

Professionaliseringsplan

van de Opleidingschool

Beter Opleiden in Samenhang en Synergie

Rotterdam: November 2018

Pabo Hogeschool Rotterdam

Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam

Stichting Wijzer in opvang en onderwijs

Stichting Onderwijsgroep Zuid Hollandse Waarden

Stichting Primo Schiedam

RKBS Sint Jozef Schiedam

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
2. Visie op professionalisering en HR-beleid binnen Opleidingsschool Boss po	4
3. Inbedding in HR-beleid	8
4. Professionaliseringsactiviteiten	9
5. Faciliteiten	15
Bijlagen	16

Voorwoord

Pabo Hogeschool Rotterdam (HR), Kenniscentrum Talentontwikkeling (KCTO) HR, stichting Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam (BOOR), Wijzer in Opvang & Onderwijs (Wijzer), Onderwijsgroep Zuid-Hollandse Waarden (OZHW), Stichting Primo Schiedam, Stichting Interconfessioneel en Katholiek Onderwijs (SIKO) en 22 basisscholen (zie bijlage 1, Opleidingsplan) werken sinds januari 2014 intensief samen in het samenwerkingsverband (swv) Boss po. *Boss po* staat voor 'Beter opleiden in samenhang en synergie primair onderwijs' en verwijst direct naar de ingeslagen en beoogde richting van het samenwerkingsverband. Binnen het swv is in het kader van de regeling 'Versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen 2013-2016' een programma uitgevoerd dat een goede basis heeft gelegd voor onze opleidingsschool (OS) Boss po. Dit programma is in het voorjaar van 2018 formeel afgesloten en wordt gecontinueerd in onze opleidingsschool. In de afgelopen jaren is de bestaande samenwerking tussen besturen, scholen, Pabo en KCTO HR versterkt, uitgebreid en geborgd. Deze samenwerking maakt het mogelijk dat we de in gang gezette ontwikkelingen en uitvoering van het programma duurzaam kunnen vervolgen in een volwaardige, bekostigde Opleidingsschool (OS) *Boss po*.

OS Boss po leidt ieder schooljaar inmiddels ruim 150 pabostudenten en 30 startende leerkrachten op met behulp van 360 opgeleide werkplekbegeleiders, 25 schoolopleiders en 20 pabodocenten/instituutopleiders. *OS Boss po* is niet alleen een kweekvijver voor aanstaande leerkrachten binnen de Opleidingsschool, maar ook binnen de stadsregio Rotterdam. Met het groeiende lerarentekort in Rotterdam en nabije gemeenten is een aanzienlijke groep leerkrachten nodig die met hart en ziel willen bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen op de Rotterdamse scholen. Op de Opleidingsschool Boss po worden zij bekend gemaakt met en opgeleid in die Rotterdamse context, met al haar diversiteit en complexiteit. Dit maakt leerkrachten die op onze Opleidingsschool zijn opgeleid, stevige professionals met voelhorens voor de complexiteit van de onderwijscontext, die de handen uit de mouwen kunnen steken voor de toekomst van onze leerlingen. Het voor u liggende Professionaliseringsplan van de Opleidingsschool Boss po is onlosmakelijk vanuit één visie met het opleidings- en kwaliteitsontwikkelingsplan verbonden. Deze drie plannen vormen samen het belangrijkste beleidsdocument voor onze Opleidingsschool. Voor een volledig overzicht van alle activiteiten binnen *OS Boss po* is het voor alle betrokkenen, stakeholders en geïnteresseerden noodzakelijk alle drie de documenten te lezen. Met deze documenten beschrijven we op welke wijze *OS Boss po* functioneert en haar streefdoelen realiseert. In de plannen worden de gedeelde kaders beschreven voor het behalen van gezamenlijke streefdoelen en de daarbij behorende deskundigheidseisen aan professionals. Daarmee wordt onderstaande missie en visie, uitgewerkt in het opleidingsplan van *OS Boss po* en vastgelegd op 24 augustus 2016 in het samenwerkingsconvenant tussen alle partners, gerealiseerd.

Opleidingsschool Boss po wil (1) in een wederkerige samenwerkingsrelatie leerkrachten opleiden en professionaliseren die (2) in de uitdagende en diverse Rotterdamse context voor alle leerlingen een optimale leeromgeving creëren, en (3) blijvend onderzoekend intentioneel handelen en ontwikkelen.

1. Inleiding

In dit professionaliseringsplan beschrijven we de gezamenlijk gedragen visie op professionalisering (§ 2) en geven inzage in de wijze waarop de opleidingsschool investeert in de ontwikkeling en professionalisering van betrokkenen met als doel kwaliteitsborging en continuïteit. Het professionaliseringsplan geeft richting aan de gezamenlijke deskundigheidseisen ten aanzien van de optimale begeleiding- en ontwikkeling van de pabo student en de startende leerkracht. Met de professionalisering van alle betrokkenen waarborgen we een optimale begeleiding van de student. Het uitgangspunt voor *OS Boss po* is daarbij dat de professionalisering van de betrokkenen binnen de opleidingsschool een doorlopende en schoolbrede activiteit is. Ten tweede verduidelijken we in dit plan op welke wijze de professionalisering is geïntegreerd in het HR-beleid van de partners (§ 3). Ten derde wordt aangegeven welke professionaliseringsactiviteiten we binnen *OS Boss po* uitvoeren, voor welke doelgroepen (§ 4). Daarbij gaan we in op de vraag welke activiteiten we uitvoeren om de kennis en vaardigheden van de betrokken professionals binnen onze *OS Boss po* up to date te houden. Tenslotte gaan we in op de facilitering van de benodigde scholing en professionalisering (§ 5).

2. Visie op professionalisering en HR-beleid binnen Opleidingsschool Boss po

Onze visie op professionalisering is als volgt:

Binnen *OS Boss po* stellen we de groei van de student en de startende leerkracht centraal. Dit betekent dat we als partners samen de verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van de opleiding, begeleiding en beoordeling en dit ook borgen in het HR-beleid. Alle betrokkenen bij de opleiding van de student werken in een doorgaande lijn aan hun professionaliteit en opleidings-, begeleidings- en beoordelingskwaliteiten. Zij blijven zich tevens ontwikkelen op actuele thema's voor het leraarsberoep binnen de grootstedelijke context.

