



Deel 3 Professionaliseringsplan

3.1 Inleiding

In dit plan wordt een integrale benadering van professionalisering, passend bij de idealen en visies en strategische koers van de Opleidingsschool, beschreven. In paragraaf 3.2 worden de visie op professionalisering en de ambities geschetst. Daarbij is er aandacht voor de verschillende verantwoordelijkheden en de invullingen daarvan. In de volgende paragraaf worden de belangrijkste rollen in de Opleidingsschool benoemd. Voor al deze verschillende rollen zijn er verschillende vormen van professionalisering georganiseerd ter borging van de kwaliteit. De Opleidingsschool beschikt over een passend professionaliseringsaanbod voor het samen opleiden van (aanstaande) leraren, dat in dit plan weergegeven wordt. Het plan sluit af met de doelen en activiteiten die op grond van de huidige stand van zaken in vergelijking met de idealen en de koers geformuleerd zijn.

3.2 Visie en ambities

De ambitie van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling is samen te werken aan een omgeving waarin mensen kunnen floreren, waarin alle betrokkenen de gaven kunnen gebruiken die ze van God gekregen hebben en die verder kunnen ontwikkelen. Een omgeving waarin God geëerd wordt en waarin het christelijke zichtbaar is in de manier waarop gesproken en gewerkt wordt. Goed werk is werk dat tot eer is van God, dat goed doet en dat van hoge kwaliteit is. Professionals vormen de belangrijkste schakel in het bereiken van deze ambitie en de daarmee samenhangende idealen en doelstellingen van de Opleidingsschool (deel 1). Het professionaliseringsaanbod is een belangrijk instrument om het strategisch beleid te concretiseren in het gedrag van de professionals en om de veranderingsprocessen die ingezet worden in het kader van de vernieuwingen handen en voeten te geven. Het professionaliseringsplan heeft betrekking op twee vormen van professionaliseren, namelijk:

- professionalisering van de betrokkenen bij het opleiden van de aanstaande leraren, zoals schoolopleiders, instituutopleiders en werkplekbegeleiders;
- professionalisering in brede zin: de rol die de opleidingsschool vervult in de professionalisering binnen de gehele organisatie (professionalisering van aanstaande, startende en ervaren leraren).

De twee vormen van professionalisering zijn te onderscheiden, maar niet los van elkaar te zien. De kwaliteit van de leraar is belangrijk voor de ontwikkeling van de leerlingen, maar ook voor het leren van de aanstaande leraar. De leraren op de basisschool zijn de voorbeelden van het beroep, waaraan de aanstaande leraar zich spiegelt en waar hij van leert. Verder draagt een directeur die actief een ontwikkelings- en kwaliteitsgerichte cultuur stimuleert en samen met de schoolopleider werkt aan een ontwikkelingsplan, daarmee ook bij aan goede condities voor de ontwikkeling van de aanstaande leraren in zijn school. De directeuren van de basisscholen spelen samen met de managers van het opleidingsinstituut een ondersteunende rol, deels via de stuurgroep waarin zij zijn vertegenwoordigd. De belangrijkste rollen binnen de Opleidingsschool met betrekking tot het opleiden, begeleiden en beoordelen van de (aanstaande) leraren zijn de werkplekbegeleider, de schoolopleider en de instituutopleider (zie paragraaf 2.4.2).

Professionalisering stelt de professional in staat om zijn eigen kwaliteiten uit te breiden of te verbeteren. Kwaliteiten zijn ontvangen gaven van de Schepper, om Hem daarmee zo goed mogelijk te dienen op de plaats die Hij gegeven heeft. Dit brengt de verantwoordelijkheid met zich mee om tot een optimale inzet te komen. Vanuit het besef dat er binnen de Opleidingsschool belangrijk werk wordt gedaan, namelijk leerlingen begeleiden in hun ontwikkeling en (aanstaande) leraren ondersteunen in hun opdracht daarin, geven professionals het beste van zichzelf. Professionaliseringsactiviteiten kunnen pas goed functioneren als de professional ook zelf verantwoordelijkheid neemt voor zijn leerproces en eigenaar van zijn leren wordt.



