

OPLEIDINGSSCHOOL DE STEDENDRIEHOEK 2.0

2015-2021

SAMEN LEREN IN SAMEN OPLEIDEN

SEPTEMBER 2015

Stuurgroep Opleiden in de School De Stedendriehoek

Inleiding

Aanleiding van deze notitie is het gegeven dat de eerste subsidieperiode van opleidingsschool De Stedendriehoek ten einde is, er een nieuwe periode van 6 jaar start met ingang van september 2015 en een verbeteragenda voor deze periode wenselijk is. Is er dan noodzaak om te verbeteren? Het antwoord is ja. Er zijn verschillende aanleidingen en ontwikkelingen die het opstellen van een verbeteragenda noodzaken. Kort samengevat zijn dat:

- Onze eigen beleidsvoornemens zoals we die beschreven hebben in de eerste beleidsnotitie opleiden in de school (OIDS) en die we met 35 scholen onderschreven hebben
- De accreditatie van onze Opleidingsschool en de adviezen die daarin geformuleerd werden
- De landelijke ontwikkelingen van het concept OIDS; er is de afgelopen tijd veel onderzoek gedaan naar opleiden in de school waarin duidelijk een ontwikkelingsrichting wordt aangegeven

In deze notitie lichten we bovenstaande aanleidingen en ontwikkelingen toe om daarna concrete ontwikkelingsvoorstellen te beschrijven die uiteindelijk moeten leiden tot Opleidingsschool 2.0.

Deze notitie wordt besproken in diverse geledingen van de opleidingsschool en wordt uiteindelijk vastgesteld door de stuurgroep, waarna het beleid ten uitvoer wordt gebracht.

De tekst in dit document is geschreven vanuit een 'wij'-perspectief. Met deze 'wij' worden de leden van de stuurgroep OIDS De Stedendriehoek bedoeld.

Hoofdstuk 1 Aanleiding en ontwikkelingen

1.1 Beleidsnotitie 2009-2015

In het opleidingsconcept van de Opleidingsschool (geschreven ten behoeve van de subsidieaanvraag in 2009) staat dat we een meerwaarde willen creëren voor opleiding en school door een goede samenwerking in het partnerschap te bewerkstelligen. Deze meerwaarde richt zich o.a op de volgende voornemens die tegelijkertijd als ontwikkelingsfasen gezien kunnen worden:

- **Het creëren van kwaliteits(leer)werkplekken voor de (aanstaande) leerkracht**
Een nauwe samenwerking tussen opleider en opleidingsschool zorgt ervoor dat het leren op de werkplek optimaal verloopt. Beide dragen zorg voor de kwaliteit van de leeromgeving van de student door te zorgen voor een goede begeleiding en een goede werkplek.
- **Het professionaliseren van de (aanstaande) leerkracht**
Opleiden in de school maakt het ook mogelijk dat leerkrachten zodanig worden opgeleid dat zij geen kloof meer ervaren tussen theorie en praktijk en dat er een doorlopende leerlijn gecreëerd wordt in de professionele ontwikkeling van (aanstaande) leerkrachten. Een goede samenwerking tussen opleiding en school maakt het mogelijk dat de leerkracht kan blijven leren in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling.
- **Het ontwikkelen van nieuw onderwijs (schoolontwikkeling)**
Binnen het onderwijsbeleid van de school worden er ontwikkelingsrichtingen uitgezet. Individuele competentieontwikkeling van de (aanstaande) leerkracht wordt in relatie gebracht met het competentieprofiel van de school. Leerkrachten krijgen de gelegenheid zich te scholen en doen op kleine schaal onderzoek naar het verbeteren van de eigen onderwijspraktijk. De focus van de school is op het doen van onderzoek en het ontwikkelen van een onderzoekende houding bij leraren (en uiteindelijk ook bij de leerlingen).
- **Het delen en gebruiken van elkaars expertise**

Met de erkenning van elkaar als bezitters van specifieke, elkaar aanvullende expertise, zijn scholen, opleidingen en universiteiten samen kenniscentra waar niet alleen gebruik gemaakt wordt van elkaars kennis, maar waar samen kennis ontwikkeld wordt. Daartoe wordt (actie)onderzoek verricht op de werkplek, waarbij onderzoekresultaten de basis vormen voor innovatie. Er is breed draagvlak binnen de school voor de thema's en het doen van onderzoek. Er is een duidelijke onderzoeksagenda.

We kunnen stellen dat er aan fase 1 en 2 hard gewerkt is afgelopen jaren. Studenten die hun stage lopen op de Opleidingsschool vinden daar een kwaliteitsleerwerkplek. Ze worden gezien als aanstaand collega

en worden volledig meegenomen in de dagelijkse gang van zaken binnen een school. Er zijn opgeleide opleiders en geschoolde mentoren die in een goede relatie staan met de relatiebeheerder van de opleiding en binnen de scholen heerst over het algemeen een klimaat van een lerende organisatie waar studenten terecht kunnen met (innoverende) opdrachten en eigen ontwikkelingsvragen. Je zou de scholen van de Opleidingsschool kunnen karakteriseren als 'partner in opleiden'.

Fase 3 en 4 zijn zichtbaar binnen een beperkt aantal scholen van onze Opleidingsschool. Deze fasen zouden gekarakteriseerd kunnen worden met de term 'partner in leren', waarmee bedoeld wordt dat men leert en onderzoekt in leerwerk gemeenschappen door a.s. leerkrachten, de opleiders in de school en de opleidingsdocenten. Een mooi voorbeeld hiervan binnen onze Opleidingsschool zijn de twee academische scholen binnen ons partnerschap. Ook scholen die (nog) niet dat predicaat hebben doen mogelijk ook al activiteiten die behoren tot de kwalificatie 'partner in leren'. Een voorbeeld daarvan is de deelname aan het project Versterking Samenwerking; een initiatief dat vanuit het partnerschap is opgezet en een duidelijke focus heeft op onderzoekend leren door opleiding en werkveld.

Er zijn dus duidelijk initiatieven waar te nemen die thuis horen in fase 3 en 4 maar dat neemt niet weg dat er nog winst te behalen valt in de uitbreiding van het aantal scholen dat een doorontwikkeling wil inzetten naar een volgende ontwikkelingsfase.

1.2. Adviezen n.a.v. de accreditatie

De eerste tranche van zes jaar werd afgesloten met een accreditatie in november 2014 die gecombineerd werd met de "reguliere" accreditatie van de betrokken lerarenopleiding, pabo Deventer van Saxion. De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) besluit op basis van het advies van het Nederlands Vlaams Accreditatie Orgaan (NVAO) over de financiering van de opleidingsschool.

De visiterende instantie, Aequi, gaf na een bezoek aan opleidingsschool De Stedendriehoek een positief advies aan het NVAO. Het NVAO heeft dit advies overgenomen en vervolgens besluit de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OC&W) weer tot het toekennen van gelden voor de komende periode van 6 jaar.

Behalve een positieve beoordeling had Aequi ook nog een aantal adviezen aan de opleidingsschool die in de volgende periode ter harte genomen zullen worden. Deze zijn:

- De commissie raadt de Opleidingsschool aan de betrokken schoolbesturen actief te betrekken in de stuurgroep. Dat kan bijdragen aan de 'doorleefdheid' van de visie bij de verschillende besturen. Ook adviseert de commissie de Opleidingsschool een volgende stap in haar ontwikkeling te zetten, gericht op strategische samenwerking en resultaat.
- De commissie raadt de Opleidingsschool aan in de beroepstaken nog meer de relatie met de praktijk van de student te leggen en te bewaken dat alle mentoren gericht zijn op het expliciet begeleiden van studenten bij de uitvoering van hun beroepstaak.
- De commissie is van mening dat in de professionalisering meer aandacht kan zijn voor permanent leren. Dit betekent bijvoorbeeld dat voor mentoren en opleiders in de school meer structurele mogelijkheden gecreëerd kunnen worden om hun kennis en begeleidingsvaardigheden up-to-date te houden.

