



FLOT en AOS WBO

De subjectieve ervaring van Collega's In Opleiding bij OidS

Voorwoord

Dit is een onderzoek in het kader van praktijkonderzoek Academische Opleiding School (AOS) en in mijn geval in het kader van de Academische Opleiding School West Brabant (AOS WB). Het is een onderzoek, gericht op de AOS zelf en met name op de Collega- in- Opleiding-(CIO)-beleving. De termen AOS en CIO zijn een eerste aanwijzing dat lezing van dit stuk lastig zal zijn voor niet-ingewijden, vanwege het jargon. Excuses daarvoor. Mijn uitdaging is het onderzoekverslag leesbaar te maken voor zowel ingewijden als niet-ingewijden. Een lastig compromis. Met 'nieuwe ogen' door je eigen jargon heen lezen is wel een probleem, maar ik heb mijn best gedaan die dubbele laag erin te leggen. Als eerste handreiking zet ik onder dit stuk een verklarende lijst met afkortingen. Verder hoop ik dat mijn medelezers me zo gecoacht hebben dat ik ook andere lezers kan meenemen. Hoewel ik toch zeker aan de tweede helft van mijn carrière bezig ben, wil ik toch nog steeds verder kijken, onderzoeken hoe zaken anders kunnen., beter misschien, maar zeker meer in beweging. 'Een leven lang leren' herken ik wel. Dan is het mooi dan de AOS'en aan mij maar ook aan alle andere collega's de gelegenheid bieden om je gefaciliteerd te mogen verdiepen in zaken die jou vanuit je leraarschap bezighouden. Complimenten en dank voor deze mogelijkheid. Leren doe je samen, in een context. Die context heeft mij zeer gesteund en gericht in mijn onderzoek. Daarom dank, in de eerste plaats aan de directie van het Cambreur College in Dongen. Zonder haar medewerking zou ik nooit de mogelijkheid hebben gehad tot een eigen onderzoek. Meteen daarna dank ik de CIO's en collega-opleider Marieke van Asten. Met jullie samen is opleiden een inspirerend feestje. Bedankjes aan iedereen die ik heb mogen bevragen: Collega's in opleiding, Collega-opleiders bij FLOT en AOS, experts en begeleiders van ULT, FLOT, AOS, OMO, VELON, medeonderzoekers en collega's uit mijn kennissenkring . Ik zou iedereen bij naam willen noemen, maar dat zou een enorme lijst met namen betekenen waarvan ik niet weet of zo'n lijst nog van de nieuwe wet AVG zou mogen. Weet in ieder geval: mijn onderzoek draait om en door jullie, met betrekking tot de inhoud, reikwijdte, antwoorden, nieuwe vragen, richting, diepgang en begeleiding en waarschijnlijk nog veel meer. Dank daarvoor.

In dit stuk wordt consequent gesproken over CIO in plaats van student. De opleidingen hebben deze keuze gemaakt om bij te dragen aan de status en de professionaliteit van Collega's In Opleiding op hun werkplek. Waar 'hij' staat, mag ook een andere, gender-neutrale aanduiding gelezen worden.

Afkorting legenda

AOS: Academische Opleiding School (Samenwerkingsverband tussen scholen en lerarenopleidingen)

AOS WB: Academische Opleiding School West Brabant.

AOS WBO: Academische Opleiding School West Brabant, regio oost.

APV: Algemene Professionele Vorming (Lesmodule in gebruik bij het opleiden van leraren)

BRLO: Beroeps Registratie Leraren Opleiders (Registratie lijst van lerarenopleiders)

CIO: Collega in opleiding (stagiaire)

IO: Instituutopleider (docent toegewezen aan school vanuit de lerarenopleiding)

FLOT: Fontys Leraren Opleiding Tilburg

SBL: Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel.

OidS: Opleiden in de School (leersituatie/bijeenkomst waar praktijk en theorie verweven zijn)

SO: Schoolopleider (ervaren leraar werkzaam op school)

OMO: Ons Middelbaar Onderwijs

VELON: Vereniging van Leraren Opleiders Nederland

Inhoudsopgave

1. Samenvatting	5
2. Inleiding	6
3. Context van het onderzoek	7
4. Verkennende analyse van de twee trajecten	9
4 a. Tijdbelasting	9
4 b. Efficacy	10
4 c. Didactiek -verweving en opbouw	10
4 d. Didactiek -begeleiding	12
4 e. Didactiek beoordeling	12
4 f. Voorlopige algemene conclusie	13
5. Onderzoekvraag	14
6. Aanpak	15
7. Kijkkaders	18
8. Resultaten en Conclusies	20
8 a. Criteria	20
8 b. Tijdbelasting	20
8 c. Efficacy	22
8 d. Didactiek – begeleiding	23
8 e. Didactiek - collegiaal contact	24
8 f. Didactiek – verweving en opbouw	25
8.g. Didactiek – beoordeling	26
9. Algemene conclusie en opbrengst	27
10. Discussie- aanbevelingen en hoe (?)nu verder	28
11. Contacten met experts en literatuurlijst	30
12. Bijlage 1 Interview CIO vragenlijst	31
Bijlage 2 Interview Collega vragenlijst	32
Bijlage 3 Tabel1 Vergelijking Criteria	35
Bijlage 4 Tabel2 Vergelijking Getalsmatig en programmafactoren	36
Bijlage 5 Tabel3 Begeleiding AOS ANDERE met AOS WBO	37
Bijlage 5 Tabel4 Begeleiding FLOT- AOS WB	37
Bijlage 6 Tabel5 Collegiaal contact AOS ANDERE met AOS WBO	39
Bijlage 6 Tabel6 Collegiaal contact FLOT met AOSWBO	39
Bijlage 7 Tabel7 Didactiek AOS ANDERE met AOS WBO	41
Bijlage 7 Tabel8 Didactiek FLOT met AOS WBO	41
Bijlage 8 Tabel9 Beoordeling AOS ANDERE met AOS WBO	43
Bijlage 8 Tabel10 Beoordeling FLOT met AOS WBO	43

Bijlage 9 Tabel11	Commitment AOS ANDERE met AOS WBO	45
Bijlage 9 Tabel12	Commitment FLOT met AOS WBO	45

1. Samenvatting (abstract)

Op dit moment zijn er in Brabant twee belangrijke stromen binnen het opleiden tot leraar voor MBO en VO. Het traditionele traject: alle lessen behalve de stage vinden binnen de opleiding plaats. Het traject van het werkplekleren: integratie van stage en theorie op de school met daarnaast nog lessen op de opleiding. Collega's In Opleiding wijzen vaak op andere ervaringen met de twee trajecten. Uit hun opmerkingen wordt een directe samenhang tussen de ervaringen niet helemaal duidelijk. Het kan zijn dat de andere ervaring samenhangt met een verschil in het gelopen traject (Regulier FLOT of AOS) of dat de ervaring samenhangt met een andere stageschool. Zij geven verschillende kwalificaties: meer/minder werk, zwaar/minder zwaar, intensief/vrijblijvend. Het doel van dit onderzoek is uit te vinden waar de subjectieve ervaring van Collega's In Opleiding vandaan komt. Voor dit onderzoek is gekeken naar waar de twee trajecten mogelijk anders zijn. Als mogelijk veroorzaker van de subjectiviteit zijn na een eerste inventarisatie drie groepen gevonden: het beschreven programma, efficacy en didactiek. Onder de beschreven programma's vallen de uren, groepsgroottes, bemensing, toetsing en rubrics. Onder didactiek valt ten eerste de manier waarop binnen de bijeenkomsten vormgegeven wordt aan het beschreven programma onder meer door de collegiale samenwerking en daarnaast de manier van beoordeling. Efficacy is een lastig begrip. Het wordt vertaald met werkzaamheid, doeltreffendheid. Het raakt ook aan efficiëntie en hoe het voor iemand persoonlijk werkt. Het is een containerbegrip. Bij de factor efficacy is er gezocht naar de breedte van het begrip. Deze drie groepen en hun onderlinge interactie vormen een enorm groot en complex gebied. Individueel zijn ze niet in de diepte onderzocht. Er is alleen gekeken naar mogelijke subjectieve ervaringen als gevolg van deze factoren.

Binnen het opleidingsprogramma zijn de oorsprong, inhoud en toetsmatrijs identiek. Er zijn verschillen gevonden tussen de trajecten in uren, de uitvoering en beoordeling. Die verschillen zijn te herleiden tot de lokale opvattingen en mogelijkheden van de stageschool.

In de literatuur over efficacy en didactiek zijn verschillen gevonden die van toepassing zijn.

Onderzoek wijst voorzichtig naar een hogere efficacy bij het OidS traject. De gevolgde didactiek is ook verbonden met de lokale opvatting van de stageschool en heeft onder meer gevolgen voor de autonomie van de CIO binnen het werkplekleren. Daarnaast lijkt de samenwerking van alle betrokkenen op de werkplek ook een aanzienlijk invloed te hebben.

Om de gevolgen van de gevonden verschillen verder te wegen zijn er tijdens interviews en bijeenkomsten vragen gesteld aan een groep van zes opleiders, aan drie individuele opleiders en vijf Collega's In Opleiding met ervaring in een of meerdere trajecten.

Het verschil in ervaring met de factoren (programma, didactiek, efficacy) zou de kwalificaties van de Collega's in Opleiding (zwaar en intensief) kunnen verklaren. Het scala aan mogelijke factoren en de betekenis voor het leerproces van de student is in beeld gebracht. De samenhang tussen de factoren heeft in dit onderzoek niet centraal gestaan. Het verdient aanbeveling deze samenhang verder te onderzoeken.

2. Inleiding

“Bij de AOS moet je als Collega In Opleiding (CIO, voorheen stagiair) veel meer doen dan bij FLOT.” Dit is de opmerking die ik veel krijg van Collega’s In Opleiding in onze OidS-groepen. Wanneer ik doorvraag, blijkt dat er wel nuances zijn aan te brengen. Wat wordt er precies bedoeld met ‘meer’? Is dat zo of hebben Collega’s In Opleiding een punt?

Toen ik bij mijn collega opleiders hiernaar vroeg, werd mijn ervaring gedeeld. Ook hier werden nuances aangebracht. ‘Meer’ zou in dit geval ook ‘anders’ kunnen zijn. Maar niemand had goed naar ‘meer’ of ‘anders’ gekeken; het bleef een soort onderbuikgevoel.

Hoe kan ik grip krijgen op een onderbuikgevoel? Mijn collega-opleiders en Collega’s In Opleiding leken me mijn eerste bronnen, maar al gauw werd mijn bestand uitgebreid met lector werkpleklers (FLOT) Bob Koster en Velon-voorzitter en lector Leerkracht (Pabo Avans Hogeschool Breda) Miranda Timmermans. Gesprekken en mailtjes verwezen me naar de eerste reeks artikelen met daarin weer meer literatuurverwijzingen. Deze artikelen brachten niet het gewenste resultaat. Ik vond verschillen en resultaten, maar vond ze per stuk in de breedte niet compleet. Artikelen gingen in op één verschil maar ik vond niets over de breedte van mogelijke verschillen en een mogelijk subjectieve ervaring hierdoor.

Bij de AOS, dus ook bij AOS WBO, gaan het om geïntegreerd werkpleklers, de combinatie van theorie en praktijk in school. Die componenten zijn bij FLOT gescheiden programma-items. Voor het onderzoek ga ik die componenten in combinatie met elkaar bekijken.

Uit literatuur en de inventariserende gesprekken die ik had met Collega’s In Opleiding, collega’s en begeleiders, haalde ik een aantal factoren die het verschil aangeven waarvan ik voorlopig aanneem dat zij dekkend zijn.

Om de oorzaak naar de subjectieve ervaring te onderzoeken, ga ik kijken naar: het programma, de efficacy, hoe de OidS bijeenkomsten verlopen, aspecten van begeleiding en beoordeling. Daarna ga ik kijken hoe deze factoren invloed kunnen hebben op de subjectieve ervaring van Collega’s In Opleiding.

