

5



PROFESSIONELE ONTWIKKELING IN DE OPLEIDINGSSCHOOL

Mariëlle Theunissen en Denise van Schelven

5.1 INLEIDING

Het opleiden van leraren vindt sinds 2000 steeds vaker plaats in opleidingsscholen: partnerschappen van één of meer lerarenopleidingen met één of meer scholen voor primair, voortgezet of middelbaar beroepsonderwijs. Steeds meer scholen sluiten zich aan bij een partnerschap, zodat meer studenten in een opleidingsschool kunnen worden opgeleid. Opleidingsscholen zien hun investeringen terug: leraren voelen zich beter toegerust voor het beroep dan leraren die op andere scholen zijn opgeleid (Helms-Lorenz, Van de Grift, Canrinus, Maulana, & Van Veen, 2018).

Opleidingsscholen willen, zeker in tijden van krapte op de arbeidsmarkt, startende en ervaren leraren behouden voor het beroep. Ze richten zich daarom naast het verzorgen van de initiële opleiding, steeds meer op het ondersteunen van de doorgaande professionele ontwikkeling van beginnende en ervaren leraren. De meeste opleidingsscholen verbinden daaraan onderzoek en curriculum- en schoolontwikkeling.

Deze doorgaande professionele ontwikkeling heeft drie dimensies: (1) ervaring: van beginner naar expert, (2) breedte van het werkterrein: van eigen klas tot (boven)schools tot (inter)nationaal, en (3) diverse domeinen: begeleiding van leerlingen, onderwijsontwikkeling, organisatie en beleid, en het begeleiden van collega's. We verkennen in dit hoofdstuk hoe de samenwerking in de opleidingsscholen kan bijdragen aan goede condities voor het leren van startende en ervaren leraren in alle ontwikkelrichtingen van hun beroep.

5.2 WAT WE UIT ONDERZOEK WETEN

Belangen

Scholen en lerarenopleidingen hebben ieder een eigen opdracht en daarmee ook hun eigen manier van werken. Scholen leiden leerlingen op en hebben de taak om te zorgen voor goed onderwijspersoneel. De inbedding van de professionele ontwikkeling in de schoolorganisatie is cruciaal, wil deze succesvol zijn. Lerarenopleidingen hebben onder meer als taak het ondersteunen van de professionele ontwikkeling van leraren en scholen (Van Veen, Zwart, Meirink, & Verloop, 2010).

Scholen en lerarenopleidingen vinden elkaar in het gezamenlijke belang van de professionele ontwikkeling van leraren (de zogeheten derde ruimte, Ikpeze, Broikou, Hildenbrand & Gladstone-Brown, 2012). Ze richten trajecten in voor aanstaande, startende en ervaren leraren, voor specialisten en ook voor de professionalisering van leraren(teams) in de specifieke context van de school.

Steeds meer lerarenopleidingen en scholen beseffen dat de overgang van opleiding naar zelfstandig voor de klas staan en gezamenlijke teamverantwoordelijkheid te abrupt is. Om starters te helpen zich te ontwikkelen tot professionals die ook goed kunnen samenwerken met andere professionals, richten scholen inductietrajecten in, met informatiebijeenkomsten, training, coaching en intervisie (zie ook hoofdstuk 9 in deel 1, 'Een veelzijdig beroepsbeeld'). Het landelijke project Begeleiding Startende Leraren is gericht op effectieve interventies voor professionele ontwikkeling in de inductiefase.

Scholen bekijken hoe de kwaliteiten van de starter

passen bij hun visie op onderwijs en leren, en bij een eventuele schoolspecifieke invulling van het beroepsbeeld (Snoek et al., 2017). Met het portfolio vanuit de opleiding kunnen scholen met de startende leraar bespreken hoe hij tijdens de inductieperiode verder gaat werken aan de bekwaamheidseisen voor startende leraren (Snoek, 2018).

