



‘Highlights PDS-studiereis 2009’

**Schoolbezoek New York en PDS-conferentie Daytona Beach Florida,
7-14 maart 2009, Jeannette Geldens & Herman Popeijus**

De PDS-studiereis 2009 is een initiatief van de Academische basisschool Utrecht-Amersfoort. Het reisgezelschap was gevarieerd en bestond uit leraren / mentoren / intern begeleiders, directeuren van vijf academische basisscholen uit Utrecht (de Ariënschool, Hof ter Weide) en Amersfoort (de Kubus, de Tafelronde, DOK12) en één basisschool de Kinderhof die wil starten met de academische basisschool.

Verder nam een aantal Domstadcollega's deel. Naast Ada van der Velden, lid CvB, waren dat Simone van Dijk, docent / kenniskringlid en Hans Broere, docent. Samen met Winfried Roelofs, lector van het Domstadlectoraat de Academische basisschool, organiseerde Willy van Dijk, projectleider Academische basisschool, deze reis. Bij elkaar telde ons reisgezelschap 20 onderwijzers met in ieder geval één gelijkenis:

een passie voor ‘Samen opleiden’

Het werken volgens uitgangspunten van Professional Development Schools is in Nederland overgenomen van voortrekkers uit de Verenigde Staten.

Op grond van negen ‘Essentials’ werken PDS-scholen aan hun visie en missie wat betreft professioneel leren en ontwikkelen. Soortgelijk baseert De Kempel haar visie en uitgangspunten op gedachtegoed uit dergelijke voorname denkstromingen. Ook in haar uitwerking van het leren onderwijzen op de werkplek. Daarmee zijn de Kempeldoelen voor het schoolbezoek en de conferentie gekaderd.

Kempeldoelen voor het schoolbezoek en de conferentie

1. Meer kennis en inzicht krijgen in de Essentials voor Professional Development Schools en de toepassingen daarvan in de praktijk in relatie tot Opleiden in School en met name voor het academische deel daarvan, het doen van onderzoek.
2. Meer begrip verkrijgen van de praktijk van het leren onderwijzen op Amerikaanse scholen voor primair onderwijs en op de lerarenopleidingen.
3. Het proberen van het conceptueel analytisch kader als kijkkader/observatie-instrument voor opleidingsscholen.
4. Uitwisselen onderzoekservaringen over opleiden in de school en samen opleiden.

De indrukken en de ervaringen die we deze week opdeden en met elkaar deelden zijn enorm. We willen onze indrukken en ervaring ook graag delen met collega's, studenten en andere belangstellenden. Kennis delen is immers kennis vermenigvuldigen. Daarom hebben we een verslag gemaakt van de highlights van deze PDS-studiereis. Materiaal zoals powerpoints met theoretische achtergronden en praktijkvoorbeelden en digitale foto's is beschikbaar

Tijdens de schoolbezoeken en de conferentie hebben we met veel betrokken onderwijzers gesprekken en discussies mogen voeren. Ook zijn we uitgenodigd om in een basisschool (Amersfortschool) en in een school voor hoger onderwijs (Brooklyn College) in New York, rond tafelgesprekken te voeren en klassen te bezoeken. Tijdens de PDS-conferentie in Daytona Beach participeerden we in workshops en woonden we lezingen bij van onze Amerikaanse collega's.

Omgekeerd heeft onze groep tijdens een workshop ‘PDS-partnership and sustainable schoolimprovement’ gepresenteerd. Vanuit ons ‘Kempel research and knowledge center’ deelden we de resultaten van ons eigen onderzoek over ‘Teacher education in a workplace learning environment’. Het paper dat wij hebben gemaakt is als bijlage bij dit verslag toegevoegd.

**Wat moeten we ‘thuis’ vertellen? Wat heeft ons het meest geraakt?
Wat nemen we mee voor Hogeschool De Kempel en onze partnerscholen?**

In dit verslag beschrijven we onze voornaamste indrukken van de leerervaringen uit de schoolbezoeken, de workshops en de vele gesprekken.

