

Handboek Scholing schoolopleiders en instituutopleiders



Hogeschool Rotterdam
Instituut voor lerarenopleidingen
Post-hbo-onderwijs

Auteurs: Mieke Mulder, Lenneke Löbker



Inhoudsopgave

Inleiding en verantwoording	3
Inhoud	4
1. De opleidingsschool	4
2. Doelen van de scholing vanuit de pijlers	5
3. Scholing voor schoolopleiders en instituutsopleiders	6
Bijeenkomsten.....	8
Opdrachten en documenten voor de toetsing.....	10
Bronnenlijst	15
Bijlage 1: Beschrijving rollen, taken en verantwoordelijkheden.	16
Bijlage 2: Observatielijst: Specifieke begeleidings- en coachingsvaardigheden.....	21
Bijlage 3: Competentieprofiel van de coach	22
Bijlage 4: Competentieprofiel van de schoolopleider/instituutsopleider	24

Inleiding en verantwoording

In deze inleiding wordt de scholing tot schoolopleider en instituutopleider kort toegelicht. Daarnaast wordt ingegaan op de betekenis van deze scholing voor beide rollen binnen samen opleiden.

Het samen opleiden binnen de Opleidingsschool krijgt in gezamenlijkheid met de convenantpartners van de Pabo Hogeschool Rotterdam (Pabo HR) meer en meer inhoud en betekenis. De scholen binnen het convenant hebben zich inmiddels geschoold tot opleidingsschool, dit wil zeggen dat deze scholen actief beleid voeren op het samen opleiden en dat op deze scholen een groot deel van het team de basisscholing coachen gevolgd heeft. Er is een schoolopleider aanwezig en er wordt nauw samengewerkt met de instituutopleider.

Een onderdeel van het beleid van de Opleidingsschool is professionalisering. De visie op professionalisering wordt in hoofdstuk 1 uitvoerig beschreven. De scholing tot school- of instituutopleider maakt onderdeel uit van deze professionalisering.

Voor zowel de werkplekbegeleider, schoolopleider als instituutopleider geldt dat ze samenwerken, ze leiden beiden op (samen opleiden). Het samen begeleiden, opleiden en beoordelen. Instituuts- en schoolopleider koppelen relevante en actuele ontwikkelingen op de basisschool en de Pabo HR aan elkaar en aan de opleiding van de studenten: signaleren ontwikkelingen op schoolniveau waarbij de Pabo HR een bijdrage kan leveren en brengen daartoe partijen bij elkaar.

De scholing tot **schoolopleider** (en instituutopleider) is bedoeld voor leerkrachten die zich willen ontwikkelen tot de professional in de school die de stage voor Pabostudenten coördineert en ook mede inhoudelijk vorm geeft. De schoolopleider organiseert en begeleidt het werkplekleren van de studenten in samenwerking met de instituutopleider en is mede-opleider. De scholing (schoolopleider en) **instituutopleider** is bedoeld voor Pabodocenten die zich willen ontwikkelen en professionaliseren rondom samen opleiden tot instituutopleider waarin samen opleiden en samen begeleiden met de schoolopleider belangrijke pijlers zijn. Dat wil zeggen dat tijdens de opleiding zowel aandacht wordt besteed aan opleiden (onder andere leerstijlen, Pabocurriculum et cetera), begeleiden (onder andere coaching, begeleidingsstijlen, intervisie) als beleid (visie op opleiden, plaats in het schoolbeleid). De leervragen van de cursisten worden zo veel mogelijk meegenomen in de inhoud van de scholing. Dit betekent dat de inhoud van de scholing op hoofdlijnen bekend zijn, maar in volgorde en diepgang kunnen worden bijgesteld naar aanleiding van de leervragen van de verschillende cursisten.

De pijlers van de scholing zijn:

1. Opleiden en werkplekleren
2. Begeleiden
3. Beleid
4. Reflectie

Deze scholing wordt aangeboden door de trainers van de Hogeschool Rotterdam, Post HBO opleidingen.

Wij wensen je een prettige en leerzame periode toe.

Inhoud

1. De opleidingsschool

Visie op professionalisering

Binnen de *opleidingsschool* stellen we de groei van de student en de startende leerkracht centraal. Dit betekent dat we als partners samen de verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van de opleiding, begeleiding en beoordeling en dit ook borgen in het HRM-beleid. Alle betrokkenen bij de opleiding van de student ontwikkelen blijvend hun professionaliteit en opleidings-, begeleidings- en beoordelingskwaliteiten, de kwaliteit van het werkplekleren en het leren in de opleiding.

We ontwikkelen binnen onze opleidingsschool een doorgaande leer- en professionaliseringslijn in opleiding, begeleiding en professionalisering. Daarnaast bieden we ontwikkelmogelijkheden tot werkplekbegeleider, schoolopleider, intervisor of onderzoeksbegeleider.

Voor Pabodocenten geldt ook een opbouw in ontwikkeling en professionalisering rondom samen opleiden, van de inductie als startende docent tot ontwikkelmogelijkheden als instituutopleider, onderzoeksbegeleider, trainer scholing *coach en opleider in de school* of intervisor. Omdat het gaat om zowel professionals van basisscholen als van de opleiding, spreken we over een gespiegelde professionalisering.

Ambities: samen groeien op verschillende niveaus

Onze ambitie is om de groei van alle betrokkenen bij onze opleidingsschool op verschillende niveaus en op verschillende manieren te laten plaatsvinden. Meer concreet luiden onze ambities:

- Er is een gezamenlijk professionaliseringsplan (als onderdeel van het overkoepelend beleidsdocument) dat de visie op professionalisering beschrijft.
- Er is sprake van een voortdurend (deels) gezamenlijke en op elkaar afgestemde professionalisering van alle betrokkenen, op alle niveaus, via een voortdurende professionele dialoog.
- Er is een aanbod van professionaliseringsactiviteiten voor alle betrokken professionals binnen alle samenwerkende organisaties, op alle niveaus. Dit aanbod dekt alle te ontwikkelen competenties af. Alle betrokkenen zijn geschoold in hun rollen, taken en verantwoordelijkheden.
- Onze professionaliseringsactiviteiten voor professionals uit het werkveld zijn – waar mogelijk – gevalideerd door Registerleraar.
- Er zijn heldere afspraken over het faciliteren van alle betrokkenen voor hun professionalisering en professionaliseringsactiviteiten. Deze afspraken zijn per rol in de opleidingsschool geconcretiseerd in termen van tijd en faciliteiten.
- Voor alle rollen in de opleidingsschool zijn er competentieprofielen, die aansluiten bij de Velon-beroepsstandaard en de bekwaamheidseisen van de Onderwijscoöperatie. De (te ontwikkelen) competenties van de betrokken professionals zijn leidend bij de professionalisering (en komen er tegelijkertijd ook uit voort).
- Er wordt op drie niveaus inhoud en vorm gegeven aan de professionalisering en professionaliserings-activiteiten: op school-, op bovenschools- en op bestuurs-/management niveau. Hieronder wordt de professionalisering op twee niveaus nader toegelicht.

Schoolniveau: begeleidingsgesprekken en de professionele dialoog

Op schoolniveau worden professionele gesprekken gevoerd tussen student en mentor en startende leerkracht en coach, gericht op de groei van de (aanstaande) leerkracht in de context van de school. De begeleiders (mentor/coach, schoolopleider, instituutopleider en schoolleider) groeien door de professionele gesprekken met de student en startende leerkracht en met elkaar.

Bovenschools niveau: scholing en de professionele dialoog

Op bovenschools niveau worden werkplekbegeleiders, coaches, trainers van mentorenscholing, schoolopleiders, instituutopleiders en onderzoeksbegeleiders met behulp van diverse trainingen en scholing geprofessionaliseerd in hun begeleidings-, beoordelings- en onderzoeksvaardigheden. De begeleiders groeien door in deze trainingen en scholing kennis op te doen over curriculumontwikkeling en in gezamenlijkheid een werkplekcurriculum voor de opleidingsschool te ontwikkelen. Ook ontwikkelen zij zich in hun vaardigheden en houding ten aanzien van samen opleiden.

