

6.2

Kwaliteit en Opleiden in de School

Bij het opleiden van startende leraren gaan basisscholen en hogescholen steeds meer samenwerken. Daarbij is het van belang de kwaliteit van OPLIS te borgen.

Frank Sengers

Zoals ook elders in dit boek is vermeld, zijn de volgende functies van Opleiden in de School te onderscheiden.

Opleiding en personeelsontwikkeling

Gericht op:

- a) studenten die worden opgeleid voor onderwijzende of ondersteunende functies in het onderwijs;
- b) personeel van een school en/of opleiding dat wordt opgeleid/begeleid voor het beter uitvoeren van hun huidige functie;
- c) personeel van een school en/of opleiding dat wordt opgeleid/begeleid voor een andere taak of functie binnen die school/opleiding;
- d) personeel van een school en/of opleiding dat wordt opgeleid/begeleid voor taken en functies binnen de opleidingsschool.

School- en opleidingsontwikkeling

Gericht op innovatie in het curriculum en organisatie van de:

- a) school;
- b) opleiding.

Kennisontwikkeling

Gericht op het ontwikkelen van overdraagbare producten en kennis voor gebruik binnen:

- a) scholen;
- b) opleidingen;
- c) educatieve infrastructuur;
- d) samenleving.

Kortom de kwaliteit van Opleiden in de School wordt bepaald door de mate waarin wordt voldaan aan de bovenstaande drie functies.

Enkele toonaangevende publicaties over de kwaliteit van Opleiden in de School zijn:

Onderwijsraad

In 2005 stelde toenmalig Minister van Onderwijs, Van der Hoeven, aan de Onderwijsraad de vraag: hoe kan de kwaliteit van Opleiden in de School worden gegarandeerd?

Hierop werden twee deelvragen uitgewerkt:

1. Aan welke voorwaarden moeten schoolgebonden opleidingstrajecten voldoen?
2. Hoe kan vakken in de lerarenopleiding worden versterkt?

De tweede deelvraag is ingegeven door vragen uit de Tweede Kamer.

De Onderwijsraad (2005a) noemt naast onder meer voordelen van OPLIS een aantal risico's als scholen een grote rol krijgen bij de opleiding van nieuwe leraren:

1. De reflectie schiet er bij in.
2. Er is onvoldoende aandacht voor de ontwikkeling van een professionele kennisbasis.
3. Studenten worden specifiek opgeleid voor een schoolfase of schooltype, waarmee het civiel effect van de opleiding niet gewaarborgd is.
4. De kwaliteit van leerwerkplekken is onvoldoende door gebrek aan kwaliteit bij de opleidingsfunctionaris en bij de samenwerking met de lerarenopleiding.
5. Door onvoldoende innovatief vermogen binnen een school kan deze niet als voorbeeld-functie functioneren met als gevolg dat intern opgeleide leraren een te beperkt repertoire hebben om leerlingen uit te dagen en op verschillende leerlingen toegespitst onderwijs te vervullen.

Uit een internationale vergelijking die de Onderwijsraad heeft laten uitvoeren (Onderwijsraad, 2005b) komt naar voren:

'Uit onderzoek blijkt dat een combinatie van lerarenopleiding en opleidingsschool 'betere' leraren oplevert dan de situatie waarin alleen een school of alleen een opleiding betrokken is. In gevallen waar scholen de hele opleiding van leren voor hun rekening nemen, is weinig aandacht voor het verwerven van een bredere onderwijskundige en didactische kennisbasis, waardoor de verdieping uit de lerarenopleiding wordt gehaald. Dit is niet verwonderlijk, want scholen hebben het onderwijzen van leerlingen als primaire taak; de begeleiding van aankomende leraren blijkt een bijzaak.'

Over de borging van het niveau van afstuderen wordt opgemerkt (Onderwijsraad, 2005b):

'Waarborging van de kwaliteit van afgestudeerden is een taak van de lerarenopleiding of van een externe examencommissie. ...De rol van de school bij de beoordeling van de LIO's is beperkt; het eindoordeel ligt bij de lerarenopleiding.'

