

Opleiden in de school: succesfactoren en bedreigingen

Reflecties naar aanleiding van de NVAO-beoordeling

In 2009 heeft de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) de kwaliteit beoordeeld van 83 opleidingsscholen in Nederland. Een opleidingsschool wordt hierbij gedefinieerd als een partnerschap van één of meer opleidingen voor leraren met één of meer scholen voor primair respectievelijk voortgezet en/of beroeps- onderwijs. Deze beoordeling was voor alle actoren een intensief maar leerrijk proces. In dit artikel willen we de voornaamste factoren schetsen die een opleidingsschool tot een succes maken, alsook de daaraan gekoppelde bedreigingen. Vooraf geven we de context waarbinnen de NVAO deze beoordeling heeft uitgevoerd, de gevolgde procedure alsook de cijfermatige resultaten van deze beoordeling.

Context van de beoordeling

In 2005 heeft de Onderwijsraad in Nederland het advies 'Leraren opleiden in de school' uitgebracht op verzoek van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) (Onderwijsraad, november 2005). De Onderwijsraad formuleerde in het advies zes voorwaarden waar schoolgebonden opleidingstrajecten aan moeten voldoen: (1) er is een deskundige opleidingsfunctionaris in de school; (2) studenten krijgen de gelegenheid ervaring op te doen in gevarieerde onderwijsituaties; (3) opleiden in de school is structureel verankerd in het personeels- en opleidingsbeleid van de school; (4) de vakinhoudelijke competentie is stevig verankerd in het schoolgebonden opleidingstraject; (5) school en lerarenopleiding werken intensief samen; (6) de afsluiting van het opleidingstraject is transparant en de beoordeling is onafhankelijk.

In haar beleidsreactie op het advies benadrukt de toenmalige minister van OCW, Maria J.A. van der Hoeven, dat ze de kwaliteit van het opleiden in de school niet zoekt in nieuwe voor- schriften van OCW. Het is volgens haar primair de verantwoordelijkheid van de scholen en lerarenopleidingen om op een gedegen en verantwoor- delijke wijze invulling te geven aan het opleiden in de school. Het advies biedt daarvoor goede aangrijpingspunten, aldus de minister. Zij kondigt daarbij aan dat zij met de NVAO en de Inspectie van het Onderwijs zou bespreken hoe het toezicht op opleiden in de school vorm kan worden gegeven.

Met een studie (Inspectie van het Onderwijs en NVAO deel 1, mei 2007) en een praktijkonderzoek (Inspectie van het Onderwijs en NVAO deel 2, december 2007) zijn inspectie en NVAO nagegaan hoe de kwaliteitsborging van opleiden in de school vorm krijgt. In een derde fase werd een advies uitgeschreven hoe de kwaliteitsborging adequaat kan worden belegd (In- spectie van het Onderwijs en NVAO deel 3, december 2007). In deze laatste publicatie zijn reeds succesfactoren alsook risico's voor kwaliteit weergege- ven.

Om opleiden in de school te stimuleren heeft OCW in de periode 2005- 2008 32 dieptepilots gesubsidieerd. In de kwaliteitsagenda voor het oplei- den van leraren 2008-2010 – 'Krachtig meesterschap – maakt staatssecreta- ris Van Bijsterveldt bekend dat zij 'opleiden in de school' structureel wil verankeren in het onderwijsbestel vanaf het schooljaar 2009-2010 en mid- delen wil voorzien voor ruim 50 opleidingsscholen. Zoals reeds aangege- ven, wordt een opleidingsschool hierbij gedefinieerd als *een partnerschap* van één of meer opleidingen voor leraren primair respectievelijk voortge- zet onderwijs met één of meer scholen voor primair respectievelijk voort- gezet en/of beroepsonderwijs. In de hierna volgende tekst zal de term 'op- leidingsschool' enkel in die betekenis worden gebruikt. Wanneer één van de partners wordt bedoeld, dan worden deze benoemd als 'de lerarenop- leiding' voor het opleidingsinstituut en 'de school' voor de instelling voor primair, voortgezet of beroepsonderwijs.'

De staatssecretaris wenste het toekennen van deze structurele middelen te koppelen aan kwantitatieve en kwalitatieve eisen, waarbij de vraag om de kwaliteit van de opleidingsscholen te beoordelen werd gesteld aan NVAO.

