zeer divers is.
- De aansluiting van het opleidingstraject bij de specifieke behoeften van het VMBO
In alle fasen van de monitor werd telkens weer de vraag gesteld aan opleiders en collega's in opleiding hoe zij de VMBO-specifieke context ervaren en welke daaraan gerelateerde competenties in de opleiding ontwikkeld zouden moeten worden. De ontevredenheid over het ontbreken van dit aspect in de traditionele lerarenopleidingen was immers mede de aanleiding voor het traject *Samen op Scholen*. De wijk waarin de school staat, de cultuur van de streek en de binding met de omgeving spelen voor een VMBO-school een prominente rol. De leerlingenpopulatie is zeer heterogeen te noemen: de thuissituatie, de achtergrond, de beheersing van de Nederlandse taal, leerstijlen en gedrag bepalen de behoefte aan begeleiding en onderwijs. Dit beeld wordt bevestigd door de respondenten. In de omgang met leerlingen noemen zij opvallend veel gedrags- en leerproblemen. Hieraan worden maar een enkele keer VMBO-specifieke didactische of pedagogische competenties gekoppeld. De invloed van de context van de VMBO-school wordt niet benoemd door de respondenten. Uit de antwoorden van de respondenten in de verschillende fasen van de monitor blijkt, dat de 'praktijkkennis' (Bergen, 2005) op scholen wel aanwezig is ('*Hij heeft het gewoon.*'), maar weinig expliciet gemaakt wordt ('*Je moet iets met deze leerlingen hebben.*'). Verondersteld wordt, dat deze specifieke vaardigheden en kennis onbewust bij de coaches en schoolopleiders aanwezig zijn. In het kader van de monitor kon het

dilemma van de onbewuste bekwaamheid niet verder worden verhelderd. In het studiejaar 2005/2006 willen de auteurs van het voorliggende rapport verder onderzoek naar deze problematiek doen (zie: 'Aanbevelingen voor verder onderzoek').

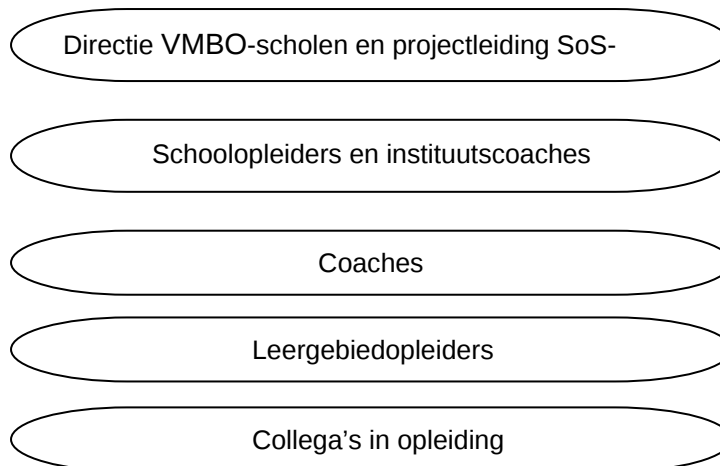
- De ervaringen van het werkplek leren van zowel aankomende docenten als zittend personeel

