

Mentoren van morgen: Samen naar een kwalitatief & krachtig kader



Auteurs

Inge Adams

Anna Los

Jeroen van Waveren



In opdracht van de Coalitie Instroom van de Onderwijsregio Amsterdam. Januari 2025

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Aanleiding	4
Aanpak.....	5
Resultaten.....	5
Professionalisering	5
Basistraining: vorm	6
Basistraining: inhoud	7
Trainers	7
Betrokkenen en verantwoordelijken	8
Certificering	8
Kwaliteitscultuur	8
Conclusies	9
Aanbevelingen	9
Microniveau	9
Mesoniveau	10
Macroniveau	11
Aanbevolen vervolgstappen.....	11
Organisatie & communicatie	12
Verwijzingen	13

Inleiding

De Amsterdamse lerarenagenda richt zich onder andere op het verbeteren van de instroom, begeleiding en de kwaliteit van aankomende leraren binnen de Amsterdamse onderwijsregio. De professionalisering van mentoren¹ in het primair onderwijs (PO) is hierbij een belangrijk thema. Mentoren spelen een cruciale rol in de begeleiding van aankomende leraren en hun ondersteuning is essentieel om vroegtijdige uitval te voorkomen.

Met een kortlopend onderzoeksproject vanuit de Coalitie Instroom (thematische werkgroep in de Amsterdamse onderwijsregio) is onderzocht hoe mentoren beter kunnen worden toegerust op hun huidige begeleidingstaak. Daartoe is o.a. het huidige professionaliseringsaanbod voor mentoren geanalyseerd. Hiernaast zijn betrokkenen bevraagd op waar en hoe er tussen partnerschappen (besturen en Pabo's) meer afstemming op dit onderwerp kan plaatsvinden.

De opbrengst van het project is een aantal gerichte aanbevelingen die bijdragen aan het borgen en verbeteren van de kwaliteit van de begeleiding van aankomende leraren. Zo ligt er een eerste aanzet voor een gezamenlijk (door de betrokken partnerschappen) gedragen kader voor de professionalisering van mentoren.

Gezien de beperkte looptijd voor het project is gekozen voor een klein en slagvaardig projectteam. Het team bestaat uit de volgende leden:

Projectleider:

Dr. Jeroen van Waveren, zelfstandige en onderwijskundige bij Pontis Onderwijsgroep, trainer, coach, BRLO geregistreerd.

Teamleden:

Anna Los, Programmaleider Samen Opleiden NH, schoolopleider bij Stichting Westelijke Tuinsteden (STWT), trainer, coach en BRLO geregistreerd lerarenopleider.

Inge Adams, Bovenschools specialist opleiden & coördinerend schoolopleider, coach bij Samen Katholieke Scholen (SaKS), Lid Ledenraad Velon.

¹ Er is gekozen om gebruik te maken van het begrip mentor. Waar mentor staat kan ook werkplekbegeleider of praktijkbegeleider gelezen worden.

Aanleiding

De rol van mentoren is cruciaal voor het opleiden van kwalitatief sterke leraren in het primair onderwijs (Adams, Koster & Den Brok, 2023). Zij spelen een belangrijke rol in het behouden en motiveren van leraren in opleiding (Rots, Kelchtermans & Aelterman, 2013).

De recente verschuivingen in het curriculum zoals de groei naar 100% Samen Opleiden, het opleiden in de praktijk (40%-60%), een nieuw landelijk beroepsbeeld en de verschillende opleidingsvarianten zorgen voor extra druk op het opleiden en begeleiden van aankomende leraren. Er wordt er steeds meer van mentoren gevraagd, zowel qua begeleiding als qua vaardigheden en er is grote behoefte aan kwalitatief sterke en ervaren mentoren. Tegelijkertijd staat de kwaliteit van deze begeleiding onder druk, mede door het toenemende lerarentekort en de daarmee samenhangende werkdruk (White & Berry, 2022). Bovendien voelen mentoren zich niet altijd verantwoordelijk voor het leren van een student en wordt hun (praktijk)kennis niet altijd benut en gewaardeerd (Van Velzen, Volman, en Brekelmans, 2012).