AUTEUR(S)

Ann Van Neygen
& Rik Belmans,
NVAO, Den Haag

Voor deze beoordeling heeft de NVAO een toetsingskader uitgewerkt dat gebaseerd is op het accreditatiekader. Daaruit zijn de facetten gelicht die voor de opleidingsschool een specifieke invulling vragen. De beoordeling van de kwaliteit van de opleidingsschool zal immers op termijn worden meegenomen in de reguliere beoordeling van de kwaliteit van de lerarenopleidingen binnen het accreditatiestelsel. De beoordeling van de opleidingsscholen door NVAO is dus geen accreditatie, enkel een advies aan de staatssecretaris met betrekking tot de kwaliteit van de betrokken opleidingsscholen.

Om een partnerschap positief te kunnen beoordelen, is het echter belangrijk dat er al op een serieuze manier gestart is met het realiseren van intenties.

Procedure

Voor de beoordeling van de kwaliteit van de opleidingsscholen heeft de NVAO een panel van zes deskundigen samengesteld waarbij drie van hen vanuit een bredere achtergrond hebben gekeken, aangevuld met de specifieke kijk van iemand uit het po, vo of bve. Het panel werd geadviseerd door twee groepen van referenten die in duo's de opleidingsscholen hebben bezocht.

De eerste groep referenten heeft een oordeel uitgesproken over het gerealiseerde niveau van de afgestudeerden van de opleidingsscholen. Zij deden dit aan de hand van de producten waarop de examencommissie van de desbetreffende lerarenopleiding(en) zich baseert voor haar eindoordeel met betrekking tot de te behalen eindkwalificaties, alsook aan de hand van gesprekken met studenten en hun begeleiders.

De tweede groep referenten heeft een oordeel uitgesproken over de kwaliteit van het samenwerkingsverband. Dit gebeurde aan de hand van de explicitering van de wijze waarop de partners in de opleidingsschool gestalte geven aan het programma, het personeelbeleid, de voorzieningen en de kwaliteitszorg.

De gegevens uit het aanvraagdossier werden door de referenten getoetst in gesprekken met het management enerzijds en schoolleiders, instituutsbegeleiders en mentoren anderzijds. Het aanvraagdossier omvatte, naast een aantal administratieve gegevens en kengetallen, ook een sterkte-zwakke analyse van de opleidingsschool, gestructureerd volgens het toetsingskader.

Om een eindoordeel uit te spreken heeft het panel zich gebaseerd op de bestudering van het aanvraagdossier en de adviezen van beide referentengroepen. Alle dossiers werden door minstens twee panelleden bestudeerd: een panellid met een meer algemene achtergrond en een panellid met een achtergrond uit het po, vo of bve, al naargelang het te beoordelen dossier. Aan de hand van de bestudering van de dossiers enerzijds en de uitgeschreven beoordelingen van de

referenten anderzijds, was het panel in staat om een aantal lijnen te trekken voor een onvoldoende, voldoende, goede of excellente beoordeling, wat de consistentie van de beslissingen heeft vergroot.

Resultaten

In de eerste ronde (april – juni 2009) heeft de NVAO 30 aanvraagdossiers ontvangen van de 32 dieptepilots die mochten deelnemen. Eén dossier was niet ontvangen. Van de 29 resterende opleidingsscholen werden er 2 beoordeeld als excellent, 12 als goed, 13 als voldoende en 2 als onvoldoende.

In de tweede ronde (september – december 2009) heeft de NVAO 54 aanvraagdossiers ontvangen. Eén opleidingsschool werd beoordeeld als excellent, 12 als goed, 18 als voldoende en 23 als onvoldoende. Het feit dat in de tweede ronde veel meer opleidingsscholen als onvoldoende werden beoordeeld, is niet verbazingwekkend. De opleidingsscholen die aan de eerste ronde mochten deelnemen hadden reeds gedurende twee jaar projectmiddelen gekregen van OCW om hun samenwerkingsverband gestalte te geven en uit te diepen. In de tweede ronde mochten alle opleidingsscholen deelnemen. Om een partnerschap positief te kunnen beoordelen, is het echter belangrijk te kunnen vaststellen dat er al op een serieuze manier gestart is met het realiseren van intenties. Dit was bij heel wat opleidingsscholen nog niet het geval op het moment van de beoordeling. Deze hebben daarom ook een 'onvoldoende' gekregen.

