

# **Ontwikkelplan Tegemoetkoming Kosten Aspirant-Opleidingscholen**

## **Aspirant-Opleidingschool**

### ***Regio Rijnmond Rotterdam***

Pabo Hogeschool Rotterdam (penvoerder)  
Kenniscentrum Talentontwikkeling Hogeschool Rotterdam  
Pro-kind-scholengroep  
BLICK op onderwijs  
De Hoeksche School  
Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht  
Stichting Onderwijs Primair  
Scholengroep Holland  
PRIMO vpr/Stichting Samenwerkingsscholen Voorne Putten  
SOL ambacht/SOPHIA

Contactpersoon  
dr. W.A. de Vos (06-50533147)

31 augustus 2020

## Inhoudsopgave

Inleiding	1
<b>1. Lerende leraar</b>	
1.1 Vertaling van de te realiseren basiskwaliteit t.a.v. de lerende leraar naar <i>aos3R</i>	1
1.1.1 Beroepsbeeld passend bij Samen Opleiden	1
1.1.2 Visie op leren passend bij Samen Opleiden	2
1.1.3 Visie op opleiden passend bij SamenOpleiden	3
1.2 Beschrijving stand van zaken t.a.v. de lerende leraar binnen <i>aos3R</i>	5
1.2.1 Beroepsbeeld op dit moment gerealiseerd, richting gevend aan de dagelijkse praktijk van samen opleiden en voorbeelden	5
1.2.2 Visie op leren op dit moment gerealiseerd, richting gevend aan de dagelijkse praktijk van samen opleiden en voorbeelden	5
1.2.3 Visie op opleiden op dit moment gerealiseerd, richting gevend aan de dagelijkse praktijk van samen opleiden en voorbeelden	6
1.3 Beschrijving hoe <i>aos3R</i> de basiskwaliteit t.a.v. van de lerende leraar wil realiseren	6
1.3.1 Concrete aandachts- en/of ontwikkelpunten	6
1.3.2 Uitgewerkte doelen voor het 1 <sup>e</sup> jaar	7
1.3.3 Doelen in hoofdlijnen voor jaar 2, 3 en 4	7
<b>2. Leeromgeving</b>	
2.1 Beschrijving stand van zaken t.a.v. de huidige leeromgeving binnen <i>aos3R</i>	7
2.1.1 Gezamenlijk opleidingsprogramma	7
2.1.2 Praktijk van samen opleiden, begeleiden en beoordelen	8
2.1.3 Verbinding tussen wat er op de opleiding en scholen gebeurt	8
2.1.4 De werkplek als professionele leeromgeving voor aanstaande leraren	8
2.2 Vertaling van de te realiseren basiskwaliteit t.a.v. de leeromgeving naar <i>aos3R</i>	8
2.2.1 Gezamenlijk opleidingsprogramma	8
2.2.2 Praktijk van samen opleiden, begeleiden en beoordelen	9
2.2.3 Verbinding tussen wat er op de opleiding en scholen gebeurt	10
2.2.4 De werkplek als professionele leeromgeving voor aanstaande leraren	10
2.3 Beschrijving hoe <i>aos3R</i> de basiskwaliteit t.a.v. de leeromgeving wil realiseren	11
2.3.1 Concrete aandachts- en/of ontwikkelpunten	11
2.3.2 Uitgewerkte doelen voor het 1 <sup>e</sup> jaar	11
2.3.3 Doelen in hoofdlijnen voor jaar 2, 3 en 4	11

### **3. Organisatie**

3.1 Beschrijving stand van zaken t.a.v. de huidige organisatie binnen <i>aos3R</i>	12
3.1.1 Wijze van samenwerken	12
3.1.2 Overleg- afsprakenstructuur	12
3.1.3 Rollen, taken en verantwoordelijkheden	12
3.1.4 Benodigde expertise en professionalisering	12
3.2 Vertaling van de te realiseren basiskwaliteit t.a.v. de organisatie naar <i>aos3R</i>	13
3.2.1 Wijze van samenwerken	13
3.2.2 Overleg- afsprakenstructuur	13
3.2.3 Rollen, taken en verantwoordelijkheden	15
3.2.4 Benodigde expertise en professionalisering	15
3.3 Beschrijving hoe <i>aos3R</i> de basiskwaliteit t.a.v. de organisatie wil realiseren	16
3.3.1 Concrete aandachts- en/of ontwikkelpunten	16
3.3.2 Uitgewerkte doelen voor het 1 <sup>e</sup> jaar	17
3.3.3 Doelen in hoofdlijnen voor jaar 2, 3 en 4	17

### **4. Kwaliteitscultuur**

4.1 Beschrijving van de stand van zaken t.a.v. de huidige kwaliteitscultuur binnen <i>aos3R</i>	17
4.1.1 Kwaliteitscultuur van <i>aos3R</i>	17
4.1.2 Kwaliteitszorgsystematiek en-ontwikkeling	18
4.1.3 Instrumentarium en methodieken	18
4.1.4 Taken, rollen en verantwoordelijkheden	18
4.2 Vertaling van de te realiseren basiskwaliteit t.a.v. de kwaliteitscultuur naar <i>aos3R</i>	18
4.2.1 Kwaliteitscultuur van <i>aos3R</i>	18
4.2.2 Kwaliteitszorgsystematiek en-ontwikkeling	18
4.2.3 Instrumentarium en methodieken	19
4.2.4 Taken, rollen en verantwoordelijkheden	19
4.3 Beschrijving hoe <i>aos3R</i> de basiskwaliteit t.a.v. de kwaliteitscultuur wil realiseren	19
4.3.1 Concrete aandachts- en/of ontwikkelpunten	19
4.3.2 Uitgewerkte doelen voor het 1 <sup>e</sup> jaar	20
4.3.3 Doelen in hoofdlijnen voor jaar 2, 3 en 4	20

<b>Bijlagen</b>	<b>21</b>
-----------------	-----------

## Inleiding

De pabo en het Kenniscentrum Talentontwikkeling (KCTO) Hogeschool Rotterdam (HR) en de besturen Prokind-scholengroep, BLICK (Boeiend Leren in Capelle en Krimpen) op onderwijs, de Hoeksche School, Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht (OPOD), Stichting Onderwijs Primair, Scholengroep Holland, PRIMOVpr/Stichting Samenwerkingsscholen Voorne Putten en SOLambacht/SOPHIA met gezamenlijk 26 basisscholen als beoogde opleidingsscholen (bijlage 2) gaan vanaf schooljaar 2020-2021 intensiever samenwerken aan het opleiden van aanstaande leraren in Regio Rijnmond Rotterdam door een Aspirant Opleidingsschool te vormen (*aos3R*). De regiokaart (apart aan het aanvraagformulier toegevoegd als pdf-document) laat zien dat er rondom 'het grijze' Rotterdam (met de erkende Opleidingsschool Boss po) géén Opleidingsschool bestaat terwijl in deze regio door scholen en de pabo HR veel studenten worden opgeleid. En er zijn nog andere argumenten om niet aan te sluiten bij de grootstedelijke OS Boss po. De besturen van *aos3R* zijn gevestigd in dorpen en landelijke regio's en zij hebben te maken met een andere problematiek. Er is een andere visie dan OS Boss po door het leggen van een accent op verschillen tussen leerlingenpopulaties en pedagogische/didactische visies. De beheersbaarheid van de grootte van een Aspirant Opleidingsschool is een ander argument en aansluiting bij de grote OS Boss po kan aansturingproblemen veroorzaken en ook de eigenheid van *aos3R* bedreigen. Voor bovenstaande besturen, scholen en pabo HR zijn dat belangrijke redenen om zich te ontwikkelen tot een zelfstandige, volwaardige Opleidingsschool voor het primair onderwijs in deze regio. De partners vragen daarom subsidie aan in het kader van de regeling tegemoetkoming kosten Aspirant Opleidingsscholen. Het doel is om in samenwerking (aanstaande) leraren en pabodocenten op te leiden en te professionaliseren, zodat zij zich gedurende hun loopbaan blijvend kunnen ontwikkelen en professionaliseren in een rijke leeromgeving.

Aan het eind van het schooljaar 2018-2019 is de samenwerking tussen de partners gestart en geïntensiveerd. Het afgelopen schooljaar is gewerkt aan een structurele infrastructuur voor begeleiding. Eind 2019 zijn binnen *aos3R* een stuurgroep en een programmteam geïnstalleerd voor het opereren op strategisch en tactisch niveau. In juni 2020 zijn ontwikkelgroepen samengesteld voor het operationele niveau. We hopen op deze wijze de ambities, behoeften en wensen van besturen, basisscholen en pabo HR in Regio Rijnmond Rotterdam te realiseren. Onder het motto 'Samen overtreffen' wil dit partnerschap zich de komende jaren ontwikkelen tot Opleidingsschool en hoogwaardig opleiden, zodat zij in 2024 als officiële Opleidingsschool erkend kan worden. In het proces van Aspirant Opleidingsschool naar Opleidingsschool ontwikkelen we een overkoepelend beleidsdocument met betrekking tot samen opleiden, professionaliseren en kwaliteitscultuur. Dit beleidsdocument is de basis voor de inrichting, aansturing en uitvoering van de Opleidingsschool.

Het ontwikkelplan is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 1 beschrijven we welk gezamenlijk en gedragen beeld *aos3R* heeft van het beroep van leraar en welke relatie deze heeft met onze visie op leren, opleiden en beoordelen. In hoofdstuk 2 wordt n.a.v. deze visie op het leren van de leraar, een samenhangende en consistente leeromgeving beschreven die (aanstaande) leraren ondersteunt in hun leer- en ontwikkelproces. In hoofdstuk 3 wordt zichtbaar hoe de verantwoordelijkheden, rollen en taken zijn vastgelegd, afgestemd en ingebed in een organisatiestructuur. Zo wordt duidelijk dat er een adequate basis is voor het realiseren van de gezamenlijke visie en de daarmee samenhangende leeromgeving. In hoofdstuk 4 lichten we ten slotte de kwaliteitscultuur toe. *Aos3R* presenteert een gedeeld beeld van processen die passen in een kwaliteitscultuur voor het opleiden en begeleiden van (aanstaande) leraren. Daarbij is de cultuur gericht op het onderhouden en verbeteren van kwaliteit. We laten zien dat we gebruik maken van verschillende methodieken van onderzoek en onderzoeksuitkomsten en in staat zijn om systematisch volgende stappen te formuleren en deze kunnen vertalen in een ontwikkelagenda. We sluiten dit hoofdstuk af met een concretisering van de kwaliteitszorgsystematiek.

## 1. Lerende leraar

### 1.1 Vertaling van de te realiseren basiskwaliteit t.a.v. de lerende leraar naar *aos3R*

#### 1.1.1 Beroepsbeeld passend bij Samen Opleiden

Het leraarsberoep staat onder druk. Onze samenleving wordt complexer en tegelijkertijd groeien de verwachtingen over de bijdrage van leraren aan de ontwikkeling van kinderen. Om deze verwachtingen te kunnen realiseren is het van belang dat leraren ruimte krijgen om zich te blijven ontwikkelen. Leraren geven niet alleen les, maar ontwikkelen en onderzoeken ook het onderwijs. Ze denken mee over onderwijsbeleid en -organisatie en begeleiden collega's in hun professionele ontwikkeling. Lerarentaken die het afgelopen jaar binnen *aos3R* zijn besproken voor het formuleren van een beroepsbeeld en een daaruit af te leiden visie op leren en opleiden. Deze visie op leren en opleiden leiden we af van ons beroepsbeeld. De kern van het leraarschap ligt in het ondersteunen van het leren van leerlingen. Volgens Snoek, De Wit en Dengerink (2020) kunnen leraren daar op vier verschillende manieren een bijdrage aan leveren: 1. Ondersteunen van het leren van leerlingen. 2. Ontwikkelen van onderwijs. 3. Organiseren van onderwijs. 4. Ondersteunen van collega's.

In ons beroepsbeeld staat een leraar centraal die inspelt op de verschillende behoeften van leerlingen. Voor ons beroepsbeeld staat hét doel van het onderwijs voorop, het leren van leerlingen dat gericht is op kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (Biesta, 2015). Het tegemoet komen aan de grote diversiteit en behoeften van leerlingen geeft leraren een uitstekende gelegenheid en mogelijkheden voor meer differentiatie en specialisatie. In *aos3R* schetsen we een realistisch en aantrekkelijk beeld van de (aanstaande) leraar als teamspeler en kennisdeler die binnen de school actief betrokken is bij professionalisering, het ontwerpen en onderzoeken van de school(context) en het ondersteunen van de onderwijsorganisatie en -beleid. Een beroepsbeeld dat recht doet aan differentiatie- en ontwikkelmogelijkheden van de (aanstaande) leraar in het leraarsberoep. Kortom, een beroepsbeeld van waaruit de samenwerking meer tot stand komt en die de komende jaren gaat leven binnen *aos3R*, zodat het een gedragen beroepsbeeld wordt. We presenteren in de volgende paragrafen vanuit een dynamisch en rijk beroepsbeeld onze visie op leren en opleiden. De uitwerking daarvan laat een aantrekkelijk beroep zien dat aansluit op de diverse behoeften van (aanstaande) leraren en leerlingen.

### **1.1.2 Visie op leren passend bij Samen Opleiden**

*Aos3R* wil vanuit een grote diversiteit aan werkcontexten (1) in een wederkerige samenwerkingsrelatie (aanstaande) leraren opleiden en professionaliseren met een sterke professionele identiteit (2), waarbij het onderzoekend handelen en leren van alle (aanstaande) leraren en pabo-docenten centraal staat (3). Hieronder lichten wij de hoofdpunten van onze visie op leren toe.

#### **1. Diversiteit**

*Aos3R wil studenten opleiden waarbij het leren in diverse contexten centraal staat door de grote diversiteit aan mogelijkheden binnen de Aspirant Opleidingsschool te benutten.*

Met dit aandachtspunt sluiten we aan bij ons beroepsbeeld dat een leraar het leren van leerlingen in diverse contexten kan ondersteunen en inspelt op verschillende behoeften van leerlingen. De scholen binnen *aos3R* zijn divers in verschillende opzichten. De scholen verschillen allereerst in capaciteiten, talenten, gedrag, sociaal-culturele- en migratieachtergronden van de leerlingenpopulaties (en hun ouders). In de tweede plaats zijn er verschillen tussen scholen in pedagogisch en didactisch opzicht, zoals Dalton-, Jenaplan- en Montessorionderwijs, maar ook regulier en speciaal (basis)onderwijs. Een divers aanbod van onderwijsvarianten biedt studenten de gelegenheid zich breed te oriënteren. Zo vormt zich hun visie op het beroep en hun professionele identiteit in relatie tot hun eigen kwaliteiten. Studenten kunnen zich bijvoorbeeld op de opleiding verdiepen in theoretische uitgangspunten en zich voorbereiden op het lesgeven om zodoende bij het werkplekleren op een Montessorischool les rekening te houden met het differentiëren tussen leerlingenniveaus en -interesses. Of b.v. aan te sluiten bij 'gevoelige perioden' van kinderen en te werken met drie jaargroepen in één klas. In deze diversiteit aan contexten wordt de student aangezet tot bewust handelen op basis van kennis van de specifieke context. De opgedane ervaringen worden besproken met werkplekbegeleider (wpb), school- en instituutsopleiders en dragen bij aan het reflectieproces en leren van de student. In *aos3R* benutten we deze verschillen in leerlingenpopulatie en pedagogisch/didactische visies dus bewust. We doen dat door studenten in de eerste twee leerjaren van hun opleiding ervaring te laten opdoen op diverse soorten scholen en hen kennis te laten maken met de verschillende manieren waarop scholen met hun leer- en opvoedingsopdracht omgaan. De student wordt hierdoor niet alleen breed opgeleid, maar leert ook inspelen op maatschappelijke en onderwijskundige omstandigheden. In de profilerings- en afstudeerfase (vanaf 3<sup>e</sup> leerjaar) geven we studenten de gelegenheid bewust te kiezen voor een school die past bij hun eigen voorkeur en ontwikkeling, zodat zij een eigen leraarprofiel opbouwen en vanuit hun perspectief onderwijs kunnen ontwikkelen (zie het tweede punt van het beroepsbeeld).

#### **2. Wederkerige samenwerkingsrelatie**

*Aos3R realiseert een wederkerige samenwerkingsrelatie tussen basisscholen, besturen en opleiding die gekenmerkt wordt door een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het opleiden van leraren, waarbij de student voortdurend ervaart dat het leren op de basisschool en op het instituut elkaar aanvullen en dat de begeleiding en beoordeling op elkaar afgestemd zijn. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van zijn professionele identiteit.*

Dit aandachtspunt komt voort uit ons beroepsbeeld om samen onderwijs te ontwikkelen en collega's daarin te ondersteunen. In de samenwerking is er sprake van complementariteit: instituut (pabo) en basisscholen zetten hun eigen expertise in bij het samen opleiden en organiseren het onderwijs vanuit een krachtig beroepsbeeld op zo'n wijze dat alle betrokkenen leren. Er wordt een structuur gerealiseerd die samen leren mogelijk maakt. Daarvoor richten we ons op het bevorderen van een professionele dialoog. In paragraaf 3.2.4 (Benodigde expertise en professionalisering) wordt de inhoud van de professionele dialoog beschreven en aangegeven welke inbreng de betrokkenen van alle partners van *aos3R* hebben. De trainingen spelen daarbij een belangrijke rol. Al doende ontwikkelen we in *aos3R* een gezamenlijke taal in alle lagen en geledingen van, voor en door professionals op basisscholen en van studenten en docenten op de pabo. Zo is er voor de studenten vanuit de school, bestuur en instituut een gezamenlijk informatiebulletin, waarin de afstemming zichtbaar is. Studenten zijn gebaat bij een

werk- en opleidingsplek waar begeleiders werken die hetzelfde doel hebben: de student begeleiden bij zijn ontwikkeling naar het leraarschap. Een belangrijke ambitie is om het leren op de werkplek en het leren in de opleiding – meer dan nu het geval is – met elkaar te verbinden. Dit doen we bijvoorbeeld door tijdens cursussen en het onderwijs de context van de werkplek als uitgangspunt voor leren te nemen, en door de student nieuwe kennis te laten verbinden aan het leren op de werkplek. Op deze manier benutten we de grote diversiteit aan contexten binnen *aos3R* voor het leren en werken van de student. Dit hangt direct samen met een belangrijk doel in onze visie bij het samen opleiden: de ontwikkeling van een professionele identiteit van onze studenten. De professionele identiteit van leraren is de identiteit die gevormd wordt door de interactie tussen de persoonlijke en professionele dimensie in de beroepsuitoefening (Beijaard, 2009). Belangrijke vragen zijn: ‘Wie ben ik als leraar?’ en ‘Wat voor leraar wil ik worden?’. Inzicht in de eigen professionele identiteit zorgt ervoor dat studenten hun handelen als leraar kunnen verantwoorden en er een eigen invulling aan kunnen geven. Het is van belang dat onze aanstaande leraren in de dynamiek van samenleving en onderwijs hun eigen richting kunnen bepalen. In onze visie op samen opleiden willen we studenten daarbij intensief begeleiden.

### **3. Groei: leren, opleiden, begeleiden en beoordelen**

*Aos3R zorgt voor een focus op het leren van de aanstaande en startende leraar én de partners van aos3R, waarbij een onderzoekende houding een belangrijk uitgangspunt is.*

Voortdurende groei en leren is noodzakelijk om vanuit ons beroepsbeeld niet alleen het leren van leerlingen te kunnen ondersteunen, maar juist ook de ontwikkeling van collega's. Groei en leermogelijkheden zijn ook nodig om het onderwijs te kunnen ontwikkelen. Het is een belangrijk aspect van ons beroepsbeeld. In *aos3R* creëren we een rijke leeromgeving waarin de student en de startende leraar in en van de schoolcontext leren. Dit leren vindt plaats in interactie met professionals van de school en het instituut. De intensiteit van de samenwerking zorgt voor een focus op opleiden, begeleiden en professionaliseren waarvan niet alleen studenten en startende leraren, maar ook ervaren leraren en pabo-docenten profiteren. Zo ontstaat er een leeromgeving waarin professionele ontwikkeling vanzelfsprekend is en waarin iedereen kan leren. *Aos3R* stimuleert en ondersteunt het onderzoekend handelen van alle betrokkenen. Begeleiders en opleiders van de scholen en de pabo brengen met de student en startende leraar voortdurend het praktisch handelen in verband met theoretische kennis en andersom. Studenten doen praktijkkennis en –ervaringen op en verbinden dit aan theoretische kennis die wordt verworven binnen *aos3R*. Zij brengen kennis vanuit de pabo de school in, bijvoorbeeld met nieuwe vormen van instructie en actuele inzichten. In hun 4<sup>e</sup> jaar wordt er onderzoek gedaan in samenwerking tussen studenten, leraren, docenten en onderzoekers. Dit onderzoek is sterk gericht op de schoolcontext, draagt bij aan onderwijsontwikkeling en leidt tot competentieontwikkeling van alle betrokkenen.

#### **1.1.3 Visie op opleiden passend bij Samen Opleiden**

De visie op samen opleiden leidt tot de volgende uitwerking op didactisch niveau.

##### **1. Benutten van de diversiteit – Contextrijk leren**

In *aos3R* benutten we de diversiteit van de schoolcontexten door deze bij het opleiden van studenten en het professionaliseren van alle betrokkenen centraal te stellen. Dit vraagt van de school om de schoolcontext zo te beschrijven, dat duidelijk wordt waar de school voor staat, wat de school de student te bieden heeft en wat de student voor de school zou kunnen betekenen. Door de schoolcontext te beschrijven, wordt het voor de student duidelijk wat er bijzonder is aan de school en kan hij met zijn begeleiders en opleiders nagaan op welke manier hij zijn bekwaamheden in de school kan gaan ontwikkelen aan de hand van eigen leervragen. De student maakt zo kennis met de visie en speerpunten van de school en leert zich daartoe te verhouden. Doordat de wpb-ers de uitvoering van onderwijs expliciteren en met de student bespreken, wordt het voor de student duidelijk vanuit welke visie en schoolcontext er gewerkt wordt en op welke wijze dit vorm krijgt. De student krijgt een beeld waar welke school voor staat en ontwikkelt daardoor een eigen visie op onderwijs.

*Voorbeeld 1. In de praktijk betekent dit dat er voor de studenten een verschuiving plaats vindt van opgeleid worden binnen een bepaalde groep naar opgeleid worden binnen een bepaalde school. Tijdens de startbijeenkomst voor studenten in de eerste stageweek wordt de schoolcontext met al zijn leermogelijkheden bij de studenten geïntroduceerd. School- en instituutopleider werken hierin samen. Tijdens deze bijeenkomst ontvangen de studenten een informatiebulletin van de school, waarin de schoolcontext beschreven staat. Er wordt aandacht besteed aan vragen als: Hoe koppelt de student persoonlijke leervragen aan de schoolcontext? Wat heeft de school te bieden? Wie zijn de kerndocenten en verantwoordelijken voor specifieke gebieden? Hoe verhoudt e.e.a. zich tot de stagewerkzaamheden in de eigen groep? Wat zijn essentiële communicatielijnen? Wat zijn de wederzijdse verwachtingen? Wat is de rol van de wpb, school- en instituutopleider? Wie neemt het initiatief? Voor bijv. het bijwonen van teamvergaderingen, bouwoverleg, studiedagen, ouderavonden ligt het initiatief bij het begeleidingsteam. Voor bijv. specifieke afspraken binnen contextrijk leren, het plannen en uitvoeren van opdrachten ligt het initiatief bij de student. En hoe kan de student zijn eigen ontwikkeling optimaal sturen en invullen? Concrete voorbeelden van leermogelijkheden buiten de eigen stageklas zijn o.a.: internationale schakelklassen, Engelse lessen door de hele school (Yellow Brick Road), hoe verzorgt de school onderwijs op afstand en de rol van studenten daarbij (tijdens coronacrisis), leertijduitbreiding, 21ste-eeuwse vaardigheden op schoolniveau, specifieke programma's die door de hele school lopen (bijv. Met woorden in de weer als semantiseringsprogramma), doorgaande leerlijnen van peuters naar kleuters naar groep 3*

*(en verder), Bijb op school, contacten met wijkteams voor zorgvragen van en voor ouders, schoolmaatschappelijk werk, IB'er, logopedie en motoriek in de school, schoolbrede werkgroepen (bijv. voor Burgerschap, W&T, Begrijpend Lezen), Ouderbetrokkenheid op schoolniveau etc.*

Door de context van de school – en daarmee de actuele thema's die op de school spelen – als uitgangspunt te nemen voor het leren op de werkplek, worden de studenten zich bewust van die context en kunnen zij in hun leren, ontwikkeling en toekomstverwachtingen daarop aansluiten. In eerste instantie voor een brede ontwikkeling en in tweede instantie kennismaken met diverse mogelijkheden voor specialisatie. In het curriculum van *aos3R* zetten we voor het leren op de werkplek de context van de basisschool centraal. Op deze manier laten we studenten voortdurend praktijk en theorie met elkaar verbinden en dit benutten om aan hun eigen ontwikkeling te werken én die van de leerlingen. Zo realiseren zij ook een eerste uitgangspunt van ons beroepsbeeld. Het tegemoet komen aan de diverse leerbehoeftes van leerlingen en ondersteunen van hun leren in diverse contexten.

