

Werkplekcurriculum Wijzer in Onderwijs

Opleidingsplan 2024-2026

Inleiding

Wijzer in Onderwijs (WiO) gaat uit van de kracht van samen leren. We zijn een partnerschap van middelbare scholen en lerarenopleidingen in de regio Nijmegen (zie kader), waarbinnen we elkaars kwaliteiten gebruiken en versterken om geweldige leraren op te leiden. Leraren die binnen onze scholen perfect op hun plek zijn. Dit doen we op basis van een WiO beroepsbeeld dat is afgeleid van de onderwijsvisies van de scholen binnen ons partnerschap.

In dit document beschrijven we onze manier van werken anno 2024 en onze toekomstvisie voor 2026, gebaseerd op ons WiO beroepsbeeld en een gezamenlijke visie op het leren en opleiden van leraren. Het is bedoeld als leidraad voor de ontwikkeling van ons werkplekcurriculum. We sluiten dan ook af met een aantal ontwerpcriteria die ons de komende jaren richting zullen geven.

Dit zijn wij!

Scholen voor voortgezet onderwijs

Citadel College
Maaswaal College
Mondial College
Pax Christi College
Stedelijke Scholengemeenschap Nijmegen
Stedelijk Gymnasium Nijmegen
HAVO Notre Dame des Anges

Lerarenopleidingen

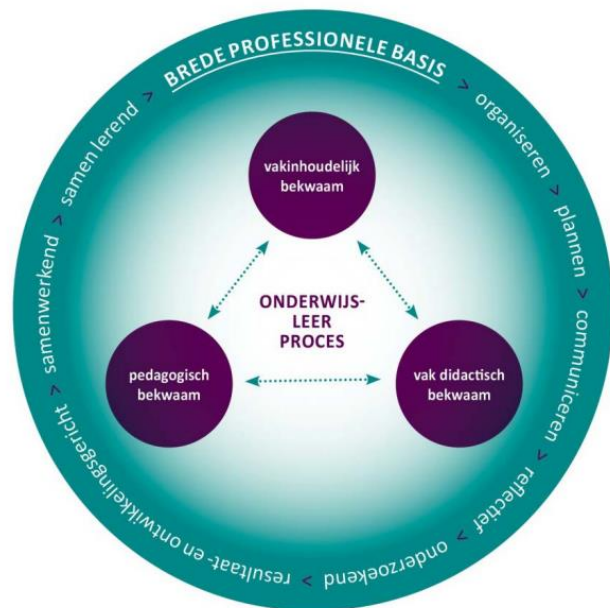
HAN Academie Educatie
HAN Academie Sport en Bewegen
Radboud Docenten Academie

Dit document is gericht op het opleiden van studenten. We willen echter het leren van leraren in *alle* fases van hun loopbaan versterken: niet alleen tijdens de initiële opleiding, maar ook in de inductiefase en de fase van ervaring. Onze visie op en plannen voor de inductiefase zijn te vinden in het document *Inductietraject Wijzer in Onderwijs (2023)*. Welke rol we in de fase van ervaring kunnen spelen moet nog verkend worden. We werken toe naar een doorlopende leerlijn. Hieronder schetsen we hoe de eerste fase van deze leerlijn vorm krijgt, de fase van de initiële opleiding.

1. Visie op leren en opleiden

1.1 Beroepskenmerken Wijzer in Onderwijs

We willen goede leraren opleiden. Leraren die voldoen aan de landelijke bekwaamheidseisen: ze zijn pedagogisch, vakinhoudelijk en vakdidactisch bekwaam. Bovendien werken ze vanuit een krachtige professionele basis (zie afb. 1). Binnen WiO leggen we op vier aspecten hiervan extra nadruk. Deze WiO beroepskenmerken zijn in samenspraak met alle scholen bepaald, met het oog op het onderwijs dat we voor onze leerlingen nastreven (zie kader en afb.2).



Afbeelding 1. Schematische weergave landelijke bekwaamheidseisen, [Onderwijscoöperatie](#) (2012)

Wijzer in Onderwijs beroepskenmerken

- **De WiO docent maakt onderwijs betekenisvol door het te verbinden met de leefwereld van leerlingen.**

Leren in relatie tot de omgeving waarin we leven staat op alle WiO scholen centraal. Zo stomen we onze leerlingen klaar om deel te nemen aan onze complexe samenleving. Leerlingen trekken er steeds vaker op uit om de wereld om hen heen te verkennen.

- **De WiO docent doet recht aan verschillen tussen leerlingen door te differentiëren.**

In alle scholen die partner zijn binnen WiO staat de leerling met zijn eigen onderwijsbehoefte en ontwikkelmogelijkheden centraal. Op eigen wijze geven scholen vorm aan flexibilisering van hun onderwijs passend bij de leerlingpopulaties en cultuur. Technologie en ICT spelen hierin in toenemende mate een belangrijke rol.

- **De WiO docent bevordert de zelfstandigheid van leerlingen door ze op coachende wijze te begeleiden.**

In al onze scholen worden leerlingen uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen en steeds meer zelf regie te nemen over hun eigen leer- en ontwikkelproces. (Didactisch) coachen wordt daarbij op veel van onze scholen als middel ingezet.

- **De WiO docent verbetert het onderwijs continu door onderzoekend te handelen.**

Het verbeteren van onderwijs heeft binnen alle WiO scholen continue aandacht. Op de scholen wordt gewerkt aan een onderzoekende cultuur, waarin keuzes en acties onderbouwd zijn met behulp van onderzoek en ruimte is voor gezamenlijke reflectie op onderwijs. Docenten spelen hier een cruciale rol in.

Bron: Wijzer in Onderwijs (2022), *Strategisch plan 2022-2026*

1.2 Visie op leren van leraren

In onze visie op het leren van leraren staat de ontwikkeling van de professionele identiteit van de student of leraar centraal. Daarmee bedoelen we dat persoonlijke aspecten (wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik en hoe zie ik mezelf als leraar) steeds verder worden geïntegreerd met professionele aspecten (wat mag van mij verwacht worden als leraar en hoe wil ik mij verder ontwikkelen als professional). Het leerproces krijgt betekenis als de verbinding tussen theorie, praktijk en persoon tot stand komt. Dit vraagt van de student of leraar dat denken, doen en voelen wordt gecombineerd. Dat afwisselend naar buiten (naar leerlingen, de schoolcontext, het onderwijs in het algemeen, wetenschap en theorie) en naar binnen (naar eigen opvattingen, beelden, gevoelens, idealen) wordt gekeken. Hiertoe is een actieve en onderzoekende houding van de student of leraar nodig.



Afbeelding 2. Schematische weergave kernpunten *Wijzer in Onderwijs*.

In de ontwikkeling van de professionele identiteit van leraren onderscheiden we vier fases (zie kader). De eerste drie zijn vooral van toepassing tijdens de opleiding tot leraar. In een latere fase, vaak na het behalen van de bevoegdheid, komt daar de vierde fase bij. Het doorlopen van deze vier fases is een persoonlijk traject dat leraren in een verschillend tempo en op verschillende manieren doorlopen. De ontwikkeling van de professionele identiteit van leraren kent geen eindpunt, maar deze blijft een hele carrière lang in beweging.