- De commissie raadt de Opleidingsschool aan de komende periode aandacht te besteden aan de vraag hoe de kwaliteit van het werkplekleren het beste geborgd kan worden. Daarmee kan de PDCA-cyclus rond worden gemaakt.
- Voor het borgen van de kwaliteit van het werkplekleren is echter nog geen instrument beschikbaar. In de volgende fase zal de nadruk meer in De Stedendriehoek dienen te liggen op het resultaat, dat in hoge mate bepaald wordt door de kwaliteit van het werkplekleren. De commissie nodigt de Opleidingsschool dan ook uit hiervoor instrumenten te ontwikkelen en deze toe te passen.

Er zijn al enkele acties uitgevoerd naar aanleiding van deze adviezen. Zo heeft er al een overleg plaatsgevonden met de bestuurders van de participerende besturen in De Stedendriehoek en zijn er twee andere overlegdata in het studiejaar 15–16 vastgelegd waarop dit overleg een vervolg krijgt. Daarnaast zijn de beroepstaken nadrukkelijk onder de aandacht gebracht van de opleiders en mentoren. Hun rol in de begeleiding van de student bij de uitvoering van de beroepstaken is benadrukt en besproken. Dat neemt niet weg dat er nog werk aan de winkel is t.a.v. professionalisering en kwaliteitsborging.

1.3. Landelijke ontwikkelingen

In juli 2014 verscheen het rapport ‘Samen werken aan onderwijs’ waarin een verkenning is beschreven van de stand van zaken rond opleiden en onderzoeken in de school. Dit onderzoek is verricht door een projectgroep samengesteld uit medewerkers van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) en de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en dit gebeurde in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Deze laatste heeft vanaf 2002 veel geïnvesteerd in opleiden in de school (190 miljoen euro) met het doel dat intensieve samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen een betere praktijkopleiding voor de aankomende leraren creëert en de scholen de gelegenheid (en stimulans) biedt om zich te ontwikkelen tot lerende organisatie, waarin onderzoek en schoolverbetering centraal staan. Het rapport geeft aan dat het zeker gelukt is een verbeterde samenwerking tussen school en opleiding te bewerkstelligen en dat zonder de inzet van middelen dit niet gerealiseerd had kunnen worden. Er moet echter ook worden geconstateerd dat er nog niet structureel sprake is van een lerende organisatie als gevolg van OIDS.

Voor de nieuwe periode van 6 jaar dat de Opleidingsscholen bekostiging ontvangen formuleert de projectgroep een aantal adviezen. Zo raden ze o.a. aan om;

- de effecten van OIDS op de competenties van afstudeerders te meten. Daarbij is het ook belangrijk te achterhalen hoe de verschillende elementen van OIDS bijdragen aan een eventueel effect. Kwaliteitsborging dus.
- praktijkonderzoek te versterken op alle scholen op zo'n manier dat het bij scholen en opleidingen aantoonbaar bijdraagt aan de verbetering en vernieuwing van het onderwijs.
- academische werkplaatsen te creëren voor een betere verbinding tussen onderwijswetenschap en praktijk. Hiervoor is een meerjarige en gerichte samenwerking wenselijk waarbij praktijkgericht en fundamenteel onderzoek een plaats krijgen. Een academische werkplaats kan de functie van kennisknooppunt krijgen in de eigen regio.

Deze adviezen zijn geheel in lijn met de lerarenagenda (2013– 2020) waarin betoogd wordt dat scholen streven naar een lerende cultuur waar gewerkt wordt aan verbetering van de onderwijskwaliteit. De school werkt als lerende organisatie samen met de hogescholen en universiteiten en omarmt nieuwe mogelijkheden om het onderwijs te verbeteren.

1.4. Samenvattend

Bovenstaande aanleidingen en ontwikkelingen kunnen gerelateerd worden aan drie grote begrippen; kwaliteitsborging, professionalisering en de lerende organisatie (waar onderzoek en schoolverbetering een belangrijke rol spelen). Op deze drie gebieden hebben wij een slag te slaan om tot een goede vormgeving en invulling te komen voor Opleidingsschool 2.0.

In het volgende hoofdstuk zullen deze ontwikkelthema's zo concreet mogelijk worden uitgewerkt.

Hoofdstuk 2 Opleidingsschool 2.0

2.1 Inleiding

Het is duidelijk dat er in de tweede tranche meer verwacht wordt van de Opleidingsscholen in Nederland. OC&W investeert opnieuw veel geld in het concept en zal aan het eind van het traject verbeteringen en ontwikkelingen willen zien. In het voorgaande hoofdstuk hebben we de thema's benoemd waar Opleidingsschool De Stedendriehoek een ontwikkeling op wil inzetten; kwaliteitsborging, professionalisering en de lerende organisatie. Hoe gaan we dat doen?

De drie genoemde thema's zijn groots en abstract. We hebben ze vertaald in een concrete opdracht per thema waar we mee aan de slag kunnen.

- (Kwaliteitsborging) Verbeter het borgen van de kwaliteit van het werkplekleren
- (Professionalisering) Creëer meer structurele mogelijkheden om de kennis- en begeleidingsvaardigheden van mentoren en opleiders up-to-date te houden.
- (Lerende organisatie) Zet binnen de Opleidingsschool een ontwikkeling in die scholen de mogelijkheid geeft zich te ontwikkelen tot partners in leren.

Per thema zullen we concretiseren welke stappen er de komende zes jaar gemaakt zullen moeten worden aan de hand van de vragen; 'Wat doen we al?', 'Wat missen we?' en 'Wat gaan we doen?'.

2.2. Kwaliteitsborging: Verbeter de borging van de kwaliteit van het werkplekleren

2.2.1. Wat doen we al?

Op het gebied van kwaliteitsborging in de Opleidingsschool hebben we niet stil gezeten de afgelopen 6 jaar. Een beknopte opsomming van datgene wat we al doen:

- 1) We hebben **gekwalificeerde medewerkers**; Elk jaar is er een wisselend aanbod van cursussen en scholingen; het certificaattraject OIDS a, de mentorcursus, de nascholingsmiddag rond een bepaald thema, en de **cursus O3 (Opleider, onderzoeker, ontwikkelaar)** die past binnen het thema 'doorgroei van een Opleidingsschool naar een Academische Basisschool' van Opleidingsschool de Stedendriehoek. Daarnaast zijn er opleidersmiddagen en een jaarlijks congres.
- 2) Alle scholen binnen beide Opleidingsscholen conformeren zich aan het **'keurmerk Opleidingsschool'** van de Stedendriehoek. De scan wordt door de betrokken partijen (de opleider in de school en de directeur namens de school, en de relatiebeheerder namens de opleiding) ingevuld en gezamenlijk besproken. Aan de hand van de uitkomsten worden een ontwikkeltraject en vervolgafspraken vastgesteld.
- 3) **Kwaliteitsinstrument KOOS**: In het voorjaar van 2012 is door alle scholen en door alle deelnemers van Opleidingsschool De Stedendriehoek, het kwaliteitsinstrument KOOS ingezet.

