



KRITISCHE REFLECTIE VOOR DE BEOORDELINGSGERICHTE PEER REVIEW

Tegemoetkoming kosten opleidingscholen



PARTNERSCHAP SAMEN

(Succesvol, Ambitieuus, Maatwerk, Educatief,
Nieuwsgierig)

maart 2023



INLEIDING / KORT VOORWOORD



PARTNERSCHAP SAMEN (SUCCESVOL, AMBITIEUS, MAATWERK, EDUCATIEF, NIEUWSGIERIG)

Partnerschap SAMEN bestaat uit vier schoolbesturen; SKO, Stichting SchOOL, SCPO, Ante en twee hogescholen; Hogeschool KPZ en per januari 2022 ook Hogeschool Windesheim. Zij vormen het partnerschap Samen. De scholen van de vier besturen zijn verdeeld over de regio's Flevoland (Lelystad, Dronten, Zeewolde, Almere) en de Veluwe (Harderwijk, Putten, Nunspeet, 't Harde, Elburg)

Het partnerschap stelt zich ten doel om aankomende leraren op te leiden tot krachtige professionals met een sterke professionele identiteit. We leiden op voor toekomstige beroepsrollen en het professionaliseren van zittende leraren in de bestaande en toekomstige rollen en functies van het onderwijs. We willen in dit partnerschap de grenzen van de verantwoordelijkheid van het gezamenlijk opleiden tot deze professionals tussen besturen en hogescholen doorbreken.

Kenmerkend voor de hele regio zijn leraren die het verschil willen maken voor leerlingen en hun toekomst door het bieden van goed onderwijs met oog voor (groepen) leerlingen en de (grote) verschillen op pedagogisch, didactisch, sociaal en cultureel vlak. Leraren die in educatief partnerschap met ouders sterk zijn in het bieden van sociale veiligheid.

We bereiden aankomende leraren voor op de uitdagingen waar ze voor komen te staan in een uitdagende context (grootstedelijk) en we leiden leraren op die trots zijn op hun beroep, reflectief en onderzoekend zijn, die vanuit een persoonlijke visie inspirerend, uitdagend en betekenisvol onderwijs vormgeven en onderdeel uitmaken van de interprofessionele context waarin ze leren en werken.

We gaan met vertrouwen het proces van de beoordelende peer review in, omdat we de afgelopen jaren met energie hebben gewerkt aan de invulling van de vier waarborgen zoals die in het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (2021) zijn beschreven en zijn vertaald naar het 'Perspectief Samen'. Bij de start van het partnerschap waren die waarborgen nog niet bekend, maar we hebben gemerkt dat ze ondersteunend en richtinggevend waren voor de samenwerking en vormgeving van het Samen Opleiden en Professionaliseren op het moment dat ze gepubliceerd waren. De partners vinden elkaar in de ambitie om gezamenlijk de verantwoordelijkheid te nemen voor het opleiden, begeleiden en beoordelen van aankomende leraren en het slechten van grenzen die van oudsher bestaan tussen besturen en hogescholen.

We presenteren met trots deze Kritische Reflectie, als resultaat van de intensieve samenwerking tussen alle partners op alle niveaus.



INHOUDSOPGAVE

Inleiding / kort voorwoord	3
Lerende leraar	5
Beroepsbeeld SAMEN	5
Leren en opleiden	5
Doen wij het gewenste voor de aankomende leraar?	7
Reflectie op waarborg 1	8
Leeromgeving	9
De opleidingsschool als expliciete leeromgeving	10
Het connectmodel	12
Doen wij het gewenste voor de aankomende leraar?	13
Reflectie op waarborg 2	14
Organisatie	15
Rollen-taken-verantwoordelijkheden	17
Doen wij het gewenste voor de aankomende leraar?	22
Reflectie op waarborg 3	23
Kwaliteitscultuur	24
Gesprekskader	25
Kwaliteitscyclus van Samen Opleiden en Professionaliseren	27
Reflectie op waarborg 4	29
Literatuurlijst	30

LERENDE LERAAR

Het beroepsbeeld en de visie op leren is tot stand gekomen in samenwerking met verschillende actoren binnen partnerschap SAMEN, van mentoren en instituutsopleiders tot schoolopleiders en bestuurders. In het beroepsbeeld wordt duidelijk dat toegewerkt wordt naar een (aankomende) leraar die niet alleen startbekwaam is na het behalen van de bevoegdheid, maar tevens is voorbereid op de specifieke context waarbinnen scholen van SAMEN vormgeven aan het onderwijs.

BEROEPSBEELD SAMEN

Jij bent als leraar **trots** op je beroep. Je helpt je leerlingen hun talenten te ontwikkelen en samen te leven met anderen. Je bent je bewust van de verschillen tussen leerlingen en de diversiteit van de **uitdagende context** waarin zij opgroeien.

Je bent zichtbaar en draagt bij aan de **verbinding** tussen school, ouders en de leefwereld van de leerling. Je bent je bewust van de verschillen tussen kinderen en de gezinnen waarin zij opgroeien. Je stemt je **didactisch** en **pedagogisch handelen** af op de diversiteit in je groep.

Je hebt een **onderzoekende houding**. Dat betekent dat je open kijkt naar jezelf, naar de basisschoolpraktijk en naar de kinderen in je groep. Met je onderzoekende vaardigheden draag je bij aan **betekenisvol** en **uitdagend onderwijs** voor elke leerling. Zo draag je zorg voor een lerende organisatie in samenwerking met collega's.

Je maakt deel uit van een **interprofessionele leeromgeving** waarin je, je een leven lang ontwikkelt. Hierbij heb je oog voor duurzaamheid, aspecten van onderwijs en zie je het als een kans om je onderwijs en (digitale) didactiek op een innovatieve manier vorm te geven.

Je werkt voortdurend aan je **professionele identiteit**. Je geeft jezelf de ruimte je eigenheid en waarden te verkennen en vertaalt dat in een persoonlijke visie op onderwijs. Vanuit deze onderwijsvisie, vakkennis en je kennis van de wereld zoek je steeds weer naar actuele, creatieve en vernieuwende mogelijkheden om jouw onderwijs inspirerend vorm te geven.

LEREN EN OPLEIDEN

Bij het leren en opleiden van de aankomende leraar wordt uitgegaan van een sociaal-constructivistische concept: de lerende verwerft en construeert actief kennis, verleent daar zelf betekenis aan, waarbij de kennis ontstaat en gedeeld wordt met anderen (collectief leren). De lerende verleent aan het geleerde betekenis, internaliseert het geleerde en past het geleerde toe in de praktijk. Er is wisselwerking tussen theorie en praktijk, waarbij het leren start vanuit de urgentie in de leeromgeving en eigenaarschap van de lerende.

Aankomende leraren krijgen de gelegenheid om in hun eigen context te experimenteren en onderzoeken, de dialoog te voeren over ervaringen en inzichten, om in die authentieke leersituaties de eigen professionele identiteit te ontwikkelen en het vakmanschap uit te bouwen.

Het collectief leren is nadrukkelijk aanwezig in de context van opleiding (tutoraat, groepsopdrachten) en praktijk (leergroepen). De wisselwerking theorie-praktijk zit verweven in de gesprekken tussen de aankomende leraar en praktijkbegeleiders, maar ook in de wijze waarop in beroepstaken en -opdrachten altijd beide kanten (theorie-praktijk) van de inhoud een plek heeft en de professionele dialoog gestimuleerd wordt.

De beroepstaken en praktijkopdrachten van aankomende leraren nodigen uit tot onderzoek, uitproberen van nieuwe, zelf ontwikkelde of beproefde methodieken, gesprek en reflectie, waarbij niet alleen de mentor partner is in het leerproces, maar de hele opleidingsschool, inclusief instituutsopleider, de context vormt. Via opdrachten of naar aanleiding van zelf geformuleerde leerbehoeften, wordt de bredere setting van onderwijs belicht, waarmee het interprofessionele karakter van het beroep ontdekt en ervaren wordt (kinderopvang, jeugdzorg en -hulp, niet-onderwijsgevende professionals in het educatief domein). In leergroepen in de praktijk en in de opleiding worden ervaringen en casussen ingebracht, is ruimte voor intervisie, samen ontdekken en verbreden en verdiepen van kennis (collectief leren) om vervolgens het eigen onderwijs betekenisvol en inspirerend vorm te geven.

Het beroepsbeeld en de visie op het leren en opleiden van leraren komt tot uitdrukking en wordt meegenomen in:

- [het opleiden en begeleiden van aankomende leraren;](#)
- [mentorentrainingen;](#)
- [\(professionaliserings- en netwerk\) bijeenkomsten van schoolopleiders;](#)
- [\(professionaliserings- en netwerk\) bijeenkomsten van instituutsopleiders;](#)
- [professionalisering van starterscoaches;](#)
- [strategiedagen of directieberaden.](#)

6

Binnen de stuurgroep hebben de bestuurders actief meegedacht over het beroepsbeeld en de visie op leren, zodat het is meegenomen in de strategische plannen en het inductiebeleid.

Op operationeel niveau levert het beroepsbeeld én de visie op opleiden en leren gespreksstof op voor gesprekken met mentoren, instituutsopleiders en schoolopleiders.

Gesproken wordt over hoe aankomende leraren zich herkennen en ontwikkelen in het beroep en hoe de opleidingsschool daar een bijdrage aan levert. Dit gebeurt op individueel niveau met de aankomende leraar, maar ook collectief tijdens comakers (schooloverstijgende leerteams van aankomende leraren) en leerteam-activiteiten binnen de school met aankomende leraren, waarbij het interprofessionele en onderzoekende karakter van het beroep nadrukkelijk tot uitdrukking komt.

We hechten grote waarde aan (aankomende) leraren met een sterke professionele identiteit, die zich vanaf de opleiding tot ver in het beroep ontwikkelen.

We helpen aankomende leraren om hun ontwikkeldoelen en persoonlijke visie op onderwijs te verbinden aan het beroepsbeeld in de context van de scholen waar ze op dat moment hun praktijkopleiding vormgeven. Zoals in de visie op leren en opleiden verwoord, start het leren vanuit de urgentie in de leeromgeving en eigenaarschap van de lerende.

Een voorbeeld hiervan is het startgesprek van de stage, waarbij de aankomende leraar samen met de mentor en/of instituutopleider/schoolopleider bespreekt wat de persoonlijke leerdoelen zijn, afgezet tegen de bekwaamheidseisen van die periode en de inhouden/speerpunten van het curriculum. Daarbij wordt besproken wat hij nodig heeft in en van de context van de opleidingsschool, zodat opleiding, leeromgeving en begeleiding afgestemd wordt op die specifieke leerbehoeften. Te denken valt aan een bepaalde stagegroep, de expertise van een teamlid dat ingezet kan worden, digitale middelen ter ondersteuning van het leren zoals gebruik van video-coaching en e-learning, (team)activiteiten waar de aankomende leraar bij uitgenodigd wordt.