Ontwikkelingsfases van de leraar

- **Fase 1: Gericht op de eigen rol en positie**
Kan ik dit, wil ik dit, accepteren leerlingen mij als leraar, hoe overleef ik de hectiek van onderwijs?
- **Fase 2: Gericht op het uitvoeren van de taak als leraar en het ontwikkelen van een handelingsrepertoire**
Hoe geef ik gevarieerd les, hoe houd ik orde, welke werkvormen kan ik inzetten?
- **Fase 3: Gericht op de persoonlijke impact op het leren en de bredere vorming van leerlingen**
Wat wil ik leerlingen leren, bereik ik alle leerlingen?
- **Fase 4: Gericht op de impact binnen de schoolorganisatie en het beroep**
Wat wil ik bereiken binnen onze organisatie en met collega's? Hoe draag ik bij aan ontwikkeling van collega's en het beroep?

Bronnen:

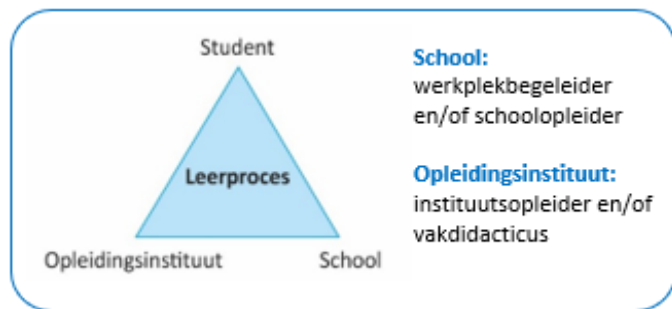
Koopman, M., Swinkels, M., & Struyven, K. (2016). *Leer-en leerlinggericht opleiden*. In: Beijaard, D. (red). *Weten wat werkt. Onderwijsonderzoek vertaald voor lerarenopleiders*. Meppel, Ten Brink.

Wijzer in Onderwijs (2022), *Strategisch plan 2022-2026*

1.3 Visie op opleiden

Samen opleiden in een hybride leeromgeving

Sámen opleiden betekent dat we opleiden in de driehoek van student, instituut en school (zie afb. 3). Dit komt tot uitdrukking in het regelmatig voeren van driehoeksgesprekken (zie hfdst. 2), het delen van informatie en het samen ontwikkelen van een werkplekcurriculum.



Afbeelding 3. Samen opleiden in de driehoek

Studenten leren niet alleen van oriënteren op nieuwe informatie en het realiseren in de klas, maar ook van het oefenen van nieuwe zaken en van het reflecteren op en analyseren van ervaringen. Deze manieren van leren kunnen zowel op het instituut als op school plaatsvinden. Door deze leeractiviteiten met elkaar te verbinden ontstaat een krachtige hybride leeromgeving (zie kader), waarbinnen leren in theorie en praktijk elkaar versterken en de ontwikkeling van de professionele identiteit wordt gestimuleerd.

Een hybride leeromgeving

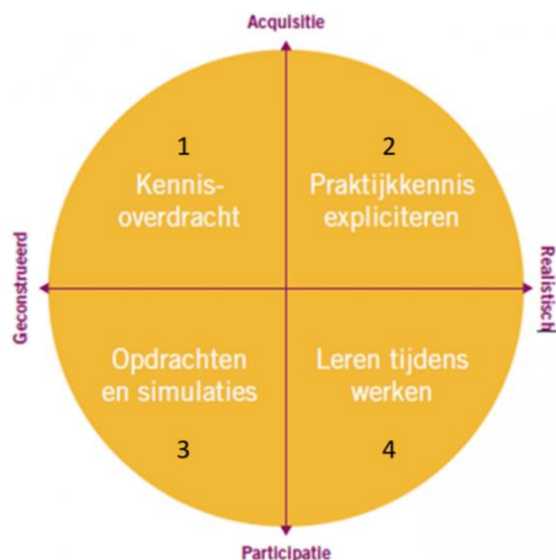
De vier kwadranten:

In kwadrant 1 staat het verwerven van kennis en vaardigheden in een geconstrueerde omgeving centraal. Bijvoorbeeld op het instituut door theorielessen of op de werkplek tijdens een workshop.

In kwadrant 2 staat het opdoen van praktijkkennis in een realistische omgeving centraal. Bijvoorbeeld door te reflecteren op een gegeven les op de werkplek of door het analyseren van observatiegegevens op het instituut.

In kwadrant 3 staat het oefenen van vaardigheden in opdrachten en simulaties centraal. Bijvoorbeeld door het ontwerpen van lessen op het instituut, het nabootsen van een oudergesprek via een rollenspel of door het oefenen van corrigeren en belonen op leerlingacteurs binnen de opleidingsschool.

In kwadrant 4 staat het leren tijdens het werken centraal, leren door te doen. Bijvoorbeeld door lessen te geven of leerlingen te begeleiden bij een project of de planning van hun werk.



Bron: Zitter, I., & Hoeve, A. (2012). [Hybride leeromgevingen: Het verweven van leer- en werkprocessen](#). Utrecht/'s-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Opleiden volgens de WiO beroepskenmerken

Het opleiden van studenten in de richting van het WiO beroepsbeeld vraagt om een visie op opleiden die aansluit bij de vier specifieke kenmerken uit dit beroepsbeeld. Voor het opleiden van leraren zijn veelal dezelfde aspecten nodig als voor het opleiden van leerlingen. Voor de eerste drie kenmerken onderscheiden we dan ook twee niveaus: opleiden gericht op de leerling en opleiden gericht op de lerende leraar. Het vierde kenmerk is vooral gericht op de lerende leraar (zie toelichting hieronder).

Opleiden volgens de WiO kenmerken

De WiO docent maakt onderwijs betekenisvol door het te verbinden met de leefwereld van leerlingen.

Gericht op de leerling: Opleiders stimuleren (aankomend) docenten om steeds weer de verbinding te leggen met de leefwereld van de doelgroep en de omgeving waarin de school staat. Zij laten (aankomend) docenten kennismaken met verschillende leerling populaties, stimuleren hen om de omgeving van de school te verkennen en modelleren hoe zij de leefwereld van leerlingen in hun praktijk gebruiken.

Gericht op de lerende leraar: De leeromgeving voor lerende leraren moet ook betekenisvol zijn en verbonden met hun belevingswereld. Doordat zij op hun werkplek in aanraking komen met aspecten van het te leren beroep is de leeromgeving voor de lerende leraren van betekenis. Zij kunnen gericht aan het werk met hun eigen leerdoelen en ook dat geeft de werkplek betekenis.

De WiO docent doet recht aan verschillen tussen leerlingen door te differentiëren.

Gericht op de leerling: Opleiders stimuleren de (aankomend) docent om aandacht te hebben voor de heterogeniteit van de leerling populatie door zicht te krijgen op hun ontwikkeling en onderwijsbehoefte. Ze stimuleren hen hier vervolgens naar te handelen door leerlingen keuzes te bieden die hierop aansluiten. Opleiders laten (aankomend) docenten onder andere kennismaken met formatief handelen, bijvoorbeeld met behulp van ICT.

Gericht op de lerende leraar: Elke lerende is verschillend en heeft verschillende talenten en behoeften. Voor zover mogelijk spelen wij met ons opleidingsprogramma specifiek in op de lerende door keuzes te bieden zoals werken aan eigen leerdoelen en keuzes uit een toolbox met WiO activiteiten en ontwikkeltaken.

De WiO docent bevordert de zelfstandigheid van leerlingen door ze op coachende wijze te begeleiden.