Het instrument bestaat uit een digitale enquête, waarin de feitelijke situatie t.a.v. opleiden in de school afgezet wordt tegen de wenselijke. Thema's die een grote discrepantie in score laten zien, waren afgelopen jaren bespreekthema's.

- 4) **Gevelbordje:** De pabo heeft het initiatief genomen om de kwaliteit van opleidingsscholen zichtbaar te maken met het uitreiken van een gevelbordje. Hiervoor zijn criteria opgesteld die ontleend zijn aan het keurmerk van Opleidingsschool. Scholen die aan deze criteria voldoen, krijgen door middel van dit gevelbordje een erkenning te voldoen aan de gestelde kwaliteit.
- 5) **Basistoezicht :** Zodra een school niet meer onder het basistoezicht valt, geldt dat deze school gedurende het daaropvolgende studiejaar (met ingang van 1 augustus) formeel geen deel meer kan uitmaken van 'De Stedendriehoek'.
- 6) **Studentevaluaties:** De student wordt na elk semester gevraagd kort enkele evaluatievragen over zijn opleidingsschool in te vullen. Aan het eind van het studiejaar worden deze evaluaties per school gebundeld en besproken door relatiebeheerder en opleider van de betreffende school.
- 7) **Relatiebeheeroverleg:** In het relatiebeheeroverleg van de pabo worden de ervaringen van de contacten die de relatiebeheerders hebben met de scholen, gedeeld. De relatiebeheerder is namens de opleiding de sparringpartner van de opleider. Dilemma's die optreden bij het beoordelen van de student worden besproken.
- 8) **Externe deskundige als lid examencommissie:** In studiejaar 12-13 hebben we een kwaliteitsslag gemaakt door een voorzitter te benoemen uit de groep van extern deskundigen van de Opleidingsscholen (Stedendriehoek en Cirkel), die twee maal per jaar met deze deskundigen het gerealiseerd eindniveau van de student bespreekt en als extern lid aan de examencommissie van de pabo verbonden wordt.
- 9) **Kwaliteitscheck :** In de stuurgroep is in 12-13 besloten een format te ontwikkelen voor een kwaliteitscheck, waarin voor elke school binnen de opleidingsschool in een oogopslag de volgende zaken te zien zijn :
 - of de school het predicaat 'basistoezicht' heeft
 - of er een opgeleide opleider is
 - of de mentorcursus gevolgd is
 - de aanwezigheid op opleidersdagen en congres
 - de inzet van een extern deskundige tijdens eindgesprekken van studenten
 - de waardering van de studentDit overzicht maakt het mogelijk in de stuurgroep te signaleren op welke scholen het goed en minder goed loopt. De stuurgroepleden zetten vervolgacties uit indien nodig.
- 10) Opleidingsscholen formuleren een jaarplan op basis waarvan acties worden uitgezet. Deze jaarplannen worden geëvalueerd en bieden input voor een vervolg.

2.2.2 Wat missen we?

De visitatiecommissie stelde in haar reactie op het bezoek aan onze Opleidingsschool dat ondanks dat er enthousiast gewerkt wordt met bovenstaande instrumenten er geen instrument is dat de kwaliteit van de werkplek borgt. Onze instrumenten richten zich meer op de kwaliteit van de scholen in de voorwaardelijke sfeer. De commissie stelt, dat met een nieuw instrument met focus op het resultaat van het werkplekieren, de pdca-cylcus rondgemaakt wordt. Deze reactie sluit naadloos aan op het rapport Samen werken aan Onderwijs (2014). Daarin wordt de aanbeveling gedaan om de effecten van OIDS op de competenties van de student maar ook op die van de zittende leerkracht te meten. Leiden we in een Opleidingsschool een kwalitatief betere leerkracht op? En welke elementen binnen het concept OIDS

zorgen daar dan eventueel voor? Wanneer heeft werkplekleren kwaliteit voor de student maar ook voor de leerkracht?

2.2.3. Wat gaan we doen?

In ons voorstel tot actie onderscheiden we twee lijnen. Enerzijds richten we ons op een doorontwikkeling van de bestaande instrumenten en anderzijds stellen we ons als opdracht een nieuw instrument te ontwikkelen dat zich richt op het meten van de effecten van OIDS.

De bestaande instrumenten hebben hun waarde bewezen in de afgelopen periode. Zij hebben goed gefunctioneerd in de opstart en eerste fase van de Opleidingsschool. We kunnen echter enkele van deze instrumenten niet de lat laten zijn waarlangs we de kwaliteit van de Opleidingsschool 2.0 gaan meten. Dan zetten we geen vervolgstap in de doorontwikkeling van het concept OIDS. Het belangrijkste instrument dat zich richt op de inhoud van het concept OIDS is het keurmerk, de overige richten zich meer op de voorwaardelijke eisen van de Opleidingsschool. Dat keurmerk zullen we opnieuw gaan vormgeven.

- **(Actie)** Het keurmerk wordt herschreven en doet recht aan de vervolgstap. We conformeren ons aan het Zelfevaluatiekader voor Samen Opleiden van het Kempelonderzoekscentrum/ Driestar educatief, (Geldens, J., Ruit, P., Visser, L., Popeijus, H.L.) (2015). Dit is een hanteerbaar evaluatie-instrument voor opleidingsscholen om zich te verder te ontwikkelen en tevens een logisch vervolg op het voorgaande, dat afkomstig was van hetzelfde onderzoekscentrum. Het is afgestemd op de NVAO-indicatoren voor de erkenning van de formele opleidingsschool en de beschreven indicatoren zijn gebaseerd op landelijke onderzoek. Het streven is het nieuwe keurmerk in te zetten in studiejaar 16-17.

Wat de andere instrumenten betreft, stellen we voor die te handhaven of deels aan te passen maar wel meer te sturen op het rondmaken van de PDAC-cyclus.

- **(Actie)** We zullen meer sturen op acties naar aanleiding van geconstateerde verbeterpunten.

Ten aanzien van de opdracht een nieuw instrument te ontwikkelen dat het effect van OIDS meet, kan het onderzoek van Prof. Dr. W.J.C.M. van de Grift, naar de effecten van OIDS, dat hij naar verwachting in september 2015 afrondt, een goede basis zijn.

- **(Actie)** De empirische bevindingen uit het onderzoek van Van de Grift gebruiken we bij het ontwikkelen van een nieuw instrument dat de effecten van OIDS meet.

De stuurgroep zal deze acties uitzetten in een werkgroep waarin de verschillende deelnemers van de Opleidingsschool zitting hebben. Deelname wordt gefaciliteerd.

2.3. Professionalisering: Creëer meer structurele mogelijkheden om de kennis- en begeleidingsvaardigheden van mentoren en opleiders up-to-date te houden.

2.3.1. Wat doen we al?

Ook t.a.v. professionalisering hebben we afgelopen zes jaar al heel wat gedaan. Er zijn in de loop van de jaren weer verschillende scholingen van de Opleidingsschool aangeboden en gevolgd. Een beknopt (en dus niet volledig) overzicht:

- Mentorcursussen : waarin naast aandacht voor begeleidingsvaardigheden ook informatie wordt verstrekt over het curriculum van de pabo en de eisen die gesteld worden aan de student als hij de stage in gaat.
- OIDS a: een traject dat leidt tot gecertificeerd opleider.
- O3 : (Opleider, onderzoeker, ontwikkelaar) past binnen het thema 'doorgroei van een Opleidingsschool naar een Academische Basisschool'
- GKK: (Grote KennisKring) ; waar academische basisscholen in oprichting en het lectoraat van de opleiding aan kennisdeling doen.