2. Doelen van de scholing vanuit de pijlers

1. Opleiden en werkplekleren
2. Begeleiden
3. Beleid
4. Reflectie

Opleiden en werkplekleren

- De schoolopleider/ instituutopleider weet op welke wijze studenten in de opleidingsschool opgeleid worden en wat zijn rol daarin is;
- De deelnemer is in staat om de schoolcontext in te zetten voor werkplekleren.
- De deelnemer kan het pabo-curriculum inzetten bij het opleiden van de student.
- De deelnemer kan de schoolcontext optimaliseren tot een rijke leeromgeving.

Begeleiden

- De schoolopleider, instituutopleider en werkplekbegeleider werken samen in een begeleidingsteam. De schoolopleider is namens de school en de instituutopleider namens de Pabo bevoegd om stages te beoordelen.
- De schoolopleider kan vanuit een coachende houding studenten en werkplekbegeleiders (en evt. startende leerkrachten) begeleiden en maakt daarbij gebruik van relevante theorieën over coachen en begeleiden.
- De schoolopleider/ instituutopleider kan ondersteuning bieden bij het voeren van verschillende gesprekken van werkplekbegeleiders (coachings-, slechtnieuws- en beoordelingsgesprekken);
- De schoolopleider kan verschillende communicatie- en begeleidingsstijlen van werkplekbegeleiders herkennen en daarvan gebruik maken bij de plaatsing van studenten.
- De schoolopleider kent de grondbeginselen van intervisie en kan leiding geven aan intervisie.

Beleid

- De deelnemer kan de taak van schoolopleider of instituutopleider vormgeven in het kader van samen opleiden en is in staat om het samen opleiden op de eigen school door te ontwikkelen en of te bestendigen.
- De deelnemer kan de taak van schoolopleider/ instituutopleider afstemmen op de speerpunten van de school en kan een profiel beschrijven van de student die met zijn of haar ambities en ontwikkelbehoefte het beste bij de (context van de) school past.
- De deelnemer kan de schoolontwikkeling van de eigen school of het instituut verbinden met datgene wat de Opleidingsschool te bieden heeft of nodig heeft.

Reflectie

- De deelnemer maakt gebruik van kennis van de werkwijze van andere schoolopleiders/ instituutopleiders door collegiale uitwisseling.
- De deelnemer kan op basis van een zelf ontworpen 360 graden feedback de eigen competenties in kaart brengen.

3. Scholing voor schoolopleiders en instituutopleiders

VOOR WIE?

De opleiding tot schoolopleider is bedoeld voor leerkrachten in het basisonderwijs (met Pabodiploma) met minimaal 3 jaar lesgevende ervaring. De kandidaat heeft de mentorenscholing B of de scholing *coach en opleider in de school* gevolgd en heeft ervaring als werkplekbegeleider. Ook is de scholing bedoeld voor instituutopleiders, voorheen stagebegeleiders, die ook de rol van studieloopbaancoach op de pabo kunnen hebben. Een beschrijving van de verschillende rollen en taken is te vinden in Bijlage 1.

INHOUDEN

Elke bijeenkomst bestaat uit inhoud die samenhangen met één of meerdere pijlers. Bij deze inhoud worden (theoretische) achtergronden en praktische opdrachten gegeven. U ontwikkelt een persoonlijke visie én een schoolvisie op opleiden en begeleiden. U werkt gedurende de hele scholing aan uw persoonlijke ontwikkeling als schoolopleider/instituutopleider aan de hand van zelf geformuleerde doelen.

In de eerste helft van het traject staat met name het opleiden en begeleiden (pijlers 1 en 2) meer centraal, waarbij aandacht wordt geschonken aan de koppeling tussen theorie en praktijk. Een kernvraag is: hoe kan ik mijn kwaliteiten als schoolopleider/instituutopleider bewuster inzetten en verder ontwikkelen? Daarbij wordt onder andere gebruik gemaakt van eigen filmopnamen van een begeleidingssituatie.

In de tweede helft staan de pijlers beleid gekoppeld aan opleiden en werkplekleren en reflectie meer centraal. U krijgt zicht op de (verdere) implementatie van de begeleidingsstructuur binnen uw eigen organisatie en doet hiervoor ideeën op in de afsluitende presentatie. **CERTIFICERING**

U ontvangt een certificaat van deelname, indien u alle (maximaal op één na) bijeenkomsten heeft gevolgd.

TOETSING

U stelt een groeidocument samen, een zogenaamd portfolio, waarin gedurende de scholing verschillende producten verzameld worden. In dit portfolio wordt het leer-en ontwikkelproces dat u heeft doorgemaakt zichtbaar.

De deelnemer presenteert in kleine groepen, tijdens de eindpresentatie, zijn/haar ontwikkeling aan de hand van het samengestelde portfolio.

Uitwerking portfolio:

- Inleiding.
- Minimaal een SMART uitgewerkte leervraag met de opbrengst (wat heeft het je opgeleverd om aan deze leervraag te werken). (max. 1 A4) Denk daarbij ook aan de ingevulde scan van de opleidingsschool (bijeenkomst 1).
- Een zelf samengestelde 360 graden feedback, gerelateerd aan de persoonlijke leervraag (en),

De deelnemer kan het voorbeeld van de 360 graden feedback gebruiken als basis, er kunnen items verwijderd, veranderd of toegevoegd worden, afhankelijk van de invulling van de taak als schoolopleider op de eigen school / de invulling van de taak als instituutopleider. Eerst vult de deelnemer de 360 graden feedback zelf in en neemt deze daarna bij minimaal 3 respondenten af die de deelnemer kennen in haar hoedanigheid als schoolopleider/ instituutopleider.

De deelnemer schrijft een korte reflectie – mag puntsgewijs - over zijn/haar functioneren naar aanleiding van de 360 graden feedback, met als leidende vraag, wat zijn de verschillen tussen de antwoorden van de respondenten en de antwoorden van de deelnemer zelf. Hieruit worden nieuwe leervragen geformuleerd (max. 1 A4). De ingevulde feedbacklijsten worden als bijlagen toegevoegd.

- Verslag van de opdracht “collegiale uitwisseling” (max. 1 A4)
- Opdracht “match schoolcontext en studentprofiel” (max. 1 A4)
- Reflectie op begeleidings- / coachings- / intervisie- vaardigheden van de deelnemer ingezet bij studenten en werkplekbegeleiders en wat zou je als schoolopleider/ instituutopleider willen bereiken? (max 1 A4).

Totaal max. 8 A4-tjes exclusief bijlagen.

Bijeenkomsten

Voorstel voor programma. De definitieve inhoud wordt ten alle tijden afgestemd met de deelnemers en afhankelijk van de situatie en leerbehoeften.

1. Opleiden en werkplekleren
2. Begeleiden
3. Beleid
4. Reflectie

Bijeenkomsten	SO en IO
18 februari 2019-2020 (pijler 1 en 3)	<ul style="list-style-type: none"> • Programma en doelen • Van visie naar handelen: Visie opleidingsschool en eigen plek hierin What's in it for me? • Rol schoolopleider/ instituutopleider. • Afstemmen middels scan opleiden in de school • Pauze met kop thee/ koffie van lokaal wisselen • Uitwisselen op onderwerpen; jaaragenda, samen beoordelen, • schoolcontext en startbijeenkomst • Afsluiting
..... 2019-2020 (pijler 2 en 4)	<ul style="list-style-type: none"> • Terugblik • Portfolio en overzicht scholing/training • Scan opleidingsschool Opdracht verwerking scan en schoolprofiel bespreken • Overzicht theorie coaching en gesprekstechnieken Theorie over coaching en begeleiding, gesprekstechnieken en feedback geven, observeren. • Coaching en verandermanagement • Voeren van coachgesprek n.a.v. casussen uit de praktijk Good practices observeren • Plenair nabespreken coachgesprekken • Afronding
2 juni 2019-2020 (pijler 1 en 4)	<p>Werkplekleren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe zet je de schoolcontext in voor relevante leerbijeenkomsten? • Schoolcontext en instituutcontext gekoppeld aan leermogelijkheden opstellen en presenteren. • Gebruik koppelkaart
Schooljaar 2020-2021 vanaf september (pijler 1 en 2)	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruik koppelkaart • Samen leren met studenten (buiten de klas). • Wat betekent dit voor onze context, welke leermogelijkheden zijn er? (onderzoek, ouders, intervisie op bekwaamheidsontwikkeling) • Opdracht meegeven over koppelkaart (filmen)