## **2. Wederkerige samenwerkingsrelatie – Verbinding theorie-praktijk**

De wederkerige samenwerkingsrelatie zorgt ervoor dat alle professionals in *aos3R* vanuit hun eigen expertise steeds de verbinding theorie-praktijk maken. De begeleiders en opleiders dagen de student en de startende leraar voortdurend en op verschillende manieren uit om de verbinding tussen theorie, praktijk en de eigen groei als professional te leggen. Hierbij nemen zij de ervaringen op de werkplek en de context van de school als uitgangspunt (Kelchtermans, 2010; Onstenk, n.d.; Verbiest, n.d.).

*Voorbeeld 2. Theorie en praktijk verbinden. Tijdens lessen rondom de professionele identiteitsvorming staan de bekwaamheidseisen die de studenten moeten ontwikkelen, centraal. Hun praktijkervaringen verbinden ze aan theorie die ze vanuit het samen opleiden aangeboden krijgen. Zij vragen daarbij hun begeleiders en medestudenten zowel op de opleiding als op de basisschool om feedback. Ook zijn de lessen in de opleiding gekoppeld aan de leeftijdsgroep waarbij de student stage loopt, zodat de opgedane kennis en praktijkervaringen op elkaar afgestemd zijn. De student kan zo met de begeleiders en opleiders in het werkveld theorie en praktijk met elkaar verbinden. Het is een wederkerig proces, zoals te zien is in een lemniscaat. Theorie wordt opgedaan op de pabo, meegenomen de praktijk in, de praktijk wordt uitgevoerd vanuit de theorie en weer meegenomen naar de pabo alwaar er wederom op gereflecteerd wordt.*

Werkplekleren in *aos3R* krijgt vorm in de professionele dialoog tussen student, school- en instituutsopleider en onderzoeksbegeleider (zie paragraaf 3.2.4). Die dialoog wordt gevoerd over het dagelijkse werk als leraar op de werkplek en gekoppeld aan theorie vanuit opleiding of werkplek. Door deze belangrijke werkwijze wordt onze visie op opleiden gerealiseerd. Doordat het werkplekcurriculum van *aos3R* in nauw overleg tussen instituut en scholen tot stand komt, is er voor studenten en startende leraren een voortdurende voeding van en verbinding tussen zowel de theorie als de praktijk van het lesgeven. De ontwikkelgroep Leeromgeving (zie par. 3.2.2) wordt verbonden met de curriculumcommissie van de pabo zodat de pendel tussen werkplekleren en het leren op het instituut onlosmakelijk met elkaar verbonden wordt. Dit is in het instituut en op de werkvloer zichtbaar. Alle betrokkenen zetten zich in voor die verbinding. Bij het ondersteunen van het leren op de werkplek worden leermomenten vanuit de theorie gestuurd, bijvoorbeeld met behulp van beroepsgerichte praktijkopdrachten, ontwerp- of onderzoeksopdrachten.

*Voorbeeld 3. Vanuit de Taaldidactiek: studenten gaan in een groep 3 of groep 4 van de basisschool aan de slag met de ontwikkelingen van de leerlingen op het gebied van het technisch lezen. Zij onderzoeken de verschillende niveaus, volgen de leerlingen gedurende een aantal weken, observeren en verwerken hun bevindingen en begeleiden individuele leerlingen met hun proces waarbij ook onderwijs ontworpen wordt. Het verzamelen en analyseren van data leren en verwerken ze weer op het instituut.*

Deze opdrachten kunnen zowel door de pabo, als door basisscholen geïnitieerd worden. Dit leidt voor de studenten tot een goed beeld van de praktijk en voor startende leraren tot een goede aansluiting van pabo en ondersteuning op de basisschool. Met anderen onderwijs en leren vormgeven maakt collegiale ondersteuning en onderwijsontwikkeling mogelijk. Het zijn belangrijke uitgangspunten van ons beroepsbeeld.

## **3. Groei student en startende leraar centraal – Onderzoekend leren en handelen**

In *aos3R* staat de groei van de student en startende leraar centraal. De wpb, school- en instituutsopleider en de coach van startende leraren stimuleren en ondersteunen de (aanstaande) leraar bij het leren van en in de praktijk. Zij zijn erop gericht om de student en starter te laten ingroeien in het leraarsberoep, met een eigen visie op onderwijs en een brede blik op de ontwikkeling van leerlingen. Studenten worden opgeleid tot onderzoekende, lerende en handelende leraren die vaardig zijn in en bewust streven naar het koppelen van theorie en praktijk bij hun dagelijkse werkpraktijk. We stimuleren studenten in hun opleidingstraject voortdurend op twee niveaus:

- studenten leren om op basis van theorie, ervaringen en reflectie, bewust, planmatig en weloverwogen het eigen handelen te evalueren en verbeteren.
- studenten leren om vraagstukken te onderzoeken op klas- of schoolniveau en daarbij passende onderzoeksmethoden te gebruiken. Dit onderzoek vindt bijvoorbeeld plaats in leerwerk gemeenschappen van studenten en/of leraren, docenten en onderzoekers.

*Voorbeeld 4. Binnen Stichting Onderwijs Primair wordt gewerkt met diverse PLG's (hoogbegaafdheid, rekenen, pedagogisch vakmanschap) om de kwaliteit van het onderwijs verder te verhogen. De speerpunten van scholen en Stichting zijn met elkaar verbonden om in te zetten op PLG's, scholing in de academie en de onderzoeksagenda. De PLG's die nu draaien komen voort uit data op Stichtingsniveau en schoolniveau. Het is belangrijk dat studenten een onderdeel van een team zijn en ook als dusdanig benaderd worden en meedraaien in de PLG's. De PLG's komen om de zes weken bij elkaar en werken volgens een vaste opbouw aan opdrachten die uit de PLG naar voren komen.*

Het onderzoekend handelen wordt gestimuleerd door de student te laten reflecteren op de lessen, de voorbereiding en de uitvoering en de theorie die daarbij passend is. Onderzoek dat de student uitvoert, wordt begeleid en gestimuleerd door de onderzoeksbegeleider (of instituuts-) en schoolopleider. Het Kenniscentrum Talentontwikkeling levert met zijn ervaren onderzoekers een nadrukkelijke bijdrage in dit proces. De onderzoeksbegeleider zorgt voor een duidelijke verbinding met de onderzoeksagenda van de basisschool (gekoppeld aan de schoolcontext en koersdocument van het schoolbestuur) en met de onderzoekslijn van de opleiding. De begeleider vormt zo mogelijk leerwerkgemeinschaften van studenten, leraren, docenten en onderzoekers om onderzoeksopdrachten uit te voeren.

*Voorbeeld 5. Onderzoeksbegeleiders van zowel de basisschool als ook van de pabo en studenten gaan met elkaar aan de slag om o.a. onderzoeksvragen helder te krijgen en eenduidig te formuleren naar aanleiding van de specifieke praktijksituatie van de basisschool.*

*Voorbeelden van onderzoeken die in samenspraak met de basisschool tot stand zijn gekomen: Past de spellingsmethode van Staal bij Dalton onderwijs? Hoe wordt de rekenmethode Met sprongen vooruit bij de kleuters gebruikt? De leesontwikkeling in groep 3 bij anderstaligen.*

Binnen *aos3R* stopt het leren niet na de bacheloropleiding. Startende leraren zijn steeds meer in staat om hun eigen leren vorm te geven met behulp van reflectie op het handelen. Reflectie vraagt tijd en interactie met anderen. Daarom volgen startende leraren binnen *aos3R* een inwerkprogramma (inductie) dat onder andere bestaat uit coaching in de klas en (bovenschoolse) intervisie. Het inwerkprogramma vormt een brug tussen het leren in *aos3R* als student en het leren als professional en daarmee wordt een doorlopende leerlijn gerealiseerd. Voor het kunnen organiseren en ontwikkelen van onderwijs, twee uitgangspunten van ons beroepsbeeld, zijn continu leren en professionaliseren noodzakelijk.

## **1.2 Beschrijving stand van zaken t.a.v. de lerende leraar binnen *aos3R***

### **1.2.1 Beroepsbeeld op dit moment gerealiseerd, richting gevend aan de dagelijkse praktijk van samen opleiden en voorbeelden**

Het afgelopen jaar hebben we als *aos3R* meerdere malen gesproken over een gezamenlijke visie op leren en opleiden. Deze visie is aanleiding geweest tot het opstellen van een beroepsbeeld. Het in dit ontwikkelplan geschetste beroepsbeeld is voor alle partners een uitgangspunt dat de komende jaren gedeeld en uitgedragen wordt. Tijdens diverse vergaderingen zijn de visie en het beroepsbeeld besproken (gespreksnotulen 7/6, 13/6, 27/6 en 16/7 2019) voor het opstellen van een ontwikkelplan *aos3R* door vertegenwoordigers van alle partners, vergaderingen programmteam en stuurgroep in 2019-2020 en verzonden documenten in maart en april 2020 van de besturen over hun visie). Er is geen representatieve groep betrokken geweest bij het opstellen van het beroepsbeeld en de visie op leren en opleiden. Wpb-ers, school- en instituutopleiders en studenten worden tijdens de opleiding vanuit het beschreven beroepsbeeld en visie betrokken bij de concretisering en de betekenis voor henzelf in de diverse rollen. Dit leidt ongetwijfeld tot aanscherping van het beroepsbeeld. In de paragrafen 3.2.1 (Wijze van samenwerken) en 3.2.2 (Overleg- afsprakenstructuur) is aangegeven dat alle betrokkenen worden betrokken bij de inhoud van het beroepsbeeld en de betekenis ervan voor opleiden en levenslang leren, zodat het uiteindelijk door alle betrokkenen gedragen wordt. Het is ook het eerste concrete ontwikkelpunt in par. 1.3.1.

### **1.2.2 Visie op leren op dit moment gerealiseerd, richting gevend aan de dagelijkse praktijk van samen opleiden en voorbeelden**

Het ontwikkelen van een werkplekcurriculum is regelmatig gespreksonderwerp geweest (notulen bijeenkomsten eind schooljaar 2018-2019). Dit gesprek is het afgelopen schooljaar vervolgd (notulen stuurgroep 6/12 2019, 14/2, 12/6, 10/7 2020; programmteam 11/2, 10/3, 7/7 2020) en wordt het komende schooljaar vervolgd tijdens bijeenkomsten met alle partners en afgestemd met de curriculumcommissie (programmteam: 8/9, 27/10, 8/12 2020; 26/1, 16/3, 20/4, 15/6 2021; Ontwikkelgroepen: 13/10, 24/11 2020; 19/1, 9/3, 11/5, 29/6 2021 en het symposium Samen Opleiden 9 Maart 2021). Hoewel het beroepsbeeld en onze visie passen bij onze cultuur zijn nog niet alle betrokkenen in de gelegenheid geweest hier expliciet hun keuzes en handelen aan te relateren. Dit wordt onderdeel van de implementatie van Samen Opleiden in *aos3R*. Vanaf schooljaar 2020-2021 worden wpb-ers, school- en instituutopleiders en studenten geïnformeerd over visie en beroepsbeeld. Kennisdeling en draagvlak worden vergroot door deze visie en beroepsbeeld tijdens werkbijeenkomsten en trainingen te bespreken en te 'verwerken'. In paragraaf 3.2.4 wordt aangegeven hoe zij geprofessionaliseerd worden om volgens deze visie en beroepsbeeld te kunnen werken.



Het opleiden binnen diverse schoolcontexten en inspelen op verschillende maatschappelijke en onderwijskundige omstandigheden krijgt op de scholen meer en meer aandacht. AOS3R kent een grote diversiteit aan besturen, scholen en onderwijsconcepten. De aangesloten scholen bevinden zich in verschillende plaatsen van het sociaal landschap: van dorp tot stad, van sociaaleconomisch sterke buitenwijk tot probleemwijk, van voornamelijk autochtoon tot voornamelijk allochtoon, van suburb tot binnenstad. Hieronder een voorbeeld van drie scholen. De scholen geven aan studenten de gelegenheid om hun professionele identiteit en leraarsprofiel te ontwikkelen.

*Voorbeeld 6. Jenaplanschool De Statenschool (Dordtse binnenstad), reguliere basisschool John F. Kennedy, locatie Zuidelijk (probleemwijk) en reguliere basisschool De Griffioen (buitenwijk) zijn de drie scholen die vallen binnen het samenwerkingsverband OPOD. Door de variatie aan scholen wordt een gevarieerde verzameling werkplekken aangeboden. Zodoende kunnen studenten een schat aan ervaring opdoen en kennis maken met diverse concepten en ontwikkelprocessen. Voorbeelden zijn het aanbieden van een themabijeenkomst voor studenten over het Jenaplanonderwijs op de Jenaplanschool en het uitnodigen van studenten op de studiedag van de John F. Kennedyschool over twee ontwikkelingspunten van de school ('Teach like a champion' en verbetering van het woordenschatonderwijs).*

### **1.2.3 Visie op opleiden op dit moment gerealiseerd, richting gevend aan de dagelijkse praktijk van samen opleiden en voorbeelden**

Met anderen onderwijs en leren vormgeven en realiseren en collega's daarbij ondersteunen vindt bij enkele besturen al plaats via professionele leergemeenschappen. Zie het onderstaande voorbeeld van enkele besturen. Voortdurend leren en zich professionaliseren is een belangrijk punt binnen ons beroepsbeeld en uitdrukkelijk aandachtspunt voor de partners. We illustreren enkele mogelijkheden binnen enkele scholen en besturen.

*Voorbeeld 7. Het aanbieden van startbijeenkomsten voor studenten aan het begin van het schooljaar, houden van bovenschoolse themabijeenkomsten voor studenten (OPOD-specifieke ICT, intervisie, LIO-dag). Niet alleen de wpb-ers, maar ook studenten betrekken bij het samen leren inhoud geven (gezamenlijke studiedagen, werkoverleg, vergaderingen etc.) en deelname aan themagroepen' (Prokind). Binnen Stichting Onderwijs Primair worden studenten uitgenodigd voor scholingsbijeenkomsten van de Onderwijs Primair Academie. Zo vindt begeleiding op pedagogisch vakmanschap niet alleen plaats door begeleiding op de werkvloer, maar ook bij Onderwijs Primair door het aanbieden van trajecten over pedagogisch vakmanschap in de academie binnen het bestuur. Daarnaast kunnen studenten ook een verkort traject pedagogisch Vakmanschap volgen. In het schooljaar 2020-2021 wordt ook een startdag georganiseerd voor de studenten.*

Bovenstaande type voorbeelden komen nog niet op alle scholen voor en zijn niet nog niet representatief voor het functioneren van AOS3R. De visie op opleiden moet uiteindelijk breed gedragen worden en wordt op teamvergaderingen en bijeenkomsten (b.v. symposium 9 maart 2021) besproken en uitgewerkt via trainingen.

## **1.3 Beschrijving hoe AOS3R de basiskwaliteit t.a.v. van de lerende leraar wil realiseren**

### **1.3.1 Concrete aandachts- en/of ontwikkelpunten**

De volgende aandachts- of ontwikkelpunten werken we aan de hand van doelen en activiteiten verder uit.

**Draagvlak** creëren bij alle partners voor het beroepsbeeld en visie op leren en opleiden.

**Schoolcontexten.** De ontwikkelgroepen buigen zich in samenwerking met de curriculumcommissie over de manier waarop de schoolcontexten van de scholen zodanig beschreven kunnen worden, dat studenten hun leervragen hierop kunnen aanpassen, hun schoolkeuze hierop kunnen baseren in de profilerings- en afstudeerfase, en docenten zich goed kunnen inlezen (en inleven) met het oog op de begeleiding van studenten en de inhoud van hun lessen op de pabo. Het is belangrijk dat hierbij de diversiteit van de verschillende partners en scholen goed tot haar recht komt. Dit ontwikkelpunt blijft gedurende meerdere jaren van belang.

**Werkplekleren.** In het opleidingsprogramma van AOS3R worden in het instituut bewust leermogelijkheden voor de student vanuit het vakonderwijs verbonden aan de bekwaamheidseisen om deze weer te verbinden aan de mogelijkheden voor het leren op de werkplek. Praktijk en theorie worden voortdurend met elkaar verbonden. Studenten ontvangen vanaf het eerste jaar de gelegenheid om het vak niet alleen in de klas, maar ook buiten de klas te leren. Zo krijgen ze de gelegenheid om – eerst onder begeleiding en later steeds meer zelfstandig – in contact te komen met ouders en andere partners van de school, deel te nemen aan vergaderingen, studiedagen, werkgroepen en dergelijke (passend bij hun opleidingsniveau en leervragen).

**Opleidingsteams.** Het leren op de werkplek wordt ondersteund door wpb, school- en instituutsopleider en onderzoeksbegeleider.

**Professionele identiteit.** De ontwikkelgroepen geven aanzetten tot de implementatie van manieren van begeleiding en opleiding op het onderwerp professionele identiteit. In AOS3R begeleiden we studenten niet alleen bij de studievoortgang, maar richten we de aandacht van de studenten ook op de ontwikkeling van een professionele identiteit. Hiervoor worden op het instituut bijeenkomsten rondom de professionele identiteitsontwikkeling van studenten georganiseerd waarbij het leren op de werkplek een belangrijk uitgangspunt vormt (zie bijlage 7). De student heeft de regie over het eigen leerproces door zich op zijn eigen manier en in eigen tempo, met eigen leervragen, te ontwikkelen in de bekwaamheidseisen. Daarbij maken studenten gebruik van ervaringen in diverse onderwijssituaties, en reflecteren zij met medestudenten, begeleiders en opleiders op die situaties.

Voorbeeld 8. In de praktijk betekent dit dat er elke stagedag een onderwijssituatie geëvalueerd wordt en gereflecteerd op eigen handelen van de student in samenspraak met de wpb en af en toe ook de schoolopleider. Tevens wordt er met de schoolopleider een aantal keer per jaar intervisie gepleegd met alle studenten die op dat moment stage lopen.

*Professionaliseren.* Zie paragraaf 3.2.4 en doel 18 in paragraaf 3.3.2.

In de volgende paragrafen formuleren we doelen en acties. Zij zijn uitgangspunt voor het werken aan de aandachts- of ontwikkelpunten voor dit hoofdstuk De lerende leraar.

### 1.3.2 Uitgewerkte doelen voor het 1<sup>e</sup> jaar

Doelen	Acties
1. Bespreken met en informeren van alle betrokkenen over beroepsbeeld en visie op leren en opleiden en het bevorderen van draagvlak.	13/10: programmateam (PT) informeert ontwikkelgroepen (OG); Nov: PT en OG informeren schoolleiders, schoolopleiders en wpb-ers. 24/11: werkwijze vergroten draagvlak bespreken met PT en OG; 19/1, 9/3 (Symposium), 11/5 en 29/6 voortgang draagvlak met PT en OG bespreken.
2. Het beschrijven van schoolcontexten.	13/10 PT informeert OG Lerende Leraar. PT en OG informeren schoolleiders, school- en instituutopleiders. 24/11 PT en OG Lerende leraar formuleren schrijfpdracht 'Schoolcontexten'. 19/1, 9/3, 11/5 en 29/6: OG Lerende Leraar schrijft i.s.m. schoolleiders, school- en instituutopleiders 'Schoolcontexten'.
3. Het bevorderen van werkplekieren (in en buiten de klas) door leermomenten vanuit de theorie en de praktijk te realiseren en te koppelen aan beroepsgerichte praktijkopdrachten, ontwerp- of onderzoekopdrachten.	13/10 PT en curriculumcommissie informeren OG Lerende Leraar. 24/11 PT en OG Lerende Leraren bespreken werkwijze. 19/1, 9/3, 11/5 en 29/6 OG Lerende Leraar schrijft leermomenten en opdrachten en stemt af met school- en instituutopleiders.
4. Het leren op de werkplek van studenten ondersteunen door opleidingsteams.	Vóór 1/9 zijn wpb-ers en school- en instituutopleiders benoemd. Zij volgen de Jaaragenda (par. 2.2.1). Voortgang bespreken en monitoren op 24/11, 19/1, 9/3, 11/5 en 29/6 in OG Lerende leraar.
5. Het ontwikkelen van een professionele identiteit bij studenten.	In schooljaar 2019-2020 is een curriculum Professionele identiteit ontworpen (zie bijlage 7). Uitvoering vanaf sept 2020.
6. Het ontwikkelen en verzorgen van professionalisering (scholing, training en vormen van intervisie, collegiale consultatie en werkplekieren).	Zie paragraaf 3.2.4 en doel 18 in paragraaf 3.3.2.

### 1.3.3 Doelen in hoofdlijnen voor jaar 2, 3 en 4

Doelen	Acties
7. Het overleg tussen curriculumcommissie en de ontwikkelgroep Lerende Leraar voor het beschrijven van schoolcontexten en leermogelijkheden voor studenten.	Dit doel is gedurende de ontwikkeljaren en daarna van belang. Tijdens vergaderingen van curriculumcommissie en OG Lerende leraar.
8. Studenten opleiden vanuit werkplekieren in de context en het jaarritme van de werkplek, gekoppeld aan inhoud van vakonderwijs op de pabo.	Dit doel is gedurende de ontwikkeljaren en daarna van belang. Tijdens vergaderingen van curriculumcommissie en OG Lerende leraar.

## 2. Leeromgeving

### 2.1 Beschrijving van de stand van zaken t.a.v. de huidige leeromgeving binnen aos3R

#### 2.1.1 Gezamenlijk opleidingsprogramma

De voltijd heeft in 2019-2020 in het 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> jaar nog het oude curriculum ontvangen, zonder de basis van werkplekieren. Daarvoor hadden alle leerjaren nog het oude curriculum. Daarin waren meer 'gesloten' stageopdrachten en geen expliciete ruimte voor formatief evalueren en een expliciete koppeling tussen ervaringen en inzichten opgedaan op de werkplek en het instituut. De verschillen die studenten onderling ervoeren in de schoolcontext werden niet overal benut en de schoolcontexten waren nog onvoldoende zichtbaar in het onderwijs op het instituut. Daarnaast had een deel van de studenten op de stageschool geen schoolopleider. Het uitwisselen en delen van inzicht in de ontwikkeling van de student door instituutopleider en school was daardoor nog niet optimaal. Men kwam er nog niet aan toe om met elkaar te bepalen wat persoonlijke leerdoelen voor de student zijn en hoe en waar deze het beste behaald zouden kunnen worden. De kracht zit hem ook in het verbinden van de contexten van de school en het instituut. Met het ontwerpen van de curricula is rekening gehouden met het werkplekieren als basis en daarin spelen de schoolcontexten een belangrijke rol. De verschillen tussen die contexten maken het interessant om in de lessen op de pabo te benutten. Bijvoorbeeld door voorbereidende opdrachten bij de lessen en het formatief evalueren dat plaats vindt in de les door de docent. De beschrijving van de verschillende contexten vraagt ontwikkeltijd en is onderdeel van het ontwikkelproces (zie paragraaf 2.2.1).

### 2.1.2 Praktijk van samen opleiden, begeleiden en beoordelen

Studenten worden op de basisschool begeleid door een mentor (in de toekomst wpb). De basisscholen hebben een stagecoördinator (in de toekomst schoolopleider) die het plaatsen van de studenten op de school coördineert en die contact onderhoudt met de pabo-docent en het stagebureau. Studenten krijgen op de school begeleiding van een pabo-docent (in de toekomst instituutopleider), die hen minimaal één keer per semester bezoekt. De student geeft zijn ontwikkeling vorm met het bekwaamheidsdossier door op betekenisvolle situaties van het leren op de werkplek te reflecteren en te verbinden aan de persoonlijke leervragen. De pabo-docent beoordeelt de studenten op basis van zijn bezoeken en het advies van de mentoren en is eindverantwoordelijke voor deze beoordeling.

### 2.1.3 Verbinding tussen wat er op de opleiding en scholen gebeurt

Op het ogenblik is de verbinding tussen scholen en pabo nog sterk afhankelijk van studenten en mentoren. De stagecoördinator op school heeft rondom de begeleiding van studenten veelal een organisatorische rol en regelmatig overleg met de pabo-docent. In de toekomst kan het structureel en inhoudelijk overleg tussen mentoren, studenten, de pabo-docent en stagecoördinator echter verbeterd worden. Door het overleg kan de verbinding tussen scholen en pabo inhoudelijk sterk verbeteren en een opleidings- en begeleidingsstructuur (zie kader in par. 2.2.2) gerealiseerd worden waarbij het samen opleiden voorop staat. Het betekent dat we in de toekomst op alle scholen toe willen werken naar opleidingsteams.

### 2.1.4 De werkplek als professionele leeromgeving voor aanstaande leraren

De stand van zaken heeft voornamelijk betrekking op de begeleiding van studenten die meegenomen worden in de context van de school door geschoolde (of nog te scholen) wpb-ers. Zij worden door schoolleider, schoolopleider, intern begeleider en wpb geïnformeerd over de schoolprofilering (b.v. Jenaplan) en -ontwikkelingscontext hoe volgens een bepaald concept gewerkt wordt in de groepen. Studenten worden door hun wpb-ers geïnformeerd over de inhoud van de pijlers van een school (bijv. 'Teach like a Champion', 'Directe Instructie Model', 'Bewegend leren', Woordenschatonderwijs) en hoe deze in het onderwijs verweven zijn. Wpb-ers laten ook de werkwijze van de school zien en geven feedback op lessen van studenten. Afspraken die voortkomen uit scholingsmomenten van het team, gelden ook voor de didactiek in lessen die door studenten worden verzorgd. Indien studenten de mogelijkheid hebben, zijn zij welkom tijdens de teamscholing. De wpb vertelt aan de student over het hoe en waarom van afspraken rondom de pijlers van een school en geeft voorbeelden en feedback op dit specifieke onderdeel van de schoolontwikkeling.