Hiernaast vraagt de variëteit aan scholen, opleidingscontexten en opleidingsvarianten om een mentor die flexibel is en die kan inspelen op de diversiteit van de instroom van aankomende collega's.

Een bijkomende complexiteit is dat het opleiden van aanstaande leerkrachten vaak meerdere betrokkenen kent, zoals de schoolopleider, coördinerende schoolopleider, instituutopleider en studieloopbaanbegeleiders. Samenwerking, duidelijke afspraken en heldere rolverdelingen tussen deze partijen zijn essentieel om een consistente en kwalitatief hoogwaardige begeleiding te kunnen bieden (Kroeze, 2014).

Bovenstaande ontwikkelingen benadrukken de noodzaak van het actualiseren van het professionaliseringsaanbod voor mentoren. De rol van mentor is hierbij steeds meer gericht op het kritisch bevragen van zowel de persoonlijke als de professionele ontwikkeling van de aanstaand leraar. Het stimuleren van diepere reflectie is een belangrijk onderdeel (Korthagen, 2012). Daarnaast is de mentor essentieel als het gaat om de verbinding tussen theorie en praktijk. Het gaat hierbij om het kunnen doorzien van de beroepspraktijk en de keuzes die je daarin maakt vanuit de (theoretische) kennis die je hebt. Tijdens professionaliseringstrajecten kunnen zij de begeleidingsvaardigheden verder ontwikkelen en wordt aandacht besteed aan de wijze waarop zij hun waardevolle praktijkkennis kunnen delen met aankomende leerkrachten (Vervoort, 2013).

Dit project richt zich op het onderzoeken en analyseren van de huidige stand van zaken, de mogelijkheden en behoeften met betrekking tot de professionalisering van mentoren in Amsterdam en Noord-Holland. Vanuit deze mogelijkheden is het doel om vanuit de verbinding met de partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren te komen tot

input voor een gezamenlijk kader voor de professionalisering van mentoren. Een kader dat handvatten biedt om het professionaliseringsaanbod af te stemmen op bovengenoemde factoren. Dit biedt de mogelijkheid voor mentoren om zich gericht door te ontwikkelen als lerarenopleider, de bewustwording ten aanzien van hun rol te vergroten en de kwaliteit van de begeleiding te verbeteren. Hierbij moet formele professionalisering worden verbonden aan de doorgaande meer informele professionalisering van mentoren. Ook internationaal is er aandacht voor de rol van de mentor als lerarenopleider en wordt het belang benadrukt van formele professionalisering en informele support (Czerniawski, Guberman, MacPhail, & Vanassche, 2024).

Aanpak

Om te komen tot een verdiepende analyse van de professionalisering van mentoren is een opzet in fasen gemaakt voor dit onderzoek. De opdracht is in samenspraak met de Coalitie Instroom geformuleerd en scherp afgestemd. Er zijn partners uit de netwerken benaderd voor hun deelname, zodat het onderzoek een representatieve weergave is van de regio Amsterdam en Noord-Holland.

Hierna is een theoretische verdieping gemaakt en zijn documenten geanalyseerd. Deze dienden als leidraad tijdens het onderzoek en als verantwoording voor het interpreteren van de uitkomsten en resultaten. In juni is een digitale enquête uitgezet onder mentoren in de regio Amsterdam en Noord-Holland. In de digitale enquête hebben 231 mentoren uit het werkveld aan de hand van open en gesloten vragen input gegeven op hun ervaringen als mentor, op de mentortrainingen zowel qua vorm als inhoud en op wensen die er nog liggen met betrekking tot hun professionalisering. In het najaar heeft nog een panelgesprek plaatsgevonden om meer inzicht te krijgen in de uitslagen van de enquête.