Succesfactoren en bedreigingen

Uit de bestudering van de dossiers en de beoordelingen door referenten en panel kwamen automatisch een aantal factoren naar voren die bepalend zijn voor het succes van een opleidingsschool. Alle referenten hebben bovendien, in een terugblik op de bezoeken die ze hadden afgelegd, een top drie gemaakt van wat zij hadden ervaren als succesfactoren en bedreigingen.

Hierna bespreken we de vijf succesfactoren en daaraan gekoppelde bedreigingen die het meest voorkomen: een (h)echt partnerschap, 'gecontroleerd' uitbreiden van het partnerschap, integrale kwaliteitszorg, integraal personeelsbeleid en een optimaal leerklimaat. Deze selectie is niet gebaseerd op een kwantitatief onderzoek, maar op de analyse van alle input van referenten en panel bij het beoordelen van de opleidingsscholen. Met uitzondering van de factor 'gecontroleerd' uitbreiden van het partnerschap, zijn alle factoren van toepassing op alle opleidingsscholen. De factor 'gecontroleerd' uitbreiden is voor de opleidingsscholen die werken met een vast partnerschap uiteraard niet van toepassing.

1. Een (h)echt partnerschap

De meest centrale en tegelijk ook meest evidente factor die een opleidingsschool tot een succes maakt is de mate waarin er sprake is van een (h)echt partnerschap. We spreken van een partnerschap wanneer de respectievelijke partners op een duurzame en com-

plementaire manier samen ontwikkelen en verantwoordelijkheid dragen. In een echt partnerschap gebeurt dit zowel top down als bottom up. Na enkele jaren samenwerking resulteert dit vaak in een hecht partnerschap: een samenwerkende gemeenschap waarbinnen men elkaar motiveert en voortstuwt om het steeds beter te doen en waarbinnen samenwerken een vanzelfsprekendheid is geworden.

De mate waarin gesproken kan worden over een (h)echt partnerschap kan op verschillende manieren worden getoetst, maar is in het bijzonder af te meten aan datgene wat in gemeenschappelijkheid gerealiseerd wordt. De belangrijkste elementen daarin zijn: een integraal kwaliteitsbeleid en personeelsbeleid; een gezamenlijk ontwikkelde visie en daaruit voortvloeiend opleidingsplan; een heldere communicatie naar en binnen alle geledingen van de opleidingsschool en 'last but not least': het zelfevaluerend vermogen van de opleidingsschool.

Het zelfevaluerend, zelfkritisch vermogen van een opleidingsschool is een niet te onderschatten eigenschap die maakt dat men zich bewust is van waar men staat in de te volgen ontwikkelingslijn, waar men naar toe wil en welke weg men nog dient af te leggen. Het is niet alle opleidingsscholen gegeven niet enkel de successen op te sommen, maar ook de zwakke punten onder ogen te zien, alsook er daadwerkelijk mee aan de slag te gaan. Het valt op dat de opleidingsscholen waar dit zelfevaluerend vermogen als het ware een tweede natuur is geworden in kort bestek evolueren naar hoogwaardige kennisinstellingen op het terrein van beroepsinnovatie, schoolontwikkeling en onderwijsverbetering. Dat dit niet voor de hand ligt, wordt duidelijk uit een behoorlijk aantal aanvragen. De meest voorkomende reden waarom nog niet van een partnerschap kan worden gesproken, is eenvoudigweg het feit dat men in heel wat gevallen nog niet verder is dan een papieren samenwerkingsovereenkomst. Maar er is meer. Daar waar men wel al een tijd of soms zelfs geruime tijd aan het werk is, loopt het niet altijd van een leien dakje. Het meest voorkomende knelpunt is eenrichtingsverkeer vanuit de lerarenopleiding(en) naar de scholen, of soms ook omgekeerd. Dominantie of autonomie van één of meerdere partners in het samenwerkingsverband is fnuikend voor het partnerschap. In een aantal gevallen kan dit bij de opstart van het samenwerkingsverband een noodzaak zijn. Vooral daar waar het om een complex geheel gaat, met veel verschillende partners, bevordert het stroomlijnen vanuit één bepaalde partner het neerzetten van een fundament waarop verder gebouwd kan worden. Maar deze 'kartrekker' dient liefst zo snel mogelijk het heft los te laten en ruimte te geven aan het gemeenschappelijk verder ontwikkelen.