3. Context van het onderzoek

Cambreur College

Het Cambreur College is een brede scholengemeenschap. Het college maakt deel uit van de Academische Opleiding School West-Brabant. (AOS WB). Hier moet ik nog verder inzoomen. Binnen de AOS WB zijn twee regio's: regio west en oost. De Kwadrant Scholengroep (Cambreur College en Hanze College) werken samen met de scholengroep De Langstraat (Dr. Mollerlyceum, Walewyc MAVO, d'Oultremont en Van Haestrecht College) in de regio oost. Dit onderzoek is gedaan binnen de regio oost van de AOS WB.

Een AOS kun je misschien het beste omschrijven als een samenwerkingsverband met als doel de best mogelijke professionaliteit van leraren te bereiken en te borgen. Dit geldt voor aankomende maar ook voor zittende leraren. Opleiden, kennis delen en onderzoek staan centraal.: een leven lang leren. Een AOS zoekt naar mogelijkheden om dit voor alle partijen mogelijk te maken. Naast het opleiden in de school voor Collega's In Opleiding is een van die mogelijkheden het docentenonderzoek naar vragen uit de praktijk. Het doel van docentenonderzoek is het vergroten van de professionaliteit van leerkrachten. Als schoolopleider kom ik ook in aanmerking voor het doen van onderzoek. Ik doe mijn onderzoek in het kader van het programma van de AOS WBO. Uitkomsten kunnen geldigheid hebben voor alle AOS'en breed, maar ik kan dat minder goed beoordelen. Ik kijk vooral naar de betekenis voor AOS WBO.

Binnen de AOS WBO werken zes scholen (groepen) samen met verschillende lerarenopleidingen. De voornaamste partner van het Cambreur College voor het opleiden van bachelorleraren is de Fontys Leraren Opleiding Tilburg (FLOT). Voor FLOT Collega's In Opleiding (CIO) geldt dat hun opleiding gaat volgens het principe van het werkplekleren, de vroeger stage. Anders is dat op de werkplekscholen, die algemene delen van het lerarenvak (bv. groepsdynamica, klassenmanagement) in modules, geïntegreerd met het werkplekleren aanbieden. Dit noemen we Opleiden in de School(OidS) De vakinhoud blijft voorlopig op de lerarenopleiding zelf. Op het Cambreur College werken we volgens het OidS-principe.

Ik ben als lerarenopleider er zelf van overtuigd dat het OidS- traject mijn nieuwe collega's in opleiding (Collega's In Opleiding) beter beslagen ten ijs laat komen. Hierin sta ik niet alleen:

- Ons middelbaar Onderwijs (OMO) gelooft sterk in het OidS-principe. Onder het bestuur van OMO vallen vijf AOS'en. Als een van de drijvende krachten bij het ontstaan van de AOS'en gaat OMO zelfs zo ver, dat het een uitgesproken voorkeur heeft voor een volledig OidS-traject, dus van jaar een tot en met jaar vier zonder uitstapjes naar een niet-AOS-opleidingsschool.
- Onze voornaamste partner ,FLOT, zet ook zwaar in op het OidS-traject. Er is een speciaal lectoraat Werkplekleren, er zijn pedagogische en vakdidactische netwerken op gericht. Op iedere Nederlandse lerarenopleiding zijn er wel specialisten/ lectoren die onderzoeken of en hoe leraren opleiden beter kan.

OidS wordt ook elders als belangrijk gezien:

- Er wordt in binnen- en buitenland onderzoek naar gedaan. o.a. (Tynjälä, 2008)
- De Vereniging van Leraren Opleiders Nederland (VELON) promoot onderzoek en kennisdeling op het gebied van OidS. Via haar 'Tijdschrift voor Lerarenopleiders' deelt zij haar kennis met haar achterban.

De overheid subsidieert onderzoek naar OidS via het Nationaal Regie Orgaan(NRO) (o.a. Jansen, 2014)

- Een term die sterk samenhangt met werkplekieren is de couleur locale, de identiteit als opleidingsschool. Wat bepaalt het gezicht van de school? Couleur locale is een containerbegrip met daarin zaken als locatie, grondslag en breedte van de school, maar zeker ook de sfeer/cultuur van de school met daarin de visie op onderwijs en de individuele taakopvatting van de lokaal betrokken opleiders. Verschillende aspecten van dit containerbegrip komen voor in mijn onderzoek.

Er wordt nauw samengewerkt tussen de lerarenopleidingen en de scholen om het OidS te ontwikkelen en innoveren. Ik zie mijn onderzoek hierbij als een bijdrage.

4. **Verkennde analyse van de twee trajecten**

Om antwoord op te geven op de vraag of 'meer' ook iets anders kan betekenen, voldoet het niet om alleen te kijken naar de programma's. Het totale beeld van bepalende factoren is nog niet helder. Om hier grip op te krijgen, heb ik meer nodig. Ik heb informatie uit de praktijk verzameld, een literatuurverkenning uitgevoerd en externe deskundigen geraadpleegd. Deze combinatie heeft me een analyselijst opgeleverd met bepalende factoren en ook al wat resultaten. Op basis van deze resultaten geef ik per factor een eerste resultaat en vooronderstelling die ik later nader zal bekijken. De bepalende factoren die ik vond binnen het leerprogramma zijn de programmabeschrijving en de tijdbelasting van het programma. Bij de begeleiding vond ik twee factoren: hoe er begeleid wordt (deskundigheid nabij en veraf) en het aantal begeleiders. Ook bij het onderdeel 'hoe een OidS-bijeenkomst verloopt' vond ik twee factoren: de verwevenheid van theorie en praktijk en de aanpak van de bijeenkomsten/didactiek. De efficacy, de begeleiding en beoordeling heb ik als drie losse factoren bekeken.

Als startpunt heb ik voor de twee trajecten de programma's van FLOT en AOS WBO jaar drie vergeleken. Dit zijn interne stukken en ze zijn helaas niet extern te raadplegen (FLOT/AOS, 2018). Hoe komt het programma tot stand? Ik neem zelf deel aan dit proces en daarnaast heb ik er vragen over gesteld aan mijn ontwikkelcollega's.

De lerarenopleiding stelt in samenwerking met deelnemende partners het programma vast. De generieke kennisbasis wordt in stukjes gehakt die toebedeeld worden aan een jaarlaag. Ieder stuk kennisbasis wordt gewogen en vertaald in een inhoudsbeschrijving (theorie, tijd en punten). Zowel FLOT als AOS WBO maakt, gebaseerd op dezelfde inhoudsbeschrijving, zijn eigen variant van het programma. Hierbij wordt door de programmabouwers erg gelet op een gelijke of gelijkwaardige inhoud, passend bij een gelijke toetsmatrijs (waaraan moet een eindproduct voldoen). De beoordelingscriteria en rubrics mogen afwijken als gevolg van de manier waarop het programma aangeboden wordt.

Resultaten

- Bij de inhoud van de programma's en toetsmatrijs zijn geen verschillen zichtbaar.
- Bij de invulling van het programma, de beoordelingscriteria en rubrics zijn verschillen zichtbaar.

Vooronderstelling

- De manier waarop met de invulling van het programma, de beoordeling en rubrics omgegaan wordt, is van invloed op de subjectieve ervaring van de CIO.

4 a. Tijdbelasting

De tijdbelasting weerspiegelt niet alleen een aantal uren. Het gaat over het verband tussen het uren-aantal en het programma (d.w.z. wat er gevraagd wordt van een student).

Uit het programma en de gesprekken met FLOT collega-opleiders van FLOT blijkt dat Collega's In Opleiding FLOT meer losse programmaonderdelen zien, waar OidS Collega's In Opleiding die meer geclusterd vinden in hun programma. Collega's In Opleiding FLOT zien bijvoorbeeld twee modules (stage en APV-module) met ieder een eigen urentoewijzing. De APV-module is een opdracht die betrekking heeft op de stage. In dat programma brengen de betrokkenen een dag minder door op de werkplek. Zij moeten zelf tijd vinden om aan hun APV-module te werken.

Collega's In Opleiding AOS WBO zijn vrijwel een dag meer op de werkplek. In hun optiek lopen zij een dag meer 'stage'. De modules APV zitten in hun OidS-bijeenkomst op de werkplek. De tijd die zij aan de APV-module kunnen werken, ligt (deels) op de werkplek. Het verschil is alleen de locatie.

Resultaat.

- De hoeveelheid tijd voor het totale programma per jaar is op papier identiek, maar de clustering van de tijd per onderdeel van het programma wijkt af.

Vooronderstelling

- De clustering van het programma is van invloed op de subjectieve ervaring van de CIO.

4 b. Efficacy

Efficacy als containerbegrip heeft meerdere ladingen: werkzaamheid, doeltreffendheid en hoe dit ervaren wordt. Ik heb het begrip vertaald in de vraag: is een AOS WBO-traject de moeite waard? Collega's In Opleiding binnen de AOS vinden van wel (subjectief). Ze hebben het over een grotere commitment en het zich beter beloond voelen voor hun moeite (Blokhuys, 2003). Voor de grotere efficacy lijkt bewijs gevonden door Michelle Helms e.a. (Michelle Helms-Lorenz, 2018). Wij hebben dit onderzoek in de kenniskring van het FLOT-lectoraat besproken. Volgens ons wordt na een dip in het derde jaar, aan het eind van het traject met geïntegreerd werkplekieren een licht hogere efficacy aangetoond.

CIO's geven tijdens hun interviews na het doen van het OidS traject bij AOS WBO aan het gevoel te hebben in een Mercedes te rijden in plaats van in een Volkswagentje.

Resultaat

- Geïntegreerd opleiden (OidS) heeft een positief effect op de professionaliteit van de CIO.

Vooronderstelling

- Geïntegreerd opleiden (OidS) heeft een positief effect op de professionaliteit van de CIO.

4 c. Verloop CIO-bijeenkomsten - Didactiek (Verweving en opbouw)

Collega's In Opleiding en collega's constateren verschillen in verloop bij de CIO- bijeenkomsten. Hierbij gaat het over de manier waarop theorie en praktijk met elkaar verweven werden en didactiek. Deze twee punten vragen om toelichting.

De verwevenheid tussen praktijk en theorie gaat over hoe en in welke mate de collega-opleider die verwevenheid tot stand brengt. De verwevenheid op zich heeft een positieve invloed op onder andere de betrokkenheid van de student (Blokhuys,2003), de diepgang van de leerervaring (Flens, 2016), en de doeltreffendheid van het programma (Helms,2018) (Tynjälä, 2008)

Bij de didactiek wijs ik vooral naar het proces: de interactie tussen collega en CIO.

Uit de gesprekken met Collega's In Opleiding en collega's blijkt dat de setting binnen de AOS (WBO) de verweving van de praktijk en theorie makkelijker maakt dan bij FLOT.

Zoals eerder opgemerkt staan er bij FLOT gescheiden modules APV en stage op het programma. Het is aan de collega-opleider hoe hij de combinatie maakt. De CIO moet hier zelf stage en APV-modules combineren. De scheiding lijkt helder.

Voor de CIO binnen de AOS is er al een geheel. OIDS maakt dat de theoriemodule van toepassing is binnen het werkplekieren. Er is sprake van een grote mate van verwevenheid. Die verwevenheid wordt versterkt o.a. door de didactiek binnen de de OidS-bijeenkomsten.

Er wordt onderzoek gedaan naar een didactiek, speciaal voor het opleiden van leraren. Het *Tijdschrift voor Lerarenopleiders* publiceerde hierover. (Geursen, 2012) In dit stuk wordt het VESIt-model beschreven. Dit model legt de structuur van een scholings/kennisdelingsbijeenkomst uit.

VESIt in het kort:

VESIt staat voor **V**oorstructuren – **E**rvaring gebruiken – **S**tructuren van ervaringen- **I**nzoomen- **t**heorie aanbieden.

Voorstructuren: De collega-opleider bereidt zich voor op o.a. de leerwensen van de groep, de beginsituatie, op de vraag welke ervaringen hij wil laten opdoen en in welke werkvorm, waar en hoe de nadruk moet komen te liggen, welke theorie hij gebruikt en hoe het hele proces veilig kan verlopen.