<p>Schooljaar 2020-2021 najaar (pijler 1 en 4 en)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intervisie naar aanleiding van collegiale uitwisseling • Leren intervisie begeleiden (theorie erover) • Observeren • Beoordelen, • Criteria (kwaliteitscriteria zoals objectiviteit), • Inclusief feedbackgesprek (slechtnieuwsgesprek) • Opdracht
<p>Schooljaar 2020-2021 najaar (pijler 3 en 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Werkplekleren gerealiseerd? • Opleiden gekoppeld aan leermogelijkheden? • Waar sta je nu? Wat is nog nodig? • Hoe verduurzaam je opleiden in de school? • Welke afspraken maak je? • Presentatie deelnemers a.d.h.v. bovenstaande vragen. • Evalueren scholing en doelen deelnemers

Opdrachten en documenten voor de toetsing

Opdracht collegiale uitwisseling

Doelen:

- De deelnemer maakt gebruik van kennis van de werkwijze van andere schoolopleiders/ instituutsopleiders door collegiale uitwisseling.
- De deelnemer kan vanuit een coachende houding studenten en werkplekbegeleiders (en evt. startende leerkrachten) begeleiden en maakt daarbij gebruik van relevante theorieën over coachen en begeleiden.
- De schoolopleider/ instituutsopleider kan ondersteuning bieden bij het voeren van verschillende gesprekken van werkplekbegeleiders (coachings-, slechtnieuws- en beoordelingsgesprekken);
- De deelnemer kan verschillende communicatie- en begeleidingsstijlen van werkplekbegeleiders herkennen en daarvan gebruiken maken bij de plaatsing van studenten.

Maak samen met je collega (schoolopleider of instituutsopleider) een groep met een ander duo (trio) van schoolopleider en instituutsopleider. Wissel leervragen uit (dit is je persoonlijke meetlat voor deze uitwisseling).

Besprek gezamenlijk 2 studenten (indien mogelijk bekijken jullie samen vooraf de lesvoorbereiding en het pop/pap van de student). Maak elk afzonderlijk een observatieverslag van deze student (bezoek in de groep min. 15 min. En max. 30 min.)

- Bespreek jullie observaties, wat zijn de overeenkomsten en wat zijn de verschillen? Wat leer je van de observatie van de ander.
- Een persoon of koppel voert het nagesprek met de student a.d.h.v. de koppelkaart (en indien mogelijk met de werkplekbegeleider erbij). De ander observeert en noteert (met observatieformulier, zie de volgende bladzijde).
- Bij de tweede student weer samen observeren, maar het andere koppel/ de andere persoon voert nu het nagesprek a.d.h.v. de koppelkaart.
- Geef na de 2 bezoeken en de 2 gesprekken elkaar feedback op de gespreksvoering met gebruikmaking van het observatieformulier, geef het observatieformulier aan de ander.
- Koppel al het bovenstaande aan je eigen leervraag. Wat heb je geleerd van de uitwisseling, maak daarvan een verslag neem daarin al bovengenoemde punten mee. Geef vooral aan wat het je opgeleverd heeft, wat doe je al goed en wat ga je voortaan anders doen?
- Neem dit verslag op in je portfolio.

Observatieformulier collegiale uitwisseling (facultatief)

Vul onderstaand formulier in voor je medecursist tijdens het nagesprek met de student en, indien mogelijk, de werkplekbegeleider. Gebruik literatuur m.b.t. begeleiden, coachen en gesprekstechnieken ter onderbouwing.

Naam;	Datum:
Hoe ging de inleiding van het gesprek? Werd het doel van de student benoemd? Was er een verbinding met het pop/ pap van de student 'terugkomfase' of 'opdoen van concrete ervaringen' n.a.v. de koppelkaart?	
Hoe heeft de gespreksleider de gesprekstechnieken ingezet? Technieken afstemmen met een bron. <ul style="list-style-type: none"> - Leeg luisteren. - Samenvatten en doorvragen - Open vragen stellen 	
Wat vond je van de houding van de gespreksleider? <ul style="list-style-type: none"> - respectvol - kritisch - aanvallend -neutraal - enz. 	
Wat is je opgevallen aan de non-verbale communicatie van je medecursist? Stem en lichaamstaal?	
Hoe is het gesprek afgerond? Zijn er doelen voor de volgende keer geformuleerd? In hoeverre en op welke manier is de koppelkaart 'Afsprakenfase' of 'Conclusies omzetten in leerdoel, plan voor handelen' gebruikt?	
Stel de volgende vragen aan de student; Voelde hij/zij zich gehoord? Wat heeft hij/zij geleerd van het gesprek? Wat neemt hij/zij mee voor de volgende lessen? Wat zijn nieuwe leerdoelen?	

Opdracht “match schoolcontext en studentprofiel”

Doelen:

- De deelnemer is in staat om de schoolcontext in te zetten voor werkplekleren.
- De deelnemer kan het pabo-curriculum inzetten bij het opleiden van de student.
- De deelnemer kan de schoolcontext optimaliseren tot een rijke leeromgeving.
- De deelnemer kan de taak van schoolopleider/ instituutopleider afstemmen op de speerpunten van de school en kan een profiel beschrijven van de student die met zijn of haar ambities en ontwikkelbehoefte het beste bij de (context van de) school past.
- De deelnemer kan de schoolontwikkeling van de eigen school of het instituut verbinden met datgene wat de Opleidingsschool te bieden heeft of nodig heeft.

Om deze scholing zo af te ronden dat deze naast jouw scholing ook van meerwaarde is voor de studenten die op jouw school komen stagelopen ga je aan de slag met de volgende opdracht:

Elke school heeft een schoolcontext aangeleverd dat te vinden is op Shared en op de basisschool zelf. Deze context laat zien wat de visie van de school is, wat speerpunten zijn, ontwikkelingswensen en doelen.

Opdracht;

Lees de schoolcontext en beantwoord de volgende vragen:

Wat betekent de schoolcontext voor jouw rol als schoolopleider/ instituutopleider?

In hoeverre is de beschrijving van de schoolcontext compleet of mist er nog iets? In hoeverre voldoet de beschrijving aan bovenstaande punten (visie, speerpunten, ontwikkelingswensen en doelen en...)?

Op welke wijze sluit deze beschrijving aan bij de praktijk?

Opties voor vragen die deelnemers kunnen onderzoeken. Wat kenmerkt jouw school? (denk aan bijvoorbeeld OGO, schakelklas, specifiek gericht op gepersonaliseerd leren...) Hoe kun je de student daarvan laten leren? Hoe kun je aansluiten bij wat de student nodig heeft/nog wil/moet ontwikkelen?

Hoe kan jouw school mogelijkheden bieden voor het Pabo 3 PGO en voor de minoren, welke onderwerpen zouden jullie door studenten willen laten onderzoeken en wat leren ze daarvan?

Hoe kan jouw school bredere leermogelijkheden creëren voor studenten, vanuit de benadering dat studenten gezien worden als aspirant leerkracht, worden zij in de gelegenheid gesteld als vanzelfsprekend mee te leren met het schoolteam (b.v. tijdens studiedagen e.d., ontwikkelen mee in werk-/ ontwikkelgroepen, krijgen de mogelijkheid samen met de mentor oudergesprekken te voeren en participeren als vanzelfsprekend bij team-overleggen)

VOORBEELD te gebruiken voor 360 graden feedback

Vragenlijst 360 graden feedback

Deze lijst is zeer uitgebreid, je kan items verwijderen en/of toevoegen, afhankelijk van jouw situatie en leervragen.

1= helemaal niet mee eens.

5= helemaal mee eens.

