



# Basisdocument FROSK 2020-2024

*Versie 1 juli 2020*

- Opleidingsplan
- Professionaliseringsplan
- Kwaliteitsplan



Toelichting op dit basisdocument .....	4
Inleiding .....	5
Samenstelling partnerschap .....	6
1. Visie en ambitie .....	6
Een Friese Opleidingsschool .....	6
Visie op Samen Opleiden .....	7
Talentontwikkeling .....	7
Stimulerend educatief landschap .....	8
Een groeiende opleidingsschool .....	8
Samenwerking in de Noordelijke regio .....	9
2. Visie op leren, opleiden en ontwikkelen van onderwijsprofessionals .....	10
Doorlopende leer- en ontwikkellijnen van docenten .....	10
3. Doelgroepen en doelen van opleiden .....	10
Doelgroepen .....	10
Doelstellingen; Beoogde eindkwalificaties .....	11
4. Onderwijsleeromgeving .....	12
Opleidingsdidactiek (didactisch concept) .....	12
Instroom/plaatsing .....	13
De Klik en het klik-protocol .....	14
Matching .....	15
Talentgericht opleiden, hoe ziet dat er uit? .....	15
Curriculum/programma per doelgroep .....	16
Samenhang in een geïntegreerd programma .....	18
Propedeuse, eerstejaars studenten van NHL Stenden (voorheen WPL1) .....	19
Hoofdphase A NHL Stenden (voorheen WPL2) .....	19
Hoofdphase B NHL Stenden (voorheen WPL3) .....	20
Afstudeerfase: (WPL) 4 NHL Stenden, Masterstage/werkplekperiode 2 & 3 RUG, HIS eindstage/werkplekperiode .....	20
Masterstage/werkplekperiode 1 RUG/ULO .....	22
FLEX-/deeltijdstudenten .....	22
HIS studenten .....	23
Begeleiding .....	23
Begeleidingsstructuur en rollen in de begeleiding .....	23
Instrumenten voor de begeleiding .....	25
Afstemming in de begeleiding .....	25
Organisatie en personeel .....	25



Rollenportfolio FROSK .....	25
FROSK-basis voor taken en facilitering begeleiders .....	28
5. Toetsing en Beoordeling .....	31
Rollen, taken & verantwoordelijkheden .....	31
Rol examencommissie .....	31
6. Professionele ontwikkeling personeel; professionaliseringsplan .....	32
Visie op professionele ontwikkeling .....	32
Beroepsbeeld van de leraar .....	32
Starter- en Inductieprogramma's .....	33
Professionele ontwikkeling van bij de opleidingsschool betrokken professionals: .....	34
Vakcoaches en werkplekbegeleiders .....	34
Schoolopleiders en instituutopleiders .....	35
Regiegroepleden .....	35
Professionele ontwikkeling van zittend personeel .....	35
Doorlopend leren .....	35
Huisacademies .....	37
7. Kwaliteitsplan .....	38
Uitgangspunten voor het kwaliteitsplan .....	38
Evaluatieproces .....	39
Kwaliteitsontwikkeling op 4 niveaus .....	39
Landelijk .....	39
Regionaal .....	39
FROSK-breed .....	40
FROSK-school of netwerk .....	40
Instrumenten voor kwaliteitsontwikkeling .....	41
Verbeteracties .....	41
8. Samenwerkingsstructuur en overleg .....	42
De stuurgroep .....	42
De regiegroep .....	42
De expertgroepen VO-scholen .....	42
Expertgroep NHL Stenden .....	42
Expertgroep ULO/RUG .....	42
Referenties .....	44



## Toelichting op dit basisdocument

In dit basisdocument staat het FROSK-beleid en de basiskwaliteit beschreven die geldt voor 4 jaren. Elke 4 jaar wordt dit beleid herzien en aangepast op basis van de ervaringen, evaluaties en ontwikkelingen in het samen opleiden en professionaliseren van leraren in de regio. Vanaf het studie/schooljaar 2020-2021 is FROSK een door het ministerie van OC&W erkende Opleidingschool. Dit basisdocument is gebruikt ter verantwoording tijdens de visitatie en daarom het uitgangspunt voor onze basiskwaliteit. De komende 3 jaren zetten we in op het op niveau brengen en houden van deze basiskwaliteit voor FROSK als geheel en binnen de huidige en toekomstige partners van FROSK.

Hoofdstuk 1 start met een schets van het partnerschap, onze visie en ambitie. Het document sluit in hoofdstuk 8 af met een beschrijving van hoe de organisatie en samenwerking is vormgegeven. In dit document voegen we een drietal documenten samen.

### Opleidingsplan

In hoofdstuk 2 tot en met 5 beschrijven we hoe we als FROSK samen nieuwe docenten opleiden. Dit deel is gericht op initieel opleiden en beschrijft het werkplekcurriculum voor de verschillende (fases in de) opleidingen.

### Professionaliseringsplan

Vervolgens gaan we in hoofdstuk 6 in op Professionalisering, waarbij we onderscheid maken tussen dat wat we doen voor startende docenten, het deel dat zich richt op de kwaliteit van het personeel betrokken bij het opleidingsplan en het deel dat zich richt op samen vormgeven van voortgezette professionele ontwikkeling van overig personeel. We zien het opleiden en (door)ontwikkelen van docenten/onderwijsprofessionals in een doorgaande leer- en ontwikkellijn van onderwijsprofessionals; van havo-diplomering tot pensionering. Het professionaliseringsplan volgt daarom als logisch vervolg op het opleidingsplan.

### Kwaliteitsplan

Hoofdstuk 7 bevat ons kwaliteitsplan. We spreken liever van kwaliteitsontwikkeling dan kwaliteitszorg om aan te geven dat werken aan kwaliteit nooit 'af' is en omdat het woord 'ontwikkeling' een positievere beweging duidt dan het woord 'zorg'.



## Inleiding

De FROSK (Fryske Opliedings SKoalle) is een partnerschap van lerarenopleidingen met scholen voor voortgezet onderwijs in Friesland. Dit partnerschap verzorgt de lerarenopleiding voor een substantieel deel op de werkplek, met een gezamenlijke inzet van personeel van zowel de lerarenopleidingen als van de school voor voortgezet onderwijs.

De FROSK draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen, door studenten goed op te leiden, optimaal te begeleiden en hen uiteindelijk tot goed opgeleide en wendbare docenten te laten (door)ontwikkelen. Een belangrijke voorwaarde daarbij is een duidelijke relatie en goede samenwerking tussen de opleiding (instituu(s)opleiders) en de praktijk (schoolopleiders en begeleiders in de school).

Wat goed onderwijs is en hoe studenten het beste opgeleid kunnen worden tot goede docenten, is afhankelijk van de context: wat hebben leerlingen en studenten nodig om talenten volledig tot hun recht te laten komen? De FROSK biedt voortdurende afstemming op, in en met deze context, en gaat daarbij verder dan alleen aandacht voor de basis-docentvaardigheden.

Voor FROSK staan persoonlijke aandacht, ruimte voor eigenheid/authenticiteit, betekenisvol leren, aandacht voor talent en de klik tussen student en school en tussen student en begeleider centraal. 'Coachen op kwaliteiten' en 'aansluiten bij de eigen kracht' staan in de begeleiding voorop. Daarnaast wil de FROSK expliciet bijdragen aan het ontwikkelen van een breed beeld van de professionaliteit van het docentschap (Snoek e.a., 2017). De diversiteit in leeromgevingen van de opleidingen en verschillende VO-scholen en -locaties biedt de mogelijkheid met veel verschillende contexten kennis te maken.



## Samenstelling partnerschap

Het volgende schema's geven een overzicht van de betrokken partners van FROSK:

naam	BRIN-nr	adres	Aantal IIn*
Stichting OSG Singelland	04YE	Van Haersmasingel 37, 9201 KN Drachten	3469
Stichting RSG Simon Vestdijk	14DC	Kon. Julianastraat 3, 8862 TA Harlingen	1286
Stichting RSG Magister Alvinus	16FP	Almastraat 5, 8601 EW Sneek	1903
Stichting CSG Liudger	25CM	Leerweg 1, 9202 LE, Drachten	3048
CSG Bogerman (onderdeel van Stichting CVO Zuid-West Fryslân)	25CR	Hemdijk 2, 8601 XH Sneek	2517

)\* gegevens 2018-2019. Bron: scholen op de kaart

De betrokken lerarenopleiding(en) zijn:

naam	adres	Aantal FROSK-studenten (2018-2019)
Stichting NHL Stenden Hogeschool	Rengerslaan 8-10 8917 DD Leeuwarden	255
Rijksuniversiteit Groningen, Universitaire leraren opleiding	Grote Kruisstraat 2/1 - Muntinggebouw 9712 TS Groningen	9

## 1. Visie en ambitie

FROSK is de afkorting van Fryske Opliedings Skoalle en is het Friese woord voor kikker. We zien het symbool van de kikker als een toepasselijke metafoor voor de ontwikkelweg van leraren in opleiding, waarbij de student/leraar in opleiding zich eerst als een vis in het water moet voelen om vervolgens steeds beter geëquipeerd te worden om in meer en ruimere contexten te kunnen functioneren. Land en water zijn als de contexten van de instituten en de scholen. Als partners binnen FROSK spannen we ons gezamenlijk in om voor nu en voor de toekomst leraren op te leiden en te professionaliseren, die voor de leerlingen in onze regio goed onderwijs kunnen verzorgen. Dat doen we door persoonlijke aandacht en veel ruimte voor de student (en overigens ook voor onze werknemers), waarmee we zijn ontwikkelweg optimaal vormgeven. We zijn gewend extra inspanningen te leveren om studenten een optimale werkplekperiode te bieden en zich welkom te laten voelen/te weten.

### Een Friese Opleidingsschool

De regio en context kennen een specifiek karakter en dit geeft ook kleuring aan de visie en ambitie van FROSK. De Friezen kennen een duidelijk gevoelde sociale identiteit: gericht op gemeenschap (Mienskip) en vrijheid in sociale gebondenheid.

In het onderwijs zien we dit vertaald in aandacht voor het kind en de mens, naast aandacht voor de resultaten en het verantwoordelijkheid nemen voor elkaar en voor de taak. Er zijn wel regels/afspraken maar we proberen altijd een manier te vinden om elkaar te helpen.



De uitdaging zit in het vinden van een balans tussen:

- vrijheid, ruimte geven en verantwoordelijkheid nemen
- het leren omgaan met vrijheid en het ondersteunen van eigengereidheid naar eigenheid
- sociale egalitaire verwachting en het verhogen van ambitie.

Een regio van krimp en trots vraagt aandacht voor talentontwikkeling en het verhogen van ambities: we willen het maximale er uithalen wat er in zit.

### Visie op Samen Opleiden

Het opleiden en ontwikkelen van de onderwijsprofessional vindt plaats in interactie tussen theorie, praktijk, tussen instituut en werkplek en tussen alle betrokken actoren. Samen Opleiden gaat verder dan het leren en ontwikkelen en het samenwerken op de werkplek alleen. Voor FROSK bestaat Samen Opleiden uit alle activiteiten die van het opleiden van nieuwe leraren een gezamenlijke verantwoordelijkheid maken, ongeacht of deze activiteiten nu op het instituut, op de FROSK-school of op een hele andere plek plaatsvinden. Zo bestaan er verschillende praktijken van Samen Opleiden zowel binnen de werkcontext (intervisie en themabijeenkomsten, voortgangsgesprekken) als op het instituut (FROSK-vrijdagen) en daarbuiten (startbijeenkomsten, overleg en afstemming). Samen beoordelen, samen opdrachten ontwikkelen, meedenken bij herziening van curricula en gastoptredens van schoolopleiders op het instituut (thema's, workshops) en vice versa zijn daar voorbeelden van. Kortom, Samen Opleiden betekent voor FROSK samen de verantwoordelijkheid dragen voor het werkplekcurriculum, ongeacht de locatie, waarbij de grenzen tussen de praktijk en het instituut minder zichtbaar en voelbaar zijn. De kern van al deze praktijken wordt gevormd door de nauwe samenwerking tussen de schoolopleider(s) en instituutsopleider(s), per vestiging, tussen locaties en FROSK-breed.

### Talentontwikkeling

De FROSK wil bijdragen aan de kwaliteit van onderwijs door de focus te leggen op en aan te sluiten bij talent en kracht van zowel leerlingen, studenten als docenten. Wat hebben leerlingen, studenten en docenten nodig om talenten volledig tot hun recht te laten komen? Welke stimulansen en uitdagingen versterken het talent en kracht? En hoe leren we de leerling, student, docent te vertrouwen en te koersen op eigen kracht? Voor FROSK staan daarom persoonlijke aandacht, ruimte voor eigenheid/authenticiteit, betekenisvol leren, aandacht voor talent en de klik tussen student en school en tussen student en begeleider centraal. 'Coachen op kwaliteiten' en 'aansluiten bij de eigen kracht' staan in de begeleiding voorop.

De FROSK biedt naast het leren en verbeteren van basisvaardigheden de mogelijkheid aanvullende docentvaardigheden te ontwikkelen die aansluiten bij de eigen kracht. Op deze wijze draagt de FROSK ook bij aan het ontwikkelen van een breed beeld van de professionaliteit van het docentschap. Doordat de FROSK het uitgangspunt hanteert dat studenten zich voor meerdere jaren aan de opleidingsschool kunnen verbinden, kan steeds worden nagegaan binnen welke context studenten in het kader van hun ontwikkeling het meest op hun plek zijn.

Het koersen op eigen kracht wordt gedeeld door alle betrokken partners binnen de opleidingsschool. We zien dit terug in de verschillende slogans van de partners:

- Verleg je grenzen (NHL Stenden Hogeschool)



- Talent in ontwikkeling (Openbare scholengemeenschap Singelland)
- Werken aan de grenzen van het weten (Rijksuniversiteit Groningen) en
- Een zee aan mogelijkheden (Regionale Scholengemeenschap Simon Vestdijk)
- Mijn school; direct op je plek (Magister Alvinus Sneek)
- Accent op aandacht (CSG Liudger)
- Je maakt 't samen (CSG Bogerman)

FROSK-activiteiten starten altijd met aandacht voor het signaleren en ontlocken van talentvol gedrag bij studenten door de begeleider. Vervolgens wordt de student zelf ge(stimu)leerd talentvol gedrag van de leerlingen te signaleren en te ontlocken. Deze aandacht voor talenten speelt ook een rol in de samenwerking tussen de opleiders.

### Stimulerend educatief landschap

Koersen op eigen Kracht vraagt om een stimulerend en inspirerend educatief landschap, waarbinnen alle betrokkenen de eigen al bekende talenten kunnen ontwikkelen en bekwamen en alle betrokkenen uitgedaagd worden om verborgen talenten te ontdekken (en daarvoor (soms) eerst barrières of achterstanden moeten wegwerken). Het koppelen van de leervraag van studenten aan de specifieke kenmerken van elke school, en daarbij zowel vraag- als aanbod gestuurd werken, biedt de rijke leeromgeving waarin talenten van zowel de student als alle betrokken partners tot bloei kan komen.