Daarnaast zijn er jaarlijks opleidersmiddagen en een congres.

2.3.2. Wat missen we?

Wat we missen is duidelijk verwoord door de visitatiecommissie; er is geen vervolgaanbod om de kennis van het opleiden van toekomstige leerkrachten up-to-date te houden en zodoende is er te weinig aandacht en mogelijkheid voor 'permanent leren'. Daarnaast kunnen we constateren dat het aanbod tot nu toe niet gelieerd is aan een landelijk en/of door de beroepsgroep erkend certificaat. Met de komst van het lerarenregister (2017) zal dat wenselijk zijn. In 2017 start immers voor alle leraren de eerste periode van vier jaar voor registratie, waarna herregistratie moet plaatsvinden. De Onderwijscoöperatie heeft van de minister het beheer gekregen over het Lerarenregister. Zowel het beheer als het lerarenregister worden in 2017 wettelijk verankerd.

2.3.3. Wat gaan we doen?

Gezien de ontwikkelingen t.a.v. het lerarenregister ligt het in onze bedoeling om de update voor de (leraren)opleiders te koppelen aan een erkend certificaat. Dit certificaat kan dan opgenomen worden in het lerarenregister. Als we in eigen beheer professionaliseringstrajecten gaan ontwikkelen dan zullen we moeten zorgdragen voor een erkenning door de beroepsgroep, zodat we een certificaat kunnen afgeven voor het lerarenregister. Hoe die procedure zal verlopen zal nog duidelijk moeten worden.

We zouden ons ook met de professionaliseringstrajecten kunnen richten op het Beroepsregister Lerarenopleiders. Dat is opgezet voor en door lerarenopleiders in nauwe samenwerking met opleidingsinstituten, opleidingsscholen en andere betrokken instanties. De VELON, Vereniging Lerarenopleiders Nederland, is initiatiefnemer en inhoudelijk eigenaar van het register. In dit

beroepsregister staan lerarenopleiders verbonden aan de lerarenopleidingen als de degenen die verbonden zijn aan opleidingsscholen in het po, vo en mbo geregistreerd. Het beroepsregister staat per 2017 voor de kwaliteit en professionele ontwikkeling van alle lerarenopleiders. De minister subsidieert de verdere ontwikkeling van dit register, zonder dat het overigens een wettelijk verplicht register wordt.

Uit bovenstaande vloeien de volgende acties voort:

- **(Actie)** We onderzoeken de mogelijkheid van een ‘eigen’ professionaliseringsaanbod voor alle lerarenopleiders (dus zowel voor lerarenopleiders van de opleiding als de praktijk) dat een door de beroepsgroep erkend certificaat oplevert.
- **(Actie)** We verkennen het certificeringstraject van VELON. Zo kan de registratieroute variëren: de lerarenopleider werkt zelfstandig aan een registratieaanvraag, volgt een begeleidings/coachings/opleidingstraject of de registratieaanvraag is als onderdeel opgenomen in het personeelsbeleid. De kosten van het traject variëren van €800 tot €125.

Na bovenstaande acties maken we een afweging voor welk traject we kiezen.

Behalve aandacht voor de professionalisering van de opleiders zal ook aandacht moeten uitgaan naar de mentoren. We ondersteunen het idee dat de opleider in de school intervisiebijeenkomsten organiseert met mentoren die een student in de klas hebben, waarin begeleidings- en coachingsvraagstukken maar mogelijk ook vakdidactische thema's besproken worden. Ook de aanwezigheid van de relatiebeheerder kan hierbij wenselijk zijn. Vanuit de opleiding kan de opleider ondersteund worden bij de invulling van deze bijeenkomsten.

- **(Actie)** We monitoren de intervisiebijeenkomsten met mentoren in de opleidingsscholen intensiever dat tot nu toe. Daarvoor maken we een plan van aanpak.

De stuurgroep zal deze acties uitzetten in een werkgroep waarin de verschillende deelnemers van de Opleidingsschool zitting hebben. Deelname wordt gefaciliteerd.

2.4 De lerende organisatie: Zet binnen de Opleidingsschool een ontwikkeling in die scholen de mogelijkheid geeft zich te ontwikkelen tot partners in leren

2.4.1. Wat doen we al?

In hoofdstuk 1 kwam al aan de orde dat we ons de eerste zes jaar vooral gefocust hebben op de kwaliteitsleerwerkplek voor de student. We hebben ons daarbij vooral gericht op het leren door de student. We hebben opgeleide opleiders die de studenten begeleiden en die weten hoe de opleiding in elkaar zit en wat er van de student verwacht wordt. We hebben geschoolde mentoren die de student goed kunnen coachen bij de uitvoering van de beroepstaken. De contacten tussen de opleiding en de scholen worden onderhouden door de relatiebeheerders, waardoor de afstemming tussen school en opleiding goed verloopt. We voldoen aan een aantal belangrijke succesfactoren, namelijk; de bereidheid om samen te werken, het vrijmaken van tijd voor betrokkenen in het proces, de gelijkwaardigheid tussen de partners, de gelijkwaardigheid die studenten voelen in de dagelijkse schoolpraktijk, het

beschikken over opleidingsdidactiek en een curriculum waardoor integratie van praktijk en theorie gerealiseerd kan worden.

2.4.2. Wat missen we?

Het concept OIDS zoals wij dat tot nu toe ten uitvoer gebracht hebben, richt zich echter minder op het perspectief van de school als lerende organisatie; d.w.z. een organisatie waarin door student, leerkracht, team en opleiding door onderzoekend leren de praktijk verbeterd wordt. Dat neemt niet weg dat veel scholen een lerende cultuur hebben en kritisch onderzoekend de onderwijspraktijk beschouwen maar dat is niet zozeer een gevolg van het OIDS-concept maar meer een schooleigen ontwikkeling. Waar het in het OIDS-concept om gaat is het samen leren op de werkplek met aandacht voor de opleiding tot leerkracht maar zeker ook met aandacht voor de totale schoolontwikkeling. De grootste uitdaging is daarbij het zoeken naar mogelijkheden om te leren van praktijkervaringen en om theoretische principes te koppelen aan het handelen met het doel de schoolpraktijk te verbeteren. Onderzoek speelt hier een cruciale rol in.

Ook in het curriculum van de pabostudent is onderzoek de laatste jaren een belangrijke leerlijn geworden. Elke student krijgt elk studiejaar onderzoekopdrachten op zijn niveau en de lio-student doet in het kader van afstuderen een praktijkonderzoek. Participatie van scholen in onderzoek in het kader van de opleidingsschool is echter nog geen vanzelfsprekende zaak. Vaak blijft het onderzoek dat in de stageklas uitgevoerd wordt vooral een opdracht van de student vanuit de opleiding en wordt er weinig gekeken naar afstemming ervan op de ontwikkelpunten van de school.

Dat dit nog niet gelukt is, is niet verbazingwekkend. Er wordt veel gevraagd van een school: een goede infrastructuur voor de begeleiding en coaching van aanstaande leraren en een goede infrastructuur waarin onderzoek uitgevoerd en gebruikt kan worden. Daarnaast moet er veel aandacht zijn voor de kwaliteit van het onderwijs aan de eigen leerlingen. Voor een school is het al een hele opgave om onderzoeksvragen in lijn te brengen met schoolontwikkeling en voor het begeleiden van een student in het doen van onderzoek voelen veel leerkrachten zich niet goed genoeg toegerust.