Elke school heeft belang bij goed opleiden in en voor de eigen context, bijvoorbeeld omdat ze te maken heeft met vraagstukken rondom inclusieve pedagogiek of een specifiek onderwijsconcept. Opleidingscholen willen leraren die goed kunnen functioneren in hun context en die zich daar verder kunnen ontwikkelen. Daarop richten zij hun doorgaande professionele ontwikkeling in (Theunissen, 2017).

Leerpotentieel

Scholen en lerarenopleidingen hebben ieder een eigen taak. Maar in hun samenwerking steken ze de grenzen van die eigen taak over en vinden ze elkaar in de derde ruimte daartussen. In die ruimte ligt leerpotentieel. Er zijn vier leermechanismen mogelijk (Bruining & Akkerman, 2017):

1. *Identificatie*

De samenwerkingspartners leren elkaar kennen en ontdekken hoe ze zich van elkaar onderscheiden en elkaar aanvullen.

2. *Coördinatie*

De samenwerkingspartners zoeken afstemming om samenwerking mogelijk te maken, bijvoorbeeld afspraken over het plaatsen van studenten of een jaarkalender voor bijeenkomsten.

3. *Reflectie*

De samenwerkingspartners leven zich in elkaars praktijk in en ontwikkelen een gezamenlijke taal. Dat kan bijvoorbeeld gezamenlijke scholing zijn (zie paragraaf 5.3).

4. *Transformatie*

De samenwerkingspartners ontwikkelen samen een nieuwe praktijk, bijvoorbeeld een professionele leergemeenschap waarin startende en ervaren leraren, studenten en lerarenopleiders samen onderzoek doen.

Drie soorten kennis

Om een goede leraar te worden is kennis nodig. Die wisselt per fase van de professionele ontwikkeling. Er zijn drie soorten kennis van belang (Van den Berg & Suasso, 2017; Cochran-Smith & Lytle, 1999): kennis *over*, *in* en *van* de praktijk. Tijdens de opleiding speelt kennis *over* de praktijk een belangrijke rol: formele kennis en gevalideerde theorieën, ofwel de kennis die de student uit de handboeken haalt. Tijdens de

inductieperiode als startende leraar verschuift het accent naar kennis *in* de praktijk: praktijktheorie. Dit is contextspecifieke kennis die leraren verkrijgen door praktijkervaring. Starters kunnen profiteren van deze beschikbare praktijkkennis. Voor ervaren leraren ligt het accent op kennis *van* de praktijk, die te genereren is uit systematisch praktijkonderzoek door een groep van leraren en onderzoekers.

Opleidingsscholen blijken te starten met coördinatie, bijvoorbeeld het maken van goede afspraken over stagedagen en begeleiding. Pas daarna start het proces van identificatie, en dat kan leiden tot de ontdekking dat beide partners elkaar veel te bieden hebben, waarna processen van reflectie en transformatie starten, bijvoorbeeld door in werkgroepen een gezamenlijk werkplekcurriculum te gaan ontwikkelen (Akkerman & Bruining, 2016).

De opleidingsschool als partnerschap verbetert op drie niveaus het leerpotentieel: op institutioneel, interpersoonlijk en intrapersoonlijk niveau (Akkerman & Bruining, 2016). Samenwerking op institutioneel niveau betekent dat er bijvoorbeeld sprake is van een stuurgroep. Op interpersoonlijk niveau ontmoeten opleiders van de lerarenopleiding en de scholen elkaar bij het ontwikkelen van het werkplekcurriculum. En op intrapersoonlijk niveau ontwikkelen deze opleiders een rol als 'grensganger' in de derde ruimte.