### Een groeiende opleidingsschool

Binnen de FROSK is sprake van een divers en stimulerend educatief landschap. De FROSK heeft vanaf de start de ambitie om het partnerschap verder te laten groeien tot een Brede Friese Opleidingsschool met als doel om voor de toekomst samen voldoende leraren op te leiden, te professionaliseren en te behouden voor goed onderwijs in onze regio. Daarmee loopt de FROSK vooruit op de ambitie van de vo-sector om het samen opleiden tot 'de norm' te maken binnen lerarenopleidingen (VO-Raad, 2019). Met het oog op voorspelde krimp in Friesland is het bundelen van krachten in de provincie steeds meer noodzakelijk om de kwaliteit van het onderwijs en het opleiden van leraren te waarborgen. De voorspelde daling van leerlingaantallen vraagt expliciet om een versterking van het Friese educatieve landschap (Arbeidsmarkt & opleidingsfonds voortgezet onderwijs, 2015). De ontwikkeling in de arbeidsmarkt voor leraren voortgezet onderwijs laat zien dat het belangrijk is om de docenten die we nu opleiden behouden voor de regio Friesland (Adriaens e.a., 2019). Samenwerken aan de kwaliteit van opleiden is voor alle VO-scholen in Friesland een collectieve ambitie. Deze ambitie is beschreven in een intentieverklaring, in september 2018 ondertekend door 13 bestuurders van VO-scholen in de provincie (zie ook: 'Intentieverklaring naar een brede Friese opleidingsschool'). In vervolgbijeenkomsten worden de mogelijkheden voor een regionale Opleidingsschool verder geëxploreerd. Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een model voor een brede opleidingsschool dat ruimte biedt voor talenten en verschillen, met een manier van organiseren die past bij de groei en de omvang van een regionale opleidingsschool.

In 2017 zijn de eerste verkennende gesprekken gevoerd met een aantal scholen. Op basis van de ervaringen van de eerste gesprekken is vervolgens een format opgesteld waarmee activiteiten van





toetredende scholen in kaart werden gebracht (zie ook: Procedure uitbreiding FROSK). De toetredingscriteria zijn, kort samengevat: de visie van FROSK onderschrijven, het belang en de meerwaarde van Samen Opleiden onderschrijven en de aanwezigheid van een goede infrastructuur. Deze infrastructuur moest bestaan uit een staande begeleidingsstructuur en het faciliteren van schoolopleiders en begeleiders (vakcoaches en werkplekbegeleiders) uit eigen middelen.

De Opleidingsschool is met ingang van februari 2018 uitgebreid met Magister Alvinus te Sneek en per 12 september 2018 met CSG Bogerman te Sneek en CSG Liudger. Er is in september 2018 een intentieverklaring getekend door 13 besturen in het VO om in de toekomst na de accreditatie in 2020 nog verder uit te breiden.

Nu FROSK met ingang van het school/studiejaar 2020-2021 een erkende opleidingsschool is, wordt in de periode 2020-2024 samen met partners in de regio gewerkt aan uitbreiding van FROSK naar een Brede Opleidingsschool Friesland.

### Samenwerking in de Noordelijke regio

Bij de start van de aspirant-opleidingsschool bestond ook de wens een mbo-partner bij de brede Friese Opleidingsschool aan te laten sluiten. Inmiddels geldt echter dat twee Friese mbo-instellingen beide een eigenstandige (aspirant-) opleidingsschool zijn: de opleidingsscholen Friese Poort en Friesland College. Aansluiting van een van beide partners bij de FROSK is daarmee niet langer noodzakelijk. Er bestaat een goede samenwerking met deze opleidingsscholen. Zo wordt samengewerkt op het gebied van kwaliteitszorg & borging van de kwaliteit. Daarbij zijn niet alleen genoemde mbo-opleidingsscholen betrokken, maar ook de drie andere opleidingsscholen waarin NHL Stenden en de Rijksuniversiteit Groningen participeren (School of Education, Groninger Opleidingsschool, en Ommelanden). Het totaal van zes opleidingsscholen, NHL Stenden, de RUG en de Hanzehogeschool werken daarnaast samen bij plaatsing van studenten en op het gebied van kennisuitwisseling.



## 2. Visie op leren, opleiden en ontwikkelen van onderwijsprofessionals

In onze visie zijn twee benaderingen belangrijk: doorlopende leer- en ontwikkellijnen van docenten en een rijk beeld van het beroep leraar dat een diversiteit aan ontwikkel mogelijkheden laat (Snoek e.a., zie figuur 4 verderop). Wat dit betekent voor de inrichting van de leeromgeving en begeleiding van de leraar (in opleiding) beschrijven we in het volgende hoofdstuk per doelgroep.

### Doorlopende leer- en ontwikkellijnen van docenten

Het merendeel van de leraren in opleiding zijn studenten van de initiële opleidingen, maar daarnaast is er een groeiend aantal docenten dat op latere leeftijd de opleiding start, al een carrière buiten het onderwijs hebben (gehad), of een extra bevoegdheid willen behalen. De diversiteit/variëteit van/aan opleidingen neemt toe en de diversiteit in soorten studenten neemt toe. Om aan deze diversiteit tegemoet te komen houden we bij de begeleiding niet alleen rekening met de professionele en de persoonlijke ontwikkelingsfase, maar ook met de levensfase (zie hoofdstuk 6).

Met betrekking tot het leren en ontwikkelen van de docent onderscheiden we een aantal professionele fases die relevant zijn voor het leren in de praktijk. Binnen FROSK houden we rekening met deze fases. In opleiding start dit met de vraag 'wie ben ik' en in hoeverre passen het docentschap en ik bij elkaar? Vervolgens (na de conclusie dat er een 'fit' is) ontwikkelt de leraar in opleiding basisvaardigheden in het lesgeven; maakt contact met de leerlingen, organiseert zijn onderwijs en faciliteert een veilig leerklimaat. Vervolgens leert de student meer activerende werkvormen toe te passen en gaat zijn onderwijs meer variëren. De volgende stap is het leren omgaan met verschillen tussen leerlingen. Pas in de eindfase van de opleiding is er sprake van integratie van alle aspecten van docentschap, volledige individuele verantwoordelijkheid voor onderwijs en het nog verder uitbreiden van zijn handelingsrepertoire.

Na diplomering gaat deze ontwikkeling verder door in de inductiefase en verder. Zie voor een beschrijving van deze ontwikkeling hoofdstuk 6; het professionaliseringsplan.

## 3. Doelgroepen en doelen van opleiden

### Doelgroepen

Om aan de diversiteit van soorten opleidingen en studenten tegemoet te komen en tegelijk te voorkomen dat er te veel complexiteit in de organisatie binnen de scholen ontstaat, onderscheiden we de volgende categorieën van doelgroepen, geordend aan de hand van in welke ontwikkelingsfase de leraar (wel of niet in opleiding) zich bevindt.

Binnen FROSK hebben we te maken met:

Tweedegraads lerarenopleidingen (TLO's) in voltijd (jaar 1, 2, 3 en 4) of deeltijd (flex of dt), eerstegraads opleiding (educatieve Master ULO en vakmasters NHL Stenden), educatieve minor, kopopleiding (na HBO-Ba), zij-instroomtrajecten, inductietrajecten.



Categorie	Ontwikkelfase	Bijbehorende Opleiding(sfase)	Opleiding en begeleiding gericht op...	Kenmerk van de context waarin geleerd wordt
I	Oriënterend	Flex/dt 1, voltijd 1, master 1 Kopopleiding S1	Wel of niet docentschap	Incidenteel, maatwerk, afhankelijk van vraag
II	Begeleide context	Voltijd 2,3; flex/dt 2-3, minor, master 1	Ontwikkelen basisvaardigheden lesgeven, veilig leerklimaat, klasmanagement, gebruik variërende werkvormen, bewustwording differentiatie	Georganiseerde context, soms in tweetallen, gericht op leren van deelaspecten van leraarschap, deelontwikkeling
III	Eindfase/initieel	Voltijd 4, master 2 & 3 Kopopleiding S2	Integratie alle aspecten van docentschap. Volledige individuele verantwoordelijkheid. Uitbreiden handelingsrepertoire	Gehele ontwikkeling, zelfstandig voor de klas
IV	Lerende professional	Flex /dt afrondende/laatste werkplekperiode	Wordt meester. Uitbreiding handelingsrepertoire, vakdidactisch	Vanuit werkervaring
V	Inductie (zie hoofdstuk 6)	Beginnend professional binnen de school	Behouden voor het onderwijs, ontwikkelen brede ervaring	Werkcontext
VI	Professional (zie hoofdstuk 6)	Voortgezette professionele ontwikkeling: Training en opleiding, onderzoek, deelname PLG, Extra of hogere bevoegdheid, Ma L&I, Ma EN en andere masteropleidingen	Talenten uitdiepen en ten gelde maken	Werkcontext

Tabel 2: Doelgroepen FROSK

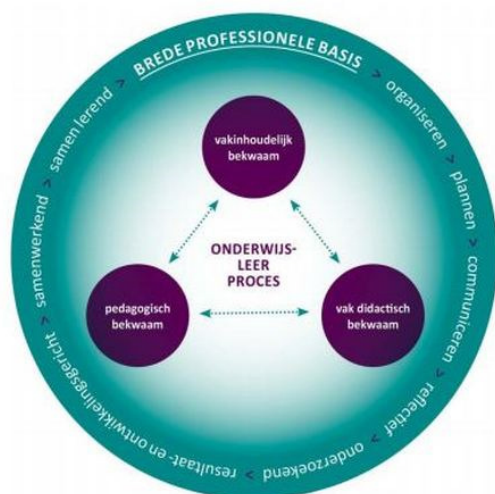
## Doelstellingen; Beoogde eindkwalificaties

De lerarenopleidingen leiden samen met de partners in de praktijk studenten op tot inspirerende en vakdeskundige onderwijsprofessionals. FROSK realiseert een opleidingsprogramma dat voldoet aan de eisen die worden gesteld aan het eerste – en tweedegraads niveau. Het eindniveau van de initiële opleiding is in overeenstemming met het landelijke bekwaamheideisen uit de Wet BiO en de



(generieke en vak)kennisbases zoals die zijn vastgesteld voor leraren in het eerste- en tweedegraads gebied. Het eindniveau beantwoordt aan de Dublin Descriptoren voor bacheloropleidingen. De vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheidseisen hebben expliciet een plaats in het werkplekcurriculum, zoals beschreven in de handleidingen en beoordelingskaders van de verschillende eerste en tweedegraads lerarenopleidingen (deeltijd en voltijd), de educatieve minor en de kopopleiding. NHLStenden heeft de beoogde eindkwalificatie geformuleerd als leeruitkomsten, de ULO gaat uit van einddoelen startbekwaamheid. Zie ook de verschillende handleidingen en richtlijnen per opleiding.

De doelstelling van het werkplekcurriculum is drieledig: oriëntatie op het docentschap, acquisitie van docentbekwaamheden en participatie in de school als beroepsgemeenschap (Onstenk, 2018). Deze drie doelstellingen zijn terug te vinden in de separate handleidingen van de opleidingen. De begeleiders in de school vervullen hierbij ook een poortwachtersfunctie om studenten te behoeden voor verkeerde keuzes; passen het beroep en de student echt goed bij elkaar?



Figuur 2: herijkte bekwaamheidseisen leraren (besluit Rijksoverheid, maart 2016)

## 4. Onderwijsleeromgeving

### Opleidingsdidactiek (didactisch concept)

Aan het programma binnen FROSK ligt een sociaal constructivistische leertheorie ten grondslag, in combinatie met een krachtgerichte en positief psychologische benadering. De zelf-determinatie theorie (Ryan & Deci, 1985; 2000) biedt kaders voor het bevorderen van leren. Deze zelf-determinatietheorie stelt namelijk dat de intrinsieke motivatie van studenten toeneemt naarmate studenten (1) de vrijheid hebben activiteiten naar eigen inzicht te kunnen uitvoeren (binnen FROSK via persoonlijke aandacht & maatwerk), (2) een gevoel van competentie ervaren (binnen FROSK via aandacht voor talenten) en (3) de student verbondenheid en vertrouwen ervaart (binnen FROSK via de 'klik' met begeleiders).



Koersen op talent vertalen wij in krachtgericht begeleiden, waarbij talent zich toont en ontwikkelt in de interactie tussen lerenden, met de dialoog als centraal instrument. De begeleider/opleider ondersteunt bij het optimaal benutten van potentieel (Korthagen & Nuijten, 2015). Het didactisch concept wordt dan ook vooral zichtbaar in de verbinding en de relatie tussen actoren. Samenwerken binnen netwerken en leerateliers zijn hiervan een tastbare vorm binnen FROSK, evenals de persoonlijke aandacht voor de student en zijn of haar 'klik' met begeleiders.

De FROSK gaat uit van een inclusieve benadering van Talentontwikkeling. Talent is geen exclusieve eigenschap van het individu. Talentontwikkeling gaat om jezelf verbeteren ten opzichte van jezelf. Iedere leerling en elke docent heeft talent en het zien en erkennen van dat talent leidt tot het verder ontwikkelen van talenten. Talent ontluikt en ontwikkelt zich in de interacties tussen de leerling/student en tussen de thuis- en schoolomgeving. De leerling/student en omgeving zijn niet onafhankelijk van elkaar, maar creëren elkaar. Kenmerken van talentvol gedrag zijn nieuwsgierigheid, enthousiasme en exploratie. (Van Geert, Van Dijk, Veenker, & Steenbeek, 2017). Binnen FROSK is het de uitdaging om dit gedrag te signaleren en te ontlocken. Dat doen we door een persoonlijke benadering; elke student wordt letterlijk en figuurlijk gezien, door concreet aandacht te schenken aan kracht en talent in de begeleiding en door studenten op te leiden in het signaleren en ontlocken van talent bij leerlingen.

Binnen het werkplekcurriculum wordt een didactiek gehanteerd die in toenemende mate de verantwoordelijkheid voor het leerproces bij de student legt en ondersteunt bij het maken van de verbinding tussen het geleerde buiten de praktijk (theorie is geen goede term hiervoor; we spreken liever van institutionele kennis) en de praktijk zelf. De student wordt uitgedaagd zijn praktijkkennis en ontwikkeling daarvan te expliciteren, door zijn handelen te onderbouwen zowel in zijn voorbereiding als in de uitvoering en de evaluatie van zijn onderwijs. De FROSK-scholen organiseren hiertoe intervisie en themabijeenkomsten en de begeleiding plus beoordeling van het werkplekleren is hier op gericht.

### Instream/plaatsing

Plaatsing van studenten vindt voor de TLO's centraal plaats door het praktijkbureau van NHL Stenden en voor de RUG door het secretariaat van de ULO (Universitaire Leraren Opleiding). Aan het eind van elk schooljaar publiceren het praktijkbureau NHLStenden en de ULO de zogenaamde stage/werkplekperiodekalender waarin de periodes van het werkplekleren voor de verschillende opleidingen en jaren zijn aangegeven. Eerstejaars van de TLO's worden vaak geplaatst per groep(je) en tweedejaars als duo. In de meeste gevallen biedt het Praktijkbureau studenten aan of wordt er eerst aan de school gevraagd hoeveel plaatsen beschikbaar zijn per vak voor het desbetreffende jaar. Vervolgens worden studenten geplaatst waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de student en binding van studenten met FROSK. In een aantal incidentele gevallen en bij sommige deeltijdstudenten zoekt de student zelf contact met een school, met daarbij de verplichting dit z.s.m. te melden bij het Praktijkbureau. Mede i.h.k.v. de AVG is er voor gekozen dat het praktijkbureau het studentvolgsysteem beheert, waarbij elke FROSK-student bekend moet zijn in de systemen. Docenten die al werkzaam zijn op een school en in opleiding zijn voor een andere bevoegdheid (ander vak of eerstegraad) worden door de school of de student zelf doorgegeven en geregistreerd bij het praktijkbureau.