Waar meer dan één lerarenopleiding in het geding is, zien we vaak een gebrek aan samenwerking tussen deze partners. In het bijzonder daar waar een eerste- en een tweedegraads lerarenopleiding of een pabo, partners zijn in één opleidingsschool is het water tussen beiden vaak nog diep. Een dergelijke kloof is niet bevorderlijk voor het partnerschap. Net zo min als een relatief kleine groep enthousiastelingen soms grote ambities heeft met hun opleidingsschool, maar

deze niet kunnen realiseren vanwege het gebrek aan engagement op alle echelons. Om een (h)echt partnerschap uit te bouwen is het belangrijk dat alle partners erin geloven, meedenken en ook de nodige mensen en middelen hiervoor vrijmaken. Daar waar het binnenhalen van de subsidies de bovenhand heeft op het geloof in het nut van het opleiden in de school is het tot mislukken gedoemd.

Om een dergelijk geloof handen en voeten te geven, is een convenant waarin rollen, verantwoordelijkheden en financiering duidelijk zijn, een eerste stap. Een tweede nuttige stap is het uitbouwen van een structuur binnen de opleidingsschool. Al naargelang het aantal partners en de eigenschappen van die partners zal dit anders zijn, maar de installatie en intensieve werking van een stuurgroep met daaromheen een paar ontwikkelgroepen lijkt toch wel een minimum. Een degelijke communicatie en een aantal gedreven gangmakers op de werkvloer zijn eveneens belangrijke tools om van de opleidingsschool een succes te maken.

2. 'Gecontroleerd' uitbreiden van het partnerschap

Iedere opleidingsschool dient zelf te bepalen wat een ideale grootte is voor het samenwerkingsverband. Wat evenwel een vereiste is bij uitbreiding van het partnerschap is het stellen van duidelijke eisen voor toetreding van nieuwe partners: ontwikkelingsgericht en vertrekend bij de basiskwaliteit. Een integraal kwaliteits- en personeelsbeleid zouden basisvoorwaarden moeten zijn om te kunnen toetreden. Wanneer nieuwe partners zonder toelatingsvoorwaarden kunnen aansluiten, komt de kwaliteit van de opleidingsschool onder druk te staan. Vrij snel verwart het voorheen hechte partnerschap tot een diffuus amalgaam waar gezamenlijk ontwikkelen plots weer ver zoek is. Onder het mom van 'het belang van het bewaren van de eigenheid' van de respectieve partners wordt het partnerschap opgeofferd en verschijnen bilaterale overeenkomsten in plaats van één samenwerkingsovereenkomst. 'Hoe meer studenten, des te meer geld' mag niet het leidende principe zijn om meer partners op te nemen in het samenwerkingsverband.

Een opleidingsschool die zichzelf respecteert, ontwikkelt een 'keurmerk' of duidelijke toelatingsvoorwaarden waarin een integraal kwaliteits- en personeelbeleid centraal staan en past dit ook consequent toe.

3. Integrale kwaliteitszorg

Het is reeds aan bod gekomen: de kwaliteit van de opleidingsschool dient te worden bewaakt en geborgd door een kwaliteitskader voor het samen opleiden van studenten en dit zowel op management- als op praktijkniveau. Het gemeenschappelijk systematisch en planmatig hanteren van de pdca-kwaliteitszorgcyclus met geoperationaliseerde resultaat- en proces-indicatoren is op dit moment nog maar in een paar opleidingsscholen goed uitgewerkt.

In de meeste opleidingsscholen hanteert iedere partner zijn eigen kwaliteitszorgsysteem en vinden er al dan niet systematisch evaluatiemomenten plaats op het niveau van de opleidingsschool. Een stap in de goede richting is het zorgvuldig gaan selecteren van

een aantal voor de opleidingsschool cruciale factoren en van daaruit vertrekken voor de opbouw van een gemeenschappelijk kwaliteitszorgplan. Het is beter een beperkt aantal voor de opleidingsschool cruciale elementen systematisch te evalueren en op te volgen, dan een mastodont kwaliteitszorgplan aan te maken dat niet meer is dan een papieren constructie. Door een gemeenschappelijke kwaliteitszorg evolueert een opleidingsschool geleidelijk aan van verdeelde zorg naar gedeelde zorg.