Het komt voor dat een aankomende leraar buiten de vaste stagegroep kennis en ervaring op gaat doen binnen de opleidingsschool, passend bij de geformuleerde eigen leerbehoefte. De schoolopleider is wegvoorbereider en zorgt dat het gehele team onderdeel is van de leeromgeving en open staat om deel uit te maken van het leerproces en leeromgeving van de aankomende leraar. Dat is o.a. te zien doordat aankomende leraren gesprekken voeren met teamleden, aanvullende stageactiviteiten mogen ontplooiën in een andere groep, meegaan met oudergesprekken of ouderbezoeken, uitgenodigd zijn teamvergaderingen bij te wonen en kunnen meelopen met een IB'er.

Ook kan de schoolopleider in contact met de **Coördinator Samen Opleiden en Professionaliseren**/coördinerend schoolopleider (CoOP'er) een aanvullende leercontext buiten de eigen school aanbieden. Hier zijn al enkele voorbeelden van, maar de mogelijkheden worden naarmate dit een meer bekende optie wordt, vaker benut, dit is groeiende. Zo zijn er aankomende leraren die een of meer dagen hebben meegelopen op een andere school of Kindcentrum, is een aankomende leraar in contact gebracht met de taalklas op een school voor speciaal basisonderwijs en hebben aankomende leraren de expertise van een professional van een ander domein (logopedist, pedagogisch medewerker kinderopvang) benut voor de eigen leervragen. Het interprofessionele karakter van het beroep krijgt ook op deze manier steeds meer invulling en inhoud voor de aankomende leraar.

DOEN WIJ HET GEWENSTE VOOR DE AANKOMENDE LERAAR?

Citaat van een aankomende leraar in de eindfase van de opleiding

Driehoeksgesprek met de aankomende leraar, mentor en instituutopleider: *'Ik herken mij in de opleidingsschool waar ik stage loop. Ik word gezien in een vertrouwde veilige setting. De collega's vinden het heel normaal dat ik onderdeel van het team ben.'*

Citaat van een aankomende leraar in het tweede jaar van de opleiding

Opmerking naar aanleiding van een leerteam bijeenkomst in de opleidingsschool: *'In het leerteam met de andere studenten van mijn stageschool leren wij van- en met elkaar in een miniteam. Laat je mening horen, want dat moeten wij later ook leren wanneer wij in een schoolteam werken. Ik leer veel van andere studenten en de schoolopleider begeleidt ons goed.'*

Citaat van een aankomende leraar in het derde jaar van de opleiding

Opmerking naar aanleiding van een gesprek van aankomende leraar met schoolopleider van opleidingsschool in Almere: *'Ik heb heel bewust voor een stage op deze school gekozen, omdat ik vorig jaar in de stage merkte dat mijn hart ligt bij diversiteit aan culturen in de groep en de school. En ik vind het super mooi dat ik nu een groep heb met 14 verschillende nationaliteiten! Het voeren van gesprekken is echt een vak apart en mijn mentor helpt me daarbij in de voorbereiding. En op school (Pabo Windesheim -red) heb ik geleerd dat het niet alleen om het leren van feiten gaat, maar vooral ook om te vragen naar hoe de kinderen het beleven, herkennen en wat voor hen daarin belangrijk is.'*

Citaat van een instituutsopleider

Bij een evaluatie van meesterschapsgesprekken in de netwerkbijeenkomst voor instituutsopleiders werd aangegeven: *'Ik zie collega's (aankomende leraren-red) met passie en plezier hun weg in het beroep vinden, waarbij in de (meesterschaps)gesprekken naar voren komt dat de begeleidingsgesprekken met mentor en schoolopleider helpend zijn in de vertaling van wat ze op de opleiding aangeboden krijgen in de lessen naar hun handelen in de praktijk. Ik merk ook dat het fijn is om meerdere jaren verbonden te zijn aan een school, omdat ik zelf ook met de mentoren een andere band krijg. Ik heb het met hen nu ook over vakinhouden, wat dat betekent voor het onderwijs, de groep, het opleiden van de student, naast de gerichtheid op het functioneren van de student in de groep en het team.'*

REFLECTIE OP WAARBORG 1

Wij zijn trots op het gezamenlijke ontwerpen van het beroepsbeeld en de visie op leren en opleiden van SAMEN door twee hogescholen en de vier besturen. Wij zijn het eerste partnerschap Primair Onderwijs waarin twee hogescholen aan elkaar verbonden zijn. Wij hopen hiermee een voorbeeld te zijn voor andere PO partnerschappen.

Het partnerschap heeft een gedragen visie en beroepsbeeld wat de grondlegger is voor de verdere uitwerking van het werkplekcurriculum en professionalisering. Dit is een doorgaand proces, waarvan de eerste uitwerkingen al merkbaar en in werking zijn. Er vinden gesprekken plaats tussen directie van de opleidingsinstituten, instituutskoördinatoren en onderwijskundig leiders over de curriculumontwikkelingen die samen opgepakt kunnen worden. Hierbij gaat het om gezamenlijke professionaliseringstrajecten voor praktijkbegeleiders, maar ook over de mogelijkheid op module-niveau de samenwerking te benutten. Gedacht wordt aan hoe bepaalde modules of module-onderdelen voor beide opleidingsinstellingen beschikbaar kunnen worden gesteld aan de aankomende leraren. De mentorentraining is al doorontwikkeld zodat in de uitvoering gezamenlijke inhouden aan bod komen en afgestemd is over inhoud en processen van leergroepen in de praktijk.

De beide werelden groeien meer naar elkaar toe en vloeien in elkaar over.

Met name CoOP'ers en instituutskoördinatoren houden de visie en het beroepsbeeld scherp voor ogen en nemen het mee naar overlegtafels (zoals curriculum-groepen en trainersoverleg van mentoren en schoolopleiders) en netwerkbijeenkomsten (zoals die van instituutsopleiders en directieberaden). Het is gebleken dat er blijvend aandacht uit moet gaan naar die visie en het beroepsbeeld om het 'levend te houden'. Door de soms snelle personele veranderingen in het onderwijs en de waan van de tijd (werkdruk, uitval van leraren door ziekte, corona-tijd dat andere manier van werken en onderwijs vraagt), is het van belang om alle actoren actief betrokken te houden bij het beroepsbeeld en de visie op leren. In dialoog, begeleiding en professionalisering blijven visie en beroepsbeeld bewust meegenomen.

LEEROMGEVING



Voor de aankomende leraar zoals omschreven bij waarborg 1, vormen opleidingsscholen en opleidingsinstituten een **krachtige, betekenisvolle** en **uitdagende** leeromgeving, waarbij sprake is van variatie in aanbod van leercontexten, begeleidingswijzen, middelen en wisselwerking tussen theorie en praktijk.

In het zgn. Connect-model (zie pag. 12 voor het gehele model) is uitgewerkt hoe we de leeromgeving vormgeven: de personen die deel uitmaken van de leeromgeving, de middelen die ter beschikking staan voor de beroepsontwikkeling van de aankomende leraren, de voorzieningen die georganiseerd zijn en de strategieën die ingezet kunnen worden om het leren te stimuleren en te ondersteunen. De vier kwadranten zijn niet volledig, maar geven een inkijkje in de huidige leeromgeving van aankomende leraren.

Voor ons is **krachtig**: coöperatief, interactief, interprofessioneel, doelgericht, onderzoekend en innovatief
Voor ons is **betekenisvol**: creëert urgentie, eigenaarschap, contextueel leren, intrinsieke motivatie
Voor ons is **uitdagend**: horizon-verbredend, verdiepend, creatief en stimuleert zelfsturing en autonomie

Deze uitgangspunten zijn richtinggevend voor het ontwikkelen van beroepstaken, stageopdrachten, de wijze waarop aankomende leraren ruimte krijgen om hun eigen leerbehoeften te formuleren in begeleidingsgesprekken, de manier waarop mentoren, schoolopleiders en instituutopleiders, maar ook vakdocenten, aansluiten bij die leerbehoeften in aanbod van middelen, theorieën, begeleidingsvormen en contexten.

Een van de beroepstaken gaat bijvoorbeeld over verhalen: Uit de tekst van de beroepstaak 'De kracht van verhalen':

'Verhalen hebben grote persoonlijke en culturele waarde voor mensen. In de klas vertellen kinderen elkaar wat ze meemaken, hoe ze dat ervaren hebben, wat ze hebben gezien op het jeugdjournaal, wat ze hebben gelezen, hoe ze over iets denken. Verhalen hebben vaak een levensbeschouwelijke dimensie, ze geven een kijk op het leven: ze gaan over vriendschap, ruzie, angst, hoop, goed en kwaad, macht, etc. Verhalen kunnen ons boeien, verbazen, verwonderen, troosten, inzicht geven. Verhalen helpen ons om onszelf, de ander en de wereld om ons heen beter te begrijpen.'

In de lessen worden deze aspecten samen met de aankomende leraren verkend, onderzocht, van theoretische achtergronden voorzien, er worden artikelen bij gezocht, er worden handreikingen geboden over hoe je literaire gesprekken voert in de klas en andere activiteiten aangeboden, zodat ze gevoed daarmee de verbinding gaan leggen in de eigen opleidingsschool.

Ze onderzoeken hoe er in de stageklas wordt gewerkt met verhalen, welke verhalen worden (voor)gelezen en verteld, welke verhalen worden verbeeld in spel en drama, welke verhalen worden besproken en welke geschreven. Ze gaan in gesprek met de leerlingen en de mentor, maar vaak ook met andere collega's (bijv. taalcoördinator), over keuzes die gemaakt worden, de werkwijze en gebruik van boeken, gesprekken over het zijn van rolmodel, etc. Geen enkele context is gelijk, door de uitwisseling in de lessen en de ervaringen op de opleidingsschool, wordt de diversiteit onderdeel van het leren. Uiteindelijk ontwerpt de aankomende leraar, passend in de context en in samenspraak met de mentor, activiteiten en voert die ook uit om een krachtige leeromgeving te creëren voor kinderen rondom verhalen. Bij de ontwikkeling van deze beroepstaak zijn vakdocenten, mentoren en schoolopleiders betrokken geweest om te garanderen dat het een beroepstaak is die niet alleen past in het werkveld, maar ook verrijkend is voor zowel aankomende leraren zelf als de opleidingsscholen.

De mentor, schoolopleider en instituutopleider voeren samen met de aankomende leraar de dialoog over welke (variatie in) leercontext nodig is om bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van de aankomende leraar, gezien de persoonlijke leerdoelen en fase-doelen van de opleiding en bekwaamheidseisen van de betreffende fase. De leeromgeving wordt vervolgens óf passend gemaakt voor de opleidingsfase van de aankomende leraar, óf de aankomende leraar wordt gematcht aan de meest passende groep binnen de opleidingsschool. Het kan zijn dat een aankomende leraar in een groep 3-4 de stage doet, omdat de focus van die stageperiode ligt op aanvankelijke leerprocessen, maar voor het zicht op doorgaande lijnen ook een aantal dagen meedraait in een groep 1-2 voor het onderzoeken en uitvoeren van activiteiten.

Mentoren, schoolopleiders en instituutopleiders kunnen vanuit kennis van de context van de opleidingsschool, curriculumopbouw van de opleidingsinstituten én kennis over de fasering van de professionele ontwikkeling, een aankomende leraar actief volgen, begeleiden en uiteindelijk beoordelen of wordt voldaan aan de bekwaamheidseisen passend bij de opleidingsfase van de aankomende leraar. De instituutopleider is als examinerator eindverantwoordelijk en komt aan het eind van de periode na overleg met mentor en schoolopleider tot een summatieve beoordeling (eindbeoordeling).