1. “What does it mean to be a Professional Development School?” (eerste doelstelling)

Een belangrijk doel van de PDS-conferentie zelf was samen met de deelnemers antwoorden te vinden op de vraag wat het betekent om een professional development school te zijn. In de conferentiebrochure lezen we daarover het volgende.

“The National Association (NAPDS) took a major step forward in clarifying the meaning of ‘PDS’. The Conference Planning Team sees the 2009 PDS National Conference as yet another opportunity to move forward in our understanding of what we believe are the critical components of successful PDS work. A unique opportunity to reflect on what it is we do as a PDS. We return to our school energized and ready to share what it is a PDS has to offer.

Participants will discuss the importance of context in applying the Nine Essentials and the applicability of the Nine Essentials in developing and maintaining a Professional Development School program.”

De negen ‘Essentials’ nemen de PDS-voortrekkers als uitgangspunt voor een samenhangende aanpak van professioneel leren onderwijzen van leraren en aanstaande leraren.

De negen essenties van PDS zijn, in een nutshell:

1. Een door alle partners gemeenschappelijk gedeelde missie vormt voor PDS de basis voor een werkplekleeromgeving die fysiek, emotioneel en intellectueel veilig is.

A comprehensive mission that is broader in its outreach and scope than the mission of any partner and that furthers the education profession and its responsibility to advance equity within schools and, by potential extension, the broader community.

2. Partners focussen primair op professionele voorbereiding van de aanstaande leraar binnen leerwerk gemeenschappen (school communities).

A school-university culture committed to the preparation of future educators that embraces their active engagement in the school community.

3. Continue professionalisering waarbij allen vraaggericht leren van, aan en met elkaar, gepaard aan een richtinggevende individuele zowel als collectieve zelfreflectie.

Ongoing and reciprocal professional development for all participants guided by need.

4. Alle deelnemers zijn gericht op incorporatieve theorie-praktijkontwikkeling gebaseerd op gemeenschappelijke besluitvorming en keuzes.

A shared commitment to innovative and reflective practice by all participants.

5. Kennis delen en vermenigvuldigen door in- en extern te presenteren en te publiceren.

Engagement in and public sharing of the results of deliberate investigations of practice by respective participants.

6. **Samenwerkingsafspraken zijn uitgewerkt en vastgelegd in een namens alle deelnemende partners ondertekende overeenkomst.**
An articulation agreement developed by the respective participants delineating the roles and responsibilities of all involved.
7. **Een adequate op evaluatie en besluitvorming gerichte samenwerkingsstructuur.**
A structure that allows all participants a forum for ongoing governance, reflection, and collaboration.
8. **Structurele betrokkenheid van alle partners is noodzakelijk, formeel en informeel.**
Work by college/university faculty and P-12 faculty in formal roles across institutional settings.
9. **Adequate gemeenschappelijke middelen in de vorm van expertise, menskracht, bevoegdheden en financieel.**
Dedicated and shared resources and formal rewards and recognition structures.

Voor meer informatie is een powerpoint over de nine essentials bij het Lectoraat beschikbaar.

We wilden meer inzicht krijgen in de plaats van de PDS-essentials voor het leren onderwijzen binnen de werkplekleeromgeving. Daarom is de relatie nagegaan tussen de meer conditionele ‘negen essenties voor succes van PDS’ en de inhoudelijke kwaliteitscomponenten en kenmerken van een werkplekleeromgeving. Voor een goed begrip van de negen essentials hebben we een drie uur durende interactieve workshop bijgewoond en vervolgens intensief gesproken met enkele PDS-voortrekkers waaronder zoals zij werd genoemd, de ‘grandmother of PDS’, prof.dr. Jean Morrow. De resultaten zijn samengevat in onderstaande tabel.