De Schoolopleider:

1. Basishouding:

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Is gemotiveerd om het op leiderschap vorm te geven | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Heeft tact | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Denkt probleemoplossend | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Is betrokken | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Neemt initiatief | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Betrekt collega-schoolopleiders bij de inhoud van het werk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Levert een bijdrage aan beleids- en visieontwikkeling | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Is het gezicht van "Opleiden in de School" | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Reflecteert op eigen handelen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2. Interpersoonlijk:

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Luistert naar anderen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Is aanspreekbaar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Neemt de tijd voor vragen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Neemt leiding | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Geeft ondersteuning | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Kan indien nodig delegeren en leiding uit handen geven | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Heeft inzicht in remmende en stimulerende factoren bij de student | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Heeft inzicht in remmende en stimulerende factoren bij de werkplekbegeleider | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Kent eigen sterktes en zwaktes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Stimuleert collega's in het (mede) oplossen van problemen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Gaat met werkplekbegeleiders en studenten om op basis van gelijkheid | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Overlegt regelmatig met stagebegeleider | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. Organisatorisch:

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Overlegt op tijd over "samen opleiden"-bijeenkomsten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Stuurt ruim op tijd <i>conceptagenda</i> om punten in te brengen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. De <i>definitieve</i> agenda is een week vóór de bijeenkomsten door de deelnemers ontvangen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Maakt een goede agenda voor genoemde bijeenkomsten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. De agenda is duidelijk wat betreft structuur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. De agenda is helder wat betreft inhoud | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Op de agenda is duidelijk aangegeven wie verantwoordelijk is voor bepaalde agendapunten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Houdt per mail regelmatig contact over de laatste ontwikkelingen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Maakt voor elke stageweek een bezoekerrooster voor de stagebegeleider | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

4. De bijeenkomsten 'samen opleiden':

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Bespreekt de agendapunten volgens de planning | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Geeft iedereen voldoende inbrengmogelijkheden tijdens de vergadering | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Heeft een luisterend oor tijdens de vergadering | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Komt gemaakte afspraken na | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Houdt iedereen voldoende op de hoogte van de laatste ontwikkelingen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Zorgt ervoor dat de vergadering op tijd is afgelopen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

5. Eigen ontwikkeling:

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Houdt zich op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen m.b.t.
"samen opleiden". | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Draagt bij aan de ontwikkeling omtrent visie en beleid over het
"samen opleiden". | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Staat open voor suggesties / verbeterpunten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Past de nieuwe elementen ook daadwerkelijk toe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Aanvulling naar eigen inzicht:

Bronnenlijst

Websites

Hogeschool Rotterdam: www.hogeschoolrotterdam.nl/ivl
Velon: www.lerarenopleider.nl/velon/beroepsstandaard
Opleiden in de School: www.osr.nu
<https://www.hogeschoolrotterdam.nl/samenwerking/instituten/instituut-voor-lerarenopleidingen/introductie/>
<https://www.steunpuntopleidingsscholen.nl/>
Over reflectie en coaching: <http://www.korthagen.nl/>

Literatuur

- Beek, M. van & Tijmes, I. (2009). *Leren coachen*. Uitgeverij: Nelissen, Soest.
- Berg, IK & Szabo, P. (2013). *Oplossingsgericht coachen*. ISBN 9789058713568
- Burger, Y. & Haan, E.(2009). *Coachen met collega's*. ISBN 9789023243892
- Hollander, J. & Wijnberg, J. (2006). *Provocatief coachen*. ISBN 9055944513
- Ijzermans, T. & Dirkx, C. (2009). *Beren op de weg, spinsels in je hoofd*. Omgaan met emoties op het werk: de rationele effectiviteits cursus. ISBN 9070512122
- Kat, N. (2008) *Coachen met een leeg hoofd*. ISBN 9789089650023
- Korthagen, F. (2002). *Docenten leren reflecteren*. ISBN 9789024416073
- Lundberg, G.B. & Lundberg, J.S. (2007). *Problemen laten bij wie ze horen*. Help jezelf en anderen door begrijpend te luisteren. ISBN 9027466475
- Mars, A. (2009). *Hoe krijg je ze mee? Vijf krachten om verandering te laten slagen*. Uitgeverij: Koninklijke Van Gorcum, Assen.
- Palmer, P.J. (2006). *Leraar met hart en ziel*. ISBN 9001704891
- Schulz von Thun, F. (2010). *Hoe bedoelt u? Een psychologische analyse van menselijke communicatie*. ISBN 90017954309
- Slooter, M. (2005). *Coachen op contact*. ISBN 9065085289
- Theunissen, M. (2017). *Samen opleiden*, Hogeschool Rotterdam Uitgeverij ISBN 9051799594
- Vandamme, R. (2011). *Handboek Coachend Leiderschap*. De ontwikkelingsgerichte benadering. Uitgeverij: Entos.

Bijlage 1: Beschrijving rollen, taken en verantwoordelijkheden.

Uit Ontwikkelplan Tegemoetkoming Kosten Aspirant -Opleidingsscholen. Aspirant-Opleidingsschool Boss po.

Rollen, taken en verantwoordelijkheden

De werkplekbegeleider

- creëert in samenspraak met de student mogelijkheden, waarbinnen de student kan werken aan de competenties, deelcompetenties, gedragsindicatoren en opdrachten die deel uit maken van zijn opleidingsfase.
- is op de hoogte van zowel procedures als inhoud van de stage zoals beschreven in het stageboek;
- is op het gebied van kennis en praktijk een goed voorbeeld voor de student en kan als rolmodel fungeren;
- begeleidt de student op een wijze, die overeenstemt met de werkwijze van en de afspraken met de Pabo. Hij sluit aan bij de ontwikkelingsfase van de student en bij het onderwijsprogramma op de Pabo;
- stemt onder leiding van de schoolopleider zijn werkwijze af op die van andere mentoren;
- is een gecertificeerd coach.
- levert een structurele bijdrage aan stagebeoordelingen;
- levert een bijdrage aan de werkveldevaluaties van de Pabo.
- geeft voorbeeldlessen voor zijn student(en) en licht deze toe op competentieniveau;
- is bereid zijn vaardigheden en deskundigheid op specifieke gebieden in te zetten om studenten (ook andere studenten dan alleen de eigen student) te informeren en te begeleiden;
- kan op door hem aangegeven gebieden voorbeeldlessen voor groepen studenten verzorgen en deze vervolgens toelichten en verdiepen.
- begeleidt de student bij het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van lessen en activiteiten, passend bij zijn persoonlijk ontwikkelingsplan en aansluitend bij het competentieprofiel van de Pabo;
- geeft de student voldoende ruimte om zich te ontwikkelen binnen alle vakgebieden en om te experimenteren met verschillende manieren van lesgeven;
- geeft periodiek inzicht in de voortgang van de student en bespreekt dit met hem;
- begeleidt de studenten bij het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan aansluitend bij de werkwijze van de Pabo;
- levert een inhoudelijke en concrete bijdrage voor de beoordeling van de student door de Pabo, volgens de afspraken die daarover zijn gemaakt.

De schoolopleider

- zorgt er voor dat de student zich op school geaccepteerd voelt en zoveel mogelijk bij de schoolorganisatie betrokken wordt;
- is bij vragen en problemen aanspreekpunt voor de student, de mentor en de instituutopleider en het stagebureau van de Pabo;
- draagt zorg voor een veilige omgeving op de school en in de stagegroep, zodat de student zich kan ontwikkelen;
- signaleert in samenwerking met de instituutopleider ontwikkelingen op schoolniveau waarbij de Pabo een bijdrage kan leveren en brengt daartoe partijen bij elkaar.

- is een gecertificeerd en geprofessionaliseerd coach;
- is op de hoogte van opleidingsconcept, opleidingsfasen, het curriculum en de wijze van begeleiden op de Pabo;
- houdt zich op de hoogte van ontwikkelingen op de Pabo en participeert indien van toepassing in klankbord- en eventuele ontwikkelgroepen;
- heeft goede kennis van het onderwijs op de eigen school en overziet de kwaliteiten van de mentoren;
- zorgt voor de begeleidings- en evaluatiegesprekken met de betrokken mentoren, leerkrachten en studenten.
- levert een bijdrage aan de werkveldevaluaties van de Pabo;
- onderhoudt contact met de Pabo met betrekking tot de kwaliteit van de stage in brede zin;
- levert een structurele bijdrage aan stagebeoordelingen;
- participeert mogelijk in klankbord- en eventuele ontwikkelgroepen;
- neemt indien van toepassing contact op met het hoofd stagebureau van de Pabo bij het tekortschieten van de kwaliteiten van de Pabo op het gebied van organisatie en/of begeleiding.
- coacht de mentoren;
- stimuleert leerkrachten en mentoren om goede voorbeelden in de praktijk te laten zien en toe te lichten vanuit de theorie;
- verwijst studenten voor speciale vragen of behoeften naar leerkrachten en mentoren, die op het desbetreffende gebied deskundig en/of vaardig zijn.
- is verantwoordelijk voor de plaatsing van studenten waarbij rekening wordt gehouden met de studiefase van de student en de kwaliteiten van de mentoren;
- voert naar behoefte intervisiegesprekken met studenten en mentoren;
- bezoekt minimaal eenmaal per stageperiode de student tijdens het lesgeven in de stage, geeft hierop schriftelijk feedback en bespreekt dit met de student, de mentor en de instituutsopleider van de Pabo;
- is betrokken bij de evaluatie en beoordeling van de stage van de student en consulteert hierbij ook de betrokken mentoren.