Ervaring gebruiken: de collega-opleider kan de bijeenkomst actief of passief richten op oude of nieuwe ervaringen van CIO's. De ervaringen moeten betekenisvol zijn/worden in het leerproces

Structuren van ervaringen: de collega-opleider maakt de ervaringen functioneel binnen het leerproces: de ervaringen op de juiste manier een goede plaats geven, verbanden zichtbaar maken.

Inzoomen: de collega-opleider vergroot, legt de nadruk op die ervaringen die passend zijn bij het leren van de CIO's.

Theorie: de collega-opleider legt op praktische wijze verband met de/een passende theorie bij de uitvergroete ervaringen. Niet theorie is daarbij het uitgangspunt, maar de toepasbaarheid. Dit wordt ook wel *theorie met een kleine 't'* genoemd.

De VESIt-didactiek zet de ervaring van de deelnemers op betekenisvolle wijze centraal in hun leren. CIO's voelen zich aansproken, gezien in hun ervaring. Deze aanpak is zowel bij FLOT als bij AOS-breed nog niet overal leidend. Zowel binnen FLOT als binnen de AOS-breed zijn er collega-opleiders die uitgaan van de theorie en daarna naar de praktijk kijken naast collega's die werken volgens het VESIt-model. De VESIt-didactiek wordt wel gebruikt bij de OidS-bijeenkomsten op het Cambreur College.

De invulling van de rollen van de opleiders is ook van belang. Hoe leidend wordt er opgetreden, hoeveel verantwoordelijkheid/regie krijgt de CIO? Hier is een bandbreedte te vinden. Aan de ene kant nemen collega's een traditioneel docerende rol aan. Aan de andere kant nemen collega's een veel meer coachende rol aan waarbij zij niet de bron zijn, maar meer de veroorzaker. Er worden hier meer vragen gesteld en mogelijkheden geopperd dan antwoorden gegeven. De (leer)ervaring voor Collega's In Opleiding neemt toe, naarmate de eigen regie toeneemt. Daar zijn echter grenzen aan. Onderzoeken wijzen uit dat Collega's In Opleiding duidelijk hulp nodig hebben bij het ontdekken van hun eigen grenzen. (Luken, 2008).

Teveel regie van de opleider en een CIO haakt af. Deze grens varieert per CIO. De manier waarop de bijeenkomsten ingericht worden en specifiek hoe er omgegaan wordt met de theorie is van invloed op de ontwikkeling van de professionaliteit van Collega's In Opleiding. (Geursen, 2012)

Resultaat

- Er zijn verschillen in de didactiek bij bijeenkomsten voor CIO's. De complete bandbreedte is voor alle drie factoren aangetroffen:
 - o Weinig tot veel verwevenheid van praktijk en theorie,
 - o de eigen inbreng voor de CIO varieert van heel geleid tot veel vrijheid
 - o de rol van de collega-opleider varieert van behoorlijk leidend tot lerend in vrijheid.

- De manier waarop theorie en praktijk verweven worden, heeft invloed (VESIt)

Vooronderstellingen

- De didactiek van het leerproces (bv. VESIt) heeft gevolgen voor de betrokkenheid van de CIO.
- Wanneer de persoonlijke grenzen van wat Collega's In Opleiding aankunnen in hun eigen regie te dicht benaderd worden, geeft dit aanleiding voor een gevoel van zware belasting.
- De mate van verwevenheid van theorie en praktijk geeft de CIO een andere indruk van hoe vol zijn programma zit.
- De manier waarop theorie en praktijk verweven worden, heeft invloed op het gevoel van eigen regie.

4 d. Didactiek (begeleiding)

Behalve de Collega's In Opleiding zijn bij beide trajecten nog drie partijen betrokken, in meer of mindere mate intensief: de instituutsopleider (IO), de werkplekbegeleider (WPB) en de schoolopleider (SO).

Bij de AOS WBO zijn de instituutsopleider en schoolopleider ook de begeleiders van de OidS-bijeenkomsten. De werkplekbegeleiders zijn daar incidenteel bij betrokken. CIO's begeleiden ook elkaar in peerfeedbacksituaties.

Bij het FLOT-traject ligt deze intensieve samenwerking minder voor de hand. De IO voor het werkplekklaren biedt niet altijd ook de APV-bijeenkomsten aan. De intensieve samenwerking is niet altijd vanzelfsprekend, maar afhankelijk van hoe het lokaal ingevuld wordt.

Zowel bij FLOT als bij de AOS worden intervisiebijeenkomsten georganiseerd. Het belang daarvan voor de professionele identiteit wordt helder aangetoond door Judith Stappers en Bob Koster (Stappers, 2016). Wordt dit bij FLOT alleen gerealiseerd tijdens georganiseerde bijeenkomsten, het is bij de AOS WBO eigenlijk de normale gang van zaken. Naast de georganiseerde bijeenkomsten wordt er tijdens pauzes, tussenuren, op weg naar school en naar huis bijna constant een of andere vorm van intervisie gehouden tussen Collega's In Opleiding. Ik zie aanleiding om daarom collegiaal contact als onderdeel van begeleiding ook verder in mijn onderzoek te betrekken.

Resultaat

- Er zijn verschillen in de samenwerking tussen de begeleiders. Deze verschillen worden aangetroffen in:
 - aard/kwaliteit van het contact tussen begeleiders en CIO
 - intensiteit van het contact tussen begeleiders en CIO

Vooronderstelling

- De kwaliteit van het contact tussen begeleiders en CIO werkt versterkend op het professioneel besef van CIO.
- Een intensieve samenwerking tussen CIO, IO, WPB en SO vergroot een gevoel van saamhorigheid, eigen verantwoordelijkheid en besef van professionaliteit.

4 e. Didactiek (beoordeling)

Tijdens de oriënterende gesprekken met collega-opleiders binnen FLOT en AOS-breed blijkt dat, hoewel er uitgegaan wordt van hetzelfde programma, er verschillen zijn in het kijken naar beoordelingscriteria en de vertaling hiervan in rubrics. Deze verschillen worden grotendeels veroorzaakt door de visie op didactiek. Op welke manier wordt volgens de opleiders het best recht

gedaan aan het (zelf) ontwikkelen van de professionaliteit van de CIO? Hoeveel mogelijkheid voor eigen regie moet worden gerealiseerd? Hoeveel ondersteuning is nog nodig/wenselijk? Zijn andere manieren om te getuigen van professionaliteit ook toegestaan? Dit zijn maar een paar varianten die een rol kunnen spelen bij de invulling van beoordelingscriteria en rubrics. De manier waarop beoordeeld wordt, moet passen bij/recht doen aan de didactiek van de OidS-bijeenkomsten én moet stroken met de algemene inhoudsbeschrijving en toetsmatrijs van FLOT.

De CIO's van FLOT worden bij het werkplekleren op het Cambreur door de begeleiders WPB,SO en IO beoordeeld. In toenemende mate wordt hierbij peerfeedback door CIO's toegepast.

Een enkele keer wordt ook de manier van samenwerken tussen CIO, SO en IO bij het werkplekleren door CIO's en collega-opleiders als oorzaak gegeven voor het anders kijken. In een intensieve en persoonlijke samenwerking zijn meer aspecten van het individu in beeld. Doordat de CIO completer in beeld is, kan er meer op maat beoordeeld worden. CIO's kunnen zich completer 'gezien' voelen en ook juist beoordeeld. Een op-maat-beoordeling kan ook als subjectief ervaren worden door de CIO.

Hoewel de integriteit van de beoordeling nooit in het geding is, discussiëren collega's uit beide trajecten over de wenselijkheid van deze verschillen.

Resultaat

- Er zijn verschillen in beoordeling. Deze verschillen worden veroorzaakt door :
 - o Per locatie verschillende opvattingen over beoordelingscriteria en rubrics;
 - o Wie er allemaal betrokken zijn bij de beoordeling;
 - o De kwaliteit en intensiteit van de samenwerking tussen de begeleiders en CIO.

Vooronderstelling

- Een niet-objectieve beoordeling is van invloed op de subjectieve ervaring van de CIO.

4 f. Voorlopige algemene conclusie

De meest algemene conclusies die ik op basis van de eerste verkenning kan trekken zijn:

- In verband met hun subjectieve ervaringen beschrijven Collega's In Opleiding in het algemeen factoren als, organisatie, didactiek, samenwerking en beoordeling. Deze factoren worden ook bij FLOT en AOS soms verschillend ingevuld.
- De invulling van deze factoren lijkt grotendeels lokaal te zijn en niet echt toe te schrijven aan het volgen van een specifiek traject.
- De invulling van deze factoren lijkt van invloed te zijn op de subjectieve ervaring van de CIO tijdens het gevolgde traject.

5. Onderzoekvraag

Hoofdvraag

Welke factoren leiden ertoe dat Collega's in Opleiding een subjectieve ervaring hebben bij hun opleiding tot leraar in de trajecten van FLOT en AOS WBO en op welke manier leiden die factoren hiertoe ?

Deelvragen

- Op welke manier wordt de subjectieve ervaring van de CIO beïnvloed door
 - o tijdbelasting
 - o efficacy
 - o begeleiding
 - o didactiek
 - o beoordeling?

Opbrengst

- Het helder onder woorden kunnen brengen wat de essentiële verschillen zijn die bijdragen aan de subjectieve ervaring bij het gevolgde opleidingstraject van zowel Collega's In Opleiding als collega-opleiders.
- Deze verschillen bespreekbaar maken in de samenwerking tussen AOS WBO en FLOT.
- Wijzen op de sterke punten en waar mogelijk veranderingen suggereren die zowel AOS WBO- als FLOT-trajecten kunnen versterken.

6. Aanpak

Om grip te krijgen op mijn vragen heb ik naast het literatuuronderzoek Collega's In Opleiding en collega-opleiders in focusgroepen met vergelijkbare vragen geïnterviewd. De subjectieve verschillen die worden ervaren door betrokkenen leken een gevolg te zijn van individuele factoren en/of een combinatie van factoren. Om dit verder te onderzoeken, maakte ik een momentopname van wat er dit jaar gebeurde. Na het afnemen van de interviews heb ik aan de hand van de resultaten inhoudelijk verbanden gelegd tussen de factoren.

Het onderzoek in stappen

Na het bij benadering vaststellen van mijn onderzoeksvraag heb ik me eerst georiënteerd bij collega-opleiders, Collega's In Opleiding en andere deskundigen (Miranda Timmermans - VELON en lector PABO- en Bob Koster -lector FLOT-). Tijdens deze gesprekken heb ik geconstateerd dat bij alle betrokkenen eenzelfde onduidelijkheid heerst over hoe verschillende opleidingstrajecten op verschillende locaties door de betrokkenen ervaren worden. Er wordt door hen o.a. gesproken over meer werk en intensere processen bij het opleiden tot leraar. Ik heb op aanwijzing van Collega's In Opleiding en collega-opleiders aangenomen dat deze ervaringen veroorzaakt zouden kunnen worden door factoren die deel uitmaken van het reguliere opleidingstraject bij FLOT en het OIDS-opleidingstraject bij de AOS WBO. Door literatuuronderzoek en gesprekken met de uitvoerders van beide trajecten, met specialisten bij VELON en het lectoraat werkplekleren ben ik erachter gekomen dat drie (groepen) factoren van invloed zouden kunnen zijn op de subjectieve beleving van de CIO: getalsmatige en programmafactoren, de efficacy en de didactische factoren. De subjectieve beleving zou op zichzelf kunnen staan of een gevolg kunnen zijn van een of een combinatie(s) van de andere factoren. De factoren bij elkaar hebben een enorm groot bereik. Het uitdiepen van elke factor zou promotieonderzoekwaardig zijn en daarmee niet passen binnen de kaders van dit praktijkonderzoek. In overleg met begeleiders heb ik besloten om me te beperken en te richten op de mogelijke oorzaak van de subjectieve beleving van Collega's In Opleiding en collega-opleiders van FLOT en AOS WBO.

Ik startte bij het programma.