2.4.3. Wat gaan we doen?

Dat scholen de komende jaren een ontwikkeling in moeten zetten richting een lerende organisatie, lijkt evident. Zowel de Lerarenagenda 2013-2020 (2014) als in het Bestuursakkoord voor de sector primair onderwijs (2014) wordt geschreven over de onderzoekende houding van leerkrachten en lerende netwerken in en tussen scholen en besturen met het doel de praktijk van het onderwijs te verbeteren.

De lerarenopleidingen en lectoraten krijgen steeds meer de opdracht om onderzoekopdrachten (ook die van studenten) aan te laten sluiten bij de vragen vanuit de onderwijspraktijk, zodat er sprake is van een win-winsituatie en de kloof tussen praktijk en onderzoek overbrugd wordt. Met welke constructie zouden we beide ontwikkelingsrichtingen bij elkaar kunnen brengen? Kan het OIDS-concept hierin van betekenis zijn?

We stelden in de inleiding dat binnen de Opleidingsschool de aandacht de afgelopen zes jaar voornamelijk uitgegaan is naar het begeleiden van de student (de school als partner in opleiden). Er is op scholen een kwaliteitsleerwerkplek gecreëerd en door de intensieve contacten van scholen en opleiding is er meer afstemming ontstaan over het leren op de werkplek. De doorontwikkeling van de Opleidingsschool tot partner in leren zal o.i. voornamelijk gezocht moeten worden in de inhoudelijke samenwerking tussen de partners. We kunnen actiever op zoek naar het benutten van de ontwikkelingen binnen de school, de opleiding, studentonderzoek, wetenschappelijk onderzoek van lectoraten, leermogelijkheden voor studenten. Daarbij kan de bestaande structuur van opleider, mentor, relatiebeheerder en directeur gehandhaafd blijven en verder benut worden. De doorontwikkeling van de Opleidingsschool tot lerende organisatie kan dus kort samengevat als 'van coaching en begeleiding naar inhoudelijke samenwerking'.

Inhoudelijke samenwerking kan voor alle partijen winst opleveren. De kleine leergemeenschap binnen de school –waar ook de student en de relatiebeheerder deel van uitmaken- en die feitelijk dus al bestaat, kan ook prima dienen voor de bespreking van een vakdidactisch en/of vakinhoudelijk thema. Met gebruikmaking van elkaars expertise en inzet kan zo'n thema van meerdere kanten belicht worden en uitmonden in verantwoorde acties. In zo'n proces staat het samen leren in het samen opleiden centraal. Alle betrokkenen - de beginnende leraar, de zittende leraar, de pabo-collega's en de studenten- leren met en van elkaar en richten zich op het systematisch verbeteren van de praktijk. Hoe kan dit perspectief op zo'n manier vorm krijgen dat iedereen een acceptabele uitdaging ziet maar wel op een niveau kan instappen dat past bij de ambities van zijn of haar school? Een doorontwikkeling op maat dus. We hebben daarbij drie samenwerkingsscenario's voor ogen. In praktijk kunnen deze scenario's naadloos in elkaar overgaan en kan scenario 1 doorgroeien naar 2 en 3. Toch kan elk scenario aangeduid worden met specifieke karakteristieken wat het mogelijk maakt voor scholen om een verantwoorde keuze te maken voor het instapniveau.

Scenario's van samen leren in samen opleiden

Scenario 1: De lerende Opleidingsschool

De lerende opleidingsschool kent een aantal voorwaardelijke eisen; de school beschikt over de kwalificatie basisarrangement van Inspectie en heeft een opleidingsinfrastructuur van (een gecertificeerde opleider, geschoolde mentoren en een relatiebeheerder vanuit de opleiding). We kunnen bij de beschrijving van de lerende opleidingsschool aan het volgende denken:

De samenwerking met de pabo wordt geïntensiveerd in die zin dat de relatiebeheerder, OIDS'er / mentor en student(en) structureel bijeen komen om behalve begeleidingsvraagstukken ook een inhoudelijke thematiek te bespreken die gericht is op een specifieke klas. Het thema heeft betrekking op het primaire proces en heeft een duidelijke focus (niet te breed). Behalve de input van de expertise van de verschillende deelnemers aan dit overleg kan er ook gebruik gemaakt worden van expertise van 'binnen uit' of van 'buiten af'; bijvoorbeeld de ib'er, de vakdocent van de pabo of de lector vanuit het kenniscentrum. Ook het gebruik maken van reeds bestaand onderzoek kan een goede onderbouwing zijn van een gerichte interventie. De opbrengst is een keur van kleine lokale onderzoekjes die resulteren

in een interventie ter verbetering van de praktijk in de betreffende klas(sen). De interventie wordt geëvalueerd en beoordeeld op de vraag 'Wat werkt?'. Resultaten worden in het team besproken maken bijvoorbeeld deel uit van een studiedag. Deze vorm van onderzoek kan het best gekarakteriseerd worden als 'actieonderzoek'¹. De directeur zorgt ervoor dat de faciliteiten en de randvoorwaarden zijn geregeld en monitort de voortgang.

Opbrengst: Klasspecifieke oplossingen, ontwikkeling van concrete leerkrachtvaardigheden t.a.v. het thema.

Scenario 2: De onderzoekende opleidingsschool

De onderzoekende school voldoet aan de hierboven vermelde voorwaardelijke eisen maar heeft in de afgelopen jaren ook ingezet op het bevorderen van de onderzoekende houding van de professional. Er zijn schoolbrede cursussen gevolgd mbt onderzoek (onderzoek in de klas, basisvaardigheden onderzoek, trainingen rond onderzoekend leren e.d.) of men is bereid deze cursussen te volgen. We kunnen bij de beschrijving van de onderzoekende opleidingsschool aan het volgende denken:

De speerpunten van de school zijn onderwerp van onderzoek en de resultaten van onderzoek worden ingezet voor schoolverbetering. In een onderzoekende school wordt een onderzoekende houding met leren en school-ontwikkeling verbonden. Belangrijk is dat de directeur een duidelijke visie op de rol van onderzoek en de onderzoekende houding in de schoolontwikkeling heeft en deze ook uitdraagt.

De onderzoekende school kiest voor een intensievere samenwerking met de pabo in de reeds bestaande infrastructuur en stelt daar schoolbrede vraagstukken aan de orde. De directeur verbindt zich inhoudelijk aan dit overleg. Vanuit het jaarplan wordt een speerpunt als onderzoeksvraag geformuleerd en met behulp van de onderzoekscyclus wordt deze vraag beantwoord. In – en externe bronnen worden geraadpleegd, daarbij kan behalve aan resultaten uit eerder onderzoek ook gedacht worden aan vakdocenten of lectoren vanuit de opleiding. Het team wordt regelmatig geïnformeerd over de voortgang van het onderzoek (het staat een minstens een aantal keren op de agenda van de teamvergaderingen). Het doel van het onderzoek maar ook de wijze waarop de resultaten gebruikt gaan worden is vooraf helder. Studenten worden ingezet in kleinere of grotere onderzoeksopdrachten. Het inroepen van expertise van binnen of buiten de opleidingsschool behoort tot de mogelijkheden en wordt ook gefaciliteerd. Het onderzoek dat in dit scenario plaatsvindt kan het best gekarakteriseerd worden als praktijkonderzoek.²

NB. Als het onderzoeksthema ondergebracht kan worden tot 1 van de 5 thema's van Versterking Samenwerking (passend onderwijs, opbrengstgericht werken, begeleiding startende leerkrachten, pesten en ouderbetrokkenheid) dan kan voorzien worden in een extra opstartpremie.