Na een internationale vergelijking die de Onderwijsraad liet uitvoeren (Onderwijsraad, 2005b), is voor een deskundige opleidingsfunctionaris in de school het volgende aan de orde:

1. Studenten krijgen de gelegenheid ervaringen op te doen in gevarieerde onderwijssituaties.
2. Opleiden in de school is structureel verankerd in het personeels- en opleidingsbeleid van de school.
3. De vakinhoudelijke competentie is stevig verankerd in het schoolgebonden opleidingstraject.
4. School en lerarenopleiding werken intensief samen.
5. De afsluiting van het opleidingstraject is transparant en de beoordeling is onafhankelijk.

De voorwaarden die de Onderwijsraad stelt, zijn gericht op de functie van opleiding en personeelsontwikkeling en dan nog eenzijdig op de kwaliteit van de opleiding van nieuw onderwijspersoneel. De functies school- en opleidingsontwikkeling en kennisontwikkeling komen niet terug in bovenstaande voorwaarden. De Onderwijsraad noemt schoolontwikkeling wel als een van de motieven voor scholen om te kiezen voor Opleiden in de School.

HBO-Raad; Rokebrand en Kallenberg

In 2006 brengen Rokebrand en Kallenberg namens de HBO-Raad advies uit aan OCW over de borging van 'de kwaliteit van leren op de werkplek' (Kallenberg en Rokebrand, 2006). In de rapportage komen in beschrijvingen van de 'Professional Development School' en de 'Academische (basis)school' de functies van school- en opleidingsontwikkeling en kennisontwikkeling wel aan bod. Maar de kwaliteitseisen die ze formuleren, richten zich enkel op de functie van opleiding en personeelsontwikkeling.

Rokebrand en Kallenberg (2006) formuleren de volgende kwaliteiten waaraan opleidingsscholen moeten voldoen:

- a) **Kwaliteit van de begeleiding**
Het leerklimaat kenmerkt zich door een uitdagend en stimulerend en een emotioneel veilig klimaat binnen de werkplekleeromgeving. De begeleiding bevat mentoring en coaching en de afstemming van het aanbod op de behoeften van de (aanstaande) leraar.
- b) **Kwaliteit van de werkplek in het curriculum.**
Het onderwijsaanbod bevat een goede balans theorie-praktijk en een doorgaande leerlijn. Bij condities gaat het om faciliteiten in de vorm van beschikbare mensen, up-to-date (ICT) materialen, ruimte, tijd, geld en afspraken.
- c) **Kwaliteit van de beoordeling**
De bekwaamheid van een opgeleide leraar zal adequaat beoordeeld moeten worden op basis van het beroepsprofiel van de leraar primair onderwijs.
- d) **Kwaliteitsafspraken over de evaluatie en de borging van de kwaliteit**
Er is sprake van een systematische zorg voor kwaliteit met als kenmerken zelfevaluatie en procesmanagement.

Geldens

In 2007 publiceert Geldens haar proefschrift 'Leren onderwijzen in een werkplekleeromgeving'. Haar proefschrift geeft zicht op kenmerken van de werkplekleeromgeving. Uit literatuurstudie haalt ze naar voren dat de kracht van de werkplek voor het leren onderwijzen van een aanstaande leraar vooral lijkt te liggen in een reële schoolcontext. Het bevorderen van de professionele ontwikkeling van alle betrokken wordt beklemtoond. Kenmerken die ze noemt zijn het:

1. realiseren van gezamenlijk overleg over de problemen met het leren van leerlingen;
2. uitwisselen van leraren tussen de school en het opleidingsinstituut;
3. samen onderzoeken van praktische onderwijsleerproblemen;
4. samenwerken bij de begeleiding van aanstaande leraren.

Geldens heeft met behulp van een literatuurstudie, een empirische verkenning en een meer-voudige case study onderzocht wat de kenmerken zijn van werkplekleeromgevingen. Ze komt tot een samenhangend conceptueel analytisch kader waarmee ze een beeld geeft van de kenmerkende eigenschappen van de werkplekleeromgeving.