Doorgaande lijn in leren en professionaliseren

Er is binnen onze Opleidingsschool een doorgaande leer- en professionaliseringslijn in opleiding, begeleiding en professionalisering ontwikkeld, waarbij de opleiding van de student kan doorlopen in de inductie van de startende leerkracht en vervolgens verder kan gaan in professionaliseringsactiviteiten rondom de begeleiding en beoordeling van studenten, onderzoeksvaardigheden en mogelijk de coaching van startende leerkrachten. Daarnaast zijn er ontwikkelmogelijkheden tot schoolopleider, intervisor of onderzoeksbegeleider. Voor pabodocenten geldt ook dat er professionaliseringsmogelijkheden zijn rondom samen opleiden, van de inductie als startende docent tot ontwikkelmogelijkheden als instituutsopleider, onderzoeksbegeleider, trainer van werkplekbegeleiders, van school- en instituutsopleiders of onderzoeksbegeleiders, of intervisor. Een aantal van deze professionaliseringsactiviteiten is voor pabodocenten en basisschoolprofessionals samen: zij leren van en met elkaar in en over de Opleidingsschool. De wederkerigheid van samen opleiden komt hierin tot uiting: het leidt tot groei van betrokkenen van alle partners. De doorgaande lijn biedt betrokkenen bij samen opleiden de mogelijkheid om zich blijvend te ontwikkelen met professionaliseringsactiviteiten en taken en verantwoordelijkheden passend bij hun persoonlijke ontwikkelingsplan, hun ervaring en de ambities van de school en de opleiding.

Wij hebben de ambitie om als partners in de Opleidingsschool in de nabije toekomst niet alleen van en met elkaar te leren op het gebied van samen opleiden, maar ook met en van elkaar te leren op actuele onderwijsontwikkelingen en -thema's die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van het beroep van leraar binnen de grootstedelijke context.

Leren en professionaliseren op drie niveaus

Er wordt op drie niveaus inhoud en vorm gegeven aan de professionalisering en professionaliseringsactiviteiten: op school-, op bovenschools- en op bestuurs-/management niveau. De professionalisering bestaat uit scholingsactiviteiten en de professionele dialoog. De scholingsactiviteiten zijn ontwikkeld voor en in de Opleidingsschool. Onder de professionele dialoog verstaan we gesprekken tussen betrokkenen bij samen opleiden die gericht zijn op de inhoudelijke verbetering van het samen opleiden, begeleiden en beoordelen, al dan niet vormgegeven aan de hand van een gesprekskader (zie ook paragraaf 4). Hieronder wordt de professionalisering op drie niveaus nader toegelicht. De genoemde professionaliseringsactiviteiten zijn te koppelen aan de ambities van de individuele scholen rondom samen opleiden en de persoonlijke ontwikkeling van leerkrachten en docenten. In bijlage 1 worden de niveaus schematisch weergegeven.

Schoolniveau: de professionele dialoog

Op schoolniveau worden professionele gesprekken gevoerd tussen:

- de student, de werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider (in het opleidingsteam, met een variatie in samenstelling al naar gelang de inhoud van de begeleiding);
- de vierdejaarsstudent en de onderzoeksbegeleider,
- de startende leerkracht en de coach, en
- de werkplekbegeleider, schoolopleider, instituutopleider, onderzoeksbegeleider en coach.

De professionele gesprekken zijn gericht op de groei van de (aanstaande) leerkracht in de context van de school. De aanstaande of startende leerkracht leert door te reflecteren op het eigen lesgeven, leert door te doen, door theorie en praktijk met elkaar te verbinden, leert van observeren, van deelnemen aan vergaderingen en gesprekken, van het modelen van de werkplekbegeleider/coach en dergelijke. Doordat de werkplekbegeleider/coach zijn eigen handelen expliciteert en de (aanstaande) leerkracht helpt dat ook te doen, krijgt het leren een intentioneel karakter. Door het contact met meerdere begeleiders wordt van meerdere kanten het werkpleklernen van de student en startende leerkracht ondersteund en gestimuleerd.

Ook de begeleiders (werkplekbegeleider/coach, schoolopleider, instituutopleider en onderzoeksbegeleider) groeien door de professionele gesprekken met de student en startende leerkracht en met elkaar. Het expliciteren van het eigen handelen, het reflecteren op het eigen handelen en het handelen van de ander en het verbinden van het handelen aan de beroepscompetenties en literatuur zorgt voor een voortdurend onderzoek naar het eigen handelen en daarmee een voortdurende ontwikkeling en professionalisering van de betrokkenen.

Bovenschools niveau: scholing en de professionele dialoog

Studenten en startende leerkrachten worden begeleid door geschoolde professionals binnen de Opleidingsschool of binnen een andere context. Op bovenschools niveau is er een aanbod van trainingen en mogelijkheden tot uitwisseling op het gebied van begeleidings-, beoordelings- en onderzoeksvaardigheden. Het gaat daarbij om:

- Werkplekbegeleiders;
- Schoolopleiders en instituutopleiders (van de basisschool en het opleidingsinstituut);
- Onderzoeksbegeleiders (van de basisschool en het opleidingsinstituut);
- Trainers van de scholingen, en
- Coaches van startende leerkrachten;
- Intervisoren van startende leerkrachten (van de basisschool en het opleidingsinstituut).

De begeleiders en opleiders groeien door in deze trainingen en scholing hun competenties te ontwikkelen op het gebied van samen opleiden, werkpleklernen en onderzoek. Bij de scholingen gaan we uit van in de Opleidingsschool ontwikkelde competenties die gebaseerd zijn op het Besluit

bekwaamheidseisen onderwijspersoneel¹, het rollenportfolio van het ADEF (2014) en aansluiten bij de VELON-beroepsstandaard voor lerarenopleiders. De competentieprofielen geven inzicht in de competenties die door *OS Boss po* als voorwaardelijk worden ervaren in het kader van het effectief uitoefenen van de rol en eenduidigheid in de uit te dragen visie (zie Opleidingsplan, paragraaf 2.7). Ook de trainers van de scholingen van de genoemde professionals en intervisoren van startende leerkrachten worden indien gewenst in de Opleidingsschool opgeleid. Dit doen zij door met elkaar scholingen/bijeenkomsten te ontwerpen en bij te stellen op basis van ervaringen en nieuwe inzichten. Nieuwe trainers worden ingewerkt door samen met ervaren trainers de scholingen en bijeenkomsten uit te voeren.