Vervolgens zijn er interviews afgenomen met betrokkenen vanuit de lerarenopleidingen (IPABO, HvA en InHolland) en de partnerschappen Samen Opleiden (Samen Opleiden Noord-Holland, Samen Opleiden in Amsterdam en de Noord-Hollandse Samenscholing). Ook zijn er gesprekken gevoerd met landelijke experts en onderzoekers over de kansen en uitdagingen van het professionaliseren van mentoren.

De hierboven beschreven aanpak leidde na een analyse tot overeenkomsten, verschillen, suggesties en patronen. Deze uitkomsten zijn leidend geweest voor de aanbevelingen verderop in dit verslag.

Resultaten

Dit deel van het verslag combineert de resultaten uit de enquête onder mentoren, de interviews met experts en met betrokkenen uit het werkveld, de partnerschappen en de de opleidingsinstituten.

Professionalisering

De verschillende rolbeschrijvingen zijn eenduidig met betrekking tot de verwachting dat de mentor zich professionaliseert middels het volgen van een basistraining. Het doorlopen van deze training is in principe verplicht om een aankomend leraar te mogen begeleiden.

Onderstaande uitkomst (figuur 1) van de afgenomen enquête laat echter een ander beeld zien. Het aantal mensen dat de training nog niet heeft gevolgd, maar wel al een student begeleidt, betrof voor een groot deel 'startende' mentoren.

Wanneer heb jij de (basis) mentorentraining gevolgd?



Figuur 1.

Verder bleek dat een kwart van de ondervraagde mentoren de training langer dan vijf jaar geleden heeft gevolgd.

Niet elk partnerschap biedt een vervolg, opfrismoment of verdieping ná de basistraining aan of doet dit pas sinds kort. Dat kan deels de verklaring zijn voor onderstaande uitkomst (figuur 2).

12. Heb je na of los van deze training nog andere professionaliseringsbijeenkomsten voor mentoren bijgewoond?



Figuur 2.

Als mentoren aangaven zich wél verder te hebben geprofessionaliseerd betrof het in de meeste gevallen de schoolopleiderstraining. Uit de antwoorden in de enquête valt verder op te maken dat mentoren het lastig lijken te vinden hun verdere professionaliseringsbehoefte te expliciteren. Zij geven wel aan het opleiden van nieuwe collega's belangrijk te vinden en bogen daarbij vaak op hun jarenlange ervaring als mentor of leerkracht. Geen van de ondervraagde mentoren benoemt concreet wat een volgende stap zou kunnen zijn in hun ontwikkeling als mentor.

Basistraining: vorm

De basistraining voor mentoren wordt in verschillende vormen aangeboden. Naast losse bijeenkomsten zijn er enkele besturen die kiezen voor een teamtraining van een dag of dagdeel. In de meeste gevallen betreft het fysieke bijeenkomsten. Ondanks deze verschillen, loopt het aantal contacturen niet enorm uiteen.

Uit de interviews met vertegenwoordigers van de partnerschappen en opleidingen kwam naar voren dat het vaak lastig is mentoren te motiveren voor de training. Redenen die

hiervoor worden gegeven zijn de werkdruk, de extra belasting die wordt ervaren en het gevoel dat, gezien de lange ervaring als leerkracht, een training niet per se iets toevoegt. Ook wordt benoemd dat de leeropbrengst niet in verhouding staat tot de omvang van de training en veel mentoren geven aan dat de training compacter zou kunnen. Een ander punt dat werd genoemd is de locatie van de training. Mentoren ervaren het feit dat ze aan het einde van de schooldag nog ergens anders heen moeten als een extra hobbel om deel te nemen aan een training. Desondanks lijkt het merendeel van de mentoren niet de voorkeur te geven aan een meer blended aanbod. Dit laatste is juist wel wat opleidingsinstituten aan het onderzoeken dan wel aan het ontwikkelen zijn.

De indruk ontstaat dat een deel van de mentoren zelf de afweging maakt om, om uiteenlopende redenen, wel of niet deel te nemen aan een training. Het is onduidelijk wat hierbij de rol van de schoolleider en/of de schoolopleider is.