Het valt op dat de opleidingsscholen, waar zelfevaluerend vermogen als het ware een tweede natuur is geworden, in kort bestek evolueren naar hoogwaardige kennisinstellingen op het terrein van beroepsinnovatie, schoolontwikkeling en onderwijsverbetering.

4. Een integraal personeelsbeleid

Het koppelen van het personeelsbeleid van de opleidingsschool, dus van scholen én lerarenopleidingen, aan de begeleidings- en opleidingsstructuur - en dus ook aan de professionalisering van alle betrokkenen - is een must voor iedere opleidingsschool.

De meeste opleidingsscholen hebben reeds uitvoerig werk gemaakt van een aangepaste en degelijke begeleidingsstructuur. De kern hiervan wordt vaak uitgemakkt door een trio (op de meest uiteenlopende manieren benoemd): de schoolopleider, de mentor en de instituutsbegeleider. De mate waarin deze drie ruimte krijgen in hun takenpakket, op elkaar zijn afgestemd en geprofessionaliseerd zijn voor hun nieuwe taken, bepaalt mede het succes van de opleidingsschool.

Bij elk van deze drie elementen kan het evenwel fout lopen.

Het valt op dat de meeste opleidingsscholen die als dieptepilot financiële middelen hebben ontvangen van OCW, deze grotendeels besteden aan de facilitering van het personeel. Ook de andere opleidingsscholen, die het nog zonder extra middelen moeten doen, maken hier een prioriteit van. Desalniettemin hoor je her en der dat dit nog te weinig is voor de vele nieuwe taken die er zijn. Daarnaast zorgt het toeschuiven van extra middelen naar de begeleidingsinfrastructuur voor de opleidingsschool soms intern voor ongenoegen bij de betrokkenen van andere projecten. Voor hen is de opleidingsschool niet meer of niet minder dan een slokop die alle andere initiatieven in de schaduw zet. Voor alle scholen en lerarenopleidingen die deel uitmaken van een opleidingsschool is het een uitdaging om hun engagement in de opleidingsschool enerzijds met voldoende personele middelen te omkaderen, maar tegelijk de andere activiteiten in hun organisatie niet in de kou te laten staan.

'Afstemming' is zowat het meest gehoorde woord wanneer men aan personeelsleden vraagt wat voor hen de belangrijkste factoren zijn die het opleidingschoolgebeuren tot een succes maken. "We spreken nu tenminste dezelfde taal", wordt er vaak gezegd.

De mate waarin die afstemming er is, wordt ook door studenten ervaren en toegejuicht. Studenten die voorheen stagiair waren en vandaag binnen de opleidingsschool studeren zijn uitermate positief over deze nieuwe wending. En dit niet alleen omwille van de betere en beter afgestemde begeleiding. Het opgenomen zijn als collega in de school en het kunnen meewerken aan de schoolontwikkeling werkt bij hen uitermate motiverend. De schok bij de intrede in het werkveld blijft alvast voor deze studenten achterwege. Of ze daardoor ook betere leerkrachten worden, is nog een open vraag. Positief is alleszins dat recent door OCW middelen zijn vrijgemaakt om hiernaar onderzoek te doen.

Wat de professionalisering betreft, kan worden vastgesteld dat deze het best is uitgewerkt voor de schoolleiders. Op de tweede rij staan de instituutsbegeleiders en achteraan komen de mentoren. De mentoren worden vaak door de schoolleiders geïnstrueerd en door middel van infosessies op de lerarenopleiding(en). Nochtans hebben ook zij behoefte aan een diepgaander professionaliseringstraject dat gefocust is op het competentieren enerzijds, maar ook op de voortdurende pendel tussen theorie en praktijk anderzijds. Ook de mentor neemt in dit proces een cruciale plaats in, niet enkel de schoolleider en de instituutsbegeleider.

Ook al zijn er reeds veel inspanningen gebeurd op het vlak van professionalisering, in de meeste gevallen gaat het momenteel nog om een basistraject. Wanneer opleidingsscholen willen evolueren naar het optimale leerklimaat zoals verder beschreven, zullen zij werk moeten maken van het borgen van planmatige professionalisering voor alle actoren: doorlopend, alert op veranderingen en het tijdig opvangen van het vertrek van centrale actoren. Een stevige verankerde begeleidingsstructuur met een passende facilitering en een structurele evaluatie en borging daarvan bij alle partners afzonderlijk, alsook voor het samenwerkingsverband, is een na te streven doel waar reeds heel wat opleidingsscholen al een deel in hebben afgelegd. Maar er is nog een heel eind te gaan.