Het model van Geldens is gebaseerd op 104 elementen die de kenmerkende eigenschappen van een werkplekleeromgeving bepalen. Deze elementen brengt ze op grond van verwantschap onder in 19 kenmerken en clustert ze in 7 componenten. Hiermee bouwt ze haar conceptueel analytisch kader op. Hieronder staan de componenten en de bijbehorende kenmerken.

Component	Kenmerken
1. Onderwijsaanbod	1. Balans 2. Doorgaande lijn
2. Leerklimaat	3. Emotioneel veilig 4. Uitdaging en stimulering
3. Professionaliteit	5. Lerende organisatie 6. Professionalisering 7. Zelfsturing
4. Conditie	8. Fiscalisering 9. Gebruik van ICT 10. Personele middelen 11. Samenwerkingsafspraken 12. Up-to-date middelen
5. Begeleiding	13. Afstemming op behoeften 14. Kenmerkende situaties 15. Mentoren en coaching 16. Zorgen voor ownership
6. Kwaliteitszorg	17. Procesmanagement 18. Zelfevaluatie
7. Startbekwaamheid	19. Bekwaamheidseisen

Geldens heeft onderzocht wat er bekend is van de effecten van de kenmerken van de werkplekleeromgeving op studenten. Ook onderzocht zij welke daarvan, volgens actoren, een werkplekleeromgeving krachtig maken. Geldens verbindt de term krachtige werkplekleeromgeving met de kwaliteit van de werkplekleeromgeving en de doelmatigheid waarmee mensen er leren onderwijzen.

Dat Geldens zoekt naar kenmerken die volgens actoren een werkplekleeromgeving krachtig maken en niet naar kenmerken van de werkplekleeromgeving, waarvan vastgesteld is dat ze tot waarneembare betere leerprestaties bij studenten hebben geleid, is omdat hier nog onvoldoende onderzoek naar is gedaan. Volgens Geldens kunnen de volgende vier kenmerken de leeromgeving krachtig maken:

- 2. Doorgaande lijn
- 11. Samenwerkingsafspraken
- 15. Mentoring en coaching
- 19. Bekwaamheden

Geldens verwerkt deze op onderstaande wijze in een model:



Tot slot is Geldens verder ingegaan op de begeleiding van aanstaande leraren in mentor-gesprekken. Mentoring is één van de vier kenmerken die de werkplekleeromgeving krachtig kunnen maken. In de casus die zij onderzocht, treft ze veel tekortkomingen aan in de mentoring-gesprekken. Mentoren handelden meer instrumenteel en handlingsgericht dan reflectief en persoonsgericht. Wat betreft de gespreksfasen, de kernactiviteiten en de initiatiefnames heeft ze geen hoogwaardige mentoringsgesprekken aangetroffen. Mentoring is een belangrijk maar kwetsbaar kenmerk van de werkplekleeromgeving.

Het werk van Geldens geeft voor de functie opleiden en personeelsontwikkeling belangrijke aanknopingspunten om kwaliteitseisen te formuleren.

NVAO Inspectie van het Onderwijs

De verantwoordelijkheid voor de borging van de kwaliteit van het primair en voortgezet onderwijs en bve-instellingen ligt bij de Inspectie van het Onderwijs. De Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) is verantwoordelijk voor de kwaliteitsborging van het hoger onderwijs waaronder de lerenopleidingen. Op de vraag van de Minister van OCW hebben de Inspectie en de NVAO een gezamenlijk onderzoek uitgevoerd naar de kwaliteitsborging van Opleiden in de School. Dit leidde tot een studie, een praktijkonderzoek en een advies (Inspectie van het Onderwijs (2007a, b en c). Daarin zijn de volgende risico's bij Opleiden in de School geformuleerd:

1. Programma: borging van de inhoud

Het gaat hier om de balans tussen theorie en praktijk. Door programma's met veel zelfsturing van studenten is de borging van de inhoud lastig.

2. Inzet van personeel en continuïteit

Het realiseren van een stabiele opleidingsinfrastructuur is lastig omdat OPLIS veelal in projectvorm wordt gerealiseerd. Subsiestromen zijn onzeker en studentenaantallen kunnen tegenvallen.