De negen ‘essentials’ van PDS gerelateerd aan de componenten en kenmerken van een werkplekleeromgeving

nr. Component	nr. Kenmerk	PDS-essentials
1 Onderwijsaanbod	1 Balans theorie en praktijk	4, 8
	2 <i>Doorgaande lijn*</i>	3
2 Leerklimaat	3 Emotioneel veilig	1
	4 Uitdaging en stimulering	1
3 Professionaliteit	5 Lerende organisatie	1, (4)**
	6 Professionalisering	1, (2), 3
	7 Zelfsturing	1
4 Condities	8 Facilitering	8, 9
	9 ICT-gebruik	9
	10 Personele middelen	9
	11 <i>Samenwerkingsafspraken</i>	1, 2, 6, 8
	12 Up-to-date middelen	9
5 Begeleiding	13 Afstemming op behoeften	3
	14 Kenmerkende situaties	(3), (4)
	15 <i>Mentoring and coaching</i>	8
	16 Zorgen voor ownership	2, 4, 6
6 Kwaliteitszorg	17 Procesmanagement	5, 7
	18 Zelfevaluatie	5
Startbekwaamheid	19 <i>Bekwaamheden</i>	(2)

* *De krachtige kenmerken zijn cursief aangegeven.*

Het zijn kenmerken die het leren onderwijzen in een WPLO krachtig kunnen bevorderen.

** *Tussen haakjes staan PDS-essentials die bij de kenmerken meer indirect herkenbaar zijn*

Op grond van de vergelijkingsresultaten uit de tabel is te concluderen dat op component- en kenmerkenniveau alle negen PDS-essentials herkenbaar zijn. Bijzonder bleek de gerichtheid op de startbekwaamheden (krachtig kenmerk 19). Een dergelijke expliciete gerichtheid op deze bekwaamheden, lijkt alleen indirect aanwijsbaar waar partners focussen op professionele voorbereiding van de aanstaande leraar binnen leerwerkgemeenschappen (essential 2). Verder zien we dat het krachtig kenmerk samenwerkingsafspraken (kenmerk 11) bij vier essentials naar voren komt. Blijkbaar is het maken van samenwerkingsafspraken evenals 'funding' in de Amerikaanse PDS-context van groot belang.

Alhoewel het gaat om een vergelijkende interpretatie van twee verschillende contexten (een Nederlandse en Amerikaanse context) kunnen we uit de vergelijking concluderen dat de PDS-essentials accenten leggen binnen de kwaliteitskenmerken uit het conceptueel analytisch kader. Nadruk op het formuleren van een gemeenschappelijke visie (essential 1) en de structurele betrokkenheid van alle partners (essential 8), die wij plaatsen binnen het kenmerk samenwerkingsafspraken, zijn daarvan voorbeelden.

Boeiend was in dit licht een opmerking tijdens het nagesprek dat we na afloop van de workshop hadden met prof.dr. Jean Morrow, de 'grandmother van PDS' uit Kansas. Zij gaf aan dat het door ons onderscheiden kenmerk 16 'ownership' in feite ten grondslag ligt of voorwaardelijk is aan op het eerste zicht meerdere, maar vooral aan de tweede Essential. Deze behelst dat alle deelnemers (hogeschool en partnerscholen) bereid moeten zijn om samen te werken binnen PDS. Boeiend omdat uit het promotieonderzoek van Jeannette naar voren is gekomen dat 'ownership' door de actoren zelden als zodanig wordt benoemd. Het begrip was in het promotieonderzoek daarentegen wel indirect af te leiden uit datgene wat de actoren over de inrichting van een werkplekleeromgeving voor het leren onderwijzen zeggen.

Ten slotte gaf zij aan dat er beperkt zicht bestaat op inhoudelijk kwalitatieve inrichtingskenmerken van werkplekleeromgevingen zoals die voortvloeien uit de negen 'Essentials' van het PDS. Dit zou dan mede komen door beperkte research daarnaar en doordat de nodige verschillen bestaan tussen de diverse Staten en zelfs binnen Staten tussen Universities en Colleges. In dit licht was haar groep bijzonder geïnteresseerd in ons conceptueel analytisch kader en de daarop gebaseerde kwaliteitsinstrumenten voor (zelf-)evaluatie van de werkplekleeromgeving. Gebleken is dat veel partnerschappen behoefte hebben aan en zoeken naar kwaliteitscriteria voor het partnerschap.

2. Amerikaanse praktijkervaringen rond werkplekleren (tweede doelstelling)

Vanuit ons 'Kempelresearch and knowledgecenter' deelden wij de resultaten van ons eigen onderzoek in de gesprekken over 'Teacher education in a workplace learning environment' waarbij we inzoomden op de inrichtingskenmerken van een werkplekleeromgeving.