Doelen voor samen leren

In de literatuur is een krachtig pleidooi te vinden voor collectieve professionele ontwikkeling. Zo noemt Hattie (2017) *collective teacher efficacy*, het vertrouwen van leraren in het samen bereiken van de gestelde doelen, belangrijk om leerresultaten van leerlingen positief te beïnvloeden. Hargreaves en Fullan (2012) hebben het over het sociaal kapitaal van een organisatie, waarmee ze duiden op de kracht van goede samenwerking: in scholen waar mensen goed samenwerken, zijn de leerresultaten beter. Denk daarbij aan vormen als Lesson Study, videoclub of professionele leergemeenschap, waarbij groepen leraren met een gezamenlijke leervraag zich systematisch ontwikkelen. Afhankelijk van het gekozen doel levert dat bijvoorbeeld nieuwe kennis,

handelingsrepertoire, een nieuw ontwerp of onderwijsmateriaal op. Vermeulen (2016) waarschuwt in dit verband voor te veel optimisme en ook 'inflatie' van begrippen: vaak is er nauwelijks sprake van werkelijk collectief leren, omdat er alleen sprake is van leren *van* elkaar en niet *met* elkaar.

Doorgaande professionele ontwikkeling richt zich op individuele en groepen leraren. Bij individuele leraren is de ontwikkeling gericht op de uitdagingen van het beroep (kwalificatie, socialisatie, persoonsvorming van leerlingen). Bij groepen leraren is ze verbonden met de ontwikkeling van de school. Scholen zoeken naar de balans tussen individuele en teamdoelen (Van Veen, Zwart, Meirink, & Verloop, 2010).

Doelen van scholen

Scholen bepalen zelf de doelen die ze willen bereiken met doorgaande professionele ontwikkeling. De effectiviteit van gekozen vormen hangt af van deze doelen. Effectief voor startende en ervaren leraren zijn coaching, bespreken van vakinhoud en didactiek, leraren zelf lessen laten ontwerpen die passen bij hun context, video coaching, leren van experts, gestructureerde intervisie, bestuderen van werk van leerlingen, professionele leergemeenschappen en samen praktijkonderzoek doen (Maandag, Helms-Lorenz, Lugthart, Verkade, & Van Veen, 2017).

Belangrijke kenmerken van deze interventies zijn de integratie van leren en werken, actief leren, samen leren, een substantiële tijdinvestering, een goede balans tussen praktische toepasbaarheid en theoretische verdieping, een relatie met schoolbeleid en aansluiting bij de kennis en doelen van de lerende (Van Veen, Zwart, Meirink, & Verloop, 2010). In opleidingsscholen zijn vele verschillende expertises aanwezig, waardoor partners

gebruik kunnen maken van bijvoorbeeld specialis- tische kennis over vakdidactiek, praktijkonderzoek of beeldcoaching.

Een lerende cultuur als voorwaarde

Leiderschap, tijd, het creëren van een professionele leergemeenschap en een cultuur om te leren blijken belangrijke voorwaarden voor de professionele ontwikkeling van leraren (Van Veen, Zwart, Meirink, & Verloop, 2010; zie ook hoofdstuk 3).

Een risico is eilandvorming (Akkerman & Bruining, 2016). Scholen binnen een opleidingsschool moeten zich afvragen hoe ze de lerende cultuur van een opleidingsschool kunnen verbinden met de ontwikkeling van de school als professionele organisatie. Dat gaat niet vanzelf. Bestuurders denken dat de opleidingsschool een vliegwiel kan zijn, maar ze slagen er vaak niet in om de processen zo te regisseren dat er daadwerkelijk verbinding merkbaar is (März, Gaikhorst, Mioch, Weijers, & Geijssels, 2018).

Bruining en Akkerman (2017) zien opleidingsscholen als losjes verbonden netwerkorganisaties, waarin partners hun eigen structuur, cultuur, doelen en verwachtingen hebben. Ze hebben elkaar nodig bij het opleiden en professionaliseren van leraren, maar het vraagt tijd om elkaar te leren kennen en vertrouwen. Als subsidies of sleutelfiguren wegvallen, blijven alleen opleidingsscholen waar de cultuur voor professionele ontwikkeling is veranderd, overeind (Adair Breault, 2013).

De sleutel lijkt te liggen bij het personeelsbeleid: opleidingsscholen die opleiden en doorgaande professionele ontwikkeling weten te verbinden met personeelsbeleid, zijn in staat een lerende cultuur te ontwikkelen (Vermeulen, 2016). Sommige opleidingsscholen brengen de doorgaande professionele ontwikkeling onder in een huisacademie.