3. Interne kwaliteitszorg

Omdat OPLIS nog niet zover is ontwikkeld, is er veelal nog geen sluitende en cyclische structuur gerealiseerd van interne kwaliteitszorg.

4. De kwaliteit van het onderwijs in een opleidingsschool

Als binnen opleidingsscholen een deel van het onderwijs wordt uitgevoerd door leerkrachten die nog in opleiding zijn, kan de kwaliteit onder druk komen staan. Zeker als het lerarentekort oploopt, wordt dit risico groter.

5. De effecten van OPLIS voor het onderwijsstelsel

Met Opleiden in de School komt er meer variëteit in opleidingstrajecten. Dit is waardevol maar houdt ook het risico in van ondoorzichtigheid en van ongewenste kwaliteitsverschillen.

Vanuit het uitgangspunt dat diegenen die via Opleiden in de School worden opgeleid aan dezelfde bevoegdheids- en bekwaamheidseisen dienen te voldoen als diegenen die via andere trajecten worden opgeleid en dat de hogescholen en universiteiten hiervoor verantwoordelijk zijn, formuleren de Inspectie en de NVAO (Inspectie van het Onderwijs (2007c) een aantal kwaliteitseisen. Hierbij sluiten zij aan bij het accreditatiekader van de NVAO. In dit accreditatiekader worden opleidingen beoordeeld aan de hand van de volgende onderwerpen:

1. doelstellingen van de opleiding;
2. programma;
3. inzet van personeel;
4. voorzieningen;
5. interne kwaliteitszorg en;
6. resultaten.

Opleidingen worden op bovenstaande onderwerpen beoordeeld aan de hand van facetten en daarbij behorende criteria. Deze beoordeling gebeurt door een Visiterende en Beoordelende Instantie (VBI) na een visitatie en wordt door de NVAO gevalideerd. Voor een deel van de facetten waarop beoordeeld wordt, is een verdere specificatie opgenomen voor OPLIS (zie hiervoor: Inspectie van het Onderwijs, 2007c). Deze specificaties komen later terug in het Toetsingskader Opleiden in de School (NVAO, 2009).

Dieptepilots KPMG/CINOP

In de periode 2002 tot 2006 stimuleert het Ministerie van OCW met een subsidieregeling het inrichten van een goede infrastructuur voor het opleidingsproces in de school en het maken van afspraken met lerarenopleidingen over een taak- en verantwoordelijkheidsverdeling bij OPLIS. In totaal hebben hier 1.081 scholen voor primair onderwijs, 207 scholen voor voortgezet onderwijs en 20 instellingen voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie aan deelgenomen. Met de groei van het Opleiden in de School kwam ook de noodzaak om de kwaliteit goed te borgen naar voren. Daarom heeft OCW in de periode 2005-2008 de 'Dieptepilot Opleiden in de School' laten uitvoeren binnen 37 projecten van (combinaties van) scholen die bereid en in staat zijn toekomstige leraren op te leiden voor meer dan de eigen behoefte én aan scholen die het Opleiden in de School verbinden met onderwijsinnovatie en schoolontwikkeling: de academische scholen. Voor deze dieptepilot was € 42 miljoen uitgetrokken. Het doel was te onderzoeken onder welke voorwaarden de opleidingsschool die opleidt voor de arbeidsmarkt en de academische opleidingsschool een succes kunnen zijn. Dit project is uitgevoerd door KPMG/CINOP. In 2008 brengen zij het rapport 'Landelijke criteria Opleiden in de School, Resultaten dieptepilot voor de opleidingsschool en de academische opleidingsschool' uit.

De vraag die OCW aan KPMG/CINOP stelt, luidt: "welke kwaliteitscriteria kunnen ertoe leiden dat Opleiden in de school een succes wordt en dat de kwaliteit duurzaam geborgd is? Welke indicatoren kunnen daarbij worden vastgesteld voor elk van de criteria?" (KPMG/CINOP, 2008). Ook zijn er vragen geformuleerd over de financiële consequenties.