We spreken nu tenminste dezelfde taal.

5. Een optimaal leerklimaat

Een optimaal leerklimaat is een leerklimaat waarin de leraar in opleiding wordt gezien als een toekomstige collega die de kans krijgt om te experimenteren. Er is een sfeer van met en van elkaar leren waarbij de interactie tussen theorie en praktijk centraal staat. De student wordt uitgenodigd tot het nemen van zijn verantwoordelijkheid in het stellen en verder ontwikkelen van zijn leervragen, bijvoorbeeld door middel van leerwerktaken, experimenteren met nieuwe didactische inzichten, ontwikkelen van leermiddelen, et cetera. Er is een cultuur in de opleidingsschool waarin dit als vanzelfsprekend en in een veilig klimaat kan worden ontwikkeld, uitgevoerd en geëvalueerd. Bijdragen aan de schoolontwikkeling door mid-

del van het voortdurend pendelen tussen theorie en praktijk, is een evidentie en uit zich in de geleidelijke uitbouw van onderzoek in teams van studenten, docenten, lectoren, schoolbegeleiders, aansluitend op de beleidsvoornemens van de scholen. Het hoeft geen betoog dat dit ideaal nog lang niet overal gerealiseerd is en dat er heel wat gevaren om de hoek komen kijken. Eén van de grootste knelpunten is het blijvend plaatsen van praktijk en begeleiding in de scholen en theorie in de lerarenopleiding(en). Watervrees maar ook een tekort aan professionalisering is er meestal de oorzaak van dat de pendel tussen theorie en praktijk blijft haperen, alsook dat er te weinig aandacht is voor metacognitieve vaardigheden. Onvoldoende flexibilisering van de leerarrangementen waardoor er te weinig aansluiting is bij de schoolontwikkeling is een ander knelpunt dat op heel wat plaatsen nog de nodige aandacht vraagt, zeker in de complexe partnerschappen.

En tot slot: hoe zit het met de leerlingen: wat is het effect van het opleiden in de school op hen? Een vraag die al te weinig wordt gesteld, maar toch cruciaal is. Hoe gaan zij om met de steeds wisselende gezichten? Leren zij nu beter? En wat betekent dat: beter leren? Is de aandacht voor de zorgleerlingen geborgd? Besteden de opleidingsscholen voldoende aandacht aan doorlopende ontwikkelingslijnen in de klassen? Op deze vragen kunnen wij niet antwoorden, maar ze zijn zeker verder onderzoek waard.

Tot slot

De opleidingsschool brengt een cultuurverandering teweeg daar waar een (h)echt partnerschap zich

gezamenlijk verantwoordelijk maakt voor een duurzaam opleidingstraject waarin opleiden, schoolontwikkeling en praktijkonderzoek geïntegreerd plaatsvinden. De opbrengst van het samenwerkingsverband is dus duidelijk breder dan de toespitsing op het opleiden van de student.

We mogen evenwel niet blind zijn voor het feit dat dit een moeilijk proces is waarbij veel kan fout lopen. We hebben een aantal van deze knelpunten geschetst en er zijn er zeker meer. Maar we hebben ook bij vele betrokkenen enthousiasme, daadkracht en eigenaarschap ervaren ten aanzien van het samen opleiden. De dynamiek die het gezamenlijk opleiden teweeg brengt op alle echelons binnen de opleidingsschool stemt positief en doet geloven dat het opleiden in de school een blijvende variant van de lerarenopleidingen zal blijven.

LITERATUUR

Inspectie van het Onderwijs en NVAO (mei 2007). *Opleiden in de school – 1. Kwaliteitsborging en toezicht: Studie*. Den Haag.

Inspectie van het Onderwijs en NVAO (december 2007). *Opleiden in de school – 2. Kwaliteitsborging en toezicht: Praktijk*. Den Haag.

Inspectie van het Onderwijs en NVAO (december 2007). *Opleiden in de school – 3. Kwaliteitsborging en toezicht: Advies*. Den Haag.

Onderwijsraad (mei 2005). *Leraren opleiden in de school. Advies*.