De uitdaging is om een match te vinden tussen de plaatsen die worden aangeboden en de beschikbaarheid van een gekwalificeerde vakcoach/werkplekbegeleider voor desbetreffende periode. De beschikbaarheid van vakcoaches vraagt aan de ene kant om flexibiliteit (ene jaar past de



begeleiding wel, andere jaar past het niet in de formatie/takenplaatje). Aan de andere kant vraagt de beschikbaarheid juist om continuïteit met het oog op onderhoud van bekwaamheden. Binnen FROSK doen we ons uiterste best om studenten geplaatst te krijgen op een andere plek wanneer een gekwalificeerde vakcoach onverhoopt toch niet beschikbaar blijkt te zijn. De schoolopleiders kennen elkaar goed en hebben korte lijntjes met elkaar en met het praktijkbureau/administratie van de ULO. De aantallen geplaatste studenten per opleiding wisselen per schooljaar. Vervolgens is binnen FROSK de klik belangrijk. De klik tussen de leraar in opleiding en diens begeleider is van invloed op de opbrengst van de begeleiding: 'Hoe beter de klik, hoe meer positieve opbrengst' (Kroeze, 2014). Wanneer het onvoldoende klikt tussen de begeleider en de student treedt het klik-protocol in werking.

### De Klik en het klik-protocol

FROSK heeft in haar visie 'de klik' tussen student en school en tussen student en begeleider centraal staan. Er vindt vooraf aan werkplekierenperiode een klikgesprek plaats tussen de vakcoach/werkplekbegeleider en de student. Tijdens dit gesprek komt expliciet aan de orde of er voldoende basis is om van elkaar te kunnen en willen leren. Soms is een tweede gesprek nodig om elkaar beter te leren kennen. Binnen FROSK investeren we in deze professionele klik.

FROSK hanteert een zogenaamd klik-protocol waarbinnen is afgesproken wat er wordt gedaan wanneer er onvoldoende klik bestaat tussen de student en diens begeleider. Wat deze klik precies inhoudt en waardoor een klik wel of niet ontstaat is moeilijk te definiëren. De klik gaat over hoe de betrokkenen elkaar ervaren in hun relatie, in hoeverre ze bij elkaar passen en met elkaar verbonden zijn. Daarbij spelen verschillende (inter)persoonlijke, professionele en relationele factoren een rol. En hier hebben we altijd te maken met een grote mate van onvoorspelbaarheid wat we de chemie of de magie van de klik kunnen noemen.

#### *Wat is de FROSK-basis voor de KLIK?*

- Er is een basis om dingen van elkaar te willen en kunnen leren
- Er is vertrouwen (in elkaars kunnen en elkaars integriteit)
- Er zijn mogelijkheden tot afstemming en er is vertrouwen in de samenwerking
- De communicatie is open en eerlijk, onzekerheden zijn bespreekbaar
- Er kan geleerd worden in een veilige omgeving.

#### *Geen KLIK, wat dan?*

De student en/of begeleider wordt geadviseerd hier eerst een keer over te praten met iemand uit de naaste omgeving. Kloppen zijn gevoelens of is de reactie te gehaast? Vervolgens gaat de student en/of begeleider in gesprek met de schoolopleider. Biedt dit geen perspectief dan plannen ze vervolgens een gesprek met de vakcoach/werkplekbegeleider en de student. Wat maakt dat er onvoldoende klik is, hoe komt dat tot uiting en wat kunnen betrokkenen hier aan doen? Tijdens dit gesprek schuift de schoolopleider of instituutopleider ter ondersteuning aan. Dit kan in eerste instantie gelijk in dit gesprek of in tweede instantie, na het gesprek van begeleider en student samen, als zij er niet uit komen. Na deze gesprekken wordt de keuze gemaakt om de begeleiding te continueren of te onderbreken. Bij onderbreken wordt in principe eerst een andere vakcoach/werkplekbegeleider gezocht binnen de school. Daarna zoeken student en schoolopleider samen een andere plek binnen een van de andere scholen van de opleidingsschool FROSK. Het besluit de werkplekierenperiode af te breken (of het nu is omdat er geen andere plek te vinden op geschikt termijn of om andere reden) vindt altijd plaats in een gesprek samen met de instituutopleider.



FROSK doet onderzoek naar deze 'klik': Wat speelt een rol bij de klik tussen student en begeleider volgens de student en begeleider zelf en wat is van invloed op het wel of niet ontstaan van deze klik?

## Matching

### *Match met de school*

Elke FROSK-school beschrijft specifieke kenmerken van de werk- en leeromgeving voor (verschillende) studenten. Waar liggen op die locatie extra kansen om iets specifiek te leren? Na afronding van periodes, die geen eindstage/werkplekperiode zijn, krijgt elke student de kans om een volgende periode gemotiveerd (onderbouwd) een plek te krijgen op een andere FROSK-school. Voor de plaatsingsprocedure betekent dit dat de schoolopleider, vakcoach en de student in het eindgesprek een beargumenteerde voorkeur bespreken (eventueel een 1e en 2e keus). Vervolgens gaat de schoolopleider in overleg met de schoolopleider en instituutopleider van desbetreffende school om te onderzoeken of plaatsing voor een volgende periode daar mogelijk is. Is dit op tijd akkoord en geregeld (m.b.t. aanmelding voorkeur bij praktijkbureau) dat wordt dit doorgegeven aan ULO of praktijkbureau en krijgt de student voorrang bij plaatsing op deze plek.

### *Match met een baan*

Voor eindstage/werkplekperiodestudenten worden op een vrijdag in februari/maart speeddatesessies georganiseerd met HRM en management van alle FROSK-scholen om te netwerken en daarnaast wordt de mogelijkheid geboden op ander FROSK-scholen te kijken (dit gebeurt ook binnen de 'lio-netwerken').

## Talentgericht opleiden, hoe ziet dat er uit?

Hieronder volgt een citaat van een schoolopleider als voorbeeld van hoe de aandacht voor matching en de klik concreet vorm krijgt.

'Onze student komt FROSK binnen via een stage/werkplekperiode-aanvraag van het praktijkbureau of via een van de schoolopleiders, bijvoorbeeld als een WPL-3 student heeft aangegeven zijn/haar eindstage/werkplekperiode ook graag op een 'FROSK-school' te willen uitvoeren. In de regiegroep, bestaande uit schoolopleiders en instituutopleiders bespreken we waar de student zijn/haar stage/werkplekperiode kan vervolgen. Daarbij houden we rekening met de wensen van de student. De student wil bijvoorbeeld ervaring op doen binnen een Technasium of ISK. Daar zijn meerdere plekken voor binnen FROSK. De vraag komt terecht bij een van onze schoolopleiders. De schoolopleider zoekt binnen zijn/haar school een geschikte vakcoach en plant een klikgesprek. In het klikgesprek ervaren we of er een goede basis is om samen te werken. Het gaat hierbij met name om de wederzijdse klik tussen de student en de vakcoach. We ontvangen de student hartelijk en stellen hem/haar op zijn gemak. Onze studenten geven vaak aan dat ze in een warm bad terechtkomen. In het gesprek lichten we toe dat we het erg belangrijk vinden dat er van beide kanten een klik wordt ervaren. Dit is een voorwaarde om te kunnen groeien. In een van de eerste bijeenkomsten met studenten checken we als schoolopleiders of deze klik er daadwerkelijk (nog) is. Zo niet, dan organiseert de schoolopleider een gesprek en -mocht er echt geen goede basis voor samenwerking zijn- onderzoeken we of de student op een andere FROSK-school terecht kan. Voordat de student in afstudeerfase met de daadwerkelijke laatste werkplekperiode start, organiseren we een startdag, waarbij we de studenten laten zien dat we Talentgericht opleiden. In een veilige setting oefenen de studenten de opening van hun les met elkaar en geven elkaar feedback: de toehoorders benoemen de talenten die de 'docent' laat zien en geven tips. Zo zoomen we meteen in op de talenten van de studenten. Dit krijgt een vervolg in de intervisiebijeenkomsten en de gezamenlijke FROSK-bijeenkomsten met studenten. In deze vervolgbijeenkomsten maken we ook de vertaalslag naar de leerling: Hoe krijgt de student oog voor de talenten van de leerling? De studenten leren dus om hun eigen talenten in te zetten om op hun beurt de talenten van leerlingen zichtbaar te maken.



Vervolgens leren de studenten aan de leerlingen hoe ze hun eigen talenten kunnen gebruiken bij het leren van het vak en in het algemeen in de school. Feedback gebruiken we hiervoor als instrument; volgens Hattie (in Visible Learning, 2014) een van de meest leerbevorderende interventies. Studenten leren al vroeg in hun opleiding hoe ze feedback kunnen geven aan elkaar en verdiepen dit talent op de werkplek door ook feedback aan leerlingen te geven. Talentgericht werken komt in alle lagen van FROSK terug. Ook in de regiegroep gebruiken we werkvormen om elkaars talent te ontdekken: bijvoorbeeld door aan elkaar een situatie te schetsen, waarbij we ons eigen talent hebben ingezet of talentvol gedrag bij elkaar te signaleren en als notitie op een kaart teruggeven. Zo leren we ook in dit verband onze eigen talenten beter kennen en in te zetten binnen het Samen Opleiden. Een mooi proces waarin we op alle lagen het beste uit onszelf en elkaar proberen te halen.'

## Curriculum/programma per doelgroep

FROSK biedt een opleidingsprogramma aan dat specifiek, gevarieerd en passend is bij de praktijkervaring in de school, en dat voldoende diepgang en verbinding met de theorie waarborgt. Binnen de FROSK kunnen studenten ervaring opdoen in gevarieerde onderwijsituaties.

In onderstaand schema staat het programma per FROSK-categorie/doelgroep kort samengevat. De vierde kolom beschrijft wat in elke praktijk plaatsvindt en vormt de basis van het FROSK-curriculum. Hiernaast biedt elke VO-school mogelijk extra activiteiten die de student meer diversiteit in leerervaringen biedt. Deze extra activiteiten variëren van stemtraining door een logopedist tot trainingen 'Sterk voor de klas', meelopen met een zorgcoördinator of leerlingbegeleider

Categorie	Ontwikkelfase	Inhoud begeleiding	Organisatie FROSK basis
I	Oriënterend	Matchen aan project/docent	Master stage/werkplekperiode 1: oriënterend besprek. Schoolopleider is geïnformeerd. Ontvangst door coach. Mix van activiteiten
II	Begeleide context	Intervisie, verbinding opdrachten opleiding, vakcoach in de klas Docentrol- aanvaarding	Klik-gesprek Startbijeenkomst. Intervisiebijeenkomsten. Thema-bijeenkomst gerelateerd aan opleiding. Lesbezoek van opleiding Evaluatiebijeenkomst
III	Eindfase/initieel	Intervisie, thema-bijeenkomsten, vakcoach buiten de klas	Klikgesprek Startbijeenkomst Regelmatige intervisie Thema-bijeenkomsten Onderling lesbezoek Lesbezoek professional/expert Examineringsgesprek(ken) Evaluatiebijeenkomst
IV	Lerende professional	Maatwerk, vakcoach buiten de klas Time-management	Klikgesprek. Begeleiding gericht op balans studie en werk (en thuis).





V	Inductie	Maatwerk of intervisie, vinger aan de pols	Op maat: o.a. bv. beeldcoaching, bijeenkomsten, groei-gesprekken Gekoppeld aan buddy
VI	Professional	Informereren & overleg teamleider	Meedoen aan aanbod bv. vakcoach cursus, cursus beeldcoaching, didactisch coachen, netwerken van opleidingen

### *Intervisie*

Intervisie is binnen FROSK een verzamelnaam voor alle vormen van collegiale consultatie; van collegiale toetsing waar de werkcontext centraal staat tot 'echte' intervisie waar de professional centraal staat (de Haan, 2006). Bij Intervisie-bijeenkomsten brengen studenten een vraagstuk in en op basis van gemeenschappelijkheid van thema's en urgentie wordt de inbreng van een of meer studenten besproken aan de hand van een passende methode. Vooraf staan er geen thema's geprogrammeerd. De begeleidende schoolopleiders zijn opgeleid als intervisiebegeleider tijdens de opleiding voor schoolopleiders en/of de opleiding tot supervisor. Een van de methodes die goed bij de talentgerichte benadering van FROSK past is de zogenaamde succes-methode, waarbij niet een probleem het uitgangspunt vormt, maar een succesbeleving.

### *Themabijeenkomsten*

Tijdens deze bijeenkomsten komen er bepaalde thema's (activerend) aan de orde (vaak in een workshop), geprogrammeerd door de opleider(s) of ingebracht vanuit de actualiteit van studenten. De thema's zijn veelal gekoppeld aan de professionele fase waarin de studenten zich bevinden. In de laatste fase van de opleiding worden een aantal thema's verdeeld over studenten binnen een groep (bijvoorbeeld een lio-netwerk), waarbij studenten deze thema's theoretisch uitdiepen en verbinden met de eigen praktijk.

### *Lesbezoek*

Lesbezoeken kennen inhoudelijk en organisatorisch verschillende vormen. Lesbezoeken van en door studenten bij elkaar worden georganiseerd via het lio-netwerk of groep(je) studenten op eenzelfde locatie (kunnen meerdere scholen zijn in dezelfde vestgingsplaats). Lesbezoeken door schoolopleiders kennen verschillende structuren en observatie-instrumenten (afhankelijk van de student, soort en fase van de opleiding). Bezoeken door vakdidactici hebben de meest formele vorm met een uitgebreide lesvoorbereiding, vast observatiekaders en een systematische evaluatie.

### *Beeldbegeleiding*

Het doel van de beeldbegeleiding is de studenten / starters helpen om de dagelijkse praktijk te versterken, maar ook in gesprek met de beeldcoach leren zien wat het talent, de speciale kracht, van de student is; op zoek naar talent en deze versterken. Daarnaast maakt beeldbegeleiding het mogelijk om de voorwaarde van de 'klik' in beeld te brengen. Mocht er geen goede klik zijn tussen de begeleider en de student, dan kan er een (beeld)begeleider van een andere Frosk-school worden ingeschakeld. Beeldbegeleiding wordt ingezet bij studenten waar een duidelijke hulp/ontwikkelvraag ligt. Vanaf 2024 krijgen alle eindfasestudenten beeldbegeleiding (het streven is drie sessies).



## Samenhang in een geïntegreerd programma

FROSK biedt studenten een authentieke beroepscontext, waarbij de curriculumonderdelen die in de school plaatsvinden in relatie staan tot de curriculumonderdelen die binnen het opleidingsinstituut plaatsvinden, zodanig dat sprake is van een geïntegreerd geheel. De individuele trajecten van studenten zijn verankerd in dit programma. We dragen hier zorg voor door zogenaamd comakership, gericht op doelverheldering, afstemming en taakverdeling. Schoolopleiders en instituutopleiders zijn in gesprek over elkaars rationaliteiten tijdens studiedagen, binnen het professionaliseringsplatform Allardsoog en m.b.t. FROSK in regiegroep en expertgroepen en gezamenlijke trainingen (zie hoofdstuk 6).

De TLO's (tweedegraads lerarenopleidingen) organiseren bijeenkomsten (de zogenaamde Fabrieksbijeenkomsten) waar schoolopleiders betrokken worden bij (her)ontwerp van de curricula en de plaats van het werkplekleren hierbinnen. De ULO heeft de afgelopen jaren het curriculum aangepast met nieuwe opdrachten in de praktijk en een nieuw vak Pedagogiek die de verbinding tussen het instituutcurriculum en het werkplekcurriculum versterken. Hierbij zijn schoolopleiders geconsulteerd.