De onderzoekers van KPMG/CINOP hebben een model Opleiden in de School gemaakt, dit getoetst en aangevuld op basis van de resultaten en onderzoeksactiviteiten binnen de dieptepilot Opleiden in de School. Ze hebben het model opgebouwd op basis van het INK-managementmodel (Instituut Nederlandse Kwaliteit). Het INK-model bestaat uit negen aandachtsgebieden. De negen aandachtsgebieden zijn verdeeld in organisatiegebieden

1. leiderschap;
2. beleid en strategie;
3. processen;
4. medewerkers;
5. middelen en resultaatgebieden;
6. waardering door klanten;
7. waardering door personeel;
8. waardering door maatschappij;
9. eindresultaten.

KPMG/CINOP laat de waarderinggebieden buiten beschouwing en richt zich op de vijf organisatiegebieden en op eindresultaten. Ze bouwen vervolgens een:

- Model Opleiden in de School en een
- Model Academische Opleidingsschool.

Aan de hand van het 'Model Opleiden in de School' geven zij een aantal criteria en indicatoren voor de opleidingsschool. Aan de hand van het 'Model Academische Opleidingsschool' geven zij criteria en indicatoren die, bovenop de criteria voor OPLIS, van toepassing zijn op de academische opleidingsschool. De academische opleidingsschool wordt hiermee een overtreffende trap van de opleidingsschool.

De criteria voor de opleidingsschool en de academische opleidingsschool zijn:

Leiderschap

1. Er is sprake van een gezamenlijke besturing van het Opleiden in de School-opleidingsconcept.
2. Er is een gezamenlijk opleidingsplan dat wordt onderschreven door alle partners in het Opleiden in de School-partnerschap.
3. De opleidingsschool verzorgt niet alleen de praktijkcomponent van het programma maar levert ook een bijdrage aan vakinhoudelijke en didactische onderdelen.
4. De opleidingsschool heeft een stabiele opleidingsinfrastructuur: beleid en strategie.
5. De partners in Opleiden in de School hebben afspraken gemaakt over het vullen van de beschikbare opleidingsplaatsen en de inspanningsverplichting die de partners hiervoor aangaan.
6. Opleiden in de School maakt aantoonbaar deel uit van de kwaliteitszorgcyclus van alle partners binnen OPLIS.
7. De resultaten van Opleiden in de School worden gedeeld/besproken met de organisatie.
8. De Inspectie van het Onderwijs en de NVAO constateren dat het primaire proces van de bij de opleiding betrokken partners van voldoende kwaliteit is. Het primaire proces en de ondersteunende processen.
9. Er is een opleidings/begeleidingsteam.
10. Opleiden in de School is geoperationaliseerd naar de voor OPLIS relevante HR-instrumenten van alle instellingen in het partnerschap.
11. Opleiden in de School heeft een herkenbare plek in het functie- en taakbeleid van de partners in het partnerschap.
12. Er is periodieke afstemming over de voortgang van de studenten/cursisten en studierend personeel in het partnerschap Opleiden in de School.
13. Het beoordelingsproces vindt op een onafhankelijke en afgewogen wijze plaats.

Medewerkers

14. Schoolopleiders en begeleiders zijn opgeleid voor het werken in een OPLIS-opleidingsschool.

Middelen

15. Er zijn een gezamenlijke begroting en gezamenlijke verslaglegging van de resultaten van OPLIS.

Eindresultaten

16. Er worden gekwalificeerde medewerkers opgeleid, die conform de afspraken in het opleidingsplan, hun werkkring deels buiten de opleidingsschool vinden.

De indicatoren staan vermeld in KPMG/CINOP (2008).

Voor de academische opleidingsschool voegt KPMG/CINOP hier onderstaande criteria aan toe:

Leiderschap

17. Er is sprake van een partnerschap van één of meer schoolbesturen en onderzoek in innovatiegerichte organisaties.
18. Er is een gezamenlijk onderzoeksplan voor de academische opleidingsschool dat wordt onderschreven door alle partners in het partnerschap.

Beleid en strategie

Geen aanvullende criteria.

Het primaire proces en de ondersteunende processen

19. Er is aantoonbaar voldoende en duurzaam capaciteit vrijgemaakt voor innovatie/het doen van onderzoek.
20. Studenten/cursisten en studierend personeel zijn actief betrokken bij het doen van onderzoek, voor een deel van hun tijd.
21. Medewerkers, werkzaam in de academische opleidingsschool, zijn actief betrokken bij het doen van onderzoek, voor een deel van hun tijd.