Het conceptueel analytisch kader telt zeven componenten die de kwaliteit van een werkplekleeromgeving voor het leren onderwijzen van aanstaande leraren primair onderwijs bepalen. Die zeven componenten konden verder worden uitgewerkt in negentien kenmerken. De begrippen uit het kader hebben mede gediend als basis waarop thans verschillende (zelf-)evaluatie instrumenten zijn opgebouwd (HBO-Raad, WSNS+).

Onze Amerikaanse collega's waren bijzonder geïnteresseerd in en enthousiast over de mogelijkheden die ze in deze indeling zagen liggen. Eerder al tijdens het congres bleek 'ownership' een punt van bijzondere aandacht. Samen met betrokkenheid was dit kenmerk tijdens nagenoeg alle klassenbezoeken duidelijk herkenbaar.

Daarmee lijkt de eerdere conclusie inderdaad gerechtvaardigd dat dit kwaliteitskenmerk in de praktijk ten grondslag ligt aan of zelfs voorwaardelijk is aan de tweede Essential: 'A school-university culture committed to the preparation of future educators that embraces their active engagement in the school community'.

Indrukken uit de schoolbezoeken

In New York mochten we twee scholen bezoeken. De ene was een school voor primair onderwijs die we op maandag bezochten. De ander was een school voor hoger onderwijs waar we dinsdag op bezoek gingen. Beide scholen waren gelegen in Brooklyn.

Het bezoek aan de Amersfortschool, ‘public school 119’ te Brooklyn, New York.

De school is een zogenaamde ‘Magnet’ school onder de “No Child Left Behind” act. Dat betekent dat de school een extra federale grant heeft gekregen om een speciaal thema-gebaseerd curriculum uit te werken en aan te bieden gericht op het ‘aantrekken’ van leerlingen. Het speciale thema dat de Amersfortschool heeft gekozen is ‘global and ethical studies’.

- a. Boeiend om mee te maken en tegelijkertijd tot nadenken aanzettend is de sterke nadruk op fysieke ‘veiligheid’. Op de tweede dag vertelde Steve Ausbury (een van onze gastheren van het Brooklyncollege, zie verderop) dat een belangrijke oorzaak het wapenbezit is. Dit bezit is kennelijk als ‘recht’ in de Amerikaanse Grondwet verankerd. Veel mensen, ouders, leerlingen, leraren zouden een diepgewortelde angst kennen. Op elke school moet iedereen, voor men de school echt binnenkomt, aan een geüniformeerde veiligheidsbeambte identiteitspapieren laten zien. Van bezoekers wordt de naam genoteerd en zij moeten een handtekening zetten. De beampte valt onder een School Security afdeling dat een onderdeel uitmaakt van de Local Police Department.
- b. Is men eenmaal binnen, dan zijn de uitgangspunten van de school voor iedereen meteen zichtbaar. Op gekleurde vlaggen in de gang staan de begrippen waar de school voor staat. In de klassen worden ze herhaald: hope, respect, peace, love, courage, honesty, loyalty, justice. Elk begrip staat ongeveer een maand lang centraal in elke klas en alle onderwerpen komen jaarlijks terug. Voor wie meer willen lezen zijn de volledige uitgangspunten te vinden op: www.heartwoodethics.org
- c. Wat daarnaast direct opvalt, zowel doorheen de hele school als in elke individuele klas, is de overdonderende veelheid aan indrukken. De vele moraliserende spreuken, werken van kinderen, werkthema’s en competitieve elementen, ‘Best child of the class’ springen de bezoeker tegemoet: alle muren van gangen, klassen hangen er vol mee. En ze zijn doorgaans van recente datum!
- d. Door de hele school heen gebruikte methodes zoals wij die kennen die scholen op de markt voor schooluitgiften kunnen kopen, en andere in Nederland ingeburgerde hulpmiddelen zoals tijdlijnen en methoden gebonden hulpmiddelen kwamen we beperkt tegen. De Amerikaanse leraar lijkt doorgaans vooral zelfverantwoordelijk voor de uitwerking van eigen curriculumonderdelen. Later hoorden we nog als andere reden dat het werken vanaf ‘sheets’ goedkoper is dan het aanschaffen van een methode. Geld speelt een voorname rol in het Amerikaanse onderwijs.
- e. Leraren zijn buitengewoon betrokken en toegewijd aan hun klas, hun taak en hun functie en aan de school als geheel. De school maakt meer dan bij ons tegenwoordig, gebruik van vakleraren.
- f. Op de door ons bezochte school is elke ‘class teacher’ fulltime. De school kent enkele part-time teachers. Deze hebben echter geen eigen klas. Ook in Amerika is het merendeel van de leraren op de Elementary school vrouw, inclusief de Principal. In ons reisgezelschap bevond zich een mannelijke leerkracht van de kleutergroepen. Dit werd voor Amerikaanse begrippen uniek genoemd.
- g. Onderwijzen en leren worden in belangrijke mate vanuit een persoonlijke benadering ingevuld.