DE OPLEIDINGSSCHOOL ALS EXPLICIETE LEEROMGEVING

Iedere opleidingsschool heeft:

- **mentoren** die de eigen vakkennis en begeleidingsvaardigheden up to date houden. Hij begeleidt de aankomende leraar in het ontwikkelen van pedagogische/didactische/vakinhoudelijke vaardigheden, waarbij opleidingsdoelen en persoonlijke leerdoelen van de aankomende leraar centraal staan. Deze doelen worden vooraf in een startgesprek met elkaar verkend. De mentor biedt een veilige leeromgeving, stimuleert een onderzoekende houding met ruimte om te experimenteren in het op een eigen(tijdse) manier vormgeven van onderwijs. Hij is gericht op het verdiepen van de professionele identiteit van de aankomende leraar, die een persoonlijke visie op onderwijs ontwikkelt. De mentor vervult zelf een voorbeeldrol in gedrag, kennis en vaardigheden.
- een **schoollopleider** die aanspreekpunt is in het team op het gebied van opleiden, begeleiden en beoordelen van aankomende leraren en ervoor zorgt dat mentoren toegerust zijn op hun taak. Hij legt de link tussen schoolontwikkelingsvraagstukken en het opleiden en begeleiden van (aanstaande) leraren en stimuleert een kritische en onderzoekende houding bij aankomende leraren en binnen de school. Hij voert binnen het team professioneel overleg over de gezamenlijke verantwoordelijkheid als team voor het creëren van die rijke leeromgeving en het begeleiden en ondersteunen van het leer- en ontwikkelproces van (aanstaande) leraren in de school.
- een **instituutopleider** die vertegenwoordiger is van het opleidingsinstituut en de relatie onderhoudt met mentoren, schoolopleider en schoolleider. Hij heeft daarbij contact over de bekwaamheidseisen van de betreffende periode, de vakinhouden en daaraan gerelateerde stage-activiteiten van die periode, de ontwikkeling van aankomende leraren in de praktijk, om uiteindelijk samen met hen tot een beoordeling van aankomende leraren voor de groep te komen. Hij is gesprekspartner van de school op het gebied van SO&P (waaronder de leeromgeving als geheel en het leerteam van aankomende leraren in het bijzonder) en in het verlengde daarvan de ontwikkelingsvraag en/of -focus van de school.
- een **schoolleider** die zorgt voor draagvlak voor SO&P, een professionele, lerende cultuur en die zelf een voorbeeldrol vervult als het gaat om een onderzoekende houding. Hij neemt de rollen van studentbegeleiders mee in de gesprekscyclus en taakbeleid.

Bovenstaande rollen zijn uitgewerkt in taken en verantwoordelijkheden (Waarborg 3), zodat iedere actor binnen SO&P zich kan spiegelen aan die uitwerking, het eigen handelen daarnaar kan vormgeven en zich daarop professionaliseert om zich de invulling van de rol eigen te maken. Tijdens voortgangsgesprekken komt de invulling van de rol aan bod en kunnen wensen tot professionalisering aangegeven worden (Waarborg 4).

De leergroep is een van de instrumenten om interprofessioneel en collectief leren van de aankomende leraar te bevorderen. Dit vraagt maatwerk, passend bij de aankomende leraar en context van de opleidingsschool. De schoolopleider begeleidt vanuit participerend leiderschap het groepsproces, met oog voor evenwicht tussen de belangen, behoeften en opvattingen van de verschillende deelnemers.

De instituutopleider is sparring partner van de schoolopleider over de inhoud en processen die plaatsvinden in de leergroep en de ervaringen van de leergroep zijn onderdeel van zijn begeleiding en beoordeling van de aankomende leraren.

Voorbeelden van leergroepen zijn:

- leergroep van alleen aankomende leraren
- leergroep combi aankomende leraren-teamleden (kan ook een expert- of werkgroep zijn)
- leergroep combi aankomende leraren-teamleden-collega's van opleidingsinstituten, zoals bij de co-maker
- leerteams van meerdere scholen werken samen rondom gemeenschappelijk thema (bijv. wijk, concept, interprofessioneel werken)

Aan iedere opleidingsschool is een daartoe opgeleide schoolopleider gekoppeld. Afhankelijk van de context:

- schoolopleider per school
- schoolopleider per cluster scholen
- schoolopleider voor meerdere losse scholen

De gezamenlijke verantwoordelijkheid van het partnerschap voor het opleiden, begeleiden en beoordelen van aankomende leraren komt tot uitdrukking in de curriculum-ontwikkelgroepen, waarin zowel collega's van de opleidingsinstituten als vanuit de besturen deelnemen. Doordat een aantal collega's uit het werkveld in beide opleidingsinstellingen deelnemen aan deze ontwikkelgroepen, worden gelijke of gelijksoortige inzichten, inhoudelijke wensen en casussen uitgewisseld en meegenomen in de beide curriculum-ontwerpen. De ontwikkeling van individuele beroepstaken zoals die van de 'Kracht van verhalen' was een eerste voorloper hiervan. Deze beroepstaak is in samenwerking mét het werkveld ontstaan, maar bij de huidige curriculumontwikkeling is de samenwerking overgegaan in het samen-werken en ontwikkelen.

Bij de curriculumvernieuwing die momenteel actueel is, zijn de curriculum-ontwikkelgroepen structureel heterogeen van aard (werkveld-opleidingsinstituten). Het gaat dan over het gehele curriculum, van beroepsbeeld en -rollen, tot leeruitkomsten en curriculum-inhouden. Deze ontwikkeling is gaande en het eindresultaat van het nieuwe curriculum wordt de komende twee tot vier jaren opgeleverd en geïmplementeerd.

Trainingen voor mentoren en schoolopleiders zijn ontworpen en worden gegeven door zowel collega's uit de opleidingsinstituten als het werkveld, zodat ook daar afstemming plaatsvindt tussen theorie-praktijk in het opleiden, begeleiden en beoordelen van aankomende leraren. Het train-de-trainer concept wordt toegepast, zodat collega's van besturen opgeleid worden om zelf de eigen mentoren te trainen of trainingen te verzorgen binnen een van de partner-besturen.

HET CONNECTMODEL

Ieder kwadrant is een component (middelen/personen/strategieën/voorzieningen). Iedere leersituatie vraagt om een verbinding tussen deze vier componenten, zodat het leren wordt gestimuleerd en ondersteund.



DOEN WIJ HET GEWENSTE VOOR DE AANKOMENDE LERAAR?

Citaat van een mentor

'Het is voor mijzelf ook leerzaam om een aankomende leraar in de groep te hebben. Ik leer om studenten ruimte te geven en los te laten.

Leuk om nieuwe werkvormen te leren kennen zoals outdoor education en bewegend leren. Het zet mijzelf ook weer in beweging.'

Citaat van een mentor

'Ik ga nu bewust het gesprek aan over wat mijn student in de opleiding aan lesinhouden krijgt. Daar leer ik zelf ook weer van, omdat we dan samen kijken wat we daarvan terugzien in de klas en of het handig is om iets expliciet uit te proberen of te bespreken met de kinderen. Ik ben zelf naar aanleiding van zo'n gesprek ook getriggerd om iets uit te proberen of stil te staan bij waarom ik eigenlijk de dingen doe die ik doe. Ik kwam erachter dat ik veel op routine doe, maar dat daar best persoonlijke keuzes aan ten grondslag liggen. Die worden voor mijzelf dan ook weer helder. Het leuke is dat we tijdens teamvergaderingen nu ook de stage op de agenda hebben staan en we met elkaar ook stilstaan bij ons eigen onderwijs en de manier waarop we studenten begeleiden. Het is best bijzonder om te horen dat mijn collega in de bovenbouw haar student een hele dag vrij liet in het programma, nadat ze samen de doelen van de dag hadden besproken. Dat zou ik nooit durven! Maar misschien komt dat nog als ik zelf meer ervaring heb met deze groep?'

Citaat van schoolleider

'Als ik na schooltijd door de school loop, kom ik overal groepjes tegen die druk in gesprek zijn of samen werken aan een opdracht. Ik ben trots op onze schoolopleider die in twee jaar tijd deze lerende cultuur heeft weten neer te zetten samen met de mentoren.'

Citaat van een instituutsopleider

'Heel leerzaam om in allerlei verschillende scholen binnen een bestuur te komen en dan verschillende lijntjes te kunnen leggen. Bijvoorbeeld als studenten iets willen onderzoeken en ik weet dat op een bepaalde school ze daar al verder in zijn.'

Citaat van een vakdocent in een curriculum-ontwikkelgroep

'Wat ongelooflijk waardevol dat we het nieuwe curriculum nu samen met collega's uit het werkveld ontwikkelen. Zij kunnen veel beter dan wij aangeven wat ze nog missen of ook juist wat moet blijven. En ze brengen praktijkkennis binnen die kleur geeft aan gesprekken. Het voelt ook als samen, maar het was wel wennen aan elkaar. Van oudsher was de pabo vaak leidend, maar we zijn nu zover dat mijn werkveld-collega ook echt kan zeggen: 'Ja ho eens, dat is mooi bedacht, maar kom eens een dagje bij mij in de klas, dan zie je dat dat niet zo vanzelfsprekend is.' En dan kunnen we even opnieuw, vanuit beide perspectieven beargumenteerde keuzes maken.'

REFLECTIE OP WAARBORG 2

Wij zijn trots op de curriculum-ontwikkelgroepen, waarin zowel collega's van de opleidingsinstituten als vanuit de besturen deelnemen. Samen bouwen we aan een curriculum dat aankomende leraren opleidt tot krachtige professionals en voorbereidt op het onderwijs van vandaag en morgen.

Steeds stellen wij de vraag 'Wat vraagt het beroep in de basis aan kennis en kunde (kennisbasis en bekwaamheidseisen), wat vraagt de context van het werkveld aan kennis en kunde (Wat is de behoefte van de aankomende leraar, de mentoren en de schoolopleiders?)'

Deze behoefte nemen wij mee in het ontwikkelen van het curriculum van de opleidingsinstituten. Beide hogescholen zijn ieder voor zich bezig met curriculum-vernieuwing, waarbij de visie op het beroep, leren en opleiden nu al de verbindende factor is. Er wordt afgestemd op het niveau van beroepsrollen, beroepstaken, leergroep-activiteiten. En op het gebied van de professionalisering van mentoren en schoolopleiders zijn trainingen deels al gemeenschappelijk en deels nog in de analyse- en ontwerpfase.

Het vraagt tijd om de curricula verder af te stemmen, waarbij ook op module-niveau de samenwerking wordt onderzocht, met de ambitie dat studenten een aantal praktijk-gerelateerde modules vrij kunnen kiezen bij elk van de opleidingsinstituten. Dit is onderwerp van gesprek op alle drie niveaus (operationeel, tactisch en strategisch).

De gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het opleiden en begeleiden van aankomende leraren komt steeds meer tot uitdrukking zowel in het curriculum, als ook in de praktijk. Praktijkbegeleiders creëren samen die krachtige, betekenisvolle en uitdagende leeromgeving waar ze zelf ook onderdeel van zijn. Zo worden er workshops gegeven door professionals uit het werkveld tijdens contactdagen op de opleidingsinstituten, verzorgt een instituutopleider op verzoek een presentatie over zijn vakgebied in het team, vinden theoretische modellen hun weg in het handelen van mentoren (bijv. observatielijsten uit beroepstaken), worden beeldcoaches ingezet tijdens opleidings- en begeleidingstrajecten en werken we toe naar het bewust keuzes maken in welke personen, middelen, strategieën en voorzieningen (Connect-model) ingezet en uitgebouwd kunnen worden voor het stimuleren en ondersteunen van het leren van aankomende studenten.

In de curriculumgroepen is de wens aangegeven om delen van het curriculum in en door de praktijk vorm te geven. Bijvoorbeeld dat groepen studenten op verschillende praktijklocaties, afhankelijk van hun persoonlijk leerdoel, een programma aangeboden krijgen door een expert uit de praktijk. De rijkdom aan contexten (onderwijsconcepten, sociaal-culturele diversiteit van schoolbevolking, speciaal (basis)onderwijs, taal- en rekencoördinatoren, zorg-specialisten, complexe (bijv. grootstedelijke) praktijkvraagstukken, IKC's, ouderbetrokkenheid 3.0, etc.) biedt een scala aan mogelijkheden die daarvoor ingezet kan worden. Het beroepsbeeld (waarborg 1, eerste en tweede alinea van het beroepsbeeld) geeft ook aan hoe belangrijk die diversiteit van de context en verschillen tussen kinderen en hun leerwereld wordt gevonden in de vorming van de aankomende leraar. Het realiseren van de wens is nu nog ambitie en geen werkelijkheid.

ORGANISATIE

Binnen het partnerschap Samen is transparant welke professional (waarborg 1) in welke contexten (waarborg 2) leert en breed opgeleid en begeleid wordt. Voor waarborg 3 zijn alle rollen (taken en verantwoordelijkheden) uitgewerkt die betrokken zijn bij het opleiden, begeleiden en opleiden van aankomende leraren.

Deze rollen zijn te vinden in het visiedocument 'Perspectief SAMEN dat ter inzage ligt tijdens de beoordelingsgerichte peerreview.

In deze reflectie geven we als voorbeeld een aantal uitwerkingen van de rollen op drie niveaus (operationeel, tactisch, strategisch).

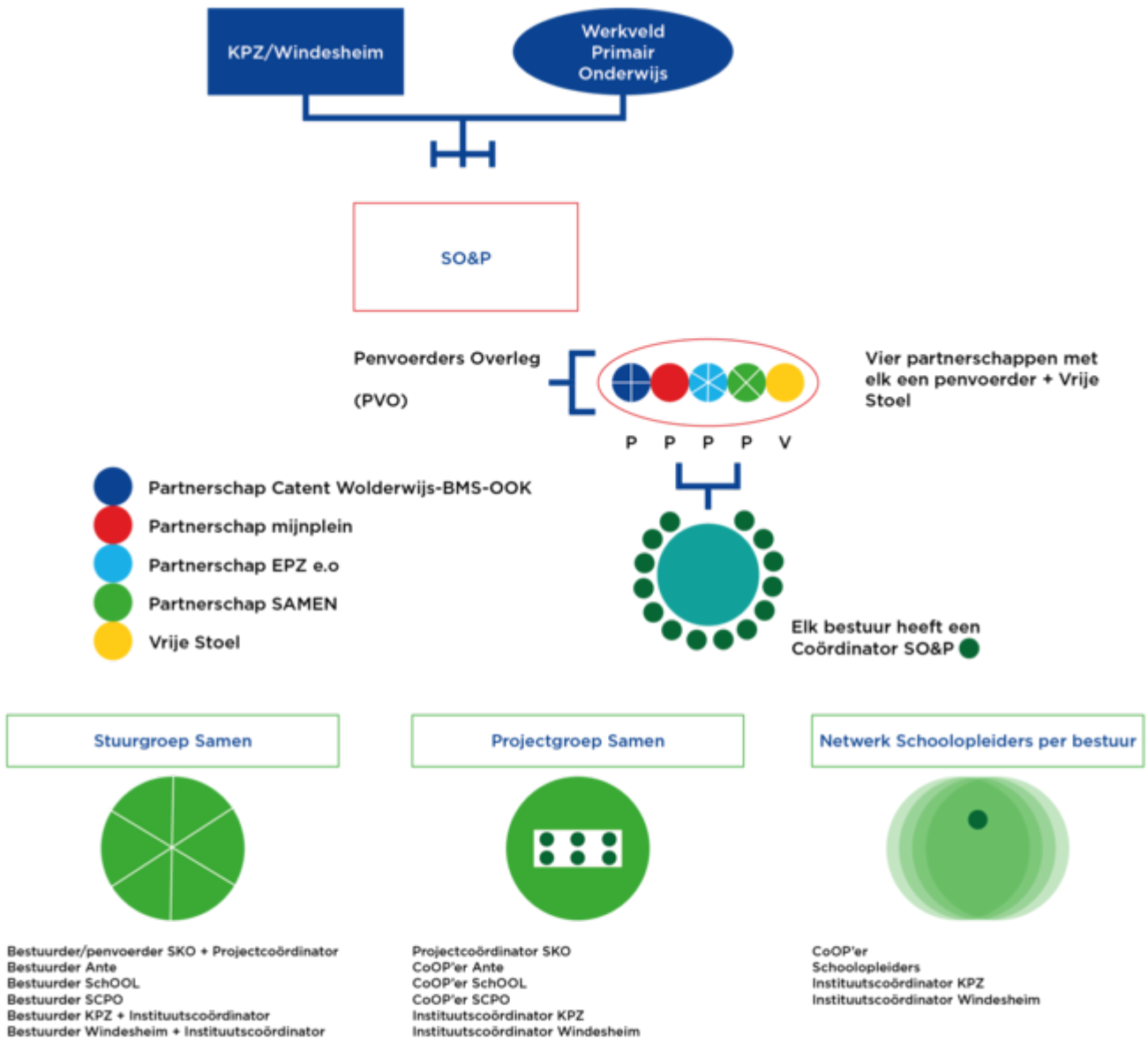
De beschrijving in taken en verantwoordelijkheden geeft houvast bij de invulling van de rol.

Mentoren (operationeel niveau) geven aan dat de beschrijving hen beter zicht geeft op wat het begeleiden van aankomende leraren van hen vraagt en het geeft een verdiepingsslag aan hun begeleiding.

Begeleidingsgesprekken worden in het kader van de vooraf besproken leerdoelen uit het startgesprek gevoerd (zie ook waarborg 1, pag. 5). Daarin worden ervaringen en kennis gedeeld, gereflecteerd op pedagogisch, vakinhoudelijk en didactisch handelen, worden keuzes onderbouwd en dilemma's bespreekbaar gemaakt. Waar voorheen misschien meer de focus lag bij reflectie op de individuele lesactiviteiten, wordt nu het gehele palet aan leerdoelen meegenomen.

De rolbeschrijvingen hebben een plek in het formele professionaliseringsaanbod voor mentoren, schoolopleiders en instituutopleiders en komen aan de orde tijdens andere informele professionaliseringstrajecten.

De overlegstructuur is vormgegeven in Figuur 1. Voor deze structuur is gekozen zodat op alle niveaus kennis en ervaringen worden uitgewisseld en de verbinding tussen alle lagen ervoor zorgt dat visie, beleid, uitvoering en kwaliteitscultuur gezamenlijk gedragen wordt.



Figuur 1. Overlegstructuur

ROLLEN-TAKEN-VERANTWOORDELIJKHEDEN

Om een indruk te geven van hoe de rollen zijn uitgewerkt, worden hier een of meer voorbeelden gegeven. Op operationeel niveau beschrijven we de rol van student en mentor, omdat dat een kijkje in de klas geeft en daarin het beroepsbeeld verder ingekleurd wordt. Bij de tactische laag wordt de rol van de Coördinator Samen Opleiden en Professionaliseren (CoOP'er) beschreven als spil binnen het geheel van SO&P. En we hebben ook heel bewust de rol van de bestuurder op het strategische niveau beschreven, omdat zij vanaf het begin op visie de samenwerking met elkaar hebben opgezocht. Zij zijn de drijvende krachten en nodig om SO&P in de volle breedte, van initiële opleidingsfase en inductiefase tot leven lang ontwikkelen, in te bedden in de organisatie, zodat over de grenzen van besturen heengestapt wordt ten behoeve van het opleiden van de professionals die nodig zijn voor het onderwijs van nu en de toekomst. Voor de uitwerking van alle rollen, zie document 'Perspectief Samen'.

Operationeel niveau

Aankomende leraar

De aankomende leraar studeert op het opleidingsinstituut en voor de uitvoering van het werkplekcurriculum loopt hij stage in de praktijk op een opleidingsschool.

De aankomende leraar heeft de verantwoordelijkheid om actief invulling te geven aan onderstaande doelen en eisen:

- De aankomende leraar is maatschappelijk betrokken, bevolgen;
- De aankomende leraar kan vanuit zijn eigen waarden en vanuit zijn mens- en wereldbeeld omgaan met diversiteit, veranderingen en ontwikkelingen;
- De aankomende leraar toont een onderzoekende- en lerende houding ten aanzien van de studie en de stage in de praktijk;
- De aankomende leraar neemt in toenemende mate regie over het eigen leerproces;
- De aankomende leraar toont een professionele beroepshouding passend bij zijn ontwikkelingsfase;
- De aankomende leraar reflecteert op zijn ontwikkeling t.a.v. de pedagogische-, didactische-, vakinhoudelijke bekwaamheden en professionele identiteit;
- De aankomende leraar werkt aan (inter)professionele bekwaamheden;
- De aankomende leraar is lid van een team;
- De aankomende leraar werkt samen met de mentor, schoolopleider en instituutopleider;
- De aankomende leraar draagt bij aan de leerrijke omgeving;
- De aankomende leraar neemt deel aan de leergroep op de opleidingsschool.

Mentor

De mentor is groepsleerkracht op de opleidingsschool en begeleidt aanstaande leraren ontwikkelingsgericht bij het werkplekleren in zijn onderwijspraktijk.

De mentor heeft de verantwoordelijkheid om:

Begeleiding individuele aankomende leraar

- De aankomende leraar te begeleiden in het ontwikkelen van pedagogische/didactische/vakinhoudelijke vaardigheden;
- De aankomende leraar een veilige leeromgeving te bieden;
- Een voorbeeldrol in gedrag, kennis en vaardigheden te vervullen;
- In de vormgeving van zijn onderwijs keuzes te expliciteren (ook ongevraagd);
- De begeleiding af te stemmen op de behoeftes van de aankomende leraar, corresponderend met gevraagde indicatoren van de bekwaamheden vanuit het opleidingsinstituut;

- Samen met de aankomende leraar, instituutsopleider (en schoolopleider) de cyclus van begeleiding en beoordeling te doorlopen, met name bij start een kennismakingsgesprek en aan het eind een evaluatief gesprek. Tussentijds contacten onderhouden met instituutsopleider en schoolopleider over voortgang. Bij stagnatie in ontwikkeling van de aankomende leraar is er meer contact met schoolopleider en instituutsopleider;
- Op zichzelf te reflecteren;
- Een reflectief gesprek met de aankomende leraar te voeren, waarin opleidingsdoelen en persoonlijke leerdoelen centraal staan;
- De aankomende leraar te helpen met het onderdeel uitmaken van het team;
- De aankomende leraar te stimuleren een onderzoekende houding aan te nemen en de ruimte te geven te experimenteren.