## 2.2 Vertaling van de te realiseren basiskwaliteit ten aanzien van de leeromgeving naar *aos3R*

In *aos3R* combineren de scholen, besturen en het instituut hun expertise voor de gezamenlijke opleiding van leraren. Het werkplekcurriculum van *aos3R* wordt in de ontwikkelperiode verder ontwikkeld. Hieronder wordt toegelicht waar we over vier jaar willen zijn.

### 2.2.1 Gezamenlijk opleidingsprogramma

Alle scholen volgen in de ontwikkelperiode een intensiever, schoolspecifiek traject dat in eerste instantie gericht is op het opzetten van een begeleidings- en opleidingsstructuur waarin gewerkt wordt met opleidingsteams (zie kader par. 2.2.2). Pabo-docenten die instituutopleider worden, ontvangen ook een scholingstraject. Het opleidingsteam is dan in staat om het leren van de student te koppelen aan de context van de werkplek. Binnen *aos3R* geven we het werkplekleren zo vorm dat de student zijn bekwaamheden ontwikkelt in de schoolcontext. We gaan daarbij uit van de nieuw geformuleerde bekwaamheidseisen voor leraren (OCW, 2017). In het opleidingsprogramma van *aos3R* wordt op het instituut bewust leermogelijkheden voor de student vanuit het vakonderwijs verbonden met de bekwaamheidseisen om deze weer te verbinden aan de mogelijkheden voor het werkplekleren. De student verbindt samen met de schoolopleider zijn ontwikkelstappen aan het leren in de context van de school en legt met hem de relatie theorie-praktijk. Met de vakdocent op de opleiding bespreekt de student dan weer zijn vakspecifieke ontwikkeling binnen de bekwaamheidseis(en) die centraal staat(n). Dit gebeurt aan de hand van het curriculum van de opleiding en de daaruit voorkomende opdrachten. Met de begeleider Professionele identiteit van de opleiding bespreekt de student zijn totale ontwikkeling als leerkracht. In wekelijkse bijeenkomsten worden de inhoud van de lessen op de pabo en de onderwijssituaties uit de praktijk besproken.

*Voorbeeld 9. Uit een analyse van een evaluatie met betrekking tot de koppeling vanuit de pabo naar de beroepspraktijk (jaar 1) blijkt dat studenten aangeven dat ze lessen van de pabo konden toepassen op de stageschool. Het gebruik van de taalkaart maakte dat studenten bewust werden van diversiteit in de klas en was een startpunt om verder te onderzoeken. De posters maken bij de theorie gaf ook een aardige indicatie van formatieve evaluatie. Studenten werden zich hierdoor bewust van het gebrek aan kennis en getriggert om dit verder te onderzoeken.*

De student neemt gedurende zijn opleidingstraject steeds meer de regie over zijn eigen ontwikkeling, aan de hand van een dossier waarin hij zijn ontwikkeling laat zien op de bekwaamheden. Hij volgt daarmee een persoonlijk ontwikkelpad waarbij hij steeds met behulp van medestudenten, begeleiders en opleiders reflecteert op onderwijssituaties. Het is belangrijk dat de student kennis die hij opdoet tijdens lessen op het instituut, in praktijk brengt op de leerwerkplek op de basisschool, en dat hij de praktijkervaringen vervolgens spiegelt aan theorie. De begeleiding en opleiding is hier op gericht. Om inzichtelijk te maken op welke manieren studenten in de praktijk leren, worden binnen *aos3R* drie verschillende vormen van werkplek leren onderscheiden. a. Leren door deel te nemen aan de dagelijkse gang van zaken in de klas en school b. Leren door de eigen ontwikkeling te koppelen aan de specifieke leermogelijkheden van de school c. Leren door middel van specifieke opdrachten (zie bijlage 4). Gedurende de ontwikkelperiode zijn dit onze ambities:

- Het aantal opleidingsplaatsen binnen *aos3R* is uitgebreid tot minimaal 60 studenten vanaf 2020/2021.
- Er is een gezamenlijk opleidingsplan dat de visie, het didactisch concept en het gezamenlijk opleidingsprogramma beschrijft voor de opleiding en het inwerktraject, dat richting geeft aan de uitvoering van het samen opleiden, begeleiden en beoordelen van alle categorieën studenten binnen *aos3R*.
- Er is een gezamenlijk vastgestelde jaaragenda (in bijlage 6) voor school- en instituutsopleiders die het begeleiden, opleiden en beoordelen van het leren op de werkplek in de opleidingsteams stuurt en ondersteunt. In de jaaragenda staan aandachtspunten voor school- en instituutsopleider, die de gesprekken tussen hen en in het opleidingsteam sturen.
- De professionele identiteitsvorming van studenten en startende leraren neemt een belangrijke plaats in bij de opleiding, begeleiding en beoordeling van de studenten. De student stelt – samen met zijn begeleider en/of opleiders – een persoonlijk plan op. Daarbij wordt in het opleidingsteam zoveel mogelijk de koppeling gemaakt met de context van de school, zodat de student zich kan ontwikkelen in die schoolcontext. De student heeft regelmatig gesprekken in het opleidingsteam en geeft zo zijn ontwikkeling vorm. In de scholing van de begeleiders en opleiders wordt aandacht besteed aan de manier waarop zij de student hierbij kunnen ondersteunen en begeleiden.
- Er zijn gezamenlijk opgestelde onderzoeksagenda's van basisscholen en pabo. Deze onderzoeksagenda's sturen de onderzoeksactiviteiten van onze studenten en zorgen ervoor dat onderzoek bijdraagt aan onderwijsontwikkeling. Onderzoeksbegeleiders van basisscholen en pabo worden geschoold om studenten op een goede manier te begeleiden bij onderzoek.
- 4<sup>e</sup> jaars studenten in de lio-fase ontvangen coaching op de werkplek en intervisie op bestuurs- of Aspirant Opleidingsniveau.

Er zijn verschillende opleidingsvarianten, nl. voltijd, academische Pabo, deeltijd flexibel en deeltijd 2 jarig. De studenten uit alle opleidingsvarianten worden geplaatst op opleidingscholen van *aos3R*.

### 2.2.2 Praktijk van samen opleiden, begeleiden en beoordelen

Onze *aos3R* telt minimaal 120 potentiële wpb-ers, 20-25 school- en 8 instituutsopleiders. Gedurende de ontwikkelperiode realiseren we op alle scholen een eenduidige opleidings- en begeleidings-systematiek, inclusief gezamenlijk ontwikkelde werkwijzen en methoden voor samen opleiden en begeleiden. We hebben de taken, rollen en verantwoordelijkheden in bijlage 9 beschreven. Deze zijn ontleend aan het rollenportfolio van het ADEF (2014). In onderstaand kader worden hun taken kernachtig samengevat.

Kader. Een *opleidingsteam* bestaat uit een wpb (de dagelijks begeleider van de student, meestal de leraar van de groep waarin de student haar werkplek heeft), een vaste schoolopleider (werkzaam op de school en verantwoordelijk voor het leren op de werkplek door studenten) en een vaste instituutsopleider (werkzaam op het instituut en begeleidt alle studenten van alle leerjaren op de school en is op regelmatige basis en gedurende een dagdeel of dag in de school aanwezig). Zij zijn spilfiguren bij het ondersteunen en stimuleren van het leren van de student tijdens het werken op een basisschool. *De werkplekbegeleider* ondersteunt het leren door te modelen, op een coachende manier te begeleiden en door de student mee te nemen in alles wat een leraar doet. Daarbij expliciteert de wpb voortdurend welke beslissingen hij neemt en waarom en laat hij de student dat ook doen. De wpb breidt op basis van scholing zijn begeleidings – en coachingsrepertoire uit. Hij verbindt theorie en praktijk op natuurlijke wijze tijdens begeleidingsgesprekken en gesprekken over het dagelijks werk met de student. *De schoolopleider* neemt de student mee in (alle) activiteiten op schoolniveau, volgens jaarritme en aansluitend bij de actuele schoolthema's. De schoolopleider breidt op basis van scholing en intervisie zijn taken en verantwoordelijkheden uit. Hij houdt een welkomstgesprek met de studenten, maakt hen wegwijs in de school en bespreekt met de studenten leerdoelen en persoonlijk ontwikkelplan in het licht van de schoolcontext en het jaarritme en de jaardoelen van de school. Hij is eindverantwoordelijk op schoolniveau voor de beoordeling van de student en overlegt met wpb en instituutsopleider over de ontwikkeling van alle studenten. *De instituutsopleider* verbindt bij zijn begeleiding de theorie vanuit de opleiding aan het leren op de specifieke werkplek van de student. Hij vormt de verbinding tussen praktijkplek en opleidingsinstituut. Op deze wijze wordt de werkplek actief gebruikt als krachtige contextrijke leeromgeving. Hij overlegt met student, wpb en schoolopleider over de ontwikkeling van de student en verlegt zijn focus van de begeleiding van de student in de klas naar de begeleiding van studenten op aanvraag en overleg met de schoolopleider en wpb over begeleidingszaken en de ontwikkeling van de studenten.

### *Ambities ten aanzien van beoordeling*

Er is een door alle partners gezamenlijk gedefinieerd niveau van startbekwaamheid, gebaseerd op de bekwaamheidseisen voor leraren (Ministerie van OCW, 2017). Er is een gezamenlijk, eenduidig instrumentarium voor de beoordeling van studenten, waarmee het contextrijke leren op de werkplek en de professionele identiteitsvorming zichtbaar wordt gemaakt. Er zijn afspraken over de taken en verantwoordelijkheden van de betrokkenen bij de beoordeling van studenten. De beoordeling van studenten verschuift binnen *aos3R* langzaam (gelijk oplopend met de opleidingen van wpb-ers, school- en instituutsopleiders op de betrokken scholen) richting een beoordeling waarbij de wpb, school- en instituutsopleider (en student) gezamenlijk overleggen. In de jaargenda voor studiejaar 2020-2021 voor school- en instituutsopleiders staat dat de stagevaardigheid van de student wordt beoordeeld door de wpb, school- en instituutsopleider als drie gelijkwaardige partners middels een stage-eindgesprek. Hierbij wordt gestreefd naar consensus. Als geen overeenstemming wordt bereikt, volgt een second opinion vanuit instituut en werkveld. Dit geldt voor elk beoordelingsmoment binnen de vier fasen (dus ook voor behalen van liovaardigheid, GO voor P-assessment of stage-eindgesprek, GO voor afstudeer-assessment etc.). School- en instituutsopleider bezoeken elke student minimaal één keer per stageperiode (semester). Bij een (dreigende) onvoldoende m.b.t. de stagevaardigheid is het wenselijk dat de student per stageperiode minimaal twee keer wordt bezocht door school- en instituutsopleider. Wpb, school- en instituutsopleider beoordelen de student op basis van dezelfde uitgangspunten, zoals geformuleerd in de stagehandleiding. De beoordeling komt aan bod in de scholingen voor wpb-ers en school- en instituutsopleiders. Het beoordelingsinstrumentarium vormt een structureel onderdeel van de professionele dialoog tussen school-, instituutsopleider en wpb (zie par. 3.2.4).

### *Ambities ten aanzien van integratie in beleid*

Het samen opleiden, begeleiden en beoordelen is ingebed in het beleid en de beleidscyclus van alle partners (HRM-beleid, kwaliteitsbeleid). Zie par. 3.2.4 en hoofdstuk 4 voor een verdere uitwerking.

### **2.2.3 Verbinding tussen wat er op de opleiding en scholen gebeurt**

Op elke basisschool is een opleidings- en begeleidingsstructuur gerealiseerd: iedere school heeft een vaste schoolopleider die eindverantwoordelijk is voor de plaatsing en begeleiding van studenten, een vaste instituutsopleider die eindverantwoordelijk is voor de opleiding van de studenten op de werkplek, en wpb-ers. Op elke school is – zo mogelijk – een onderzoeksbegeleider aanwezig (werkzaam op de basisschool). Er worden opleidingsteams gevormd van school- en instituutsopleider, wpb, onderzoeksbegeleider en student en deze kan al naar gelang tijdstip en gelegenheid, bestaan uit één of meer begeleiders en opleiders. In bijeenkomsten van opleidingsteams bespreekt de student de voortgang van studie, het werkpleklernen en professionele identiteitsontwikkeling. De ondersteuning van het leren op de werkplek vindt plaats gedurende zowel het opleidingstraject als gedurende het inwerktraject.

Iedere school heeft een beschrijving van de schoolcontext, zodat de student in overleg met het opleidingsteam zijn ontwikkeling kan vormgeven in die context. De betrokkenen geven hun begeleiding in dit licht vorm. In het voortdurend afstemmen tussen student, wpb, school- en instituutsopleider, krijgt de schoolcontext betekenis voor het leren van de student en kan de student bewust werken aan zijn bekwaamheden.

De schoolcontexten van de diverse scholen worden verzameld op een digitaal platform, dat studenten, leraren en docenten kunnen raadplegen (m.b.t. de begeleiding, opleiding en onderzoek) en waarmee studenten en scholen kunnen worden gekoppeld. Studenten hebben zo overzicht van de contexten van de scholen binnen *aos3R* zodat de keuze voor een leerwerkplek zo gemaakt kan worden, dat die past bij hun ontwikkeling en leerbehoefte.

### **2.2.4 De werkplek als professionele leeromgeving voor aanstaande leraren**

Voor het vormgeven van een professionele leeromgeving zijn alle professionals die studenten opleiden (en deel uitmaken van het opleidingsteam) aanvullend geprofessionaliseerd. Wpb-ers hebben de scholing voor wpb-ers gevolgd, school- en instituutsopleiders de gezamenlijke scholing voor school- en instituutsopleiders, en onderzoeksbegeleiders de scholing voor onderzoeksbegeleiders (voor een nadere uitwerking, zie bijlage 8). Het komt de kwaliteit van onderstaande bijeenkomsten ten goede.

Nadat de studenten zijn ingewijd in de specifieke schoolcontext (zie par. 2.1.4) nemen zij deel aan de startbijeenkomsten aan het begin van het schooljaar die voor hen en hun wpb-ers worden georganiseerd. De school- en instituutsopleider geven dan informatie over een bepaalde stichting, verwachtingen, opzet, werkwijze werkpleklernen, aandachtspunten en tips voor de begeleiding en beoordeling. In de speciale startbijeenkomst voor 4<sup>e</sup> jaars wordt ook aandacht geschonken aan specifieke onderwerpen voor het laatste pabojaar zoals afstudeeronderzoek en mogelijke onderwerpen en aangelegenheden die HRM en personeelsadministratie aangaan.

De studenten nemen ook deel aan de voor hen georganiseerde schooloverstijgende intervisiebijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten worden de kenmerkende situaties vanuit de schoolcontext beschreven en besproken, ervaringen uitgewisseld en voorbeelden gedeeld. De studenten uit het 3<sup>e</sup> of laatste opleidingsjaar worden uitgenodigd om deel te nemen aan schooloverstijgende scholingsbijeenkomsten van het bestuur. Onder de

noemer bestuursacademie vinden bij de stichtingen per schooljaar enkele bijeenkomsten voor alle medewerkers van de stichtingen plaats. Deze bijeenkomsten kunnen bestaan uit lezingen, workshops, teamsessies en/of schooloverstijgende sessies n.a.v. van een centraal thema.

Tevens worden de studenten in het 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> opleidingsjaar uitgenodigd om deel te nemen aan schooloverstijgende informele bijeenkomsten van het bestuur. Zij nemen deel aan de bestuursbrede opening van het schooljaar en de brede jaarafsluiting. Op deze manier laten de besturen blijken ook belang te hechten aan een aankomende leraar die zijn netwerk opbouwt en onderhoudt en deel kan nemen aan informele bijeenkomsten.

De studenten nemen tijdens het laatste opleidingsjaar deel aan de bestuurs-LIO-dag. Op deze voorjaarsdag nemen alle bij de besturen werkzame studenten deel aan diverse onderdelen, zoals reflecteren op het werkplekleren, het bespreken van verwachtingen t.a.v. de periode als aankomende leraar, het informeren over het beleid Startende Leraren, het voeren van een groeps gesprek met de bestuursvoorzitter, het volgen van een workshop met de leerplichtambtenaar en b.v. een jaarlijks open onderwerp dat vooraf wordt aangedragen door de studenten.

## 2.3 Beschrijving hoe *aos3R* de basiskwaliteit t.a.v. de leeromgeving wil realiseren

### 2.3.1 Concrete aandachts- en/of ontwikkelpunten

Het realiseren van doelen binnen *aos3R* wordt aangestuurd, gecoördineerd en gestimuleerd door de stuurgroep (bestaande uit bestuurders van de schoolbesturen, onderwijsmanagement pabo en programmaleider) en programmateam. In de ontwikkelperiode werken we met vier ontwikkelgroepen voor de thema's Lerende leraar, Leeromgeving, Organisatie en Kwaliteitscultuur (zie par. 3.2.2). Zij werken ook aan het realiseren van de doelen in dit ontwikkelplan. Voor een optimaal opleidingsprogramma zijn *schoolcontexten* en het ontwikkelen van *professionele identiteit* van belang. Het realiseren van beide aandachtspunten is al in paragrafen 1.3.1 en 1.3.2 beschreven, omdat zij ook een rol spelen bij het concretiseren van onze visie op leren en opleiden.

En voor een optimale leeromgeving zijn ook de volgende aandachtspunten van belang.

*Opleidingsprogramma.* Invoeren van het opleidingsprogramma. In de ontwikkelgroepen Lerende leraar en Leeromgeving wordt in samenwerking met de curriculumcommissie het opleidingsprogramma verder uitgewerkt op basis van de visie en het didactisch concept. De leden van de ontwikkelgroepen bekijken op welke manier de bekwaamheidseisen in het onderwijs op het instituut en in het werkplekcurriculum aan bod komen en hoe studenten, begeleiders en opleiders de leermogelijkheden van beide kunnen benutten.

*Jaaragenda.* Een gezamenlijk vastgestelde jaaragenda (in bijlage 6) voor school- en instituutopleiders uitvoeren die het begeleiden, opleiden en beoordelen van het werkplekleren in opleidingsteams stuurt en ondersteunt.

*Eenduidige opleidings-, begeleidings- en beoordelingssystematiek.* Deze systematiek maakt door het trainen van wpb-ers, school- en instituutopleiders en toegenomen ervaring structureel deel uit van de professionele dialoog. *Onderzoeksagenda's.* Voor het thema Onderzoek wordt een werkwijze ontwikkeld voor onderzoekbegeleiding door begeleiders op de school en de pabo en gezamenlijke onderzoeksagenda's opgesteld.

Na het 1<sup>e</sup> jaar zijn het opzetten van *een digitaal platform* voor het matchen van studenten, scholen en begeleiders, *het inbedden van samen opleiden* in het beleid en de beleidscyclus van alle partners en het schrijven van *een opleidingsplan* ontwikkelpunten.

In de volgende twee paragrafen formuleren we doelen en acties voor het realiseren van een optimale leeromgeving. Zij zijn het uitgangspunt voor het werken aan de aandachts- en ontwikkelpunten.

### 2.3.2 Uitgewerkte doelen voor het 1<sup>e</sup> jaar

Doelen	Acties
9. Het samen opleiden van 60 studenten door uitvoering van <i>het opleidingsprogramma</i> .	Vanaf sept 2020 uitvoering geven aan het opleidingsprogramma.
10. Het opstellen en uitvoeren van <i>een Jaaragenda</i> (bijlage 6) voor school- en instituutopleiders.	Vijf contactmomenten/-periodes: sept/okt (1) – nov/dec (2) – jan/feb (3) – mrt/apr (4) – mei/juni/juli (5)
11. Het realiseren van <i>een eenduidige opleidings-, begeleidings- en beoordelingssystematiek</i> , inclusief gezamenlijk ontwikkelde werkwijzen en methoden voor samen opleiden.	Vijf contactmomenten/-periodes: sept/okt (1) – nov/dec (2) – jan/feb (3) – mrt/apr (4) – mei/juni/juli (5). Monitoren door OG Lerende leraar en agendapunt 24/11, 19/1, 9/3, 11/5 en 29/6
12. <i>Het opstellen van onderzoeksagenda's</i> (bijlage 8).	13/10 PT informeert OG Lerende Leraar. PT en OG informeert schoolleiders, school- en instituutopleiders. 24/11 PT en OG Lerende leraar formuleren opdracht 'Opstellen onderzoeksagenda's'. 19/1, 9/3, 11/5 en 29/6: OG stelt 'Onderzoeksagenda's op en stemt af met schoolleiders, school- en instituutopleiders.

### 2.3.3 Doelen in hoofdlijnen voor jaar 2, 3 en 4

Doelen	Acties
13. Het opzetten van <i>een digitaal platform</i> voor het matchen van studenten, scholen en begeleiders.	In 2020-2022 worden bij school- en instituutopleiders, stagebureau en alle OG ervaringen en informatie verzameld en in 2022-2023

	opgenomen in een digitaal platform, zodat matching kan plaatsvinden. Het stagebureau coördineert vanaf 1 sept. 2020.
14. De opleidings-, begeleidings- en beoordelingssystematiek vormt een structureel onderdeel van de professionele dialoog tussen school-, instituutopleider en wpb.	Door afspraken en ervaringen Jaaragenda en het werken aan opleidings-, begeleidings- en beoordelingssystematiek wordt het structureel onderdeel van <i>aos3R</i> .
15. Het inbedden van samen opleiden in het beleid en de beleidscyclus van alle partners.	Juni en okt. 2021. Agendapunt voor de evaluatiegesprekken en voortgangsgesprekken met PT, bestuur en schoolleiders van alle scholen. Vast agendapunt voor PT op 8/9, 27/10, 8/12 2020; 26/1, 16/3, 20/4, 15/6 2021 en stuurgroep op 4/9, 30/10, 11/12 2020, 29/1, 19/3 en 11/6 2021.
16. Het schrijven van een opleidingsplan.	Schooljaar 2023-2024: schrijven van opleidingsplan op basis van uitgewerkte doelen en evaluaties <i>aos3R</i> .

### 3 Organisatie

#### 3.1 Beschrijving stand van zaken t.a.v. de huidige organisatie binnen *aos3R*

##### 3.1.1 Wijze van samenwerken

Binnen *aos3R* is de samenwerking aan het eind van schooljaar 2018-2019 tussen scholen, besturen en pabo verbeterd en meer wederkerig geworden. Het gezamenlijk afsluiten van het convenant (2015-2019; 'Samen betekenisvol opleiden') tussen pabo HR en acht besturen heeft hier een belangrijke rol in gespeeld. In het convenant staat de professionalisering van aankomende leraren centraal, naast de professionalisering van gediplomeerde leraren. De partners binnen *aos3R* willen graag een Aspirant Opleidingsschool vormen en hebben op dinsdag 17 september 2019 een overeenkomst getekend dat de samenwerking verder intensiveert.

Concrete voorbeelden zijn:

- het bespreken en vergelijken van de beroepscompetenties in de periode 2015-2019 en het aanpassen van het competentieprofiel van de pabo op basis van de uitkomsten hiervan.
- intensiveren van de contacten tussen besturen onderling en pabo HR door gezamenlijke kick-off op 3 maart 2020. Deelname aan de LIO stagemarkt (12 februari 2020).
- opzetten van structuur rondom wpb, school-, instituutopleider en vaste contactpersonen pabo – scholen.
- meer uitwisseling tussen scholen van de verschillende besturen en tussen schoolleiders, schoolopleiders en wpb-ers over het begeleiden van studenten en startende leraren.
- meer gezamenlijke en afgestemde professionalisering van wpb-ers, school- en instituutopleiders.

##### 3.1.2 Overleg- afsprakenstructuur

Allereerst zijn aan het eind van het schooljaar 2018-2019 vier visie vormende bijeenkomsten georganiseerd met alle partners. Deze hebben uiteindelijk geleid tot een visie die in de afgelopen maanden is aangescherpt (zie hoofdstuk 1). Vervolgens is begin 2020 een stuurgroep bestaande uit 8 bestuursvoorzitters, onderwijsmanager en programmaleider en een programmateam geïnstalleerd (zie bijlage 10 voor de leden). In de stuurgroep en programmateam is een organogram opgesteld (zie par. 3.2.2, bijlage 11) en we werken in beide gremia nu ongeveer één schooljaar samen aan een wederzijdse verantwoordelijkheid voor het intensiveren van onze samenwerking.

##### 3.1.3 Rollen, taken en verantwoordelijkheden

We hebben geconstateerd dat de rollen, taken en verantwoordelijkheden tussen partners evenwichtiger afgestemd kan worden. Tijdens de laatste twee stuurgroep-vergaderingen is een begin gemaakt met een op elkaar afgestemde verdeling van faciliteiten. In het afgelopen half jaar zijn binnen stuurgroep en programmateam diverse rollen, taken en verantwoordelijkheden belangrijk onderwerp van gesprek geweest. De uitwerking daarvan staat in par. 3.2.3. In bijlagen 9 en 12 staat meer informatie over rollen en taken.