Als basis voor het getalsmatig en het programmaonderzoek heb ik de programma's van de beide trajecten genomen. Daarnaast heb ik de meest recente jaarevaluaties gebruikt van AOS WBO. Ik heb uit beide groepen documenten 5 rubrieken gehaald waarvan ik vond dat zij helder en eenduidig de cijfermatige en programmastructuur van de opleidingen in beeld brachten: programma-inhoud, credits, lengte van de 'stage' en het aantal dagen, het aantal contacturen, de groepsgrootte en het aantal begeleiders. Uit de werkwijze bij het bouwen van of omgaan met de programma's van jaar een, twee en drie die ik zelf meemaak, blijkt geen andere manier van programma bouwen, intentie of visie. Ik neem aan dat het daarom legitiem is de jaarprogramma's van een jaar met elkaar te vergelijken. Ik nam daarvoor de werkplekleerplannen voor jaar drie van FLOT en AOS WBO. Uit de plannen nam ik de studiewijzers, agenda's, rubrics en legde deze naast elkaar.

Ik keek naar:

- de onderwerpen per APV-modules die aan de orde komen;
- de producten die geleverd moeten worden;
- het aantal credits (aantal studiepunten per opdracht die behaald kunnen worden,);
- programma en rubrics;
- het aantal stagedagen dat ervoor staat;
- urenaantal APV en
- de groepsgrootte.

De efficacy heb ik niet in de diepte onderzocht. Het is wel een factor van verschil, maar meer een gevolg dan een oorzaak. Mijn onderzoek is gericht op oorzaken. Er is al veel onderzoek naar efficacy gedaan en deze resultaten neem ik mee bij deze factor. Ik controleer de uitkomsten van de literatuur bij de factor tijdens de interviews met CIO's en collega-opleiders.

De manier waarop het werkplekleren begeleid wordt, ken ik uit eigen ervaring. Daarnaast heb ik daarover vragen gesteld tijdens de interviews met mijn collega-opleiders en in mijn eigen peergroep van collega-opleiders bij de AOS'en en FLOT. Ik kwam erachter dat veel samenhangt met de manier waarop samengewerkt wordt (Collegiaal contact). Ook dit heb ik verder onderzocht.

De didactische factoren heb ik niet in diepte maar wel in effect onderzocht. Ik ben nagegaan in hoeverre de in de literatuur beschreven didactische principes en die principes die ik uit eigen ervaring ken, van invloed kunnen zijn op de subjectieve beleving van CIO's. Daarbij heb ik een onderzoek naar de didactiek zelf buiten beschouwing gelaten.

Het laatste onderdeel dat ik uit de inventarisatie haalde, was de manier waarop beoordeeld wordt. Hiervoor heb ik gekeken naar wat de bedoeling is in de programma's en hoe het in praktijk uitgevoerd wordt. Ik zie dit als deel van de didactiek.

Om te controleren of deze rubrieken valide zijn of dat er rubrieken overbodig zijn of ontbraken, heb ik deze voorgelegd aan specialisten en collega-opleiders. Er zijn geen veranderingen aangebracht.

De gevonden factoren heb ik kijkkaders genoemd. Zij vormden de basis voor mijn interviewvragen bij het literatuuronderzoek

Om tot een beeld te komen van de subjectieve ervaringen, heb ik interviews afgenomen. Voor het afnemen heb ik vragen geformuleerd. Het zijn open vragen en zelfs alleen gesprekspunten geworden. Ik heb ze per factor opgesteld, zodanig, dat zij de kijkkaders afdekken. Om te controleren of de getalsmatige en programmafactoren ook de daadwerkelijke praktijk vormen, heb ik hierover vragen opgenomen in de interviews.

De vragen zijn ook gericht op de mogelijke oorzaken van de subjectieve ervaringen. Ik heb de vragenlijst ter controle besproken met mijn collega-onderzoekers tijdens een intervisiebijeenkomst. Er zijn geen veranderingen aangebracht.

In zowel de lijst van de CIO als de lijst van de collega-opleider staan vragen van gelijke strekking en onderwerp. Ze zijn deels gericht op de specifieke rol van de geïnterviewde (CIO of collega-opleider) en deels op de ervaring met het FLOT-traject en het OidS-traject. De deelnemers aan de interviews moesten ervaring hebben met zowel het reguliere FLOT-traject als met (verschillende) AOS-trajecten. De Collega's In Opleiding waren op een na allemaal derdejaars CIO's; een was tweedejaars. Ze kwamen uit verschillende vakgroepen (Nederlands, wiskunde, biologie, economie en zorg/welzijn). Daarmee is een brede spreiding bereikt. Na het interview stuur ik de ondervraagden nog een controlelijst toe. Ik kijk of daar afwijkingen zijn t.o.v. het interview.

Eén-op-éénvergelijking (bv CIO derde jaar FLOT en CIO derde jaar AOS) was door de populatie CIO's niet mogelijk. Wel waren er twee Collega's In Opleiding die gedoubleerd waren en die twee ervaringen van een bepaald jaar met elkaar konden vergelijken. Ik heb bij de Collega's In Opleiding twee pilotinterviews gehouden (Een tweedejaars en een derdejaars CIO). Ik merkte dat als ik verder doorvroeg, ik meer bruikbare informatie kreeg. Ik heb daarop de vragen van zowel de CIO's als de collega-opleiders aangepast. Daarna heb ik een focusgroepsinterview gehouden met drie Collega's In Opleiding en individuele interviews met drie collega-opleiders. Om te kijken of er consensus was over

beoordeling en rubrics, heb ik vragen gesteld bij twee netwerkbijeenkomsten, waar gemiddeld zeven collega-opleiders aanwezig waren. De informatie over de factoren beoordeling en rubrics die uit de interviews kwam, werd bevestigd door de zeven collega-opleiders.

Op twee na heb ik van alle interviews een geluidsopname. De geluidsopnames van de CIO-interviews heb ik verwerkt in gerichte transcripties en turflijsten die voortkwamen uit de kijkkaders. De interviews met collega-opleiders waren minder gestructureerd. Ik heb aan de hand van gesprekstops, gerelateerd aan de turflijsten, transcripties gemaakt. De transcripties zijn niet als bijlage toegevoegd.

Bij de transcriptie merkte ik op dat ik weliswaar vastgesteld had dat CIO's verschillende trajecten gevolgd hebben, maar dat ik niet goed heb doorgevraagd naar de subjectieve redenen. Ik stelde vast dat CIO's op basis van logistieke redenen, op aanraden van, door toeval of door gunstige ervaringen kozen voor een vervoltraject. Ik merkte op dat ik niet verder heb doorgevraagd naar de aard van de gunstige ervaring. Daarom kan ik deze resultaten niet specifiek duiden en laat ze verder buiten beschouwing.

Om tot een goed vergelijking te komen, heb ik individuele turflijsten per antwoord naast elkaar gerangschikt. Na de rangschikking formuleerde ik de resultaten per vraag.

Ik zag dat de factoren inderdaad van invloed zijn. Ook zag ik andere invloeden die factoren ogenschijnlijk op elkaar zouden kunnen hebben en ontwaarde ik samenhang, maar die ik heb niet onderzocht. Na literatuur en gesprekken met begeleiders, collega's en Collega's In Opleiding naast de resultaten gelegd en geïnterpreteerd te hebben, trok ik mijn conclusies.

7. Kijkkaders

Kijkkaders Zichtbaar	FLOT Bron	AOS WBO Bron
Leerprogramma module Credits per module Rubrics	Programma FLOT, gesloten website	AOS WBO interne rapportage 2016-2017 en 2017-2018
Stagedagen, lengte periode	Idem	Idem
Uren APV	Idem	Idem
Groepsgrootte (getal)	idem	Idem
Begeleiders (getal)	Idem	Idem
Kijkkader efficacy		
Doeltreffendheid, werkzaamheid	Literatuur Helms, Blokhuis, interview CIO's	
Kijkkader begeleiding als deel van didactiek		
Begeleiding kwaliteit Collegiaal contact	Interviews CIO en collega-opleiders, Peergroepcollega- opleiders FLOT en AOS	
Kijkkader Didactiek		
Soort begeleiding, didactiek VESIt- traditioneel en intervisie	Koster, kenniskring lectoraat, literatuur; Geursen, Stappers, Luken, Blokhuis, Flens, Tynjälä, Peer- groepcollega - opleiders FLOT en AOS, CIO's	
Kijkkader Beoordeling als deel van didactiek		
Interpretatie Rubrics- toetsmatrijs	Programma Reader Collega opleiders - peergroep	Idem
Kijkkader Subjectief		
7. Gevolg van bovenstaande op de ervaring van CIO en collegaopleider. o.a commitment	Interviews CIO en collega opleiders, peergroepcollega - opleiders FLOT en AOS	

Voor het overzicht van mijn onderzoek heb ik een schema gemaakt met daarin de te onderzoeken punten en de gegevens waarover ik kan beschikken bij FLOT en AOS WBO. In de linkerkolom heb ik de gevonden relevante kijkkaders/factoren neergezet. Onder de kop FLOT en AOS WBO geef ik aan welke bron ik gebruik voor mijn gegevens.

8. RESULTATEN en CONCLUSIES

Ik heb eerst gekeken of groep die ik ondervroeg aan de selectiecriteria voldoet.

8 a. Criteria.

Bron: Bijlage 3, tabel 1

Alle CIO's hebben ervaring met zowel het FLOT- als het AOS-traject. Vier CIO's hebben ervaring met meerdere AOS-trajecten. Een CIO heeft een keer een ander AOS-traject en twee keer bij AOS WBO het Oid- traject gevolgd.

Conclusie

De focusgroep valt binnen de criteria om inzicht te geven in de verschillen tussen de trajecten.

Nu dit vastgesteld is, volgen de resultaten en deelconclusies in relatie met de hoofdvraag en deelvragen. De resultaten uit de vergelijkingen en interviews zijn hieronder waar mogelijk op nummering van bijlage vermeld.

Deelvragen

- Op welke manier wordt de subjectieve ervaring van de CIO beïnvloed door:
 - o tijdbelasting,
 - o efficacy
 - o didactiek,
 - o begeleiding
 - o beoordeling?

8 b. Tijdbelasting.

Bron: Programma's FLOT en AOS WB, bijlage 4, tabel 2

Deze resultaten hebben betrekking op de deelvraag: op welke manier wordt de subjectieve ervaring van de CIO beïnvloed door tijdbelasting?

De tijdbelasting valt uit elkaar in twee factoren: urenaantal en de inhoud van het programma. Aantal uren: uit de vergelijking tussen de twee trajecten blijkt dat het urenaantal niet goed te vergelijken valt. FLOT en AOS WBO zetten de uren anders in per onderdeel of als onderdeel van geclusterde activiteiten. CIO's op AOS WBO zijn een dag meer op de werkplekschool.

Het onderwerp voor dit programmadeel, de studielast en het aantal credits zijn voor beide trajecten identiek.

Een verschil is zichtbaar bij het aanbieden van het programma.

FLOT biedt de programmaonderdelen gescheiden aan. De onderdelen staan gescheiden in de reader. AOS WBO biedt de programma-inhoud geïntegreerd aan. De programmaonderdelen staan gescheiden in de reader (als gevolg van de relatie met de toetsmatrijs).

Een ander verschil is zichtbaar bij het aantal onderdelen per programma. Bij FLOT is dat een onderdeel meer dan bij AOS WBO. De opbrengst is ook verschillend: bij FLOT twee producten en bij

AOS WBO een product. Als gevolg daarvan zijn de rubrics ook verschillend. Zij zijn op maat gemaakt voor de inhoud per onderdeel. Zij relateren wel aan dezelfde toetsmatrijs.

De groepsgrootte vertoont een klein verschil van twee CIO's (FLOT 15 en AOS WBO 17)
Het aantal begeleiders wijkt ook af. Voor de begeleiding van CIO's bij scholingsbijeenkomsten heeft FLOT een begeleider. Bij AOS WBO zijn zowel instituutsopleider als schoolopleider beschikbaar. Incidenteel dragen ook werkplekbegeleiders bij.

Conclusie

Het probleem zit niet in programma-inhoud, studielast of credits; die zijn identiek.

Een mogelijke bijdrage aan de subjectieve ervaring kan ontstaan door (onverklaarde) verschillen. De CIO's volgen per traject een anders opgebouwd programma met verschillende clustering van uren. Die uren hangen aan contactmomenten, wel of geen zelfwerkzaamheid binnen of buiten leergemeenschappen. Dat gebeurt dan ook nog op een verschillend aantal dagen (FLOT 2, AOS WBO 3). Het beeld dat bij CIO's leeft, is dat zij twee of drie dagen stage lopen. Gevolgen van de verschillende ordening of clustering zijn nauwelijks in beeld.