- h. Hoge verwachtingen, vertrouwen en goede manieren vormen de basis. Dit komt heel expliciet naar voren in de 'gentlemen class': een klas met twee leraren waarin 21 jongens tussen 9-11 jaar zitten die speciale leerbehoeften ('special needs') hebben. Deze jongens krijgen thuis geen goed modelgedrag aangeboden, hebben nauwelijks normen en waarden in hun opvoeding meegekregen en dreigen daardoor te ontsporen. In deze klas wordt vanuit een positieve en realistische benadering met de kinderen gewerkt aan het benoemen en realiseren van hun persoonlijke droom: wat wil je later worden en wat is er voor nodig om dat doel te bereiken. Wekelijks benoemt elk kind een persoonlijk doel dat hij moet behalen als stapje onderweg naar het grote doel. Er wordt veel aandacht besteed aan rollenspel bijv. hoe je iemand correct begroet, te woord staat, conflicthantering enz. Zo is woensdag de 'gentlemens'dag: de leraar en jongens dragen dan allemaal nette kleding inclusief een stropdas. In hun 'special education' gaan beide leraren vooral uit van de mogelijkheden van deze jongens. Het opbouwen van positieve relaties met de jongens zowel als met hun ouders is essentieel.
- i. De aanstaande leraren kunnen op de school uiteenlopende vormen van stage doen. Ze kunnen de school een dag bezoeken voor observaties, maar er zijn ook stages van een half jaar. Zo is er is een klas met 18 aanstaande leraren van het Brooklyn College die een half jaar stage lopen op de Amersfortschool.

Bezoek aan het Brooklyn College te Brooklyn, New York.

Het Brooklyn College kent verschillende afdelingen of opleidingen. Zo zijn er een 'School of Education, Social and Philosophical Inquiry, Fine and Performing Arts, Literary Language and Cultural Studies' en 'Accounting Business Economics'.

Wie meer informatie over het Brooklyn College wil hebben: een cd-rom en informatiefolder zijn thans in de bibliotheek beschikbaar.

Tijdens het bezoek namen we eerst deel aan een round table met Amerikaanse collega's én enkele studenten. Daarna kregen en we met een kleinere groep inzicht in het 'After school program'.

1. 'Meeting round table discussion': om elkaars contexten te begrijpen, werden allereerst enkele inleidingen verzorgd door onder meer Diane Newman (Director Brooklyn College Preparatory Center for the Performing Art), Ryan Buck (Director Brooklyn College Student Center) en Ada van der Velden (Lid CvB Domstad). Vervolgens namen we deel aan de ronde tafeldiscussie met zowel hogeschooldocenten als aanstaande leraren die ook hiervoor uitgenodigd waren. Ryan vertelde overigens dat de aanstaande leraren tot zijn verbazing graag wilden deelnemen aan deze discussie. Ons inziens een bevestiging om niet voor aanstaande leraren te denken, maar met aanstaande leraren te praten.

De groepen Amerikaanse en Nederlandse collega's werden opgeroepen om te 'mergen'. Wij schoven direct aan bij de aanwezige studenten die samen met hun leraar de round tables bijwoonden. In deze groep bleek vooral de vraag naar de wijze waarop wij op onze hogeschool en onze partnerscholen tegemoet komen aan vraagstukken rond multiculturaliteit.