##### 3.1.4 Benodigde expertise en professionalisering

Enkele scholen zijn in het schooljaar 2019-2020 gestart met professionaliserings-activiteiten. Een aantal wpb-ers en school- en instituutopleiders hebben scholing gevolgd (of zijn die op dit moment aan het volgen) m.b.t. samen opleiden. De wpb-ers worden volgens afspraak op teamniveau geschoold, zodat elke student een opgeleide wpb-er heeft. Ook zijn er enkele onderzoeksbegeleiders geschoold. Deze scholingen zijn ontworpen en geïmplementeerd gedurende de ontwikkelperiode van Opleidingsschool Boss po en zijn uitgangspunt voor het ontwerpen van de trainingen *aos3R*. Centraal in de scholing voor wpb-ers staat het samen opleiden, begeleiden en beoordelen van het werkplekleren van studenten. De (gezamenlijke) scholing voor school- en instituutopleiders is gericht op het opzetten, implementeren en uitvoeren van werkplekleren in de schoolcontext (de beroepsstandaard voor lerarenopleiders kan daarbij een rol spelen en de VELON-beroepsregistratie lerarenopleiders wordt binnen *aos3R* aangeboden). De scholingen zijn tot nu toe gegeven door pabo-docenten die opgeleid zijn tot coach.

We voeren met de partners gesprekken om de professionalisering gezamenlijk uit te laten voeren door instituutopleiders én medewerkers van de besturen. Vanaf schooljaar 2020-2021 volgen ook de andere scholen de scholing voor wpb-ers. De bij *aos3R* betrokken instituutopleiders zijn opgeleid of gaan de opleiding volgen. De instituutopleiders gaan samen met de schoolopleiders gezamenlijk de training volgen. We zijn gedurende deze maanden aan het inventariseren wie daar mogelijk voor in aanmerking komt. En tenslotte is het van belang dat schoolleiders, onderwijsmanagers van de pabo en bestuurders zich professionaliseren op het onderwerp samen opleiden. Jaarlijks wordt voor deze groep een workshop georganiseerd op basis van het katern Instrument Bestuurlijke Betrokkenheid Versterken (Ros & Van Rossum).

### **3.2 Vertaling van de te realiseren basiskwaliteit t.a.v. de organisatie naar *aos3R***

#### **3.2.1 Wijze van samenwerken**

Samengevat karakteriseren we de toekomstige wijze van samenwerken als volgt:

- Complementair gedeeld curriculum waarin het werkplekcurriculum en het curriculum op het instituut samen het opleidingscurriculum van *aos3R* vormt. Dit wordt gekenmerkt door een koppeling van theorie en praktijk waarbij de student de mogelijkheid krijgt om aan zijn leervragen te werken.
- Visie-gericht, vanuit de doelstellingen van *aos3R*, thema's aangedragen door alle partners (o.a. landelijke en lokale ontwikkelingen) en vanuit een beschrijving van de schoolcontexten.
- Veel uitwisseling tussen scholen van verschillende besturen en het instituut over het opleiden en begeleiden van studenten vormgegeven door school-, instituutopleiders en wpb-ers. Leren van en met elkaar.
- Regelmatig overleg en afstemming tussen besturen en het instituut in de stuurgroep van *aos3R* voor het realiseren van de gezamenlijk afgesproken doelen en overleg tussen de curriculumcommissie en ontwikkelgroepen Lerende leraar en Leeromgeving.
- Jaarlijks minimaal één symposium en 4-5 trainingen (workshops) organiseren, waarin scholen, besturen, pabo en studenten hun ervaringen delen en het doel van en met elkaar leren centraal staat.

De relatie wordt in de toekomst nog eens verstevigd door de samenwerking tussen partners in vier verschillende ontwikkelgroepen (Lerende leraar, Leeromgeving, Organisatie en Kwaliteitscultuur; zie par. 3.2.2). In juni zijn deze ontwikkelgroepen samengesteld en in beeld gebracht welke leraren vanaf schooljaar 2020-2021 wpb zijn. Ook zijn in de maanden mei en juni 2020 instituutopleiders, onderzoeksbegeleiders en coaches aangesteld. Daarnaast is in juni 2020 met stuurgroep, programmteam en stagebureau een vergaderkalender opgesteld voor diverse geleidingen en alle leden voor deelname aan deze vergaderingen. Alle afspraken en overleg voor de verschillende geleidingen worden daarin opgenomen. Tevens worden in de vergaderkalender symposia, studiedagen en boven schools overleg aangegeven. Voor het beleggen van vergaderingen wordt zoveel mogelijk aangesloten bij het al bestaande reguliere overleg tussen (en binnen) de organisaties van alle partners.

Op deze wijze wordt op strategisch, tactisch en operationeel niveau onze wederkerige samenwerkingsrelatie zichtbaar door het functioneren van stuurgroep, programmteam en ontwikkelgroepen. Het programmteam en ontwikkelgroepen hebben regelmatig contact met schoolleiders. Daarnaast werken op basisscholen werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders intensief samen voor het opleiden van studenten.

Voor het realiseren van de beoogde samenwerking worden de volgende (immateriële) randvoorwaarden vervuld: Er is een eenduidige invulling van de facilitering van de uren van wpb-ers, school-, instituutopleiders, onderzoeksbegeleiders en het programmteam volgens de afspraken die gemaakt en besloten zijn in de stuurgroep van *aos3R* (zie bijlage 1 en artikel 5 punt 2 in de samenwerkingsovereenkomst *aos3R*).

Er zijn afspraken over faciliteiten voor studenten. Zij hebben op alle scholen toegang tot de afgesproken faciliteiten, zoals ict en een werkplek. Elke school heeft een schoolopleider, dit betekent 26 schoolopleiders of een bovenschoolse schoolopleider voor meerdere scholen binnen het bestuur. Elke school heeft een instituutopleider, dit betekent 8 instituutopleiders (één per 3-4 scholen). Elke school heeft opgeleide wpb-ers. De helft van het aantal klassen op de school is beschikbaar voor werkpleklernen van studenten. Elk bestuur neemt met een bestuurder deel aan de stuurgroep en met een schoolleider, schoolopleider of HRM-medewerker deel aan het programmteam. Elk bestuur neemt met een schoolopleider, HRM-medewerker deel aan ontwikkelgroepen. Het onderwijsmanagement van de pabo neemt deel aan de stuurgroep. Instituutopleiders van de opleiding nemen deel aan het programmteam. Instituutopleiders en docenten met inhoudelijke expertise nemen deel aan de ontwikkelgroepen. Hieruit blijkt dat er actieve betrokkenheid is op klas-, school-, directie-, docent-, onderwijsmanagement- en bestuursniveau.

#### **3.2.2 Overleg- afsprakenstructuur**

De *aos3R* bestaat uit vier geleidingen (zie het organogram in bijlage 11) die onderling verbonden zijn via het programmteam en door middel van onderlinge uitwisselingsmomenten.



*De stuurgroep* is eindverantwoordelijk voor *aos3R* en bestaat uit tien leden. Zij zijn bestuurders van acht besturen, de onderwijsmanager en programmaleider (adviserend lid van de stuurgroep) van *aos3R*. De stuurgroep geeft (strategisch) richting aan het samen opleiden en is verantwoordelijk voor de monitoring van het gehele proces van samenwerking. Ze komt zes keer per jaar samen en tijdens de vergadering van 14 februari 2020 is de onderwijsmanager van de pabo HR unaniem gekozen als voorzitter van de stuurgroep. De stuurgroep overlegt over de inrichting van *aos3R*, de inhoud en intensiteit van de samenwerking, de aansluiting op beleidsmatige ontwikkelingen, actuele onderwijsthema's en –ontwikkelingen, het verloop van de samenwerking, het bevorderen van draagvlak, het evalueren (en borgen) van de activiteiten en de koppeling met het HRM-beleid van de partners. De stuurgroep is eindverantwoordelijk voor de kwaliteitscultuur. Zij bespreekt de uitkomsten van de kwaliteitscyclus en formuleert beleidsdoelen en kwaliteitsindicatoren op het niveau van *aos3R*. De stuurgroep beoordeelt of en op welke wijze de doelstellingen gehaald worden (op basis van de streefdoelen uit het kwaliteitscultuurplan, zie paragraaf 4.2.3 en bijlage 14) en wat dit betekent voor het verdere verloop van het traject. Op bestuurs- en managementniveau werkt de stuurgroep aan de duurzaamheid van de samenwerking en de blijvende aansluiting van *aos3R* op actuele ontwikkelingen van het onderwijs en het leraarsberoep. Namens alle partners en de stuurgroep onderhoudt de programmaleider de contacten met het ministerie van OCW, DUS-I en andere overheidsinstanties waaraan *aos3R* verantwoording aflegt. De eerste twee jaar heeft pabo HR het penvoerderschap. Vanaf het derde jaar neemt één van de besturen het penvoerderschap op zich.

*Het programmateam* fungeert als inspirator en (tactisch) aanjager van *aos3R*. Het programmateam bestaat uit twaalf leden, namelijk programmaleider, acht afgevaardigden van de besturen (beleidsmedewerker, schoolopleider of schoolleider) en drie instituutopleiders die samen met een medewerker van een school of bestuur een thema (Lerende leraar, Leeromgeving, Organisatie en Kwaliteitscultuur) onder hun hoede hebben. Het programmateam komt tenminste zes keer per jaar bijeen en vormt de spil tussen de stuurgroep, het operationele niveau en de verschillende geledingen van *aos3R*. Het programmateam is o.a. verantwoordelijk voor de voortgang van de activiteiten volgens het ontwikkelplan, de dagelijkse leiding en de borging van de gemeenschappelijkheid. De programmaleider van *aos3R* is overkoepelend verantwoordelijk voor de verbinding, kennisuitwisseling en afstemming tussen de verschillende betrokkenen bij het samen opleiden, heeft zitting in de stuurgroep en leidt en faciliteert het overleg van het programmateam. De schoolopleiders en schoolleiders zijn (tactisch) direct verantwoordelijk voor de (inhoudelijke) communicatie binnen een bestuur en informeren de medewerkers op de scholen over de ontwikkelingen *aos3R*.

*De vier ontwikkelgroepen* bestaan uit vertegenwoordigers van alle besturen waarbij schoolleiders, school- en instituutopleiders van de pabo vertegenwoordigd zijn. Iedere ontwikkelgroep bestaat uit twee coördinatoren (één van de pabo en één van een bestuur) en gedelegeerde professionals van alle partners. De acht coördinatoren zijn ieder verantwoordelijk voor een hoofdthema en werken de vier thema's uit ten behoeve van het overkoepelend beleidsdocument dat wordt ontwikkeld en waarin de opleidings-, kwaliteits- en professionaliseringsplannen van *aos3R* worden opgenomen. Het programmateam ziet erop toe dat de verschillende onderdelen van het beleidsdocument door de diverse coördinatoren op een consistente wijze worden uitgewerkt. Zij komen per schooljaar 5-6 keer bij elkaar. In het ontwikkelproces wordt op onderstaande wijze bijgestuurd, besloten en samengewerkt tussen de verschillende partners:

- het opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitsplan wordt uitgewerkt in een overkoepelend beleidsdocument. De ontwikkelgroepen geven de input hiervoor op basis van een concrete opdracht van het programmateam, waarin de ontwikkeldoelen, het tijdpad, de verantwoordelijkheden en gewenste resultaten duidelijk worden aangegeven.
- de ontwikkelgroepen maken conceptproducten (werkwijzen en instrumenten) en leggen dit voor aan het programmateam voor doorontwikkeling. Zij stellen hun conceptproducten bij op basis van feedback.
- het programmateam toetst of het product in lijn is met het ontwikkelingskader en –opdracht en brengt het voor akkoord in bij de stuurgroep.
- de producten worden breed gedeeld in *aos3R* d.m.v. scholingen, studiedagen en symposia, en vervolgens uitgeprobeerd en ingevoerd door de diverse professionals. De producten worden in de ontwikkelgroepen geëvalueerd en eventueel doorontwikkeld.

Deze cyclus herhaalt zich totdat alle gewenste eindproducten gereed zijn. Gedurende het ontwikkelproces kan door het programmateam om input en advies worden gevraagd aan externe deskundigen.

Ten slotte bestaat *de werkgroep financiën* uit accountants van de acht besturen, de programmaleider en een medewerker financiën van het Instituut voor Lerarenopleidingen (HR). De werkgroep financiën komt twee keer per jaar samen. Zij zorgen voor de verdeling van de subsidiegelden in overeenstemming met de begroting, vastgesteld door de stuurgroep en gekoppeld aan de inzet van activiteiten en middelen.

### 3.2.3 Rollen, taken en verantwoordelijkheden

De rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn deels vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst. In bijlage 9 staat een beschrijving van alle rollen (wpb, school-, instituutsopleider, schoolleider, coach, intervisor, onderzoeksbegeleider en trainer) en hun competenties. We streven er de komende jaren naar dat de rollen binnen *aos3R* zijn opgenomen in het HRM-beleid van alle partners (bijv. taakbeleid, functiebouwwerk, gesprekscyclus), waarbij sprake is van professionalisering van alle betrokkenen in *aos3R*. Voor alle betrokkenen is binnen alle organisaties voldoende ruimte gecreëerd binnen hun takenpakket en is er sprake van voortdurende afstemming tussen pabo, besturen en scholen. Voor het mogelijk maken van deze rollen en taken maken we met elkaar afspraken over de facilitering van alle betrokkenen voor de begeleiding van studenten, de tijd voor ontwikkeling en innovatie en professionalisering. De rollen, taken, verantwoordelijkheden en profielbeschrijvingen in bijlagen 9 en 12 zijn het uitgangspunt voor het gezamenlijk opleiden, beoordelen en professionaliseren. Deze worden de komende jaren op alle niveaus besproken en verder aangescherpt. De evenredige verdeling van rollen, taken en verantwoordelijkheden tussen (functionarissen van de) partners wordt maandelijks besproken met het programmteam. Zij hebben nl. het meest directe contact met werkplekbegeleiders, school-, instituutsopleiders en schoolleiders. Het werk wordt m.b.v. de jaaragenda (bijlage 6) van school- en instituutsopleiders besproken en afgestemd. Eventuele knelpunten worden voorgelegd aan de stuurgroep en besproken met programmteam en schoolleiders. Daarbij gaan we uit van een evenredige verdeling van rollen, taken en verantwoordelijkheden tussen de partners.

### 3.2.4 Benodigde expertise en professionalisering

In het programmteam en de ontwikkelgroepen wordt gewerkt met jaarplannen (zie eind bijlage 15) waarin de doelen van *aos3R* en activiteiten zijn opgenomen. Deze worden verbonden aan het jaarritme van de scholen en de planning van het instituut. Als eerste zal de gezamenlijke en op elkaar afgestemde professionalisering van wpb-ers, school- en instituutsopleiders aandacht krijgen.

We maken afspraken hoe het begeleidingsmodel en de daarbij behorende rollen kunnen worden geborgd en ingebed in het HRM-beleid van alle samenwerkende partijen en in de professionaliseringstrajecten binnen *aos3R*. In het kader van HRM-beleid en samen opleiden worden functionarissen geprofessionaliseerd voor het vervullen van hun rollen, taken en verantwoordelijkheden (zie bijlage 1 en artikel 5 punt 2 in de samenwerkingsovereenkomst *aos3R* voor het faciliteren van deze professionalisering). De evaluatie daarvan is bij alle partners onderwerp tijdens functioneringsgesprekken waarbij ook ontwikkelingsmogelijkheden voor betrokkenen in het kader van samen opleiden worden besproken. Deze gesprekken vinden jaarlijks plaats tussen leden van het programmteam, schoolleiders en betrokkenen. Voorstellen worden besproken en voorgelegd aan de stuurgroep, zodat er beslissingen gemaakt kunnen worden.

Daarnaast is de samenwerking met andere collega's belangrijk onderwerp binnen het samen opleiden.

Vanzelfsprekend worden er voor samen opleiden voldoende faciliteiten geboden voor medewerkers die betrokken zijn bij samen opleiden. Zo zal in de scholing voor wpb-ers nadrukkelijk de ondersteuning en stimulering van het werkplekleren van de student en de startende leraar naar voren komen en wordt (het actief aanbrengen van) de verbinding tussen theorie en praktijk meer op de voorgrond gezet. Deze onderdelen gaan ook deel uitmaken van de scholing voor school- en instituutsopleiders, die ontwikkeld en uitgevoerd wordt met een duidelijke jaaragenda (zie ook paragraaf 2.2.1 en bijlage 6). Binnen *aos3R* stellen we de groei van de student en de startende leraar centraal. Dit betekent dat we als partners samen de verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van opleiding, begeleiding en beoordeling en dit ook borgen in het HRM-beleid. Onze ambitie is om de groei van alle betrokkenen bij *aos3R* op verschillende niveaus en manieren te laten plaatsvinden. We creëren een rijke leeromgeving en een opleidings- en begeleidingsstructuur die ertoe leiden dat niet alleen de student en de startende leraar, maar ook andere professionals in *aos3R* daarvan kunnen profiteren. De scholingen die we ontwerpen en uitvoeren bieden ontwikkelmogelijkheden voor leraren en pabo-docenten. We organiseren studiedagen en symposia waarop de partners elkaar ontmoeten en ervaringen, kennis en good practices uitwisselen. Daarnaast bieden we zowel aan leraren als aan pabodocenten professionaliseringsmogelijkheden om zich te blijven ontwikkelen op actuele thema's voor het leraarsberoep. De wederkerigheid van samen opleiden leidt tot groei van alle betrokkenen.

Er is sprake van een voortdurende gezamenlijke en op elkaar afgestemde professionalisering van alle betrokkenen, op alle niveaus (van uitvoerend tot bestuurlijk niveau), via een professionele dialoog. Alle betrokken professionals hebben intensief overleg over de begeleiding en ontwikkeling van de studenten en startende leraren, het opleidingscurriculum en de schoolcontext. Die professionele dialoog laat hen, naast de gerichtheid op het leren van de studenten, ook reflecteren op de eigen werkpraktijk. Dit scherpt hun handelen als professional. Er wordt op drie niveaus inhoud en vorm gegeven aan de professionalisering: op school-, bovenscholings-, bestuurs- en managementniveau. Hieronder wordt de professionalisering op deze drie niveaus nader toegelicht. De genoemde activiteiten zijn te koppelen aan de ambities van de individuele scholen rondom samen opleiden en de persoonlijke ontwikkeling van (aanstaande) leraren en docenten.

#### *Schoolniveau: begeleidingsgesprekken en de professionele dialoog*

Op schoolniveau worden professionele gesprekken in opleidingsteams gevoerd tussen student en wpb, school-, instituutopleider, onderzoeksbegeleider en startende leraar en coach, gericht op de groei van de (aanstaande) leraar in de context van de school. De (aanstaande) leraar leert door te reflecteren op het eigen lesgeven aan de hand van leervragen (die hij opstelt rond de bekwaamheidseisen), door te observeren, deelnemen aan vergaderingen en gesprekken, en door het modelen van de wpb/coach. Doordat de wpb/coach zijn eigen handelen expliciteert en de (aanstaande) leraar stimuleert dat ook te doen, krijgt het leren een intentioneel karakter. Naast het contact tussen wpb/coach en student of startende leraar, zijn wpb, coach, school-, instituutopleider, schoolleider en (aanstaande) leraar in diverse combinaties met elkaar in contact. Zo wordt van meerdere kanten het werkplekleren in de schoolcontext van de student en startende leraar ondersteund en gestimuleerd. Ook de begeleiders (wpb/coach, school-, instituutopleider, onderzoeksbegeleider en schoolleider) groeien door de professionele gesprekken met de student en startende leraar en met elkaar. Het expliciteren van het eigen handelen, het reflecteren op het eigen handelen en handelen van de ander en het verbinden van het handelen aan de bekwaamheden en literatuur zorgt voor voortdurend onderzoek naar en bijstellen van het eigen handelen en daarmee een voortdurende ontwikkeling en professionalisering van de betrokkenen.

#### *Bovenschools niveau: scholing en de professionele dialoog*

Op bovenschools niveau worden wpb-ers, coaches, trainers van de diverse scholingen, school-, instituutopleiders en onderzoeksbegeleiders met behulp van scholing geprofessionaliseerd in hun begeleidings-, beoordelings- en onderzoeksvaardigheden. De begeleiders groeien door kennis op te doen van curriculumontwikkeling en in gezamenlijkheid een werkplekcurriculum te ontwikkelen. Ook ontwikkelen zij zich in hun vaardigheden en houding t.a.v. samen opleiden. Voor pabo-docenten die instituutopleider zijn, geldt ook dat zij de diverse schoolcontexten goed leren kennen (wat hen helpt bij het vormgeven van onderwijs op de pabo en bij de begeleiding en plaatsing van studenten). De begeleiders treffen elkaar ook in diverse vormen van professionele dialoog (tijdens intervisie, collegiale consultatie en in ontwikkelgroepen). Deze uitwisseling houdt hen scherp op hun eigen ontwikkeling, maar ook op het signaleren van schoolontwikkelingen en actualisering van de opleiding.

#### *Bestuurs- en managementniveau: professionele dialoog*

Ook op bestuurs- en managementniveau vindt groei plaats door het professionele gesprek over samen opleiden te voeren. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot het initiëren van masterclasses op actuele onderwerpen voor diverse doelgroepen, of het organiseren van symposia om samen actuele vraagstukken te verkennen. Een symposium kan verschillende vormen en good practices van het leren in de schoolcontext bij elkaar brengen, of er kan samen nagedacht worden over hoe *aos3R* om kan gaan met het lerarentekort. Daarnaast nemen bestuurders en onderwijsmanagers zoveel mogelijk deel aan de door het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren georganiseerde projectleidersbijeenkomsten, minimaal twee keer per jaar.

### **3.3 Beschrijving hoe *aos3R* de basiskwaliteit t.a.v. de organisatie wil realiseren**

#### **3.3.1 Concrete aandachts- en/of ontwikkelpunten**

*Het inrichten van vier ontwikkelgroepen* (Lerende leraar, Leeromgeving, Organisatie en Kwaliteitscultuur) en benoemen van de leden is voor het ontwikkelen van *aos3R* noodzakelijk.

*Het aanbieden van professionalisering* voor wpb-ers, gezamenlijke scholing voor school- en instituutopleiders en onderzoeksbegeleiders van pabo en basisscholen is vervolgens van belang. De professionalisering (scholingen, trainingen, uitwisselingsbijeenkomsten) rond samen opleiden wordt zoveel mogelijk gezamenlijk vormgegeven door professionals van *aos3R* afkomstig van basisschool, bestuur en instituut. *Aos3R* start een train-de-trainerstraject waarvoor leraren en docenten zich kunnen aanmelden. Alle betrokkenen zijn geschoold in hun rollen, taken en verantwoordelijkheden. We dragen zorg voor professionaliseringsmogelijkheden voor zowel leraren als pabo-docenten rondom samen opleiden, maar ook rondom actuele thema's voor het leraarsberoep. De scholingen zijn gericht op het ontwikkelen van de bekwaamheden van studenten (en startende leraren) in diverse contexten, het beschrijven van schoolcontexten en de leeromgeving, het formuleren van leervragen met studenten, het ondersteunen van de ontwikkeling van een professionele identiteit van studenten en startende leraren, en het onderzoekend handelen van alle betrokken professionals.

Vervolgens is *het faciliteren van alle betrokkenen voor professionalisering* en afspraken per rol in termen van tijd en faciliteiten noodzakelijk. Zie bijlage 1 en artikel 5 punt 2 in de samenwerkingsovereenkomst *aos3R*.

*Organiseren van een symposium* (in maart 2021). We organiseren gezamenlijke studiedagen en symposia waarin we voor alle betrokken professionals (wpb-ers, school-, instituutopleider, onderzoeksbegeleiders, coaches van startende leraren, schoolleiders, managers en bestuurders) mogelijkheden creëren om met elkaar de professionele dialoog aan te gaan rondom samen opleiden en voor *aos3R* actuele thema's.

Naast de scholingen kunnen school- en instituutopleiders opgaan voor *VELON-registratie* als lerarenopleider. Daartoe maken zij een portfolio waarin ze beschrijven hoe zij zich ontwikkeld hebben als lerarenopleider, en hoe ze hun ontwikkeling vervolg willen geven.

Om aan de eigen professionalisering te werken en (het lesgeven in) de diverse contexten van de scholen nader te leren kennen bieden we pabo-docenten zelf de mogelijkheid om op basisscholen *het werkplekleren te ervaren* en geven we basisschoolprofessionals de mogelijkheid om gastcolleges te geven op de opleiding. Schoolopleiders worden uitgenodigd om een assessmenttraining te volgen om als assessor op de pabo een bijdrage te kunnen leveren aan de opleiding van studenten. *Het professionaliseringsplan* is onderdeel van het overkoepelend beleidsdocument dat de visie op professionalisering beschrijft en dat richting geeft aan de professionalisering van medewerkers en de verbinding met het HRM-beleid van alle partners binnen *aos3R*. In het professionaliseringsplan staan afspraken over de professionaliseringsactiviteiten en het aantal betrokkenen dat wordt geprofessionaliseerd (zie voor een kwantificering bijlage 5). In de volgende twee paragrafen formuleren we doelen en acties voor het realiseren van de organisatie en professionalisering.