Daarnaast vraagt de opbouw van het programma een ander aantal producten, met daaraan gekoppeld een ander aantal producten met de bijpassende andere rubrics.

De werkervaring die dit oplevert voor CIO's kan ook een mogelijke bijdrage zijn aan de subjectieve ervaring. Geïntegreerd aanbieden creëert een Gestalt en dat kan het beeld voor de student beïnvloeden. De samenhang maakt dat het totale pakket erg groot, erg vol kan overkomen en zo schijnbaar meer werk oplevert. Hierin zit natuurlijk een kern van waarheid. Deze ervaring komt bij meerdere factoren terug. Een andere bijdrage aan de werkervaring van CIO's kan ook het scheiden en koppelen van programmaonderdelen/opdrachten zijn. Bij FLOT ligt deze scheiding door de programmaopbouw voor de hand. Bij de AOS WBO moeten opdrachten die door de aard van de opdracht organisch een geheel vormen juist weer gescheiden worden, gedwongen door de toetsmatrijs. Dit kan schuring geven.

Op basis van deze resultaten kun je stellen dat er verschillen zijn die voor de CIO verduidelijking nodig maken. Wordt dit in onvoldoende mate gedaan, dan kan dit een subjectieve beleving veroorzaken.

Eerdere vooronderstelling

- De clustering van het programma is van invloed op de subjectieve ervaring van de CIO.

De vooronderstelling lijkt juist te zijn. CIO's geven aan dat genoemde factoren aanleiding geven tot een ander gevoel van belasting. Het beeld is echter dat er meer factoren rond het programma van invloed zijn.

8c. Efficacy

Bron: Literatuur Helms, Blokhuis, bijlage 9 tabel 11 en12, interview transcripties CIO's en collega opleiders

Deze resultaten hebben betrekking op de deelvraag: hoe is de efficacy van de twee trajecten?

Dit punt is meer een gevolg dan oorzaak binnen de subjectieve beleving van CIO's. In de literatuur die ik las, werd aangetoond dat er een positieve invloed is van het geïntegreerd leren bij de AOS - trajecten op in ieder geval het gevoel van de CIO en in lichte mate ook op de doeltreffendheid zelf (Helms 2018). Ook Blokhuis (Blokhuis 2003) beschrijft de positieve effecten van werkplekleren op de professionele ontwikkeling van de CIO.

Ter controle heb ik tijdens de interviews vragen gesteld over hoe CIO's de efficacy ervaren. CIO's gaven unaniem aan dat zij zich bij het AOS W- traject beter geschoold voelden. Zij beschreven het onderscheid als in een Mercedes of in een VW Polo te rijden. Dat hangt ook samen met de vraag die ik stelde over hun commitment. De meerderheid van CIO's van AOS WBO geeft aan zich professioneler te voelen als gevolg van het volgen van OidS. CIO's geven aan zich minder professioneel te gedragen en te voelen wanneer ze uit de OidS-setting komen. Ze zijn dan weer gewoon student. Slechts één CIO herkent dit gevoel niet. De grootte van de commitment kan ook als gewicht ervaren worden.

Dit wordt aangevuld door de ervaringen die collega-opleiders beschrijven.

Een citaat uit een interview met een van hen: 'Zeker CIO's die eerder het APV-traject(en) gevolgd hebben, zijn verbaasd over de intensiteit van begeleiding, feedback, samenhang tussen OIDS en werkplekleren. Ze ervaren en spreken dat ook uit, dat er een aanmerkelijk kwaliteitsverschil zit. CIO's die AOS-trajecten op verschillende scholen gevolgd hebben, spreken ook over een onderling kwaliteitsverschil. Het verschil dat zij kenbaar maken, is minder groot dan bij APV-studenten.' Dit lijkt een bevestiging van het onderzoek van Helms.

Daarnaast merkt een van hen ook op dat een geïntegreerd programma aanbieden een Gestalt creëert en dat dit meerwaarde heeft.

Een andere collega-opleider ziet bij de omgang met andere CIO's van zowel FLOT als AOS een meer gemixt beeld bij het professionele gedrag van CIO's.

Conclusie

De efficacy wordt door zowel onderzoek en ervaring bevestigd. Het is een gevolg van individuele en samenwerkende factoren waarvan in het onderzoek er een aantal beschreven staat.

Interessant is dat CIO's door de intensieve samenwerking een kentering in de aard van hun motivatie aangeven. Het lerarenvak wordt steeds meer van henzelf in plaats van dat het iets is dat zij als studie doen. De setting van OidS kan positieve maar ook negatieve invloed hebben. Zij vergroot het professionele gevoel van de CIO, maar het kan ook (te) grote werkdruk opleveren. Dit laatste maakt dat efficacy toch een onderdeel uitmaakt van het onderzoek.

8 d. Didactiek- Begeleiding

Bron: Begeleiding AOS andere en AOS WBO (Bijlage 5 , tabel 3), Begeleiding FLOT en AOS WBO (bijlage 5, tabel 4), Collegiaal contact AOS- AOS WBO (bijlage 6, tabel 5), Collegiaal contact FLOT- AOS WBO (bijlage 6, tabel 6), Transcripties collega -opleiders.

Deze resultaten hebben betrekking op de deelvraag: op welke manier wordt de subjectieve ervaring van de CIO's beïnvloed door de begeleiding bij hun OidS-traject?

Het onderzoek laat zien dat er bij beide trajecten verschillen zijn in de samenwerking tussen de begeleiders. Deze verschillen worden aangetroffen in de aard/kwaliteit van het contact tussen begeleiders en CIO. De invulling van rol die de begeleiders vervullen, hangt samen met de individuele taakopvatting.

CIO's noemen ook de intensiteit van het contact tussen begeleiders en henzelf. Deze verschillen komen bij beide trajecten FLOT en AOS breed voor. Een CIO ervaart enig verschil in de manier waarop hij door de WPB benaderd is bij AOS WBO. Bij de vergelijking van FLOT en AOS is er een verschil in het aantal begeleiders. FLOT heeft een FLOT-begeleider, AOS heeft een FLOT-begeleider en een SO.

Bij de AOS WBO voelen de CIO's zich goed gezien. Zij ervaren persoonlijk maatwerk, gericht op en afkomstig van de context van het werkplekieren. Zij beschrijven een positief effect hiervan op hun ervaring van de eigen professionaliteit.

Conclusies

Bij beide trajecten worden in het algemeen verschillen gezien in de begeleiding. Zowel bij FLOT als bij AOS kan een verschil in aard/kwaliteit of intensiteit in de manier van begeleiden ervaren worden. De individuele taakopvatting is daarbij bepalend. Deze taakopvatting hoort bij de couleur locale van de school.

Er is overeenstemming over de goede kwaliteit van begeleiding bij alle trajecten.

CIO's noemen bij de AOS WBO de persoonlijke band, betrokkenheid en intensiteit. Deze factoren hebben een positieve invloed op hoe de CIO zijn werkplekieren ervaart (grotere betrokkenheid en motivatie bij het gevolgde traject).

De AOS WB heeft feitelijk een begeleider meer per groep en dat geeft extra mogelijkheden (splitsing van groep, intensievere relatie CIO met begeleiders).

De setting van AOS WBO geeft bij de CIO en collega-opleiders aanleiding tot een gevoel van grotere betrokkenheid en motivatie bij het gevolgde traject

8.e. Didactiek- Collegiaal contact (behorend bij begeleiding)

Bron: Bijlage 6, tabel 5, Bijlage 6, tabel 6, Transcriptie collega-opleiders

Deze resultaten hebben betrekking op de deelvraag: op welke manier wordt de subjectieve ervaring van de CIO's beïnvloed door het collegiaal contact als deel van de begeleiding bij hun OidS traject?

Uit het onderzoek blijkt dat door de CIO's bij de vergelijking tussen de AOS'en er weinig onderling verschil ervaren wordt in de kwaliteit van het contact tussen de begeleiders en henzelf. Een CIO ervaart enig verschil in de manier waarop hij door de WPB is benaderd bij AOS WBO.

Er zijn meer verschillen zichtbaar tussen FLOT en ASO WBO. CIO's beschrijven bij AOS WBO allemaal een grotere verbondenheid, zowel formeel als informeel, dan bij FLOT. De verbondenheid richt zich op alle partijen: WPB, IO, SO en CIO's. De verbondenheid staat in relatie met de motivatie. CIO's stellen dat zij door de mate van verbondenheid meer open staan voor feedback van alle partijen binnen het OidS. CIO's benoemen wel dat er soms moeite is met de dubbelrol van begeleiders (begeleider en beoordelaar), maar geen CIO benoemt die dubbelrol als hinderlijk. Alle CIO's zien de meerwaarde hiervan bij het persoonlijk/ op maat aangesproken worden. Zij ervaren een (positieve) druk om te presteren.

Collega-opleiders noemen het collegiaal contact zeer waardevol en van grote invloed op de kwaliteit van het werkplekklaren in zijn geheel. Zij benoemen ook de dubbelrol, maar ook zij zien die niet als hinderlijk, maar eerder als versterkend. De IO's geven ook aan dat ze door het collegiaal contact ook vaak buiten de normale tijden beschikbaar zijn op de werkplek.

IO's merken op dat collegiaal contact meer diversiteit in deskundigheid van WPB mogelijk maakt.

Conclusie

In het algemeen kun je stellen dat collegiaal contact van grote invloed is op het totale proces van OidS. Het opent extra mogelijkheden, versoepelt het proces en CIO's staan beter open voor feedback. Van de andere kant leggen de wederzijdse verwachtingen wel druk op alle partijen. Zowel de intensiteit van het contact als ook de verschillende rollen van de begeleiders kan verwarrend zijn voor de CIO's en begeleiders.

Eerdere vooronderstelling geldend voor kijkkader Begeleiding (inclusief Collegiaal contact)

- De kwaliteit van het contact tussen begeleiders en CIO werkt versterkend op het professioneel besef van CIO.
- Een intensieve samenwerking tussen CIO, IO, WPB en SO vergroot een gevoel van saamhorigheid, de eigen verantwoordelijkheid en het besef van professionaliteit.

De vooronderstelling lijkt juist te zijn. CIO's geven aan dat er een nauwe band is tussen alle partijen. De beschreven band geeft een verdieping aan hun professionaliteit en motivatie.

8 f. **Didactiek- Verweving en opbouw**

Bron: Literatuur: Geursen, Stappers, Luken, Blokhuis, Flens, Tynjälä, Bijlage 7, tabel 7

Deze resultaten hebben betrekking op de deelvraag: op welke manier wordt de subjectieve ervaring van de CIO beïnvloed door de didactiek van de bijeenkomsten?

Verwevenheid

De vergelijking van AOS met AOS WB laat zien dat er een complete bandbreedte is in de manier waarop theorie en praktijk met elkaar verbonden zijn. Deze varieert van weinig tot geheel verweven. Deze bandbreedte is ook te zien in de eigen regie van de CIO. Ook de rol van de collega-opleider loopt van gesloten tot geheel open (leren in vrijheid).

Wanneer het verschil tussen FLOT en AOS WBO nader bekeken wordt, dan beschrijven alle CIO's bij AOS WBO een hoge mate van eigen regie bij hun leerproces. Als gevolg hiervan ervaren zij een grotere motivatie, meer diepgang en meer appèl aan hun professioneel gevoel. Zij beschrijven ook een gevoel van zwaardere belasting als gevolg van de complexiteit van het verweven aanbieden, maar zeggen ook meer uitgedaagd en beloond te worden.

Collega-opleiders wijzen op de bredere mogelijkheden om theorie en praktijk te vervlechten bij AOS omdat er een grotere diversiteit aan deskundigheid beschikbaar is.

Zij stellen ook dat geïntegreerd aanbieden een Gestalt creëert en dat kan het beeld voor de student beïnvloeden: erg groot, erg vol. Wellicht meer werk, maar ook meerwaarde. Zij merken op dat bij een minder geïntegreerde aanpak van de AOS het verschil met FLOT vervaagt.