Doorlopende ontwikkelingslijn

De professional moet binnen de kaders van de organisatie adequaat invulling kunnen geven aan zijn functie. Daarom hecht de Opleidingsschool veel belang aan professionalisering en laat ze dit zien door investeringen op veel gebieden, waaronder een tweejarige post-hbo-opleiding tot schoolopleider, een mentorpluscursus en de werkplaatsen schoolopleider en startende leraren.

Een van de doelen van de Opleidingsschool is dat elke school voldoende gekwalificeerde werkplekbegeleiders en schoolopleiders heeft om alle (aanstaande) leraren goed op te kunnen leiden. Het streven is dat elke school een opgeleide schoolopleider heeft en minimaal drie opgeleide werkplekbegeleiders, verspreid over de onder-, midden- en bovenbouw, om te borgen dat aanstaande leraren in alle bouwen een werkplekbegeleider krijgen die kwalitatief goed is in het opleiden en begeleiden van aanstaande leraren. Dit zijn criteria voor elke erkende opleidingschool.

Verder is het belangrijk dat iedere betrokkene een goed beeld van zijn eigen rol heeft en voldoende kwaliteit heeft om deze rol uit te voeren, ondersteund door bruikbare informatie en tools en door professionalisering vanuit een brede visie op leren. De basisstructuren voor het opleiden, begeleiden en beoordelen zijn beschreven, zodat iedere lerarenopleider weet wat verwacht wordt.

De profielen van zowel de (aanstaande) leraren als de werkplekbegeleider en de (school)opleider zijn onderdeel van het nieuwe beroepsprofiel christelijke leraar van de Opleidingsschool. De Opleidingsschool ziet het begeleiden van (aanstaande) leraren en het bijdragen aan het beleid van de school als onderdelen van het professioneel handelen van een leraar. Ook aanstaande leraren zullen al ervaring opdoen met het begeleiden van studiegenoten en het bijdragen aan beleid tijdens hun opleiding. Het beroepsprofiel is reeds uitgewerkt voor het propedeuseniveau en startbekwaamniveau. Komend jaar worden de niveaus verder uitgewerkt en geïmplementeerd, zodat de doorgaande lijn (van het opleidingsprogramma, de inductietrajecten en het overige professionaliseringsaanbod) in een leven lang leren versterkt wordt.

Professionaliseringsaanbod

Professionalisering bestaat uit doelgerichte opleidings- en ontwikkelactiviteiten waarin professionals hun professionele expertise vergroten, bijvoorbeeld door nieuwe kennis, vaardigheden en gedrag te verwerven om de kwaliteit van het onderwijs te vergroten. Daarnaast is er binnen de Opleidingsschool door een bredere kijk op leren steeds meer oog voor de breedte van professionalisering. Deze brede visie op leren houdt in dat leren een grote diversiteit kent en dat de diversiteit in leervraagstukken erom vraagt om gebruik te maken van een breed scala van visies op en inzichten in leren. Juist door gebruik te maken van allerlei vormen van leren, wordt de opbrengst van professionalisering vergroot. Voorbeelden hiervan in de Opleidingsschool zijn besprekingen van evaluaties op grond van vragenlijsten ingevuld door aanstaande leraren en collectief leren in verschillende leergemeenschappen, zoals dat onder andere plaatsvindt op ontwikkeldagen en in leerkringen. Voor de ontwikkeling van de professionals is het belangrijk dat de Opleidingsschool een ontwikkelings- en kwaliteitsgerichte cultuur heeft. Mede daarom zijn twee van de vijf idealen van de Opleidingsschool daaraan verbonden (zie voor uitwerking van deze idealen bijlage 2). Het opleidingsinstituut en de opleidingsscholen worden beter als iedereen elke dag een beetje beter wordt. Aandacht voor en investering in de ontwikkeling kunnen daaraan bijdragen.