Basistraining: inhoud

De rolbeschrijvingen van de mentor van de verschillende partnerschappen zijn in grote lijnen eenduidig over de kennis en vaardigheden waarover een mentor dient te beschikken. Deze rolbeschrijvingen zijn leidend bij het bepalen van de inhoud van de training. De trainingen zijn met name gericht op begeleidingsvaardigheden en kennis van het opleidingscurriculum. Mentoren geven zelf ook aan vaardigheden als feedback geven, gesprekstechnieken en de student op maat begeleiden belangrijk te vinden. Daarnaast vinden de respondenten het belangrijk dat er gedifferentieerd wordt en dat er ruimte is om (praktijk) ervaringen uit te wisselen. Specifieke informatie over een opleidingscurriculum of de wijze van beoordelen roept soms verwarring op, omdat mentoren studenten van verschillende opleidingen begeleiden.

Wie de inhoud van de training bepaalt, loopt uiteen. Soms bepaalt het opleidingsinstituut deze en soms wordt er door een schoolopleider en een instituutsopleider samengewerkt om de training te ontwerpen of op onderdelen te herzien. Een van de partnerschappen hanteert een leidraad m.b.t. de inhoud van de training die besturen de ruimte biedt voor differentiatie en aanpassing van de eigen context.

De training wordt vrijwel overal bovenschols aangeboden. De (coördinerend) schoolopleider regelt in de meeste gevallen het organisatorische deel. Er is verder geen zicht op in hoeverre besturen de training zelf nog aanpassen aan de doelgroep of specifieke context.

Ten aanzien van de aankomend leraar lijkt er in de trainingen meer aandacht te komen voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Echter, in geen enkele training wordt expliciet aandacht besteed aan bewustwording van de eigen kwaliteiten van begeleiding of de self-efficacy van de mentor.

Trainers

Twee van de drie partnerschappen kennen geen train-de-trainer traject voor schoolopleiders en/of instituutsopleiders die de mentortraining verzorgen. Ten aanzien

van de kwaliteit van de trainers wordt er óf vanuit gegaan dat mensen over de juiste kwalificaties beschikken óf de eis wordt gesteld dat de train-de-trainer module is gevolgd om de mentortraining te mogen geven.

Eén partnerschap biedt een train-de-trainer traject aan en houdt hiervan een registratie bij. In de enquête krijgt de training vaak een voldoende en daarnaast kwalificeren veruit de meeste de mentoren de trainers als 'goed'. Veel respondenten gaven tegelijkertijd aan dat zij de training te lang geleden hebben gevolgd om hier uitspraken over te doen.

Praktijkervaring van de trainers, opgedaan in de klas als mentor en/of bij het begeleiden van studenten, wordt door mentoren als waardevol ervaren.

Opvallend: als de training alleen door een instituutsopleider werd gegeven, gaven mentoren aan minder tevreden te zijn over de trainer.

Betrokkenen en verantwoordelijken

In de meeste gevallen wordt de basistraining voor mentoren verzorgd door een (coördinerend) schoolopleider van een bestuur en een (coördinerend) instituutsopleider vanuit de opleiding (een tandem). In enkele gevallen zijn het twee schoolopleiders van een bestuur of één of twee instituutsopleiders. Verder is in de verschillende rolbeschrijvingen terug te lezen dat met name de (coördinerend) schoolopleider een aanspreekpunt en sparringpartner is voor de mentor.

Los van wat er specifiek of minder specifiek in de diverse rolbeschrijvingen staat, betrekken de partnerschappen de schoolleider niet expliciet bij de professionalisering van mentoren. Als dit al plaatsvindt, dan gebeurt dat op bestuurs- of schoolniveau.

De mentoren zelf worden niet betrokken bij het ontwikkelen van de training. Zij geven wél vaak feedback na afloop van de training, maar het is niet duidelijk of er sprake is van een aanpak om deze feedback structureel te verzamelen en te verwerken.

Hoewel er niet expliciet naar is gevraagd, valt op dat door geen van de ondervraagden de student is genoemd als bron of partner bij het ontwikkelen van de mentortraining.