Conclusie

In het algemeen kun je stellen dat er een aanzienlijke bandbreedte is aangetroffen voor de inrichting (inhoud en volgorde van werkvormen) van de bijeenkomsten. In leiderschapsstijl van de collega-opleider en de mate van eigen regie voor de CIO zit een zelfde bandbreedte. Al deze factoren kunnen invloed hebben op de manier waarop het OidS ervaren wordt door de CIO.

Vooronderstellingen

- De didactiek van het leerproces (bv. VESIt) heeft gevolgen voor de betrokkenheid van de CIO.
- Wanneer de persoonlijke grenzen van wat Collega's In Opleiding aankunnen in hun eigen regie te dicht benaderd worden, geeft dit aanleiding tot een gevoel van zware belasting.
- De mate van verwevenheid van theorie en praktijk geeft de CIO een andere indruk van hoe vol zijn programma zit.
- De manier waarop theorie en praktijk verweven worden, heeft invloed op het gevoel van eigen regie.

Op basis van de getrokken conclusie lijkt de vooronderstelling juist te zijn.

8 g. Didactiek- Beoordeling.

Bron: Bijlage 8, tabel 9, Bijlage 8 tabel10, Transcripties CIO en Collega-opleiders

Deze resultaten hebben betrekking op de deelvraag: op welke manier wordt de subjectieve ervaring van de CIO beïnvloed door de beoordeling?

Bij de vergelijking tussen AOS en AOS WBO wijzen drie CIO's op enige verschillen. Genoemd worden de betrokkenheid van 'peers' en de frequentie waarin peerfeedback voorkomt (persoonsgerichte feedback). Twee CIO's ervaren geen verschil.

Bij de vergelijking van FLOT met AOS WBO ervaren CIO's invloed van context en persoonlijke band op de beoordeling. Zij ervaren de beoordeling bij de laatste meer op maat en vinden dat positief. Zij noemen de invloed van OidS context op interpretatie van de rubrics. Klopt deze zin?

Daarnaast stellen zij er last van te hebben dat rubric FLOT en AOS WB niet synchroon lopen (soort bewijslast en aantal pagina's). Zij voelen zich benadeeld. Verder waarderen zij hun eigen verantwoordelijkheid in beoordeling (peer assessment). Klopt deze zin? De dubbelrol van begeleiders (tevens beoordelaars) kan voor CIO's verwarrend werken.

Collega-opleiders merken op dat de samenwerking op de werkplek de didactische opvatting over hoe met beoordeling om te gaan beïnvloedt. Zij noemen het soepel, creatiever, meer vanuit de inhoud ipv de vorm.

Tijdens de netwerkbijeenkomst met collega-opleiders waren ook andere nuances te horen.

Er was een discussie over het omgaan met de rubrics. Die zijn al verschillend tussen AOS'en onderling en FLOT, maar ook hierbinnen zit weer ruimte. Er zijn collega's die naar de letter van de rubric nakijken en andere die naar de inhoud van de rubric kijken. Alleen de weg ernaartoe kan verschillen. Daarnaast worden er ook andere verschillen gezien. Er wordt zowel binnen de AOS-breed als FLOT verschillend omgegaan met het belang van voorbereidingsformulieren en portfolio's. De AOS WBO werkt hier helder en consequent volgens rubric. Er wordt zowel over de hele breedte van AOS'en en FLOT verschillend omgegaan met de frequentie en mate waarin er feedback gegeven wordt. De AOS WBO is hier consequent nauwkeurig in.

Conclusies

CIO's signaleren verschillen in betrokkenheid van IO, SO en soms ook de WPB. Dat verschil zou invloed kunnen hebben op de wijze van beoordelen en de frequentie van feedback. De collega-opleiders benoemen hetzelfde en leggen ook dit verband.

Omdat de rubrics van FLOT en AOS WBO van elkaar verschillen, kunnen CIO's daar ongelijkheid door ervaren. Per schoollocatie kan er verschillend omgegaan worden met portfolio's en lesvoorbereidingsformulieren. Dit kan aanleiding geven tot een gevoel van ongelijkheid.

De dubbelrol van de begeleiders (begeleider en beoordelaar) wordt door CIO's vaak als positief ervaren. (gezien worden, op maat), maar kan verwarrend werken. Bv. een goede band hebben, maar toch negatief beoordeeld worden.

Vooronderstelling

- Een niet-objectieve beoordeling is van invloed op de subjectieve ervaring van de CIO.

Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat deze vooronderstelling juist is.

9. Algemene Conclusie en opbrengst

Hoofdvraag:

Welke factoren leiden ertoe dat Collega's in Opleiding een subjectieve ervaring hebben bij hun opleiding tot leraar in de trajecten van FLOT en AOS WBO?

Op basis van de conclusies per deelvraag kun je stellen dat er een rijk spectrum aan mogelijke oorzaken van de subjectieve ervaring van CIO's ligt.

De voornaamste verschil uitmakende factoren in vogelvlucht:

- Programmaopbouw
- Uren (clustering, contacturen, aanwezigheid op de werkplek)
- Rubrics
- Begeleiding (o.a. aantal begeleiders, taakopvatting, visie)
- Collegiaal contact onderling (o.a. intensiteit, betrokkenheid, motivatie, mogelijkheden)
- Didactiek (o.a. opbouw van bijeenkomsten, eigen regie CIO, verwechting theorie en praktijk)
- Beoordeling (o.a. betrokkenheid, frequentie feedback, programmaonderdelen, rubrics, portfolio's, LVF, dubbelrol begeleiders)

Conclusie

Er zijn verschillende heldere factoren aan te wijzen waardoor CIO's een subjectieve ervaring hebben bij een traject. Deze factoren zijn nauwelijks toe te wijzen aan algemene factoren van de trajecten van hetzij FLOT, hetzij AOS WBO. Ze lijken veel meer te maken te hebben met de manier waarop de trajecten per locatie ingericht zijn en uitgevoerd worden. Dit moet gezien worden in combinatie met de taakopvatting van alle betrokkenen. De subjectieve ervaring is toe te wijzen aan op zichzelf staande factoren maar ook aan de samenhang van factoren die in feite de couleur locale bepalen.

De belangrijkste factoren die van invloed zijn, zijn:

- Transparantie in opbouw van het programma, producten en besteding van uren;
- Kwaliteit in de taakopvatting van de betrokkenen;
- Kwaliteit in de onderlinge collegiale samenwerking met heldere grenzen;
- Een juiste didactiek die gericht is op ontwikkeling van de professionaliteit van de CIO;
- Helderheid over de beoordeling.

Hoewel er duidelijke aanwijzingen zijn, is er nog niet genoeg zicht op de onderlinge samenhang tussen de factoren voor zover ze van verdere invloed zijn op de efficacy.

Opbrengst van het onderzoek

Met de opbrengst van dit onderzoek kan ik goed verwoorden wat de essentiële factoren zijn die bijdragen aan de subjectieve ervaringen van zowel CIO's en collega-opleiders.

De bevindingen kan ik bespreekbaar maken en ik kan veranderingen aangeven die de trajecten van zowel FLOT als AOS WBO kunnen versterken.

10. Discussie- aanbevelingen en nu verder.

Praktijkonderzoek is leuk, maar enorm tijdrovend. Inperken is noodzakelijk. Er zijn daarom ook onderdelen die ik niet optimaal heb kunnen doen. Zwak punt is dat CIO's en Collega's In Opleiding binnen het bereik van onze AOS WBO ondervraagd zijn. De CIO's en collega-opleiders die bewust NEE tegen AOS' zeggen, komen hiermee automatisch niet in beeld. Daarnaast was het niet mogelijk om gegevens van derdejaars studenten van FLOT en AOS WBO naast elkaar te leggen. Daarmee heb ik geen echte horizontale vergelijking kunnen maken. Na de interviews kreeg ik eigenlijk geen respons meer op de schriftelijke controlevragenlijst. Ik heb dit onderdeel daarom ook niet verder meegenomen.

Concreet heeft mijn onderzoek mij de mogelijkheid gegeven om een gefundeerd antwoord te geven aan CIO's en collega-opleiders op de vraag of het ene traject zwaarder is dan het andere. Er is geen eenduidig antwoord, het ligt dus een stuk genuanceerder. Ik merkte dat bij de interpretatie van de resultaten er steeds meer verbanden zouden kunnen liggen die leiden tot de subjectieve ervaring van studenten. Ieder stukje dat ik bekeek, leverde weer andere aanknopingspunten op. Dit onderzoek is daarom beslist niet uitputtend en vormt voor mij een aanknopingspunt voor nog veel meer onderzoek. Er zijn nog tal van processen die ook meedoen in het werkplekieren. Erg intrigerend vond ik de bevinding dat de manier van samenwerking bij de AOS WBO een Gestalt-ervaring oplevert. De druk van deze samenwerking lijkt de motivatie van CIO's van een extrinsieke naar een intrinsieke motivatie om te zetten.

Een van de conclusies : Collega's In Opleiding zien verschillen in de aanpak van OIDS per locatie. Dit geeft mogelijk de indruk dat op locatie A een andere kwaliteit/intensiteit bereikt wordt. Dit is een punt van discussie. Dit verschil hoort bij de couleur locale, de identiteit als opleidingschool. Deze term duikt regelmatig op in de discussie rondom opleiden op school. Het is ook een containerbegrip met daarin zaken als locatie, grondslag en breedte van de school, maar zeker ook visie op onderwijs en de individuele taakopvatting van de lokaal betrokken opleiders. Met name de taakopvatting kan variëren. Waar eindigt couleur locale en waar begint het punt dat we met elkaar over eenduidigheid moeten praten?

Couleur locale weerspiegelt de eigenheid van de school. De ervaring van de CIO met al die verschillende gezichten is een essentieel onderdeel van het werkplekieren. Maar naast de eigenheid moet er wel borging van een constante kwaliteit mogelijk zijn. Omdat die kwaliteit kennelijk afhankelijk is van zoveel lokale factoren, is het zinvol te werken aan een kwaliteitsstandaard. VELON-registratie is daarbij een eerste stap. De AOS WB werkt aan een brede registratie van de betrokken collega-opleiders. Naast deze stap is het kritisch kijken en aanpakken van de onderzochte factoren de sleutel tot een aanzienlijk verbetering van het OidS.

Een andere vraag die rondzweefde bij mijn onderzoek was of ik antwoord zou kunnen vinden op de vraag of het ene traject nu echt doeltreffender is dan het ander. Daar lijkt nu voorzichtig vanuit onderzoek antwoord op gegeven te zijn. Maar de doeltreffendheid is sterk afhankelijk van de invulling van de factoren, genoemd in dit onderzoek. OidS is dus niet per definitie de sleutel tot een hogere efficacy. 'Is OidS de extra moeite waard?' is de verwoording van de subjectieve ervaring die waarschijnlijk afhangt van losstaande factoren, maar ook van de samenhang daartussen. Dit zou nog verder onderzocht moeten worden. Om een eerste stap te zetten, beschrijf ik een aantal in het oog

springend factoren die op basis van wat ik onderzocht heb, voor mij doorslaggevend zijn voor een goede werkpleklocatie.

Aanbevelingen

Daarmee verwoord ik meteen de aanbevelingen die het OidS sterker maken.

Helderheid: Geeft een gevoel van (zelf)vertrouwen. Een gebrek aan helderheid leidt tot verkeerde aannames. Die helderheid strekt zich uit van de programmaopbouw tot het aantal en de kwaliteit van producten en besteding/clustering van uren. Maak helder hoe de couleure locale van invloed is op het lokale werkplekcleren.

Collegiaal contact: Dit maakt zaken mogelijk of niet. Samen met helderheid wordt hier veiligheid en vertrouwen gecreëerd, de basis voor een leersituatie. Helderheid in waar grenzen liggen naar elkaar toe is van belang bij de aard van de collegiale omgang maar ook bij de beoordeling.

Begeleiding: CIO's willen gezien worden op hun eigen maat. Dit stelt eisen aan de begeleiding die hier, afhankelijk van de gehanteerde visie, vorm aan geeft. Gesteund door collegiaal contact, helderheid en veiligheid geeft dit een goed uitgangspunt voor werkplekcleren en OidS. Investeer in kwaliteit en visieontwikkeling van begeleiders. (te) Grote ongelijkheid die niet goed verklaard worden, levert vraagtekens bij CIO's.