De TLO's van NHLStenden kennen een opbouw van het werkplekleren gedurende de opleiding dat is gebaseerd op toename van:

	<b>propedeuse</b>	<b>hoofdfase A</b>	<b>hoofdfase B</b>	<b>afstudeerfase</b>
<b>zelfstandigheid</b>	begeleid	van grotendeels begeleid ..	.. naar grotendeels onbegeleid	zelfstandig, begeleiding op afstand
<b>verantwoordelijkheid</b>	niet voor resultaat, wel voor inzet verantwoordelijk	van voornamelijk gedeelde en beperkte...	...naar voornamelijk individuele en grotere verantwoordelijkheid	volledige verantwoordelijkheid
<b>complexiteit taken</b>	eenvoudig, geïnstrueerd	van meer afgebakende, overzichtelijke ..	...naar complexe(re) en minder voorspelbare taken	echte complexiteit van taken in de dagelijkse realiteit
<b>complexiteit context</b>	vooral semi-authentiek, incidenteel, kortdurend	authentiek, langer durend, avo of (v)mbo	authentiek, langer durend, in andere (avo/bo) praktijkcontext	dagelijkse praktijkcontext van de afstudeerrichting gedurende een schooljaar

Hoofdfase A en hoofdfase B zijn vergelijkbaar met WPL 2 en WPL3, maar het onderscheid A en B sluit ook weer sterker aan op de categoriebenadering van FROSK.

Hieronder volgt een overzicht van het minimale programma dat plaatsvindt op de FROSK-scholen per opleiding. Dit komt nog niet helemaal overeen met de categorieën die FROSK onderscheid, maar laat wel een ontwikkeling in die richting zien. Onderstaand overzicht bevat een samenvatting per categorie; voor nadere informatie verwijzen we naar de afzonderlijke handleidingen of richtlijnen (dit zijn er te veel om als bijlage toe te voegen).



## Propedeuse, eerstejaars studenten van NHL Stenden (voorheen WPL1)

Deze studenten komen meestal in groepen (van 2 of meer studenten) en er wordt per school een specifiek programma voor samengesteld. De frequentie varieert: enkele vrijdagen de hele dag aanwezig op locatie bij een vaste vakcoach of enkele weken meelopen met klassen/docenten.

### Activiteiten

Het is de bedoeling dat de werkplekperiode een mix is van 'proeven van schoolzaken' met de professionele pet op en het geven van een les/deellessen/lessen in het eigen schoolvak. De secties geschiedenis en Engels (NHLStenden) hebben aangegeven dat ze graag willen dat de schoolopleiders ook de functie van poortwachter vervullen, aangezien zij te maken hebben met grote groepen studenten, waarvan niet elke student gemotiveerd is voor het docentschap.

Op sommige van de FROSK scholen wordt ook intervisie aangeboden. Ook is er aanbod in de vorm van verschillende projecten. Voorbeelden:

- Lesson Study waarbij de studenten de les ontwerpen en de docent de les geeft
- Carrousselwerkplekperiode: studenten gaan iedere 6 weken naar een andere plek, i.s.m. MBO
- Atelierwerkplekperiodes: o.a. vanuit de opleiding Zorg en Welzijn, waarbij de studenten nauw samenwerken met een vakdidactisch atelier van de TLO.

## Hoofdfase A NHL Stenden (voorheen WPL2)

Studenten komen meestal in tweetallen. Het is de bedoeling dat ze gekoppeld worden aan één vakcoach. Ook sectieleden kunnen bijspringen als het niet rondkomt met de dagen en tijden van de opleiding en de coach. De werkplekperiode loopt van februari tot mei. Studenten komen in deze periode 2 tot 3 dagen in de week.

### Activiteiten

De basiseisen zijn: contact maken met de leerlingen, de routines leren van lesgeven en begeleiden, de opbouw van lessen (her)kennen en in de basis ontwerpen, de leerlingen observeren en behoeftes leren zien en het uitproberen van aspecten binnen activerende didactiek of differentiatie en een basis leggen voor evalueren. Hulpmiddelen zijn lesformulieren, observatielijsten, de onderzoekscyclus. De coach bespreekt het plan van de studenten en bespreekt wekelijks de voortgang. Als er les wordt gegeven, bespreekt de coach de les voor en na. De instituutopleider van NHLStenden bezoekt een les en bespreekt die na om de voortgang te monitoren.

Er vindt een startgesprek plaats tussen de student en de vakcoach, waarin goed gelet wordt op de klik. Er is een startbijeenkomst en een eindbijeenkomst voor studenten. Daar tussen in wordt er intervisie aangeboden minstens eens in de twee weken (minimaal 5x) en er zijn thema-bijeenkomsten. Soms zijn de thema-bijeenkomsten FROSK-breed. In het geval van weinig studenten



wordt de intervisie samen met een naburige FROSK-school aangeboden. Er is een FROSK-brede themadag in februari.

### Hoofdfase B NHL Stenden (voorheen WPL3)

Dit is de werkplekperiode voor de eindfase van de student/leraar in opleiding en dat houdt in dat de doelstelling van deze periode is dat de student volgend jaar in staat is om zelfstandig aan twee of meer klassen les te geven. Elke student heeft een eigen vakcoach. Deze werkplekperiode duurt 12 weken, drie dagen per week, van oktober tot februari.

#### Activiteiten

De student loopt eerst mee met de betreffende vakcoach en gaat na een week zelfstandig lesgeven. Dit kan ook iets variëren. In eerste instantie is de vakcoach hierbij aanwezig en bespreekt de les na aan de hand van de leervraag van de student. Het is aan de vakcoach en de student om in overleg te bepalen wanneer de student daadwerkelijk de klas(sen) overneemt. Dan wordt de strakke begeleiding van de vakcoach enigszins afgebouwd. De vakcoach komt dan op aanvraag van de student of omdat hij dat nodig acht. Elke week is er minimaal 1 uur overleg tussen de student en de vakcoach.

De schoolopleider komt een les bezoeken en nabespreken. Vanuit NHLStenden bezoekt de vakdidacticus een les om de voortgang te monitoren. Meestal is de vakcoach ook bij deze les aanwezig. Als er bij het lesbezoek twijfels zijn over de verworven handelingsbekwaamheid, kan er een tweede lesbezoek plaatsvinden waarin de student voortgang moet laten zien op de besproken punten richting eindniveau WPL3. In enkele gevallen vindt er verlenging van de werkplekperiode plaats als dat in het studieplan van de student past.

Er vindt een startgesprek plaats tussen de student en de vakcoach, waarin er gekeken wordt of de klik er is. Er is een startbijeenkomst en een eindbijeenkomst met studenten, schoolopleider en instituutopleider. Daar tussen in zijn er minstens eens in de twee weken intervisiebijeenkomsten waarbij er persoonlijke leerervaringen verdiept worden en thema's aan de orde komen. Er is een FROSK-brede themadag in februari.

### Afstudeerfase: (WPL) 4 NHL Stenden, Masterstage/werkplekperiode 2 & 3 RUG, HIS eindstage/werkplekperiode

De plaatsing van studenten varieert per locatie. Er zijn locaties die eerst coaches selecteren en daarna de plaatsen voor de werkplekperiode aanbieden. Dit heeft als bijkomend voordeel dat er sneller een werkplekperiodeverzoek kan plaatsvinden. Aan het eind van elke werkplekperiode (WPL1, 2 en 3) krijgen student de vraag of en waar ze graag hun volgende periode naar toe willen binnen FROSK. Schoolopleiders hebben hier onderling contact over en in afstemming met het praktijkbureau wordt zo veel mogelijk tegemoet gekomen aan de leer- en ervaringswensen van studenten.



### Klassen/groepen

Deze eind-fase studenten krijgen minimaal 2 klassen/groepen (4-6 uren), waarvan geen of maximaal 1 uitdagingsklas/groep van niveau 6/7 (op een schaal van 1 - 10). Als in de loop van de eerste periode blijkt dat het uitdagingsniveau van de student te hoog is (bijvoorbeeld ook doorgewinterde mede-collega's hebben moeite met de klas) - dan kan in overleg met de student besloten worden gewisseld te worden van klas/groep en neemt de vakcoach de klas/groep over.

### Activiteiten

Er vindt een FROSK-startmiddag plaats waar de studenten naast kennismaking met mede-LIO's, schoolopleiders en examinatoren vooral oefenen met start-situaties van het schooljaar, zodat ze goed voorbereid zijn op hun eerste lessen bij de start van dit schooljaar met nieuwe klassen/groepen. Er zijn in dit schooljaar minimaal 20 intervisiebijeenkomsten georganiseerd. De groep wordt gevormd door eindfase-studenten van de NHL, RUG en HIS samen. Afhankelijk van het aantal studenten is dit een gemengde groep studenten samengesteld vanuit nabijgelegen FROSK scholen. Tijdens de bijeenkomsten vindt intervisie (collegiale consultatie) plaats onder leiding van een ervaren intervisiebegeleider (meestal de schoolopleider) en er is een curriculum waarin thema's aan bod komen naar de behoefte van de studenten en de tijd van het jaar. Zo is er een opbouw van pedagogiek naar didactiek (relatie voor de prestatie) en differentiatie. Ook wordt hierin aandacht besteedt aan de verbinding tussen theorie en praktijk onder andere via literatuur en andere onderdelen van de opleidingen (vakdidactisch lesbezoek, dossier, didactisch ontwerp onderzoek).

De schoolopleider kan door de student of de vakcoach uitgenodigd worden om een les te bezoeken en/of voor een beeldcoachtraject. De student blijft verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces en wordt aangemoedigd om pro-actief te handelen (zelf de ondersteuning in te roepen waar nodig). De vakdidacticus van de student komt een les bezoeken en beoordelen, dit wordt meegenomen in het dossier (bezoekperiode: november - maart).

Er vinden **3 gesprekken** van anderhalf uur plaats om de voortgang van de student te monitoren - waarbij de student elke keer een dossier aanlevert, waarin zijn werkplekperiode-gerelateerde ontwikkeling beschreven wordt.

- *Het eerste gesprek* vindt plaats vóór de kerstvakantie. Gesprekspartners zijn: de student, vakcoach en schoolopleider. Hiervan maakt de student een verslag, compleet met leerdoelen voor de volgende periode.
- *Het tweede gesprek* wordt gevoerd in februari/maart. Aanwezig zijn: student, vakcoach, begeleider van de NHLStenden en schoolopleider. Beoordeeld wordt of de student dit jaar zijn werkplekperiode op goede wijze af kan sluiten en wat er eventueel nog extra nodig is. De student maakt weer een verslag en vermeldt daarin zijn volgende leerdoelen.
- *De derde keer vindt het eindgesprek/assessment* plaats - bij voorkeur (uiterlijk) in mei (dan kan de student namelijk nog afstuderen in hetzelfde schooljaar). Aanwezig zijn: student, vakcoach, begeleider van de NHL, schoolopleider én examiner. Deze examiner is een persoon (andere schoolopleider, docent van de NHLStenden) die de student nog niet kent en n.a.v. het dossier, de presentatie en het gesprek beoordeelt of de student "startbekwaam" is.



### Andere activiteiten

Het spreekt voor zich dat de student betrokken is bij alle andere docentactiviteiten dan lesgeven zoals, (rapport)vergaderingen, overleggen van team/sectie, ouderavonden, etc. Daarnaast is het belangrijk dat de student een deel kan nemen aan andere nevenactiviteiten in overleg met student zelf/vakcoach/school- of instituutsopleider. Te denken valt aan: begeleiding schoolreisje, excursies, werkweek, sportdag, studiedagen, museumbezoek, etc. Dit kan voor zowel de student als de school een verrijkende ervaring zijn.

### Masterstage/werkplekperiode 1 RUG/ULO

#### Kenmerken

Dit zijn universitair geschoolde studenten, die nog uit moeten vinden of het onderwijs iets voor hen is. Zij zijn vanaf februari tot en met mei/juni op de school en ze doorlopen in deze korte periode een soort gecompliceerde WPL1, 2 & 3; volgend schooljaar zitten ze gelijk in hun eindfase (masterstage/werkplekperiode 2 & 3). Er worden eerst klassen gevolgd, lessen gevolgd, observaties gedaan, enz. Na verloop van tijd worden lessen gegeven en uiteindelijk een lessenserie in een klas, waarbij de vakcoach niet meer aanwezig is. Natuurlijk is er voorafgaand aan elke les een lesformulier gemaakt en deze is besproken en aangepast in overleg met de vakcoach. Na afloop wordt er samen met de vakcoach gereflecteerd op de uitvoering van de les.

#### Activiteiten

Er vinden minimaal 3 intervisiebijeenkomsten plaats en een lesbezoek van de schoolopleider.

### FLEX-/deeltijdstudenten

Deze groep studenten zijn er in twee categorieën:

1. studenten die al een aanstelling hebben op de school, bv. docenten die een tweede bevoegdheid halen, of zij-instromers die al een baan hebben.
2. zij-instromers of nieuwkomers in het onderwijs die net beginnen aan hun flexibele of deeltijd-opleiding.

De eerste groep studenten blijft vaak onzichtbaar als student, omdat het collega's zijn met een vaste aanstelling. Deze groep heeft extra bescherming nodig van de directie/algemene coaches, omdat het pittig kan zijn om werk en studie te combineren. In overleg met algemene coaches/schoolopleiders kan worden voorgesteld om deze collega's een uitbreiding van het takenpakket te bieden. De school, de leerlingen en het onderwijs lijden er onder wanneer er van deze collega's te veel wordt gevraagd. De tweede groep studenten heeft behoefte aan begeleiding zoals die voor Hoofd fase A en B of jaar 4 is geregeld, met een vakcoach die hun studieplannen en behoefte bespreekt en beschikbaar is voor lesbezoeken en nabesprekingen en meedoet aan intervisie.



### Plaatsing en begeleiding

De groep flex-studenten van NHL Stenden is een doelgroep met zeer uiteenlopende wensen en behoeften. De schoolopleider heeft met elke student een gesprek om dit in beeld te krijgen voordat de student geplaatst wordt.

De begeleidingsmogelijkheden zijn divers:

- elke student heeft een vakcoach die in meerdere of mindere mate betrokken is
- er komt in de eerdere jaren van de opleiding geen docent langs voor een lesbezoek, dus de instituutopleider of schoolopleider heeft hier een taak in.
- in de eindfase is de examinering gelijk aan de voltijdstudenten.
- naar behoefte intervisie of beeldcoaching

### HIS studenten

Deze studenten van de Hanze Instituut Sportstudies (ALO: Academie Lichamelijke Opvoeding) vallen vooralsnog niet formeel onder FROSK, omdat de Hanzehogeschool (nog) geen partner is. Zij maken echter, net als alle andere studenten, deel uit van FROSK en zij verdienen en genieten begeleiding van dezelfde kwaliteit.

Alle eerste, tweede en derde jaars studenten worden begeleid door de sportdocenten. Zij verdelen de studenten onderling en begeleiden gezamenlijk deze groep. Er vindt 3x intervisie plaats voor alle studenten en dat kan tesamen met andere studenten waar mogelijk en van meerwaarde.

De vierdejaarsstudenten volgt intervisie samen met alle andere eindfasestudenten. De facilitering van de vakcoach is hierbij in principe ook 100 uren, maar dit kan variëren per school of locatie.