De begeleiders en opleiders vanuit de verschillende scholen en het opleidingsinstituut treffen elkaar ook in diverse vormen van professionele dialoog (in intervisie tijdens professionaliseringsbijeenkomsten, collegiale consultatie op eigen initiatief, tijdens scholingen, studiedagen en symposia en in opleidingsteams op eigen initiatief of volgens de Jaaragenda). De dialoog wordt gestuurd door het thema van de bijeenkomst, de werkvormen en centrale vragen. Deze uitwisseling houdt hen scherp op hun eigen ontwikkeling, maar ook op het signaleren van wenselijke schoolontwikkelingen en/of actualisering van de opleiding.

De gezamenlijk vormgegeven begeleiding en opleiding leidt tot een gedeelde verantwoordelijkheid voor de beoordeling van opdrachten en competentieontwikkeling. Die beoordeling vindt plaats met behulp van een samen ontworpen beoordelingsinstrumentarium (zie het Opleidingsplan). Om de beoordeling samen te kunnen doen, wordt er door middel van gesprekken afgestemd over de inhoud en wijze van beoordeling. Die gesprekken kunnen er bijvoorbeeld zijn in de Opleidersgroep, bijvoorbeeld rondom het gebruik van de Koppelkaart (zie het Opleidingsplan), of in een groep werkplekbegeleiders onder leiding van een school- en instituutopleider op een school. Deze gesprekken leiden tot leren omdat de deelnemers van de sessies samen professioneel spreken over wat ze zien in gedrag en opdrachten en wat zij daar goed of minder goed aan vinden. Daartoe reflecteren zij op hun eigen handelen en scherpen dat mogelijk aan.

Bestuurs- en managementniveau: professionele dialoog

Ook op bestuurs- en managementniveau vindt groei plaats door het professionele gesprek over samen opleiden blijvend te voeren, tijdens:

- Symposia en studiedagen waarvoor alle betrokkenen van de Opleidingsschool worden uitgenodigd,
- De jaarlijkse 'Heidedag' voor schoolleiders, bestuurders, programmaleiding en managers (waar beleid en ontwikkelingen worden besproken),
- Bijeenkomsten van de Stuurgroep waar managers, bestuurders en programmamanager samen komen, en
- Bijeenkomsten van de Programmaleiding bestaande uit de programmamanager, vertegenwoordigers van de schoolbesturen, instituutopleiders en een onderzoeksbegeleider.

Deze professionele gesprekken worden gericht door de thema's van de studiedagen, symposia en de Heidedag. Er is altijd ruimte voor uitwisseling en discussie onder leiding van gespreksleiders of workshopsleiders. De ambitie voor de komende jaren is om gezamenlijk bijvoorbeeld masterclasses te initiëren op actuele onderwerpen voor diverse doelgroepen, of samen symposia te organiseren om actuele vraagstukken te verkennen met gebruikmaking van de organisatiestructuur en de

¹ De competentieprofielen sluiten aan bij de VELON-beroepsstandaard en het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel (Wet BES, 01-08-2017, te raadplegen op <http://wetten.overheid.nl/BWBR0018692/2017-08-01>).

middelen van de Opleidingsschool. Op die manier breiden we de samenwerking uit over de grenzen van het samen opleiden heen en geven we zo de wederkerige betrokkenheid op een andere wijze inhoudelijk vorm.

Heidedag mei 2018: afstemming ontwikkelingen opbouw Opleidingsschool

“Op de Heidedag van 22 mei 2018 werd verslag uitgebracht door elke ontwikkelgroep binnen OS Boss po. Als trekker van de ontwikkelgroep Samenwerking en Organisatie heb ik toegelicht hoe we op basis van de geformuleerde objective aan de hand van het kwaliteitszorginstrument OGSM (OS Boss po leidt leerkrachten op in een leeromgeving waarin het werken in de uitdagende en diverse Rotterdamse context en onderzoekend intentioneel handelen centraal staan door een samenwerkingsrelatie en organisatiestructuur te creëren waarbij het leren op het instituut en het leren op de werkplek elkaar voortdurend versterken en de kwaliteit van het opleiden, begeleiden en beoordelen gewaarborgd wordt) gekomen zijn tot concrete goals, strategies en measures. Daarbij heb ik één doel exemplarisch uitgewerkt: De organisatie en samenwerking vormen een solide fundament voor alle ontwikkelingen en activiteiten binnen de OS Boss po door het realiseren van een eenduidige opleidingsinfrastructuur, een wederkerige samenwerking, actieve betrokkenheid binnen alle geledingen en een effectieve communicatie.

Vervolgens heb ik de stand van zaken geschetst m.b.t. deze specifieke doelstelling, waarbij ik heb aangegeven wat al was gerealiseerd, waaraan op dat moment nog gewerkt werd en waar de uitdagingen voor de toekomst lagen:

Stand van zaken:

- *Samenwerkingsovereenkomst (Convenant 2015-2019) geschreven op basis van input werkveld;*
- *Jaaragenda voor SO en IO: ontwikkeld, geïmplementeerd, geëvalueerd;*
- *Communicatiemodellen voor beleid en begeleiding ontwikkeld;*
- *Uniformiteit en eenduidigheid in werkwijze gerealiseerd door jaaragenda voor SO-IO, formats voor verslaglegging (logboeken) en activiteitenplannen;*
- *Plannen ontwikkeld en afspraken opgesteld om uniformiteit en eenduidigheid in werkwijze verder uit te bouwen (organiseren startbijeenkomst, informatieboekje voor studenten, afspraken m.b.t. samen beoordelen, procedure voor implementeren van WPL);*
- *Samenvoeging ontwikkelgroepen S&O / WPL.*

Nog te doen:

- *Samenwerkingsovereenkomst bijstellen op basis van huidige samenwerking binnen AOS en swv (Convenant 2020-2024) > mee begonnen (studiejaar 2018-2019);*
- *Jaaragenda voor SO en IO: bijstellen op basis van evaluaties / AOS en swv in apart document > in ontwikkeling (juli 2018);*
- *Informatieboekje voor alle studenten binnen AOS (OS Boss po, begeleiding, afspraken, schoolcontext etc.) > in ontwikkeling (juli 2018);*
- *Communicatiemodellen toetsen aan de praktijk, beschrijven van onderliggende communicatielijnen (planning: oktober 2018);*
- *Uitvoeren en evalueren van gezamenlijke activiteiten: startbijeenkomst, samen beoordelen, invulling geven aan werkpleklers etc. (vanaf sept. 2018);*

Op het moment van schrijven is veel van ‘nog te doen’ gerealiseerd: de Jaaragenda voor SO-IO is doorontwikkeld, er zijn aparte versies geschreven voor OS Boss po en swv Boss po, er wordt al volop gewerkt met het informatiebulletin voor studenten (waarin elke school de eigen schoolcontext heeft opgenomen en eventueel wat aanpassingen op schoolniveau heeft gemaakt) en op veel scholen is een gezamenlijke startbijeenkomst voor alle studenten georganiseerd door de schoolopleider en de instituutopleider.”

Pabodocenten en basisschoolprofessionals in en rond de Opleidingsschool: informeren en delen

Pabodocenten en basisschoolprofessionals die (nog) niet, of zijdelings betrokken zijn bij OS Boss po, worden op verschillende manieren betrokken bij en geïnformeerd over de Opleidingsschool. Pabodocenten nemen twee keer per jaar deel aan studiedagen van OS Boss po en worden middels presentaties en workshops geïnformeerd en betrokken bij de Opleidingsschool. Ook op studiedagen van de opleiding komt samen opleiden aan bod.

Basisschoolprofessionals worden in teambijeenkomsten door de schoolleider en/of de schoolopleider geïnformeerd over ontwikkelingen met betrekking tot samen opleiden. Met de groei van het aantal scholen in het Samenwerkingsverband (bestaande uit de pabo en een groep basisscholen die -met eigen investering- op eenzelfde manier geschoold en geïnformeerd worden als de partners in *OS Boss po*) raken steeds meer docenten en basisschoolprofessionals betrokken bij samen opleiden. De ambitie is om op termijn alle scholen die met de Pabo HR samenwerken, te betrekken bij het Samenwerkingsverband.

3. Inbedding in HR-Beleid

Doorgaande lijn in leren en professionaliseren

Binnen *OS Boss po* is een groot aantal ontwikkelmogelijkheden rondom samen opleiden ontwikkeld. Het is mogelijk om scholing rond samen opleiden te volgen in een opbouw van student, naar startende, naar ervaren leerkracht, en van startend docent, naar ervaren hogeschooldocent. Een ontwikkelingslijn voor leerkrachten kan bijvoorbeeld als volgt opgebouwd zijn: het volgen van een inductieprogramma als startende leerkracht, vervolgens scholing tot werkplekbegeleider, tot coach voor startende leerkrachten, en/of onderzoeksbegeleider, schoolopleider, intervisor. Voor docenten zou bijvoorbeeld een opbouw kunnen zijn dat zij zich na een inductietraject kunnen ontwikkelen tot instituutopleider, en/of onderzoeksbegeleider, intervisor en mogelijk trainer voor werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders of onderzoeksbegeleiders (zie bijlage 2). Ontwikkelpaden binnen dit groeimodel zijn flexibel te ontwerpen, passend bij het persoonlijk ontwikkelplan rondom samen opleiden van de leerkracht/docent en in overleg met het management tijdens de gesprekscyclus vorm te geven.

Duurzaam professionaliseren

De opleidings- en begeleidingsstructuur van de Opleidingschool maakt onderdeel uit van het HR-beleid van alle partners. Betrokken professionals scholen en professionaliseren zich zoals we dat bij *OS Boss po* met elkaar hebben afgesproken. Om te borgen dat er voldoende opgeleid personeel is om studenten samen op te leiden in de opleidingschool is er een duurzaam professionaliseringsplan ontwikkeld. In de komende jaren krijgt dat zo vorm:

- Elk schooljaar wordt door schoolopleiders en schoolleiders op de basisscholen, en door de bovenscholings instituutopleiders en het onderwijsmanagement van de pabo in kaart gebracht welke nieuwe professionals geschoold moeten worden. Dit wordt onder andere opgenomen in de jaarlijkse activiteitenplannen met betrekking tot samen opleiden van de basisscholen.
- Nieuwe schoolopleiders worden bij voorkeur gekoppeld aan een ervaren instituutopleider, en nieuwe instituutopleiders aan een ervaren schoolopleider, zodat zij van elkaar kunnen leren. Zo wordt de continuïteit en aanwezige expertise op scholen gewaarborgd.
- De scholingen voor werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders en onderzoeksbegeleiders, en overleg tussen coaches van startende leerkrachten worden elk jaar aangeboden. Zo kunnen nieuwe professionals in de opleidingschool direct worden geschoold. De scholing voor werkplekbegeleiders wordt (nu nog) aangeboden aan gehele schoolteams, maar wordt daarnaast ook op de opleiding aangeboden (aan een gemengde groep werkplekbegeleiders van verschillende scholen). Er wordt ook een geheel schoolteam geschoold op onderzoeksbegeleiding, omdat dit aansluit bij de ontwikkeling van de school.
- Schoolopleiders en instituutopleiders komen jaarlijks minimaal drie keer bij elkaar voor uitwisseling en intervisie.
- We voorzien dat er in de komende jaren in de samenwerking tussen opleiding en basisscholen meer vraag kan komen naar (gezamenlijk ontwikkelde) trainingen, passend bij de schoolontwikkeling. Mogelijk kunnen scholingen in de komende jaren ook binnen de

participerende schoolbesturen worden aangeboden, al dan niet via een interne opleidingsacademie (zoals enkele partners die al hebben).