Gericht op de leerling: Opleiders stimuleren (aankomend) docenten coaching op een planmatige en doelgerichte manier in te zetten bij de begeleiding van de leerlingen. Daarbij wordt feedback gegeven waarbij het denken van de lerende gestimuleerd wordt en de zelfstandigheid in leren en leven bevorderd wordt.

Gericht op de lerende leraar: Opleiders stimuleren lerenden in toenemende mate om meer regie te nemen over hun eigen leren door in gesprekken feedback en feed-up te geven. Lerenden stellen op basis van gestelde eisen en ervaringen hun eigen leerdoelen op, bepalen in samenspraak met opleiders hoe het behaalde leerdoel er in de praktijk uitziet en op welke manier de lerende hieraan kan werken.

De WiO docent verbetert het onderwijs continu door onderzoekend te handelen.

Gericht op de lerende leraar: Opleiders stimuleren (aankomend) docenten om gebruik te maken van bestaand onderzoek om keuzes en overtuigingen in het eigen onderwijs te onderbouwen en te verantwoorden. Ook stimuleren ze het systematisch verzamelen van gegevens ten behoeve van beter begrijpen, reflectie, evaluatie en/of verbetering van eigen leren en onderwijspraktijk. Het delen van kennis en het betrekken van het team en/of de sectie bij het onderzoekend werken wordt aangemoedigd. Tot slot spelen opleiders een belangrijke rol in het bevorderen van een onderzoekende cultuur; de onderzoekende houding en handelen op school. Zij tonen hierin ook voorbeeldgedrag richting (aankomend) docenten.

Bron: Wijzer in Onderwijs (2022), *Strategisch plan 2022-2026*

2. Werkplekleren

2.1 Inleiding

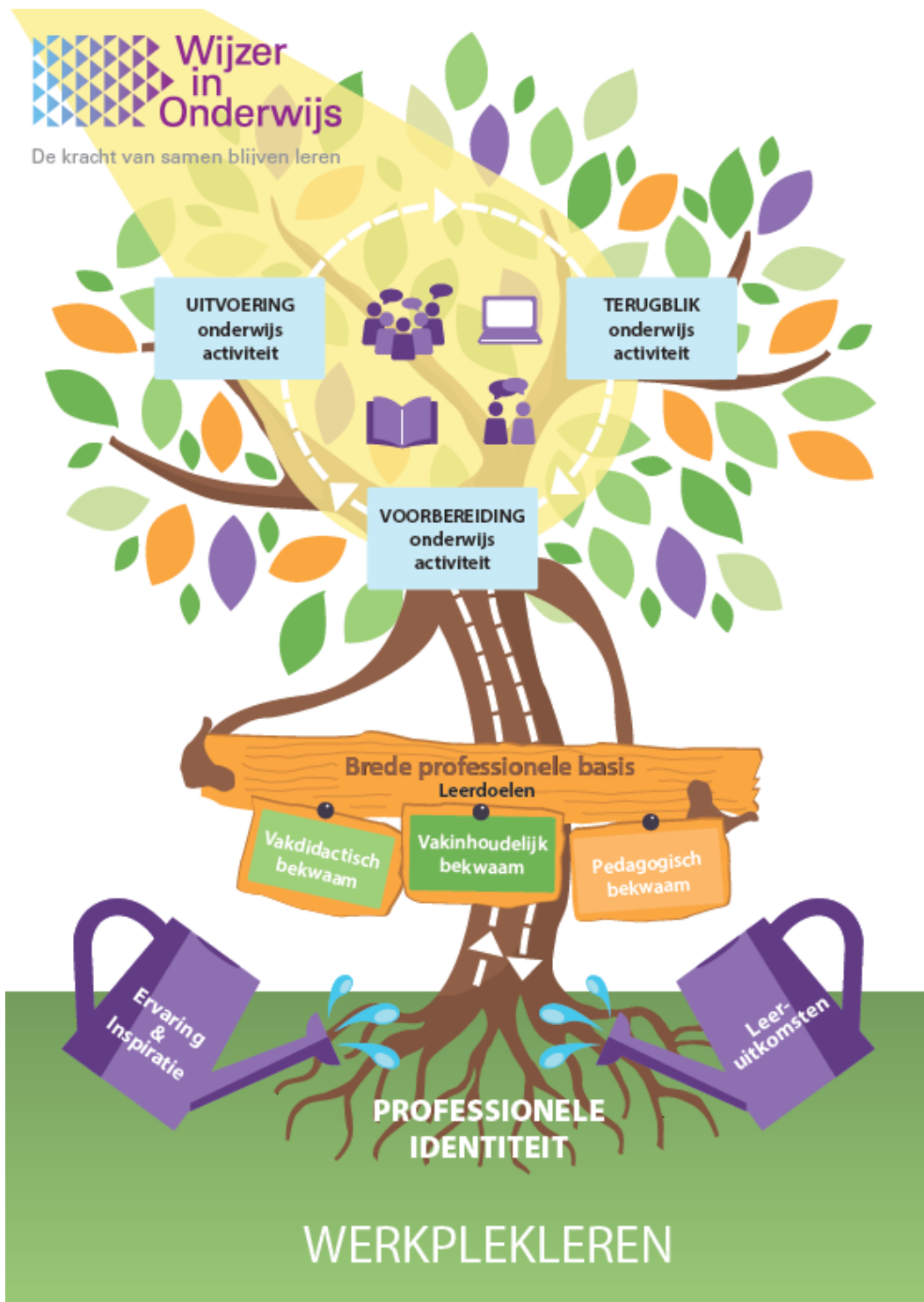
Werkpleklerenboom

Binnen Wijzer in Onderwijs werken we volgens de werkpleklerenboom (zie afb. 4a). Studenten werken op basis van leerdoelen die geworteld zijn in hun persoonlijke en professionele identiteit, die nog volop in ontwikkeling is. Ze bereiden (onderwijs)activiteiten voor, voeren ze uit en blikken erop terug. We stimuleren studenten om zich te laten inspireren door diverse bronnen, ter ondersteuning van hun leerproces.

Traject werkplekleren

Gedurende het werkplekleren werken we volgens een bepaald stramien (zie afb. 4b). We maken kennis met onze studenten en laten hen vervolgens landen in de school. Na een paar weken volgt het startgesprek waarin leerdoelen en -activiteiten worden afgestemd. Vervolgens gaan studenten hiermee aan de slag en leggen ze hun leren vast in een groeidossier. Tussentijds en aan het einde van het werkplekleren worden de leerdoelen en het leerproces geëvalueerd, leerdoelen bijgesteld en besproken wat het werkplekleren heeft betekend voor hen persoonlijk.

In dit hoofdstuk gaan we in op de verschillende onderdelen van de werkpleklerenboom: de wortels, de stam, de kruin en de zonnestrallen. We beschrijven onze werkwijze op dit moment, anno 2024, en gaan hierbij in op **onze kracht** (groene tekst). Daarna volgen **aandachtspunten** (oranje tekst), ingegeven door ervaring, ons opgestelde beroepsbeeld en onze herijkte visie op leren en opleiden. Kernpunten hieruit zijn: aandacht voor de persoonlijke- en professionele identiteit (PPI) in verschillende fasen van de ontwikkeling van de leraar, samen opleiden in de driehoek, het WiO beroepsbeeld en een hybride leeromgeving (HLO) (zie hfdst. 1). We eindigen elke paragraaf met een schets van wat we willen hebben bereikt anno 2026.



Afbeelding 4a. *Werkpleklerenkaart Wijzer in Onderwijs*, voorkant (Jansen, H. en de Booij, A., 2022).