De instituutsopleider

- is eindverantwoordelijk voor de beoordeling van de stage;
- begeleidt de student vanuit de opleiding aan de hand van het competentieprofiel en het individuele POP en gaat daarbij vooral uit van de bevindingen van mentor en schoolopleider;
- verbindt bij de begeleiding van de student de kennis-gestuurde leerlijn aan de praktijk in de groep;
- bespreekt de ontwikkeling van de student met de mentor en de schoolopleider;
- overlegt (indien nodig) met de schoolopleider over de begeleiding (van zowel studenten als mentoren);
- signaleert in samenwerking met de schoolopleider ontwikkelingen op schoolniveau waarbij de Pabo een bijdrage kan leveren en brengt daartoe partijen bij elkaar;
- signaleert ontwikkelingen op de Pabo waarbij de school een bijdrage kan leveren en brengt daartoe partijen bij elkaar.

Competenties

De werkplekbegeleider

De mentor begeleidt de student bij het ontwikkelen van de beroepscompetenties door met de student te reflecteren op voorbereid en gegeven onderwijs en op de ontwikkeling van competenties, door voortdurend de koppeling te maken tussen uitvoering/voorbereiding en (praktijk)theorie. Hij reflecteert met en door de begeleiding van de student ook op zijn eigen handelen als professional, leert daarvan en ontwikkelt daarmee de eigen competenties als leerkracht en begeleider.

De schoolopleider

De schoolopleider is eindverantwoordelijk voor de plaatsing, het werkplekklaren, de begeleiding en de beoordeling van studenten op de basisschool. Hij houdt samen met de instituutsopleider op de werkplek het overzicht over de jaaragenda met leeractiviteiten voor de studenten en verbindt in dialoog met student, mentoren en instituutsopleider de praktijkervaringen en kennis aan de competentieontwikkeling van de student op schoolniveau (groepoverstijgend). Hij brengt mentoren in ontwikkeling door met hen in gesprek te gaan over de begeleiding van hun studenten, de kwaliteit van het werkplekklaren en de mentorenscholing.

De schoolopleider signaleert actuele ontwikkelingen van het leraarsberoep en/of in de schoolcontext en reageert hierop samen met de instituutsopleider en schoolleider door activiteiten te organiseren op de werkplek en/of op de opleiding.

De schoolopleider groeit als leerkracht, begeleider en verbinder tussen Pabo en school in contact met studenten, mentoren, instituutsopleider en schoolleider, door voortdurende explicitering van en reflectie op het handelen.

De instituutsopleider

De instituutsopleider begeleidt als lerarenopleider van de Pabo samen met de schoolopleider de student en mentoren op de werkplek. Hij beheert en bewaakt daartoe met de schoolopleider een jaaragenda met leeractiviteiten voor studenten en verbindt in dialoog met student, mentoren en schoolopleider de praktijkervaringen en kennis aan de competentieontwikkeling van de student op schoolniveau en opleidingsniveau. De instituutsopleider signaleert actuele ontwikkelingen van het leraarsberoep en/of in de schoolcontext en reageert hierop samen met de schoolopleider en schoolleider door activiteiten te organiseren op de werkplek en/of op de opleiding.

De instituutsopleider ontwikkelt zich als docent door de ervaringen die hij in het werkveld opdoet, in te brengen in zijn onderwijs op de Pabo (en vice versa) en verbindt op die manier de opleidingspraktijk aan de praktijk van het werkveld.

De schoolleider

De schoolleider speelt een centrale rol in de kwaliteitsborging van samen opleiden op de basisschool. Hij beheert samen met de schoolopleider en instituutsopleider de jaaragenda en verbindt die aan de actuele ontwikkelingen van de school en de schoolcontext. Hij faciliteert de betrokkenen bij samen opleiden in tijd en middelen en initieert en faciliteert op alle niveaus in de basisschool professionele gesprekken over het leraarsberoep en de opleiding tot leraar. Hij verbindt de professionalisering rond samen opleiden van de betrokken leerkrachten aan het HRM-beleid van de school en maakt laat die professionalisering een vast deel uitmaken van de gesprekscyclus.

De coach voor startende leerkrachten

De coach voor startende leerkrachten begeleidt lio-ers en startende leerkrachten (in de eerste 3 jaar na afstuderen) bij de start voor de klas met coaching in de klas en begeleidingsgesprekken. Hij geeft zijn begeleiding vorm aan de hand van een uitgewerkt inwerkprogramma voor startende leerkrachten, uitgaand van de context van de school en met specifieke aandacht voor het onderzoekend leren en handelen (en de verbinding van theorie en praktijk daarbij).

Hij heeft aandacht voor de professionele identiteitsontwikkeling van de (aanstaande) leerkracht en ondersteunt hem bij het ingroeien in de schoolcultuur. Hij signaleert wanneer de (aanstaande) leerkracht te grote uitdagingen in zijn werk ervaart en zoekt in dat geval (eventueel in overleg met de schoolopleider en schoolleider) naar goede oplossingen waarin de starter zich met ondersteuning kan doorontwikkelen.

Hij reflecteert met en door de begeleiding van de startende leerkracht ook op zijn eigen handelen als professional, leert daarvan en ontwikkelt daarmee de eigen competenties als leerkracht en begeleider.

De intervisor

De intervisor (uit het werkveld of van de opleiding) verzorgt intervisiebijeenkomsten voor startende leerkrachten en/of groepen studenten en/of andere groepen professionals, gericht op de ontwikkeling van beroepscompetenties en/of reflectie op werksituaties en/of de ontwikkeling van een professionele identiteit.

De intervisiebijeenkomsten worden vormgegeven aan de hand van een intervisiemodel dat aansluit bij de intervisie zoals die wordt opgebouwd in het Pabocurriculum. Door tijdens en na de intervisie te reflecteren op de eigen rol als intervisor en leerkracht/docent, ontwikkelt hij ook de eigen competenties als beroepsbeoefenaar.

De onderzoeksbegeleider

De onderzoeksbegeleider begeleidt studenten en/of andere onderwijsprofessionals op de werkplek bij het initiëren en uitvoeren van onderzoek volgens de onderzoeksagenda die opgesteld is door basisscholen en Pabo. Hij verbindt onderzoek met de professionele ontwikkeling van de uitvoerders (van het onderzoek) en met de schoolontwikkeling.

Door de begeleiding van de uitvoerders van onderzoek en de verbinding te leggen met schoolontwikkeling en onderzoeksleerlijn, scherpt de onderzoeksbegeleider zijn eigen onderzoeks- en begeleidingsvaardigheden voortdurend aan.

De trainer van mentoren

De trainer van mentoren is een gecertificeerd coach die de scholing van mentoren uitvoert en vormgeeft. Hij traint schoolteams of een verzameling mentoren van verschillende scholen in het samen opleiden, samen begeleiden en samen beoordelen volgens de didactische uitgangspunten van *OS Boss po*. Hij signaleert actuele ontwikkelingen in het onderwijsvak en speelt daar – in overleg met de andere trainers en volgens de visie en didactische uitgangspunten van de opleidingsschool – met de trainingen op in. Hij blijft zich ontwikkelen in professionele gesprekken met de andere trainers en houdt zijn trainersvaardigheden up-to-date.

De assessor

De (werkveld)assessor beoordeelt mede de competentieontwikkeling van studenten op diverse momenten in de opleiding en heeft daarmee een sterke stem vanuit de beroepspraktijk. Hij is goed op de hoogte van het opleidingscurriculum en de (leerlijn naar) beroepscompetenties en houdt die kennis actueel. Dit zorgt er mede voor dat hij kritisch blijft kijken naar de eigen beroepscompetenties en de begeleiding van studenten en leerkrachten op zijn werkplek.