- De deskundigheid van alle betrokken werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutsopleiders willen we in een driejaarlijkse cyclus op peil houden en/of vernieuwen met vervolgbijeenkomsten. Op die manier willen we telkens weer een (nieuwe) impuls geven aan de professionele gesprekken op schoolniveau.
- Leden van de Stuurgroep en de Programmaleiding houden hun professionaliteit rondom samen opleiden up-to-date door in hun onderlinge overleggen ontwikkelingen en verbeterpunten in de Opleidingsschool en actuele maatschappelijke onderwijsontwikkelingen in te brengen, te bespreken, en zo nodig, om te zetten in beleid. Op de jaarlijkse 'Heidedag' worden deze ontwikkelingen in een grotere groep met elkaar gedeeld en besproken.

Binnen de Opleidingsschool wordt de doorgaande lijn in leren en professionaliseren steeds meer zichtbaar met de groei van geprofessionaliseerde betrokkenen. De professionalisering (en de facilitering) rond samen opleiden wordt structureel besproken en gewaardeerd in de gesprekscyclus (zowel op alle scholen als op de pabo). Het functioneren van betrokken professionals in dienst van de hogeschool en de besturen wordt binnen de eigen organisatie gemonitord. Het samen opleiden is als integraal onderdeel opgenomen in de gesprekscyclus van alle in onze opleidingsschool samenwerkende partijen, voor alle betrokkenen en op alle niveaus: het samen opleiden, begeleiden en professionaliseren vormt een vast onderdeel van de gesprekken die in het kader van de gesprekscyclus plaatsvinden. De inbedding van het samen opleiden en de rollen in de opleidingsschool in het HRM-beleid van de partners is gewaarborgd door het samen opleiden, begeleiden en beoordelen als vast gesprekspunt mee te nemen in de gesprekscycli. Jaarlijks wordt deze werkwijze in de Stuurgroep en Programmaleiding ter evaluatie besproken.

4. Professionaliseringsactiviteiten

In *Os Boss po* gaan we uit van een doorgaande lijn in leren en professionaliseren (professionals kunnen gedurende hun carrière verschillende rollen vervullen in de Opleidingsschool en daar professionalisering voor volgen), en van duurzame professionalisering (de professionaliteit van professionals rondom samen opleiden wordt up-to date gehouden).

We onderscheiden professionaliseringsactiviteiten om vakbekwaam te worden (doorgaande lijn), om vakbekwaamheid aan te tonen en om vakbekwaam te blijven (duurzame professionalisering). Alle professionaliseringsactiviteiten zijn gericht op het samen opleiden van studenten en startende leerkrachten. Er is samenhang in de diverse scholingen gebracht met overlegsessies tussen de trainers en de programmaleiding. Ook zijn de trainers betrokken bij meerdere professionaliseringsactiviteiten (zoals de scholing voor werkplekbegeleiders, voor school- en instituutsopleiders en intervisiebijeenkomsten voor startende leerkrachten), zodat er een goede aansluiting en afstemming gerealiseerd kan worden tussen de diverse vormen van professionalisering.

Vakbekwaam worden

Scholing voor werkplekbegeleiders

Alle werkplekbegeleiders binnen de opleidingsschool volgen een door de opleidingsschool ontwikkelde training van 6 keer 3 uur waarin ze meer leren over samen begeleiden, samen opleiden en samen beoordelen, onder andere het maken van de koppeling theorie-praktijk met de student. De training wordt gegeven door ervaren trainers van de pabo. In de afgelopen jaren zijn hele schoolteams getraind. Er is ook de mogelijkheid om de training te volgen als die op Hogeschool Rotterdam wordt aangeboden (jaarlijks twee maal). Alle studenten op de opleidingsschool hebben een geschoolde en gecertificeerde werkplekbegeleider. De scholing is verplicht voor alle

werkplekbegeleiders. De schoolopleider en schoolleider zorgen ervoor dat nieuwe werkplekbegeleiders de training gaan volgen.

Ter illustratie: de scholing voor werkplekbegeleiders

In de scholing ‘Coaching voor Werkplekbegeleiders’ leer je om studenten te begeleiden en coachen bij het werkplekleren. In de scholing krijg je daarnaast zicht op ‘Samen Opleiden’ en de verschillende taken/rollen binnen het samenwerkingsverband.

Het is een scholing waarbij je groeit in je eigen coachvaardigheid, kwaliteiten van collega’s leert benoemen en je je schoolteam op een andere manier leert kennen. Je leert in deze scholing dat begeleiden en coachen op verschillende manieren mogelijk is, afhankelijk van de fase van de opleiding waarin de toekomstige leerkracht zit. Je zorgt in samenwerking met de schoolopleider voor een koppeling tussen leerwensen van de student en mogelijkheden op de werkplek. Hierbij leer je de student te kijken naar hoe de leeromgeving is ingericht en wat ze daarvan kunnen leren. Daarbij bied je leermogelijkheden en activiteiten om competentieontwikkeling te bevorderen en hierop te reflecteren. Je expliciteert hierbij je handelen en kan de student hierop bevragen. Tot slot wordt er uitleg gegeven over het Pabo-programma en ga je verschillende pabo-instrumenten bekijken, uitproberen en bevragen. Je verkent de rol van opleider, zodat je het leren van de student op de werkplek kunt bevorderen. Hierbij zoek je actief naar mogelijkheden binnen de schoolcontext waarbij je het leren van de student kunt stimuleren om zijn competenties te ontwikkelen.

Scholing voor schoolopleiders en instituutsopleiders

Alle school- en instituutsopleiders volgen gezamenlijk een door de opleidingsschool ontwikkelde scholing van 6 keer 3 uur waarin ze meer leren over samen begeleiden, samen opleiden en samen beoordelen op het niveau van lerarenopleiders. School- en instituutsopleiders organiseren het samen opleiden op hun school, begeleiden het opleidingsproces van studenten op hun school en zijn verantwoordelijk voor het opleidingsproces. In de scholing leren zij op schoolniveau kijken naar en richting geven aan samen opleiden. De scholing is op post-hbo-niveau. Van de deelnemers wordt verwacht dat zij in een portfolio hun ontwikkeling beschrijven. De scholing wordt gegeven door ervaren trainers van de pabo en sluit goed aan op de scholing voor werkplekbegeleiders. De scholing is verplicht voor alle school- en instituutsopleiders en wordt op Hogeschool Rotterdam aangeboden. De schoolleider zorgt ervoor dat nieuwe schoolopleiders de training gaan volgen.