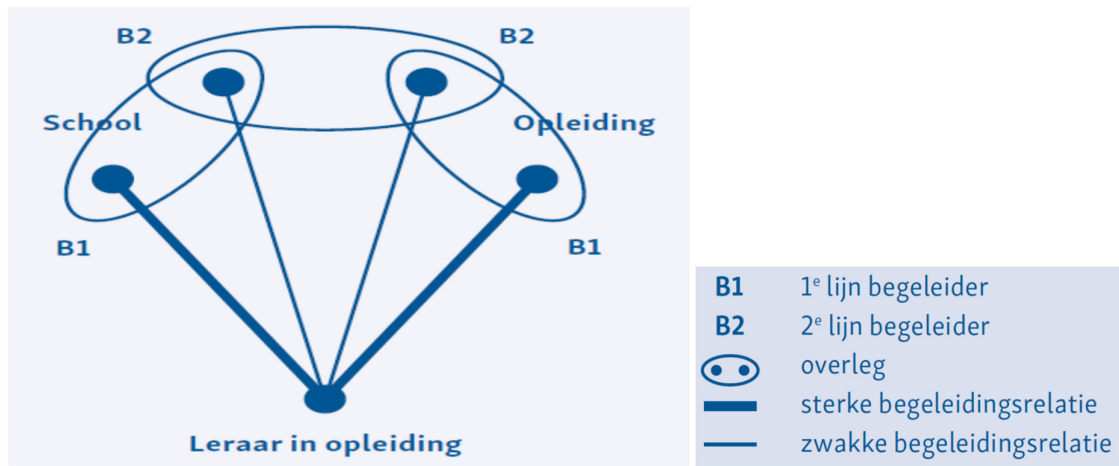
### Begeleiding

Binnen FROSK staat de klik centraal (zie p 14 over de Klik en het klikprotocol). Hieronder worden de verschillende rollen en instrumenten beschreven en hoe er afstemming plaatsvindt in de begeleiding.

### Begeleidingsstructuur en rollen in de begeleiding

De student wordt in de praktijk begeleid door verschillende professionals met verschillende rollen, die zijn onder te verdelen in een eerste lijn en een tweedelijns begeleiding. Chris Kroeze geeft dit op een heldere manier weer:





Figuur 3: begeleidingsrelaties (Kroeze, 2018)

De kern van de begeleiding wordt verzorgd door de vakcoach (benaming ULO) of de werkplekbegeleider (benaming NHL Stenden) binnen de school. Binnen FROSK spreken we algemeen van (vak)coach. Eerstelijns begeleiding vanuit het instituut wordt gedaan door studieloopbaanbegeleider of studiecoach (bij de ULO heet dit een mentor). Idealiter vervult de vakcoach alle vier rollen van gastheer, leermeester, raadgever en rolmodel. Deze rollen en functies kunnen echter ook goed verdeeld worden in het team of de vaksectie.

Rollen en functies werkplekbegeleiding	
<b>Gastheer</b>	de weg wijzen, beschermen, deuren openen, introduceren
<b>Leermeester</b>	onderwijzen, uitdagen, feedback geven
<b>Raadgever</b>	ondersteunen, adviseren, strategieën bieden
<b>Rolmodel</b>	juiste gedrag voordoen, juiste houding en waarden tonen

Figuur 4: rollen en functies in de begeleiding (Kroeze, 2018)

De schoolopleider verzorgt de tweedelijns begeleiding in de school, waarbij dit vanuit het instituut de instituutopleider is. Een onafhankelijke instituutopleider (bij de ULO de tutor) is als eerste examinator verantwoordelijk voor de beoordeling van eindfasestudenten. Een coördinerend instituutopleider stemt de samenwerking tussen instituutopleiders af. Elke student krijgt minimaal 1 keer bezoek van een vakdidacticus vanuit het instituut.

Deze verschillende rollen en bijbehorende taken worden nader omschreven in 'Een landelijk rollenportfolio t.b.v. de infrastructuur in opleidingsscholen' (ADEF, 2013) met een herziening in 2019-2020 door adviescommissie ADEF Samen opleiden en professionaliseren (december 2019).

Waar de ADEF de rollen verdeelt over 3 schillen spreken we binnen FROSK liever over 1e en 2e lijns begeleiding. In de onderstaande rollenportfolio FROSK staan de verschillende rollen beschreven.





## Instrumenten voor de begeleiding

Bij de begeleiding worden de volgende instrumenten ingezet:

Handleiding/praktijkgids/handreiking werkpleklers (jaar 2, 3 of afstudeerfase) of handboek masterstage/werkplekperiode/minor

- Feedbackrubric
- voortgangsgesprekken
- lesbezoeken
- lesopnames
- intervisiebijeenkomsten themabijeenkomsten
- lesvoorbereidingsformulieren
- lesobservatieformulieren
- lesevaluatieformulieren
- vragenlijst 'Mijn leraar' (ULO)

## Afstemming in de begeleiding

Alle vakcoaches zijn getraind als coach en worden door de schoolopleider en hun vaksectie/team ondersteund waar er vragen zijn. Zoals figuur 3 van Chris Kroeze laat zien, vindt de rechtstreekse afstemming vooral in de tweede lijn plaats tijdens het begeleidingsproces; de schoolopleiders en instituutopleiders hebben korte lijntjes en goed contact. Hier speelt 'de klik' ook weer een belangrijke rol. Zie ook de rolbeschrijvingen in het rollenportfolio.

De begeleiding wordt systematisch geëvalueerd kwantitatief d.m.v. een enquête (afgenomen door praktijkbureau/ ULO) en kwalitatief door de schoolopleider. De resultaten hiervan worden teruggekoppeld naar de vakcoaches en hiermee wordt ook afstemming van de begeleiding binnen de school geregeld.

De schoolopleider en instituutopleider zijn ook het aanspreekpunt wanneer een leeruitkomst of opdracht vanuit de instituten niet helder is of wanneer in de begeleiding complicaties optreden.

## Organisatie en personeel

### Rollenportfolio FROSK

#### Vakcoach (1<sup>e</sup> lijn)

Rolomschrijving	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vervult de rol van gastheer en raadgever, verwelkomt en beschermt de student (houdt 'de klik' in de gaten!).</li><li>• Begeleidt de student ter plekke gericht op het lesgeven in het specifieke schoolvak.</li><li>• Is coach / begeleider van de student en zorgt voor regelmatige en constructieve feedback en neemt daar ook de tijd voor en monitort de ontwikkeling.</li></ul>
-----------------	--



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is didactisch goed onderlegd en biedt ruimte voor experimenten en fouten.</li> <li>• Zorgt voor schriftelijke input die de student opneemt in zijn portfolio.</li> <li>• Heeft een opleiding (basiscursus) tot vakcoach gevolgd en houdt eigen expertise op peil.</li> <li>• Geeft op vakinhoudelijke, didactische en pedagogische wijze het goede voorbeeld aan de student (rolmodel) en biedt ruimte voor een eigen inbreng van de student.</li> </ul>
Taken/activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is direct aanspreekpunt voor de student</li> <li>• Biedt begeleiding bij lesgeven en andere vakspecifieke activiteiten</li> <li>• Zorgt voor een veilige en krachtige leeromgeving, in samenwerking met de schoolopleider</li> <li>• Overlegt met het opleidingsteam (collega vakcoaches en schoolopleider) op de locatie over het opleiden en begeleiden van studenten</li> <li>• Heeft een adviserende rol bij de beoordeling van de student</li> </ul>

### Schoolopleider (2<sup>e</sup> lijn)

Rolomschrijving	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is verantwoordelijk voor het organiseren van een krachtige en veilige leeromgeving voor studenten voor hun pedagogisch-didactisch leerproces in afstemming met de vakcoaches</li> <li>• Is, samen met de instituutsopleider de inhoudelijk opleider ten aanzien van het beroep.</li> <li>• Heeft een adviserende rol in de beoordeling, en kan ook beoordelaar zijn van studenten op een andere FROSK-locatie.</li> <li>• Is een ervaren coach, en bij voorkeur BRLO-geregistreerd (Beroepsregister Lerarenopleiders)</li> <li>• Is het aanspreekpunt voor het managementteam van de eigen organisatie en de instituutsopleider.</li> <li>• Organiseert en bewaakt administratieve procedures rondom contracten, VAG in afstemming met HR/P&amp;O</li> <li>• Coördineert het plaatsen van studenten in de school en houdt 'de klik' in de gaten.</li> <li>• Zorgt voor afstemming met de instituutsopleider op de locatie(s) en bespreekt daarmee de ontwikkelingen m.b.t. het werkplekieren algemeen</li> <li>• Ondersteunt vakcoaches bij de inrichting en uitvoering van en professionele ontwikkeling voor de eerstelijnsbegeleiding.</li> </ul>
Taken/activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiseert werkplekieren op eigen locatie en overlegt daartoe met vakcoaches op locatie(s)</li> <li>• Organiseert ondersteunende leeractiviteiten (bijv. ateliers, feedbacksessies)</li> <li>• Voert het intake- en exit gesprek met nieuwe studenten in samenspraak met de vakcoach.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zorgt ervoor dat studenten goed worden opgevangen, bij aankomst, bij problemen, enz.</li> <li>• Neemt deel aan de beoordeling van studenten van andere FROSK-locaties als 2<sup>e</sup> assessor (NHL Stenden, niet ULO)</li> </ul> <p>In afstemming met de instituutsopleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiseert intervisiemomenten op de school en is verantwoordelijk voor een goed verloop van de periodieke evaluatiegesprekken met studenten</li> <li>• Helpt de student bij het zoeken naar hun dominante thema. De kern waarmee zij worstelen</li> <li>• Voert lesbezoeken uit en geeft de student gerichte feedback op zijn handelen en helpt bij de reflectiecyclus</li> <li>• Helpt de student in het leggen van relaties tussen theoretische concepten, authentieke praktijkervaringen en de eigen persoon om praktijkkennis te vertalen naar theoretische noties</li> <li>• Voert een eindevaluatiegesprek met de student, samen met de vakcoach en instituutsopleider</li> <li>• Neemt deel aan professionaliseringsactiviteiten en kalibreersessies als tweede beoordelaar</li> </ul>
--	--

#### Instituutsopleider/tutor (2<sup>e</sup> lijn)

Rolomschrijving	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is het eerste aanspreekpunt van het instituut voor de school</li> <li>• Houdt samen met de schoolopleider de procesbegeleiding in de gaten van alle studenten binnen de school, ongeacht het vak van de student.</li> <li>• Is inhoudelijk begeleider gericht op de beroepspraktijkvorming.</li> <li>• Houdt contact met de studieloopbaanbegeleiders of studiecoach van de studenten.</li> <li>• Is eindverantwoordelijk voor de beoordeling van de student. Hij is mede verantwoordelijk voor een veilige en krachtige leeromgeving voor de student en is bij voorkeur BRLO-geregistreerd (BRLO).</li> </ul>
Taken/activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeft in de rol van examiner feedback op het professionaliseringsplan van de student en keurt het goed.</li> </ul> <p>In afstemming met de schoolopleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voert lesbezoeken uit en geeft de student gerichte feedback op zijn handelen en helpt bij de reflectiecyclus</li> <li>• Helpt de student in het leggen van relaties tussen theoretische concepten, authentieke praktijkervaringen en de eigen persoon om praktijkkennis te vertalen naar theoretische noties</li> <li>• Organiseert intervisiegesprekken met studenten, in samenwerking met de schoolopleider</li> <li>• Voert een eindevaluatiegesprek met de student, samen met de werkplekbegeleider en/of schoolopleider</li> <li>• Is door de examencommissie aangewezen als examiner van beoordeling van het werkplekleren.</li> <li>• Stemt voortgang van de student af met de studieloopbaanbegeleider, studiecoach of mentor</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neemt deel aan het overleg van schoolopleiders van de school en professionaliseringsactiviteiten (alleen NHL Stenden, voor ULO niet haalbaar)</li> </ul>
--	---

### Vakdidacticus

Rolomschrijving	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is een vakdidactische deskundige vanuit het instituut en bezoekt de student in de eindfase (Ma-student of voor NHL Stenden in jaar 3 en/of jaar 4), geeft feedback op diens vakdidactisch handelen en is mede-beoordelaar daarvan.</li> <li>• Is contactpersoon voor vertegenwoordiger van de vakgroep het opleidingsteam en stimuleert activiteiten en invullingen die passen bij de (vak)specifieke invulling van werkplekieren.</li> </ul>
Taken/activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begeleiding en beoordeling van de student</li> <li>• Onderhoudt contact met vakcollega's op de scholen</li> <li>• Participeert in vakdidactische netwerken.</li> </ul>

### Studieloopbaanbegeleider/studiecoach/mentor (1<sup>e</sup> lijn)

Rolomschrijving	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initieert de oriëntatie op de stage/werkplekperiodeperiode</li> <li>• Zet aan tot het schrijven van een professionaliseringsplan</li> <li>• Geeft feedback op het professionaliseringsplan</li> <li>• Bemiddelt bij problemen met de match of met het functioneren van de student</li> <li>• Houdt de algehele ontwikkeling van de student in de gaten.</li> </ul>
Taken/activiteiten	

### FROSK-basis voor taken en facilitering begeleiders

Deze basis bestaat uit principeafspraken rondom inhoud van het werkplekieren en de daarbij behorende taken/focus en facilitering van de begeleiders. De facilitering wordt hier aangegeven met een minimum aantal uren (sommige scholen faciliteren ruimer). Dit vormt een concrete richtlijn voor alle huidige en mogelijk toekomstige partners. Daar waar de school deze facilitering anders regelt dan in taakuren moet helder zijn voor de vakcoach en het team hoe hij/zij wordt gezien, erkend en gefaciliteerd voor deze belangrijke taak, vergelijkbaar met deze uren. De vakcoach moet door het team en zijn/haar leidinggevende ondersteund worden, zowel in de uitvoering van de begeleiding als voor deelname aan professionaliseringsactiviteiten.

Hieronder wordt de basis samengevat per categorie. Voor nadere inhoudelijke informatie over het werkplekieren en de begeleiding verwijzen we naar desbetreffende handleidingen. Voor nadere informatie over de begeleiding in relatie tot de visie van FROSK en ondersteunende tools verwijzen we naar 'Info voor de vakcoach'.



### *Samenvatting minimale facilitering:*

<b>student</b>	<b>Klokuren (of vergelijkbaar)</b>	<b>Kwaliteit vakcoach</b>
1 <sup>e</sup> jaar (WPL1)	10	Starter, kennismaken met begeleiding
HFA(WPL2)	20-25	Bij voorkeur opgeleid
HFB (WPL3)	25	Opgeleid
WPL4, Ma 2&3	100	Opgeleid en opfris/vakcoachintervisie
Ma 1	30	Opgeleid
Flex/deeltijd	(30)	Op maat, bij voorkeur opgeleid
HIS (ALO)	varieert	(opgeleid)

#### *Facilitering vakcoach 1<sup>e</sup>-jaars (WPL1)*

De huidige facilitering van de vakcoaches varieert met een gemiddelde facilitering van 10 uur. Afhankeijk van de omvang van de groep worden afspraken gemaakt over een gepaste facilitering. In principe is de basis 10 uren per student bij een begeleiding van 10 vrijdagen. Ook sectieleden kunnen bijspringen als het niet rondkomt met de dagen en tijden van de opleiding en de coach. Werkplekperiodes in het eerste jaar zijn goed voor vakcoaches om het vak van vakcoach te leren kennen. Het streven is iedere vakcoach ook op te leiden.

#### *Facilitering vakcoach Hoofdfase A (WPL2)*

De huidige facilitering van de vakcoach varieert van 0 tot 25 uur. In principe is de basis minimaal 20 uren per student en 25 uren bij begeleiding van een tweetal. De vakcoaches hebben de basis cursus vakcoach gedaan of een vergelijkbare vakcoachtraining van de school.

#### *Facilitering vakcoach Hoofdfase B (WPL3)*

De huidige facilitering varieert tussen 0 tot 25 uur. De FROSK-basis is minimaal 25 uren per student. De vakcoaches hebben de basis cursus vakcoach gedaan of een vergelijkbare vakcoachtraining van de school.

#### *Facilitering vakcoach Ma 1*

De huidige facilitering varieert tussen 0 tot 30 uur. De FROSK-basis is minimaal 25 uren per student. De vakcoaches hebben de basis cursus vakcoach gedaan of een vergelijkbare vakcoachtraining van de school.