### 3.3.2 Uitgewerkte doelen voor het 1<sup>e</sup> jaar

Doelen	Acties
17. <i>Inrichten vier ontwikkelgroepen</i> (Lerende leraar, Leeromgeving, Organisatie en Kwaliteitscultuur) en benoemen leden.	7 en 10 juli 2020: tijdens vergaderingen van PT en stuurgroep inrichten van OG en leden benoemen.
18. <i>Het aanbieden van professionalisering</i> voor wpb-ers, school-, instituutopleiders en onderzoeksbegeleiders pabo en basisonderwijs.	24/11: trainers <i>aos3R</i> informeren OG Organisatie over de huidige trainingen wpb-ers, school- en instituutopleiders en onderzoeksbegeleiders. 19/11: trainers en OG bespreken huidige trainingen en afstemmen van trainingen n.a.v. beroepsbeeld en visie op leren en opleiden van <i>aos3R</i> . 19/1, 9/3, 11/5, 29/6: OG overlegt met trainers van diverse scholingen om inhoud en vorm van professionaliseringsactiviteiten bij te stellen, te evalueren en door te ontwikkelen.
19. <i>Faciliteren van alle betrokkenen voor professionalisering en afspraken per rol in termen van tijd en faciliteiten.</i>	Zie de samenwerkingsovereenkomst. Tijdens het overleg op 24 augustus van de stuurgroep zijn de faciliteiten vastgesteld.
20. <i>Organiseren van een symposium.</i>	9 maart 2021. Gezamenlijk georganiseerd door PT en OG. Start organisatie, vaststellen inhoud en verdeling van taken op 19/11. 19/1 organisatie en inhoud vrijwel afgerond.

### 3.3.3 Doelen in hoofdlijnen voor jaar 2, 3 en 4

Doelen	Acties
21. <i>Aanbieden en verzorgen van VELON-registratie.</i>	In schooljaar 2020-2021 aanbieden aan medewerkers <i>aos3R</i> . Tijdens laatste vergadering PT aantal medewerkers vaststellen. Stuurgroep beslist over aantal plaatsen en financiering. VELON-registratie ieder jaar aanbieden.
22. <i>Mogelijkheden creëren voor het ervaren van werkplekleren</i> door pabo-docenten en leraren basisonderwijs.	Bespreken van mogelijkheden met OG Organisatie na overleg met PT, schoolleiders en pabo-management. PT initieert en coördineert vanaf februari 2021. Vaststellen aantal plaatsen en financiering door stuurgroep en programmteam tijdens vergaderingen.
23. <i>Het schrijven van een gezamenlijk professionaliseringsplan.</i>	In OG Organisatie wordt in 2023-2024 een professionaliseringsplan geschreven aan de hand van de visie en het didactisch concept, dat voor de ontwikkelperiode beschrijft welke doelen en activiteiten we willen behalen. Professionaliseringsactiviteiten laten aansluiten bij het bestaande HRM-beleid.

## 4 Kwaliteitscultuur

### 4.1 Beschrijving van de stand van zaken t.a.v. de huidige kwaliteitscultuur binnen *aos3R*

#### 4.1.1 Kwaliteitscultuur van *aos3R*

Op dit moment is de kwaliteitscultuur binnen de stuurgroep en het programmteam besproken. Bij het vormgeven aan onze kwaliteitscultuur gaat het aan de ene kant om collegialiteit (teamgerichte scholen) en vernieuwingsgerichtheid (samen opleiden en een werkplekcurriculum opbouwen) en aan de andere kant om structurele kenmerken van kwaliteitscultuur (uniforme werkwijzen, procedures en instrumenten). Voor het verbinden van deze cultuur en structuur zijn communicatie (open staan voor meningen, kritiek en ideeën), participatie (bottom-up én top-down) en vertrouwen (een managementstijl gericht op gedeelde visie en waarden) onmisbaar. Het op de hoogte brengen van alle betrokkenen (in de dagelijkse onderwijspraktijk) van onze kwaliteitscultuur is dan van belang, omdat dan ook de relevantie van kwaliteitsbeleid voor iedereen en alle partners duidelijk wordt. De uitgangspunten moeten breed gedragen worden. We komen in paragraaf 4.2.1 daarop terug.

#### 4.1.2 Kwaliteitszorgsystematiek en -ontwikkeling

Met de inrichting van een stuurgroep, een programmateam en de ontwikkelgroep Kwaliteitscultuur wordt een start gemaakt met de kwaliteitszorgsystematiek en -ontwikkeling. De leden voor de ontwikkelgroep Kwaliteitscultuur zijn in juni 2020 benoemd. In september 2020 staat de eerste vergadering gepland. Gedurende het schooljaar 2019-2020 is het valideren en verder ontwikkelen van de professionaliseringsactiviteiten nadrukkelijk onderwerp van gesprek geweest. Diverse scholingen voor wpb-ers en de scholingen voor school- en instituutopleiders zijn uitgevoerd en geëvalueerd. Met het voorstel voor een kwaliteitskalender (zie bijlage 15) wordt de kwaliteitszorgsystematiek en -ontwikkeling helder vormgegeven.

#### 4.1.3 Instrumentarium en methodieken

In het schooljaar 2019-2020 zijn drie activiteiten ondernomen.

- Het ontwikkelen van een format (bijlage 13) voor het schrijven van een activiteitenplan door de scholen, zodat scholen meer ondersteuning ervaren bij het smart formuleren van hun plannen. De ervaringen met dit format zijn positief en in schooljaar 2020-2021 voeren we het gebruik van dit format in. Het op basis van het geschreven activiteitenplan beoordelen en evalueren van de door de scholen uitgevoerde activiteiten is een belangrijk onderdeel van de kwaliteitscultuur binnen *aos3R*.
- Het ontwikkelen van een format voor een panelgesprek (zie bijlage 15 Kwaliteitskalender). In het panelgesprek staan voornamelijk de ervaringen van de studenten en het functioneren van het opleidingsteam (wpb, school- en instituutopleider) centraal. De ervaringen met dit format zijn positief en in schooljaar 2020-2021 voeren we het gebruik van dit format in.
- In februari 2020 is een beroepenveld enquête (zie bijlage 15 Kwaliteitskalender) voor het gehele werkveld afgenomen. Wpb-ers, schoolopleiders en schoolleiders van de basisscholen hebben de samenwerking met de pabo kunnen beoordelen. Studenten en instituutopleiders hebben deze enquête ook ingevuld. Deze enquête wordt in schooljaar 2021-2022 weer afgenomen.

#### 4.1.4 Taken, rollen en verantwoordelijkheden

Vanaf het schooljaar 2019-2020 is gestart met de uitvoering van het kwaliteitsbeleid en is de kwaliteitscultuur onderwerp van gesprek geweest. We werken er de komende jaren naartoe dat de kwaliteitscultuur meer en meer gericht is op *aos3R* als geheel, waarbij resultaten en verbeteractiviteiten structureel zijn opgenomen in de Plan-Do-Check-Act kwaliteitszorgcyclus (PDCA-cyclus) op overkoepelend - en partnerniveau. In bijlage 9 worden de rollen van alle betrokkenen helder omschreven. In bijlage 12 staan de taken en verantwoordelijkheden aangegeven. In bijlage 15 (kwaliteitskalender) wordt aangegeven hoe er wordt beslist door stuurgroep en programmaleiding. De overlegwijze en beslissingsprocedures zijn in paragraaf 3.2.2 (de organisatiestructuur) aandachtspunt.

### 4.2 Vertaling van de te realiseren basiskwaliteit t.a.v. de kwaliteitscultuur naar *aos3R*

#### 4.2.1 Kwaliteitscultuur van *aos3R*

Voor het uiteenzetten van onze ambities beschrijven we allereerst de uitgangspunten van onze kwaliteitscultuur. Vervolgens formuleren we onze streefdoelen en lichten we toe hoe deze streefdoelen worden behaald. De uitgangspunten voor de kwaliteitscultuur *aos3R* zijn de volgende: het opleiden in de school

- maakt deel uit van de geïntegreerde besluitvorming van alle partners en betrokkenen in verschillende gremia.
- is gekoppeld aan integraal personeelsbeleid en HRM.
- wordt gedurende het gehele jaar geëvalueerd.
- is voor betrokkenen en partners uitgewerkt in taken, verantwoordelijkheden en noodzakelijke financiën.
- is gebaseerd op een meer-jaren samenwerkingsovereenkomst tussen alle partners en een kwaliteitsplan.
- is gebaseerd op een ondertekend convenant tussen de besturen (stichtingen) en de pabo.
- gaat uit van kwaliteitscriteria op het gebied van organisatie, kennisniveau, borging in de beleidscyclus, alsmede de vereiste competenties voor betrokkenen.

Naar aanleiding van deze uitgangspunten worden afspraken gemaakt die de borging van de activiteiten en verworvenheden van *aos3R* versterken. Zo kunnen we onze visie scherper formuleren a.d.h.v. streefdoelen (bijlage 14). Voor Leeromgeving, Organisatie, Professionalisering en Kwaliteitscultuur zijn streefdoelen geformuleerd die voortvloeien uit onze visie, ambities en doelstellingen. Zij geven richting aan het kwaliteitsbeleid.

#### 4.2.2 Kwaliteitszorgsystematiek en -ontwikkeling

Er wordt gewerkt vanuit de PDCA-cyclus, waarbij de voortgang structureel wordt geëvalueerd op basis van een zelf-evaluerend en kritisch vermogen. Op basis van evaluaties wordt voortdurend naar verbeteringen gezocht en deze worden vastgelegd. Het kwaliteitsbeleid sluit aan bij de reguliere algemene jaarlijkse verantwoording en PDCA-cyclus van het instituut en deelnemende besturen en scholen. Door het toepassen van deze cyclus

stimuleren we dat er op alle niveaus een proces van continue en duurzame verbetering in gang wordt gebracht. Uit het realiseren van deze cyclus blijkt hoe we ervoor zorgen dat de ambities en doelen van het partnerschap binnen de subsidieperiode behaald worden. Bij het beoordelen van het kwaliteitsniveau binnen *aos3R* maken we gebruik van de scan Opleiden in de school. Ontwikkeling tot een professionele leergemeenschap (Marc Cobben, Anje Ros en Brigit van Rossum). Aan de hand van deze scan geven we aan wanneer we tevreden zijn. *Aos3R* kent twee cycli, een driejaarlijkse en een jaarlijkse cyclus (zie kwaliteitskalender in bijlage 15). Om de drie jaar wordt een grootschalig intern evaluatieonderzoek uitgevoerd onder alle groepen actoren. Het bestaat uit een kwantitatief en kwalitatief onderzoek, gericht op interne verantwoording en zelfreflectie t.a.v. de te bereiken streefdoelen en de gekozen aanpak. Daarbij wordt gekozen voor een combinatie van panel- en evaluatiegesprekken met betrokkenen binnen alle partners op alle niveaus en stakeholders, interviews met management en programmateam en de afname van de enquête (zie bijlage 15 Kwaliteitskalender) onder studenten, wpb-ers, school- en instituutsopleiders, schoolleiders, onderzoeksbegeleiders en coaches. Dit driejaarlijkse onderzoek wordt in de zesjarige cyclus van accreditatie een jaar voor en twee jaar na de geplande accreditatie uitgevoerd.

#### **4.2.3 Instrumentarium en methodieken**

De streefdoelen worden in indicatoren uitgewerkt. Het nog te ontwikkelen indicatorenstelsel in bijlage 16 is het uitgangspunt voor het evalueren van het behalen van de streefdoelen en het monitoren van *aos3R*. Onze streefdoelen zijn afgeleid van onze visie, ambities. Er zijn indicatoren geformuleerd op zowel het overkoepelende niveau van *aos3R* als op het niveau van de individuele partners. Het indicatorenstelsel geeft een overzicht van de factoren, processen, procedures, instrumenten en plannen waarmee we onze kwaliteitsontwikkeling zichtbaar maken en realiseren. *Aos3R* legt aan de hand van het indicatorenstelsel twee keer in de komende vier jaar verantwoording af over haar organisatie, de uitvoering van opleiden en de ontwikkeldoelen. De vier thema's zijn ook het uitgangspunt voor het concretiseren van de plannen m.b.t. samen opleiden op schoolniveau. De schoolleider heeft voor zijn of haar school in overleg met school- en instituutsopleider een activiteitenplan (bijlage 13) samen opleiden uitgewerkt in concrete activiteiten voor wpb-ers, school-, instituutsopleiders en schoolleiders, zodat de studenten optimaal opgeleid, begeleid en beoordeeld worden. Elke deelnemende school legt jaarlijks in het activiteitenplan aan de hand van de vier thema's en bijbehorende indicatoren verantwoording af over haar organisatie en uitvoering van opleiden. Door het evalueren van het behalen van de streefdoelen, (waar nodig) bij te sturen en duidelijk voor ogen te hebben welke activiteiten op scholen en in een breder verband binnen *aos3R* worden uitgevoerd, verzekeren we ons ervan dat de streefdoelen behaald worden.

#### **4.2.4 Taken, rollen en verantwoordelijkheden**

De jaarlijkse cyclus wordt op basis van evaluaties met behulp van verschillende instrumenten uitgevoerd. Het periodiek evalueren van (het behalen van) de streefdoelen en de opbrengsten is zichtbaar in een kwaliteitskalender (bijlage 15). De kalender biedt een overzicht van (zelf-evaluatie)instrumenten, procedures en evaluatiemomenten, die planmatig worden ingezet. Betrokkenen kunnen direct inzicht verwerven in hun eigen rol en hoe deze rol verbeterd zou kunnen worden. Het inzetten van instrumenten waarborgt periodieke evaluatiemomenten binnen alle organisatieonderdelen van *aos3R*. Het cyclische karakter wordt uit het volgen van de kwaliteitskalender zichtbaar. Op basis van de resultaten worden verbeteringen geïmplementeerd en ambities gerealiseerd. Het kwaliteitsbeleid is onderdeel van de jaarlijkse verantwoording van de besturen, deelnemende scholen en instituut. Op basis van de verzamelde gegevens trekt *aos3R* op school-, bovenschools-, bestuurs-, management- en *aos3R*-niveau conclusies, formuleert nieuwe of bijgestelde (streef)doelen en daartoe leidende activiteiten en neemt deze op in de pdca-cyclus en het jaarplan. Taken, rollen en verantwoordelijkheden zijn in principe beschreven in par. 3.2.3. M.b.t. de kwaliteitscultuur zijn zij nog eens expliciet beschreven in de evaluatie- en voortgangsgesprekken en bij het vaststellen van de verbeterpunten (zie einde bijlage 15 Kwaliteitskalender). Ten slotte spreken we de wens uit dat er in 2023 een eenduidige werkwijze is ten aanzien van het meten en borgen van de kwaliteit binnen *aos3R*, inclusief bijbehorende instrumenten die ingezet worden om de kwaliteit te meten. We betrekken voortdurend de schoolleiders, bestuurders, managers pabo, wpb, school-, instituutsopleiders, coaches voor startende leraren, intervisoren, assessoren, onderzoeksbegeleiders en alumni bij de kwaliteitscultuur. Het kwaliteitsbeleid van *aos3R* is dan structureel ingebed in het beleid van alle partners.

### **4.3 Beschrijving hoe *aos3R* de basiskwaliteit t.a.v. de kwaliteitscultuur wil realiseren**

#### **4.3.1 Concrete aandachts- en/of ontwikkelpunten**

*Het creëren van draagvlak voor een kwaliteitscultuur voor *aos3R*.* Het hangt samen met kennisdeling en draagvlak voor het beroepsbeeld en de visie. Het realiseren van het beroepsbeeld (ondersteunen van (het leren van) leerlingen en collega's en het ontwikkelen en organiseren van onderwijs) en de daarvan afgeleide visie van *aos3R* wordt geëvalueerd a.d.h.v. een enquête, panelgesprekken met studenten en evaluatie- en voortgangsgesprekken

met schoolleidingen, programmteam en stuurgroep (kwaliteitskalender; bijlage 15). In het activiteitenplan van de school worden in dit kader actiepunten opgenomen. Dat geldt ook voor de aansluiting theorie en praktijk. In het evaluatieformulier van de trainingen zijn ook vragen opgenomen over deze aansluiting. We ambiëren dat alle medewerkers betrokken worden bij de ontwikkeling van en bijdragen aan kwaliteitscultuur binnen het partnerschap. Bij het programmteam en de stuurgroep is het thema Kwaliteitscultuur vast agendapunt en worden actiepunten geformuleerd om alle studenten, werkplekbegeleiders, schoolleiders, school- en instituutopleiders te betrekken. Het eerste symposium op 9 maart 2021 staat in het teken van kwaliteitscultuur. De concrete aandachts- en ontwikkelpunten hebben betrekking op het ontwerp van verschillende type gesprekken, een aantal procedures en instrumenten. In het eerste jaar gaat het om *het ontwikkelen van een evaluatieformulier, activiteitenplan en de procedure voor het voeren van een panel- en evaluatiegesprek*. Zij zijn gekoppeld aan de streefdoelen en worden opgenomen in het beoogde indicatorenstelsel (zie bijlage 16). Deze procedures en instrumenten zorgen voor een eenduidige werkwijze bij het meten en borgen van de kwaliteit binnen *aos3R*. Bij het realiseren van deze werkwijze betrekken we alle participanten. De afname van enkele instrumenten en het gesprek daarover is expliciet bedoeld als zelfevaluatie. De betrokkenen kunnen direct inzicht verwerven in hun eigen rol, de relatie praktijk - theorie en hoe deze rol zou kunnen verbeteren. De resultaten informeert de betrokkenen direct en maakt het mogelijk om te reflecteren op hun eigen handelen. Deze resultaten zijn onderwerp van gesprek binnen verschillende geledingen. In het gesprek tussen betrokkenen met verschillende rollen vindt meer bewustwording rondom het vormgeven van samen opleiden plaats, zodat het functioneren op schoolniveau, bovenschools-, bestuurs-, management niveau én het niveau van *aos3R* verhoogd wordt. Zo kunnen b.v. de uitkomsten van het panelgesprek verbeterpunten opleveren voor de school zelf tijdens het evaluatiegesprek, zonder dat de stuurgroep of het programmteam daarbij betrokken zijn. De verbeteringen hoeven niet *aos3R* als geheel te betreffen, het kan juist gaan om het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren op de school of het instituut zelf. Tenslotte werken we naar *een kwaliteitskalender* toe waaruit duidelijk blijkt hoe de beslissingen worden genomen. De resultaten voortkomend uit de afname van de kwaliteitskalender zijn input voor de evaluatie- en voortgangsgesprekken en het opstellen van een jaarplan. Bij het beoordelen van het kwaliteitsniveau binnen *aos3R* maken we gebruik van de scan *Opleiden in de school. Ontwikkeling tot een professionele leergemeenschap (Marc Cobben, Anje Ros en Brigit van Rossum)*. Afhankelijk van de fase waarin een Opleidingschool zich bevindt worden de taken en verantwoordelijkheden van de diverse betrokkenen met een 'zekere kwaliteit' vervuld. Door deze validering a.d.h.v. de scan *Opleiden in de school* stellen we vast of de activiteiten voor samen opleiden met kwaliteit worden uitgevoerd en de resultaten 'voldoende' zijn. In de volgende paragrafen formuleren we doelen en acties voor het realiseren van de kwaliteitscultuur.

#### 4.3.2 Uitgewerkte doelen voor het 1<sup>e</sup> jaar

Doelen	Acties
24. <i>Het creëren van draagvlak voor kwaliteitscultuur</i> in lijn met andere criteria. Zie doel 1 'het bevorderen van draagvlak' in paragraaf 1.3.2.	13/10: bespreken binnen OG Kwaliteitscultuur en acties richting schoolteams. Op 24/11, 19/1, 9/3, 11/5 en 29/6 is het agendapunt. Vast agendapunt op agenda's van PT en stuurgroep.
25. Het ontwerpen en invoeren van <i>een evaluatieformulier</i> voor trainingen, <i>een activiteitenplan</i> Samen Opleiden en <i>een panelgesprek</i> op schoolniveau.	8/9 PT informeert OG Kwaliteitscultuur over formats 'evaluatieformulier', 'activiteitenplan' en 'panelgesprek'. Okt: PT en OG informeren schoolteams. 24/11 Bespreken reacties OG en schoolteams. 19/1 OG bespreekt bestaande voorbeelden activiteitenplan en panelgesprek. 9/3 Bespreking nieuwe activiteitenplannen en uitgevoerde panelgesprekken. 11/5 Vaststellen instrumenten. 29/6 evaluatie 2020-2021.
26. <i>Het voeren van evaluatiegesprekken</i> met schoolleiders en een vertegenwoordiging van het programmteam.	Juni 2020: met alle schoolleiders, besturen en een vertegenwoordiging van het PT evaluatiegesprekken voeren.

#### 4.3.3 Doelen in hoofdlijnen voor jaar 2, 3 en 4

Doelen	Acties
27. Het volgen en uitvoeren van <i>de kwaliteitskalender</i> .	Vanaf sept. 2021 de kwaliteitskalender volgen.
28. Het voeren van voortgangsgesprekken met schoolleiders, bestuurders en programmteam en bespreken opzet en volgen van de kwaliteitskalender.	Okt. 2021: op bovenschools niveau met alle schoolleiders, besturen en een vertegenwoordiging van het PT voortgangsgesprekken plaats.
29. Het formuleren van verbeterpunten door stuurgroep en programmteam op basis van evaluaties van trainingen, panel- en evaluatiegesprekken. Het volgen van de kwaliteitskalender.	Okt. 2021 worden deze verbeterpunten in de vergaderingen van PT en stuurgroep vastgesteld.
30. Kwaliteitsontwikkeling Heidedag voor stuurgroep, programmteam en schoolleiders.	Voorjaar 2022: bespreken voortgang <i>aos3R</i> als geheel. Kritische reflectie streefdoelen. Aanzet eenduidig kwaliteitsbeleid.
31. Jaarplan <i>aos3R</i> en presentatie.	Sept. en okt. 2022: op basis van evaluatie-, voortgangsgesprekken en evaluatiegegevens jaarplan opstellen.
32. Symposium <i>aos3R</i> in maart 2022.	Dec. 2021 en jan. 2022: symposium voorbereiden. We volgen dezelfde procedure voor symposia 2023 en 2024.
33. Het schrijven van <i>een Kwaliteitsplan</i> .	Op basis van de ervaringen rondom alle aandachtspunten van Kwaliteitscultuur.

## Bijlagen

- Bijlage 1. Referenties
- Bijlage 2. Deelnemende besturen en scholen Aspirant Opleidingsschool Regio Rijnmond Rotterdam
- Bijlage 3. Enkele voorbeelden
- Bijlage 4. Drie verschillende vormen van werkplekleren
- Bijlage 5. Kwantificering professionalisering
- Bijlage 6. Uitgangspunt voor bespreking Jaaragenda voor school- en instituutsopleiders 2020-2021
- Bijlage 7. Professionele identiteit
- Bijlage 8. Opstellen van onderzoeksagenda's en visie op onderzoek in *aos3R*
- Bijlage 9. Beschrijving rollen en competenties
- Bijlage 10. Leden stuurgroep en programmateam *aos3R*
- Bijlage 11. Organogram *aos3R*
- Bijlage 12. Taken van de diverse geledingen
- Bijlage 13. Uitgangspunt voor het te ontwikkelen Activiteitenplan scholen *aos3R*
- Bijlage 14. Streefdoelen van *aos3R* verdeeld over vier (hoofd)thema's
- Bijlage 15. Opzet te bespreken kwaliteitskalender *aos3R* per jaar, het realiseren van ambities en toelichting instrumenten, gesprekken en procedures
- Bijlage 16. Uitgangspunt voor het te ontwikkelen Indicatorenstelsel *aos3R*, gerangschikt naar thema's, procedures en instrumenten



## Bijlage 1. Referenties

- ADEF (2014). *Een landelijk rollenportfolio ten behoeve van de infrastructuur*.
- Beijaard, D. (2009). *Leraar worden en leraar blijven: over de rol van identiteit in professioneel leren van beginnende docenten*. Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven.
- Biesta, G.J.J. (2012). *Goed onderwijs en de cultuur van het meten*. Den Haag: Boom/Lemma.
- Bolhuis, S., Buitink, J. & Onstenk, J. (2010). *Achtergronden van opleiden in de school voor po en vo. Leren door werken in school*. Interdisciplinaire Commissie Lerarenopleidingen van de Vereniging van Universiteiten.
- Convenant 2015-2019 (2015). *Samen betekenisvol opleiden*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
- DuFour, R., DuFour R., & Eaker, R. (2006). *Professional learning communities at work plan book*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Kelchtermans, G. (2010). *Naar een beschrijvend model van werkplekleren*. Tijdschrift voor Lerarenopleiders.
- NVAO (2013). *Toetsingskader Opleidingsscholen en academische kop*.
- Onstenk, J. (n.d.). Kwaliteitsreeks Opleidingsscholen. *Het werkplekcurriculum in de school: Leren op de werkplek*.
- Opleidingsschool (OS) Boss po. *Informatiedossier*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
- Timmermans, M. (2012). *Kwaliteit van de opleidingsschool. Over affordance, Agency en Competentieontwikkeling*. Nijmegen: Drukkerij Efficiënt.
- Ros, A. (n.d.). Kwaliteitsreeks Opleidingsscholen. *Schoolontwikkeling door praktijkonderzoek*.
- Ros, A & B. van Rossum (n.d.). Kwaliteitsreeks Opleidingsscholen. *Instrument Bestuurlijke Betrokkenheid vergroten*.
- Snoek, M., De Wit, B., & Dengerink, J. (Reds.) (2020). *Leraar: een professie met perspectief* (3 delen). Meppel: Ten Brink Uitgevers.
- Verbiest E. (n.d.). Kwaliteitsreeks Opleidingsscholen. *De focus: Leren op de werkplek*.
- Verbiest E. & M. Timmermans (n.d.). Kwaliteitsreeks Opleidingsscholen. *De context: Opleiden in de school*.
- Vermeulen, M. & M. Versloot (n.d.). Kwaliteitsreeks Opleidingsscholen. *HRM-beleid gericht op werkplekleren*.