Een voorbeeld: onderdeel scholing school- en instituutsopleiders

Zelfevaluatiescan van de schoolopleiders van de basisscholen A en B en de instituutsopleider van beide scholen tijdens de scholing voor school- en instituutsopleiders in april 2018:

De ontwikkelingen binnen obs Nelson Mandela en obs De Kameleon gaan redelijk gelijk op. De scan laat dan ook geen grote verschillen zien. Op beide scholen kunnen we met dezelfde ontwikkeldoelen aan de slag.

Scan Opleidingsscholen:

- *Rol van de schoolopleider en rol van de instituutsopleider: op school A en B zijn fase 0, 1 en 2 inmiddels gerealiseerd (met uitzondering van het verzorgen van intervisie);*
- *Binnen fase 3 is een aantal aspecten gerealiseerd, sommige zaken zijn opgepakt en in ontwikkeling, andere zijn nog niet zichtbaar gemaakt.*
- *Binnen fase 4 is zijn enkele zaken opgepakt/in ontwikkeling, maar de meeste van de genoemde aspecten zijn nog niet zichtbaar.*
- *Onze eerste ontwikkeldoelen komen voornamelijk uit fase 3, omdat we daarmee optimaal aansluiten bij wat al is gerealiseerd en omdat we niet alle aspecten van fase 4 als relevant zien binnen de samenwerking zoals we die voor ogen hebben.*

Zelfevaluatie Fase 1 en 2

Goed: volledig gerealiseerd	Voldoende: enigszins gerealiseerd/opgepakt /in ontwikkeling	Onvoldoende: nog niet van toepassing
<i>De werkplekbegeleider heeft zicht op de ontwikkeling van de studenten en begeleidt hen bij het stellen van</i>	<i>De schoolopleider kent de sterke en zwakke kanten van de</i>	<i>De schoolopleider en instituutsopleider</i>

<p><i>leerdoelen, gerelateerd aan competenties en beroepssituaties.</i></p> <p><i>De schoolopleider kent het competentieprofiel en de bijbehorende kritische beroepssituaties.</i></p> <p><i>De schoolopleider onderhoudt contact met de werkplek-begeleiders over de ontwikkeling van de studenten.</i></p> <p><i>De schoolopleider onderhoudt contact met de instituutsopleider over de ontwikkeling van de studenten.</i></p> <p><i>De schoolopleider zorgt ervoor dat studenten worden opgenomen in het team. De schoolopleider bezoekt lessen van studenten en geeft feedback.</i></p> <p><i>De schoolopleider betreft studenten bij formele en informele leeractiviteiten van teamleden.</i></p> <p><i>De schoolopleider bespreekt met de directeur de matching van nieuwe studenten en werkplekbegeleiders.</i></p> <p><i>De instituutsopleider draagt bij aan een goede match tussen de student en de school / werkplekbegeleiders.</i></p> <p><i>De instituutsopleider zorgt voor een goede overdracht aan de schoolopleider over de ontwikkeling van de student.</i></p> <p><i>De instituutsopleider heeft zicht op de ontwikkeling van de studenten en zorgt voor samenhang tussen het leren op het instituut en het leren in de OS.</i></p> <p><i>De instituutsopleider kent het competentieprofiel en bijbehorende kritische beroepssituaties voor de verschillende opleidingsfases.</i></p> <p><i>De instituutsopleider bespreekt met studenten de voortgang van hun ontwikkeling.</i></p> <p><i>De instituutsopleider onderhoudt contact met de schoolopleider over de ontwikkeling van de studenten.</i></p> <p><i>De instituutsopleider geeft studenten ontwikkelingsgerichte feedback, gericht op hun studieloopbaan en competentieontwikkeling.</i></p>	<p><i>werkplekbegeleiders en begeleidt hen op basis daarvan.</i></p> <p><i>De instituutsopleider onderhoudt contact over de ontwikkeling van de OS met de directeur/schoolopleider.</i></p> <p><i>De instituutsopleider draagt zorg voor een goede aansluiting tussen het opleidingscurriculum en het leren op de werkplek.</i></p>	<p><i>zorgen ervoor dat alle studenten regelmatig deelnemen aan intervisie.</i></p>
--	---	---

Fase 3 en 4

Gerealiseerd	Opgepakt / in ontwikkeling	Ontwikkeldoel voor komende periode
<p><i>De SO betreft waar nodig andere leraren bij de ontwikkeling van studenten (bijv. als good practice)</i> <i>De SO coacht de wpb's bij de wijze waarop zij studenten begeleiden (afgerond: Mentorenscholing B)</i></p>	<p><i>De SO is op de hoogte van het opleidingscurriculum en besteedt met de studenten aandacht aan de toepassing van theorie in de praktijk en aan de duiding van de praktijk aan de hand van theorie (koppelkaart).</i></p>	<p><i>De SO en IO zorgen ervoor dat studenten regelmatig deelnemen aan intervisie. De SO betreft bij intervisie ook leraren die zich willen ontwikkelen.</i></p>

<p><i>De SO bespreekt leermogelijkheden met de IO en draagt zorg voor de uitwisseling tussen opleiding en school.</i></p> <p><i>De SO heeft goed zicht op de leerkansen van studenten en leraren binnen de organisatie en verbindt deze met hun leerdoelen.</i></p> <p><i>De IO heeft goed zicht op de schoolontwikkeling en weet wat binnen de school de specifieke leermogelijkheden zijn (opleiden vanuit de context van de school)</i></p>	<p><i>De IO ondersteunt de school bij vragen over de ontwikkeling van de opleidingsschool (visie-cultuur-schoolontwikkeling).</i></p>	<p><i>De IO geeft de directeur en SO feedback op de wijze waarop de visie op opleiden in de school wordt vormgegeven.</i></p> <p><i>De IO adviseert de directeur over de schoolontwikkeling en de rol die studenten / opleiding daarin kunnen spelen.</i></p>
--	---	---

Scholing voor onderzoeksbegeleiders

Onderzoeksbegeleiders op basisscholen volgen een door de opleidingsschool ontwikkelde scholing van twee bijeenkomsten van 2,5 uur waarin ze meer leren over het begeleiden van afstudeeronderzoeken van vierdejaarsstudenten en waarin ze zelf vaardigheden leren met betrekking tot onderzoek, om zo samen met studenten een geschikte onderzoeksvraag te kunnen formuleren die past bij zowel de student als de school. Ook de gezamenlijke begeleidingsbijeenkomsten waarbij zowel de onderzoeksbegeleider van de basisschool als de onderzoeksbegeleider van de pabo samen de studenten begeleiden bij de start van het onderzoek en bij het bespreken van de resultaten van het onderzoek, zijn te beschouwen als professionalisering voor alle drie de rollen (student en beide begeleiders).