Medewerkers

22. Schoolopleiders en begeleiders zijn opgeleid voor het werken in een academische opleidingsschool.

Middelen

23. Er is een gezamenlijke begroting en verslaglegging over de resultaten voor de academische opleidingsschool.

Eindresultaten

24. De academische opleidingsschool richt zich met onderzoek/innovatie op de eigen school ontwikkeling en op onderwerpen die verder gaan dan de agenda en belangen van de (eigen) organisatie en die van haar partners.
25. De academische opleidingsschool levert resultaten op waarmee niet alleen de eigen academische opleidingsschool en de deelnemende partners in het partnerschap zich kunnen ontwikkelen, maar ook partijen daarbuiten.

De kwaliteitscriteria van KPMG/CINOP geven een brede dekking aan de eerder genoemde drie functies ik aan Opleiden in de School toeken. Deze criteria kunnen prima als referentiepunt fungeren bij het ontwikkelen van een opleidingsschool. Als criteria zijn ze soms wat te detaillistisch met het risico dat ze gaan fungeren als ongewenste inrichtingsvoorschriften. Dit is inherent aan de keuze voor het INK-model waarin een grote focus ligt op het proces en de input en minder op het resultaat.

Toetsingskader Opleidingsschool

In september 2009 heeft OCW de kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren 'Krachtig meesterschap' uitgebracht. Daarin staat dat Opleiden in de School vanaf studiejaar 2009-2010 zal worden verankerd in het onderwijsstelsel. OCW kiest ervoor een beperkt aantal opleidingsscholen een extra tegemoetkoming te verstrekken. In dit stuk wordt niet verder ingegaan op regelingen en subsidievoorwaarden.

Interessant is dat OCW ervoor kiest de NVAO te laten bepalen of een opleidingsschool over de gewenste basiskwaliteit beschikt. Hiervoor heeft de NVAO een Toetsingskader Opleidingsschool (NVAO, 2009) vastgesteld. Het is de bedoeling om de beoordeling van de kwaliteit van een opleidingsschool op termijn mee te nemen in de reguliere beoordeling van de kwaliteit van de lerarenopleiding binnen het accreditatiestelsel. Gezien haar taakstelling beperkt de NVAO zich tot uitspraken over de kwaliteit van het hoger onderwijs, in dit geval de lerarenopleiding. OCW en de NVAO geven aan dat de lerarenopleiding de instantie is en blijft die het getuigschrift afgeeft en die garant moet staan voor het bereiken van de nodige kwalificaties. Alle studenten moeten voldoen aan dezelfde bekwaamheidseisen, ongeacht of ze de opleiding voltijds, deeltijds of duaal (bijvoorbeeld in de opleidingsschool) hebben gevolgd. Hiermee lijkt het idee dat scholen de verantwoordelijkheid krijgen voor (een deel van) de opleiding van de baan en krijgt de kwaliteitsborging van Opleiden in de School definitief een plek en het hoger onderwijsstelsel.

Met het Toetsingskader Opleiden in de School (NVAO, 2009) beoordeelt de NVAO de kwaliteit aan de hand van het gerealiseerde niveau en de kwaliteit van de samenwerkingsovereenkomst van de opleidingsschool. De NVAO stelt voor de beoordeling van de kwaliteit van de opleidingsscholen een panel van deskundigen samen. Dit panel wordt geadviseerd door twee groepen referenten. De eerste groep wordt gevraagd een oordeel uit te spreken over het gerealiseerde niveau van de afgestudeerden. De tweede groep referenten zal oordelen over de kwaliteit van de aan de basis van de opleidingsschool liggende samenwerkingsovereenkomst.

De NVAO heeft een beoordelingskader opgesteld dat bestaat uit deel 1 (het gerealiseerde niveau) en deel 2 (de samenwerkingsovereenkomst).