**Bijlage 2. Deelnemende besturen en scholen Aspirant Opleidingschool Regio Rijnmond Rotterdam**

School	BRIN	Leerlingen 1-10-2020	Plaats	Directeur
<b>prokind-scholengroep</b>				
OBS de Vogelenzang	15VM	666	Spijkenisse	Aad Struijk
AMG Schmidt	14LB02	201	Spijkenisse	Aad Struijk
Jan Campert	13ZS	258	Spijkenisse	Leo Zandbergen
<b>Stichting Onderwijs Primair</b>				
OBS Prinses Ireneschool	08GF	234	Krimpen aan de Lek	Linda Mersel
OBS 't Schateiland	14BC	159	Lekkerkerk	Gerrit de Koster
OBS De Schakel	081N	177	Ouderkerk aan den IJssel	Sandra Gomez
OBS Koningin Wilhelmina	13UJ	239	Lekkerkerk	Rien Gebraad
<b>de Hoeksche School (ACIS)</b>				
ODBS Onder de Wieken	13BG	111	Nieuw-Beijerland	Ingrid Monnee
OBS De Zevensprong	12DU	144	Oud-Beijerland	John Staps
OBS De Blieken	12MN	104	Klaaswaal	Selma Klein
OBS De Takkenbosse	13AS	232	Numansdorp	Anita van der Kooi
<b>Solambacht/SOPHIA</b>				
OBS De Bron	19KI	612	Hendrik Ido Ambacht	Wouter de Roon
OBS De Dukdalf	19MA	239	Hendrik Ido Ambacht	Anita Kleinjan-van Son
OBS De Watervlinder	27XB	768	Hendrik Ido Ambacht	Ruben van der Steen
<b>PRIMOvpr/Stichting Samenwerkingsscholen Voorne Putten</b>				
SBO De Windroos	13 MH	143	Hellevoetsluis	W. van Blijswijk
OBS De Houthoeffe	15SK	365	Hellevoetsluis	A. de Bruin
De Zeewinde,	13HC	349	Rockanje	Dennis de Kruif
<b>Scholengroep Holland</b>				
Obs Ixije	18MC	243	Moordrecht	Rianne Tax
ODB De Klipper	27KE	760	Berkel en Rodenrijs	Alwin Akkermans
OBS Anne Frank	07FY	283	Bleiswijk	Marco Brinkhuis
<b>BLICK</b>				
OBS De Tweemaster	15KL	400	Capelle aan den IJssel	Bastiaan van Dam
OBS Klim-op	14DZ	266	Capelle aan den IJssel	Dennis Marcussen
OBS West	15NA	586	Capelle aan den IJssel	Angelique Snoei
<b>OPOD</b>				
OBS De Griffioen,	18VI	255	Dordrecht	Chantal Nijman
Jenaplanschool De Statenschool	18VN	200	Dordrecht	Dave Emmerink
OBS Kennedyschool, Zuidendijk	18RJ02	203	Dordrecht	Andres Vissers

### **Bijlage 3. Enkele voorbeelden**

*Voorbeeld. We bieden de studenten de mogelijkheid om ook andere groepen te bezoeken en in gesprek te gaan met andere wpb-ers. Elke wpb-er op de Vogelenzang (ProKind) voelt zich verantwoordelijk voor het samen opleiden, ook al hebben zij op dat moment geen student om te begeleiden. Om stagiaires goed te kunnen opleiden en om daadwerkelijk een verbinding te laten bestaan tussen basisschool-werkvloer en pabo, is het van belang dat elke betrokkene zijn of haar verantwoordelijkheid kan nemen door benodigde kennis en vaardigheden in te kunnen zetten. Het geschoold zijn van school- en instituutopleiders en wpb-ers is een voorwaarde. Dit eerste jaar worden school- en instituutopleiders geschoold (scholing HR) en komend schooljaar vinden teamscholingen op de drie aangesloten basisscholen plaats. Om ervoor te zorgen dat studenten dit eerste schooljaar reeds op aanvaardbaar niveau begeleid kunnen worden door hun wpb, hebben school- en instituutopleider startbijeenkomsten aan de schoolteams verzorgd. De instituutopleider heeft hierin opzet en aandachtspunten voor wat betreft de (vernieuwde) opzet werkplekklaren onder de aandacht gebracht en de schoolopleider heeft vanuit het (OPOD-)beleid werkplekklaren en begeleidingstips, verwachtingen en afspraken besproken. Naar studenten toe is door de schoolopleider informatie over het uitvoeren van werkplekklaren binnen stichtingen gegeven en is duidelijk gemaakt wat stichtingen verwachten en wat ze te bieden hebben. Het is belangrijk dat de scholen elkaar kennen en de studenten kennen. Door intervisie, audits en collegiale consultatie leert men van elkaar. Door kennis van elkaars kwaliteitsaspecten kunnen we studenten op de juiste werkplek plaatsen. De plaats die tegemoet komt aan de onderwijsbehoeften van de student (Sohia/SOLAmbacht).*

*Voorbeeld. Er is een cultuur voor samen opleiden: een warme ontvangst van studenten. Gezien worden als volwaardig collega en het bieden van mogelijkheden door te luisteren naar welke ambities ze hebben. We zetten iedere student in zijn of haar kracht en elke student is welkom. We leiden de studenten rond en laten ze kennismaken met de verschillende locaties. We proberen de studenten zoveel mogelijk 'op maat' in te zetten. In het startgesprek maken we kennis met de student, geven we aan hoe het bij ons op school is georganiseerd en bij wie ze terecht kunnen voor vragen. We bespreken datgene wat bij ons op school centraal staat (bijv. Masterplan TLAC) maar geven de studenten zoveel mogelijk eigenaarschap over zijn/haar eigen leerproces. Natuurlijk hebben we ook enigszins een sturende rol. We bieden handvatten (bijv. TechniekenTeach) en maken het mogelijk om zich op allerlei manieren goed in onze visie te kunnen inleven. SLIG!!! Samen leren inhoud geven. In de NJT staan studiedagen gepland waar elke student bij betrokken wordt. Dat wordt tot nu toe als heel positief ervaren omdat de studenten op die dagen zich in de 'andere kant' van het onderwijs kunnen verdiepen (ProKind).*

#### **Bijlage 4. Drie verschillende vormen van werkplekleren**

Tijdens je stage staat het leren op de werkplek centraal. Om inzichtelijk te maken op welke manieren je in de praktijk leert, worden binnen *aos3R* drie verschillende vormen van werkplekleren onderscheiden. We rekenen erop dat dit overzicht jou inzicht geeft in de (leer)mogelijkheden op De Vogelenzang en jou op ideeën brengt en tot initiatieven aanzet om zoveel mogelijk uit je stage te halen.

a. Leren door deel te nemen aan de dagelijkse gang van zaken in je klas en op school: Leren op basis van dagelijkse routines binnen je stageklas: lesgeven, klassenmanagement, relatie met de kinderen, ontwikkelen orde en overzicht, (tijds)planning, groepsplannen, administratie, ouders en oudergesprekken, bijzondere activiteiten, toetsresultaten, inrichting van het lokaal, samenwerken met IB'er en externen, activiteiten op schoolniveau, zoals bijv: SLIG-middagen, vergaderingen, werkoverleg, samenwerken met collega's, commissies, werkgroepen, studiedagen TLAC/ ZIEN, MSV, referentiekaders, vakmanschap, bruisend onderwijs, het brein, etc.... Het is afhankelijk van je opleidingsfase of en in welke vorm bovenstaande zaken aan bod komen.

b. Leren door je eigen ontwikkeling te koppelen aan de specifieke leermogelijkheden van de school: Leren op basis van de aangeboden leermogelijkheden binnen de context van de school, gekoppeld aan opleidingsfase en jouw persoonlijke leerdoelen (POP); denk er bijvoorbeeld aan je onderzoek te koppelen aan iets wat valt binnen de visie van de school. Ook kun je het aangeven wanneer je behoefte hebt aan iets specifiek in jouw leerproces. Binnen De Vogelenzang zitten veel collega's met voldoende expertise om jou kunnen bieden wat je nodig hebt. Ga dan ook bij de juiste personen die kennis halen en maak gebruik van nieuwe mogelijkheden. Pak je kans!

c. Leren met behulp van opdrachten van de pabo: Leren op basis van opdrachten die je vanuit de pabo krijgt, eventueel passend gemaakt bij de context van de school (denk hierbij aan beroepsgerichte opdrachten, toetsing in de stage in de vorm van een portfolio of film, opdrachten vanuit PGO, assessments).

De school- en instituutopleider kijken samen met jou hoe en wanneer je aandacht kan besteden aan de drie vormen van werkplekleren, en of er balans is tussen de drie vormen. In je stageportfolio kun je laten zien dat jij je op alle aspecten van het beroep hebt ontwikkeld en binnen welke vorm van werkplekleren deze ontwikkeling heeft plaatsgevonden.

## **Bijlage 5.      Kwantificering professionalisering**

Het gaat om een groot aantal betrokkenen en er moet dus voortdurend geprofessionaliseerd worden en niet alleen in de jaren 2 t/m 4. Het gaat om ongeveer de volgende activiteiten en aantallen medewerkers: 120 wpb-ers, 20-25 schoolleiders, 8 instituutleiders, 10 onderzoeksbegeleiders (van basisscholen en pabo), 2-4 intervisoren voor startende leraren en 2 assessoren uit het werkveld. 10 tot 15 school- en instituutleiders zijn aan het einde van de ontwikkelperiode geregistreerd als lerarenopleider. We laten alle coaches van startende leraren aansluiten bij de afstemmingsbijeenkomsten voor coaches. We streven ernaar om trainers uit het werkveld op te leiden voor de diverse scholingen via train-de-trainerstrajecten (door de huidige trainers). Daarnaast worden 26 schoolleiders, 8 bestuurders en 2 onderwijsmanagers geprofessionaliseerd via studiedagen, symposia, bovenscholings overleg en ontwikkelgroepen. De bestuurders en onderwijsmanagers nemen deel aan minimaal 2 projectleidersbijeenkomsten van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren. We organiseren per jaar één gezamenlijke studiedag en één symposium waarvoor alle betrokkenen bij de Aspirant Opleidingsschool worden uitgenodigd.

## **Bijlage 6.      Uitgangspunt voor bespreking Jaaragenda voor schoolopleiders en instituuopleiders 2020-2021**

1. Inleiding: schoolopleiders en instituutopleiders binnen *aos3R*
2. Werkplekieren
3. Jaaragenda voor school- en instituutopleider 2020-2021

Bijlage 1: Ondersteunende gespreksvragen bij de jaaragenda voor school- en instituutopleider per contactperiode

Bijlage 2: Checklist bij contactperiode januari-februari 2021

Bijlage 3: Afspraken m.b.t. samenwerking binnen *aos3R*

Bijlage 4: Het panelgesprek (format)

Contactgegevens Servicepunt voor schoolopleiders en instituutopleiders

### **1. Inleiding: Schoolopleiders en instituutopleiders binnen AOS3R**

Binnen *aos3R* wordt gewerkt vanuit een gemeenschappelijke visie en volgens een vaste begeleidingsstructuur. Instituutopleiders en schoolopleiders nemen hierbij een centrale plaats in. De samenwerking tussen de schoolopleiders en instituutopleiders is intensief en wederkerig en er wordt gewerkt vanuit een gemeenschappelijke jaaragenda voor alle schoolopleiders en instituutopleiders. Er zijn contactperiodes van twee maanden vastgesteld waarbinnen vastgestelde onderwerpen van de jaaragenda aan bod komen en er zijn afspraken gemaakt over verslaglegging in de vorm van logboeken. Per contactperiode zijn richtinggevende vragen geformuleerd ter ondersteuning. Deze zijn als bijlage toegevoegd aan dit document. Er zijn afspraken gemaakt met betrekking tot het organiseren van een gezamenlijke startbijeenkomst, het gebruik van de schoolcontext als uitgangspunt voor het werkplekieren en afspraken met betrekking tot de procedure bij het samen beoordelen. Ook deze afspraken zijn als bijlage toegevoegd. Studenten worden begeleid, opgeleid en beoordeeld door een opleidingsteam dat bestaat uit de wpb, de schoolopleider en de instituutopleider. Naast het opleiden binnen de context van de school, staat een toenemende mate van zelfsturing door de student centraal. Van de student wordt verwacht dat deze steeds meer de eigen ontwikkeling en het leerproces stuurt, door persoonlijke leerdoelen op te stellen en verantwoordelijkheid te nemen voor het proces dat leidt tot het behalen van deze doelen.

### **2. Werkplekieren**

In de jaaragenda voor so-io worden drie vormen van werkplekieren onderscheiden (en onder de aandacht gebracht):

- a. Leren door deel te nemen aan de dagelijkse gang van zaken in je klas en op school:  
Leren op basis van dagelijkse routines (lesgeven, klassenmanagement, relatie met de kinderen, ontwikkelen orde & overzicht, (tijds)planning, groepsplannen, administratie, ouders en oudergesprekken, bijzondere activiteiten, toetsresultaten, inrichting van het lokaal, samenwerken met IB'er en externen, activiteiten op schoolniveau, samenwerken met collega's, commissies, werkgroepen, studiedagen etc.);
- b. Leren door de eigen ontwikkeling te koppelen aan de specifieke leermogelijkheden van de school:  
Leren op basis van de aangeboden leermogelijkheden binnen de context van de school, gekoppeld aan opleidingsfase en persoonlijke leerdoelen van de student;
- c. Leren met behulp van opdrachten van de pabo

Leren op basis van opdrachten vanuit de pabo, passend (gemaakt) bij de context van de school (betekenisvolle situaties, toetsing in de stage in de vorm van een portfolio of film, opdrachten vanuit PGO, assessments).

De so en io kunnen samen met de student kijken hoe en wanneer zij aandacht besteden aan de drie vormen van werkplekleren, en of er balans is tussen de drie vormen. De drie vormen worden door de student beschreven in het bekwaamheidseisen (BHE)-dossier.

\* Onder de term werkplekleren worden alle vormen van leren in authentieke (arbeids)situaties verstaan. Het gaat om gepland en bewust leren van studenten in een authentieke arbeidssituatie gericht op het verwerven van beroepsrelevante bekwaamheden.

### **3. Te bespreken jaaragenda voor SO en IO 2020-2021**

Hierbij wordt uitgegaan van vijf contactmomenten/contactperiodes, namelijk sept/okt (1) – nov/dec (2) – jan/feb (3) – mrt/apr (4) – mei/juni/juli (5)

#### **1. Contactperiode september/oktober**

##### **I) Samenwerking algemeen**

- Afspraken/acties vorige contactperiode (mei-juni-juli) (bespreken)
- Evalueren panelgesprek (bespreken, vastleggen, doen)
- Plannen van overlegmomenten SO-IO, stagebezoekdagen, panelgesprekken etc. (bespreken, vastleggen)
- Beschikbare stageplaatsen, alle fases en opleidingsvarianten / geplaatste studenten / lio'ers (bespreken)
- Activiteitenplan *aos3R* (stand van zaken, bespreken)
- Afspraken/acties (bespreken, vastleggen, doen)

##### **II) Samen begeleiden, opleiden, beoordelen**

- Afspraken binnen *aos3R* m.b.t. startbijeenkomst, samen beoordelen, werkplekleren (zie bijlage 3) (bespreken, afstemmen)
- Wederzijdse behoeften en verwachtingen m.b.t. gezamenlijke begeleiding en beoordeling (bespreken, vastleggen)
- Taakverdeling wpb – so – io/ Samen begeleiden (delen verslagen klassenbezoeken)
- Organisatie van gezamenlijke startbijeenkomst voor de studenten (bespreken, doen)
- Informatieboekje voor studenten (bespreken, doen)
- Studenten per route, eisen, data etc. (Mbo-Hbo doorstroomtraject, Voltijd, Deeltijd, Academische Pabo, Sportroute, YBR) (bespreken)
- Werkplekleren, drie vormen: stand van zaken / koppelen van leermomenten vanuit schoolcontext aan competentieprofiel student (bespreken)

##### **III) Professionalisering**

- Persoonlijke ontwikkeldoelen en actiepunten op basis van screening in scholing SO-IO (bespreken, vastleggen)
- Inductieprogramma startende leerkrachten (stand van zaken, bespreken)
- Scholing: stand van zaken, nieuwe collega's voor de scholing, nieuwe collega's voor scholing onderzoeksbegeleiding (oktober-november) (bespreken, doen / indien van toepassing: doorgeven aan het stagebureau: [Stagebureau.PABO@hr.nl](mailto:Stagebureau.PABO@hr.nl)).

#### **2. Contactperiode november/december**

##### **I) Samenwerking algemeen**

- Afspraken/acties vorige contactperiode (bespreken)
- Evaluatie plaatsing semester 1 (bespreken)
- Evaluatie van de introductie / startbijeenkomst (bespreken)

- Beschikbare stageplaatsen semester 2, alle fases en opleidingsvarianten, lio'ers (bespreken, doen)
  - Afspraken/acties (bespreken, vastleggen, doen)
  - II) Samen begeleiden, opleiden, beoordelen
    - Studentbespreking op basis van stagebezoeken (bespreken)
    - Studentbespreking overkoepelend: matching, stagecyclus, onderzoekende houding (bespreken)
    - Tussenevaluatie: alle studenten + Lio > start september, alle opleidingsvarianten Go-No go (bespreken)
    - Plannen voor januari eindgesprekken studenten (bespreken, doen)
    - Werkpleklers: stand van zaken (bespreken: stand van zaken / eventuele acties: vastleggen, doen)
    - Onderzoek (Indien LIO vanaf februari): is onderwerp / praktijkvraagstuk voor het afstudeeronderzoek bekend?
  - III) Professionalisering
    - Persoonlijke ontwikkeldoelen en actiepunten op basis van screening in scholing SO-IO (voortgang bespreken, vastleggen)
    - Afronding Training voor SO en IO (bespreken, afstemmen)
    - Intervisie (mogelijkheden bespreken, afspraken maken)
- 3. Contactperiode januari/februari**
- I) Samenwerking algemeen
    - Afspraken/acties vorige contactperiode (bespreken)
    - Evaluatie samenwerking SO-IO (checklist doornemen, zie bijlage 2)
    - Terugkoppeling SO-IO naar directie (bespreken, afspraak plannen)
    - Plannen van het panelgesprek (bespreken, afstemmen, doen)
    - Afspraken/acties (bespreken, vastleggen, doen)
  - II) Samen begeleiden, opleiden, beoordelen
    - Samen beoordelen: studenten semester 1 (bespreken, vastleggen, doen)
    - Eindgesprekken stage: stand van zaken (bespreken)
    - Studentbespreking op basis van stagebezoeken (bespreken)
    - De wpb in beeld (specifieke kwaliteiten in relatie tot 'matching' studenten)
    - Werkpleklers: stand van zaken (bespreken: stand van zaken / eventuele acties: vastleggen, doen)
  - III) Professionalisering
    - Persoonlijke ontwikkeldoelen en actiepunten op basis van screening in scholing SO-IO (voortgang bespreken, vastleggen)
- 4. Contactperiode maart/april**
- I) Samenwerking algemeen
    - Afspraken/acties vorige contactperiode (bespreken)
    - Afspraken/acties (bespreken, vastleggen, doen)
  - II) Samen begeleiden, opleiden, beoordelen
    - Tussenevaluatie (alle studenten + Lio > start februari / Afsluiting stage AcPa-3 studenten: wel/niet lio-vaardig?) (bespreken, beoordelen)
    - Werkpleklers: stand van zaken (bespreken: stand van zaken / eventuele acties: vastleggen, doen)
  - III) Professionalisering
    - Intervisie (mogelijkheden bespreken, afspraken maken)



## **5. Contactperiode mei/juni/juli**

### I) Samenwerking algemeen

- Afspraken/acties vorige contactperiode (bespreken)
- Stageplaatsing 20-21: beschikbare plaatsen; inventarisatie 'meesters' (in welke groep een mannelijke leerkracht i.v.m. matching) (bespreken)
- Evalueren van het panelgesprek (bespreken, afstemmen, doen)
- Evaluatie samenwerking + afspraken volgend schooljaar (bespreken, vastleggen)
- Inventarisatie situatie (bespreken, vastleggen, doen)
- Afspraken/acties (bespreken, vastleggen, doen)

### II) Samen begeleiden, opleiden, beoordelen

- Samen beoordelen: studenten semester 2 (bespreken, vastleggen, doen)
- Evaluatie werkplekklaren (bespreken, afspraken vastleggen)
- Evaluatie samen beoordelen (bespreken, afspraken vastleggen)
- Evaluatie informatieboekje voor studenten (bespreken, doen)
- Vooruitkijken: startbijeenkomst volgend studiejaar (bespreken)

### III) Professionalisering

- Professionaliseringsbijeenkomsten team /studiedagen volgend studiejaar (bespreken)

## Bijlage 7. Professionele identiteit

Op de pabo HR krijgt de professionele identiteit van de student middels twee lijnen vorm: de impliciete en de expliciete lijn.

In de impliciete lijn worden studenten gestimuleerd na te denken over de stof uit de vaklessen en de betekenis hiervan voor zichzelf en de context waarin zij (in de toekomst willen) werken. Vakdocenten doen dit door vragen te stellen of werkvormen in te zetten die dit denkproces stimuleren.

In de expliciete lijn werkt de student wekelijks aan de vorming van zijn professionele identiteit. In jaar 1 ligt de focus vooral op de motivatie voor het beroep en de studie en aanleren van reflectieve en metacognitieve vaardigheden. In jaar 2 wordt de aandacht gelegd op de normen en waarden die de student heeft, de betekenis hiervan voor zijn praktijk en hoe hij deze kan door ontwikkelen om de leraar te worden die hij wil zijn. In jaar 3 en 4 vindt de verdieping hierin plaats door expliciet te focussen op de visie van de student op het beroep en de taken, gerelateerd aan zijn persoonlijkheid en de context waarin hij (in de toekomst) werkt.

### *Een lesbeschrijving Professionele Identiteit jaar 3:*

Studenten hebben in peergroepen de bekwaamheidseisen die centraal staan de komende periode bekeken en een selectie gemaakt van bekwaamheidseisen waarin zij zich willen verdiepen of verbreden. Ter voorbereiding op de bijeenkomst hebben studenten uitgezocht:

- Hoe ziet het onderwerp van deze week eruit in mijn praktijk? (bijv. Oudergesprekken, op welke manier worden deze gevoerd, gepland, etc.)
- Welke literatuur kan ik vinden die deze werkwijze beschrijft, ondersteunt of tegensprekt?

In de bijeenkomst komen de peergroepen bijeen voor uitwisseling van het onderwerp.

- Hoe ziet het onderwerp er in verschillende contexten eruit? Hoe verklaren we dit? Welke visie zit er achter?
- Welke taak heb ik als leraar m.b.t. dit onderwerp? En wat valt niet meer binnen mijn taken?
- Wat lezen we in de literatuur over het centrale onderwerp? Wat zijn recente ontwikkelingen?

Afsluitend:

Hoe vind de student zelf hoe het zou moeten, wat is zijn visie? Waarom heeft hij deze visie? Waar is deze op gebaseerd? Normen en waarden? Welke bron vindt hij interessant en passend hierbij?

## Bijlage 8. Opstellen van onderzoeksagenda's en visie op onderzoek in *aos3R*

We streven ernaar om leerkrachten op te leiden die onderzoekend, intentioneel handelen binnen de context van de school en die opgeleid, begeleid en beoordeeld worden door bekwame onderzoekbegeleiders. Onderzoekend handelen wordt steeds vaker aangeduid met de term 'Onderzoekend vermogen'. Dit vermogen bestaat volgens Andriessen (2016) uit drie dimensies namelijk (a) onderzoekende houding; (b) onderzoek gebruiken en (c) onderzoek doen. De 'onderzoekende houding' verwijst naar een fundamentele nieuwsgierigheid naar de eigen praktijk, het vakgebied en andere belanghebbenden (e.g., Bruggink & Harinck, 2009). 'Onderzoek gebruiken' wordt ook wel aangeduid met 'evidence informed' handelen. Hiermee wordt bedoeld het gebruiken van aanwezige kennis zoals (wetenschappelijke) bronnen om de beroepspraktijk te verbeteren. 'Onderzoek doen' verwijst naar de feitelijke activiteit van het uitvoeren van empirisch onderzoek.

Onderzoeksmatig denken en handelen wordt veelal beschouwd als een belangrijke stimulans voor de ontwikkeling van kritische, reflectieve houding waarbij iemand verschillende perspectieven kan zien en niet zomaar alles voor waar aan neemt (e.g. Van Swet & Munnike, 2017). Met het doen van onderzoek heeft de (aanstaande) leerkracht een krachtig middel in handen om zich te kunnen ontwikkelen in zijn beroepsuitoefening. We leiden studenten niet op tot professional die naast zijn werk ook onderzoeker is, maar tot een onderzoekende professional die onderzoek gebruikt om zijn eigen handelen en de bestaande praktijk te verbeteren. Naast dat het inzetten van praktijkgericht onderzoek een vorm van leren is, is dat de relevantie van het onderzoek dat aanstaande leerkrachten doen ook praktijkgericht is. We hanteren voor praktijkgericht onderzoek de definitie van Andriessen (2014): 'Praktijkgericht onderzoek is onderzoek waarvan de vraagstelling wordt ingegeven door de beroepspraktijk en waarvan de opgedane kennis direct bij kan dragen aan de beroepspraktijk.' Het onderzoek betreft de kwaliteit van het onderwijs en is gericht op het oplossen of verhelderen van pedagogische, vakdidactische en onderwijskundige vraagstukken. Binnen *aos3R* is het praktijkgericht onderzoek dat studenten uitvoeren verder ingekaderd tot descriptief onderzoek dat leidt tot een beroepsproduct.