De scholing wordt gegeven door ervaren docent-onderzoekers vanuit de pabo. Het is wenselijk dat iedere school een opgeleide onderzoeksbegeleider heeft. De schoolleider en schoolopleider zorgen ervoor dat nieuwe onderzoeksbegeleiders de training gaan volgen om ervoor te zorgen dat het onderzoek bijdraagt aan de kwaliteit van de school.

Ter illustratie: scholing voor onderzoeksbegeleiders

Een eerste doel van de scholing voor onderzoeksbegeleiders op de basisscholen is het spreken van een 'gezamenlijke taal' over onderzoek en de specifieke visie van de opleiding op onderzoeksvaardigheden van aanstaande leerkrachten. De andere doelen van de scholing zijn informatieoverdracht: inzicht hebben in de doelstellingen en vormgeving van het afstudeeronderzoek, het curriculum onderzoeksvaardigheden en de rolverdeling tussen pabo-onderzoeksbegeleiders en basisschool-onderzoeksbegeleiders. Ten derde betreft de scholing een aantal vaardigheden: systematisch op zoek kunnen gaan naar praktijkvraagstukken, selecteren van geschikte praktijkproblemen voor beschrijvend onderzoek, formuleren van haalbare, geschikte onderzoeksvragen die aanleiding geven tot een beschrijvend onderzoek, en inzicht hebben in de onderzoekscyclus. Het analyseren en definiëren van het praktijkprobleem van de school en het formuleren van een passende, haalbare onderzoeksvraag is een essentiële fase om een zinvol onderzoek uit te voeren dat bruikbare resultaten voor de school oplevert. Tegelijkertijd heeft de ervaring ons geleerd dat deze fase de moeilijkste fase is, waarvoor studenten bovendien weinig tijd hebben. De ervaring is dat het merendeel van de studenten de praktijkvragen aanvankelijk op een intuïtieve, doel- en oplossingsgerichte manier benaderen en daarin gevoed werden door de basisschool. Het formuleren van je praktijkprobleem in de vorm van 'oplossingen' geeft vaak een verkeerde ingang bij het verkennen van het probleem. We achten het daarom van belang dat de onderzoeksbegeleiders op de basisscholen leren hoe zij de daadwerkelijke vraag kunt achterhalen waarvoor zij op dat moment nog niet voldoende kennis hebben om hem te kunnen beantwoorden.

Opleiden van trainers voor de scholingen voor werkplekbegeleiders, school- en instituutsopleiders

Twee senior trainers hebben in de afgelopen jaren drie nieuwe trainers opgeleid voor het geven van de scholingen voor werkplekbegeleiders, school- en instituutsopleiders, door hen te laten 'meelopen' met de scholingsbijeenkomsten en door daarna samen met hen de trainingen te geven. De

trainersgroep, bestaande uit 5 trainers, komt regelmatig bij elkaar om af te stemmen en de inhoud van de scholingen te bespreken. Het onderwijsmanagement van de pabo draagt zorg voor het samenstellen van de trainersgroep en het eventueel opleiden van nieuwe trainers.

Inwerkprogramma's voor startende leerkrachten

Alle startende leerkrachten in de Opleidingsschool volgen een inwerkprogramma. Per bestuur wordt een eigen invulling gegeven aan dat programma. Het inwerkprogramma bestaat in ieder geval uit een startbijeenkomst op bestuursniveau, intervisie en coaching. Binnen de afzonderlijke besturen worden ook workshops of inspiratiesessies gehouden voor startende leerkrachten.

De coaches komen voor intervisie bij elkaar in de Opleidingsschool. We zijn voortdurend in gesprek over de vormgeving van de inwerkprogramma's.

Trainen van intervisoren

Binnen de opleidingsschool zijn drie intervisoren van startende leerkrachten getraind in het geven van intervisie, door 'mee te lopen' met een ervaren intervisor van de Pabo HR. Deze intervisoren kunnen nu zelfstandig intervisie geven aan startende leerkrachten. In de Programmaleiding en de Stuurgroep wordt de inzet en opleiding van de intervisoren besproken.

Vakbekwaamheid aantonen

Professionals in de Opleidingsschool tonen op verschillende manieren hun vakbekwaamheid in het samen opleiden aan:

- Werkplekbegeleiders krijgen na het volgen van de training voor werkplekbegeleiders een certificaat. De training is gevalideerd door Registerleraar.
- School- en instituutopleiders behalen na het volgen van de scholing voor school- en instituutopleiders een certificaat.
- Deelname aan scholingen door werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders en onderzoeksbegeleiders wordt geregistreerd door het Stagebureau van de pabo HR, zodat er op een centrale plek gegevens zijn over gevolgde scholingen.
- Jaarlijks gaat een aantal school- en instituutopleiders in de Opleidingsschool op voor VELON-registratie als lerarenopleider. Hun registratie wordt opgenomen in het Beroepsregister Lerarenopleiders (BRLO).