Beoordeling

- Het beoordelend advies (tussen- en eindbeoordeling) te baseren op de gevraagde indicatoren van de bekwaamheden vanuit het opleidingsinstituut en de persoonlijke leerdoelen;
- Het beoordelend advies (tussen- en eindbeoordeling) af te stemmen met schoolopleider en instituutsopleider.

Professionalisering

- Op de hoogte te blijven van leerlijnen, curriculum en bekwaamheidseisen van de aankomende leraar en de contacten daarover te onderhouden met de schoolopleider en instituutsopleider;
- De eigen professionaliteit m.b.t. vakkennis en begeleidingsvaardigheden up to date te houden, waar de mentorentraining onderdeel van uitmaakt.

Voor de uitwerking van de rol van schoolopleider, schoolleider en instituutsopleider, zie 'Perspectief SAMEN'.

Op tactisch niveau

CoOP'er (Coördinator Samen Opleiden en Professionaliseren, de coördinerend schoolopleider)

De CoOP'er is de schakel tussen de scholen (directie, leraren en begeleiders van aankomende leraar) van het betreffende bestuur en het opleidingsinstituut. Deze CoOP'ers zijn als verbindingsofficier de handen, voeten, ogen en oren van zowel het eigen bestuur, als het opleidingsinstituut. Het betreft de gehele doorgaande lijn in de ontwikkeling van de aankomende leraar tot aan de inductiefase van start- naar basisbekwaam.

De CoOP'er kijkt wat nodig is op het gebied van het toerusten voor de praktijk; de professionalisering van de leraren op de werkvloer met betrekking tot het begeleiden en opleiden van aankomende leraren, maar ook wat nodig is om startende leraren te begeleiden en verder te bekwamen tot basisbekwame leraren.

De CoOP'er heeft de verantwoordelijkheid om:

Begeleiding

- Schoolleiders, schoolopleiders, mentoren, mentorentrainers, starterscoaches te ondersteunen c.q. adviseren bij de uitvoering en kwaliteit van het opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren.

Verbinding

- Verbinding te creëren tussen aankomende leraren en het bestuur;
- De expertise binnen de scholen in kaart te brengen, zodat deze desgewenst kan worden ingezet in zowel de initiële opleiding als binnen het netwerk van SO&P (boundary crossing);
- De cultuur en het ontwikkelingsstadium van de opleidingsscholen op het gebied van SO&P in beeld te hebben en houden;
- Nauw contacten te onderhouden met de instituutsopleiders en schoolopleiders binnen het bestuur en de scholen, om goed op de hoogte te zijn van wat er speelt.

Beleid

- De visie en het beleid van het bestuur aangaande begeleiding en professionalisering van de (startende) leraar te verbinden aan SO&P;
- Jaarlijks een ontwikkelgesprek te voeren met directeuren en schoolopleiders over ingezette en gewenste ontwikkelingen per school op het gebied van SO&P. Hierbij gaat het met name over inhoud, leeromgeving, organisatie en kwaliteit. Resultaten uit onderzoek en eventuele peerreviews worden daarin meegenomen.
- De ambitie is om iedere twee jaar een panelgesprek met een cluster van scholen (peer-review) centraal op te nemen in de planning van het partnerschap om met elkaar over inhoud, leeromgeving, organisatie en kwaliteit te spreken. De uitkomsten worden per waarborg meegenomen in de ontwikkeldoelen van het partnerschap.

Professionalisering

- Goed geïnformeerd te blijven over landelijke ontwikkelingen op het gebied van SO&P.

Externe contacten

- Samen te werken met de CoOP'ers van het partnerschap SAMEN en CoOP'ers van andere partnerschappen binnen het SO&P;
- Nauw samen te werken met de instituutskoördinatoren van de opleidingsinstituten op het gebied van SO&P.

De projectcoördinator van Samen is de CoOP'er van de penvoerder van het partnerschap

- De projectcoördinator voldoet aan de hierboven verantwoordelijkheden van de CoOP'er;
- De projectcoördinator is de schakel tussen de CoOP'ers van de besturen uit het partnerschap;
- De projectcoördinator is de verbinder tussen de drie niveaus (strategisch-tactisch-operationeel), zodat de visie, kennis en afspraken binnen het partnerschap vorm krijgen;
- De projectcoördinator is de contactpersoon met het platform SO&P en DUS-I.

Voor de uitwerking van de rol van instituutskoördinator, mentorentrainers en trainers van de schoolopleiders, zie 'Perspectief SAMEN'.

Strategisch niveau

Bestuurder

De bestuurders vanuit het werkveld en vanuit de opleidingsinstituten zorgen ervoor dat de visie van SO&P en de afspraken die voor het partnerschap gemaakt zijn over de invulling van het beleid meegenomen worden in het strategisch beleidsplan, organisatiestructuur en HRM van de eigen organisatie.

De bestuurder heeft de verantwoordelijkheid om:

- Bij te dragen aan de visievorming en doorontwikkeling van SO&P;
- Draagvlak te creëren en behouden voor SO&P binnen de eigen organisatie;
- De infrastructuur van SO&P te faciliteren in financiën, tijd en taakbeleid voor de betrokkenen passend binnen de eigen organisatie, ongeacht eventuele tegemoetkoming vanuit de overheid;
- SO&P in te vlechten in het strategisch beleid, organisatiestructuur en HRM;
- SO&P in te vlechten in de kwaliteitszorg; heeft zowel oog voor de input en de activiteiten, als ook voor de output, outcome en impact van SO&P;
- De koers op het gebied van SO&P bij te stellen wanneer dat gewenst of noodzakelijk is;
- Actief te participeren in de overlegstructuren (stuurgroep per partnerschap en/of penvoerdersoverleg van alle partnerschappen en de opleidingsinstituten, netwerkbijeenkomsten en projectgroep SO&P);
- Te bewaken dat binnen het partnerschap wordt voldaan aan de eisen die vanuit OCW worden gesteld ten aanzien van SO&P.

Professionaliseringstrajecten

In het kader van het borgen van expertise van de opleiders en begeleiders van aankomende leraren worden de volgende professionaliseringstrajecten aangeboden:

Formele professionaliseringstrajecten

- Mentorentraining inclusief contactmiddagen
- Train-de-trainer mentorentrainer inclusief contactmiddagen
- Training voor schoolopleiders inclusief contactmiddagen
- Trainingen binnen besturen staan open voor deelname door externen van andere besturen/KPZ
- Scholings- en netwerk bijeenkomsten instituutopleiders

Informele professionaliseringstrajecten

- Curriculum-ontwikkelgroepen
- Strategiedagen en directeurenberaden
- Netwerk schoolopleiders
- Projectgroep Samen
- Netwerk CoOP'ers
- Kenniskringen
- Stuurgroep

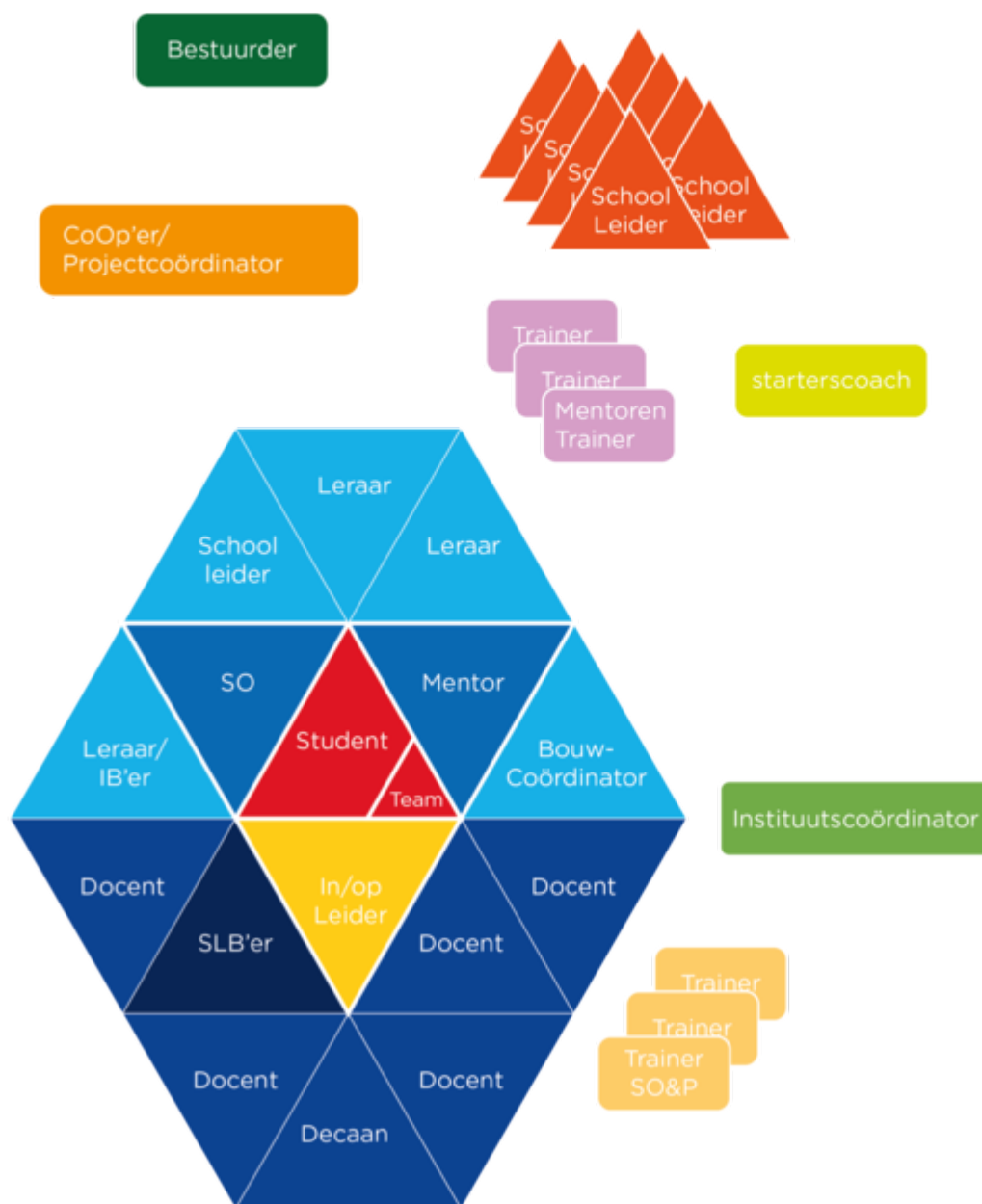
De formele professionaliseringstrajecten leiden tot certificering. Ze zijn voorwaardelijk voor het goed kunnen uitvoeren van de rol. De informele professionaliseringstrajecten leiden tot draagvlak, gedeelde kennis, inzichten en zorgen ervoor dat het collectief leren in alle lagen plaatsvindt. In de stuurgroep wordt bijvoorbeeld naast het bespreken van beleidsmatige, financiële en personele kaders ook tijd ingeruimd voor inhoudelijke vraagstukken en het bespreken van casussen, zodat nieuwe inzichten meegenomen worden naar de eigen organisatie en strategische plannen. Zo heeft de bespreking van het beroepsbeeld ertoe geleid dat bestuurders hebben gekeken naar hun eigen professionaliserings- en inductiebeleid en zijn door het gesprek over het samen werven van aankomende leraren ook gezamenlijke acties ondernomen (o.a. open dagen, voorlichting), waarmee zoals ook in de inleiding staat, grenzen worden doorbroken.