Certificering

Mentoren die de basistraining hebben gevolgd ontvangen een certificaat of een bewijs van deelname. Dit document wordt uitgereikt door de opleiding, door een bestuur of in gezamenlijkheid. Bij geen van de partnerschappen is sprake van een centrale plek waar getrainde mentoren staan geregistreerd. Men gaat ervanuit dat besturen dit zelf bijhouden. In principe krijgt elke mentor die de basistraining doorloopt een certificaat zonder geldigheidsduur. Er is geen systeem om de kwaliteit of de ontwikkeling van de mentor na het volgen van de basistraining te monitoren.

Kwaliteitscultuur

Evaluatie van de training gebeurt random en ter plekke. Het is niet duidelijk in hoeverre de trainingen op een ander niveau, frequent worden geëvalueerd en/of geactualiseerd. Ook vindt tussen besturen, partnerschappen of trainers geen uitwisseling van 'good practices' plaats. Uit het onderzoek blijkt dat bij geen van de betrokken partijen sprake is van een

directe en centraal aangestuurde kwaliteitscyclus van de mentortraining. Ook wordt er in geen van de gevallen een verbinding gemaakt tussen de mentortraining en het kwaliteitskader van Samen Opleiden en Professionaliseren.

Conclusies

Belangrijkste conclusies zijn het ontbreken van een gezamenlijke visie, samenhang en structurele afstemming tussen de partnerschappen over de wijze waarop de mentortraining vorm krijgen. Het effect hiervan is dat dit veelal zorgt voor verwarring en weerstand bij mentoren. Verder blijkt dat er geen duidelijkheid is over verantwoordelijkheden met betrekking tot inhoud, organisatie en certificering. Het ontbreken van een kwaliteitscultuur rond de professionalisering van mentoren is eveneens een belangrijke conclusie. Er is geen sprake van een structurele kwaliteitssystematiek met betrekking tot de inhoud en vorm en betrokken actoren van de trainingen.

Daarnaast zijn de trainingen inhoudelijk onvoldoende afgestemd op de huidige ontwikkelingen en veranderingen ten aanzien van de rol van de mentor en wordt er in de trainingen weinig aandacht besteed aan het versterken van het zelfbeeld en de self-efficacy van mentor.

Aanbevelingen

Vanuit bovenstaande conclusies zijn er verschillende aanbevelingen gedestilleerd. De aanbevelingen worden gedaan op micro-, meso-, en macroniveau.

Microniveau (bestuur & opleidingsschool)

- Om de status van de mentor te verstevigen én om de kwaliteit te borgen is de rol van mentor op school- en bestuursniveau ingebed in het HRM beleid en standaard een onderwerp in de gesprekkencyclus.
- Op schoolniveau moeten mentoren gestimuleerd én gefaciliteerd worden om studenten adequaat te begeleiden en professionalisering te volgen.
- Om de professionalisering laagdrempelig te houden hebben scholen/besturen zelf de regie over hoe zij de training vormgeven (organisatie, tijd, locatie).
- Schoolleiders, schoolopleiders en mentoren zijn op de hoogte van de rolbeschrijving voor de mentor.
- Schoolleider en schoolopleider besteden structureel aandacht aan het belang van de rol van mentor én bewustwording van de mentor zelf in die rol.
- Op de opleidingsschool is de taakverdeling en zijn de verantwoordelijkheden van schoolleider en schoolopleider helder en afgestemd.
- Certificering door bestuur en opleiding samen, waarbij het bestuur de (zelf) getrainde mentoren registreert.