In de nieuwe opleidingscontext gaan ontwikkelen van de verschillende aspecten van de opleiding en uitvoeren daarvan op de werkvloer hand in hand. Daardoor wordt bij alle partners een groot beroep gedaan op flexibiliteit, improvisatievermogen, communicatievaardigheid en inspanning, die niet van te voren in te schatten zijn. Na het eerste opleidingsjaar blijkt uit de ervaringen van alle deelnemers, dat voornamelijk aan de basisvaardigheden gewerkt is, die in de SBL competentieprofielen beschreven zijn. De opleiders en collega's in opleiding van alle scholen, gradaties daargelaten, zijn tevreden met het werken aan de drie competenties: interpersoonlijk, samenwerking met collega's en reflectie en ontwikkeling. Over het werken aan de drie beroepsvaardigheden, de pedagogische, vakinhoudelijke/(vak)didactische en organisatorische competenties is de tevredenheid van de deelnemers zeer wisselend. Er zijn meer deelnemers ontevreden dan tevreden. Alle respondenten vinden dat er onvoldoende aan de competentie 'samenwerken met de omgeving' is gewerkt. Dit laatste is opmerkelijk, omdat in de eerdere topicinterviews de schoolopleiders juist aangegeven hadden, dat buitenschools leren, samenwerking met stagebedrijven en afnemende scholen, maar ook met ouders en zorginstanties belangrijk en specifiek is voor VMBO-scholen. Met de verschillende onderdelen van de opleiding zijn de deelnemers matig tevreden. Vooral de organisatorische aspecten daarvan worden veelvuldig genoemd als het om verbeterpunten gaat. Professionaliseringstrajecten hebben in grote mate invloed op de betrokkenheid en de tevredenheid van opleiders (coaches en schoolopleiders) met het traject *Samen op Scholen*. De schoolopleiders hebben parallel aan het opleidingsjaar aan een professionaliseringstraject deelgenomen, dat zeer positief beoordeeld wordt. Uit de open vragen blijkt, dat het eigen leren en professionaliseren betekenisvol en daardoor een inspiratiebron is. Veel coaches hebben daarentegen weinig zicht op de interne opleiding en voelen zich niet betrokken bij de invoering daarvan. Zij zijn wel zeer betrokken bij de begeleiding van de collega's in opleiding. Alle coaches hebben behoefte aan professionalisering. Daar waar zij onvoldoende gefaciliteerd worden vinden de coaches dat hun rol in het eerste opleidingsjaar onderschat en onvoldoende gewaardeerd werd door hun leidinggevend. Gedurende het opleidingsjaar valt op, dat veel opleiders en collega's in opleiding met enthousiasme over hun rol of taak vertellen. Wat inspireert mensen en waar halen zij energie vandaan om de interne opleiding te verbeteren en verder vorm en inhoud te geven? Stelt men deze vraag aan de opleiders en collega's in opleiding, dan blijkt de kracht van het opleidingstraject. De deelnemers benoemen de aspecten die Bergen (2005) als een krachtige leeromgeving definieert:

- De koppeling tussen de opleiding en de schoolpraktijk.
- De contacten met bevlogen, jonge, geïnspireerde collega's.
- Het eigen/individuele opleidingstraject wordt als betekenisvol en bevredigend ervaren.
- De sterke samenwerking met collega's en samen leren.
- Veel aandacht voor reflectie en intervisie: je bekwaamt je in het coachen en je denkt na over het eigen handelen.
- Traditionele lessen worden vervangen door uitdagende lessen/opdrachten, specifiek leermateriaal en het bedenken van werkvormen.
- Nieuwe docenten hebben nieuwe kijk op onderwijs.
- Leiding geven aan het eigen leerproces.
- Een leven lang leren.

Samen op Scholen heeft alle elementen in huis om vanuit een constructivistische benadering de kwaliteit van het zittend personeel te verhogen en 'leren' in alle lagen te bevorderen.

- De ervaringen met het werken in een elektronische leeromgeving
In de startfase is het werken met de elektronische leeromgeving heel langzaam op gang gekomen. Op alle scholen werd aan het begin van het studiejaar een dagdeel trainingen verzorgd. In de loop van het studiejaar heeft de elektronische leeromgeving op een derde van de scholen een plek in de opleiding gekregen. Daar waar de elektronische leeromgeving werkt, heeft zij meer de functie van communicatiemiddel, dan van kennisbasis. In de meeste gevallen kunnen de collega's in opleiding er beter mee overweg, dan de opleiders. De elektronische leeromgeving kan niet de persoonlijke opleidingsband vervangen: samenwerking alleen via de digitale weg wordt als onpersoonlijk ervaren. De collega's in opleiding wachten te lang op aansturing en feedback. Binnen het kader van de monitor bleek een evaluatie van de elektronische leeromgeving niet haalbaar. Vanaf het schooljaar 2005/06 zal er echter een aparte monitoring en evaluatie van de elektronische leeromgeving in het traject *Samen op Scholen* worden uitgevoerd door het Ruud de Moor Centrum van de Open Universiteit.
- De bijdrage die de interne opleidings- en professionaliseringstrajecten leveren aan de school als lerende organisatie
In elke fase van de monitor praten deelnemers uit alle geledingen over communicatielijnen en de manier waarop gecommuniceerd wordt. De vraag naar duidelijkheid en informatie, en de behoefte naar overzicht en zekerheid is bij alle betrokkenen sterk aanwezig. Er blijkt een horizontale communicatielijns te bestaan, maar geen verticale. Informatie wordt niet of gebrekkig doorgegeven van boven naar beneden of omgekeerd. Informatie blijft hoofdzakelijk binnen de eigen geleiding.