Inbedding en borging in de organisatie

De Opleidingsschool ziet het als de gezamenlijke verantwoordelijk van (opleidings)instituut en opleidingsscholen om (aanstaande) leraren in alle fasen van hun loopbaan met kwaliteit op te leiden, te begeleiden en te waarderen, gericht op een doorgaande ontwikkelingslijn, conform het gezamenlijke beroepsbeeld. Daarbij is de Opleidingsschool gericht op het samen versterken van de professionele identiteit en de vakbekwaamheid van alle betrokken (aanstaande) professionals door diepgaand leren, gebruikmakend van diverse vormen van ontwikkelingsstrategieën in opleiden en professionaliseren, passend bij de typen (leer)vraagstukken die zich in de Opleidingsschool voordoen. Professionaliseren in de Opleidingsschool sluit aan bij de brede visie op leren (zie deel 1).



Het opleidingsinstituut heeft als verantwoordelijkheid om onderwijs te verzorgen dat door de NVAO geaccrediteerd is. Het is daarbij de taak van het instituut om voldoende gekwalificeerde instituutopleiders beschikbaar te hebben. De kwaliteit van de instituutopleiders is onderdeel van de accreditatie. Het opleiden, begeleiden en beoordelen van aanstaande leraren is op het instituut ingebed in het HR-beleid, bijvoorbeeld doordat het onderdeel is van de gesprekscyclus. Het eigen professionaliseringsaanbod van het instituut is hier ook grotendeels op gericht.

Binnen het partnerschap zijn de opleidingsscholen verantwoordelijk voor de kwaliteit van de basisschool. Veel professionalisering van de basisschool heeft hierop betrekking. De werkplaats startende leraren van de Opleidingsschool levert hier ook een bijdrage aan. Het basisarrangement van de inspectie is voorwaarde voor de certificering van de opleidingsschool. Daarnaast is de opleidingsschool verantwoordelijk voor de leerwerkplekken voor de aanstaande leraren en voor opgeleide schoolopleiders en werkplekbegeleiders/mentoren om de aanstaande leraren te begeleiden. De erkende opleidingsscholen richten de verantwoordelijkheid verder in via een schoolontwikkelplan. De opleidingsschool schrijft een zelfevaluatie op basis van het Zelfevaluatiekader (ZEK), een instrument voor samen opleiden. Dit kader gaat in op zeven componenten: onderwijsaanbod (programma), condities (inzet personeel), begeleiding, kwaliteitszorg (interne kwaliteitszorg), leerklimaat, professionaliteit en startbekwaamheid van de aanstaande leraar. De school beschrijft waar sterke punten liggen en welke punten aandacht vragen. Naar aanleiding van deze zelfevaluatie stelt de school een ontwikkelplan op, waar de school de komende vier jaar aan werkt. Erkende opleidingsscholen bieden met het bovenstaande een goede basis voor de systematische borging van de kwaliteit van (het personeel in) de opleidingsscholen.

Iedere partner investeert gericht op de eigen verantwoordelijkheid tijd en geld. Daarnaast faciliteert de Opleidingsschool aanvullend diverse vormen van leren en ontwikkelen via het professionaliseringsaanbod voor het samen opleiden van (aanstaande) leraren. Zo wordt bijvoorbeeld voor de opleiding schoolopleider en de mentorpluscursus de helft van de kosten door de eigen school betaald en de helft door de Opleidingsschool. De samenlerendagen worden bekostigd door de Opleidingsschool, tijdsinvestering is eigen verantwoordelijkheid. Voor de werkplaatsen geldt hetzelfde. Voor ontmoetingen zijn er diverse ruimten (onder andere een ontwikkelruimte en een innovatieruimte) in het opleidingsinstituut, waar de Opleidingsschool gebruik van kan maken.