Opleiden, begeleiden en beoordelen van aankomende leraren

De aankomende leraar wordt in de praktijk met name opgeleid, begeleid en beoordeeld door de mentor, schoolopleider en instituutopleider, waarbij het opleidingsinstituut eindverantwoordelijk is voor de uiteindelijke beoordeling (in overleg met mentor en schoolopleider). Daarnaast maakt in de schoolcontext het hele team onderdeel uit van de leeromgeving. (Zie ook Waarborg 2)

Op de opleidingsinstituten zijn de instituutopleider en SLB'er (studieloopbaanbegeleider) in contact over de ontwikkelingen van de aankomende leraar in de praktijk; daarbij maken de vakdocenten ook onderdeel uit van de totale leeromgeving van de aankomende leraar.

Gouden driehoek: aankomende leraar-mentor-instituutopleider doorlopen samen de cyclus van begeleiding en beoordeling, met start- en evaluatiegesprek aan begin en eind van de stageperiode(s). Dit wordt weergegeven in Figuur 2 op de volgende pagina.



Figuur 2. SO&P op schoolniveau

DOEN WIJ HET GEWENSTE VOOR DE AANKOMENDE LERAAR?

Citaat van een aankomende leraar in het eerste jaar van de opleiding

'De mentor heeft altijd tijd voor mij ook al weet ik dat zij heel druk is. Zij geeft altijd fijne feedback op mijn lessen waar ik "echt" iets aan heb. Volgens mij is dat ook iets van een opleidingsschool, dat er meer tijd voor jou is als stagiaire.'

Citaat van een alumni

Derde jaar van de inductiefase van start- naar basisbekwaam die geïnteresseerd is om volgend schooljaar als basisbekwame leraar aankomende leraren te gaan begeleiden. Zij wil graag de mentoren training gaan volgen.

'Voor mij is de cirkel rond en dat vind ik zo mooi. Eerst was ik student en ben ik opgeleid in verschillende opleidingsscholen. Er was altijd tijd en aandacht voor mij. Ik heb fouten mogen maken en me mogen ontwikkelen tot de leraar die ik nu ben geworden. Als startende leraar heb ik ook veel begeleiding van de starterscoach gehad. Nu ben ik er aan toe om zelf studenten te gaan begeleiden en wil ik de mentorentraining gaan volgen. Ik wil studenten enthousiast maken voor het mooie vak van leraar.'

Citaat van een schoolleider

'Het is prachtig om te zien hoe alle studenten op onze school samenwerken binnen ons leerteam. Van- en met elkaar leren en ervaringen delen. Elkaar feedback en adviezen geven. Je merkt dat de groep studenten hier op school heel hecht samen is. Ik faciliteer de schoolopleider hier ook een halve dag per week voor, niet alleen voor alles rondom de leer groep, maar ook om het team mee te nemen in het collectief leren en tijd te hebben voor netwerkbijeenkomsten op de opleiding of van ons bestuur.'

Citaat van een bovenschoolse schoolopleider

'Het is leuk om een tijdje op bezoek te zijn op een andere school. In mijn geval voor een zwangerschapsverlof. Je kan je focus dan helemaal op de studenten leggen, omdat je de collega's en school minder goed kent. Je gaat anders naar je eigen school kijken en neemt nieuwe inzichten mee terug. Maar je brengt natuurlijk ook nieuwe inzichten mee naar de school waar je tijdelijk aan verbonden bent en de gesprekken mee hebt vanuit je eigen achtergrond en ervaring. Die wisselwerking is echt mooi.'

Citaat van een mentorentrainer van een van de besturen van het partnerschap

'Mentoren begeleiden studenten meestal vanuit intuïtie. Tijdens de mentorentraining bieden we ze theorie en oefeningen aan zodat ze leren de diepere reflectie laag bij de aankomende leraar te bereiken. Het beroepsbeeld en de visie op leren is de onderlegger van de training. Door de theorie en de gesprekken met andere mentoren maken de mentoren zelf ook een hele mooie ontwikkeling door.'

Citaat van een CoOP'er

'In onze projectgroep bespreken we dingen als hoe we binnen onze eigen besturen netwerkbijeenkomsten voor schoolopleiders invullen, zodat we elkaar daarin voeden. En wanneer we dingen horen vanuit onze contacten met scholen en opleidingen die om actie vragen, werken we agendapunten uit die ingebracht worden bij de Stuurgroep, of ander overleg. Ik vind het overkoepelend CoOP-overleg ook fijn, omdat ik daar van andere CoOP'ers buiten ons partnerschap ook mooie voorbeelden hoor. Ik heb van een andere CoOP'er ook hun inductiebeleid gekregen, wat wij weer kunnen gebruiken in onze eigen projectgroep.'

REFLECTIE OP WAARBORG 3

Wij zijn er trots op dat alle actoren zich steeds meer bewust zijn van de rol die ze vervullen en hoe belangrijk die is voor de ontwikkeling van de aankomende leraar. De lijntjes zijn kort en collega's weten bij wie ze moeten zijn om informatie te krijgen en te delen, dat geldt voor het leren en communiceren op alle niveaus en tussen de niveaus (operationeel, tactisch en strategisch). Sinds de start van het partnerschap wordt geleidelijk de losse eilandjesstructuur losgelaten en trekken besturen en hogescholen samen op in het werven, opleiden, begeleiden en beoordelen van aankomende leraren. Wanneer een aankomende leraar van school moet wisselen (overmacht en onmacht situaties) of wanneer hij geïnteresseerd is in bijv. een andere onderwijscontext, wordt in overleg met de CoOP'ers een overstap geregeld of kan hij meekijken in andere school, passend bij de (ontwikkel)behoeften en interesses van de aankomende leraar. We stralen naar aspirant leraren de gezamenlijkheid uit bij voorlichtingen, wervingscampagnes en staan daar als partners en niet als concurrenten. Het gezamenlijk verzorgen van trainingen door trainers van twee verschillende besturen vindt incidenteel ook al plaats.

Waar we ook trots op zijn is dat we een partnerschap met twee hogescholen zijn.

Dat is de uitkomst van een zorgvuldige verkenning op visie, werkwijze en inhoud. Gebaseerd daarop is er vertrouwen in het gezamenlijk verder kunnen doorontwikkelen en vormgeven van een werkplekcurriculum en professionaliseringsaanbod. Bij waarborg 2 beschrijven we een aantal voorbeelden daarbij.

Voor de studenten is er keuze in opleidingsinstituten, maar in de praktijk komen de lijnen samen, zodat we studenten op dezelfde manier kunnen opleiden (visie op leren en opleiden) tot de professional van nu en de toekomst (beroepsbeeld) in een gemeenschappelijke leeromgeving (Waarborg 2) met de mensen die daar een rol in hebben en daarvoor toegerust worden (Waarborg 3). De professionaliseringstrajecten zijn al aangepast (mentorentraining) of worden aangepast (schoolopleiders). Op termijn zouden studenten in de praktijk ook een instituutopleider kunnen hebben en dat het dan niet uitmaakt van welke hogeschool die praktijkbegeleider afkomstig is, maar dat is echt nog toekomstmuziek.

Waar gesprekken over worden gevoerd op tactisch en strategisch niveau, is in het kader van tekorten, het meer kunnen uitwisselen van kennis, expertise en menskracht. Bijvoorbeeld dat een schoolopleider van het ene bestuur waar nodig en mogelijk (in tijd en faciliteit) ingevlogen kan worden voor het begeleiden van een leergroep op een opleidingsschool van een ander bestuur.

Het is momenteel een uitdaging om op alle scholen waar het partnerschap te maken heeft met het enorme lerarentekort (specifiek Almere en Lelystad) de mentoren en schoolopleiders voldoende te faciliteren om de aankomende leraren te begeleiden. Het is alle hens aan dek en soms niet mogelijk om de ambulante tijd te garanderen voor de schoolopleiders. Waar we echter echt voor staan is dat aankomende leraren zich gesteund voelen en de begeleiding krijgen die ze nodig hebben om zich te kunnen ontwikkelen tot de leraar die zij willen zijn.



KWALITEITSCULTUUR

Partnerschap Samen zet verschillende middelen in om de kwaliteit van de vier waarborgen te monitoren en gericht acties te ondernemen ter verhoging van die kwaliteit.

De systematiek om de basiskwaliteit te bewaken én de continue doorontwikkeling van het partnerschap te borgen doen wij door gebruik te maken van de volgende instrumenten:

- [De scan Samen Opleiden in de School](#)
- [Het Gesprekskader SO&P uit het 'Perspectief Samen' \(onderlegger tijdens bijeenkomsten en gesprekken\)](#)
- [Kwaliteits- en tevredenheidsenquête aankomende leraren](#)

Met name de ontwikkelingsgerichte en reflectieve dialoog worden gebruikt voor de kwalitatieve peilstok in het Samen Opleiden en Professionaliseren, terwijl voor de kwantitatieve peilstok enquêtes en de landelijke (digitale) scan Samen Opleiden in de School worden gebruikt.

Naast bovengenoemde instrumenten, wordt jaarlijks een projectplan opgesteld. Deze liggen ter inzage tijdens de beoordelingsgerichte peerreview.

Daarin staan de activiteiten beschreven die plaats vinden in het kader van het samen opleiden en professionaliseren voor zowel de betrokkenen vanuit de vier verschillende besturen als de opleidingsinstituten over de periode augustus – juli. Het concept-jaarplan wordt opgesteld door de Projectgroep, besproken, aangevuld en definitief vastgesteld in de Stuurgroep. De activiteiten worden ontplooid, om de komende jaren vorm en inhoud te geven aan het samen opleiden en professionaliseren, zodanig dat er sprake is van duurzame ontwikkeling. Ze bestrijken de vier waarborgen, die het uitgangspunt zijn voor het zichtbaar maken van de basiskwaliteit van Samen Opleiden en Professionaliseren.