KENNISMAKING
Maak kennis met je begeleiders en de stageschool en bespreek je professionele identiteit:

- Wat motiveert jou om docent te worden?
- Welke leerervaringen hebben je gevormd?
- Wat voor docent wil je zijn?
- Wat zijn je kwaliteiten en valkuilen?
- Waar wil je je op oriënteren?
- Met welke begeleiding kun jij groeien?

STARTGESPREK
Maak afspraken over je leerdoelen:

- De leeropbrengst: Wat wil/moet je leren?
- De maat: Hoe zien we straks dat het gelukt is?
- De leerweg: Hoe ga je ermee aan de slag?

WERKPLEKLERE
Ga gericht aan de slag gaan met je leerdoelen:

- Voorbereiden > Uitvoeren > Terugblikken
- Haal inspiratie en handvatten uit verschillende bronnen
- Onderzoek jouw en andermans lespraktijk
- Houd je ontwikkelstappen bij in het groeidossier en betrek je werkplekbegeleider hierbij

TUSSENEVALUATIE
Evalueer je leerdoelen en bepaal nieuwe leerdoelen:

- Schrijf een zelfevaluatie
- Ontvang feedforward van je begeleiders
- Maak afspraken over nieuwe doelen voor het vervolg van het werkpleklere

EINDEVALUATIE
Evalueer je leerdoelen en ontvang je beoordeling:

- Presenteer je leeropbrengst
- Bespreek de beoordeling en feedforward met je begeleiders
- Denk na over de vraag: Hoe heeft mijn professionele identiteit zich ontwikkeld gedurende het werkpleklere?

Ontwikkeld door Hedi Jansen, Pax Christi College en Audrey de Booij, HAN Academie Educatie

Afbeelding 4b. *Werkpleklere kaart Wijzer in Onderwijs*, achterkant (Jansen, H. en de Booij, A., 2022)

2.2 De wortels van de werkpleklernenboom

Anno 2024

We heten onze studenten van harte welkom op onze stagescholen en nemen de tijd om kennis te maken. We zijn geïnteresseerd in hen als persoon, met hun individuele motivatie, ervaringen, kwaliteiten, vragen en valkuilen. **Studenten worden bij ons gezien**. We bieden hen de ruimte om tijdens de eerste stageweken te wortelen in hun nieuwe omgeving en na te denken over welke leerdoelen passend zijn.

Aandachtspunten

Om te zorgen dat de keuze voor leerdoelen niet alleen wordt bepaald door wat nog niet goed gaat en wat moet, willen we nog meer **stilstaan bij de PPI** van onze studenten en de ambities die daarbij horen. Wat is hun huidige ideaalbeeld, waar is dat op gebaseerd en wat is een eerste stap om zich in die richting te ontwikkelen? Hierbij hoort ook het uitwisselen van onze eigen beelden, in gesprek gaan over ons WiO beroepsbeeld. Zo kunnen we **samen dromen over de toekomst**.

Anno 2026

- We wisselen met onze studenten beelden uit over wat ons beroep inhoudt, wat onze ambities zijn en hoe we hieraan, vanuit een onderzoekende houding, willen werken.

2.3 De stam van de werkpleklernenboom

Anno 2024

Na de eerste weken houden we een gezamenlijk startgesprek in de driehoek: de student, de werkplekbegeleider en de school- en/of instituutsopleider. Op basis van de ervaringen tijdens de eerste weken en het beoordelingskader van het instituut bepalen we samen wat belangrijk is om als eerste op te pakken: we formuleren leerdoelen. Dit zijn doelen die zowel de brede professionele basis als de pedagogische-, vakdidactische- en vakinhoudelijke bekwaamheden betreffen. **Studenten krijgen de ruimte om eigen doelen te bepalen** en samen bespreken we wat de student precies wil leren, hoe deze hieraan wil werken en wat de student als resultaat verwacht.

Aandachtspunten

Het is onze kracht om de student ruimte te bieden en we zijn dan ook geneigd om het startgesprek als begeleidingsgesprek te voeren. Maar het **startgesprek als afstemmingsgesprek** in de driehoek betekent dat we ook beelden en verwachtingen moeten delen en echt samen afspraken moeten maken over de leeropbrengst, de maat en de leerweg.

Bij het bepalen van de leerdoelen laten we ons vaak leiden door wat nog niet goed gaat. Hoe mooi zou het zijn wanneer we ook **leerdoelen voort laten komen uit toekomstdromen**, zodat deze echt in de student én onze scholen geworteld zijn. Dit pleit wederom voor meer uitwisseling van onze beroepsbeelden: die van de student (PPI) én die van WiO.

Anno 2026

- Leerdoelen worden niet alleen gebaseerd op wat nog niet goed gaat, maar ook op positieve ambities van de studenten (PPI) én van de school (WiO beroepsbeeld).
- We brengen in het startgesprek allen onze specifieke expertise in. De student kent zichzelf het beste, de school kent de mogelijkheden binnen de school en het instituut brengt eisen en achtergronden in. Samen maken we afspraken over de leeropbrengst, de maat én de leerweg.
- We ontwerpen tijdens het startgesprek een HLO-op-maat, passend bij de ontwikkelingsfase van de student.

2.4 De kruin van de werkpleklerenboom

Anno 2024

Na het bepalen van de doelen gaan de studenten ermee aan de slag. Ze bereiden onderwijsactiviteiten voor, voeren ze uit en blikken erop terug. Studenten krijgen op onze scholen de **ruimte om te leren door te doen** en allerlei handelingen en werkvormen uit te proberen. De werkplekbegeleider moedigt aan, kijkt mee, geeft feedback en stelt verdiepende vragen. We vragen studenten te reflecteren op betekenisvolle momenten en zetten hierbij de koppelkaart in (zie bijlage).

Aandachtspunten

Door de invoering van het startgesprek is het werkplekleren doelgerichter en minder ad-hoc geworden. Er wordt na lessen/activiteiten met de werkplekbegeleider (wpb) teruggeblikt op de leerdoelen en aandachtspunten worden geformuleerd. Het vertalen van de aandachtspunten naar concrete gedragsvoornemens en lesvoorbereiding wordt daarna vaak aan de student overgelaten. Dat geeft ruimte voor eigen invulling, maar kan een student met beperkte praktijkkennis ook remmen in zijn ontwikkeling. De **wpb** zou in de **rollen leermeester, raadgever en rolmodel** (o.a. wat betreft de WiO beroepskenmerken) de student in de voorbereiding van activiteiten explicieter kunnen ondersteunen. Nog mooier is het wellicht wanneer er sprake kan zijn van **co-creatie**: samen werken aan onderwijs en leren van onderwijs.

Studenten krijgen veel ruimte om te leren door te doen en hierop terug te blikken, maar de meer geconstrueerde kwadranten uit het HLO model blijven wat onderbelicht: **aanleren en oefenen**. Dit is natuurlijk logisch in een realistische praktijksetting, maar met name in de eerste fases van de ontwikkeling tot leraar zijn dit soort activiteiten van belang.

We willen dat studenten hun **ontwikkeling** niet alleen leerdoelgericht sturen maar ook **leerdoelgericht zichtbaar maken**. Dit om successen te expliciteren, te vieren en te borgen, zodat deze de PPI van de studenten kunnen voeden. Hiervoor gebruiken we het groeidossier. We willen erop inzetten dat de informatie in het groeidossier een vast onderwerp van gesprek wordt in de begeleiding.