3.3 Professionaliseringsactiviteiten

De Opleidingsschool heeft een specifiek professionaliseringsaanbod dat past bij de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende doelgroepen. Enerzijds betreft dit een open aanbod waarvoor iedereen (passend bij de functie) zich in kan schrijven (bijvoorbeeld de mentorpluscursus en opleiding schoolopleider) en anderzijds steeds meer maatwerktrajecten op basis van specifieke vragen uit de Opleidingsschool (bijvoorbeeld enkele pilots, intervisie van de instituutbegeleiders van de leergemeenschappen van aanstaande leraren, maatwerkbegeleiding van werkplekbegeleiders door schoolopleiders en ontwikkeldagen). Voor het professionaliseringsaanbod voor de Opleidingsschool wordt met name gebruikgemaakt van opleiders vanuit de Opleidingsschool zelf, zo wordt de post hbo-opleiding schoolopleiderscursus door twee instituutopleiders (waarvan een intensief betrokken bij de audits en de ander bij het ontwerpen en uitvoeren van de tweedegeneratieopleiding). De mentorenpluscursus wordt gegeven door twee schoolopleiders. Zij kennen de organisatie(cultuur) van binnenuit en werken vanuit de missie en de visie van de Opleidingsschool. Zij kunnen makkelijker gebruikmaken van de aanwezige expertise en zo anderen uit de organisatie betrekken bij het leerproces. Daarnaast worden externe experts ingezet. Zij hebben een eigen meerwaarde, soms door het inbrengen van specifieke aanvullende expertise, soms door het brengen van nieuwe ideeën en het laten zien van andere invalshoeken.



3.3.1 Doelgroepen

Lerarenopleiders

Lerarenopleiders binnen de Opleidingsschool zijn allen opleiders werkzaam binnen een school of het opleidingsinstituut die betrokken zijn bij het opleiding, begeleiden en/of beoordelen van (aanstaande) leraren. Lerarenopleiders worden onderscheiden in instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders. De kwaliteitseisen die aan instituutopleiders en schoolopleiders worden gesteld, bevatten de registratie-eisen van VELON-beroepsstandaard voor lerarenopleiders (Melief, Rijswijk, & Tigchelaar, 2012). De schoolopleider heeft de post-hbo-opleiding schoolopleider gevolgd. Voor instituutopleiders is een voor de taakuitvoering relevante master een verplichting en voor hun beoordelende taak een BKE-registratie. Voor werkplekbegeleiders is de mentorpluscursus bepaald.