Tijdens de diverse (netwerk)bijeenkomsten wordt ingezoomd op de uitwerking van de vier waarborgen in het jaarplan Samen, waaronder het beroepsbeeld en visie op leren zoals dat voor partnerschap Samen is ingekleurd. Hierbij wordt ook het Gesprekskader meegenomen, waarin concrete uitwerkingen staan van de vertaling die partnerschap Samen heeft gemaakt per waarborg. Daarnaast wordt het gesprek gevoerd over hoe samen invulling gegeven wordt aan het (werkplek)curriculum, de werkwijzen in begeleiding en beoordeling, facilitering voor de verschillende rollen binnen het partnerschap en professionalisering. Uitkomsten van de (netwerk)bijeenkomsten worden meegenomen in het jaarplan voor het partnerschap en vertaald naar de context binnen ieder afzonderlijke partner.

Als voorbeeld is het voornemen om in de netwerkbijeenkomst met schoolopleiders en/of schoolleiders dit voorjaar het gesprek te voeren over het nog beter zichtbaar maken van SO&P en het zijn van een opleidingsschool in jaarplannen en op websites van de scholen.

Dit agendapunt past bij het actiepunt uit het Jaarplan zoals geformuleerd bij Waarborg 1 (Schoolplannen/websites van besturen 22-23 laten zien dat je opleidingsschool bent als stichting/school), maar ook bij het item uit het Gesprekskader bij Waarborg 1: 'de praktijkplaats en het opleidingsinstituut leiden de (aankomende) professional op vanuit eigenaarschap, betekenisvolheid en urgentiebesef voor de lerende' en het item bij Waarborg 4: 'SO&P is zichtbaar in strategische beleidsplannen, ontwikkel- en jaarplannen, schoolgidsen en websites'. Achterliggende reden om dit met elkaar te bespreken is dat scholen zich bewust worden dat aankomende leraren en ouders geïnteresseerd zijn in het profiel van een school en dat SO&P daar een waardevol aspect van is.

Voor aankomende leraren helpt een goed profiel om zicht te krijgen op waar de school sterk in is en wat ze heeft te bieden aan specifieke speerpunten en leeromgeving die passen bij de eigen leerwensen en ontwikkelbehoeften, zodat ze sturing kunnen geven aan waar ze hun stage willen en kunnen doen.

In dat kader is het in het eigen belang van opleidingsscholen dat ze SO&P een zichtbare plek geven op websites. Aan het eind van het schooljaar wordt de proef op de som genomen om te zien of SO&P een plek heeft gekregen op de websites.

GESPRESKADER

Het Gesprekskader is een zelf-ontwikkeld instrument passend bij hoe waarborg 1-2-3-4 zijn uitgewerkt en wordt functioneel ingezet gedurende het jaar. Hierin wordt telkens bevestigd: 'waaruit blijkt dat/hoe kun je dit zien/hoe word het geborgd?' In het document 'Perspectief SAMEN'* staat het Gesprekskader uitgewerkt.

Door inzet van het Gesprekskader wordt concreet:

- hoe beroepsbeeld en visie op leren bekend is en tot uitdrukking komt;
- hoe het opleidingsprogramma in gezamenlijkheid vorm krijgt in zowel opleidingsinstituten als praktijk;
- hoe de leeromgeving bijdraagt aan opleiden van beoogde professional zoals verwoord in beroepsbeeld;
- hoe voorzien wordt in passende begeleiding en beoordeling;
- hoe de taken, rollen en verantwoordelijkheden belegd zijn en onderhouden worden;
- hoe de overleg- en afsprakenstructuur op alle niveaus geregeld is;
- hoe de kwaliteitscultuur vorm krijgt en benut wordt voor de continue ontwikkeling van zowel opleidingsscholen als het partnerschap als geheel.

Het is een uitgebreid kader, waaruit passend bij het doel van de bijeenkomst, een thema of daarin een aantal items wordt gekozen om een ontwikkelingsgerichte dialoog met elkaar te voeren. Het Gesprekskader is in maart 2022 opgeleverd en wordt sinds schooljaar '22-'23 gebruikt om vanuit de dialoog vervolgstappen te formuleren.

Als voorbeeld is tijdens de contactmiddag voor schoolopleiders een aantal aspecten uit het Gesprekskader bij Waarborg 2 in kleine groepen besproken. De schoolopleiders hebben met elkaar de dialoog gevoerd over hoe twee items bij hen op de opleidingsschool de leeromgeving vorm en inhoud krijgt (subthema 'Leeromgeving opleidingsschool en opleidingsinstituut').

- [item 1: Op de praktijkplaats en opleidingsinstituut heerst een open en veilige sfeer om te leren en te experimenteren](#)
- [item 7: De praktijkplaats betreft studenten bij meer zaken dan alleen hun stage](#)

Dit was de eerste keer dat het Gesprekskader gebruikt kon worden in deze setting en het blijkt een krachtig middel te zijn om het inhoudelijke gesprek te voeren, om daar een aantal vervolgacties uit te destilleren. Bij elk item zijn opbrengsten en vervolgacties geformuleerd, waarvan hier een tweetal voorbeelden.

Bij item 1 kwam naar voren dat de meeste mentoren door hun open houding een veilige leeromgeving te creëren, ze maken bijvoorbeeld tijd voor het voorbespreken van lesopdrachten en nabespreken van de lesactiviteiten, ze betrekken studenten bij gesprekken in de teamkamer.

Vervolgactie: Uit het algemene beeld kwam naar voren dat studenten de werkwijze en aanpak van mentoren als norm nemen en dat wanneer mentoren niet expliciet uitnodigen tot experimenteren, studenten kopieën dreigen te worden van hun mentor en het de ontwikkeling van de eigen professionele identiteit belemmert. Trainers van de mentorentraining wordt gevraagd om nadrukkelijk aandacht besteden aan het belang van experimenteren in de groep en met elkaar verkennen hoe dat er dan uit kan zien.

Bij item 7 werd aangegeven dat studenten als onderdeel van het team welkom zijn bij teamactiviteiten als scholing en leerling-besprekingen, ze op de dag van de leraar of met kerst ook dezelfde attentie krijgen en dat ze 'natuurlijk' meegevraagd worden voor schoolkamp of schoolreisjes. Wel werd geconstateerd dat met name in de laatste twee jaren van de opleiding studenten uitgenodigd worden voor de scholingsactiviteiten, leerling-besprekingen of oudergesprekken.

Vervolgactie: Schoolopleiders nemen contact op met hun CoOP'er, zodat in het netwerk van schoolopleiders van het eigen bestuur op de agenda komt: hoe kunnen met name ook in de eerste twee leerjaren van de opleiding studenten betrokken worden bij schoolbrede activiteiten, wat is daarbij dan het doel en is er een opbouw in waar studenten wel/niet bij betrokken worden.

In een netwerkbijeenkomst van instituutsopleiders is bij Waarborg 2 over het subthema 'Begeleiding en beoordeling' de dialoog gevoerd, over vier items:

- item 1: Er is voldoende afstemming tussen de praktijkplaats, opleiding en student wat betreft het begeleiden, opleiden en beoordelen van studenten in de praktijk
- item 5: Begeleiders van (aankomende) professionals zijn geschoold en onderhouden hun professionaliteit in het begeleiden, opleiden en beoordelen van individuen
- item 8: De cyclus van begeleiding en beoordeling doorlopen student, mentor, schoolopleider en instituutsopleider gezamenlijk
- item 10: In de begeleiding van (aankomende) professionals worden authentieke praktijkervaringen en eventueel kritische beroepssituaties verbonden aan theoretische concepten

Ook voor instituutsopleiders was het de eerste keer om op deze manier met elkaar stil te staan bij hoe invulling wordt gegeven aan begeleiden en beoordelen door henzelf en hoe ze dat ervaren op de opleidingsscholen waar zij instituutsopleider zijn. Ook hier werd inhoudelijk veel uitgewisseld en hebben ze naast goodpractices, voor zichzelf ook een aantal vervolgstappen geformuleerd, waarvan hier een aantal als voorbeeld.

Ik ga:

- aan het eind van deze stageperiode samen met de mentor en student terugblikken op het leerproces (item 1)
- in mijn planning meer tijd inruimen voor het gesprek over vakinhouden (item 5 en 10)
- contact opnemen met de schoolopleider over hoe we samen met de mentoren een bijeenkomst kunnen plannen over kritische beroepssituaties (item 10)
- halverwege de stageperiode nog een extra contact-moment inbouwen via Teams met de mentor, om kort te verifiëren of het leerproces van de student volgens plan verloopt. Nu komen we er in de aanloop naar de eindbeoordeling soms achter dat er meer ondersteuning nodig is en is bijsturen soms te laat om een verlenging te voorkomen (item 8)

Ik wil:

- weten hoe in de leergroep studenten tot hun leer-thema komen en hoe ik daar meer in kan participeren (item 1)
- geschoold worden in het voeren van een gesprek met een mentor wanneer ik denk dat er meer uit de begeleiding te halen valt (item 5)
- in deze netwerkbijeenkomsten met elkaar casussen te blijven bespreken zoals we nu doen, voor mijn eigen professionalisering (item 5)

De netwerkbijeenkomst van instituutsopleiders wordt voorbereid door de Instituutscoördinator en enkele instituutsopleiders/trainers SO&P. Zij hebben geagendeerd om in de laatste netwerkbijeenkomst na te gaan in hoeverre de geformuleerde vervolgstappen daadwerkelijk gezet zijn en wat de opbrengsten daarvan zijn.

Mochten er door instituutsopleiders gemeenschappelijk gedeelde en gewenste vervolgstappen aangegeven worden in de laatste bijeenkomst, worden die doorgegeven aan de instituutskoördinatoren en CoOP'ers. Zij nemen die mee naar de geëigende overlegtafels, om te zien wat nodig is om de geformuleerde vervolgstappen te realiseren (stuurgroep, projectgroep).

KWALITEITSCYCLUS VAN SAMEN OPLEIDEN EN PROFESSIONALISEREN

De kwaliteitscyclus maakt duidelijk dat we als partnerschap belang hechten aan zowel harde gegevens uit enquêtes en scans, als zachte gegevens uit dialoog.

Op alle lagen van de organisatie vinden op systematische wijze onderzoeken plaats, om periodiek te checken of het SO&P in de volle breedte voldoet aan de eigen kwaliteitsambitie en landelijk gestelde waarborgen. Vanuit Plan (jaarplan Samen) - Do (activiteiten) - Check (inzet onderzoeksinstrumenten en methodes) - Act (op basis van de antwoorden afspreken, uitvoeren, evalueren en bijstellen van vervolgstappen) wordt de kwaliteitscultuur SO&P ontwikkelingsgericht beoordeeld en wordt de kwaliteit geborgd.

Linking pins zijn in deze cyclus de instituutskoördinatoren en CoOP'ers, die op alle lagen van de organisatie (werkveld en opleidingsinstituten) hun contacten hebben en ervoor zorgen dat informatie vloeit, benodigde stuurinformatie opgehaald wordt, beschikbaar komt en benut wordt voor beleid ten aanzien SO&P. De leden van de projectgroep van SAMEN en zijn daarmee de spin in het web richting de stuurgroep, de opleidingsscholen en de opleidingsinstituten.

In onderstaand schema van de Kwaliteitscyclus is weergegeven welke instrumenten op welk moment worden ingezet, met welk doel, de frequentie en betrokkenen.

Deze cyclus is aangescherpt en wordt per schooljaar '22-'23 in zijn geheel doorlopen. In **oranje** zijn de doelen, activiteiten en betrokkenen weergegeven die nieuw of in geactualiseerde vorm ingezet worden.