Taken SO, IO en WPB

De schoolopleider en instituutopleider

- zijn verantwoordelijk voor de (door)plaatsing van studenten binnen de school;
- werken samen op basis van het activiteitenplan en de gemeenschappelijke jaaragenda voor SO en IO, waarbij ze minimaal één keer per contactperiode (2 maanden) overleggen en (indien nodig) de schoolleiding hierbij betrekken;

- bezoeken de scholings- en intervisiebijeenkomsten voor schoolopleiders en instituutopleiders, gemeenschappelijke studiedagen en symposia die binnen OS BOSS po worden georganiseerd;
- bezoeken minimaal eenmaal per stageperiode de student tijdens het lesgeven in de stage, geven hierop schriftelijk feedback en bespreken dit met de student, de werkplekbegeleider en met elkaar;
- bespreken/benoemen de specifieke kwaliteiten van de school en individuele werkplekbegeleiders van die school en benutten deze bij plaatsing en begeleiding van studenten;
- koppelen relevante, actuele ontwikkelingen op de basisschool en op de Pabo HR aan elkaar en aan de opleiding van de student; signaleren ontwikkelingen op schoolniveau waarbij de Pabo HR een bijdrage kan leveren en brengen daartoe partijen bij elkaar;
- zijn bij vragen en problemen aanspreekpunt voor de student, de werkplekbegeleider, het stagebureau van de Pabo HR en elkaar;
- organiseren een gezamenlijk startmoment voor studenten (of: nodigen de student uit voor een kennismakingsgesprek), waarin wederzijdse verwachtingen, taken, bevoegdheden en afspraken worden besproken en vastgelegd;
- profileren de school door onder andere aan studenten duidelijk zichtbaar te maken wat de school te bieden heeft als leeromgeving, wat de school typeert, wat voor type onderwijs op de school verzorgd wordt, hoe dit zich concreet in de praktijk vertaalt en op welke manier studenten hierin kunnen delen;
- raadplegen het servicepunt voor schoolopleiders/instituutopleiders als er vragen zijn over rollen, taken, facilitering en/of andere zaken.

De schoolopleider, werkplekbegeleider en instituutopleider

- begeleiden de student aan de hand van het competentieprofiel van de Pabo HR en het individuele POP en betrekken hierbij elkaars bevindingen;
- leveren een structurele bijdrage aan evaluatie en beoordeling van de stage van de student; de instituutopleider is eindverantwoordelijk voor de beoordeling van de stage;
- beschrijven en benutten de kansen van de context van de school en de leermogelijkheden voor de student daarin én zijn in grote lijnen op de hoogte van de opleidingsfasen, het curriculum en de wijze van begeleiden op de Pabo HR;
- zorgen er voor dat de student zich op school geaccepteerd voelt en zoveel mogelijk bij de schoolorganisatie betrokken wordt;
- dragen zorg voor een veilige omgeving op de school en in de stagegroep, zodat de student zich kan ontwikkelen;
- betrekken studenten bij overleggen en activiteiten binnen en buiten groepsverband en voor de school als geheel, passend bij de opleidingsfase van de stu

Bijlage 2: Observatielijst: Specifieke begeleidings- en coachingsvaardigheden

a. Gesprekstechnieken	Begin	Eind
De Werkplekbegeleider:		
Past L uisteren S amenvatten D oorvragen toe		
Kan verschillende soorten vragen bewust toepassen		
Kan functioneel gebruik maken van stilte		
Kan zowel positieve als kritische feedback toepassen		
Kan verschillende methoden van feedback toepassen		
Heeft zicht op interventiediepte van zijn/haar aanpak		
Kan adviezen/tips uitstellen		
b. Observeren		
De Werkplekbegeleider:		
Kan neutrale waarneming en interpretatie scheiden		
Kan methodisch observeren		
c. Methodisch werken		
De werkplekbegeleider:		
Kan een juiste leervraag formuleren		
Kan een gesprek voeren m.b.v. de cirkel van Korthagen		
Kan de methodiek GROW toepassen		
Kan de verdiepingsvragen toepassen		
Kan de Ik-boodschap toepassen (4G model)		
Kan de Schaalvraag toepassen		
Kent het Joharivenster		
d. Eigenschappen en kwaliteiten		
De werkplekbegeleider:		
Is open, eerlijk en nieuwsgierig		
Heeft geduld		
Kan prioriteiten stellen		
Kent (eigen) grenzen		
Kan zich inleven in een ander (empathie)		
Kan confronteren		
Is concreet		
Herkent (eigen) weerstand		
Heeft durf		
Is doelgericht		
Is inspirerend		
Wil leren van de stagiaire		
Checkt eigen aannames		
Vult niet in voor een ander		
Heeft visie en zicht op zijn/haar eigen coachstijl		

Bijlage 3: Competentieprofiel van de coach

1. Interpersoonlijke competentie	
De coach	
1.1	stelt zich open voor en luistert actief naar anderen.
1.2	kan (indien nodig) de relatie tussen student en hemzelf aan de orde stellen (metacommunicatie) om zo de coachrelatie te verbeteren.
1.3	maakt gebruik van de input van de student en geeft de student de ruimte om initiatieven te nemen.
1.4	geeft ruimte, stelt vragen, neemt leiding en confronteert, en doet dit op een evenwichtige manier.
2. Pedagogische competentie	
De coach	
2.1	creëert een veilige (werk)sfeer.
2.2	ondersteunt de student in zijn (beroeps)identiteitsontwikkeling.
2.3	stimuleert waarden oriëntatie bij de student en is zich bewust van zijn eigen waarden oriëntatie.
3. Opleidingsdidactische competentie	
De coach	
3.1	kan methodisch werken. Hij begeleidt de student op een gestructureerde en samenhangende wijze naar een vooraf vastgesteld doel. Hij kan zijn aanpak toelichten en verantwoorden.
3.2	vertaalt nieuwe ontwikkelingen in het eigen deskundigheidsgebied en het onderwijs naar het opleidingsonderwijs.
3.3	creëert voor deelnemers een krachtige en inspirerende leeromgeving.
3.4	heeft inzicht in wat er nodig is om de student zijn doelen te laten bereiken, door de student begeleiding te bieden die aansluit bij de doelen van de student.
3.5	doet recht aan verschillen tussen studenten. Hij kan ieders grenzen, mogelijkheden en bijzonderheden herkennen en hier de activiteiten en zijn begeleiding op afstemmen.
3.6	maakt de gehanteerde didactische aanpak inzichtelijk, reflecteert met de student op de didactische keuzen en daagt hem uit tot het maken van eigen keuzen.
3.7	maakt gebruik van de ervaringen van de student, verdiept deze ervaringen en stimuleert dat de student deze ervaringen vertaalt in praktische werktheorieën.
3.8	begeleidt de student bij het vertalen van handelingsalternatieven naar concreet gedrag in de praktijk.
3.9	stimuleert de student tot zelfsturing van diens leerproces en tot het nemen van de eigen verantwoordelijkheid.
3.10	begeleidt de student bij het uitvoeren van (actie)onderzoek.
3.11	beoordeelt de student op zijn geschiktheid en professionele bekwaamheden en maakt hierbij o.a. gebruik van instrumenten voor (zelf)beoordeling.
3.12	stimuleert studenten tot reflectie op hun ervaringen en tot zelfbeoordeling van hun geschiktheid.

4.Organisatorische competentie	
De coach	
4.1	bewaakt de voortgang in het leerproces van de student en legt deze vast.
4.2	kan een begeleidingstraject en een begeleidingsgesprek opdelen in fasen (begin, midden, eind) en hier de activiteiten en begeleiding op afstemmen.
4.3	kan een student helpen diens leerproces te structureren (plannen in de tijd, keuze van activiteiten, timing, keuze van thema's, expertise ophalen bij anderen, et cetera) zodat binnen een bepaalde termijn resultaat behaald wordt.
4.4	is resultaatgericht en stimuleert de student om (zoveel mogelijk zelfstandig) concrete resultaten te boeken.
4.5	organiseert goed het eigen werk en de eigen tijd.
4.6	creëert in randvoorwaardelijk opzicht een krachtige fysieke en virtuele leeromgeving.
4.7	improviseert als dat nodig is.