- Instituutopleiders dragen vanuit hun expertise en hun specifieke rol binnen de opleiding bij aan een optimale ontwikkeling van de aanstaande leraren. Sommige instituutopleiders hebben een expertise op het pedagogisch en/of didactisch vlak of zijn expert in een van de leergebieden van de basisonderwijs. Bij een deel van de instituutopleiders ligt de expertise (aanvullend) op het gebied van het in kleine groepen en/of individueel begeleiden van de aanstaande leraren. Verder ontwikkelen instituutopleiders met een deel van de schoolopleiders het curriculum en stemmen het werkplekcurriculum verder af met alle schoolopleiders. Professionaliseringsbehoeften die aangegeven zijn door de instituutopleiders liggen op het vlak van onderwijsontwerpen (aanbod en toetsing) en het begeleiden van de ontwikkeling van met name de professionele identiteit in de kleine groepen.
- Schoolopleiders zijn lerarenopleiders die voor het grootste deel van hun baan verbonden zijn aan een school voor basisonderwijs, met als bijzondere taak het begeleiden, opleiden en beoordelen van zowel aanstaande als startende en ervaren leraren in hun school. De schoolopleider is expert op het gebied van coaching van aanstaande leraren en collega's en begeleidt hen bij hun ontwikkeling. Hij heeft een ondersteunende functie voor werkplekbegeleiders en is contactpersoon voor aanstaande leraren en werkplekbegeleiders over de vormgeving van het werkplekcurriculum binnen de studieroute Samen opleiden. Hij verbindt de verschillende actoren die betrokken zijn bij opleiden in de school. Hij adviseert de directeur over schoolontwikkeling, onder andere door het schoolontwikkelplan. Voor schoolopleiders gelden dezelfde bekwaamheden als voor de instituutopleiders. Schoolopleiders geven aan dat hun huidige professionaliseringsbehoeften vooral betrekking hebben op de volgende taakgebieden: begeleiden van aanstaande, startende en ervaren leraren, beoordelen van aanstaande leraren, vormgeving van het werkplekcurriculum en bijdragen aan beleid van samen opleiden in de opleidingsschool gekoppeld aan de schoolontwikkeling.
- Werkplekbegeleiders zijn lerarenopleiders die hun baan hebben in een school voor basisonderwijs en als belangrijkste functie leraar basisonderwijs hebben. De werkplekbegeleider vervult voor de aanstaande leraar een voorbeeldrol als het gaat om het beroepsprofiel, zowel in de uitvoering van de beroepstaken als in de ontwikkelende professionele identiteit. Hij draagt optimaal bij aan de ontwikkeling van de aanstaande leraren via onder andere de dagelijkse begeleiding en het voor- en/of nabespreken van leer-/werkactiviteiten van de aanstaande leraar. De professionaliseringsbehoeften van de meeste huidige werkplekbegeleiders betreffen het verkrijgen van goed inzicht in het beroepsprofiel, het begeleiden van de ontwikkeling daarbinnen en het voeren van begeleidingsgesprekken waarin praktijk en theorie verbonden worden.

Leraren basisschool (aanstaande/startende/ervaren)

De aanstaande leraren zijn leraren die de hbo-opleiding pabo volgen en in die hoedanigheid onder begeleiding (steeds meer) de taken van een leraar op de basisschool uitvoeren vanuit een (zich ontwikkelende) professionele identiteit. De ontwikkeling van de aanstaande leraren en de activiteiten die daaraan ondersteunend zijn, zijn nader uitgewerkt in het opleidingsplan (deel 2) en worden in dit gedeelte daarom niet verder genoemd. De startende leraren hebben deze opleiding afgerond en zijn begonnen aan hun eerste baan in het onderwijs. Zij bekwamen zich verder in de richting van het



beroepsprofiel, soms naar aanleiding van ervaren problemen, bijvoorbeeld op pedagogisch-didactisch of groepsdynamisch gebied of in relatie met collega's en ouders. De meeste beginnende leraren ervaren problemen aan het begin van hun loopbaan. Daarom is er extra aandacht voor hun verdere ontwikkeling. Vaak zijn de vraagstukken waar zij tegenaan lopen ook verbonden met hun professionele identiteit. Ervaren leraren zijn leraren die de startfase net of al lang geleden hebben afgerond. Ook zij bekwamen zich verder in de richting van het beroepsprofiel, waarvan de leeruitkomsten op expertniveau beschreven zijn.

Directeuren / managers / bestuurders

Een leidinggevende binnen de Opleidingsschool (directeur, manager, bestuurder) zorgt voor een ontwikkelingsgerichte en kwaliteitsgerichte cultuur en voor een ondersteunende structuur, die is gericht op een grote diversiteit in leren. Hij stemt het opleiden in de school af op beleidsontwikkeling ten behoeve van de schoolontwikkeling. De leidinggevende werkt visiegestuurd. Hij anticipeert op en beïnvloedt de ontwikkelingen in de omgeving, analyseert zaken diepgaand en brengt ze in verband met alle factoren in de bredere organisatie en geeft organisatiekenmerken vorm vanuit een onderwijskundige gerichtheid. Daarbij hanteert hij leiderschapsstrategieën die gericht zijn op samenwerking, leren en onderzoeken. De focus van de Opleidingsschool ligt op dit moment minder op de directeuren. De indruk is dat er wel behoefte is aan een of twee momenten per jaar om als directeuren van erkende opleidingsscholen een moment samen te hebben, met als doel uitwisseling en strategisch meedenken.