Mesoniveau (*partnerschap & opleidingsinstituut*)

- Partnerschappen hebben een gedeelde visie op de professionalisering van mentoren.
- Het is aan te bevelen om vanuit alle partnerschappen en opleidingsinstituten een generieke basistraining met specifieke onderdelen aan te bieden. Daarnaast kunnen verdiepende (thematische) trainingen worden aangeboden, waarmee mentoren worden aangezet om zich te blijven professionaliseren. Eveneens wordt hiermee tegemoetgekomen aan de wens van mentoren om vaker (thematisch) ervaringen uit te wisselen.
- Voor wat betreft de vorm van de mentortraining zou het opleidingsspecifieke gedeelte (met informatie over beoordelingswijze en curriculum) via een digitaal platform blended kunnen worden aangeboden. Hiermee is het makkelijk toegankelijk voor alle mentoren. In de fysieke trainingen kan vervolgens meer ruimte worden gecreëerd voor begeleidingsvaardigheden en de eigen rol van de mentor.
- Het is aan te raden om de formele professionalisering (zoals hierboven beschreven), te verbinden aan de informele professionalisering van de mentoren. De professionalisering vindt niet alleen tijdens de georganiseerde trainingen plaats maar ook op andere momenten die voor alle mentoren kunnen worden georganiseerd of al plaatsvinden.
- Er dient structurele afstemming te zijn tussen de partnerschappen en opleidingsinstituten met een eenduidige rolbeschrijving van de mentor (gekoppeld aan de vier waarborgen uit het Landelijk Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie). Hierbij moet ook gekeken worden naar de beroepsstandaard van de lerarenopleider en de relevante aspecten hiervan voor de rolbeschrijving van de mentor.
- Duidelijke afspraken en eenduidige communicatie over de professionaliserings-eisen voor mentoren. Zowel voor startende als meer ervaren mentoren.
- Door samenwerking tussen partnerschappen bij het organiseren van de mentortraining kunnen verschillende expertises vanuit de partnerschappen worden ingezet en kan er een gezamenlijke taal worden gesproken. Hierbij kunnen ook mentoren van verschillende besturen en scholen worden geclusterd en getraind.
- Om de kwaliteit van de training te waarborgen is het belangrijk om aandacht te besteden aan de kwaliteitscultuur en de trainingen structureel te evalueren en door te ontwikkelen. Hierbij kan ook worden gedacht aan het stellen van specifieke eisen aan de trainers waarbij er een gezamenlijk aanbod voor train de trainers wordt ontwikkeld. Belangrijk is dat afstemming plaatsvindt m.b.t. de kwaliteitscultuur van de opleidingsschool, het bestuur, het partnerschap en de opleidingsinstituten.

- Om het belang van de rol én de professionalisering van de mentor goed onder de aandacht te brengen is het aan te raden om aandacht te besteden aan deze rol binnen de opleiding tot schoolleider. De schoolleider moet zich bewust zijn van de specifieke taken die een mentor vervult bij het opleiden van leraren en hier actief ruimte voor maken. De kennis en ervaring die de mentor in dit proces opdoet kan worden beschouwd als verrijking voor het schoolteam.
- Tijdens de opleiding tot schoolleider zal ook aandacht moeten worden besteed aan de rol van de mentor en de verschillende taken en verantwoordelijkheden die de schoolleider en de mentor ten opzichte van elkaar hebben. Beide zijn afhankelijk van elkaar, leren van elkaar en hebben elkaar nodig voor een optimale begeleiding van de aanstaande leraar. Het is daarmee belangrijk dat beide rollen aan bod komen zowel in de opleiding tot schoolleider als in de mentortraining.

Macroniveau (regionaal en landelijk)

- Om het belang van de rol van de mentor op alle niveaus te benadrukken is het aan te raden om aandacht te besteden aan de positionering van hun rol binnen de regionale HRM-partnerschappen en de landelijke onderwijsorganen.
- Onderzocht kan worden hoe een vernieuwde aanpak, waarbij afstemming en samenwerking in grote en kleine driehoeken de basis vormen, kan bijdragen aan een landelijke aanpak voor de professionalisering van mentoren. Hiervoor dienen de regio's van partnerschappen en instituten hun ervaringen te delen op landelijk niveau.
- De mogelijkheid tot een beroepsstandaard voor de mentor op de werkplek kan onderzocht worden, waarbij deze standaard gekoppeld kan worden aan de vier waarborgen, het beroepsbeeld van de lerarenopleider en het beroepsbeeld van de leraar.