- De beslissing over deelname aan *Samen op Scholen* is in de meeste gevallen op directieniveau genomen. Deze 'first order change' (Bergen, 2005) wordt als organisatorische verandering gezien en vanuit dit perspectief geïmplementeerd in de schoolorganisatie. De informatievoorziening verloopt in veel gevallen 'top down' waardoor noodzakelijke informatie niet bij alle deelnemers aankomt. De ontwikkeling tot opleidingsschool is daarentegen een 'second order change' (ibid). Deze ontwikkeling vraagt om een verandering van normen en waarden bij alle deelnemers, die mede tot stand kan komen door discussie, reflectie en uitwisseling van ervaring. Twee culturen, die van de opleidingsschool in ontwikkeling en die van de lerarenopleider moeten in elkaar gaan grijpen. Deze ingewikkelde operatie vraagt om afstemming en uitwisseling. De meeste VMBO-scholen zijn in de afgelopen jaren bezig geweest met een onderwijskundige verandering in het primaire proces. Nu komt er met het traject *Samen op Scholen* een verandering in het secundaire proces bij. De diepte en de omvang van beide veranderingen is onderschat door de deelnemers, die

het traject *Samen op Scholen* als een organisatorische vernieuwing wilden invoeren. Opvallend is dat de scholen, die de ontwikkeling tot opleidingsschool als 'second order change' onderkennen, de Quicksan ingevuld hebben en daaraan concrete actiepunten verbonden hebben. Op deze scholen wordt aan een leercultuur gewerkt wat door de opleiders en de collega's in opleiding in de survey gestaafd wordt. Ook bij de Faculteit Educatie is er tijd nodig om een lerende organisatie te worden. Het is een vergelijkbaar proces als op de VMBO-scholen: de organisatie is bezig met een interne innovatie (primaire proces) en ontwikkelt tegelijkertijd met een partner een nieuwe opleidingsvorm (secundaire proces). Net als bij de VMBO-scholen moet het besef groeien dat het niet slechts een organisatorische verandering, maar een 'second order change' betreft.

Aanbevelingen (De aanbevelingen hebben betrekking op de inrichting en optimalisering van het tweede jaar van de interne opleiding.)

| Algemeen

- De intake-assessments zijn zeer wisselend uitgevoerd en ingevuld. Soms werd weinig rekening gehouden met vooropleiding en ervaring van de collega in opleiding, soms werd nauwelijks gekeken naar de concrete werksituatie op school. De assessments moeten enerzijds uniformer worden en anderzijds meer op de concrete situatie van school en collega in opleiding gericht zijn. Er moet meer duidelijkheid over de studieduur, de studiepunten en de waarde van de door de collega in opleiding eerder verworven competenties komen.
- De studiegids van *Samen op Scholen* mist een heldere beschrijving van de verschillende beginsituaties en studietrajecten (deeltijd en voltijd). Afspraken en opleidingseisen moeten concreter en duidelijker geformuleerd worden. Het taalgebruik wordt als moeilijk (vakjargon) ervaren, dit geldt voor de gehele schriftelijke communicatie en verslaglegging (formulieren, handleidingen, gidsen en brochures).
- De elektronische leeromgeving is de spil van *Samen op Scholen*. De introductie aan het begin van het schooljaar wordt als ontoereikend ervaren. Er moet blijvend ondersteuning en herhaling in scholing aan de deelnemers worden geboden. Er moet meer aandacht komen voor de elektronische leeromgeving als kennisbasis.
- Er moeten verticale communicatielijnen en middelen ontwikkeld worden, om de betrokkenheid van alle deelnemers te vergroten. De deelnemers uit alle lagen moeten elkaar kunnen voeden en versterken. Tot nu toe blijft de communicatie nog te veel steken in horizontale lagen, binnen de eigen groep (coaches onder elkaar, directeuren onder elkaar enz.).
- Er moet een discussie gevoerd worden over de plaats van *Samen op Scholen* binnen de VMBO-scholen. De primaire onderwijsvernieuwing en *Samen op Scholen* kunnen elkaar versterken en samen een bijdrage leveren aan een lerende organisatie. Daarvoor moet sterker gestuurd worden op een *gezamenlijke* opleidingscultuur.
- Opvallend is het grote enthousiasme bij alle deelnemers, ondanks de kritiekpunten. *Samen op Scholen* heeft alles in huis om een krachtige werkplekleeromgeving te zijn en daarmee zeer bevredigend voor zittende docenten, coaches en collega's in opleiding, met name: (1) inbedding van de leeractiviteiten in de unieke context van de school, (2) actieve deelname van de leraren aan het leerproces, (3) het gebruiken van praktijkervaringen van de leraren als uitgangspunt bij het aanbieden van theorie, (4) een focus op samenwerking en collegialiteit, (5) de mogelijkheid om te experimenteren binnen de context van reële lessituaties, (6) het geven van steun en feedback, (7) het zien van veranderingen als een langdurig en continu leerproces en (8) het reflecteren van leraren op hun eigen onderwijssituatie door het doen van praktijknabij onderzoek. Van deze sterke kanten van *Samen op Scholen* moet structureler en explicieter gebruik gemaakt worden.