Didactiek samen met pedagogiek: Dit is een sterke basis voor de OidS-bijeenkomsten. Bij een goede band mag je dichtbij komen en kunnen alle partijen veel van elkaar leren. Een goede band geeft vertrouwen en versterkt zelfvertrouwen. Het is aan IO en SO om een lerende setting te creëren die recht doet aan de helderheid, veiligheid en het vertrouwen.

Beoordeling: Ook hier spelen helderheid, veiligheid en vertrouwen een rol.

Ik voeg hier zelf om voor de hand liggende redenen het onderdeel **Flexibel/Lerend** aan toe.

Wat gaat er met de bevindingen en aanbevelingen gebeuren? Beter is de vraag: wat gebeurt er al?

Het onderzoek is al meerdere malen tijdens netwerkbijeenkomsten aanleiding geweest tot pittige discussies over de manier waarop met beoordeling omgegaan wordt of over de toegepaste didactiek.

Het onderzoek heeft nu al verschillen bespreekbaar gemaakt en heeft daarmee gevolgen voor het opleiden van SO en IO die zich bezighouden met het nieuwe LUK-traject (leeruitkomsten).

Overleg met collega's leidt tot verandering en dat past bij de manier waarop binnen de lerarenopleidingen en samenwerkende AOS'en aan programma's gebouwd wordt.

11. CONTACTEN MET EXPERTS en LITERATUURLIJST

- Contactenexperts:

Bob Koster Lector Werkplekieren FLOT

Miranda Timmermans Lector 'Leerkracht' Voorzitter VELON- OIDS commissie

Marieke van Asten, Jacintha Melenhorst, Judith Stappers, Thea Hermans, Esther Laarakker
collega-opleiders van FLOT en AOS.

Saskia van den Linde en Jan Plasman (vakdidactici/pedagoog ABV)

Michelle Helms-Lorenz, universitair hoofddocent, RUG.

- Literatuurlijst

Blokhuis, F. (2003). Factors for influencing the effectiveness of learning at the workplace.

Workshop 'Learning at the workplace'. Enschede.

Flens, P. M. (2016). *The educational preparation of student teachers: does it make a difference.*

Opgehaald van www.rug.nl: [https://www.rug.nl/research/portal/en/publications/the-educational-preparation-of-student-teachers-does-it-make-a-difference\(da5d7581-0a24-4180-b4f7-013d97ecfba1\).html](https://www.rug.nl/research/portal/en/publications/the-educational-preparation-of-student-teachers-does-it-make-a-difference(da5d7581-0a24-4180-b4f7-013d97ecfba1).html)

FLOT/AOS. (sd). *Programma's AOS WBO en programma's FLOT.*

Geursen, J. K. (2012). Eindelijk: een opleiding voor lerarenopleiders. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 4-9.

Jansen, M. K. (2014). *Samen werken aan onderwijs, verkenning, opleiden en onderzoeken in school.*

Luken, T. (2008). De (on) mogelijkheid van nieuw leren en zelfsturing. *Loopbaanleren, onderzoek en praktijk in het onderwijs*, 127-151.

Michelle Helms-Lorenz, W. v. (2018). Evaluation of the behavioral and affective outcomes of novice teachers. *Studies in Educational Evaluation*, journal homepage: www.elsevier.com/locate/stueduc.

Onstenk, J. (2001). Van opleiden op de werkplek naar leren op de werkplek. *Pedagogische studiën*, 134-140.

Stappers, J. K. (2016). Intervisie bijeenkomsten op de werkplek: een meerwaarde voor de professionele identiteit? *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 22-31.

12. Bijlages

BIJLAGE1

Interview CIO Vragenlijst.

Als schoolopleider en mede verzorger van OIDS bijeenkomsten hoor ik vaak opmerkingen van studenten dat zij het OIDS traject veel intensiever, misschien zelfs zwaarder ervaren dan het reguliere FLOT traject. Natuurlijk zijn er verschillen maar welke en welke zijn echt belangrijk? Vandaar mijn vragen tijdens ons interview. Ik zal tijdens het interview aantekeningen maken over de belangrijkste punten die naar voren komen. We praten met elkaar in een focusgroep. Om meer specifiek en compleet te zijn, vraag ik je na afloop ook nog een korte vragenlijst in te vullen. In mijn bevindingen voor mijn onderzoek noem ik nooit namen alleen meningen, dus er is naar buiten toe anonimiteit. De resultaten van het onderzoek stuur ik je toe.

De opleiding geeft je de mogelijkheid om verschillende trajecten te volgen, het AOS traject en het reguliere FLOT

- Heb je verschillende trajecten gevolgd?
- Welke trajecten?
- Tijdens welke jaren?
-

Verschillende AOS trajecten.

- Heb je meerdere AOS trajecten gevolgd?
- Zie jij verschillen tussen deze AOS'en? Mogelijke topics:
 - o Begeleiding, aantallen, rol binnen de OIDS bijeenkomsten, rol binnen begeleiding
 - o OIDS, aanpak van de bijeenkomsten, bereidheid om te werken
 - o Andere verschillen

Verschillen tussen de trajecten AOS en FLOT.

- Welke verschillen merk jij op tussen de verschillende trajecten (FLOT en AOS) die je gevolgd hebt? Mogelijk topics:
 - o Begeleiding
 - o Merkte je dat er een samenwerking was tussen IO, SO (en anderen)?
 - o Had die samenwerking invloed op jouw werkplekieren?
 - o APV/OIDS, aanpak van de bijeenkomsten, bereidheid om te werken
 - o Waren verschillen in de beoordeling? Hoe werd er naar de producten gekeken, hoe werden de rubrics gehanteerd, in hoeverre had jij de regie?
 - o Andere verschillen
- Heb je tijdens je stage met medestudenten FLOT gesproken over verschillen die je/jullie merkte(n)?
- Weet je (nog) wat toen de belangrijkste verschillen waren?
- Was er naar jouw idee consensus over deze verschillen of stond je alleen in je ideeën?
- Welke verschillen zijn naar jouw mening echt hard te maken en welke niet?

Schriftelijke vragenlijst CIO na het interview.

Kun je aangeven of je verschil hebt ervaren bij de volgende topics (voor zover van toepassing en misschien niet besproken):

- Aantal uren/dagen stage/werkplekieren
- Aantal uren OIDS/APV
- Aantal begeleiders OIDS/APV
- Beoordeling OIDS/APV modules, RUBRICS

- ECS vergoeding
- Functie of schooltaak van de begeleiders OIDS/APV
- Deskundigheid van de SO,IO
- Betrokkenheid van de begeleiders bij wat ze (voor je) doen
- Voorbereiding op je stage/werkplekieren
- Stage begeleiding zelf
 - o Contact WPB
 - o Intervisie/OIDS bijeenkomsten
- Evaluatie stage/werkplekieren
 - o Rol van portfolio
- Complete taakbelasting (lessen en andere taken op school)
- De stage/OIDS scholen zelf

Bijlage 2

Interview collega opleiders vragenlijst:

Je geeft/gaf aan zowel bij FLOT als bij een AOS aan studenten de APV modules.

Ervaring met AOS'en

- Heb je ervaring met verschillende AOS'en?
- Welke verschillen zag je tussen deze AOS'en
- Heb je ervaring met verschillende opleidingsscholen?
- Zag je verschillen tussen deze opleidingsscholen? Hoe kwamen die tot uiting?

Modules:

- Merk je verschil in de inhoud of vorm van de APV modules bij de verschillende trajecten?
- Leveren de verschillende trajecten andere producten op? Nodigt het ene traject meer uit tot het genereren van andere producten? Is er verschil in kwaliteit/diversiteit?
- Merk je verschil in het omgaan met de rubrics?
- Merk je verschil in het omgaan met portfolio's

Eigen inbreng

- Hanteer je een andere didactiek bij de verschillende trajecten?
- Merk je verschil in je eigen commitment? Waarin uit zich dat?
- Waar denk je dat de oorzaak van het verschil zit?
- Hoe omschrijf je de samenwerking met lokale collega's?
- Welke invloed heeft die samenwerking met lokale collega's op de bijeenkomst? (SO en WPB)
- Van welk belang is de samenwerking tussen IO,SO en WPB voor het werkplekleren, voor het verloop van OIDS, voor de beoordeling van OIDS, voor de mate van professionaliteit van de CIO?

Studenten

- Merk je verschil tussen studenten tijdens de verschillende bijeenkomsten?
Taakopvatting/commitment?
- Zijn die verschillen naar jouw mening te herleiden naar het gevolgd hebben van verschillende trajecten? (taakopvatting, participatie-scores?)
- Zie je verschillen tussen AOS'en terug bij studenten?

Consensus en omgeving

- Heb je met APV collega's gesproken over de verschillen tussen APV en OIDS?
- Welke verschillen zagen jullie?
- Was er consensus over de aard van de verschillen?
- Was er consensus over de oorzaak?

Schriftelijke vragenlijst collega na het interview.

Kun je aangeven of je verschil hebt ervaren bij de volgende topics (voor zover van toepassing en misschien niet besproken):

- Aantal uren/dagen stage/werkplekleren
- Aantal uren OIDS/APV
- Aantal begeleiders OIDS/APV
- Beoordeling OIDS/APV modules,
- Rol van de RUBRICS
- ECS vergoeding

- Functie of schooltaak van de begeleiders OIDS/APV
- Deskundigheid van de SO, IO
- Betrokkenheid van de begeleiders bij wat ze (voor je) doen
- Stage begeleiding zelf
 - o Contact WPB
 - o Intervisie/OIDS bijeenkomsten
- Evaluatie stage/werkplekleren
 - o Rol van portfolio
- De stage/OIDS school.

Bijlage 3

Tabel 1. Vergelijking CIO's Voldoen de CIO's aan de gestelde criteria?

	CIO1s 3jrs	CIO2r 2 ^e jrs (1 ^e D)	CIO3n 3jrs (D)	CIO4v3jrs	CIO5ri 3jrs
Verschillende trajecten AOS/FLOT	ja	ja	ja	ja	Ja
Welk traject en op welke AOS?	Jaar1 AOST Jaar2 FLOT Jaar3AOSWB	Jaar1AOST Jaar1AOSWB Jaar2 AOSWB	Jaar1AOST Jaar2FLOT Jaar3AOSWB	Jaar1AOST Jaar2FLOT Jaar3AOSWB	Jaar1AOSWB Jaar2FLOT Jaar3AOSWB
Verschillende AOS'en	ja	ja	Ja (1 AOST,2xAOSWB)	ja	nee

Tabel 2

Resultaat:

- Alle CIO's hebben ervaring met de beide trajecten.
- Vier CIO's hebben ervaring met meerdere AOS'en.
- Een CIO heeft twee keer een jaar bij AOS WB gevolgd

Bijlage 4

Tabel 2 :Vergelijking Getalsmatig en programma factoren AOS-AOS WBO

Factor	Identiek	Versch	Opgemerkt verschil
Onderwerp	x		Beide: Oog voor elke leerling
Programma opbrengst in producten		x	FLOT: Visie document, onderzoekvoorstel, postpresentatie. AOSWBO: Behandelingsvoorstel, posterpresentatie
Rubics		x	FLOT: Rubric gericht op onderdelen 1 en 2. Onderdeel 1 is een peerfeedback rubric, onderdeel 2 is gericht op het visie document. AOS WBO: rubric gericht op 1 onderdeel 1
Credits per module	X		FLOT en AOSWB beide 6
Dagen op school		X	FLOT twee dagen op stageschool. AOS WBO drie dagen op de stage school.
Uren APV		X	Moeilijk te meten. FLOT beschrijft in het programma niet de contacturen, wel de uurbelasting. Bij AOS WBO hield drie centrale bijeenkomsten maar CIO's werken zelf op locatie in PLG's aan de opdrachten.
Groepsgrootte		x	FLOT had 15 studenten, AOS WBO 17
Begeleiders		x	FLOT 1 (Docent FLOT) AOS WBO 2 (IO FLOT en SO Cambreur College)

Resultaat

- Het onderwerp voor beide trajecten is identiek.
- Het aantal onderdelen bij de opbrengst is verschillend. FLOT 2, AOS 1
- Het aantal rubric is verschillend. De rubrics zijn op maat gemaakt voor de inhoud en het aantal onderdelen.
- Het aantal credit is voor beide trajecten identiek
- AOSWBO CIO's zijn een dag meer op de stageschool
- Uren APV/ OidS zijn niet goed te vergelijken
- Er is een klein verschil zichtbaar in groepsgrootte
- Er zijn verschillen in het aantal begeleiders bij OidS. Bij AOS WBO draagt de SO van de stageschool bij aan de bijeenkomst.