¹ Actie-onderzoek is een onderzoeksvorm waarbij de onderzoeker niet slechts een beeld probeert te krijgen van de werkelijkheid (kennis verzamelen), maar ook probeert oplossingen te vinden voor belangrijke problemen.

² Praktijkonderzoek is onderzoek dat wordt uitgevoerd door professionals, waarbij op systematische wijze in interactie met de omgeving antwoorden verkregen worden op vragen die ontstaan in de eigen beroepspraktijk, gericht op verbetering van deze praktijk (Van der Donk & Van Lanen, 2012, 2015).

Opbrengst: Onderzoekresultaten op schoolniveau die ook generaliseerbaar zijn op schoolniveau. Betrokkenheid van het team bij de schoolontwikkelingsvraag en de ontwikkeling van een kritisch onderzoekende houding in het team.

Scenario 3: De academische opleidingsschool

De academische school (in oprichting) voldoet aan de beschrijving van de onderzoekende school maar heeft de ambitie om onderzoek een vaste plek te geven binnen zijn schoolontwikkeling. We kunnen bij de beschrijving van de academische opleidingsschool aan het volgende denken:

In de infrastructuur van OIDS zullen ook masteropgeleide professionals binnen de school zich aan de onderzoeksvraag willen verbinden. De onderzoeksgroep komt structureel bijeen. Het onderzoek voldoet aan de eisen van praktijkonderzoek. Het team voelt zich betrokken bij het onderzoek en het onderzoek wordt gebruikt om gezamenlijk leren in het team te realiseren. De directeur zorgt ervoor dat het onderzoek gekoppeld is aan integraal personeelsbeleid (gesprekscyclus, professionalisering) en onderwijskundig beleid. De directeur is direct betrokken bij de onderzoeksgroep. Er wordt gefocust op een speerpunt dat tevens bovenschools gedeeld wordt. Verbondenheid aan het lectoraat van de opleiding is een voorwaarde; scholen uit dit scenario ontmoeten elkaar in een zogeheten grote kenniskring waar kennis gedeeld wordt. Ook buiten die grote kenniskring gaat men actief op zoek naar andere scholen om de opgedane kennis en onderzoekresultaten te delen. Academische studenten zullen zo veel mogelijk op deze scholen hun afstudeeronderzoek doen. Na 2 a 3 jaar volgt een visitatie door een commissie uit de Opleidingsschool die aan de hand van een beoordelingsformat het predicaat 'Academische Opleidingsschool' verleent. Deze kwalificatie wordt elke 4 jaar opnieuw vastgesteld d.m.v een interne audit.

Opbrengsten: Onderzoekresultaten die te generaliseren zijn naar collega-scholen, uitwisseling en kennisdeling tussen teams van scholen ter bevordering van de schoolontwikkeling en verbetering van de praktijk.

In bovenstaande 3 scenario's is een oplopende lijn van de reikwijdte van het onderzoek waar te nemen; van lokaal onderzoek in de klas tot bovenschoolse onderzoeksthema's. De intensiteit van samenwerking met de opleiding loopt navenant op, evenals de inzet van de student (afhankelijk van in welk jaar van de opleiding hij zit of in welke route (voltijd, deeltijd, academisch).

Onderzoeksthema's

Ten aanzien van de keuze van een onderzoeksthema zijn een aantal relaties te leggen met activiteiten die al plaatsvinden. Zo kunnen de schoolspecifieke doelen die elke opleidingsschool voor de student geformuleerd heeft ook herschreven worden in een praktische onderzoeksvraag. Ook kan het thema waar de school zich aan verbonden heeft in het project Versterking Samenwerking tot onderzoeksthema van de school verkozen worden. En natuurlijk bieden de jaarplannen van de scholen en de schoolvoornemens goede input voor het vaststellen van een onderzoeksthema. Voor de academische opleidingsschool (i.o) is het belangrijk dat het bepalen van het onderzoeksthema in goede samenwerking met een lectoraat van de opleiding gebeurt.

Ook voor de onderzoekende school is het mogelijk aan te sluiten bij een onderzoeksthema dat tot het aandachtsgebied behoort van een van de lectoraten van Saxion. Voorbeelden van onderzoeksvragen van de lectoraten die ook interessant voor het basisonderwijs kunnen zijn, zijn o.a. :

- Hoe kunnen kennisclips en digitale praktijkvideo's het professioneel handelen van leraren optimaliseren? **(Lectoraat Rich Media & Teacher Learning)**
- Hoe beoordeel je de kwaliteit van educatieve apps? **(Lectoraat Rich Media & Teacher Learning)**
- Wat doet onze school al t.a.v. sociale veiligheid en waar liggen er nog aandachtspunten? Op grond waarvan kiezen we een nieuw of aanvullend programma en waar moeten we bij implementatie rekening mee houden? **(Lectoraat Gedrag)**
- Op welke wijze monitort de school de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen? Hoe vindt afstemming met de ouders plaats en welke vragen leven er bij de leerkracht over de aanpak van een klas of een individuele leerling? Onderzoek kan helpen om gefundeerde oplossingen te bieden of om effecten van oplossingen vast te stellen. **(Lectoraat Gedrag)**
- Op welke wijze kan systematisch en doeltreffend gewerkt worden aan de 21ste eeuwse vaardigheden in de context van onderwijs in wetenschap en techniek (W&T)? **(Lectoraat Wetenschap en Techniek in het Onderwijs)**
- Op welke wijze kunnen de basisvaardigheden taal en rekenen systematisch en doeltreffend bevorderd worden in de context van onderwijs in W&T? **(Lectoraat Wetenschap en Techniek in het Onderwijs)**
- Op welke wijze kunnen (aanstaande) leraren doeltreffend geprofessionaliseerd worden om hoogwaardig onderwijs in W&T te verzorgen? **(Lectoraat Wetenschap en Techniek in het Onderwijs)**
- Hoe kan de professionele ontwikkeling van leraren op vernieuwingscholen in de dagelijkse lespraktijk in kaart worden gebracht en welke aanpakken bevorderen de professionele ontwikkeling van leraren in het primair onderwijs? **(Lectoraat Vernieuwingsonderwijs)**
- Welke pedagogisch-didactische interventies van leraren op vernieuwingscholen dragen bij aan het zelfgestuurd leren van leerlingen in het basisonderwijs en welke praktijkkennis van leraren is hiervoor vereist? **(Lectoraat Vernieuwingsonderwijs)**
- Welke ICT-ondersteuning is beschikbaar voor het doelmatig ondersteunen van zelfgestuurd leren in het vernieuwingsonderwijs? **(Lectoraat Vernieuwingsonderwijs)**

Acties

Welke acties doen we om de doorontwikkeling naar de drie genoemde scenario's mogelijk te maken?

- (Actie) De drie scenario's worden breed besproken binnen de Opleidingsschool. Aan het eind van die studiejaar is duidelijk welke school voor welk scenario kiest en daarmee dus ook deel blijft uitmaken van de Opleidingsschool.
- (Actie) Er wordt een ontwikkelscan ontwikkeld met indicaties die richting geven aan het ontwikkelingsniveau per scenario. Dit kan naar voorbeeld van de scan van Anje Ros en Linda van den Bergh, juli 2015.
- (Actie) Aan het eind van het studiejaar is op scholen en opleiding duidelijk wie zich verbindt aan de onderzoeksgroep/themagroep (nog een aansprekende naam hiervoor bedenken). In het studiejaar 16-17 vindt de start plaats van de doorontwikkeling naar scenario 1, 2 of 3.