Anno 2026

- Om het leren door te doen voor te bereiden of te versterken, kunnen de studenten oefenen in een veilige omgeving, samen met medestudenten, met kleine groepjes leerlingen of met leerlingacteurs.
- Er wordt ondersteuning geboden in de voorbereiding, tijdens de uitvoering en bij de terugblik op de onderwijsactiviteit, passend bij de ontwikkelfase van de student.
- Student en wpb werken samen aan de ontwikkeling van onderwijs, waarbij de wpb de eigen werkwijze modelleert en expliciteert.
- Studenten leggen sleutelmomenten en -inzichten die belangrijk zijn voor hun ontwikkeling en de vorming van hun PPI vast om deze te vieren, bespreekbaar te maken en te borgen.

2.5 De zonnestralen van de werkpleklerenboom

Anno 2024

Om nieuwe dingen te kunnen leren heb je niet alleen inzicht nodig in wat nog niet lukt, maar vooral ook inspiratie nodig: voorbeelden, achtergronden, een goed gesprek, een spiegel. Daar staan de zonnestralen in de werkpleklerenboom voor. Binnen WiO werken we met **betrokken wpb en schoolopleiders**, maar ook **andere collega's** denken graag met studenten mee. Trots zijn we op onze leerlingen die als **leerlingacteurs** bijdragen aan de ontwikkeling van de leraren van de toekomst. Tijdens speciale sessies kunnen studenten oefenen op een groep getrainde leerlingen, die feilloos kunnen aangeven waar winst te behalen valt. Studenten leren ook van en met elkaar. Informeel, maar ook tijdens intervisie- of themabijeenkomsten geleid door de schoolopleider. School overstijgend vinden er bijeenkomsten voor studenten in de eindfase plaats, zoals een kenniscafé waarbinnen studenten hun onderzoeksresultaten delen of een workshop over didactische coachen vanuit kwaliteit. Zij kunnen ook aanhaken bij de huisacademie van @VO Campus: [De Werkplaats](#).

Aandachtspunten

Studenten komen heel wat inspirerende mensen tegen tijdens het werkplekleren, maar **theorie als inspiratiebron** blijft onderbelicht. Het blijkt voor studenten en wpb lastig om op het juiste moment de juiste informatie aan te boren. Toch vinden we het belangrijk dat zij dit doen, om nieuwe perspectieven en denkrichtingen te ontdekken, werkbare kaders te vinden en te leren werken op basis van wetenschappelijke inzichten. Het actualiseren en uitbreiden van ons aanbod aan ontwikkeltaken, welke een begaanbare brug slaan tussen praktijk en theorie, vraagt onze aandacht.

Anno 2026

- We stimuleren studenten om onderzoekend te handelen.
- Ontwikkeltaken en tools zijn beschikbaar en worden gebruikt,
 - die studenten en wpb ondersteunen bij de koppeling tussen theorie, praktijk en persoon.
 - die studenten en wpb ondersteunen bij het zichtbaar/meetbaar maken van de leeropbrengst.
 - die specifiek gericht zijn op onze WiO beroepskenmerken.
 - die ondersteuning bieden bij het verknopen van de verschillende HLO kwadranten.
 - die aan te passen zijn naar de ontwikkelingsfase van de student.

2.6 Begeleiding

Anno 2024

Gedurende het werkplekleren worden studenten ondersteund door verschillende begeleiders. De werkplekbegeleider (wpb) staat het dichtst bij de student en verzorgt de eerstelijns begeleiding. De schoolopleider ondersteunt de wpb hierbij, monitort het begeleidingstraject en organiseert thema- of uitwisselingsbijeenkomsten voor studenten. Ook de instituutsopleider monitort het begeleidingstraject, vanuit het perspectief van het instituut. Om zicht te houden op de ontwikkeling van de student en deze hierbij te ondersteunen, voeren zowel de instituuts- als schoolopleider incidenteel lesbezoeken uit. Het startgesprek en de evaluatiegesprekken voeren we samen: de student, de werkplekbegeleider en de schoolopleider en/of instituutsopleider. Samen zetten we de leerroute uit en evalueren we het proces en de uitkomst. Wanneer de student toe is aan het (afstudeer)onderzoek, kan deze rekenen op ondersteuning van de onderzoeksbegeleider van de school. Studenten geven terug dat ze zich op al onze scholen **welkom en gesteund voelen door alle collega's**. Ze kunnen met vragen vaak bij meerdere mensen terecht.

Aandachtspunten

We werken met betrokken begeleiders en opleiders die in de basis vaardig zijn als het gaat om het begeleiden van leerlingen en studenten. Specifieke kwaliteiten, ervaring, beroepsbeelden en focuspunten variëren echter. Een **gezamenlijke koers varen** op basis van ons WiO beroepsbeeld en onze visie op leren en opleiden, waarin we een **gezamenlijke taal** spreken heeft continue aandacht, dialoog en professionalisering nodig.

Anno 2026

- Begeleiders binnen WiO zijn bekend met de werkpleklerenboom, de WiO beroepskenmerken en het HLO model en handelen daarnaar:
 - Begeleiders stimuleren studenten om zich te richten op de WiO beroepskenmerken en leven deze ook voor in hun werk als leraar én als begeleider/opleider.
 - Samen met de studenten zoeken begeleiders naar betekenisvolle leeractiviteiten die aansluiten bij de talenten en behoeften van de student, passend bij diens ontwikkelingsfase.
 - Begeleiders stimuleren en helpen studenten om in toenemende mate zelf hun leren te sturen en hierbij onderzoekend te handelen.
 - Begeleiders gaan met studenten in gesprek over wat onderwijs voor hen betekent en wat voor leraar zij zouden willen worden.
- Begeleiders zijn zich ervan bewust dat ze verschillende rollen vervullen, zoals gastheer, leermeester, raadgever en rolmodel (Kroeze, 2018) en zetten afhankelijk van deze rol verschillende begeleidingsstrategieën in (Schwille, 2008), afgestemd op de ontwikkelingsfase en kenmerken van de student (van Ginkel et al., 2016).
- Begeleiders zijn zich ervan bewust dat hun eigen persoonlijke en professionele identiteit hun begeleiding kleurt. Daarom gaan ze regelmatig in gesprek met elkaar om te kalibreren en van en met elkaar te leren.

Aanvullende informatie over de rollen en verantwoordelijkheden van alle begeleiders is te vinden in het document *Rollen en taken* van Wijzer in Onderwijs (2024).

2.7 Beoordeling

Anno 2024

Tijdens het startgesprek worden leerdoelen bepaald en tijdens de tussen- en eindevaluatie wordt hierop teruggeblikt. Dit doen we in de driehoek student – school – instituut. Ieder instituut hanteert een eigen beoordelingssystematiek (zie par. 3.1), welke eisen omvat en bepaalt of een evaluatiemoment puur formatief of ook summatief van aard is. Van welke aard het moment ook is, we **nemen de tijd om stil te staan bij de voortgang van het leerproces** en geven de student aanwijzingen om vervolgstappen te maken. Richting summatieve momenten zorgen we voor duidelijkheid. Wanneer er sprake is van twijfel over het niveau van een student, wordt deze al tijdens het begeleidingstraject uitgesproken. Leeractiviteiten en begeleiding kunnen op basis hiervan worden bijgesteld.