Kwaliteitscyclus Samen Opleiden en Professionaliseren			
Peilmoment	Doel	Activiteit en instrument/methode	Betrokken
Voor de start			
	Draagvlak en bekendheid profiel opleidingsschool creëren of vergroten	Scan Opleiden in de School/bespreken Professioneel perspectief	Team pleidings-school
	Kansrijkheid en ambitie onderzoeken van school om vorm te kunnen geven aan SO&P zoals beschreven in Perspectief SAMEN	Verkennd gesprek	Schoolleider / schoolopleider / instituutsopleider
	Go-no go vanuit bestuur	Afstemmingsgesprek	Bestuurder / CoOP'er
Start van de opleidingsschool (OS)			
	O-meting op basis waarvan school ontwikkelplan heeft. Na iedere vier jaar weer scan	Uitkomsten Scan Opleiden in de School	Team opleidingsschool/ CoOP'er/ IO'er

Kwaliteitscyclus Samen Opleiden en Professionaliseren			
Peilmoment	Doel	Activiteit en instrument/methode	Betrokken
Gedurende kwaliteitscyclus			
	Jaarlijks wordt ingegaan op kwaliteit van en tevredenheid over de wijze waarop het samen opleiden en professionaliseren binnen de school vormgegeven wordt en wat het oplevert voor school-leerlingen-aankomende lera(a)r(en)-opleidingsinstituten, zodat uitkomst meegenomen kan worden in het daaropvolgende jaarplan van de school.	Evaluatiegesprek waarbij het Gesprekskader wordt benut (jaarlijks) HRM-gesprek (jaarlijks)	Schoolleider / school-op-leider/ CoOP'er/ IO'er / mentor
	Jaarlijks wordt ingegaan op kwaliteit van en tevredenheid over de wijze invulling wordt gegeven aan de rol van instituutsopleider en/of trainer SO&P, zodat uitkomst meegenomen kan worden in scholingstraject van instituutsopleiders en/of trainer SO&P.	HRM-gesprek (jaarlijks)	Instituuts-coördinatoren/ IO'er / trainer SO&P
	Zicht krijgen op de mate waarin aankomende leraren tevreden zijn over de wijze waarop ze opgeleid, begeleid en beoordeeld worden binnen de opleidingsscholen	Tevredenheids-enquête voor aankomende leraren (jaarlijks)	Aankomende leraren
	Ophalen van informatie over tevredenheid, gemis, behoeften en wensen ten aanzien van werkplekcurriculum en praktijk, om verbeterpunten te identificeren	Panelgesprekken met aankomende leraren (om het jaar)	Aankomende leraren / verschillende actoren van de opleidingsscholen en opleidingsinstituten
	Ophalen van informatie over invulling van SO&P op de werkvloer ten aanzien van inhoud, leeromgeving, organisatie en kwaliteit, om verbeterpunten te identificeren. De uitkomsten worden per waarborg meegenomen in de ontwikkel-doelen van het partnerschap en meegenomen in de jaarplannen.	Panelgesprekken met cluster opleidingsscholen (om het jaar)	Verschillende actoren van de opleidingsscholen / CoOP'er / Project-coördinator / Instituutcoördinatoren
	Er wordt snel en adequaat ingespeeld op signalen/aandachtspunten/ uitkomsten onderzoeken. Binnen deze afstemmingsmomenten wordt besproken hoe de visie en het beleid zoals vastgesteld in de Stuurgroep vorm krijgt binnen (de organisaties van het) partnerschap. Daarbij is ruimte voor eigen kleur, passend bij de betreffende organisatie, rechtdoend aan de voor iedereen geldende afspraken.	Jaarplan Samen (jaarlijks)	Projectgroep Samen
	Afstemming van beleid, zodat SO&P op een gelijkvormige en gelijkwaardige manier wordt vormgegeven, met ruimte voor eigen kleur, passend bij het betreffende bestuur of stichting of partnerschap	Jaarplan Samen Financieel Kader SO&P-PVO (jaarlijks)	Stuurgroep Samen Penvoerdersoverleg SO&P
	Door uitwisseling van informatie en het delen van ervaringen en onderzoeksresultaten op het gebied van SO&P kunnen sturen op het behalen van de doelen van SO&P	Jaarplan Samen Gesprekskader (jaarlijks)	Netwerkbijeenkomst Bestuur (schoolopleiders en/ of schoolleiders en/of instituutcoördinatoren, bestuurder sluit aan indien nodig of wenselijk)
Elke vier jaar			
	De scan helpt om inzicht te krijgen waar de school staat qua ontwikkeling naar een professionele leergemeenschap, en wat volgende stappen in deze ontwikkeling naar opleidingsschool zouden kunnen zijn	Scan Opleiden in de School	Team opleidingsschool/ IO'er / eventueel CoOP'er
	De opleidingsscholen worden per '23-'24 in cohorten ingedeeld, zodat ieder jaar peer reviews/panelgesprekken plaatsvinden en iedere OS eens per vier jaar betrokken wordt bij een ontwikkelingsgerichte peerreview. Net als de scan worden de peerreviews benut om kwaliteit per OS, maar ook van het hele netwerk SO&P inclusief partnerschap, in beeld te brengen voor verdere ontwikkeling	Peerreview m.b.v. Gesprekskader/ Scan opleiden in de School	Verschillende actoren binnen de opleidingsscholen/ opleidingsinstituten

Daarnaast is het goed om hier aan te geven dat:

- de interne peerreview ertoe leidt dat een uitspraak kan worden gedaan over of de opleidingsschool voldoet aan het beeld wat daarover is geschetst in Perspectief SAMEN
- de CoOP'er in contact staat met de scholen en de informatie meekrijgt over de ontwikkeling van de opleidingsscholen. De CoOP'er brengt de informatie in bij bestuurder, CoOP-overleg, projectgroep en andere gremia
- **Landelijk:** deelname aan ontwikkelingsgerichte Peerreview als **opleidingsschool** op het moment dat de beoordelende peerreview met positief resultaat is doorlopen. Dit zal eens per zes jaar plaatsvinden en de peerreviews die als opleidingsschool plaatsvinden binnen de cohorten kunnen als midterm-review worden gebruikt, zodat niet nog vaker een peerreview hoeft plaats te vinden
- het Gesprekskader, de scan Opleiden in de School en de Tevredenheidsenquête aankomende leraren op operationeel, tactisch én strategisch niveau ingezet wordt en het Jaarplan Samen op tactisch en strategisch niveau.

REFLECTIE OP WAARBORG 4

Wij zijn er trots op dat we de kwaliteit van het Samen Opleiden en Professionaliseren in verschillende settings (o.a. netwerkbijeenkomsten, projectgroep, stuurgroep) voortdurend met elkaar bespreken, meten en centraal stellen, om waar nodig bij te sturen op inhoud, werkwijze en organisatie. We delen onze ervaringen met CoOP'ers van andere schoolbesturen en willen een voorbeeld zijn voor andere partnerschappen in hoe we met elkaar samenwerken en vormgeven aan kwaliteitscultuur.

De instrumenten passen bij onze visie van collectief leren, waarin door middel van ontwikkelingsgerichte feedback in een professionele dialoog geleerd wordt aan de hand van o.a. het Gesprekskader. Het gaat daarin ook om eigenaarschap en betekenisverlening. De uitkomsten van de dialoog worden door de gespreksdeelnemers omgezet in eigen leerdoelen of vervolgstappen (zie als voorbeeld hoe intituutsopleiders voor zichzelf vervolgstappen hebben geformuleerd), of er komen resultaten en adviezen uit aan de coördinatoren, die vervolgens passende acties nemen. Als voorbeeld daarvan is tijdens een projectgroep-overleg door een van de CoOP'ers ingebracht dat schoolopleiders graag mee zouden willen werken aan het werven van toekomstige aankomende leraren en het kunnen matchen van aankomende leraren aan opleidingsscholen. Er worden kansen gezien om de manier waarop aankomende leraren nu 'bereikt' worden te verbeteren. De projectgroep heeft dit signaal opgepakt en gaat onderzoeken of dit breed in het partnerschap gedragen wordt, zodat vervolgens een denksessie gepland kan worden met een aantal schoolopleiders en leden van de projectgroep over hoe dat er in de praktijk uit zou kunnen komen te zien. Vanuit urgentie (tekorten in het onderwijs en noodzaak tot werven aankomende leraren) wordt over de grenzen van de eigen organisaties heen gekeken (gezamenlijk werven en matchen op opleidingsscholen wellicht niet per bestuur maar in partnerschap) en de samenwerking benut.

Dit pas bij de ambitie zoals verwoord in de inleiding: 'De partners vinden elkaar in de ambitie om gezamenlijk de verantwoordelijkheid te nemen voor het opleiden, begeleiden en beoordelen van aankomende leraren en het slechten van grenzen die van oudsher bestaan tussen besturen en hogescholen.'

De Kwaliteitscyclus is nieuw en zal in de praktijk verder worden beproefd, maar de eerste resultaten zijn positief. We merken wel dat aankomende leraren in hun eigen woorden 'enquête-moe' zijn. Het is van belang om vooral ook de aankomende leraren zelf te blijven betrekken, bijvoorbeeld in de komende panelgesprekken.

Verder is het goed om naast de enquête en panelgesprekken ook systematisch op andere manieren het geluid vanuit de aankomende leraren naar boven te halen en hen stem te geven in wat nodig is voor de kwaliteit van het samen opleiden, begeleiden en beoordelen. Met name mentoren, schoolopleiders, instituutopleiders, tutoeren en vakdocenten kunnen hier door evaluaties en dialoog een rol in spelen, concrete afspraken en werkwijzen moeten hiervoor nog ontwikkeld worden.

LITERATUURLIJST

- Cobben, M., Ros, A., Rossum, B. van. (2017) *Scan Opleiden in de school. Ontwikkeling tot een professionele leergemeenschap*. Utrecht: Platform Samen Opleiden en Professionaliseren 180226-ScanOpleidenInDeSchool-PO_LR.pdf (platformsamenopleiden.nl)
- PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, VSNU en het ministerie van OCW. (2021) *Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie en werkwijze peer review*. Utrecht: Platform Samen Opleiden en Professionaliseren
- Projectgroep Samen. (2022) *Perspectief SAMEN*. Lelystad: Partnerschap SAMEN
- Snoek, M., Wit, B. de, Dengerink, J., Wolk, W. van der, Eldik, S. van, & Wirtz, N. (Red.) (2017). *Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs*. Amsterdam/ Utrecht. <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl>
- Snoek, M., Wit, N. de, Dengerink, J. (Reds.) (2020). *Leraar: een professie met perspectief (3 delen)*. Meppel: Ten Brink Uitgevers.
- Timmermans, M., Kroeze, C. (2021) *Bouwen aan een samenhangend curriculum voor het opleiden van leraren. "Exploratiemateriaal voor wegbereiders van partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren"* Utrecht: Platform Samen Opleiden en Professionaliseren



**PARTNERSCHAP
SAMEN**

(Succesvol,
Ambiteus, Maatwerk,
Educatief,
Nieuwsgierig)