- (Actie) Scholen maken nog voor de start van het nieuwe studiejaar een plan van aanpak waarin beschreven wordt op welke manier te werk wordt gegaan om te voldoen aan de beschrijving van het door hen gekozen scenario.
- (Actie) Scholen die kiezen voor scenario 3 verbinden zich aan een lectoraat en maken een plan van aanpak.
- (Actie) De stuurgroep stelt een budget vast per scenario en houdt daarnaast rekening met incidentele inzet van gelden voor specifieke acties die bijdragen aan de doorontwikkeling. De opstartpremie van Versterking Samenwerking (scenario 2) wordt vastgesteld en toegekend voor scholen die ervoor in aanmerking komen.

Hoofdstuk 3 Hoe nu verder?

De strategische lijnen van de doorontwikkeling naar Opleidingsschool 2.0 zijn in de vorige hoofdstukken beschreven maar op tactisch en operationeel niveau moet er nog veel uitgewerkt worden. In dit hoofdstuk wordt een voorstel beschreven op welke wijze we de uitvoering van de voorgenomen acties kunnen onderbrengen in werkgroepen, waarin zowel de opleiding als het werkveld vertegenwoordigd is.

3.1 Uitwerking voorstel globaal

We formeren actiegroepen die één of een aantal acties –zoals beschreven in dit document- onder hun hoede nemen. Dit zijn geen langlopende werkgroepen met een grote taakbelasting maar kleine groepjes met een tijdelijk karakter, bestaande uit 4 tot 5 deelnemers waar zowel het werkveld als de pabo in vertegenwoordigd is. Deze actiegroepen komen 4 keer bijeen in een zogenaamde broodjesbijeenkomst. Deze bijeenkomsten starten om 16.00 uur en eindigen rond 19.00 uur en tijdens het overleg zullen soep en broodjes geserveerd worden. De actiegroep krijgt een duidelijk omschreven opdracht, waarin ook het op te leveren product en een tijdpad geformuleerd zijn. De start van deze groepen zal plaatsvinden in januari, februari van dit studiejaar. De tijdsinvestering wordt geschat op 20 uur en voor degene die schrijft 40 uur. Deze uren worden gefaciliteerd uit de gelden voor OIDS en zullen voor leden uit het werkveld als persoonlijke vergoeding uitgekeerd worden (plusminus 500 euro); de begroting wordt hierop ingericht. Vanuit de stuurgroep van de Opleidingsschool wordt de opdrachtbeschrijving aangeleverd en wordt de vraag in januari 2016 uitgezet in het werkveld.

Daarnaast breiden we de werkgroep OIDS, die nu alleen uit pabodocenten bestaat, uit met een werkgroep lid uit het werkveld. Voor deze taak zal 100 uur gerekend worden. Daarvoor neemt hij/zij deel aan de vergaderingen op maandagochtend eenmaal in de twee weken en heeft hij/zij een taak t.a.v. de organisatie van opleidersmiddagen en het congres. Deze uren worden betaald aan de organisatie waar het werkgroep lid werkzaam is, uit de OIDS-gelden, de begroting wordt hierop ingericht. In tegenstelling tot de actiegroepen is de werkgroep een langlopend en structureel overleg. Degene die vanuit het werkveld aansluit, is bereid zich voor langere tijd te binden. Voor deze taak wordt een vacature gemaakt en deze wordt kort na de kerstvakantie verspreid onder opleiders en directeuren van de Opleidingsschool.

3.2 Uitwerking van de opdrachten van de actiegroepen

Opdracht actiegroep 1: herschrijven keurmerk

Het keurmerk (ook wel zelfevaluatiekader genoemd) heeft goede dienst bewezen in de eerste tranche van de Opleidingsschool maar moet worden herschreven willen we het goed afgestemd hebben op de doorontwikkeling van de Opleidingsschool, zoals in dit document beschreven. We conformeren ons aan het Zelfevaluatiekader voor Samen Opleiden van het Kempelonderzoekscentrum/Driestar educatief (Geldens, J., Ruit, P., Visser, L., Popeijus, H.L.) (2015), een logisch vervolg op het voorgaande kader dat ook van dit onderzoekscentrum kwam. Deze actiegroep hoeft dus niet op zoek naar een nieuw kader

maar bestudeert het doorontwikkelde kader van het Kempellectoraat en bepaalt wat een plaats krijgt in het keurmerk van Opleidingsschool 2.0. Het nieuwe keurmerk richt zich minder op de basisbeschrijving van een opleidingsschool (zoals het eerste keurmerk) maar maakt een ontwikkelstap zichtbaar waarin de drie scenario's van de lerende organisatie te herkennen zijn. Ook geeft deze actiegroep advies aan de stuurgroep hoe het keurmerk gehanteerd zou moeten worden in onze Opleidingsschool. De bijeenkomsten zijn in februari, maart, april en mei. Daarna wordt het product opgeleverd aan de stuurgroep. Een halffabricaat kan besproken worden in een workshop op het congres op 4 april. Ook de opleidersmiddagen kunnen momenten zijn waarop input verzameld wordt.

Vanuit de werkgroep neemt tenminste één lid zitting in deze actiegroep. Vanuit het werkveld worden de andere twee deelnemers geworven. De oproep wordt in januari 2016 uitgezet door de stuurgroep.

Deze actiegroep komt 4 keer bijeen in een zogenaamde broodjesbijeenkomst. Deze bijeenkomsten starten om 16.00 uur en eindigen rond 19.00 uur en tijdens het overleg zullen soep en broodjes geserveerd worden.

Tijdsinvestering 20 uur (gefaciliteerd), de linking pin met de werkgroep OIDS komt voor nog eens 20 uur in aanmerking aangezien het schrijfwerk door hem/haar gedaan wordt. Voor werkveldleden zal de benoeming van 20 uur via een vrijwilligersovereenkomst geregeld worden, wat inhoudt dat een bedrag van rond de 500 euro uitgekeerd wordt als een persoonlijke vergoeding.

Opdracht actiegroep 2: professionaliseringsaanbod

Er is behoefte aan een vervolgaanbod ten aanzien van opleiden in de school voor zowel de opleiders als de mentoren. Ook de visitatiecommissie wees ons erop dat er te weinig aandacht is in onze Opleidingsschool voor 'permanent leren'. De vraag aan deze actiegroep is dan ook: formuleer een voorstel voor een goed professionaliseringsaanbod waarin de volgende elementen opgenomen zijn:

- Het aanbod moet aanvullend zijn op de cursus OIDS a en de mentorencursus
- Het aanbod moet aansluiten op vragen en uitgangspunten van werkveld en opleiding
- Het aanbod richt zich op actuele ontwikkelingen in de praktijk
- Het aanbod moet aansluiten op een van de scenario's van de lerende organisatie; d.w.z dat het kritisch onderzoekend in de school staan zeker een thema is binnen het aanbod
- Het aanbod biedt een doorontwikkeling van coach naar expertcoach
- Het aanbod bestaat uit zowel theoretische impulsen alsmede praktische oefeningen van vaardigheden door middel van het principe van peerreview
- Onderzoek of het ICALT-instrument van v.d. Grift van toegevoegde waarde is in het professionaliseringstraject
- Onderzoek of het mogelijk of wenselijk is dat er ook een deel van het aanbod gevolgd kan worden
- Onderzoek of er ook onderdelen van het traject gegeven kunnen worden door experts uit het werkveld zelf (bv voortrekkers vanuit Versterking Samenwerking)

- Onderzoek wat er nodig is om het gehele traject geschikt te maken voor een registratie in het lerarenregister
- Maak een financieel plaatje en een tijdpad; wat zijn de kosten per deelnemer, met hoeveel deelnemers kan het traject draaien, wanneer start en eindigt het traject

De bijeenkomsten zijn in februari, maart, april en mei. Daarna wordt het product opgeleverd aan de stuurgroep. Een halffabricaat kan besproken worden in een workshop op het congres op 4 april. Ook de opleidersmiddagen kunnen momenten zijn waarop input verzameld wordt.