Aandachtspunten

Feedback geven (hoe ging het) zien we als essentieel voor het leerproces en doet elke begeleider. Het geven van **feedup** (waar werk je naartoe) en **feedforward** (hoe kun je dit doen) blijft soms wat onderbelicht. Dit is niet alleen tijdens formele driehoeksgesprekken van belang, maar ook in de dagelijkse begeleiding. Je hebt het dan niet meer over formatief beoordelen, maar over **continu formatief handelen**.

Een perfect objectief beoordelingsmodel bestaat niet vanwege de complexiteit van het beroep. Dit geeft ruimte voor subjectieve interpretatie van beoordelingscriteria. De specifieke kwaliteiten, ervaring, beroepsbeelden en focuspunten van onze beoordelaars variëren, waardoor hun oordeel wordt gekleurd. Ook hier is **continue dialoog/kalibratie** nodig, waarbij we streven naar een zo sterk mogelijke intersubjectiviteit. Dialoog op basis van de criteria waar studenten aan moeten voldoen én op basis van onze WiO beroepskenmerken.

Anno 2026

- In begeleidings- en beoordelingsgesprekken is er naast aandacht voor feedback ook aandacht voor feedup en specifieke feedforward.
- Feedup wordt gebaseerd op de opleidingseisen én de WiO beroepskenmerken.
- Beoordelaars zijn zich ervan bewust dat hun eigen persoonlijke en professionele identiteit hun beoordeling kleurt. Daarom gaan ze regelmatig in gesprek met elkaar om te kalibreren.

3. Eenheid in verscheidenheid

3.1 De werkpleklerenboom voor álle opleidingstypes

Binnen WiO is sprake van samenwerking tussen zeven VO-scholen en drie academies. Samen verzorgen we allerlei verschillende typen opleidingen, waaronder minoren, met ieder een eigen tijdspad en diverse eisen, uitgangspunten en hulpmiddelen. Wat ons binnen WiO bindt zijn onze visie op leren en opleiden (hfdst. 1) en onze werkpleklerenboom (hfdst. 2). Wat voor type opleiding je ook volgt, het is altijd belangrijk het beeld van jezelf van/in het onderwijs te onderzoeken (wortels), doelen en betekenisvolle activiteiten te bepalen (stam), hiermee aan de slag te gaan (kruin) en je te laten inspireren (zonnestrallen). Onze WiO beroepskenmerken gelden voor iedereen, los van het vak of het niveau waarop je leert lesgeven.

In hoofdstuk 2 is voor de leesbaarheid uitgegaan van de situatie en terminologie die geldt voor onze voltijd studenten van de HAN Academie Educatie, die op onze scholen voornamelijk de meerderheid vormen. Terminologie en details zijn echter makkelijk aan te passen naar de situatie die geldt voor studenten van de andere academies en opleidingsvarianten. Zo zijn de HAN AE opleidingen opgebouwd rondom leeruitkomsten, de HAN ASB opleidingen rondom verschijningsvormen en de RDA opleidingen op basis van kernpraktijken. Verder vertoont de benaming en manier van werken met het groeidossier, ook wel stagemap of stagedossier genoemd, verschillen en zijn er verschillen wat betreft de rol en (les)bezoeken van instituutopleiders en vakdidactici vanuit het instituut. Meer informatie over de verschillende typen opleidingen vind je op de websites van de academies:

[Radboud Docenten Academie](#)

[HAN Academie Educatie](#)

[HAN Academie Sport en Bewegen](#)

3.2 Samenwerken in leerontwikkelgroepen

Omdat elke academie zijn eigen manier van werken heeft, elke school zijn eigen profiel kent en elke student zijn eigen leerpunten en ambities, volgt iedere student een uniek maatwerktraject. We werken echter vanuit een gezamenlijke visie en met dezelfde WiO beroepskenmerken omdat we studenten willen opleiden die in de toekomst op ál onze scholen werkzaam zouden kunnen zijn. Verder vertonen de ontwikkeltrajecten van studenten gelijkenissen omdat grofweg dezelfde ontwikkelingsfasen doorlopen worden. We willen dan ook gezamenlijk blijven nadenken over hoe we leraren van de toekomst zo goed mogelijk kunnen opleiden. Zo blijven we dezelfde koers varen, kunnen we samen optrekken waar dat kan en elkaar inspireren vanuit onze eigen praktijk.

Deze samenwerking geven we sinds 2022 vorm via leerontwikkelgroepen (LOGs), waarbinnen school-, instituuts- en onderzoeksbegeleiders van verschillende scholen samen werken aan werkwijzen, ontwikkeltaken of andere tools. We werken vanuit onze visie en richten ons op de WiO beroepskenmerken. De LOGs zijn geformeerd rondom opleidingstypen en/of ontwikkelingsfasen:

- LOG werkpleklers 1 (HAN AE propedeuse)
- LOG werkpleklers 2 (HAN AE hoofdfase)
- LOG werkpleklers 3 (HAN AE eindfase)
- LOG Radboud Docenten Academie (RDA minor en master)
- LOG ALO (HAN Sport en beweging, voorheen Academie voor Lichamelijke Opvoeding)

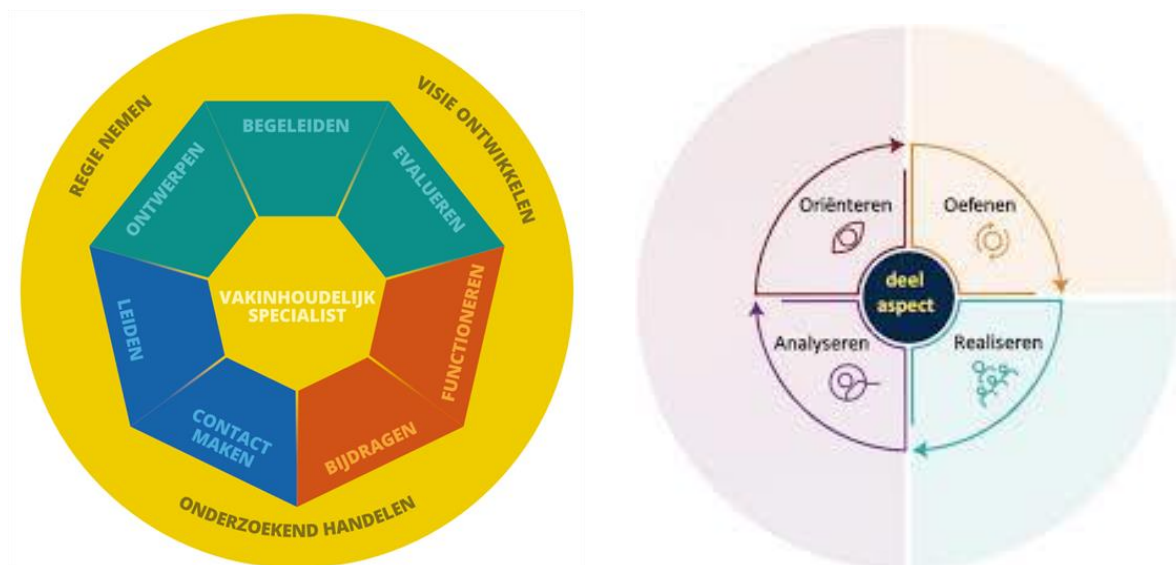
Anno 2024 wordt er o.a. gewerkt aan ontwikkeltaken en tools m.b.t. positief feedback geven, didactisch coachen, mogelijkheden ter differentiatie en het leren opstellen van betekenisvolle doelen. We streven ernaar dat anno 2026 er verschillende door de LOGs ontwikkelde werkwijzen, ontwikkeltaken en tools betekenisvol door onze studenten en werkplekbegeleiders worden ingezet.