Aanbevolen vervolgstappen

Naar aanleiding van dit onderzoeksproject is een eerste belangrijke stap het komen tot een gezamenlijke visie op:

- Samenwerking (op micro-, meso- en macroniveau)
- De rol van de mentor
- Professionalisering van de mentor

Hierbij gaat het vooral om de erkenning (op alle lagen van de organisatie!) van de specifieke rol die de mentor als lerarenopleider heeft. Kwalitatief sterke mentoren dragen niet alleen bij aan de ontwikkeling van aanstaande collega's, maar hebben ook een bredere impact op de ontwikkeling van de school als geheel (Geldens, Bergen & Popeijus, 2003).

Op basis van de aanbevelingen is het mogelijk om op relatief korte termijn een aantal concrete doelstellingen op micro- en mesoniveau te realiseren. Zoals:

- Afstemming rolbeschrijving mentor
- Afstemming inhoud basistraining en verdiepend aanbod
- Blended aanbod (bijv. opleidingsspecifieke informatie)
- Kwaliteitscultuur:
 - Cyclische evaluatie
 - Aanbod train-de-trainer
 - Certificering
- Borging in zowel de schoolleiders- als de schoolopleiderstraining

Samenwerking en afstemming op de verschillende niveaus m.b.t. bovenstaande onderwerpen zou moeten leiden tot het opstellen van een krachtig en kwalitatief kader voor de professionalisering van mentoren in het primair onderwijs.

Organisatie & communicatie

Om de aanbevolen vervolgstappen te kunnen nemen is het advies aan de Amsterdamse onderwijsregio/Coalitie Instroom een werkgroep samen te stellen en deze te faciliteren voor een langere termijn (tenminste voor 2025), zodat aanbevelingen op meerdere niveaus kunnen worden opgevolgd en uitgezet. In deze werkgroep zijn de drie partnerschappen (uit Amsterdam en Noord-Holland) vertegenwoordigd met mensen uit het werkveld en het opleidingsinstituut.

Naast de inhoudelijke uitwerking is de werkgroep ook verantwoordelijk voor de planning en communicatie met betrokkenen.

Verwijzingen

Adams, T., Koster, B., & Brok, P. den (2023). Klassenmanagement op de leerwerkplek: hoe kun je aanstaande leraren daarbij ondersteunen. *Katern Kwaliteitsreeks/verdieping*. Utrecht: VO-raad/PO-Raad/Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. URL: www.platformsamenoopleiden.nl

Czerniawski, G., Guberman, A., MacPhail, A., & Vanassche, E. (2024). Identifying school-based teacher educators' professional learning needs: an international survey. *European Journal of Teacher Education*, 47(5), 1005-1020.

Geldens, J., Bergen, T.C.M., & Popeijus, H.L. (2003). Op zoek naar kenmerken van een krachtige werkplek omgeving voor aanstaande leraren in de basisschool. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 24(2), 15-23.

Korthagen, F. A., & Opleidingen, K. (2014). Een softe benadering van reflectie helpt niet. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 35(1), 5-14.

Kroeze, C.J.A. (2014) *Georganiseerde begeleiding bij opleiden in de school. Een onderzoek naar het begeleiden van werkplekleren van leraren in opleiding*. Proefschrift Tilburg University.

Rots, I., Kelchtermans, G., & Aelterman, A. (2012). Learning (not) to become a teacher: A qualitative analysis of the job entrance issue. *Teaching and teacher education*, 28(1), 1-10.

Van Velzen, C., Volman, M., Brekelmans, M., & White, S. (2012). Guided work-based learning: Sharing practical teaching knowledge with student teachers. *Teaching and Teacher Education*, 28(2), 229-239.

Vervoort, M. (2013). *Kijk op de praktijk: rich media-cases in de lerarenopleiding*. Dissertatie. Enschede: Universiteit Twente.

White, S., & Berry, A. (2022). School-based teacher educators: Understanding their identity, role, and professional learning needs as dual professionals. In *The Palgrave Handbook of Teacher Education Research* (pp. 1-20). Cham: Springer International Publishing.