Een geanimeerde discussie ontwikkelde zich waarin iedereen volle inbreng had. Het gesprek spitste zich toe op de vraag of multi-culturaliteit zou moeten leiden tot een specifieke plaats in het (opleidings)curriculum of dat de belangrijkste aspecten eerder integraal onderdeel moeten uitmaken van aan het curriculum te onderscheiden leergebieden. Aan de round tables en de erop volgende individuele gesprekken hebben we verschillende nieuwe contacten overgehouden, ook met studenten. Sommigen studenten zouden, indien ze daar de kans toe krijgen, graag bij ons in Nederland op bezoek komen om ons onderwijssysteem nader te leren kennen en zo mogelijk ook onderzoek voor hun afstudeerfase te kunnen doen. Wij hebben ze uiteraard van harte uitgenodigd.

2. Alhoewel het na afloop van de round table al lang tijd was om de metro terug te nemen naar Manhattan, konden we met een kleinere groep nog ingaan op de invitatie van Steve Ausbury (Program Director van het Brooklyn College Community Partnership) om enkele hoogtepunten van zijn 'After school program' (naschoolse opvang) te ervaren en het gebouw te bezichtigen waar dit plaatsvindt.

Het was de moeite van een bezoek meer dan waard. Voor het 'After Schoolprogram' zijn afzonderlijke ruimtes beschikbaar voor praktijkgerichte vakken zoals koken, maar ook voor muziek maken, knutselen, lezen, en nog veel meer. Bijzonder was de inrichting van een voormalige gymzaal. Deze was nu samen met de leerlingen in een diversiteit aan kleinere ruimtes zonder plafond ingedeeld. In elke ruimte was de sfeer waarin de activiteit plaatsvond herkenbaar en voelbaar. Een aan het programma deelnemende leerling kan naar alle vrijheid zelf bepalen in welke ruimte hij aan de slag gaat. Zo zagen we 'mr. Q.' aan het werk in een zelf gemaakte opnamestudio. Een andere ruimte was beschikbaar waar studenten met de studentendecaan in gesprek konden gaan. Dit alles riep associaties op zoals het werken in ateliers, meervoudige intelligenties, talenten ontwikkelen, uit- en ingaan op behoeften van leerlingen en studenten.

Wie een beeld te krijgen van het gebouw van de naschoolse opvang zijn bij het Lectoraat foto's beschikbaar.

3. Toepassen van het kijkkader/observatie-instrument OidS (derde doelstelling).

Hoewel de Amersfortschool aanstaande leraren wel stageplaatsen biedt is het geen specifieke opleidingsschool.

Tijdens het bezoek waren er in de klassen die wij bezochten geen aanstaande leraren bezig. Daardoor konden we het conceptueel analytisch kader als kijkkader en observatie-instrument voor opleidingsscholen niet in de praktijk toepassen. Wel is het instrument op verschillende momenten met collega's van de groep besproken. Twee hebben het instrument voor de school als mede-opleider voor hun eigen school ingevuld en met ons besproken.

4. Uitwisselen onderzoekservaringen rond samen opleiden (vierde doelstelling)

Onze vierde doelstelling konden we vooral verzilveren tijdens de PDS conferentie in Daytona Beach waar Dr. Karen Schafer van de Townson University, Baltimore, Maryland na afloop van haar workshop uitgebreid met ons sprak over haar PDS-ervaringen.

Een drietal eruit springende Amerikaanse ervaringen bespreken we hieronder.

Resources, Roles and Relationships for Sustainability in the PDS

- In het PDS traject participeren uitsluitend 'internals' (vergelijkbaar met onze vierdejaars aanstaande leraren). Dit blijkt te verschillen met andere staten waar wel 1-4^e jaars aanstaande leraren leren en werken op PDS scholen. Een belangrijke factor blijkt ook nu weer 'funding' te zijn.
- De wijze waarop het PDS-traject wordt uitgevoerd vraagt een aanzienlijk grotere investering van zowel de partnerscholen als de universiteit. In de organisatie zijn formele organisatorische en sturende 'lagen' opgenomen waarvoor bekostiging nodig is. Geld daarvoor blijkt niet altijd voldoende beschikbaar te worden gesteld en is dikwijls mede afhankelijk van de wijze waarop de leiding staat tegenover PDS. Het werken zoals wij doen vanuit 'gentlemens agreements' met gesloten beurzen bleek voor de deelnemers aan de workshop een tamelijk onbekend fenomeen met nieuwe kansen.
- De PDS-scholen screenen vooraf hun stagiaires op PDS-geschiktheid (alleen de meest geschikte aanstaande leraren krijgen een stageplek).