#### *Facilitering vakcoach afstudeerfase (WPL4, Ma2-3, HIS)*

De vakcoach wordt op verschillende manieren gefaciliteerd, waarbij ook onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende opleidingen. FROSK hanteert als basis de afspraken die gemaakt zijn in de zogenaamde Noordelijke Alliantie:

Indien de eindfasestudent 4 tot 6 lesuren overneemt van een docent komen er feitelijk 200 – 300 klokuren vrij voor begeleiding en ontwikkeling. De vakcoach van een student in de eindfase van de opleiding krijgt minimaal 100 (bij voorkeur 120) klokuren voor de begeleiding van de student. Daarbij is de begeleidend docent voldoende vrij geroosterd op de uren die de student lesgeeft om lessen van de student te kunnen bijwonen.



De vergoeding voor eindfasestudenten: alle eindfasestudenten (LIO's, WPL4, masterstudenten)

- die tenminste 4 en ten hoogste 6 lesuren per week geven
- voor een periode van tenminste 10 maanden
- ontvangen een stage/werkplekperiodevergoeding van € 300 bruto per maand
- ongeacht of zij in een vacature of in een gecreëerde stage/werkplekperiodeplaats worden benoemd

#### *Facilitering Flex-/deeltijd-studenten*

De vergoeding voor de vakcoach varieert van 0 – 30 uur. Voor deze categorie studenten wordt de begeleider gefaciliteerd afhankelijk van de begeleidingsnoodzaak en behoefte van de student. De FROSK-basis is in principe 30 uren, maar binnen deze groep zal de facilitering blijven variëren.



## 5. Toetsing en Beoordeling

In dit hoofdstuk zijn de rollen, taken en verantwoordelijkheden ten aanzien van toetsing opgenomen. In de tweede paragraaf wordt aandacht besteedt aan de rol van de examencommissies binnen de FROSK.

### Rollen, taken & verantwoordelijkheden

De FROSK volgt de toetsplannen van de lerarenopleidingen, omdat de eindverantwoordelijkheid voor de toetsing bij de opleidingsinstituten ligt. Op deze wijze is automatisch de aansluiting van de toetsing op de beoogde eindkwalificaties geborgd. Afwijkingen van het toetsplan worden altijd vooraf goedgekeurd door de examencommissie(s) van de betreffende lerarenopleidingen. De toetsingsprocedures binnen het werkplekcurriculum staan beschreven in de handleiding voor werkplekleren en zijn eveneens opgenomen in de Onderwijs- en Examenreglementen van de opleidingsinstituten.

Voor masterstudenten van de ULO geldt dat de vakcoaches in alle fases een adviserende rol hebben en de tutor van het instituut integraal verantwoordelijk is voor de beoordeling. De vakcoach is uiteraard wel aanwezig bij voortgangs- en beoordelingsgesprekken, geeft input en deelt ervaringen met de tutor. Ook binnen NHL Stenden geldt dat de vakcoaches in alle fases een adviserende rol in de beoordeling hebben. Dit krijgt vorm doordat de observaties, tussen- en eindbeoordeling van een vakcoach onderdeel uitmaken van het bewijsmateriaal van een student waarmee hij of zij aantoonde dat het juiste eindniveau van een ontwikkelfase (tot aan de eindfase) behaald is.

Bij examinering van de eindfase geldt voor NHL Stenden dat, naast de adviserende rol van de coach, een formele rol voor de schoolopleiders is weggelegd: voor de eindbeoordeling is altijd een onafhankelijke instituutopleider (van een andere FROSK-school) betrokken als 1e examinator en een onafhankelijke schoolopleider (van een andere FROSK-school) als 2e examinator betrokken. De studenten horen aan het begin van de laatste ontwikkelfase wie hun 1e examinator is, de 2e examinator wordt in de loop van het jaar toegewezen door de FROSK in afstemming met het instituut. Alle examinatoren voor de eindfase zijn aangemeld bij en aangewezen door de examencommissie TLO.

De schoolopleiders van de FROSK zijn toegerust om als examinator op te treden omdat zij een assessoren/examinatorentoetsing gevolgd hebben, waarna zij door de examencommissie als examinator zijn aangewezen. Borging van de kwaliteit vindt, naast de training en een check door de examencommissie, ook plaats door de jaarlijkse kalibreerbijeenkomsten die voorafgaand aan de examineringsperiode gehouden worden. Daarnaast wordt ook tijdens de Allardsoog-bijeenkomsten gekalibreerd op de rubrics en 'handelingsbekwame' producten.

### Rol examencommissie

De examencommissies vervullen haar wettelijke taken, waaronder het borgen van de kwaliteit van toetsen en examineren, het aanwijzen van examinatoren, het vrijstellen en/of valideren van al verworven competenties en klachtafhandeling. Ook binnen de FROSK hebben de examencommissies van de opleidingsinstituten dus een formele rol. Concreet betekent dit dat de examencommissies aanvragen voor vrijstellingen of valideringen beoordelen en dat studenten van de FROSK zich bij de eigen examencommissie kunnen melden als zij in conflict zijn met de opleidingschool rondom procedures en/of resultaten van beoordelingen.



## 6. Professionele ontwikkeling personeel; professionaliseringsplan

Na afstuderen van de student gaat zijn ontwikkeling door. Startbekwame docenten hebben een goede begeleiding nodig om de eerste jaren een stevige basis (door) te ontwikkelen om uitval en vroegtijdig verlaten van het onderwijs te voorkomen. Een derde van startende docenten verlaat binnen 5 jaar het onderwijs (VOION, 2014). FROSK wil startbekwame docenten graag behouden, boeien en binden. Dat geldt ook voor zittende, ervaren docenten in de verschillende levensfasen en professionele fasen (zie tabel 1 in H2).

In dit professionaliseringsplan beschrijven we kort onze visie op professionele ontwikkeling. Vervolgens maken we bij de beschrijving van de activiteiten een onderscheid tussen (1) de doorontwikkeling van de startende docent in de inductiefase, (2) de ontwikkeling in het kader van de kwaliteit van opleiden en begeleiden van studenten en (3) professionele ontwikkeling zittend personeel in de breedte (zie beroepsbeeld van de leraar).

### Visie op professionele ontwikkeling

Al decennia lang wordt er onderzoek gedaan naar de ontwikkeling van docenten en daaruit blijkt dat leraren verschillende professionele fasen doorlopen (Berliner, 2004, Day e.e., 2007; vd Grift, 2010). Een docent in de inductiefase (0-3 jaar) zit in een de fase van grote betrokkenheid (zie ook CBAM; Concern Based Adoption Model, Van den Berg, 1993; Smit, 2002 ) en heeft de juiste ondersteuning nodig om als startende docent enthousiast te blijven voor het onderwijs en het ontwikkelen van brede ervaring (Helms-Lorenz e.a., 2019). In de volgende fase (4-7 jaar ervaring) ontwikkelt de docent een duidelijke identiteit als docent en komt tot een maximale effectiviteit (bereiken van de zogenaamde 10.000 vlieguren). De fase van 8-15 jaar ervaring bestaat vaak uit topjaren voor de enthousiaste docent waar ruimte (en ook behoefte) ontstaat voor nieuwe taken en specialisaties (zoals richting zorg, management, begeleiding collega's, etc. zie Snoek e.a. 2017). Daarna breken cruciale jaren aan om de uitdaging voor het onderwijs en betrokkenheid te blijven voeden. Veel leraren zoeken in deze fase een verdieping, maken een ommezwaai naar een andere werkomgeving, een andere school of een andere doelgroep, starten een nieuwe opleiding, (bijvoorbeeld een Masteropleiding of opleiding voor een andere of hogere bevoegdheid) of verlaten het onderwijs. Naast deze professionele fasen willen we als FROSK-scholen aandacht hebben voor de verschillende levensfasen van leraren. Zie hiervoor de derde paragraaf van dit hoofdstuk.

Binnen Frosk vinden we het belangrijk dat de leraar (al dan niet in opleiding) een beeld krijgt van de vele mogelijkheden en carrière-perspectieven die het onderwijs heeft te bieden. En dat de leraar in elke professionele fase en levensfase gezien wordt en ook mogelijkheden krijgt die bij hem passen. Een grotere opleidingschool heeft ook meer de mogelijkheid om dit te bieden.

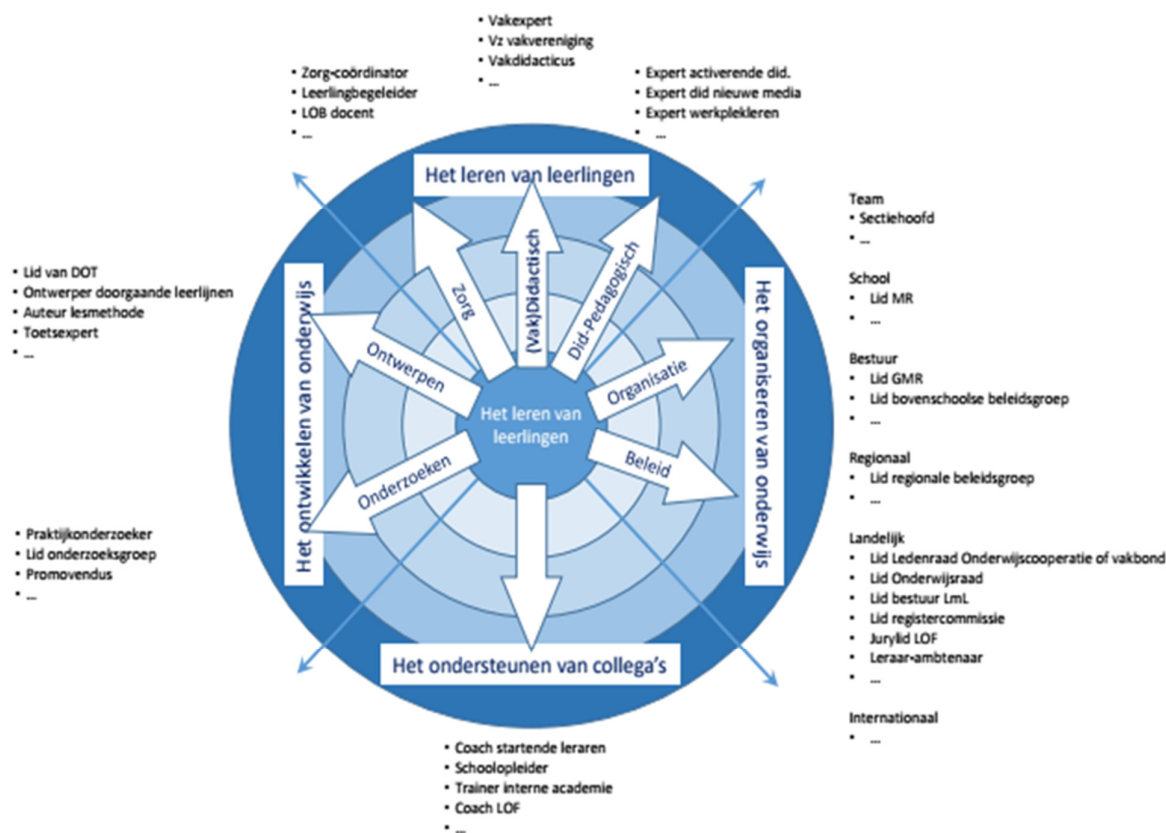
### Beroepsbeeld van de leraar

Het beroep van leraar centreert zich rond het leren van leerlingen en de initiële opleiding richt zich in de kern op vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheden. Elke docent ontwikkelt zich verder en verrijkt en verdiept daarmee zijn bekwaamheden ten behoeve van het leren van





leerling. Daarnaast zijn er nog drie domeinen die een ontwikkelrichting aangeven: het organiseren van het onderwijs, het ontwikkelen van het onderwijs (op verschillende niveaus binnen en buiten de school) en het ondersteunen, begeleiden en opleiden van collega's. Dit beroepsbeeld van de leraar wordt weergegeven in onderstaande afbeelding (Snoek e.a., 2018) waar deze ontwikkelrichtingen zijn weergegeven in de 4 kwadranten en de ontwikkelfase: Leraar in opleiding, starter, ervaren, master van binnen naar buiten van de licht naar de donkerblauwe cirkels.



Figuur 4. Bron: Beroepsbeeld van de leraar (Snoek e.a., 2018)

FROSK heeft de ambitie om docenten en studenten kennis te laten maken met dit rijke beroepsbeeld van de leraar en deze ontwikkelmogelijkheden meer zichtbaar te maken in de opleidingschool.

### Starter- en Inductieprogramma's

Na afstuderen start voor de nieuwe leraar een zogenaamde inductieperiode. In deze eerste drie jaren van functioneren als docent is een goede begeleiding noodzakelijk om deze startende docent te behouden voor het onderwijs en zich te laten door ontwikkelen tot een ervaren onderwijsprofessional (Helms-Lorenz, 2018, 2019). Verschillende FROSK-scholen hebben in het verleden deelgenomen aan het BSL-project (Begeleiding startende leraren) en bieden op basis daarvan een programma voor de begeleiding van startende docenten of een inductietraject gedurende 1 tot 3 jaren. Dit programma bestaat minimaal uit:



- een startbijeenkomst voor de start van het schooljaar ter verwelkomen op de school en als start van het inwerken op de school. Daarnaast wordt de behoefte en mogelijkheden aan begeleiding/ondersteuning geïnventariseerd
- een buddy (vast aanspreekpunt, het liefst binnen de sectie) en/of een eigen algemene coach
- een kennismakingsgesprek met de schoolopleider waarin de begeleidingsbehoefte en een aanbod voor beeldcoaching wordt besproken
- deelname aan een of meer themabijeenkomsten en/of intervisie.

### Professionele ontwikkeling van bij de opleidingsschool betrokken professionals:

De FROSK zet voldoende gekwalificeerd personeel in om de studenten op te leiden, te begeleiden en te beoordelen. Het personeel van de FROSK-partners is deskundig en levert kwaliteit als (vak-)coach, schoolopleider of instituutopleider of andere rol. Het opleidingsniveau van bij FROSK betrokken opleiders is als volgt:

graad	hbo-bachelor	hbo-master	wo-master	PhD
percentage	57,5 %	18,6 %	23,4 %	0,5 %

De FROSK streeft naar 100% opgeleide vakcoaches en lerarenopleiders (zowel school- als instituutopleider). Alle school- en instituutopleiders zijn BRLO-geregistreerd op drie schoolopleiders na. Hieronder benoemen we welke activiteiten worden ondernomen om de bij FROSK betrokken professionals zich te laten (door)ontwikkelen.

### Vakcoaches en werkplekbegeleiders

Nieuwe vakcoaches volgen een 3-daagse Basiscursus vakcoaches en werkplekbegeleiders ontwikkeld, georganiseerd en uitgevoerd door de NHL Stenden en de RUG samen met enkele trainers die voorheen zelf vakcoach en/of schoolopleider zijn geweest. Deze basiscursus is voor alle nieuwe vakcoaches en werkplekbegeleiders in het Noorden. Link: <https://www.ecno.nl/ecno-opleidingen/basistraining-voor-vakcoaches-en-werkplekbegeleiders>

Singelland biedt als FROSK-partner al sinds jaren een eigen opleiding voor startende vakcoaches. Er wordt een basiscursus in FROSK-verband vormgegeven en de mogelijkheden voor uitvoering op verschillende locaties (Sneek, Harlingen, Drachten) onderzocht.

Voor vakcoaches is een informatiebrochure 'Info voor de vakcoach' beschikbaar.