Terug naar de kernvraag

Samenvattend zien we in opleidingsscholen de volgende condities voor de doorgaande professionele ontwikkeling van leraren:

- Elkaar ontmoeten (derde ruimte)
- Lerende cultuur ontwikkelen
- Personeelsbeleid inrichten op doorgaande professionele ontwikkeling
- Duidelijke doelen stellen voor professionele ontwikkeling op individueel niveau (van beginnend leraar naar expertleraar, ontwikkeling tot specialist of juist generalist) en op teamniveau
- Ontwikkelrichtingen ontwerpen op individueel en teamniveau en hierin de balans zoeken
- Effectieve interventies programmeren, afgestemd op de ontwikkelfase van de professionals (kennis over, in of van de praktijk)
- Leren op verschillende niveaus stimuleren en ondersteunen: van coördinatie naar identificatie, naar reflectie naar transformatie

5.3 EEN PRAKTIJKVOORBEELD

Er zijn verschillende aansprekende praktijkvoorbeelden waarin school- en instituutopleiders samenwerken aan hun eigen professionalisering en die van (aanstaande) leraren. We bespreken hier een voorbeeld van Opleidingsschool Boss po, een partnerschap van 22 basisscholen en de pabo van Hogeschool Rotterdam. In hun samenwerking staat werkplekleren centraal, vormgegeven in opleidings-teams van een schoolopleider, instituutopleider, werkplekbegeleider en student. De leervragen van de student in de specifieke context van de school zijn leidend, waardoor het werkplekcurriculum per school en per student varieert.

Samen groeien

De opleidingsschool heeft een doorgaande leer- en professionaliseringslijn ontwikkeld, waarbij professionals zich steeds verder kunnen ontwikkelen in samen opleiden. Er zijn flexibele ontwikkelrichtingen, passend bij het persoonlijk ontwikkelplan van de professional en in overleg met het management tijdens de gesprekscyclus vorm te geven. Er zijn verschillende scholingen ontwikkeld en er zijn regelmatig gezamenlijke studiedagen waarop men met elkaar in gesprek gaat (Van Schelven & De Vos, 2019). Een voorbeeld is de scholing waarin school- en instituutopleiders in zes dagdelen leren om samen studenten op te leiden, te begeleiden en te beoordelen. Deze scholing hebben de partners samen ontwikkeld (Mulder, Fonville, Van Schelven, & Löbker, 2018). De scholing is zo opgezet, dat koppels van school- en instituutopleiders samen doelen stellen voor de (beleids)ontwikkeling en uitvoering van samen opleiden op hun school. Onderdelen van de scholing zijn onder meer het ontwerpen van een werkprogramma, het delen van kennis over samen

opleiden in het eigen schoolteam en het aansturen en begeleiden van werkplekbegeleiders op de eigen school. Op studiedagen delen de koppels hun ervaringen en good practices met andere professionals. Ook zijn er regelmatig kleinere bijeenkomsten (bijvoorbeeld binnen schoolbesturen of de pabo) over actuele thema's.

Het voordeel van scholing in koppels is dat de opleiders geleidelijk dezelfde taal gaan spreken. Dit zorgt voor wederzijds begrip en waardering voor elkaars praktijken. Ook werken ze aan een gezamenlijke visie, door met de 'Scan opleiden in de school' (zie bij 'Verder lezen') samen te bepalen waar hun school staat met opleiden in de school, en waar en hoe daarin te groeien. Dit leidt volgens de deelnemers tot een betere eigen praktijk als opleider en leraar (Van Schelven & De Vos, 2019). Schoolopleiders vinden bijvoorbeeld dat zij door de reflectie op hun rol groeien in hun ontwikkeling als begeleider. Instituutopleiders verweven hun ervaringen in hun lessen op de pabo, waardoor die meer aansluiten op de praktijk.