Stuurgroep

In de stuurgroep zitten een aantal directeuren van de basisscholen, een regiomanager van het samenwerkingsverband passend onderwijs (Berséba), een manager van de pabo en de projectleider. De stuurgroep legt verantwoording af, zowel horizontaal als verticaal, aan betrokken partijen. De stuurgroep inspireert, stimuleert, initieert, faciliteert, signaleert, bewaakt en borgt op strategisch niveau dat gewerkt wordt aan verwezenlijking van de idealen en realisering van de ambities. De stuurgroep werkt vanuit een duidelijke, gemeenschappelijke visie, geeft kaders, volgt actief de ontwikkelingen en maakt daarbij keuzes. Zij moedigt nieuwe ideeën en activiteiten aan die passen bij de idealen en ambities en faciliteert waar nodig en mogelijk. Daarnaast let de stuurgroep op de verbanden tussen de verschillende onderdelen/projecten. De stuurgroepleden zijn ambassadeurs van Samen in ontwikkeling, zowel landelijk als in de eigen regio. Signalen uit de praktijk worden vertaald naar strategische vraagstukken. De stuurgroep gebruikt de regio's als klankbord. De leervraagstukken van de stuurgroep liggen vooral op het terrein van functioneren als Opleidingsschool op strategisch niveau en het verkennen van de visie op leren en opleiden.

3.3.2 Beschrijving van de activiteiten

In tabel 3A wordt per doelgroep aangegeven welk professionaliseringsaanbod de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling beschikbaar heeft. Vervolgens wordt per aanbod een toelichting gegeven.



Tabel 3A. Overzicht professionaliseringsaanbod per doelgroep

	(Aanstaande) leraar	Werkplekbegeleider	Schoolopleider	Instituutsopleider	Stuurgroep	Directeuren / managers
Initieel <i>Diverse manieren van leren</i>	Opleiding pabo	Mentorpluscursus	Opleiding schoolopleider	Registratie lerarenopleider		
Doorontwikkeling <i>Onderzoekend leren; ervaringsleren; informatief leren</i>	Werkplaats startende leraar	Begeleiding werkplekbegeleider door schoolopleider	Werkplaats schoolopleider			
Doorontwikkeling en onderhouden <i>Informatief leren</i>			Professionaliserings-Bijeenkomsten	Professionaliserings-bijeenkomsten		
Doorontwikkeling en onderhouden <i>Ervaringsleren</i>			Begeleidingsteam	Begeleidingsteam		
Doorontwikkeling <i>Collectief leren; generatief leren</i>			Ontwikkeldagen	Ontwikkeldagen	Inspiratiedagen	
Doorontwikkeling <i>Informatief leren</i>	Samenlerendagen	Samenlerendagen	Samenlerendagen	Samenlerendagen	Samenlerendagen	Samenlerendagen
Doorontwikkeling <i>Collectief leren</i>	Leerkringen	Leerkringen	Leerkringen	Leerkringen		
Doorontwikkeling <i>Collectief leren</i>	Diverse pilots	Diverse pilots	Diverse pilots	Diverse pilots		