Voor ervaren vakcoaches is er een jaarlijks aanbod voor voorgezette professionele ontwikkeling (onderhoud en opfris). De uitkomsten uit de jaarlijkse evaluatie in het kader van de kwaliteitszorg leveren input voor de inhoud voor de middagen. Jaarlijks wordt een Professionaliseringscarrousel aangeboden met relevante en actuele thema's (bijvoorbeeld: Talentgericht coachen & begeleiden, De docent als performer, Vakdidactisch coachen & begeleiden, Vakcoach in een hybride leeromgeving) die aan bod komen op verschillende FROSK-locaties. (Sneek, Harlingen, Drachten,...).



Daarnaast volgen verschillende vakcoaches vakdidactische bijscholingen door middel van:

- Bijwonen jaarlijkse conferentie(s) van vakverenigingen (bijvoorbeeld KNAG Onderwijsdag)
- Deelname aan studie(mid)dagen van het expertise centrum vakdidactiek:  
<https://www.rug.nl/gmw/lerarenopleiding/professionalisering/>

#### Schoolopleiders en instituutsopleiders

- Opleiding voor schoolopleiders en leraren(instituuts)opleiders
- Training beeldcoaching
- FROSK-brede bijeenkomsten voor beeldbegeleiders: leren van elkaar en samen de kwaliteit van de beeldbegeleiding verbeteren als krachtig instrument bij het Samen Opleiden.
- BRLO-registratie
- deelname aan het professionaliseringsplatform Allardsoogdagen, 3 dagen per jaar
- deelname landelijke bijeenkomsten leernetwerken platform Samen Opleiden en Professionaliseren
- deelname jaarlijkse congres van Platform Samen Opleiden & Professionaliseren
- examinatorentraining Handelingsbekwaam
- deelname aan VELON-congres
- deelname aan kalibreersessies Handelingsbekwaam.

#### Regiegroepleden

Zie hierboven, plus:

- gezamenlijk lezen en bespreken van publicaties rondom Samen Opleiden.

#### Professionele ontwikkeling van zittend personeel

In de visie van FROSK op voortgezette professionele ontwikkeling staan doorlopende leerlijnen centraal ( Roelofs, 2014; Vermeulen, 2019) en het beroepsbeeld van de leraar (Snoek e.a. 2018). Hoe houden we alle onderwijsprofessionals binnen de scholen enthousiast voor het onderwijs? Wat heeft welke groep wanneer nodig en hoe kunnen we daar als opleidingsschool op anticiperen? FROSK-scholen streven er naar alle medewerkers de ruimte te bieden zich verder te ontwikkelen op basis van hun talenten en mogelijkheden binnen de school.

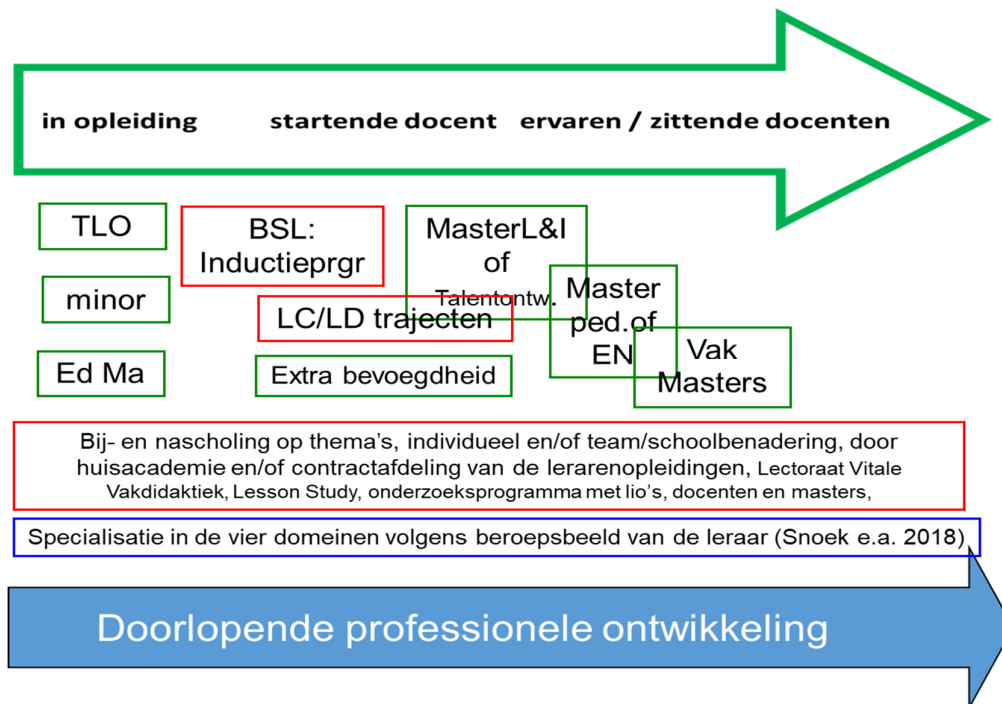
#### Doorlopend leren

Om aan de diversiteit tegemoet te komen houden we bij de begeleiding niet alleen rekening met de professionele en de persoonlijke ontwikkelingsfase, maar ook met de levensfase. Tegen elkaar uitgezet vormt elke cel in onderstaande tabel een unieke combinatie van levensfase en professionele fase.



prof. Fase-> Levensfase	In opleiding 0 – 5 jaar	Inductie-fase 5 – 10 jaar	Ervaren junior docent 10 – 15 jaar	Ervaren medior docent 15 – 20 jaar	Erv. Senior docent 20 – 30 jaar
< 20	<i>Initiële opleiding</i>	<i>Startbekwame docent</i>			
< 30	<i>Vroege zijinstromer/ starter</i>	<i>starter</i>	<i>medior docent</i>	<i>medior/senior</i>	<i>senior</i>
< 40	<i>Latere zijinstromer/ starter</i>	<i>starter</i>	<i>medior docent</i>	<i>Senior docent</i>	<i>Afbouwende senior docent</i>
< 67	<i>Late zijinstromer/ starter</i>	<i>starter</i>	<i>medior/senior</i>	<i>senior/afbouwen</i>	

Hoe de voortgezette professionele ontwikkeling kan worden vormgegeven is divers. Onderstaand figuur laat een aantal voorbeelden zien van wat in de verschillende professionele fases mogelijk is.



Figuur 5: doorlopende professionele ontwikkeling.

In 2019-2020 is een start gemaakt met het verbinden van deze visie aan personeelsbeleid en strategisch HRM (VO-raad 2014). Centraal hierin staan naast de kwalificatiedoelstelling ook de aandacht voor tevredenheid met het werk, welzijn en een goede balans tussen werk en privé .



Daarnaast werkt FROSK samen met een Friese projecten voor de aanpak van het leraren- en personeelstekort (RAL en RAP-projecten), vanuit de gemeenschappelijke ambitie om goede docenten op te leiden, docenten optimaal te begeleiden en te boeien, binden en behouden voor het onderwijs in Friesland.

### Huisacademies

Binnen Friesland werkt het VO-onderwijs samen binnen twee verbanden/koepels:

Onderwijsgroep Fricolore wordt gevormd door 16 scholen voor Christelijk en interconfessioneel voortgezet onderwijs in Friesland, de Noordoostpolder en op Urk. De scholen werken samen om het onderwijs en de organisatie op de scholen te bevorderen. Onderwijsgroep Fricolore bestaat sinds 2006. Fricolore heeft een huisacademie.

De Pompebléd Scholengroep wordt gevormd door zeven scholengemeenschappen voor openbaar voortgezet onderwijs die elkaar gevonden hebben in een samenwerking op het gebied van werving & selectie, inkoop en re-integratie. Pompebled had een huisacademie maar deze is helaas weer opgeheven. FROSK-school Singelland heeft tegenwoordig een eigen huisacademie.

CSG Liudger en CSG Bogerman zijn onderdeel van Fricolore en de andere drie scholen van Pompebled. FROSK wil in de komende jaren de samenwerking met deze huisacademies versterken en de krachten bundelen.



## 7. Kwaliteitsplan

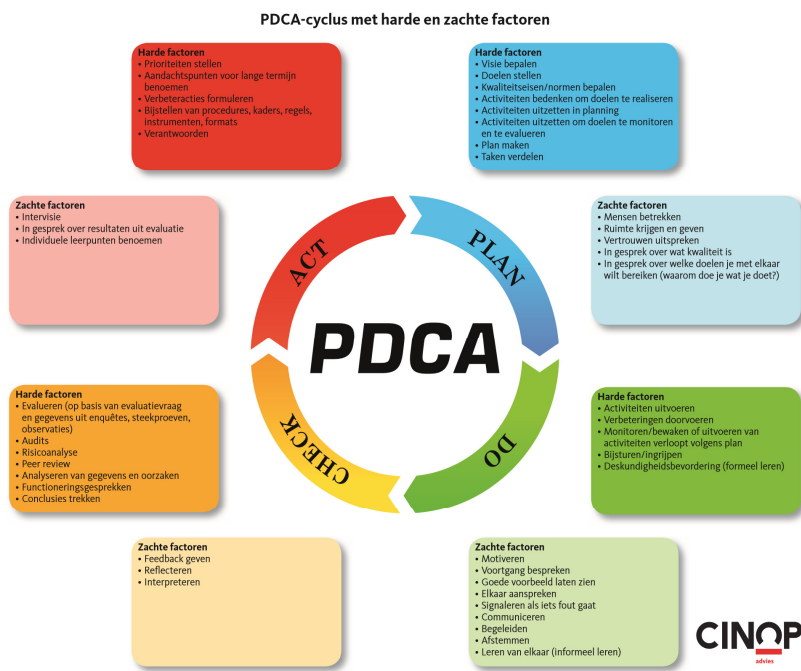
### Kwaliteitsplan FROSK 2019-2020

In dit kwaliteitsplan wordt beschreven wat de opleidingsschool verstaat onder kwaliteit en de manier waarop de kwaliteit wordt geborgd. Achtereenvolgens worden de uitgangspunten, het evaluatieproces, streefdoelen, betrokkenen, instrumenten, verbeteracties en risico's weergegeven.

### Uitgangspunten voor het kwaliteitsplan

De vier waarborgen uit het 'Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (augustus 2019) zijn uitgangspunt voor het bepalen van de basiskwaliteit op grond waarvan een partnerschap wordt erkend. De waarborgen worden ingevuld zowel vanuit het perspectief van het leren van de leraar als vanuit het perspectief van de ontwikkeling van het partnerschap. De waarborgen bieden de mogelijkheid om de basiskwaliteit te beschrijven, maar ook om kwaliteitsdoelen te formuleren (eigen ambities) om het partnerschap te verdiepen of te verbreden. Ze geven een inhoudelijk kader met een aantal kenmerken die aan de waarborg meer 'taal' geven, maar daarbinnen is er ruimte voor een eigen visie en praktijk. Minimaal moet het partnerschap het samen opleiden van aankomende leraren systematisch vormgeven en borgen.

Het vertrekpunt in denken over kwaliteit is de PDCA-cyclus van Cinop. De kern van deze cyclus is dat kwaliteit niet alleen een blauw, hard karakter heeft, maar dat de zachte aspecten minstens zo belangrijk zijn. De FROSK richt zich op zowel de zachte als de harde aspecten van kwaliteit. Zo handelt de FROSK vanuit de krachtige visie 'Talengericht Opleiden' en voert hierover de dialoog met alle betrokkenen van de FROSK. Het uitwisselen, leren, inspireren van en reflecteren met elkaar neemt een belangrijke plaats in de samenwerking binnen de FROSK. Daarnaast vindt ook dataverzameling plaats door middel van evaluaties om de kwaliteit van de FROSK door te ontwikkelen.



Figuur 6: PDCA-cyclus met harde en zachte factoren. Bron: CINOP



## Evaluatieproces

De FROSK wil de kwaliteit van het samen opleiden continu verbeteren. Hiertoe hanteert de FROSK een evaluatieproces waarmee wordt geborgd dat er systematisch wordt gestuurd op het behalen van de gestelde streefdoelen en dat evaluaties ook daadwerkelijk leiden tot veranderingen en verbeteracties. Het evaluatieproces is vormgegeven aan de hand van de PDCA-cyclus.

De FROSK formuleert jaarlijks streefdoelen en bijbehorende indicatoren, op basis van het kwaliteitsjaarverslag en het jaarplan (plan). De streefdoelen worden gekoppeld aan de zogenaamde waarborgen uit het 'Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie en werkwijze peerreview' (Platform Samen Opleiden, 2020). Vervolgens wordt d.m.v. ontwikkelgroepen gedurende het studiejaar gewerkt aan de doelstellingen. De acties die bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen worden uitgezet in de tijd en komen in verschillende gremia aan bod (do). Op verschillende niveaus wordt periodiek geëvalueerd of de doelstellingen ook daadwerkelijk worden behaald (check). De evaluaties vormen de basis voor een kwaliteitsjaarverslag, waarin de uitkomsten worden geanalyseerd en verbeteracties worden geformuleerd. De verbeteracties worden meegenomen in het volgende jaarplan. De regiegroep maakt afspraken over vervolgstappen en zet deze uit via de ontwikkelgroepen en op de FROSK-scholen via de expertgroepen (act).

## Kwaliteitsontwikkeling op 4 niveaus

Er wordt op 4 verschillende niveaus gewerkt aan de kwaliteitsontwikkeling en -borging van de FROSK (landelijk, regionaal, FROSK-breed en op de FROSK-school).

### Landelijk

De FROSK neemt deel aan landelijke netwerken van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren en maakt gebruik van diverse externe experts om de kwaliteit van Samen Opleiden te spiegelen. Zoals deze experts een rol hebben gespeeld bij de voorbereiding van de visitatie van FROSK in februari 2020 leveren FROSK-collega's een bijdrage aan de voorbereiding van de visitaties van andere aspirant Opleidingsscholen.

### Regionaal

NHL Stenden, de Hanzehogeschool (HIS) en de RUG (ULO) werken samen met de 6 opleidingsscholen in een Noordelijk Kwaliteitsoverleg. Bij dit overleg zijn de projectleiders van de opleidingsscholen aanwezig en vanuit de instituten een vertegenwoordiging van de directies en deskundigen op het gebied van kwaliteitszorg. (De basisafspraken met NHL Stenden zijn vastgelegd in het beleidsdocument 'Samen Opleiden'). In dit regionale kwaliteitsoverleg (gepland op Allardsoogdagen) worden kwaliteitsinstrumenten ontwikkeld en uitgezet, zoals (standaard-)enquêtes voor vakcoaches en studenten. Deze gezamenlijk aanpak zorgt voor een Noordelijke benchmark. Momenteel wordt er regionaal samengewerkt tussen instituten en opleidingsscholen aan een gezamenlijk kwaliteitshandboek. Regionaal worden per doelgroep de volgende enquêtes uitgevoerd waarbij de resultaten op het niveau van de opleidingsscholen worden gedeeld: tweedejaarsstudenten, derdejaarsstudenten, eindfase-studenten (WPL4 en Master) en vakcoaches/werkplekbegeleiders.