Samen op een hoger plan

Een handzaam instrument om het samen opleiden op een hoger plan te brengen is *Samen Opleiden en Professionaliseren voor morgen. Instrument voor dialoog* (zie 'Verder lezen'). Met vragenkaarten kunnen school- en instituutopleiders, maar ook werkplekbegeleiders, programmaleiders en stuurgroepleden, samen bespreken hoe ze opleiden, onderzoeken en doorgaande professionalisering verder vorm geven. De vragen gaan telkens over visie, rea-

lisatie en evaluatie. Voorbeelden van vragen zijn: Hebben de partners een visie op het beroepsbeeld van de leraar en wat is daarin kenmerkend of zou kenmerkend kunnen zijn? Op welke wijze dragen de activiteiten en de middelen bij aan de doorgaande professionaliseringslijn binnen het partnerschap? Door dit samen te bespreken kunnen partners een gezamenlijk toekomstbeeld schetsen en volgende stappen zetten.

De school- en instituutsopleiders vinden dat zij geleerd hebben, vooral in de verregaande inhoudelijke samenwerking, het begeleiden en beoordelen van studenten, de ontwikkeling en de aansturing van het werkplekleren, het informeren en begeleiden van studenten en collega's en de bewustwording van de eigen begeleidings- en coachingsvaardigheden. Door met elkaar te leren hebben ze hun rol als 'grensganger' ontwikkeld. Zo kunnen ze het werkplekcurriculum voor studenten op maat en in de context van de school verder vormgeven. Bovendien kunnen ze de ontwikkeling van de startende leerkracht goed afstemmen op zijn eerdere ontwikkeling als student en - in een doorgaande lijn - doen groeien tot ervaren leerkracht.

Impulsen voor ontwikkeling

Het beschreven voorbeeld illustreert hoe partners in een opleidingsschool het leerpotentieel van hun ontmoeting kunnen benutten. Dit komt in hun scholing op verschillende manieren tot uitdrukking. Het elkaar leren kennen en samen ontwikkelen van een visie leidde tot *identificatie*. Door samen een samenwerking op te bouwen rondom het opleiden van studenten ontstond *coördinatie*. Tot slot was er ook sprake van *reflectie*: de school- en instituutsopleider leefden zich in elkaars praktijken in en leerden dezelfde taal spreken.

Dit samenwerkingsverband heeft een aantal impulsen gegeven om de doorgaande professionele ontwikkeling van de school- en instituutsopleider te stimuleren en ondersteunen. Ten eerste is er ruimte (conditie 1) voor scholingen en studiedagen, en voor formele en informele bijeenkomsten tussen school- en instituutsopleiders. Ook is er in het personeelsbeleid (conditie 3) structureel aandacht voor de professionele ontwikkeling rond samen opleiden. Tijdens

de gesprekscyclus is er bijvoorbeeld ruimte voor het stellen van doelen voor de eigen ontwikkeling in samen opleiden (conditie 4). De samenwerkende partners hebben goed nagedacht over de scholing, vooral over hoe deze kan bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van de opleiders en aan het beleid van samen opleiden op de scholen en de pabo (conditie 6).

Er is in het beschreven voorbeeld zeker nog ruimte voor verbetering. Zo leiden scholingen en studiedagen niet vanzelf tot een lerende cultuur (conditie 2). Het zou mooi zijn als professionals elkaar ook daarbuiten opzoeken. Verder ligt het accent nu nog te veel op individuele professionalisering en zou de balans tussen individuele ontwikkeling, teamontwikkeling en ontwikkeling op het niveau van de opleidingsschool (conditie 5) meer aandacht kunnen krijgen. Dan komt ook transformatie in zicht (zie ook kader op pagina 61).