Vakbekwaam blijven

Professionals in de Opleidingsschool blijven vakbekwaam in het samen opleiden op de volgende manieren:

- Werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders en onderzoeksbegeleiders houden driejaarlijks hun professionaliteit actueel met opfrisbijeenkomsten waarin zij geïnformeerd worden over recente ontwikkelingen in samen begeleiden, opleiden en beoordelen. Deze opfrisbijeenkomsten worden door en in de Opleidingsschool georganiseerd en ontwikkeld, en uitgevoerd door de trainers.
- Alle betrokkenen ontwikkelen zich voortdurend in professionele gesprekken die zij in verschillende samenstellingen met elkaar voeren, aan de hand van verschillende gesprekskaders. Voorbeelden:
 - Voor school- en instituutopleiders bijvoorbeeld met behulp van de Jaaragenda, de stage-ontwikkelingsmeter en in de scholing voor school- en instituutopleiders;
 - Voor student, werkplekbegeleider/schoolopleider en instituutopleider met de Koppelkaart en de stage-ontwikkelingsmeter;
 - Voor schoolopleiders binnen hun eigen bestuur en instituutopleiders op de opleiding bijvoorbeeld aan de hand van eigen ervaringen en intervisie;

- Voor schoolleiders, Programmaleiding en Stuurgroep bijvoorbeeld met behulp van het instrument Bestuurlijke betrokkenheid versterken (Kwaliteitsreeks Opleidingscholen).
- Coaches van startende leerkrachten komen bij elkaar om uit te wisselen over de begeleiding die zij geven aan startende leerkrachten op hun school. Op deze manier leren zij van en met elkaar, en blijft de begeleiding van starters binnen de opleidingsschool op elkaar afgestemd.
- Betrokkenen bij de Opleidingsschool (studenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, instituutopleiders, onderzoeksbegeleiders, trainers, schoolleiders, bestuurders en managers) worden jaarlijks uitgenodigd voor twee gezamenlijk opgezette en uitgevoerde studiedagen. Op die dagen worden actuele ontwikkelingen in de Opleidingsschool en in het onderwijs als uitgangspunt genomen voor workshops, lezingen en overlegtafels. Op die manier wordt blijvend vormgegeven aan de professionalisering van alle betrokkenen bij de Opleidingsschool.
- Binnen besturen wordt ook op eigen wijze verder vormgegeven aan het op peil houden van de professionaliteit. Zo zijn er bijvoorbeeld binnen twee besturen netwerken opgezet van schoolopleiders. Zij komen een aantal keer per jaar bij elkaar om af te stemmen en om kennis en ervaringen te delen.

De professionaliseringsactiviteiten worden geëvalueerd met behulp van evaluatieformulieren en/of mondeling (zie Kwaliteitsontwikkelingsplan, paragraaf 5). Ook wordt elke bijeenkomst na afloop mondeling geëvalueerd met de deelnemers. Bij de trainingen op schoolniveau wordt het verloop en de voortgang gedurende het traject regelmatig besproken en (tussentijds) geëvalueerd met de schoolleiding. De opbrengsten van die evaluaties worden zo nodig (en eventueel na overleg tussen trainers en programmaleiding) verwerkt in de scholingen.

	werkplekbegeleiders	schoolopleiders	instituutopleiders	onderzoeksbegeleiders	coaches starters	trainers	interviewers	schoolleiders	Opleidersgroep	Programmaleiding	Stuurgroep
Vakbekwaam worden											
Scholing voor werkplekbegeleiders	x										
Scholing voor schoolopleiders/ instituutopleiders		x	x								
Scholing voor onderzoeksbegeleiders				x							
Afstemmingsoverleg coaches					x						
Training van trainers/interviewers						x	x				
Vakbekwaamheid aantonen											
VELON-registratietraject		x	x								
Driejaarlijkse update	x	x	x	x		x	x				
Vakbekwaam blijven											
Symposia	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Studiedagen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Heidedag								x		x	x

5. Faciliteiten

Er zijn heldere afspraken over het faciliteren van alle betrokkenen voor hun professionalisering en professionaliseringsactiviteiten. Hieronder wordt aangegeven welke afspraken per rol in de opleidingsschool zijn geconcretiseerd in termen van tijd en faciliteiten.

Taak	Facilitering	Aantallen
Werkplekbegeleider	20 uur per student per stageperiode	360 op de Opleidingsschool
Schoolopleider	4 uur per week	25 op de Opleidingsschool
Instituutopleider	4 uur per week	13 op de Opleidingsschool
Coach startende leerkrachten	Nader te bepalen per bestuur, afhankelijk van het inwerkprogramma op bestuursniveau	Afhankelijk van het inwerkprogramma op bestuursniveau
Intervisor	Nader te bepalen per bestuur, afhankelijk van de professionaliseringsstructuur per bestuur	Nader te bepalen per bestuur
Onderzoeksbegeleider (praktijk)	3 uur per student per afstudeerperiode (nader te bepalen in overleg met de school)	16
Onderzoeksbegeleiders (instituut)	6 uur per student per afstudeerperiode, tweede beoordelaar 2 uur	15
Trainer	Nader te bepalen, afhankelijk van aantal trainingen	5 vanuit de opleiding
Programmaleider	1 dag per week	1
Leden Programmaleiding	Nader te bepalen in het schooljaar 2019-2020	6
Leden Opleidersgroep	Nader te bepalen in het schooljaar 2019-2020	6

Bijlagen

1. Professionaliseren op drie niveaus
2. Doorgaande lijn in leren en professionaliseren

Bijlage 1: professionaliseren op 3 niveaus

Schoolniveau	Bovenschools niveau	Managementniveau	Overig
<p><i>Professionele dialoog:</i> Student + opleidingsteam 4dejaarsstudent + onderzoeksbegeleider Starter + coach Opleidingsteam + onderzoeksbegeleider + coach</p>	<p><i>Scholing:</i> werkplekbegeleiders schoolopleiders instituitsopleiders onderzoeksbegeleiders coaches starters trainers Intervisoren</p> <p><i>Professionele dialoog:</i> afstemming in groepen Opleidersgroep, coaches, Innovatiegroep, studiedagen en symposia, VELON-registratie</p>	<p><i>Professionele dialoog:</i> Symposia Studiedagen Heidedag Stuurgroep Programmaleiding</p>	<p>Studiedagen Teamvergaderingen</p>

Bijlage 2: Doorgaande lijn in leren en professionaliseren

Doorgaande lijn in leren en professionaliseren

student → starter → werkplekbegeleider → schoolopleider, onderzoeksbegeleider,
coach starters, intervisor

startend docent → (stagebegeleider) → instituutopleider, onderzoeksbegeleider,
trainer, (coach starters), intervisor