Deel 1: het gerealiseerd niveau

Uit de beoordeling van het gerealiseerde niveau moet blijken dat het buiten twijfel staat dat de afgestudeerden van de opleidingsschool voldoen aan het niveau van bachelor of master. Deze beoordeling gebeurt aan de hand van de producten waarop de examencommissie zich baseert voor haar eindoordeel over de te behalen eindkwalificaties.

Criterion: de gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde eindkwalificaties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

Deel 2: de samenwerkingsovereenkomst

De beoordeling van de kwaliteit van het samenwerkingsverband gebeurt aan de hand van de samenwerkingsovereenkomst en de explicitering daarin van de wijze waarop de partners in de opleidingsschool gestalte geven van het programma, het personeelsbeleid, de voorzieningen en de kwaliteitszorg, alsook over de verantwoordelijkheidsverdeling daarbij. Hierbij bouwt de NVAO verder op het advies dat eerder samen met de Inspectie is uitgebracht (Inspectie van het

Onderwijs, 2007c). Ze gaan er hierbij vanuit dat opleidingen al zijn geaccrediteerd of worden geaccrediteerd. Het gaat dan ook om aanvullende, dan wel meer specifieke eisen, die gesteld moeten worden aan opleidingsscholen. Hieronder wordt kort toegelicht welke specifieke criteria geformuleerd worden voor de verschillende facetten.

1 Programma

1.1 Relatie tussen doelstellingen en programma.

Men verwacht dat de opleidingsschool een expliciete visie heeft op Opleiden in de School, geconcretiseerd in een opleidingsplan, en dat het programma de studenten in staat stelt om de eindkwalificaties te bereiken. Gewaarborgd moet worden dat er een verbinding tussen de theorie en praktijk kan worden gelegd. Het programma moet voldoende diepgang hebben door verbinding met de theorie en het moet aansluiten bij de praktijkervaring in de school.

1.2 Samenhang programma

De opleidingsschool heeft een samenhangend programma waarin het schooldeel en het opleidingsdeel een geïntegreerd geheel vormen. De individuele trajecten zijn verankerd in een inhoudelijk samenhangend programma.

1.3 Instroom

De selectie van studenten moet zorgvuldig en transparant zijn. De afstemming tussen instroomkwalificaties en programma is transparant, vrijstellingen worden verantwoord en de rol van EVC is beschreven.

1.4 Afstemming vormgeving en inhoud van het programma

Alle partners hebben ingestemd met het gehanteerde didactische concept.

1.5 Beoordeling en toetsing

Er is een duidelijke verdeling in de rol, taken en verantwoordelijkheden bij de toetsing.

2 Inzet van personeel

2.1 Kwantiteit

De opleidingsschool zet voldoende personeel in om de studenten op te leiden, te begeleiden en te beoordelen.

2.2 Kwaliteit

Het personeel van een opleidingsschool is deskundig in het opleiden, begeleiden en beoordelen van de studenten. De opleidingsschool heeft een visie op de professionalisering uitgeschreven en er zijn afspraken vastgelegd over de borging van de kwaliteit van al het personeel dat betrokken is bij de opleidingsschool.

3 Voorzieningen

3.1 Studiebegeleiding

De opleidingsschool zorg ervoor dat de begeleiding van school en lerarenopleiding op elkaar is afgestemd, transparant is voor studenten en andere betrokkenen en dat deze aansluit bij de specifieke behoeften van de studenten.

4 Interne kwaliteitszorg

4.1 Evaluatie resultaten

De opleidingsschool hanteert een kwaliteitszorgplan dat het realiseren van de streefdoelen waarborgt en dat erop is gericht dat er regelmatig wordt geëvalueerd.

4.2 Maatregelen tot verbetering

De opleidingsschool geeft aantoonbaar opvolging aan de resultaten van de regelmatige evaluaties.

4.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld

De medewerkers en studenten van de opleidingsschool alsook het beroepenveld zijn actief betrokken bij de interne kwaliteitszorg van de opleidingsschool.