- Elke PDS-school heeft een actieplan op jaarbasis. Maandelijks wordt besproken wat wel/niet werkt en een eindevaluatie van de doelen vindt aan het eind van het jaar plaats.
 - Een voor veel scholen belangrijke samenwerkingsafspraken binnen PDS heeft betrekking op houding en meer specifiek op de kleding van de aanstaande leraren en leraren. In Amerika kennen veel schooldistricten een, soms gevoelig liggende of zelfs omstreden, 'dresscode' (soms ook voor de zittende leraren!). Zo laat in Maryland de 'dresscode' geen spijkerbroeken, tatoes en piercings toe voor aanstaande leraren. Maryland zou graag onderzoek doen naar de daadwerkelijke effecten in het licht van de doelen van een dresscode. Vergelijk elders: "Nashville's district is the latest to tackle an issue that has caused skirmishes across the nation over whether male teachers should be required to wear ties and whether open-toed shoes, tattoos and piercings should be banned.".
- Voor meer informatie is een powerpoint is beschikbaar.*

PDS-Partnership and Sustainable School Improvement: Alignment of Teacher Leadership in Pre K-7, Leadership at the School Level, Leadership at the District Level and Leadership at the System Level

Tot het doel onderzoekservaringen uitwisselen over het samen opleiden rekenen we ook dit te doen met de eigen reisgenoten. Daarvoor was tijdens de gesprekken informeel al volop gelegenheid. Daarnaast waren we ook deelgenoot van de workshop van onze reisgenoten. Winfried Roelofs (lector Academische Basisschool) en Willy van Dijk (projectleider, Academische Basisschool) vertelden samen met de leraren van de partnerscholen over hun PDS-partnership. Na een algemene inleiding, gingen ze aan de hand van een posterpresentatie (5 posters) met de workshopdeelnemers in dialoog. Elke poster maakte een specifieke PDS-context zichtbaar en duidde het praktijkonderzoek waar ze mee bezig zijn ten dienste van de schoolontwikkeling.

Voor meer informatie is een powerpoint is beschikbaar evenals een boekje 'Professional Development in the Netherlands' en de posters van de 5 partnerscholen. Voor overige informatie over dit lectoraat verwijzen we naar de website www.academischebasisschool.nl.

Leading by example: An Inquiry into eaching Action Research

Jason Jude Smith, Diane Yendol en Sharon B. Hayes van de West Virginia University, vertelden over hun onderzoek naar actieonderzoek bij hun studenten. Daaruit kwam onder meer naar voren dat studenten actieonderzoek eerder zien als een universitaire aangelegenheid en dan als mogelijkheid zichzelf te ontwikkelen.

In de toekomst wil deze hogeschool nu bereiken dat studenten vooral samen met mentoren de onderzoeksvragen formuleren.

Soortgelijk willen we op De Kempel de onderwerpen van actieonderzoek door aanstaande leraren vooral aan laten sluiten bij vragen die voortvloeien uit de schoolontwikkeling van hun stageschool.

Meer informatie kun je vinden op de website

<http://www.benedum.hre.wvu.edu/dhoppey/educ600/napds.html>

Ten slotte

We hopen dat we er in zijn geslaagd om de indrukken en de ervaringen die we deze week hebben opgedaan inzichtelijk te maken voor onze collega's, aanstaande leraren, leraren en andere belangstellenden. Binnen het Lectoraat nemen we onze ervaringen mee.

Ben je nieuwsgierig naar meer, benader ons dan gerust aan want het motto van het Kempellectoraat is immers: kennis delen is kennis vermenigvuldigen!

Jeannette Geldens & Herman Popeijus