3.3 Oriëntatie op het beroep als programma

Scholen en academies proberen samen een krachtige hybride leeromgeving te creëren. De fysieke barrières tussen scholen en instituten belemmeren de vorming hiervan letterlijk maar ook gevoelsmatig. Je focus gaat uit naar daar waar je bent en naar de mensen waarmee je op dat moment samenwerkt. Om een brug te slaan tussen de HAN Academie Educatie en de scholen is een paar jaar geleden gestart met het programma *Oriëntatie op het beroep*, wat wordt verzorgd door opleiders van de HAN én schoolopleiders vanuit de scholen. Alle eerstejaars studenten van de HAN Academie Educatie die binnen WiO werkpleklers volgen een gezamenlijk programma op één van de WiO scholen. Een half jaar lang komen de studenten een halve dag per week bijeen, naast hun reguliere werkpleklerendag. De vraag 'Kan en wil ik leraar worden' staat hierbij centraal. Tijdens de bijeenkomsten worden leeractiviteiten uit verschillende kwadranten van het HLO model aan elkaar verbonden, theorie en praktijk aan elkaar gekoppeld en onderzoekend handelen gestimuleerd. Hierbij wordt aandacht besteed aan het leren volgens de werkpleklersboom en de WiO beroepskenmerken en wordt geoefend met onze leerlingacteurs.

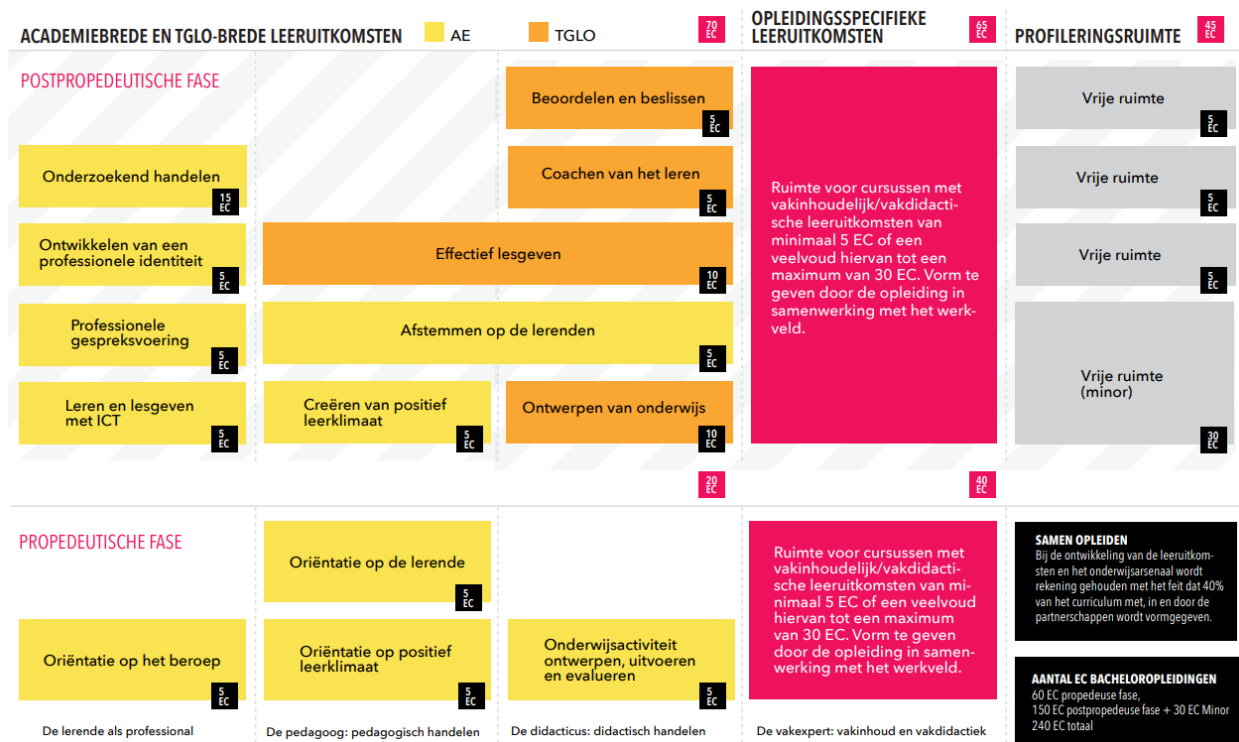
3.4 Flexibel Samen Opleiden

Door tijdens het werkplekleren te werken in de driehoek, door samen in de LOGs aan de slag te gaan en waar mogelijk gezamenlijke programma's op te zetten, proberen we een steeds krachtigere hybride leeromgeving te vormen. We zijn ons ervan bewust dat we hiermee nooit klaar zullen zijn. De maatschappij om ons heen staat niet stil. Op basis van maatschappelijke vraagstukken en frisse ideeën en de hiermee samenhangende eisen en mogelijkheden vanuit de overheid, zullen instituten blijven werken aan curriculumontwikkeling. Als opleidingsschool dragen we hieraan bij en zullen we onze visie en manier van werken steeds opnieuw moeten herijken. Anno 2024 werkt de Radboud Docenten Academie aan de implementatie van het opleiden rondom kernpraktijken met het procesmodel als handvat (zie afb.5). De HAN Academies staan aan de vooravond van flexibilisering van de opleidingen, waarbij gewerkt gaat worden met specifiekere leeruitkomsten en meer maatwerkmogelijkheden (zie afb.6). De komende jaren zullen we hierbij zoveel mogelijk aanhaken, meedenken, uitproberen en leren. Dit alles vanuit onze gezamenlijke visie en onze WiO beroepskenmerken in het vizier.



Afbeelding 5. Kernpraktijken en procesmodel, links resp. rechts (Radboud Docenten Academie, 2023).

FUNDAMENTEN CURRICULUM LERARENOPLEIDINGEN (TGLO)



Afbeelding 6. Fundamenten Curriculum lerarenopleidingen, HAN Academie Educatie, 2023.

4. Ontwerpcriteria

Werken vanuit een gezamenlijke visie, gericht op de WiO beroepskenmerken, is in de waan van de dag soms makkelijker gezegd dan gedaan. Om onszelf op koers te houden en de beelden zoals geschetst in hoofdstuk 2 waar te kunnen maken, willen we de komende jaren werken met vier ontwerpcriteria:

1. **We leiden op richting het WiO beroepsbeeld** met als kenmerken:
 - De WiO docent maakt onderwijs betekenisvol door het te verbinden met de leefwereld van leerlingen.
 - De WiO docent doet recht aan verschillen tussen leerlingen door te differentiëren.
 - De WiO docent bevordert de zelfstandigheid van leerlingen door ze op coachende wijze te begeleiden.
 - De WiO docent verbetert het onderwijs continu door onderzoekend te handelen.

2. **We leiden op volgens het WiO beroepsbeeld** met als kenmerken:
 - De WiO opleider maakt onderwijs betekenisvol door het te verbinden met de zich ontwikkelende persoonlijke en professionele identiteit van de student.
 - De WiO opleider doet recht aan verschillen tussen studenten door keuzes te bieden en rekening te houden met de ontwikkelingsfase van de student.
 - De WiO opleider bevordert de zelfstandigheid van studenten door ze op coachende wijze te begeleiden.
 - De WiO opleider verbetert het onderwijs/de opleiding continu door onderzoekend te handelen.