5.Competentie in samenwerken met collega's	
De coach	
5.1	werkt samen in (multidisciplinaire) teams, zoals met de basisscholen en de SLC van de opleiding.
5.2	expliciteert de eigen onderwijsvisie, relateert deze aan de visie en het concept van collega's en de organisatie en communiceert hierover met de student.
5.3	maakt het eigen functioneren in de werkomgeving zichtbaar voor collega's.
5.4	betreft de werkcontext bij de begeleiding van de student door bijvoorbeeld tussentijdse opdrachten in de concrete organisatiecontext uit te laten voeren

6.Competentie in samenwerken met de omgeving(werken in een brede context)	
De coach	
6.1	onderhoudt een voor de taakuitoefening relevant netwerk.
6.2	is op de hoogte van beleids- en visieontwikkeling op het gebied van opleiden in de school.
6.3	levert een bijdrage aan de (discussie over de) vernieuwing van het onderwijs en de opleiding van leraren.

7.Competentie in reflectie en ontwikkeling (werken aan de eigen ontwikkeling)	
De coach	
7.1	onderhoudt de kennis en vaardigheden op het eigen deskundigheidsgebied en bouwt deze uit.
7.2	schat nieuwe ontwikkelingen (bijvoorbeeld ten aanzien van nieuwe technologieën) samen met anderen op hun waarde en vertaalt deze naar het eigen handelen in de opleidingssituatie.
7.3	reflecteert systematisch op de eigen didactiek en het eigen (onderwijs)gedrag.
7.4	reflecteert systematisch op de eigen coachingsvaardigheden en het eigen coachgedrag.
7.5	maakt het eigen leerproces zichtbaar naar studenten en collega's.

Bijlage 4: Competentieprofiel van de schoolopleider/instituutsopleider

Velon beroepsstandaard, de grondslag

Een lerarenopleider is leraar van (aanstaande) leraren: hij heeft een specifieke voorbeeldfunctie die hij gericht in kan zetten. Hij is in staat om op een open manier de drieslag tussen het leren van leerlingen, het leren van (aanstaande) leraren en zijn eigen leren vorm te geven. Hij is gericht op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van (aanstaande) leraren en – afgeleid daarvan – op de ontwikkeling van leerlingen.

Een lerarenopleider is een betrokken docent die bekwaam en deskundig is. Hij is motiverend, innovatief en geïnteresseerd in onderwijs en de mensen die daarbinnen werken en leren. Hij is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van (aanstaande) leraren, leerlingen, de samenleving en zichzelf. Hij kan zijn opdracht plaatsen binnen de maatschappelijke context van het onderwijs. Hij expliciteert en onderbouwt zijn visie op onderwijs en opleiden. Hij is betrouwbaar en transparant. Een lerarenopleider beschikt over kennis van de relevante (wetenschappelijke) inzichten over leren, opleiden en onderwijzen binnen de context van de school en de lerarenopleiding (eerste orde en tweede orde didactiek). Hij beschikt over praktische wijsheid die gebaseerd is op onderwijservaring. Een lerarenopleider is zich bewust van zijn eigen waarden, normen en onderwijskundige opvattingen. Hij begeleidt de moreel-ethische ontwikkeling van (aanstaande) leraren, en daarmee indirect die van de leerlingen. Hij stimuleert visievorming en waardeoriëntatie van de (aanstaande) leraren. Hij heeft respect voor culturele en levensbeschouwelijke diversiteit.

Een lerarenopleider neemt zijn verantwoordelijkheid in een multidisciplinair team van school- en instituutsopleiders, dat betrokken is bij de opleiding van (aanstaande) leraren. Hij is in staat om school- en opleidingspraktijk met elkaar te verbinden. Een lerarenopleider heeft een onderzoekende houding. Hij is op de hoogte van het onderzoek binnen zijn vakgebied en hij heeft kennis van relevante onderzoeksmethoden. Hij weet in de begeleiding van (praktijk)onderzoek een goed evenwicht tussen ondersteuning en uitdaging te realiseren.

Een lerarenopleider is reflectief. Hij beziet en stuurt kritisch en constructief zijn eigen ontwikkeling en die van anderen. Hij kent zijn eigen sterke en zwakke kanten als lerarenopleider en kan zijn functioneren toetsen aan de geformuleerde bekwaamheden op het gebied van opleidingsdidactiek, agogisch handelen, organisatie en beleid, en het sturen van de eigen ontwikkeling.

Een lerarenopleider is opleiding didactisch bekwaam

Een lerarenopleider heeft overzicht over relevante leerinhouden. Hij gebruikt diverse (opleidings) didactische methodieken bij het vormgeven van de leerprocessen van (aanstaande) leraren. Hij is nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen op het gebied van de (opleidings)didactiek. Een opleider weet wanneer hij nieuwe media kan inzetten met een opleidingsdidactische meerwaarde.

Een lerarenopleider zet zijn eigen functioneren voorbeeldmatig in. Hij maakt daarin de drieslag zichtbaar, zowel tussen zijn eigen didactisch handelen als opleider en het didactisch handelen van de (aanstaande) leraar, als tussen het leren van (aanstaande) leraren en het leren van leerlingen. Hij expliciteert, onderbouwt en verantwoordt zijn (opleidings)didactische keuzes en zijn visie op opleiden. Een lerarenopleider bevordert de wisselwerking tussen theorie en praktijk. Hij helpt (aanstaande) leraren het leren van ervaringen te verdiepen, te verbreden en theoretisch te verantwoorden. De opleider stimuleert en ondersteunt (aanstaande) leraren bij het systematisch analyseren en evalueren van hun eigen onderwijspraktijk.

Een lerarenopleider beoordeelt de ontwikkeling van de (aanstaande) leraar op een betrouwbare, valide en transparante manier. Hij is open over de wijze waarop hij samen met collega's (aanstaande) leraren beoordeelt.

Het handelen van een opleidingsdidactisch bekwame lerarenopleider kenmerkt zich door...

- **Vormgeven van leerprocessen van (aanstaande) leraren**
- **Voorbeeldmatig opleiden**
- **Bevorderen van de wisselwerking tussen theorie en praktijk**
- **Beoordelen van de ontwikkeling van (aanstaande) leraren**

Vormgeven van leerprocessen van (aanstaande) leraren	Voorbeeldmatig opleiden	Bevorderen van de wisselwerking tussen theorie en praktijk	Beoordelen van de ontwikkeling van (aanstaande) leraren
<p>De opleider selecteert relevante leerinhouden.</p> <p>De opleider gebruikt verschillende (opleidings) didactische benaderingen om het leren van de (aanstaande) leraren vorm te geven.</p> <p>De opleider past verschillende (opleidings) didactische methoden en technieken digitaal toe.</p> <p>De opleider toont interesse in (het leren van) de (aanstaande) leraar.</p> <p>De opleider houdt rekening met de verschillende leer-oriëntaties van (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider helpt (aanstaande) leraren om persoonlijke leerdoelen te formuleren.</p>	<p>De opleider maakt duidelijk op welke manier zijn eigen functioneren voor-beeldmatig is voor (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider verbindt zijn didactiek met het onderwijs aan leerlingen.</p> <p>De opleider verantwoordt zijn opleidingsdidactische keuzes.</p> <p>De opleider expliciteert zijn handelen in relatie tot de specifieke context van de opleiding.</p> <p>De opleider onderbouwt zijn handelen als opleider vanuit theoretische noties.</p>	<p>De opleider begeleidt (aanstaande) leraren bij het verdiepen van het leren van praktijk-ervaringen.</p> <p>De opleider helpt deelnemers bij het interpreteren en onderbouwen van hun onderwijspraktijk mede vanuit theoretische perspectieven.</p> <p>De opleider generaliseert, met de (aanstaande) leraar, context gebonden kennis.</p> <p>De opleider begeleidt studenten bij het uitvoeren van praktijkonderzoek.</p>	<p>De opleider koppelt beoordeling aan de onderwijsdoelen.</p> <p>De opleider gebruikt verschillende vormen van bewijsmateriaal bij beoordeling.</p> <p>De opleider zorgt voor een transparante en navolgbare beoordelings-procedure.</p> <p>De opleider stemt beoordelingen af met zijn collega's.</p> <p>De opleider licht het beoordelingsproces, de beoordelingsdoelen en de beoordelingsinstrumenten aan (aanstaande) leraren toe.</p>

Een lerarenopleider is agogisch bekwaam

Een lerarenopleider weet op een voorbeeldmatige manier vorm te geven aan een veilig en uitdagend leerklimaat. Hij is interpersoonlijk vaardig. Hij bevordert de communicatie over en weer tussen zichzelf en de (aanstaande) leraar en tussen de (aanstaande) leraren onderling, ook met behulp van nieuwe media. Hij kan zijn handelen verbinden met het pedagogisch handelen van (aanstaande) leraren. In zijn onderwijs richt een lerarenopleider zich op de heterogene groep van (aanstaande) leraren, zoals de jong volwassenen en de volwassen lerenden (deeltijders en zij-instromers). Hij herkent en benoemt de concerns van (aanstaande) leraren en helpt voorwaarden te scheppen voor hun groei. Vanuit zijn voorbeeldfunctie is hij in staat om verschillen tussen (aanstaande) leraren in te zetten als bron van leren.