LITERATUUR

Gebruikte bronnen


- Adair Breault, D. (2013). The challenges of scaling-up and sustaining professional development school partnerships. *Teaching and Teacher Education*, 36, 92-100.
- Akkerman, S., & Bruining, T. (2016) Multilevel Boundary Crossing in a Professional Development School Partnership. *Journal of the Learning Sciences*, 25(2), 240-284.
-  Bruining, T., & Akkerman, S. (2017). Ontwikkeling van lerarenopleidingen door het leerpotentieel van grenzen te benutten. In *Velon Kennisbasis Katern 4: Samen in de school Opleiden* (pp. 57–69). Werkendam: Hollandse Indruk.
<https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/wp-content/uploads/2020/01/Ontwikkeling-lerarenopleidingen-leerpotentieel-grenzen-te-benutten.pdf>
- Cochran-Smith, M., & Lytle, S. L. (1999). Chapter 8: Relationships of Knowledge and Practice: Teacher Learning in Communities. *Review of Research in Education*, 24(1), 249–305.
- Hargreaves, A. & Fullan, M. (2012). *Professional Capital. Transforming Teaching in Every School*. Abingdon: Taylor & Francis Ltd.
-  Hattie, J. (2017). *Hattie Ranking: 252 Influences And Effect Sizes Related To Student Achievement*. Geradpleegd op 1 juni 2019, van:
<https://visible-learning.org/hattie-ranking-influences-effect-sizes-learning-achievement/>
- Helms-Lorenz, M., Van de Grift, W., Canrinus, E., Maulana, R., & Van Veen, K. (2018). Evaluation of the behavioral and affective outcomes of novice teachers working in professional development schools versus non-professional development schools. *Studies in Educational Evaluation*, 56, 8-20.
- Ikpeze, C. H., Broikou, K. A., Hildenbrand, S., & Gladstone-Brown, W. (2012). PDS Collaboration as Third Space: An analysis of the quality of learning experiences in a PDS partnership. *Studying Teacher Education*, 8(3), 275-288.
-  Maandag, D. W., Helms-Lorenz, M., Lugthart, E., Verkade, A., & Van Veen, K. (2017). *Features of effective professional development interventions in different stages of teacher's careers: NRO report*. Groningen: Teacher education department of the University of Groningen.
<https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2017/08/Effectiveness-of-professional-development-interventions-in-different-teacher-career-stages.pdf>
-  März, V., Gaikhorst, L., Mioch, R., Weijers, D., & Geijsel, F. P. (2018). *Van acties naar interacties. Een overzichtsstudie naar de rol van professionele netwerken bij duurzame onderwijsvernieuwing*. Amsterdam/Diemen: RICDE, Universiteit van Amsterdam/NSO-CNA Leiderschapsacademie.
<https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2018/03/rol-professionele-netwerken-bij-duurzaam-vernieuwen.pdf>

Mulder, M., Foville, E., Van Schelven, D., & Löbker, L. (2018). *Handboek Scholing Schoolopleiders en Instituutopleiders 2018-2019*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam, Instituut voor Lerarenopleidingen.


Snoek, M. (2018). *Startende leraren in het PO en VO. Goede begeleiding aan het begin van de loopbaan*. Huizen: Pica Onderwijsmanagement.

 Snoek, M., De Wit, B., Dengerink, J., Van der Wolk, W., Van Eldik, S., & Wirtz, N. (2017). *Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs*. Utrecht: auteurs. <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/>


 Theunissen, M. (2017). *Samen opleiden*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam. <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/projecten-en-publicaties/pub/samen-opleiden/867043c7-13f0-4bb9-aeac-f40da43b3867/>

 Van den Berg, E., & Suasso, E. (2017). De beroepspraktijk en het leren en de continue professionalisering van leraren. In M. Timmermans, & C. Van Velzen (Reds.), *Velon Kennisbasis Lerarenopleiders Katern 4: Samen in de school Opleiden* (pp. 105-118). Werkendam: Hollandse Indruk. <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/wp-content/uploads/2020/01/Beroepspraktijk-leren-continue-professionalisering-leraren.pdf>

 Van Schelven, D., & De Vos, W. (2019). *Opleidings-school Boss po. Beter Opleiden in samenhang en Synergie*. Geraadpleegd van: <https://hogeschool-rotterdam.foleon.com/onderzoek/osbosspomagazine/welkom/>


 Van Veen, K., Zwart, R., Meirink, J., & Verloop, N. (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren* (No. Grant no. 441-080353). Leiden: ICLON / Expertisecentrum Leren van Docenten.