Als we het Toetsingskader Opleidingsschool (NVAO, 2009) beschouwen, zien we dat de NVAO zich eenzijdig richt op de opleidingsaspecten van Opleiden in de School. Binnen de functie opleiding en personeelsontwikkeling is er aandacht voor het opleidingsaspect en binnen de functie school- en opleidingsontwikkeling is er aandacht voor opleidingsontwikkeling. Maar de functie kennisontwikkeling krijgt geen aandacht. De focus op de opleiding is een principiële keuze en vanuit het perspectief van de NVAO verklaarbaar. Deze doet echter geen recht aan de motieven die ertoe leiden dat scholen en opleidingen kiezen voor Opleiden in de School en de functies daarvan.

Conclusie

Dit artikel begon met een definitie van kwaliteit van Opleiden in de School. Deze is heel bewust gekoppeld aan functies die aan OPLIS worden toegekend. Vervolgens werden een aantal adviezen en onderzoeken besproken. Telkens is te zien dat er in verschillende studies wel oog is voor de functies school- en opleidingsontwikkeling en kennisontwikkeling. Maar als het gaat om het formuleren van criteria voor kwaliteit van Opleiden in de School ligt de focus eenzijdig op opleiden. Binnen de functie opleiden komen wel telkens dezelfde kwaliteitsaspecten naar voren. De gescheiden stelsels van hoger onderwijs en primair en voortgezet onderwijs zouden met deze eenzijdige benadering van kwaliteit te maken kunnen hebben. Het primair, voortgezet en hoger onderwijs hebben elk eigen wet- en regelgeving. De kwaliteitsborging voor het primair en voortgezet onderwijs liggen bij de Inspectie, voor het hoger onderwijs bij de NVAO. Vanuit deze gescheiden stelsels is men blijkbaar weinig genegen voor Opleiden in de School, waarin school en lerarenopleiding samenwerken op basis van gelijkwaardigheid, te komen tot afstemming in de kwaliteitsborging. Deze eenzijdige benadering van kwaliteit doet geen recht aan deze samenwerking en de verschillende functies van OPLIS.

Frank Sengers is onderwijskundige en werkt als onderwijsmanager voor PABO HvA. Hij is verantwoordelijk voor Opleiden in de School, Werkpleklers en de Afstudeerfase.

Bronnen

- Deinum, J.F., D.W. Maandag, W.H.A. Hofman & J. Buitink (2005). *Aspecten van opleiden in de school. Studie. Een vergelijkend internationaal overzicht.* Den Haag: Onderwijsraad.
- Geldens, J.J.M. (2007). *Leren onderwijzen in een werkplekleeromgeving. Een meervoudige casestudy naar kenmerken van krachtige werkplekleeromgevingen voor aanstaande leraren basisonderwijs.* Proefschrift. Nijmegen: Radbouduniversiteit.
- Helmond, Kempellectoraat Hogeschool de Kempel.
- HBO-Raad (2006). *Kwaliteit vergt keuzes. Bijlagen Bestuurscharter lerarenopleidingen.* Den Haag: HBO-Raad.
- Inspectie van het Onderwijs (2007). *Opleiden in de school. Kwaliteitsborging en toezicht. Studie.* Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Inspectie van het Onderwijs (2007). *Opleiden in de school – 2. Kwaliteitsborging en toezicht. Praktijk.* Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Inspectie van het Onderwijs (2007). *Opleiden in de school – 3. Kwaliteitsborging en toezicht. Advies.* Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Kallenberg, A.J. & F.C.M. Rokebrand (2006). *Kwaliteitskenmerken van opleidingsscholen.* Notitie in opdracht van de stuurgroep in het kader van de beleidsagenda HBO Raad – OCW. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).
- KPMG (2008). *Landelijke criteria Opleiden in de school. Resultaten dieptepilot voor de opleidingsschool en de academische opleidingsschool. Rapport uitgebracht aan het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.* KPMG.
- NVAO (2003). *Accreditiekader bestaande opleidingen hoger onderwijs.* Den Haag: Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie.
- NVAO (2009). *Toetsingskader Opleidingsschool 2009.* Den Haag: Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie.
- Onderwijsraad (2005a). *Leraren opleiden in de school (Advies 20050395/839).* Den Haag: Onderwijsraad.
- Onderwijsraad (2005b). *Korte internationale studie over opleiden in de school.* Den Haag: Onderwijsraad.