Een lerarenopleider is gericht op het begeleiden van de (aanstaande) leraren bij de ontwikkeling van hun beroepsidentiteit. Hij stimuleert reflectie en daagt de (aanstaande) leraren uit om zelf sturing te geven aan hun leerproces. Hij helpt hen daarmee de basis te leggen voor een 'leven lang leren' als leraar. Hiertoe begeleidt hij de ontwikkeling van het reflectief vermogen en de lerende houding van (aanstaande) leraren

Het handelen van een agogisch bekwame lerarenopleider kenmerkt zich door...

- **Interpersoonlijk handelen**
- **Omgaan met diversiteit**
- **Begeleiden van de ontwikkeling van beroepsidentiteit**

Interpersoonlijk handelen	Omgaan met diversiteit	Begeleiden van de ontwikkeling van beroepsidentiteit
<p>De opleider gaat in zijn onderwijs uit van de kwaliteiten van de (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider geeft ruimte aan de inbreng van (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider stimuleert het leren van elkaar bij (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider duidt interpersoonlijke processen.</p> <p>De opleider geeft mede sturing aan interpersoonlijke processen.</p>	<p>De opleider zet diversiteit in als bron van leren binnen de groep (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider differentieert naar leeftijd en ervaring.</p> <p>De opleider sluit aan bij de leerbehoeften van (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider stemt zijn gedrag af op de eigenheid van (aanstaande) leraren in culturele, sociale en ethische zin.</p>	<p>De opleider duidt de leervragen van (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider spreekt (aanstaande) leraren aan op hun verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces.</p> <p>De opleider verdiept de reflectie van (aanstaande) leraren op leerervaringen door andere perspectieven toe te voegen.</p> <p>De opleider contrasteert de persoonlijke ontwikkeling van (aanstaande) leraren met de eisen die aan het beroep van leraar gesteld worden.</p> <p>De opleider geeft gerichte feedback.</p> <p>De opleider volgt de ontwikkeling van (aanstaande) leraren gedurende langere tijd.</p>

Een lerarenopleider is organisatorisch en beleidsmatig bekwaam

Een lerarenopleider geeft (mede) vorm aan samen opleiden. Hij ondersteunt de (aanstaande) leraar bij het optimaal inrichten van diens leerwerkplek. Hij stemt de verschillende contexten waarin (aanstaande) leraren leren op elkaar af.

Een lerarenopleider kent zijn verantwoordelijkheid in het multidisciplinaire team van school- en instituutsopleiders, dat betrokken is bij de opleiding van (aanstaande) leraren. Hij is hierbij gericht op het leren van alle betrokkenen.

Een lerarenopleider neemt initiatieven om de inhoudelijke afstemming tussen opleiders in school en instituut zo goed mogelijk te organiseren. Hij is een gesprekspartner voor het management van zijn organisatie.

Een lerarenopleider draagt bij aan beleid en ontwikkeling van een krachtige en inspirerende leerwerkgeving. Hij deelt zijn kennis en visie rond het leren in een beroepscontext met leden van de beroepsgroep.

Het handelen van een organisatorisch en beleidsmatig bekwame opleider kenmerkt zich door...

- **Vormgeven aan samen opleiden**
- **Werken in een multidisciplinair team**
- **Bijdragen aan de organisatie van de lerarenopleiding**
- **Bijdragen aan beleid van het opleiden van leraren**

Vormgeven aan samen opleiden	Werken in een multidisciplinair team	Bijdragen aan de organisatie van de lerarenopleiding	Bijdragen aan beleid van het opleiden van leraren
<p>De opleider neemt vanuit verschillende (theoretisch onderbouwde) perspectieven ontwikkelingen rond samen opleiden waar.</p> <p>De opleider draagt bij aan een zorgvuldige begeleidingsstructuur op school en instituut.</p> <p>De opleider organiseert de leeromgeving van een (aanstaande) leraar.</p> <p>De opleider zorgt voor een goede afstemming tussen school en instituut over het leren van de (aanstaande) leraar.</p> <p>De opleider stimuleert de samenwerking tussen (aanstaande) leraren.</p>	<p>De opleider werkt samen met verschillende functionarissen betrokken bij de opleiding van leraren.</p> <p>De opleider communiceert open met alle betrokkenen over het leerproces van (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider adviseert collega's over het opleiden van leraren in verschillende contexten.</p> <p>De opleider expliciteert zijn visie op samen opleiden.</p>	<p>De opleider organiseert activiteiten die het opleiden in samenhang tussen school en instituut ondersteunen.</p> <p>De opleider gebruikt de mogelijkheden van de betrokken organisaties.</p> <p>De opleider draagt mede zorg voor adequate, ondersteunende leerfaciliteiten.</p> <p>De opleider geeft mede vorm aan de kwaliteitszorg van de opleiding</p>	<p>De opleider draagt bij aan de discussie over het opleiden van (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider overlegt met beleidsmakers over de opleiding van leraren.</p> <p>De opleider neemt initiatief ten aanzien van beleidsontwikkeling op het gebied van samen opleiden.</p> <p>De opleider participeert in relevante (inter)nationale netwerken rond het opleiden van leraren.</p>

Een lerarenopleider is ontwikkelingsbekwaam

Een lerarenopleider is gericht op de systematische evaluatie van zijn eigen functioneren.

Hij kent zijn sterke en zwakke kanten en zoekt actief naar mogelijkheden om te blijven leren.

Hij reflecteert op zijn ervaringen en zoekt hierbij naar verdiepende perspectieven.

Een lerarenopleider benadert zijn werk op een onderzoekende manier. Hij volgt nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs op kritische wijze en vanuit verschillende theoretische perspectieven.

Hij gebruikt de kennisbasis voor lerarenopleiders en andere opbrengsten van (praktijk)onderzoek om zijn opleidingspraktijk te interpreteren en verder te ontwikkelen. Een lerarenopleider onderneemt gerichte activiteiten om zijn professionaliteit te onderhouden en ontwikkelen.

Het handelen van een ontwikkelingsbekwame opleider kenmerkt zich door...

- **Reflectie**
- **Onderzoekend handelen**
- **Onderhouden van de eigen professionaliteit**

Reflectie	Onderzoekend handelen	Onderhouden van de eigen professionaliteit
<p>De opleider geeft doelgericht vorm aan de verbetering van zijn eigen functioneren.</p> <p>De opleider gebruikt verschillende bronnen bij de evaluatie van zijn eigen functioneren.</p> <p>De opleider verzamelt gegevens voor (zelf)evaluatie.</p> <p>De opleider analyseert zijn handelen op een gestructureerde manier.</p>	<p>De opleider analyseert ontwikkelingen in onderwijs en maatschappij.</p> <p>De opleider gebruikt recente literatuur op het gebied van het opleiden van leraren bij het vormgeven van zijn onderwijs.</p> <p>De opleider gebruikt resultaten van (praktijk)onderzoek over het opleiden van leraren om zijn onderwijs te verbeteren.</p> <p>De opleider onderzoekt zijn onderwijspraktijk systematisch.</p>	<p>De opleider onderhoudt zijn kennis op het gebied van het opleiden van leraren.</p> <p>De opleider neemt deel aan (inter)nationale studiedagen en congressen over het opleiden van leraren.</p> <p>De opleider communiceert met collega's in (inter)nationaal verband over de kwaliteit van het opleiden van leraren.</p> <p>De opleider stuurt zijn ontwikkeling door gerichte onderzoeks- en professionaliseringsactiviteiten te ondernemen.</p>