3. **We werken aan een hybride leeromgeving** waarbinnen we theorie, praktijk en persoon verknopen en ondersteunende ontwikkeltaken en begeleidingsstrategieën inzetten.

4. **We leiden samen op** in de driehoek student – school – instituut/academie, waarbij alle betrokkenen bekend zijn met onze uitgangspunten en hiernaar handelen.

Om daadwerkelijk samen met deze ontwerpcriteria aan de slag te kunnen gaan, zal continue dialoog over onze visie nodig zijn. Tussen scholen en academies, tussen opleiders, binnen de leerontwikkelgroepen, maar met name ook met werkplekbegeleiders, studenten en zelfs alle collega's in de scholen. Laten we deze dialoog samen levend houden en zorgen voor een nieuwe generatie geweldige docenten.

Bronnen

Jansen, H. en de Booij, A. (2022). *Werkpleklerenkaart*. Nijmegen: Wijzer in Onderwijs.

Koopman, M., Swinkels, M., & Struyven, K. (2016). *Leer-en leerlinggericht opleiden*. In: Beijaard, D. (red). *Weten wat werkt. Onderwijsonderzoek vertaald voor lerarenopleiders*. Meppel, Ten Brink.

Kroeze, C. (2018). *Begeleiding in de opleidingsschool*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. Geraadpleegd op 28 maart 2024 van <https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2018/02/180206-BEGELEIDING-IN-DE-OPLEIDINGSSCHOOL-DEF-LR.pdf>

Onderwijscoöperatie, 2012, *Het voorstel bekwaamheidseisen*. Geraadpleegd op 24 maart 2024 van lerarenopleiding-alo-pabo-theorie-m1-onderwijs-kennis--inzicht.pdf (hanze.nl)

Schwille, S. A. (2008). The Professional Practice of Mentoring. *American Journal of Education*, 115(1), 139–167.

van Ginkel, G., Oolbekkink, H., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2016). Adapting mentoring to individual differences in novice teacher learning: the mentor's viewpoint. *Teachers and Teaching*, 22(2), 198–218.

Weekenstroo-Vorenkamp, W. (2013), *Toolkit Koppelkaart*. Geraadpleegd op 10 april 2024 van https://www.hogeschoolrotterdam.nl/contentassets/93f0c630a2bb47ad9e1bbf39f7fd9318/toolkit_koppelkaart_def_2013_weekenstroo.pdf

Wijzer in Onderwijs (2022). *Strategisch plan 2022-2026*.

Wijzer in Onderwijs (2023). *Inductietraject Wijzer in Onderwijs*.

Wijzer in Onderwijs (2024). *Rollen en taken programmaleider wpb so io onderzoekbegeleider en onderzoekscoördinator*.

Zitter, I., & Hoeve, A. (2012). *Hybride leeromgevingen: Het verweven van leer- en werkprocessen*. Utrecht/'s-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs, geraadpleegd op 24 maart 2024 van https://www.stichtingpraktijkleren.nl/fileadmin/home_redesign/Website_2021/Ons_aanbod/Projecten/Hybride-Toolbox/ECBO_Hybride-leeromgevingen-het-verweven-van-leer-en-werkprocessen.pdf

KOPPELKAART

START VANUIT EEN LEERDOEL

- 1.** Welke afspraak is er in het vorige gesprek gemaakt met betrekking tot je leerdoel(en)? Welke theorie heb je ingezet? Waarom? Waarom deze? Hoe heb je de theorie omgezet naar een concrete activiteit? Welke competentie ontwikkel je?
- 2.** Hoe is het in de praktijksituatie gegaan? Wat deed je? Wat deden de leerlingen? Wat liep volgens verwachting? Wat niet? Hoe kwam dat? Hoe weet je dat dit daardoor kwam? Welke ervaring was positief? Heb je de theorie als beschreven toegepast? Waar blijkt dat uit?
- 3.** Welke leerdoel(en) heb je bereikt? Hoe weet je dat je die bereikt hebt? Waar blijkt dat uit? Waar baseer je dat op? Welke leerdoelen verdienen meer aandacht? Welke verbeterpunten zijn er? Welke doorontwikkelpunten zijn er? En waarom?
- 4.** Welke theorie ondersteunt het verbeteren of door ontwikkelen van je aandachtspunten? Hoe kun je die theorie inzetten? Welke alternatieven voor je handelen kun je vinden m.b.v. de theorie? Welke keuze maak je? Waarom?
- 5.**
 - a** Hoe ga je het behaalde leerdoel opnemen in je portfolio? Hoe ga je hierbij laten zien dat je je leerdoel behaald hebt? Hoe en naar welke theorie verwijst je dan?
 - b** Wat plan je voor het vervolg? Sluit dat aan bij leerdoelen en competentiegebieden van je POP? Hoe ga je leerdoel en bijbehorende theorie koppelen aan activiteit? Hoe ga je laten zien dat je je leerdoelen behaald met deze activiteit?

KOPPELKAART

START VANUIT PRAKTIJSITUATIE

1. Welke afspraak is er in het vorige gesprek gemaakt met betrekking tot je leerdoel(en)? Welke theorie heb je ingezet? Waarom? Waarom deze? Hoe heb je de theorie omgezet naar een concrete activiteit? Welke competentie ontwikkel je?
2. Hoe is het in de praktijksituatie gegaan? Wat deed je? Wat deden de leerlingen? Wat liep volgens verwachting? Wat niet? Hoe kwam dat? Hoe weet je dat dit daardoor kwam? Welke ervaring was positief? Heb je de theorie als beschreven toegepast? Waar blijkt dat uit?
3. Welke leerdoel(en) heb je bereikt? Hoe weet je dat je die bereikt hebt? Waar blijkt dat uit? Waar baseer je dat op? Welke leerdoelen verdienen meer aandacht? Welke verbeterpunten zijn er? Welke doorontwikkelpunten zijn er? En waarom?
4. Welke theorie ondersteunt het verbeteren of doorontwikkelen van je aandachtspunten? Hoe kun je die theorie inzetten? Welke alternatieven voor je handelen kun je vinden m.b.v. de theorie? Welke keuze maak je? Waarom?
5.
 - a Hoe ga je het behaalde leerdoel opnemen in je portfolio? Hoe ga je hierbij laten zien dat je je leerdoel behaald hebt? Hoe en naar welke theorie verwijst je dan?
 - b Wat plan je voor het vervolg? Sluit dat aan bij leerdoelen en competentiegebieden van je POP? Hoe ga je leerdoel en bijbehorende theorie koppelen aan activiteit? Hoe ga je laten zien dat je je leerdoelen behaald met deze activiteit?



De kracht van samen blijven leren

Deze koppelkaart is gebaseerd op de koppelkaart van Wilma Weekenstroom-Vorenkamp, 2013 met aanvullingen om onderzoekende houding en handelen te stimuleren door Expertisegroep Onderzoek AOS Wijzer in Leren, 2022.

Expertisegroep Onderzoek (2022). *Koppelkaart*. Wijzer in Onderwijs; gebaseerd op Weekenstroom-Vorenkamp, W. (2013), *Toolkit Koppelkaart*. Geraadpleegd op 10 april 2024 van https://www.hogeschoolrotterdam.nl/contentassets/93f0c630a2bb47ad9e1bbf39f7fd9318/toolkit_koppelkaart_def_2013_weekenstroom.pdf