Visie op samen opleiden in onderzoeksvaardigheden. Het samen opleiden van onderzoekende, intentioneel handelende leerkrachten krijgt onder andere vorm in het praktijkgericht onderzoek in jaar 3 van de opleiding. Het begeleiden van het onderzoek zal gaan gebeuren op basis van een samenwerkingsrelatie tussen opleiding en basisschool waarbij een onderzoeksbegeleider van de basisschool en een onderzoeksbegeleider van de opleiding vanuit de eigen professionele rol de student begeleidt bij het onderzoek.

Het praktijkonderzoek komt voort uit een praktijkvraagstuk en een onderzoeksvraag van de betreffende school waar de student stage loopt. Op iedere basisschool wordt een onderzoeksbegeleider aangesteld die de student begeleidt bij het a) oriënteren op en het analyseren van het praktijkprobleem, b) het formuleren van de onderzoeksvraag, c) de dataverzameling en d) het uitwerken van de aanbevelingen die voortkomen uit het onderzoek. Studenten worden daarnaast begeleid door een onderzoeksbegeleider van de pabo. Deze begeleider begeleidt de bovengenoemde onderdelen en alle andere onderdelen van het onderzoeksproces, inclusief het rapporteren ervan. De begeleiding van de onderdelen van het onderzoek die gezamenlijk begeleid worden door onderzoeksbegeleider van de pabo en onderzoeksbegeleider van de basisschool krijgt vorm in twee bijeenkomsten: 1) Een gezamenlijke startbijeenkomst waarin student en de twee onderzoeksbegeleiders samen in gesprek gaan over het praktijkvraagstuk en een voorlopige onderzoeksvraag. 2) Een gezamenlijke bijeenkomst waarin studenten hun onderzoek en de opbrengst ervan presenteren aan beide begeleiders en waarin de studenten van de begeleiders en medestudenten input krijgen voor het kritisch reflecteren op het onderzoeksproces.

Professionalisering. Binnen de Aspirant Opleidingsschool leeft de ambitie om een professionele cultuur te ontwikkelen waarin de (aanstaande) leerkrachten het onderzoekende vermogen inzetten. Het stimuleren van het onderzoekend vermogen wordt beschouwd als een gezamenlijke taak. Om het begeleiden van onderzoek samen vorm te kunnen geven, worden onderzoeksbegeleiders op de *aos3R*-basisscholen geschoold. Een eerste doel van de scholing is het spreken van een 'gezamenlijk taal' over onderzoek en de specifieke visie van de pabo HR op onderzoeksvaardigheden van aanstaande leerkrachten. De andere doelen van de scholing zijn informatieoverdracht: inzicht hebben in de doelstellingen en vormgeving van het afstudeeronderzoek, het curriculum onderzoeksvaardigheden en de rolverdeling tussen pabo-onderzoeksbegeleiders en basisschool-onderzoeksbegeleiders. Ten derde betreft de scholing een aantal vaardigheden: systematisch op zoek kunnen

gaan naar praktijkvraagstukken, selecteren van geschikte praktijkproblemen voor beschrijvend onderzoek, formuleren van haalbare, geschikte onderzoeksvragen die aanleiding geven tot een beschrijvend onderzoek, en inzicht hebben in de onderzoekscyclus. Het analyseren en definiëren van het praktijkprobleem van de school en het formuleren van een passende, haalbare onderzoeksvraag is een essentiële fase om een zinvol onderzoek uit te voeren dat bruikbare resultaten voor de school oplevert. Tegelijkertijd heeft de ervaring ons geleerd dat deze fase de moeilijkste fase is. De ervaring is dat het merendeel van de studenten praktijkvragen aanvankelijk op een intuïtieve, doel- en oplossingsgerichte manier benaderen en daarin gevoed werden door de basisschool. Het formuleren van je praktijkprobleem in de vorm van 'oplossingen' geven echter vaak een verkeerde ingang bij het verkennen van het probleem. We achten het daarom van belang dat de onderzoeksbegeleiders op de basisscholen leren hoe zij de daadwerkelijke vraag kunt achterhalen waarvoor zij op dat moment nog niet voldoende kennis hebben om hem te kunnen beantwoorden. Deze professionaliseringsbijeenkomsten worden jaarlijks herhaald voor nieuwe onderzoeksbegeleiders van *aos3R*-scholen. Daarnaast wordt het stimuleren van de onderzoekende houding (als onderdeel van het onderzoekende vermogen) opgenomen in de scholing voor wpb-ers en schoolopleiders.

Onderzoeksagenda. De ambitie is dat scholen een onderzoeksagenda maken waarin zij voor een aantal jaren vastleggen naar welke praktijkvraagstukken onderzoek zal worden gedaan. De onderzoeksagenda wordt aangestuurd en de kwaliteit ervan wordt bewaakt door de onderzoekscoördinator van het bestuur. Een onderzoeksagenda per school die bekend is bij de onderzoekscoördinator maakt het mogelijk om onderzoeksagenda's te vergelijken en van daaruit grootschaliger onderzoeksprogramma's op te zetten per bestuur of in de Aspirant Opleidingsschool als geheel. Zo'n onderzoeksprogramma is een programma voor een aantal jaar waarin studenten en begeleiders vanuit de Pabo samenwerken met het werkveld en het kenniscentrum Talentontwikkeling om enerzijds de onderwijspraktijk van het werkveld te verbeteren, en anderzijds de onderzoeksvaardigheden van studenten te vergroten. Het maken van een onderzoeksagenda is een doel dat centraal staat in het tweede ontwikkeljaar. In het eerste ontwikkeljaar wordt een onderzoekscoördinator per bestuur aangesteld. Deze zullen inventariseren wat onderzoekscultuur op de eigen basisschool is. Er wordt in kaart gebracht wat de rol van de schoolleider, de onderzoeksbegeleider, de schoolontwikkel- en werkgroepen en het hele schoolteam hierin is en hoe er professionele leergemeenschappen kunnen worden gevormd waarbinnen de studenten kunnen participeren. Deze groep gaat ook bepalen hoe en door wie de onderzoeksagenda's worden opgesteld en wie de inhoud en uitvoering ervan bewaakt. Scholen die al werken met een onderzoeksagenda zullen als voorbeeld worden beschouwd om met elkaar van te leren.

De tweede bijeenkomst staat in het teken van de onderzoekende houding van het hele schoolteam en hoe ontwikkel- en werkgroepen binnen de school als professionele leergemeenschap kunnen functioneren waarin studenten met hun onderzoek kunnen participeren.

## Bijlage 9. Beschrijving rollen en competenties

### Rollen

#### 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 het werkplekleren zoals beschreven in het boek voor werkplekleren;
- 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 wpb-ers;
- is een gecertificeerd coach.
- levert een structurele bijdrage aan beoordelingen van het werkplekleren;
- 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 wpb en de instituutsopleider en het stagebureau van de pabo;
- draagt zorg voor een veilige omgeving op de school en in de groep voor het werkplekleren, zodat de student zich kan ontwikkelen;
- signaleert in samenwerking met de instituutsopleider 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 wpb;
- zorgt voor de begeleidings- en evaluatiegesprekken met de betrokken wpb, leraren en studenten.
- levert een bijdrage aan de werkveldevaluaties van de pabo;
- onderhoudt contact met de pabo met betrekking tot de kwaliteit van het werkplekleren in brede zin;
- levert een structurele bijdrage aan beoordelingen van werkplekleren;
- 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 wpb;

- stimuleert leraren en wpb om goede voorbeelden in de praktijk te laten zien en toe te lichten vanuit de theorie;
- verwijst studenten voor speciale vragen of behoeften naar leraren en wpb, 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 wpb;
- voert naar behoefte intervisiegesprekken met studenten en wpb;
- bezoekt minimaal eenmaal per periode de student tijdens het lesgeven op de werkplek, geeft hierop schriftelijk feedback en bespreekt dit met de student, de wpb en de instituutsopleider van de pabo;
- is betrokken bij de evaluatie en beoordeling van het werkplekleren van de student en consulteert hierbij ook de betrokken wpb.

#### De instituutsopleider

- is eindverantwoordelijk voor de beoordeling van het werkplekleren;
- 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 wpb 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 wpb en de schoolopleider;
- overlegt (indien nodig) met de schoolopleider over de begeleiding (van zowel studenten als wpb);
- 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 wpb 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 leraar en begeleider.

#### *De schoolopleider*

De schoolopleider is eindverantwoordelijk voor de plaatsing, het werkplekleren, de begeleiding en de beoordeling van studenten op de basisschool. Hij houdt samen met de instituutsopleider op de werkplek het overzicht over de leeractiviteiten voor de studenten en verbindt in dialoog met student, wpb en instituutsopleider de praktijkervaringen en kennis aan de competentieontwikkeling van de student op schoolniveau (groepsoverstijgend). Hij brengt wpb in ontwikkeling door met hen in gesprek te gaan over de begeleiding van hun studenten, de kwaliteit van het werkplekleren en de wpb-erscholing. 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 leraar, begeleider en verbinder tussen pabo en school in contact met studenten, wpb, instituutsopleider en schoolleider, door voortdurende explicitering van en reflectie op het handelen.

#### *De instituutpleider*

De instituutsopleider begeleidt als lerarenopleider van de pabo samen met de schoolopleider de student en wpb op de werkplek. Hij beheert en bewaakt daartoe met de schoolopleider de leeractiviteiten voor studenten en verbindt in dialoog met student, wpb 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 instituutopleider 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 leraren aan het HRM-beleid van de school en laat die professionalisering een vast deel uitmaken van de gesprekscyclus.

#### *De coach voor startende leraren*

De coach voor startende leraren begeleidt lio-ers en startende leraren (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 leraren, 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) leraar en ondersteunt hem bij het ingroeien in de schoolcultuur. Hij signaleert wanneer de (aanstaande) leraar te grote uitdagingen in zijn werk ervaart en zoekt in dat geval (eventueel in overleg met de schoolopleider en schoolleider) naar een goede oplossing waarin de starter zich met ondersteuning kan doorontwikkelen. Hij reflecteert met en door de begeleiding van de startende leraar ook op zijn eigen handelen als professional, leert daarvan en ontwikkelt daarmee de eigen competenties als leraar en begeleider.

#### *De intervisor*

De intervisor (uit het werkveld of van de opleiding) verzorgt intervisiebijeenkomsten voor startende leraren 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 leraar/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 werkplekbegeleiders*

De trainer van wpb-ers is een gecertificeerd coach die de scholing van wpb-ers uitvoert en vormgeeft. Hij traint schoolteams of een verzameling wpb-ers van verschillende scholen in het samen opleiden, samen begeleiden en samen beoordelen volgens de didactische uitgangspunten van *aos3R*. Hij signaleert actuele ontwikkelingen in het onderwijs en speelt daar – in overleg met de andere trainers en volgens de visie en didactische uitgangspunten van *aos3R* – 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 leraren op zijn werkplek.

## **Bijlage 10. Leden stuurgroep en programmteam *aos3R***

### **Leden stuurgroep**

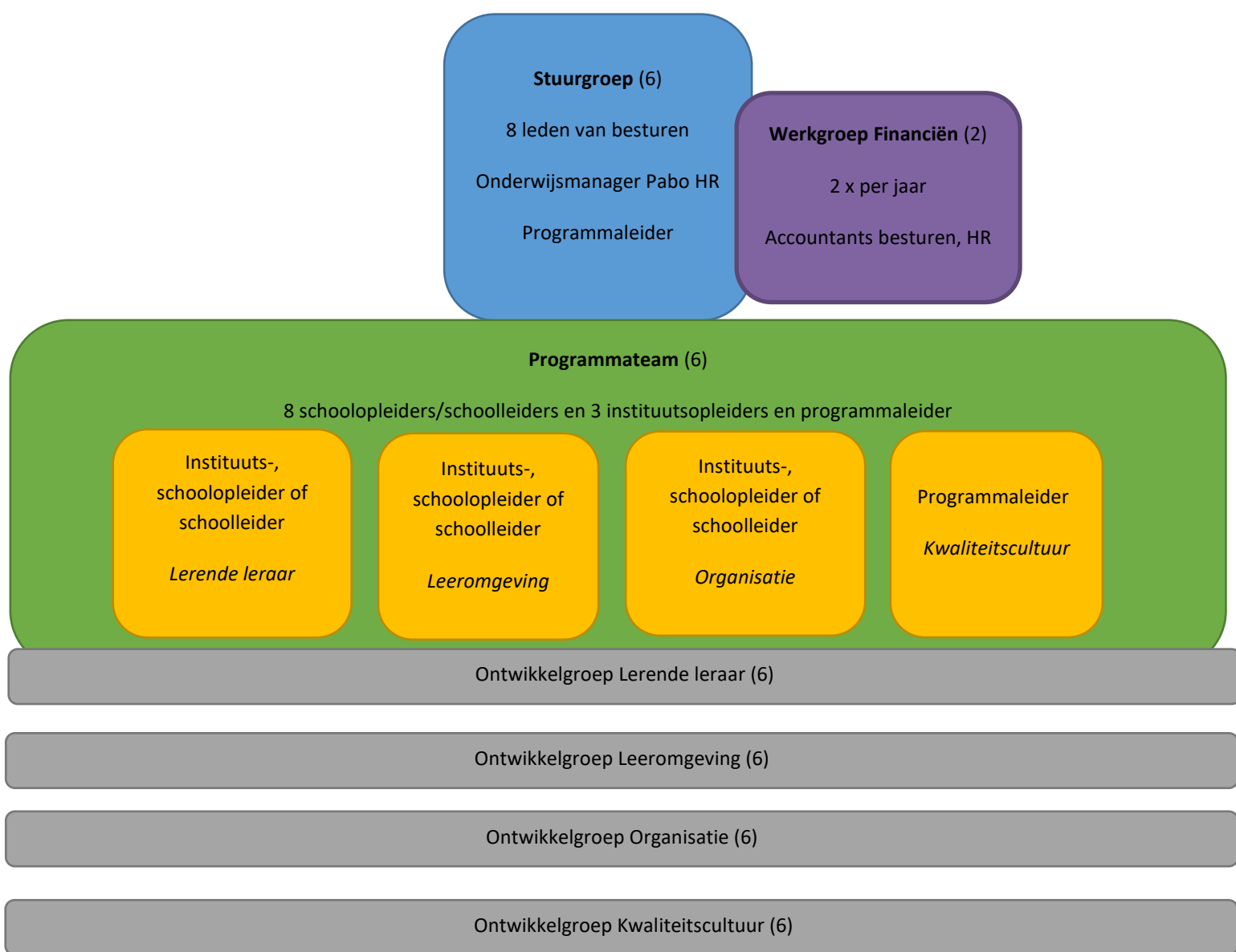
1. Prokind-scholengroep. Menno van Riel
2. BLICK. Esmée Smit
3. de Hoeksche School. Luc van Heeren
4. OPOD. Niek Barendregt
5. Stichting Onderwijs Primair. Liesbeth Augustijn
6. Scholengroep Holland. Anke van Vuuren
7. PRIMOVpr – Stichting Samenwerkingscholen Voorne-Putten. Ingrid van Doesburg
8. SOLambacht/SOPHIA. Meindert Schenk
9. Hogeschool Rotterdam. Wendy Klaver (Pabo) en Willem de Vos (Instituut voor Lerarenopleidingen Hogeschool Rotterdam)

### **Leden programmteam**

1. Prokind-scholengroep. Hanneke van Oosten
2. BLICK. Anneke van der Ven
3. de Hoeksche School. Julia van Bellen
4. OPOD. Johan Pollemans
5. Stichting Onderwijs Primair. Alice den Hertog-Scheper
6. Scholengroep Holland. Marko Brinkhuis
7. PRIMOVpr – Stichting Samenwerkingscholen Voorne-Putten. Conny Maurmans
8. SOLambacht/SOPHIA. Anita Kleinjan van Son.
9. Hogeschool Rotterdam. Lau Mijnders en Willem de Vos



**Bijlage 11. Organogram aos3R**



In het programmteam is elk bestuur vertegenwoordigd met een schoolleider of een schoolopleider. zijn Drie instituutsopleiders en de programmaleider zijn de andere leden van het programmteam.

Elke ontwikkelgroep heeft twee coördinatoren (één van de pabo en één namens de besturen). In elke ontwikkelgroep zijn alle partijen en regio's vertegenwoordigd. Per regio kunnen de scholen in een later stadium en binnen de kaders enige 'couleur locale' toevoegen door te kiezen voor een invulling op maat of naar behoefte.

## **Bijlage 12. Taken van de diverse geledingen**

### **De stuurgroep**

- Uitdragen van (de inhoud van) het programma in diverse geledingen op stedelijk-, bestuurs-, HR- en opleidingsniveau.
- Het voeren van de overkoepelende regie over het programma en het bewaken van samenhang tussen de afzonderlijke delen.
- Aanscherpen en bewaken van het gemeenschappelijk kader, zoals geformuleerd in het ontwikkelplan.
- Eindverantwoordelijk voor besteding van de door de subsidieverstrekker toegekende middelen.
- Op de hoogte zijn en blijven van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die raken aan de ontwikkelopdracht en indien nodig het programmateam adviseren hoe hierop in te spelen.
- Beoordelen van de in deze Aspirant Opleidingsschool ontwikkelde structuur, organisatie en producten.
- De stuurgroep adviseert het programmateam indien wordt afgeweken van het gemeenschappelijk kader.
- Het bespreken van voortgang, knelpunten en ontwikkelde producten.
- Eindverantwoordelijkheid voor organisatie en coördinatie van het programma van de Aspirant Opleidingsschool en de verantwoording daarvan naar de subsidieverstrekker.
- Ziet toe op het goed functioneren van het programmateam.

### **Het programmateam**

- Het programmateam heeft een initiërende, signalerende en bewakende functie en rol. Zij voert de regie, heeft zicht op ontwikkelingen in werkveld, onderwijs en onderzoek en signaleert indien van toepassing dat wijzigingen nodig zijn.
- Organiseert en bereidt bijeenkomsten voor van het programmateam, projectleiders en onderwijsmanager.
- Verzorgt het secretariaat van de bijeenkomsten (aanleveren agenda; onderliggende stukken; verslaggeving e.d.).
- Verantwoordelijk voor de communicatie stuurgroep, programmateam en projectleiders (themagroepen).
- Schakelpunt tussen stuurgroep en projectleiders.

### **De ontwikkelgroepen**

- Aanspreekpunt voor een bepaald thema.
- Maakt jaarplan en jaarkalender voor het thema.
- Schakelpunt tussen beroepenveld, pabo en Kenniscentrum. Zij vangen relevante signalen op en delen deze.
- Brugfunctie tussen programmateam en leden van de themagroep.
- Vertalen signalen uit het beroepenveld, de pabo en Kenniscentrum.
- Werken vastgestelde ontwikkelopdrachten uit.
- Aanleveren van producten aan het programmateam en stuurgroep.
- Inbrengen van producten/programma onderdelen met het onderwijsveld, onder meer via de betreffende netwerkbijeenkomsten en onderhouden en creëren van draagvlak voor de vernieuwde programma's binnen de scholen en besturen.
- Creëren draagvlak en verbanden m.b.t. de ontwikkelingen in het ontwikkel- en implementatietraject in de eigen organisatie.

### **De werkgroep financiën**

- Bijhouden van besteding middelen. Na het besluit van de stuurgroep gezamenlijk verantwoordelijk voor de organisatie van de verdeling van de financiële middelen en de verantwoording daarvan.
- Verantwoordelijk voor een gezonde financiële boekhouding.
- Verslag doen en rapporteren van tussentijdse resultaten.
- Op vraag van programmateam deelnemen aan projectvergaderingen.
- Voortgang en eventuele knelpunten bespreken.

## **Bijlage 13.      Uitgangspunt voor het te ontwikkelen Activiteitenplan scholen *aos3R***

### **Voortgang en evaluatie Activiteitenplannen voor de basisscholen Aspirant Opleidingsschool Regio Rijnmond Rotterdam. Schooljaar 2020-2021**

Datum: ... juni 2021. Andere tussentijdse evaluaties in februari en juni 2022

School:

Gesprekspartners:

#### **1. Inleiding**

In 2024 willen we een gecertificeerde Opleidingsschool zijn. Hiervoor nemen we deel aan de Aspirant Opleidingsschool Regio Rijnmond Rotterdam (*aos3R*), een samenwerking met de pabo Hogeschool Rotterdam. We streven naar een samenwerkingsrelatie en organisatiestructuur waarbinnen we werken op basis van afspraken met betrekking tot facilitering van betrokkenen, aantallen studenten, plaatsing per bestuur, participatie in ontwikkelgroepen, het begeleiden/beoordelen van studenten en het werken met binnen *aos3R* ontwikkelde modellen, procedures, instrumenten en materialen. We leiden studenten op in een leeromgeving waarin het werken in de uitdagende en diverse context van Regio Rijnmond Rotterdam en onderzoekend intentioneel handelen centraal staan, waarbij het leren op het instituut en het leren op de werkplek elkaar voortdurend versterken. Hiervoor zijn binnen *aos3R* alle begeleiders en opleiders (wpb-ers, schoolopleiders, onderzoeksbegeleiders, coaches startende leraren, begeleiders intervisie en assessoren) geprofessionaliseerd op hun taken en verantwoordelijkheden.

Het borgen van kwaliteitsbeleid van *aos3R* wordt gedaan door een structurele inbedding in het kwaliteitsbeleid van alle partners door de doelen en het behalen daarvan systematisch te bespreken. In december 2023 is binnen *aos3R* de kwaliteit van het opleiden, begeleiden en beoordelen geborgd.

#### **2. Hoofddoelstellingen Aspirant OS3R**

##### *a. Samenwerking en organisatie*

In december 2023 kent *aos3R* een samenwerkingsrelatie en organisatiestructuur waarbinnen alle partners en betrokkenen werken op basis van de vastgestelde afspraken m.b.t. facilitering betrokkenen, aantallen studenten, plaatsing per bestuur, participatie in ontwikkelgroepen, het begeleiden/beoordelen van studenten en het werken met binnen *aos3R* ontwikkelde modellen, procedures, instrumenten en materialen.

##### *b. Werkplekleren en onderzoek*

In december 2023 leidt *aos3R* minimaal 80 studenten op in een leeromgeving waarin het werken in de uitdagende en diverse context van Regio Rijnmond Rotterdam en onderzoekend intentioneel handelen centraal staan, waarbij het leren op het instituut en het leren op de werkplek elkaar voortdurend versterken.

##### *c. Professionalisering*

In december 2023 zijn binnen *aos3R* alle begeleiders en opleiders (wpb-ers, schoolopleiders, instituutopleiders, onderzoeksbegeleiders, coaches startende leraren, begeleiders intervisie en assessoren) geprofessionaliseerd op hun taken en verantwoordelijkheden. Vanaf januari 2020 volgen alle startende leraren binnen *aos3R* een inwerkprogramma op schoolniveau en op boven schools niveau.

##### *d. Kwaliteitsontwikkeling*

Het borgen van kwaliteitsbeleid van *aos3R* door een structurele inbedding in het kwaliteitsbeleid van alle partners door het schrijven van jaarplannen. In december 2023 is binnen *aos3R* de kwaliteit van het opleiden, begeleiden en beoordelen geborgd.