Vanuit de werkgroep neemt tenminste één lid zitting in deze actiegroep. Vanuit het werkveld worden de andere twee deelnemers geworven. De oproep wordt in januari 2016 uitgezet door de stuurgroep.

Deze actiegroep komt 4 keer bijeen in een zogenaamde broodjesbijeenkomst. Deze bijeenkomsten starten om 16.00 uur en eindigen rond 19.00 uur en tijdens het overleg zullen soep en broodjes geserveerd worden.

Tijdsinvestering 20 uur (gefaciliteerd), de linking pin met de werkgroep OIDS komt voor nog eens 20 uur in aanmerking aangezien het schrijfwerk door hem/haar gedaan wordt. Voor werkveldleden zal de benoeming van 20 uur via een vrijwilligersovereenkomst geregeld worden, wat inhoudt dat een bedrag van rond de 500 euro uitgekeerd wordt als een persoonlijke vergoeding.

Opdracht actiegroep 3: Intervisie met mentoren op opleidingsscholen

De infrastructuur rond opleiden in de school functioneert naar wens. De relatiebeheerder onderhoudt de contacten met de opleider en de directeur. Op zijn beurt zorgt de opleider weer voor een goede communicatie met de mentoren die studenten begeleiden. Dit gebeurt binnen onze Opleidingsschool vaak op eigen initiatief van de opleider. Ook een programma of besprekthema's zijn Opleidingsschool breed niet voorhanden. Kortom; de intervisie-activiteiten worden binnen de Opleidingsschool niet gestuurd en gemonitord. We weten niet wat er aan initiatieven zoal plaatsvindt en als die er zijn dan weten we niet wat daar precies gebeurt.

Deze actiegroep krijgt de opdracht de intervisiebijeenkomsten voor mentoren duidelijk te beschrijven en tevens wordt aan deze groep gevraagd een plan van aanpak te schrijven op welke wijze we binnen de Opleidingsschool deze activiteit beter kunnen monitoren. In de beschrijving wordt het volgende uitgewerkt:

- Beschrijf het doel van de intervisiebijeenkomsten en de afstemming daarvan op de wensen en verwachtingen van de aspirant deelnemers?
- Doe een voorstel voor de inhoud van de bijeenkomsten? In deze notitie wordt in hoofdstuk 2 ervoor gepleit om behalve begeleidings- en coachingsvraagstukken (bijvoorbeeld; hoe begeleid je de aankomend leerkracht op een goede manier, hoe bespreek je zaken die goed en minder goed gaan, hoe beoordeel je en hoe geef je de juiste ondersteuning in de ontwikkeling van de aankomend leerkracht?) ook vakdidactische thema's aan de orde te stellen (eventueel in het

bijzijn van de relatiebeheerder of vakdocent pabo), (bijvoorbeeld; wordt de vakinhoud goed afgestemd op de leerlingen, wordt er gekozen voor een werkwijze waardoor de leerling gemotiveerd is te leren, is de aangeboden vakkennis correct en actueel, wordt de beroepstaak op een goede wijze uitgevoerd?) De actiegroep neemt bovenstaande mee in de discussie over en de beschrijving van de gewenste inhoud van de bijeenkomsten.

- Beschrijf good practices van intervisiebijeenkomsten met mentoren waar opleiders binnen de Opleidingsschool hun voordeel mee kunnen doen.
- De organisatie van de intervisiebijeenkomsten; wie neemt deel, hoeveel bijeenkomsten zijn wenselijk, hoe plan je deze activiteit binnen een school?

De bijeenkomsten zijn in februari, maart, april en mei. Daarna wordt het product opgeleverd aan de stuurgroep. Een halffabricaat kan besproken worden in een workshop op het congres op 4 april. Ook de opleidersmiddagen kunnen momenten zijn waarop input verzameld wordt.

Vanuit de werkgroep neemt tenminste één lid zitting in deze actiegroep. Vanuit het werkveld worden de andere twee deelnemers geworven. De oproep wordt in januari 2016 uitgezet door de stuurgroep.

Deze actiegroep komt 4 keer bijeen in een zogenaamde broodjesbijeenkomst. Deze bijeenkomsten starten om 16.00 uur en eindigen rond 19.00 uur en tijdens het overleg zullen soep en broodjes geserveerd worden.

Tijdsinvestering 20 uur (gefaciliteerd), de linking pin met de werkgroep OIDS komt voor nog eens 20 uur in aanmerking aangezien het schrijfwerk door hem/haar gedaan wordt. Voor werkveldleden zal de benoeming van 20 uur via een vrijwilligersovereenkomst geregeld worden, wat inhoudt dat een bedrag van rond de 500 euro uitgekeerd wordt als een persoonlijke vergoeding.

3.3 Uitbreiding van de werkgroep OIDS

Naast deze actiegroepen is er behoefte aan een uitbreiding van de werkgroep OIDS met tenminste één deelnemer uit het werkveld. Deze werkgroep richt zich op het tactisch en operationele niveau, d.w.z. in deze werkgroep gaat nagedacht worden over methoden, instrumenten en werkwijzen die bijdragen aan de realisatie van onze strategische uitgangspunten, maar ook de praktische uitwerking en uitvoering kan deze werkgroep tot haar verantwoording rekenen. Hands on dus. Deze werkgroep functioneert onder de stuurgroep (met daarin een afvaardiging van de verschillende besturen van Opleidingsschool De Stedendriehoek)en bestaat uit leden uit het werkveld en de opleiding. Deelname wordt gefaciliteerd voor 100 uur per jaar;

Investering in tijd:	
Elke twee weken bijeenkomst werkgroep + voorbereiding 2 uur/ week,	80 uur
Opleidersdagen voorbereiden	12 uur
Congres voorbereiden	8 uur
Totaal	100 uur

Er wordt een vacature opgesteld die duidelijk de taakomschrijving vermeldt en nog dit studiejaar kunnen medewerkers uit de Opleidingsschool (opleiders en mentoren) solliciteren naar deze taak. Start van de werkgroep is zo spoedig mogelijk maar uiterlijk aan het begin van het studiejaar 16-17. Deze taak vraagt om iemand die zich voor langere tijd wil binden.

3.4 Tot slot

Met bovenstaande werkwijze verwachten we dat de actiepunten zoals die beschreven staan in deze notitie, onder verantwoordelijkheid van en in goede samenwerking met werkveld en opleiding gerealiseerd kunnen worden.

Bronnen

Bestuursakkoord P.O 2014-2020 (2014) OC&W

Donk, C. van der & Lanen, L. van (2012). *Praktijkonderzoek in de school*. Bussum: Coutinho

Lerarenagenda 2013-2020: De leraar maakt het verschil. (2013) OC&W

Samen werken aan onderwijs. Verkenning opleiden en onderzoeken in de school. (2014) OC&W