BIJLAGE 5

CIO VERGELIJKING

Tabel 3. Begeleiding AOS andere met AOS WBO

Begeleiding	AOS andere	AOSWBO	Resultaat
CIO1	Betrokken/deskundig	Betrokken/deskundig	CIO ervaart geen verschil in deskundigheid/betrokkenheid
CIO2	Goed, maar minder op het bot	Goed, op het bot, gericht op zelfstandigheid en daar kan ik (nu) goed mee omgaan.	CIO ervaart verschil intensiteit van begeleiding
CIO3	Betrokken/deskundig	Betrokken/deskundig	CIO ervaart geen verschil in deskundigheid/betrokkenheid
CIO4	Betrokken/deskundig	Betrokken/deskundig	CIO ervaart geen verschil in deskundigheid/betrokkenheid
CIO5	Meer alleen docent die een cursus geeft	Persoonlijkere band	CIO ervaart verschil in relatie met de begeleider(s)

Tabel 3. Begeleiding AOS-AOS WBO

Resultaat groep:

- Drie CIO ervaren verschillen. Genoemd worden intensiteit, relatie met de begeleider(s)
- Twee CIO ervaren geen verschil

CIO VERGELIJKING

Tabel 4. Begeleiding FLOT- AOS WB

Begeleiding	FLOT	AOS WBO	Resultaat
CIO1	Deskundig/minder op de hoogte van individuele situatie	Deskundig/ op maat	CIO wordt deskundig begeleid bij beide trajecten. Bij AOS WB wordt hij meer op maat bekeken door begeleiding
CIO2		Geen vergelijking mogelijk	Heeft drie keer AOS gedaan. Een keer AOS andere en twee keer AOS WBO
CIO3	Een begeleider. Betrokken, Geen kennis van stage context.	Meerdere begeleiders, door splitsing kleinere groepen mogelijk. Betrokken, Kennis van context.	Verschillen -aantal begeleiders -kennis context -Groeps grootte
CIO4	Meer alleen docent die een cursus geeft.	Persoonlijkere band	CIO ziet verschil in relatie tussen begeleider en zichzelf
CIO5	Meer alleen docent die een cursus geeft.	Grotere persoonlijk band	CIO ziet verschil in relatie tussen begeleider en zichzelf

Resultaat groep

- FLOT heeft een FLOT begeleider, AOS WB heeft een FLOT begeleider en een SO.
- CIO voelt zich persoonlijk meer gezien bij AOS WBO
- CIO ervaren meer maatwerk gericht op de context en eigen professionaliteit

Bijlage 6

CIO Vergelijking Collegiaal contact. AOS-AOS WBO

Tabel 5.

Collegiaal contact	AOS andere	AOS WBO	Resultaat
CIO1	Groot/intervisie/locatie	Groot/intervisie/locatie	CIO ervaart geen verschil in de hoeveelheid contact en de plaats waar dit contact vooral plaatsvindt.
CIO2	Bevestiging van WPB	Veel bevestiging van WPB	CIO ervaart enig verschil in de manier waarop hij door de WPB benaderd is.
CIO3	prettig	Prettig	CIO ervaart geen verschil emotionele waarde van het contact
CIO4	Prettig	Prettig	CIO ervaart geen verschil emotionele waarde van het contact
CIO5	Intensief	intensief	CIO ervaart geen verschil intensiteit

Resultaat groep

- Vier CIO's ervaren geen verschil in emotionele waarde van het contact
- Een CIO ervaart enig verschil in manier waarop hij door de WPB benaderd is.

CIO Vergelijking Collegiaal contact FLOT-AOS WBO

Tabel 6.

Collegiaal contact	FLOT	AOS WBO	Resultaat
CIO1	Groot binnen de groep	Door context groter	Beschrijft meer collegiaal contact
CIO2	Geen vergelijking door traject		Geen vergelijking
CIO3	Minder verbondenheid	Meer collegiaal contact/consultatie. Informele interview	Beschrijft meer formeel en informeel contact
CIO4	Afhankelijk van de individuele, persoonlijk klik	Naast de normale klik moet/wil je meer professioneel samenwerken.	Beschrijft grotere motivatie tot samenwerken. Acceptatie feed back
CIO5	Minder aangesproken	Door context, OIDS, WPB, collega's meer aangesproken	Beschrijft grotere motivatie tot samenwerken

Resultaat groep

- CIO's beschrijven bij AOS WB allemaal een grotere verbondenheid, zowel formeel als informeel
- Bereidheid tot acceptatie feed back
- De verbondenheid richt zich op alle partijen, WPB,IO,SO en CIO's.
- De verbondenheid staat in verbinding met motivatie

Bijlage 7

CIO Vergelijking Didactiek AOS-AOS WBO

Tabel 7.

OidS Didactiek	AOS andere	AOS WBO	Resultaat
CIO1	Vanuit praktijk. Minder zelfstandigheid, eigen regie. Meer structuur vanuit AOS.	Vanuit praktijk, meer eigen regie.	CIO ervaart verschillen in zelfstandigheid en structuur.
CIO2	Vanuit theorie minder vanuit intervisie/praktijk	Sterk gericht op eigen ervaringen, op eigen invulling van de mogelijkheden die de stageschool biedt. Theorie beschrijft wat ik mee maak.	CIO ervaart verschillen in verwevenheid van theorie en praktijk
CIO3	Balans theorie praktijk	Balans theorie praktijk	CIO ervaart verschillen in verwevenheid van theorie en praktijk
CIO 4	College op de stage school. Weinig integratie theorie en praktijk	Starten vanuit eigen ervaring (intervisie) Gericht op samen leren.	CIO ervaart verschillen in verwevenheid van theorie en praktijk en manier van leren
CIO 5	Gericht op bewustwording eigen professionaliteit, eigen regie bij ontwikkeling.	Gericht op bewustwording eigen professionaliteit, eigen regie bij ontwikkeling.	CIO ervaart geen verschil

Resultaat groep

- Drie CIO ervaren verschillen. Genoemd worden: verwevenheid theorie en praktijk, manier van leren.
- Twee CIO ervaren geen verschil
- CIO geeft voorkeur aan voor geïntegreerde aanpak.

CIO Vergelijking Didactiek FLOT- AOSWB

Tabel 8.

OidS Didactiek	FLOT	AOS WBO	Resultaat
CIO1	Vanuit theorie	Vanuit intervisie, gericht op mijn eigen regie.	
CIO2	Geen vergelijking door traject		
CIO3	Praktijk en theorie verder uit elkaar	Met elkaar verweven. Door geïntegreerd leren dezelfde voorkennis en context.	

CIO 4	<p>-Losse onderdelen, minder samenhang - - - Wel grotere breedte van ervaring binnen de groep. -CIO geeft aan dat FLOT studenten alleen maar de APV/FLOT modules hoeven te doen zonder de belastende omgeving. Zij hebben 's middags vrij, ik niet.</p>	<p>- Starten vanuit eigen ervaring (intervisie) - Gericht op samen leren.</p>	
CIO 5	Losse delen, minder samenhang	Meer verband	

Resultaat groep

- Grote betrokkenheid bij OIDS
- Grotere motivatie.
- Ervaring van grotere diepgang, effectiever.
- Aarzeling over mogelijk deelname van WPB bij sessies. (minder vrijmoedig)
- Ervaring van zwaarder belast te voelen. Wel relatief en de moeite waard.
- Effectief meer uren stage op de school
- CIO ervaart druk door de betekenisvolle binding van theorie en praktijk. Dit vraagt (professioneel) meer tijd om het goed te doen.
- CIO ervaart druk door de dubbele rol van de begeleiders als beoordelaars.

Bijlage 8

CIO Vergelijking Beoordeling AOS andere- AOS WB

Tabel 9.

Beoordeling	AOS andere	AOS WBO	
CIO1	Volgens rubric/individueel+begeleiders	Volgens rubric/in peer groepen + begeleiders	CIO ervaart verschillen in de betrokkenheid van 'peers' bij de beoordeling
CIO2	Volgens rubric/individueel+begeleiders	Volgens rubric/in peer groepen (Vaak) + begeleiders	CIO ervaart enig verschillen in de betrokkenheid van 'peers' bij de beoordeling en de frequentie waarmee dat voorkomt.
CIO3	Volgens rubric/in peer groepen + begeleiders	Volgens rubric/in peer groepen + begeleiders	CIO ervaart geen verschil
CIO4	Volgens rubric/in peer groepen + begeleiders	Volgens rubric/in peer groepen + begeleiders	CIO ervaart geen verschil
CIO5	Volgens rubric/in peer groepen + begeleiders	Vaak persoonlijk feedback, peer assessment, formele en informele intervisie momenten.	CIO ervaart enig verschillen in de wijze waarop feedback gegeven wordt.

Resultaat groep

- Drie CIO's ervaren enig verschillen. Genoemd worden: betrokkenheid van 'peers', de frequentie waarmee peer feedback voorkomt, persoons gerichte feedback
- Twee CIO's ervaren geen verschil

CIO Vergelijking Beoordeling FLOT- AOS WB

Tabel 10.

Beoordeling	FLOT	AOS WBO	
CIO1	Volgens rubric, minder verband met stage. Losse opdrachten dus ook losse beoordelingen, minder op maat.	Volgens rubric. In peer groepen/begeleiders. Op maat	
CIO2	NVt door traject		
CIO3	Volgens norm	OIDs aanpak strookt soms minder goed met rubrics	
CIO4	Geen uitspraak gedaan		
CIO5	formeler	persoonlijker	

Resultaat groep

- CIO ervaren invloed van context, persoonlijk band op eigen handelen.
- CIO ervaart beoordeling meer op maat
- Rubric AOS en AOSWB niet synchroon (soort bewijslast en aantal pagina's)
- Invloed van OidS context op interpretatie van de rubrics.
- Eigen verantwoordelijkheid in beoordeling (peer assessment)

Bijlage 9 ONDERSTEUNING CONCLUSIE

CIO Vergelijking Commitment AOS-AOS WBO

Tabel 11.

Commitment	AOS andere	AOS WBO	resultaat
CIO1	Groot door context	Groot door context	CIO ervaart geen verschil in commitment
CIO2	-	Daagt mij uit om verder te gaan dan 'normaal'.	Geen vergelijking mogelijk
CIO3	Betrokken	Betrokken	CIO ervaart geen verschil in commitment
CIO4	Betrokken	Betrokken	CIO ervaart geen verschil in commitment
CIO5	CIO voelt zich prettig in de setting	CIO voelt zich prettig in de setting	CIO ervaart geen verschil in commitment

Resultaat groep:

- Vier CIO's ervaren geen verschil in het gevoel betrokken te zijn bij het werkplekieren
- Van een CIO is geen vergelijkende uitspraak genoteerd.

CIO Vergelijking Commitment FLOT-AOS WBO

Tabel 12.

Commitment	FLOT	AOS WBO	resultaat
CIO1	Ik ben student. Ik werk voor mijn punten	Ik ben collega.	
CIO2		Daagt mij uit om verder te gaan dan 'normaal'.	
CIO3	Normaal, zoals student. Punten voor diploma	Groter, peer cohesie.	
CIO4	Meer afstandelijk. Ik kan ook alleen 'mijn ding' doen.		
CIO5	Minder aangesproken	Door context, OIDS, WPB, collega's meer aangesproken.	

Resultaat groep:

- CIO's ervaren grote betrokkenheid bij OIDS
- CIO's ervaren grote motivatie en de wil tot ontplooiën.
- CIO's ervaren prestatie druk