### 3. Concrete uitwerking van doelen

In het vervolg van dit activiteitenplan worden de hoofddoelstellingen op het niveau van *aos3R* in het onderstaande schema nader geconcretiseerd in doelen op het niveau van de basisschool. De hoofddoelstellingen en de doelen voor de scholen bieden alle betrokkenen inzicht in de opdracht die *aos3R* gedurende de komende twee schooljaren heeft. In het schema geven de schoolleiders in overleg met hun bestuur aan in welke mate hun basisschool is gevorderd met betrekking tot de onder 2. genoemde doelstellingen voor *aos3R* en de doelen in het schema. De voortgangsgesprekken gaan over de in het schema beschreven activiteiten en vorderingen. Alle doelen zijn aan het eind van het schooljaar 2022-2023 behaald.  
*Opdracht: Noteer volledig alle activiteiten, die zijn of worden uitgevoerd, én de voortgang.*

#### Doelen: Leeromgeving en Organisatie

Doelen	Indicatoren	Activiteiten	Monitoring/borging	(Tussen)evaluatie, voortgang, afspraken (smart), data etc..
<p>Studenten worden in de context van de basisschool begeleid, opgeleid en beoordeeld door (leden van) een team, bestaande uit een schoolopleider, een instituutsopleider, een wpb.</p> <p>Schoolopleider, wpb-ers, (bovenschools) onderzoeksbegeleider/-coördinator en de coach voor startende leraren worden door de school (in tijd en ruimte) gefaciliteerd.</p> <p>Onderzoeksbegeleiders van pabo en basisscholen begeleiden gezamenlijk onderzoeksopdrachten van studenten vanuit een onderzoeksagenda.</p> <p>Er is in het eerste én in het tweede semester in minimaal de helft van het aantal groepen een leerwerkplek beschikbaar.</p>	<p>De taken van schoolopleider en wpb zijn toegewezen in het taakbeleid en voorzien van uren binnen de normjaartaak.</p> <p>Er is een (bovenschools) onderzoeksbegeleider/-coördinator aangesteld.</p> <p>In januari 2021 is er een onderzoekagenda opgesteld met geschikte onderzoeksvragen voor studenten.</p>	<p>Schoolopleider, wpb-ers en instituutsopleider werken als team aan de begeleiding, opleiding en beoordeling. Hiervoor komen ze (in verschillende samenstellingen) maandelijks bijeen.</p> <p>De schoolopleider overlegt met de schoolleider over de Jaaragenda en het functioneren van het begeleidingsteam.</p> <p>Onderzoekscoördinator/ onderzoeksbegeleider maakt een onderzoeksagenda.</p> <p>Onderzoeksbegeleiders van pabo en basisschool werken als team aan de begeleiding van het afstudeeronderzoek.</p>	<p>Schoolopleider rapporteert drie keer per jaar over de voortgang aan de schoolleider.</p> <p>Schoolopleider en instituutsopleider plannen bijeenkomsten wpb-ers en studenten.</p> <p>Onderzoekscoördinator/ onderzoeksbegeleider beheert de onderzoeksagenda en onderhoudt contact met de pabo.</p>	
<p>Het begeleidingsteam werkt aan de hand van de Jaaragenda om het opleiden op de werkplek en het opleiden op het instituut aan elkaar te verbinden.</p> <p>Het leren op de werkplek van studenten wordt gezamenlijk door (leden van) het begeleidingsteam beoordeeld.</p>	<p>Er is een jaaragenda die het opleiden op de werkplek en het instituut aan elkaar verbindt.</p> <p>Er zijn gezamenlijke beoordelingen van studenten.</p>	<p>De schoolopleider en instituutsopleider verbinden met de student het leren in de schoolcontext met het leren op het instituut.</p> <p>Begeleidingsteam beoordeelt studenten volgens afspraken op basis van Jaaragenda.</p>	<p>De schoolopleider rapporteert driemaandelijks aan de schoolleider over de voortgang.</p> <p>De schoolopleider verzamelt alle beoordelingen.</p>	

**Doelen: Professionalisering en Kwaliteitsontwikkeling**

Doelen	Indicatoren	Activiteiten	Monitoring/borging	(Tussen)evaluatie, voortgang, afspraken (smart), data etc..
<p>De schoolopleider geschoold.</p> <p>Alle wpb-ers hebben de scholing voor wpb-ers (scholing) afgerond.</p> <p>De (bovenschools) onderzoeksbegeleider/-coördinator is geschoold.</p> <p>De startende leraren hebben een inwerkprogramma (van school en bestuur) gevolgd.</p> <p>De coach 'Startende leraren' is geschoold.</p> <p>Alle betrokkenen professionaliseren zich voortdurend.</p>	<p>De schoolopleider is gecertificeerd.</p> <p>Alle wpb-ers zijn gecertificeerd.</p> <p>De (bovenschools) onderzoeksbegeleider/-coördinator is gecertificeerd.</p> <p>De startende leraren hebben zich ontwikkeld tot basisbekwame leraren.</p> <p>Er is een inwerkprogramma beschreven op school- en bestuursniveau.</p> <p>De coach 'Startende leraren' heeft een bewijs van deelname aan intervisiebijeenkomsten voor coaches.</p> <p>Deelnamebewijzen/certificaten gevolgd scholing</p>	<p>De schoolopleider volgt scholing.</p> <p>Alle wpb-ers volgen de scholing.</p> <p>De (bovenschools) onderzoeksbegeleider/-coördinator volgt de scholing.</p> <p>De startende leraren volgen het inwerkprogramma van de school en van het bestuur.</p> <p>Schoolopleider en schoolleider schrijven in september inwerkprogramma.</p> <p>De coach 'Startende leraren' neemt deel aan intervisiebijeenkomsten voor coaches.</p> <p>Wpb-ers en so volgen scholing in het kader van <i>aos3R</i>.</p>	<p>Schoolleider volgt in gesprekkencyclus de ontwikkeling van de schoolopleider.</p> <p>Schoolleider volgt in gesprekkencyclus de ontwikkeling van wpb-ers.</p> <p>Schoolleider volgt in gesprekkencyclus de ontwikkeling van de onderzoeksbegeleider.</p> <p>Schoolopleider volgt deelname en ontwikkeling startende leraren aan inwerkprogramma.</p> <p>Schoolleider stelt inwerkprogramma vast in september.</p> <p>Schoolopleider volgt deelname coaches aan intervisiebijeenkomsten.</p> <p>Schoolleider volgt deelname professionalisering in gesprekkencyclus.</p>	
<p>Professionalisering op het gebied van samen opleiden is opgenomen in het schoolbeleid.</p>	<p>Samen opleiden is opgenomen in het schoolplan.</p>	<p>De school neemt deel aan meetmomenten ten behoeve van de kwaliteitsontwikkeling van <i>aos3R</i>.</p> <p>Eén keer per 2 schooljaren enquête afnemen onder alle betrokkenen en organisatie panelgesprek met studenten, werkplekbegeleiders, instituutsopleider en schoolopleider.</p>	<p>Schoolleider, schoolopleider en instituutsopleider houden twee keer per jaar een voortgangsgesprek over de kwaliteit van het samen opleiden.</p>	

## Bijlage 14. Streefdoelen van *aos3R* verdeeld over vier (hoofd)thema's

<b>Leeromgeving</b>
1. In september 2020 volgen minimaal 60 Pabostudenten op <i>aos3R</i> een opleidingsprogramma dat voor 40% bestaat uit werkplekleren, waarbij het leren en opleiden op de werkplek verbonden is aan de specifieke context van de partnerscholen
2. Er is eenduidige begeleiding gerealiseerd van alle studenten op <i>aos3R</i> door wpb-ers, instituutsopleiders en schoolopleiders, waarbij ieder vanuit zijn eigen rol de opleidingsfunctie vorm geeft
3. Het leren op de werkplek van alle studenten wordt gezamenlijk door de partners beoordeeld
<b>Organisatie</b>
4. Alle partners en betrokkenen binnen <i>aos3R</i> werken op basis van de vastgestelde afspraken m.b.t. facilitering betrokkenen, aantallen studenten, plaatsing per bestuur, participatie in ontwikkelgroepen, het opleiden/beoordelen van studenten en het werken met binnen <i>aos3R</i> ontwikkelde plannen, documenten, materialen en modellen
5. Er is een eenduidige opleidingsinfrastructuur gerealiseerd waarbij alle betrokkenen voldoende gefaciliteerd zijn om hun taken uit te kunnen voeren
6. Alle betrokkenen worden aantoonbaar beter van de wederkerige samenwerking, waardoor draagvlak is binnen alle niveaus van <i>aos3R</i>
7. Alle betrokkenen hebben profijt van de gezamenlijke cultuur op het gebied van leren van/met elkaar
8. Alle betrokkenen worden tijdig en duidelijk geïnformeerd op de gebieden van beleid en praktijk/uitvoering
<b>Professionalisering</b>
9. Partners binnen <i>aos3R</i> leren samen en worden versterkt in hun rollen. Professionalisering heeft effect op de kwaliteit van studenten, wpb-ers, schoolopleiders en instituutsopleiders
10. De manier waarop professionalisering vorm krijgt, is omschreven en ingebed in HR-beleid
11. Professionaliseringsaanbod is beschreven en ingepland
12. Inductieprogramma startende leraren
<b>Kwaliteitscultuur</b>
13. De werkwijze van <i>aos3R</i> is onderdeel van het kwaliteitsbeleid bij de reguliere algemene jaarlijkse verantwoording van de partners
14. Een kwaliteitsplan waarin wordt beschreven wat <i>aos3R</i> onder kwaliteit van samen opleiden verstaat, hoe dit periodiek wordt gemeten en op welke manier de uitkomsten leiden tot bijstelling/verbetering binnen <i>aos3R</i>
15. Voor het uitvoeren van de PDCA worden op basis van de streefdoelen indicatoren vastgesteld
16. Het structureel evalueren van de voortgang en meten van de kwaliteit door het ontwikkelen en afnemen van instrumenten

**Bijlage 15. Opzet te bespreken kwaliteitskalender *aos3R* per jaar, het realiseren van ambities en toelichting instrumenten, gesprekken en procedures**

**Instrumenten voor het in kaart brengen van de kwaliteitsontwikkeling**

In deze bijlage wordt aangegeven met welke gesprekken, procedures en instrumenten de voortgang van het behalen van de streefdoelen wordt geëvalueerd. Zij zijn opgenomen in de kwaliteitskalender (zie schema 1). Onder het schema lichten we ieder van de onderdelen toe. Bij de toelichting vermelden we telkens het volgende: de relatie met het streefdoel, het doel, voor wie (en op welk niveau), een korte beschrijving en wie er eindverantwoordelijk is.

Het is een gezamenlijke ambitie om de komende twee jaar alle gesprekken, procedures en instrumenten en haar uitkomsten nadrukkelijk te evalueren en beter op elkaar af te stemmen, zodat de gehele Aspirant Opleidingschool en al haar geledingen er uiteindelijk beter van worden. Op deze wijze is het duidelijk wat de (evaluatie)activiteiten beogen in het geheel van *aos3R* en hoe deze zich tot elkaar verhouden.

**Schema 1. Kwaliteitskalender per jaar**

Gesprekken, procedures en instrumenten	Sept.	Okt	Nov	Dec.	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni
Evaluatie-instrumenten training wpb-ers	Voortdurend									
Activiteitenplan	X									
Jaarplan <i>aos3R</i> en presentatie		X	X							
Voortgangsgesprekken		X								
Kwaliteitsontwikkeling Heidedag		X								
Panelgesprek						X				
Enquête							X			
Evaluatiegesprekken								X		
Verbeterpunten programmteam									X	
Verbeterpunten stuurgroep										X

**Evaluatie-instrumenten voor trainingen ‘Samen Opleiden voor wpb-ers’ en bijeenkomsten ‘Onderzoeksbegeleiding’ en ‘Coaching – Inductie’**

Relatie streefdoel: 9.

Doel: Meten van de tevredenheid en het evalueren van de kwaliteit van de trainingen en bijeenkomsten, zodat op basis van feedback deze verbeterd kunnen worden.

Voor wie: wpb, schoolopleiders, startende leraren, lio-ers (bovenschools niveau).

Beschrijving: Instrument voor het evalueren van de kwaliteit van de trainingen en bijeenkomsten ‘Onderzoeksbegeleiding’ en ‘Coaching – Inductie’ a.d.h.v. gesloten vragenlijsten met open vragen.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbetering: trainers en programmaleider.

**Activiteitenplan**

Relatie streefdoel: 4.

Doel: Afstemmen en realiseren van de relatie tussen streefdoelen en schoolactiviteiten.

Voor wie: schoolleider, schoolopleider, team en instituutopleider (schoolniveau).

Beschrijving: Format Activiteitenplan (bijlage 13), zodat scholen ondersteund worden bij het smart formuleren van hun plannen. In de format is een duidelijke lijn (en afstemming) tussen de vier centrale thema’s en

gerelateerde streefdoelen aan de ene kant en de uitgewerkte doelen van iedere school in het activiteitenplan aan de andere kant. In dit format beschrijven de schoolleiders in samenwerking met schoolopleider en instituutopleider hun doelen én voortgang. Aan het eind van ieder schooljaar wordt het activiteitenplan door de schoolleider, schoolopleider, team en instituutopleider geëvalueerd. Deze evaluatie is het uitgangspunt voor het opstellen van een vernieuwd activiteitenplan. Op deze wijze worden ook de activiteiten op school en faciliteiten voor samen opleiden verantwoord. De vastgestelde verbeterpunten uit het jaarplan (zie het vervolg) worden indien noodzakelijk opgenomen in het vernieuwde activiteitenplan.  
Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: schoolleider.

### ***Kwaliteitsontwikkeling Heidedag***

Relatie streefdoel: 7 en 13.

Doel: Kwaliteitsontwikkeling en bijstellen kwaliteitsbeleid.

Voor wie: stuurgroep, programmteam en schoolleiders (niveau van *aos3R*).

Beschrijving: Bespreken van het functioneren van *aos3R* a.d.h.v. twee centrale aandachtspunten. Ten eerste het huidige functioneren van *aos3R* en de stand van zaken. Daarbij zijn het ontwikkelplan en de jaarplannen het uitgangspunt. Ten tweede evalueren we onze kwaliteitsontwikkeling en –cultuur. Daarbij stellen we aan de orde of *aos3R* haar (vernieuwde) streefdoelen realiseert en er nog steeds sprake is van een heldere communicatie binnen alle geledingen van *aos3R*. N.a.v. van het indicatorenstelsel (zie bijlage 16) worden indicatoren, procedures en instrumenten besproken en vastgesteld of zij voldoen en bijdragen aan het inzicht in de kwaliteit van *aos3R*.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: schoolleiding, programmteam en stuurgroep.

### ***Panelgesprek***

Relatie streefdoelen: 2, 3, 5, 6 en 9.

Doel: werkwijze binnen *aos3R* op schoolniveau evalueren, monitoren en door ontwikkelen.

Voor wie: studenten, wpb-ers, schoolopleiders, instituutopleiders en schoolleiders (schoolniveau).

Beschrijving: De gesprekken en vragen zijn gerelateerd aan de streefdoelen die betrekking hebben op de vier centrale thema's. In het panelgesprek staan voornamelijk de ervaringen van de studenten en het functioneren van het opleidingsteam (wpb, schoolopleider en instituutopleider) centraal. De conclusies en de voorstellen en aanpassingen ter verbetering van *aos3R* worden voorgelegd aan het programmteam en stuurgroep van *aos3R*. Het organiseren en evalueren van de panelgesprekken is opgenomen in de jaaragenda (zie paragraaf 2.2.1) voor schoolopleider en instituutopleider.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: schoolleider, schoolopleider en instituutopleider.

### ***Enquête***

Relatie streefdoelen: 2, 3, 4, 6 en 7.

Doel: werkwijze binnen *aos3R* evalueren, monitoren en door ontwikkelen.

Voor wie: studenten, wpb-ers, schoolopleiders, onderzoeksbegeleiders, schoolleiders en instituutopleiders (niveau van *aos3R*).

Beschrijving: In febr. 2020 is een enquête afgenomen over de ervaringen rondom het samen opleiden. Deze wordt vanaf schooljaar 2019-2020 tweejaarlijks afgenomen bij de bovenstaande zes groepen. Zij ontvangen vragen over hun eigen rol en vragen over de andere deelnemers. Afhankelijk van hun rol en functie ontvangen de respondentgroepen verschillende onderdelen van de enquête. Bij iedere stelling kan de respondent aangeven in welke mate hij of zij tevreden is (zeer oneens; oneens; enigszins oneens; enigszins eens; eens; zeer eens). Door de afname van deze enquête gaan we na of de activiteiten met voldoende kwaliteit worden uitgevoerd. Deze informatie leidt tot het verbeteren van *aos3R*.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: stuurgroep en programmleider.

### ***Het initiëren en vastleggen van acties ter verbetering van de kwaliteit***

Er is op verschillend niveau overleg over het functioneren van *aos3R*. Er is sprake van een duidelijk op elkaar afgestemde verticale communicatie. Door de helder gedefinieerde horizontale afstemming zijn we ervan verzekerd dat op alle niveaus de juiste dingen besproken worden. Het reguliere overleg op verschillende niveaus vergroot de eenduidige communicatie over de kwaliteitsontwikkeling en de inhouden m.b.t. de vier



centrale thema's. Voor het initiëren en vastleggen van acties ter verbetering van de kwaliteit (op basis van de resultaten door afname van instrumenten en procedures) beleggen we, naast het reguliere overleg, evaluatie- en voortgangsgesprekken met schoolleiders, programmteam en Stuurgroep. In het vervolg beschrijven we het doel van en de inhoud van deze gesprekken en vergaderingen.

### **Evaluatiegesprekken**

Relatie streefdoelen: 4, 5, 6, 10 en 13.

Doel: werkwijze binnen *aos3R* evalueren, monitoren en ontwikkelen.

Voor wie: schoolleiders, bestuurders, bestuursmedewerkers en programmteam (schoolniveau).

Beschrijving: Het gesprek vindt in juni plaats en is gebaseerd op de evaluatie van het activiteitenplan en gericht op het scherp krijgen van de verbeteracties die opgenomen kunnen worden in het vernieuwde plan. Het beoordelen en evalueren van de door de scholen uitgevoerde activiteiten is een onderdeel van de kwaliteitsontwikkeling binnen *aos3R*. Bij deze gesprekken zijn de schoolleider, zo mogelijk een schoolopleider, een lid van het programmteam, de bestuurder en een (kwaliteits)medewerker van ieder bestuur (of stichting) aanwezig. De schoolleider is verantwoordelijk voor het uitvoeren en verwerken van de evaluatiegesprekken. In september worden de vernieuwde activiteitenplannen van de basisscholen voor het uitvoeren van de activiteiten in het nieuwe schooljaar gelezen door het programmteam en zijn zij o.a. uitgangspunt voor de voortgangsgesprekken met alle schoolleiders binnen *aos3R*.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: programmteam en stuurgroep.

### **Voortgangsgesprekken**

Relatie streefdoelen: 3, 4, 5, 6, 8, 10 en 13.

Doel: werkwijze binnen *aos3R* evalueren, monitoren en ontwikkelen.

Voor wie: schoolleiders, bestuurders, bestuur medewerkers en programmteam (bovenschools niveau).

Beschrijving: In de maand september van het nieuwe schooljaar wordt een vergadering georganiseerd op bovenschools niveau. Ieder bestuur of stichting organiseert voor de aangesloten scholen binnen *aos3R* een vergadering die wordt bijgewoond door de schoolleiders, twee leden van het programmteam, de bestuurder en een (kwaliteits)medewerker van het bestuur. De bestuursvertegenwoordiger is verantwoordelijk voor het organiseren en verwerken van het gesprek. De nieuwe activiteitenplannen en de voorlopige resultaten van de panelgesprekken, de enquête en de evaluaties van de trainingen zijn het uitgangspunt voor deze vergadering. Op basis van deze resultaten becommentariëren de medewerkers van het bestuur (stichting) en de schoolleiders de resultaten en scherpen conclusies aan. Ook wordt vastgesteld op welk niveau (school of *aos3R* als geheel) acties kunnen worden ondernomen. Op basis van deze voorlopige resultaten en de suggesties van de schoolleiders en bestuursvertegenwoordigers formuleren zij verbeterpunten voor het functioneren van *aos3R* aan het programmteam en stuurgroep.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: programmteam en stuurgroep.

### **De functie van het jaarplan en het vaststellen van verbeterpunten**

De evaluatie van het functioneren van *aos3R* is vast agendapunt voor de vergaderingen van het programmteam en stuurgroep. Zij beoordeelt ieder jaar of de (streef)doelen gehaald worden en wat dit betekent voor het functioneren van *aos3R*. Om het kwaliteitsbeleid te monitoren en richting te kunnen geven, wordt door het programmteam op basis van alle evaluaties en de evaluatie- en voortgangsgesprekken in september 2022 een jaarplan geschreven waarin de stand van zaken aan het eind van het schooljaar 2021-2022 wordt weergegeven en nieuwe ambities en streefdoelen zijn geformuleerd. Het jaarplan creëert overzicht in de hoeveelheid activiteiten voor het verzorgen van goede kwaliteitszorg en evaluatie en speelt een belangrijke rol in het helder krijgen van de verbeteracties en het aantoonbaar maken wat ermee gebeurt of is gebeurd. Het jaarplan dient als (financieel) verantwoordingsdocument waarin alle in het kader van de kwaliteitsontwikkeling verzamelde informatie en resultaten zijn opgenomen op zowel het overkoepelende niveau van *aos3R* als op het niveau van de partners. In oktober 2022 wordt het jaarplan voor het eerst besproken in de verschillende overlegorganen binnen *aos3R* (stuurgroep, programmteam en Opleidersgroep). De stuurgroep is eindverantwoordelijk en stelt het jaarplan uiteindelijk vast. De vastgestelde verbeterpunten worden belegd bij programmteam, zodat zij de juiste betrokkenen kunnen benaderen voor het realiseren van de verbeteringen.

**Bijlage 16. Uitgangspunt voor het te ontwikkelen Indicatorenstelsel *aos3R*, gerangschikt naar thema's, procedures en instrumenten**

<b>Leeromgeving (8)</b>	<b>Professionalisering (7)</b>	<b>Organisatie (9)</b>	<b>Kwaliteitsontwikkeling (8)</b>
Uitvoering geven aan Opleidingsplan (0)	Uitvoering geven aan het Professionaliseringsplan (0)		Uitvoering geven aan het Kwaliteitsplan (0)
Minimaal 140 Pabostudenten hebben een leerwerkplek op <i>aos3R</i> (1)	Uitvoering geven aan Professionaliseringsprogramma's voor wpb, Post HBO io – so, onderzoeksbegeleider, onderzoek coördinator, coaches beginnende leraren (1)	Uitvoering geven aan het Convenant (1)	Maandelijks overleg programmateam en evaluatie voortgang a.d.h.v. evaluatie behalen van de doelen (1)
Het opleidingsprogramma bestaat voor ongeveer 40% uit werkpleklers (2)	Uitvoering geven aan Inductie (waaronder intervisie) voor beginnende leraren (2)	Samenwerkingsovereenkomst is getekend en wordt nagevolgd (2)	Vijf bijeenkomsten in schooljaar stuurgroep (2)
Ontwikkelen van het curriculum onderzoekvaardigheden (3)	Intervisie schoolopleider – instituutopleider onderzoeksbegeleiders (3)	(Besluitvorming volgens communicatiemodellen – plan – do – check – act (3)	Bestuurs- en schoolgesprekken in november en april plan – do – check – act (3)
Opleidings- en begeleidingsinfrastructuur voor studenten en wpb-ers (4)	Deelname trainingen en professionaliseringsprogramma's (data, aantal en type deelnemers) (4)	Alle betrokkenen werken samen a.d.h.v. jaarkalender (4)	Panelgesprek in februari op alle scholen – plan – do – check – act (4)
Studenten worden begeleid vanuit de stage ontwikkelingsmeter (Stage Ontwikkel Meter), SBL-competenties, Persoonlijk Ontwikkel Plan, Persoonlijk Activiteiten Plan (5)	Aantal VELON-geregistreerde leraren op Pabo en basisscholen en gevolgde opleiding volgen (5)	Schoolopleiders en instituutopleiders werken samen a.d.h.v. jaaragenda (5)	Kwaliteitskalender volgen en uitvoeren (5)
Het leren op de werkplek van studenten wordt beoordeeld door wpb, schoolopleider en instituutopleider (6)	Afgestemmen Human Research Management- en Personeel & Organisatiebeleid op het gebied van Samen Opleiden (6)	Scholen stellen activiteitenplan op (6)	Evaluatiegegevens professionaliseringsprogramma's en trainingen, m.n. tevredenheid en bruikbaarheid handelen (6)
Elke basisschool heeft de schoolcontext beschreven (7)	Functioneringsgesprekken wpb-ers, schoolopleider, instituutopleider, schoolleider m.b.t. Samen Opleiden (7)	Studenten ontvangen informatiebulletin (7)	Enquête tevredenheid student, wpb, schoolopleider, schoolleider, instituutopleider (7)
Basisscholen en studenten formuleren leer- en onderzoeksmogelijkheden (8)		Rollen, taken, verantwoordelijkheden student, schoolleider, schoolopleider, wpb,	Evaluatie symposia en studiedagen (8)

		onderzoeksbegeleider, onderzoek coördinator en instituutsopleider in <i>aos3R</i> (8)	
		Medewerkers worden door <i>aos3R</i> gefaciliteerd voor taken en verantwoordelijkheden (9)	
<b>Procedures en Instrumenten</b>			
<b><i>Werkplekieren en Onderzoek</i></b>	<b><i>Professionalisering</i></b>	<b><i>Samenwerking en Organisatie</i></b>	<b><i>Kwaliteitsontwikkeling</i></b>
POP-PAP (1)	VELON-registratie (1)	Jaaragenda (o.a. schoolcontext) (1)	Systematische evaluatie doelen (1)
(Evaluatie) Koppelkaart (2)	Trainingen (2)	Logboek (2)	Bestuurs- en schoolgesprekken (2)
Pabo-opdrachten koppeling theorie/praktijk (3)	Format Functioneringsgesprekken (3)	Jaarkalender (3)	Format panelgesprek (3)
SBL-competenties (4)	Procedure inductie (4)	Informatiebulletin studenten (4)	Format Functioneringsgesprek Samen Opleiden (4)
Beoordelingsinstrumentarium, procedure en formulieren (5)		Osiris (5)	Kwaliteitskalender (5)
Begeleidingsinstrumentarium (6)		Activiteitenplan (6)	Evaluatie-instrument professionaliseringsprogramma's (6)
		Communicatiemodellen (7)	Evaluatie-instrument Trainingen (7)
			Evaluatie-instrument symposia en studiedagen (8)
			Enquête Tevredenheid alle betrokkenen (9)

---

**contactgegevens:**

Museumpark 40  
3015 CX Rotterdam  
Kamer MP.L01.120  
T: 06 505-33147

*Aspirant Opleidingschool Regio Rijnmond Rotterdam is een samenwerkingsverband tussen de besturen Prokind-scholengroep, BLICK (Boeiend Leren in Capelle en Krimpen) op onderwijs, de Hoeksche School, Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht, Stichting Onderwijs Primair, Scholengroep Holland, PRIMOVpr, Stichting Samenwerkingscholen Voorne Putten, SOLambacht/SOPHIA en 26 basisscholen, de pabo en het Kenniscentrum Talentontwikkeling Hogeschool Rotterdam.*