<https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2014/05/PROO+Professionele+ontwikkeling+van+leraren+Kl+aas+van+Veen+ea.pdf>

 Vermeulen, M. (2016). *Leren organiseren. Een rijke leeromgeving voor leraren en scholen*. (Oratie). Heerlen: Open Universiteit.


https://www.ou.nl/documents/40554/111670/Oratie_prof_dr_Marjan_Vermeulen_Leren_Organiseren_2016.pdf/15202a5c-f5b0-4ed0-8239-44744e1712c5

Verder lezen

 In opdracht van het Platform Samen opleiden & Professionaliseren is het instrument 'Samen opleiden & professionaliseren voor morgen' ontwikkeld.


Hennissen, P., Onstenk, J. Ros, A., Timmermans, M., & Vermeulen, M. (z.d.). *Samen opleiden & professionaliseren voor morgen. Instrument voor dialoog*. Platform Samen opleiden & Professionaliseren.

<https://www.platformsamenoopleiden.nl/knowledge-item/samen-opleiden-professionaliseren-morgen-instrument-dialoog/>

 In dit artikel belichten de auteurs de taken en rollen van schoolopleiders.


Melief, K., Koster, B., Tigchelaar, A., & Vermunt, J.D. (2013). Wat doen schoolopleiders? *Velon Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 34(4), 43–56.

<https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/wp-content/uploads/2020/01/Wat-doen-schoolopleiders.pdf>

 Dit katern van het Platform reikt bouwstenen aan voor 'een cultuur van leren'.


Roelofs, T. (2016). *Professionele ontwikkeling van leraren in de context van de opleidingsschool*. Platform Samen opleiden & Professionaliseren.

<https://www.platformsamenableiden.nl/knowledge-item/professionele-ontwikkeling-leraren-context-opleidingsschool/>

 Dit katern van het Platform gaat over de vraag hoe praktijkonderzoek kan bijdragen aan schoolontwikkeling.


Ros, A. (2015) *Schoolontwikkeling door praktijkonderzoek*. Platform Samen opleiden & Professionaliseren.

https://www.platformsamenableiden.nl/wp-content/uploads/2016/01/180226-Schoolontwikkeling-DoorPraktijkonderzoek_PO_LR.pdf

 Deze publicatie bevat inspirerende praktijkvoorbeelden van de doorlopende lijn in de professionalisering van de leraar.


Platform Samen Opleiden & Professionaliseren VO (2019). *Doorlopend leren. Opleiden, begeleiden en professionaliseren in een doorlopende lijn*.

<https://www.platformsamenableiden.nl/wp-content/uploads/2019/04/DOORLOPEND-LEREN-DEF-1.pdf>


 De scan 'Opleiden in de school' is een zelfevaluatie-instrument waarmee opleidingsscholen kunnen werken aan verdere schoolontwikkeling.

Cobben, M., Ros, A., & Van Rossum, B. (2017) *Opleiden in de school*. Steunpunt Opleidingsscholen.


https://www.platformsamenableiden.nl/wp-content/uploads/2017/05/180226-ScanOpleidenInDeSchool-PO_LR.pdf

 Op de bijbehorende website vind je meer informatie over het landelijke project Begeleiding Startende Leraren (BSL).

<http://www.begeleidingstartendeleraren.nl/>

 Op de website Parels uit de regio vind je een voorbeeld van een huisacademie.

<https://parelsuiterregio.nl/parels/21>

 Deze reportage op *Didactiefonline.nl* biedt een inzicht in hoe huisacademies werken.

Marreveld, M. (2016). *Thuis bij de huisacademies. Didactief*, november 2016.

<https://didactiefonline.nl/artikel/thuis-bij-de-huis-academies>