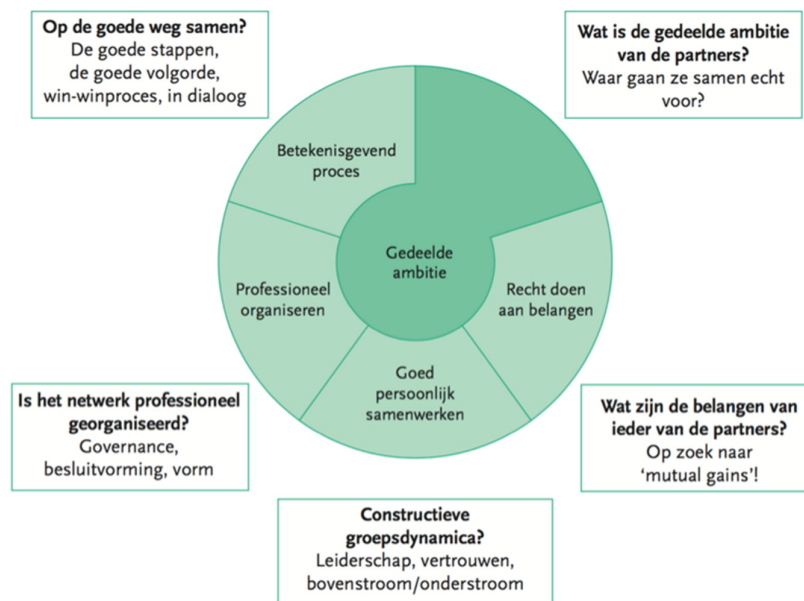


## FROSK-breed

Er worden verschillende instrumenten gebruikt om processen en resultaten (producten) van FROSK te evalueren. De resultaten van deze evaluaties worden gebundeld en vertaald in actiepunten in een jaarlijks kwaliteitsverslag. In de volgende gremia worden acties en resultaten besproken:

- In de stuurgroep en regiegroep worden periodiek de streefdoelen besproken, de voortgang vastgelegd en vervolg- of verbeteracties afgesproken.
- In de klankbordgroep voor studenten worden de resultaten van (regionaal georganiseerde) enquêtes geduid en signalen opgehaald. Dit wordt vastgelegd en meegenomen in de regiegroep.
- In de klankbordgroep voor vakcoaches worden de resultaten van (regionaal georganiseerde) enquêtes geduid en signalen opgehaald. Dit wordt vastgelegd en meegenomen in de regiegroep.
- Aan het eind van het studiejaar wordt de kwaliteit van de samenwerking en communicatie binnen en tussen de gremia van de FROSK besproken a.d.h.v. de resultaten uit een enquête en aan de hand van het model van Kaats & Opheij.

### Een samenhangende kijk op samenwerking



Figuur 7: een samenhangende kijk op de samenwerking tussen organisaties (Kaats & Opheij, 2013)

## FROSK-school of netwerk

- Elke schoolopleider archiveert alle relevante gegevens van zijn FROSK-school ter verantwoording in een jaarverslag en evalueert met de expertgroep in hoeverre gemaakte afspraken zijn uitgevoerd en wat de vervolg- of verbeteracties zijn.





- Elke periode van werkpleklers wordt met de studenten op de FROSK-school afgesloten door een evaluatiebijeenkomst geleid door de schoolopleider. De resultaten hiervan worden vastgelegd in een kort kwalitatief verslag.
- Aan het eind van elke periode vindt een evaluatiebijeenkomst plaats met de vakcoaches op de betreffende FROSK-school.

### Instrumenten voor kwaliteitsontwikkeling

Om uitvoering te geven aan de kwaliteitsontwikkeling van de FROSK worden verschillende instrumenten ingezet.

Hieronder volgt in overzicht het instrumentarium:

- Evaluatie-instrumenten: tevredenheidsenquêtes, evaluatiebijeenkomsten. De resultaten worden besproken in de regiegroep, de stuurgroep en klankbordgroepen
- Studentenklankbordgroep en klankbordgroep vakcoaches
- Verantwoordingsinstrumenten: kwaliteitsjaarverslag, jaarplannen (op FROSK- en partner-niveau)
- Procesmatige instrumenten: evaluatiekalender en processchema (opgenomen in het kwaliteitshandboek van de Noordelijke Opleidingsscholen), uitbreidingsprocedure.

### Verbeteracties

Vervolg- en verbeteracties worden geformuleerd op basis van conclusies uit de resultaten van de instrumenten.



## 8. Samenwerkingsstructuur en overleg

De samenwerking binnen FROSK wordt vormgegeven aan de hand van drie overleg- en werkgroepen met verschillende verantwoordelijkheden. Deze matrixstructuur zorgt voor verbinding en communicatie in beide richting: zowel FROSK in de breedte en per partner binnen de school.

### De stuurgroep

De stuurgroep is verantwoordelijk voor bestuurlijke aangelegenheden en zorgt voor de verbinding met collega's van de eigen schoolorganisatie (uit regiegroep en expertgroep). Stuurgroepleden zijn verantwoordelijk voor het draagvlak voor Samen Opleiden en Inductie binnen de eigen organisatie.

### De regiegroep

De regiegroep is verantwoordelijk voor ontwikkeling, uitvoering van en communicatie over het opleidingsplan en de ontwikkelthema's. Het hoofd is de linking pin tussen de regiegroep en de stuurgroep. Elke regiegroep lid is de linking pin naar de eigen organisatie, het stuurgroep lid en voorzitter van de expertgroep binnen de eigen schoolorganisatie. Elk overleg start met een korte terugkoppeling per expertgroep en een evt. vervolgpdracht aan de expertgroepen. De regiegroep zorgt voor het FROSK-brede deel in het Opleidingsplan met ruimte voor specificiteit per partnerschool.

### De expertgroepen VO-scholen

De expertgroep bestaat uit vertegenwoordigers van afdelingen uit de schoolorganisatie die gezamenlijk het speelveld van In de School Opleiden overzien: schoolopleiders, instituutsopleider vanuit opleidingsinhoudelijk en organisatorisch perspectief. HR vanuit HRM-, opleidings- en professionaliseringsbeleid. Iemand vanuit de directie met FROSK in portefeuille zorgt voor de verbinding met de directie van de school en maakt zich hard voor facilitering. Vanuit de regiegroep kan de expertgroep opdrachten ontvangen om bepaalde vragen uit te zoeken of uit te werken binnen de eigen schoolorganisatie. De expertgroep zorgt voor communicatie/transparantie m.b.t. de kleuring van het Opleidingsplan op eigen locatie(s).

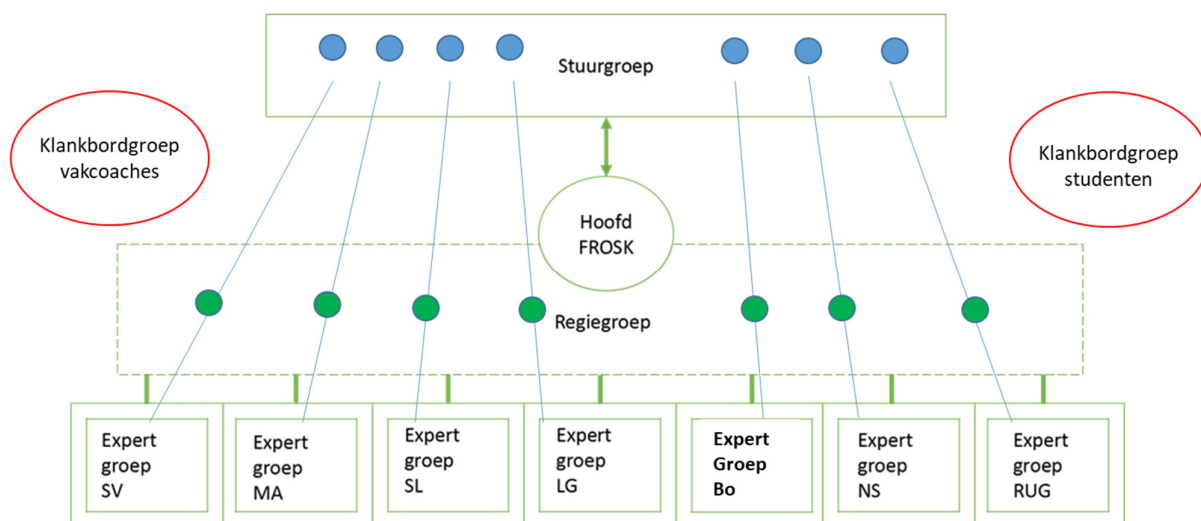
### Expertgroep NHL Stenden

Deze expertgroep bestaat uit alle instituutsopleiders verbonden aan FROSK, medewerker van het praktijkbureau en een van de teamleiders TLO onder leiding van de coördinerend Instituutsopleider. De expertgroep draagt zorg voor afstemming binnen NHL Stenden rondom Samen Opleiden (zie ook beleidsnotitie 'Samen Opleiden' NHL Stenden).

### Expertgroep ULO/RUG

De ULO van de RUG werkt samen in vier opleidingsscholen, te weten Groninger opleidingsschool, School of Education, De Ommelanden en FROSK. In elke opleidingsschool wordt de ULO/RUG door 1 medewerker van de ULO/RUG vertegenwoordigd in de regiegroep of het opleidingsteam. In de stuurgroepen van de opleidingsschool wordt de ULO/RUG vertegenwoordigd door een directielid. De 3 vertegenwoordigers en de onderwijsdirecteur vormen samen de expertgroep. De groep komt maandelijks bij elkaar en bespreekt lopende zaken binnen opleidingsscholen, stelt activiteiten voor en brengt wensen vanuit de opleidingsscholen in. Daarnaast vervullen de vertegenwoordigers de rol van voorzitter van de intervisiegroepen van tutoren die verbonden zijn aan scholen van de opleidingsscholen.





In schema:

Team en overlegfrequentie	samenstelling	Taken en verantwoordelijkheden
Stuurgroep 4-5 keer per jaar	Bestuurder of directeur/rector per partner en hoofd FROSK	-Organisatie infrastructuur - Financiën/ middelen ter beschikking stelling - Monitoring kwaliteit - Draagvlak creëren voor FROSK binnen de scholen - planvorming over bestuurlijke uitbreiding
Regiegroep 1-2 maal per maand met enkele ontwikkeldagen	Coördinerende school- en instituutsopleider per partner en hoofd FROSK	-Inhoudelijk uitwerking beleidsafspraken en opleidingsplan - Afstemming over en uitvoering van Opleidingsplan en ontwikkelthema's - Stimuleren vorming van (bovenschoolse) netwerken -Deelname aan landelijk netwerk(en)
Opleidingsteam 2-3 keer per jaar (iig start- en slotbijeenkomst)	Alle instituut- en schoolopleiders van FROSK	werkplekcurriculum afstemmen, ervaringen delen en input geven voor (en eventueel deelnemen aan) ontwikkelgroepen.
Expertgroep 4-8 momenten van afstemming per jaar: wijze en data vast te stellen door team(s) zelf	Bij samen opleiden betrokken collega's binnen 1 partner (zie p 42).	-Organiseren en uitvoeren keuzevakken en workshops, daar waar mogelijk i.s.m. met andere partners -bekendheid en draagvlak creëren voor FROSK binnen de school -afstemming opleidingsactiviteiten en infrastructuur binnen school voor in de school opleiden -Afstemming voortgang en begeleiding van studenten



## Referenties

- ADEF (2013) Advies ADEF: *Een landelijk rollenportfolio t.b.v. de infrastructuur in opleidingsscholen*. Platform Samen Opleiden en Professionaliseren (met update in mei 2020).
- Adriaens, H., Fontein, P. & Vos, K. (2019). *De arbeidsmarkt voor leraren voortgezet onderwijs 2019-2024, Regio Friesland*. Tilburg: CentERdata.
- Anderson, S.E. (1997) Understanding Teacher Change: Revisiting the Concerns Based Adoption Model, *Curriculum Inquiry*, 27:3, 331-367
- Berg, R. van den (1993). The concerns-based adoption model in the Netherlands, Flanders and the United Kingdom: State of the art and perspective. *Studies in Educational Evaluation*. Vol. 19, pp. 51-63
- Berliner, D. C. (2004). Expert teachers: Their characteristics, development and accomplishments. *Bulletin of Science, Technology and Society*, 24(3), 200-212.
- CINOP. (z.j.). *PDCA-cyclus met harde en zachte factoren*. Verkregen via <https://www.cinop.nl/dossier-focus-op-kwaliteit/>
- Day, C., Sammons, P., & Stobart, G. (2007). *Teachers matter: Connecting work, lives and effectiveness*. McGraw-Hill Education (UK).
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Grift, W.J.C.M. van der (2010). Ontwikkelingen van beroepsvaardigheden van leraren. Oratie Rijksuniversiteit Groningen.
- Grift, W. van de, Wal, M. van der & Torenbeek, M. (2011). Ontwikkeling in de pedagogisch didactische vaardigheid van leraren in het basisonderwijs. *Pedagogische Studiën*, 88(6), 416–432.
- Haan, E.de (2006). *Leren met collega's - Praktijkboek intercollegiale consultatie (4<sup>e</sup> druk)*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Hall, G. E., & Hord, S. M. (2011). *Implementing change: Patterns, principles, and potholes*. (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Helms-Lorenz, M. e.a. (2018). De driejarige begeleiding van startende leraren in Nederland. In *Start to Teach: Inspiratiegids over aanvangsbegeleiding in het onderwijs* (pp. 55-77). Garant.
- Helms-Lorenz, M. e.a. (2019). Opschaling van inductie en het pedagogisch-didactisch handelen van beginnende docenten in het voortgezet onderwijs. *Pedagogische studiën*, (96) 40-6
- Kaats, E., Opheij, W., (2011). *Leren samenwerken tussen organisaties*. Deventer: Wolters Kluwer.
- Korthagen, F. & Nuijten, E. (2015). *Krachtgericht coachen: een aanpak voor diepgaand leren en effectief functioneren*. Amsterdam: Boom-Lemma.
- Korthagen, F. & Nuijten, E. (2015). *Krachtgericht coachen: een aanpak voor diepgaand leren en effectief functioneren*. Amsterdam: Boom-Lemma.



Kroeze, C.J.A. (2014.) *Georganiseerde begeleiding bij opleiden in de school. Een onderzoek naar het begeleiden van werkpleklers van leraren in opleiding*. Proefschrift Tilburg University.

Kroeze, C. (2018). *Begeleiding in de Opleidingsschool*. Kwaliteitsreeks Platform Samen Opleiden en Professionaliseren.

Onstenk, J. (2018). *Het werkplekcurriculum in de school*. Kwaliteitsreeks / Verdieping Platform Samen Opleiden en Professionaliseren.

Platform Samen Opleiden & Inductie (2020). *Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie en werkwijze peerreview*. Verkregen via: <https://www.platformsamenopleiden.nl/kwaliteitskader-samen-opleiden-inductie/>

Roelofs, T. (2016). *Professionele ontwikkeling van leraren in de context van de opleidingsschool* Kwaliteitsreeks van het Steunpunt Opleidingsscholen van de PO-Raad en de VO-raad.

Smit, C. (2002). Stage/werkplekperiodes of concern. *De vijf fasen in het leren van een vak*. In M. Rondeel and S. Wagenaar (ed.) *Kennis maken. Leren in gezelschap*. Schiedam: Scriptum), p 166-92.

Snoek, M. e.a. (2017). *Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs*. Amsterdam/Utrecht, november 2017.

Veenker, H., Steenbeek, H., van Dijk, M., & van Geert, P. (2017). *Talentgerichte ontwikkeling op de basisschool: Een dynamische visie op leren en onderwijzen*. Bussum: Coutinho.

Vermeulen, M. (red. 2019). *Doorlopend leren, Opleiden, begeleiden en professionaliseren in een doorlopende lijn*. Uitgave van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren.

VOION (2014). Factsheet Uitstroom van beginnende leraren. Geraadpleegd op <http://www.voion.nl>

VO-Raad. (2019). *Sectorraden: alle toekomstige docenten opleiden volgens 'Samen opleiden'*. Online verkregen via <https://www.vo-raad.nl/nieuws/sectorraden-alle-toekomstige-docenten-opleiden-volgens-samen-opleiden>

VO-academie (2014). *Doelgericht vertrouwen, startegisch HRM voor schoolleiders*. Gebaseerd op de notitie 'Strategisch HRM voor beter onderwijs: een bijdrage aan de professionalisering van schoolleiders in het voortgezet onderwijs' door dr. Peter Leisink en dr. Paul Boselie, Universiteit Utrecht.