- De collega's in opleiding zijn in het opleidingsjaar 2004-2005 meestal in de onderbouw werkzaam geweest. In verband met een tweedegraads bevoegdheid (wet BIO) zou in het vervolgtraject van de opleiding aandacht besteedt moeten worden aan het werken in alle leerjaren (jaar 1-4) en op verschillende niveaus (VMBO/HAVO/VWO). De collega's in opleiding moeten zich kunnen oriënteren op andere scholen en andere schoolculturen.

| Archimedes

- De organisatie en frequentie van de leergebiedsdagen is nog niet optimaal: er moet aandacht zijn voor (1) meer afstemming in de werkwijze tussen vakken en leergebiedsopleiders en (2) voor een communicatielijntje tussen de leergebiedsopleiders en de coaches van de VMBO-scholen en voor werk- of lesbezoek.
- Bij alle deelnemende scholen is de traditionele vakkenstructuur min of meer vervangen door domeinen of leergebieden. De indeling of werkstructuur tijdens de inhoudelijke conferenties op de lerarenopleiding sluiten hier nog onvoldoende op aan. Een aantal deelnemers wensen integratie met andere studierichtingen.
- Ondersteuning en expertise als het gaat om het begeleiden van het leerproces van de CIO en de coaches in een constructivistische leeromgeving (Levend Leren, Natuurlijk Leren, het Nieuwe Leren en Leertuinen).

| De scholen

- Samenstellen van een takenpakket voor opleiders (functiebeschrijving) en discussie en afstemming over de rol van begeleider, beoordelaar en collega. De opleiders moeten beter gefaciliteerd worden overeenkomstig hun taken.
- De ontbrekende professionalisering wordt als groot gemis ervaren, vooral door de coaches. Zij moeten beter geïnformeerd worden over opzet, doel en verloop van *Samen op Scholen*, en tevens getraind in competentiegericht en vraaggestuurd opleiden.
- Er moet meer en explicieter aandacht komen voor de ontwikkeling van de beroepscompetenties van de collega in opleiding, zoals de didactische, pedagogische en organisatorische competentie.
- De competentie 'Samenwerking met de omgeving' werd in het afgelopen studiejaar sterk onderbelicht. Hiervoor zou meer aandacht moeten komen, zowel voor het aspect 'kennis van het afnemende beroepenveld' als voor het aspect 'interne en externe zorgverlening'.

| Aanbeveling voor verder onderzoek

Tijdens de monitor zijn een aantal aspecten naar voren gekomen, die voor verder onderzoek in aanmerking komen:

- De elektronische leeromgeving: Hoe kan zij volwaardig als communicatiemiddel geïmplementeerd worden? Hoe kan zij een meerwaarde als kennisbasis verkrijgen?
- Het leren van leerlingen werd in het kader van de monitor buiten beschouwing gelaten, terwijl het effect van het intern opleiden van docenten op de primaire taak van de school, het onderwijs aan leerlingen, zeker zo belangrijk is om te onderzoeken. Dit zou interessant zijn, omdat alle participerende VMBO-scholen bezig zijn met onderwijsinnovatie (verandering in de primaire taak) en opleiden (verandering in de secundaire taak).

Een aspect van de krachtige leeromgeving van het *Samen op Scholen*-traject verdient bijzondere aandacht: de VMBO-specifieke context, waarin de leeractiviteit plaatsvindt. Uit de antwoorden van de respondenten in de verschillende fasen van de monitor blijkt, dat de

'praktijkkennis' (Bergen, 2005) op scholen wel aanwezig is (*'Hij heeft het gewoon.'*), maar weinig expliciet gemaakt wordt (*'Je moet iets met deze leerlingen hebben.'*). In de omgang met leerlingen worden opvallend veel gedrags- en leerproblemen genoemd. Ook hieraan worden maar een enkele keer VMBO-specifieke didactische of pedagogische competenties gekoppeld. Verondersteld wordt, dat deze specifieke vaardigheden en kennis onbewust bij de coaches en schoolopleiders aanwezig zijn. Het zou een uitdaging zijn om de 'praktijkkennis' van ervaren docenten en opleiders aan te boren en bewust te maken. Er zou naar middelen, beelden en woorden gezocht moeten worden om het VMBO-specifieke karakter van deze vaardigheden en kennis te benoemen. Daaraan zouden concrete indicatoren verbonden moeten worden. De collega in opleiding moet in staat zijn deze competenties en kennis te verwerven en de docent/opleider moet zijn kennis en vaardigheden met de collega in opleiding kunnen delen en hem bij het verwerven van deze VMBO-specifieke competenties ondersteunen.