Post-hbo-opleiding schoolopleider

Deze opleiding is bedoeld voor leraren basisonderwijs met minimaal drie jaar praktijkervaring die schoolopleider willen worden en voor startende instituutopleiders. De scholing is verplicht voor de lerarenopleiders die binnen de Opleidingsschool als schoolopleider willen werken en nog niet de vereiste bekwaamheden hebben. De opleiding omvat twaalf dagen, verdeeld over twee jaar. Via deze opleiding bekwaamt de deelnemer zich in alle aspecten van het (school)opleiderschap en wordt hij bij de VELON geregistreerd als lerarenopleider. Er zijn inmiddels 50 schoolopleiders die de opleiding hebben afgerond. Afgelopen jaar is er binnen de opleiding meer aandacht gekomen voor het aspect beoordelen. Vanaf 2019 is het BKE-registratietraject voor portfoliobeoordeling en praktijkassessment ook onderdeel van deze opleiding. De deelnemer leert door het expliciet opdoen van kennis, inzichten en vaardigheden (eiland 'onderzoeken'). Daarnaast wordt er geleerd door het expliciteren van praktijk- en onderzoekskennis (brug tussen praktiseren en onderzoeken – uitwerken). Een voorbeeld van het expliciteren van praktijkkennis is dat er veel ruimte is om praktijkervaringen uit te wisselen en te bespreken. Eigen ervaringen van de cursisten worden in de vorm van casuïstiek besproken. Van de deelnemers wordt verwacht dat zij systematisch reflecteren op hun leerervaringen. Het expliciteren van de onderzoekskennis voor de praktijk wordt gestimuleerd door het delen van nieuw opgedane inzichten en door stil te staan bij de vraag wat deze inzichten kunnen bijdragen aan het verbeteren van de praktijk. Er zijn kleine experimenten om tijdens de opleiding ook gebruik te maken van het leren door creëren, bijvoorbeeld door samen beoordelingscriteria te ontwikkelen.

Registratie als lerarenopleider (VELON)

Het traject tot registratie als lerarenopleider is bedoeld voor instituutopleiders en schoolopleiders die daadwerkelijk werkzaam zijn als lerarenopleider. Beroepsregistratie van lerarenopleiders is gericht op het onderhouden en verhogen van de bekwaamheid, als een belangrijk middel om de kwaliteit van de lerarenopleidingen en opleidingsscholen, en daarmee de kwaliteit van (aanstaande) leraren, te versterken en te waarborgen. In het traject toont de deelnemer aan dat hij voldoet aan de eisen van de beroepsstandaard, onder andere gericht op (zelf)evaluatie van het eigen handelen, verbinding van theorie en praktijk, en eigen ambities en ontwikkelthema's. In termen van het leerlandschap kunnen alle eilanden, bruggen en polders een rol spelen in dit traject. Dit is afhankelijk van de individuele invulling.

Mentorpluscursus

In deze training wordt aandacht besteed aan het leren van leerlingen, het leren van de aanstaande collega en het leren van de opleider (mentor/werkplekbegeleider) als professional. Een belangrijk onderdeel van de training is het leren reflectief te zijn op het eigen handelen. Dit zorgt ervoor dat de leraar zich meer bewust wordt van wat hij doet in de klas en waarom op die manier. Wanneer een werkplekbegeleider zich bewust is van wat hij doet en waarom, is het ook gemakkelijker om als rolmodel de aandacht van de aanstaande leraar te vestigen op het eigen handelen, zodat de aanstaande leraar dit kan spiegelen. De cursus wordt verzorgd door schoolopleiders. In het bestand van de Opleidingsschool wordt opgenomen dat de leraar de cursus heeft gevolgd. Het wordt gestimuleerd om de cursus als geheel schoolteam te volgen. 300 werkplaatsbegeleiders zijn al opgeleid. In het jaar 2018-2019 zijn er tien teams die de cursus volgen en een traject met individuele leerkrachten.

Begeleiding op maat door een schoolopleider

Om de werkplekbegeleiders op de basisschool extra te ondersteunen, kunnen schoolopleiders die betrokken zijn bij de nieuwe opleiding op basis van een begeleidingsvoorstel tien uur per schoolopleider gefaciliteerd krijgen. De begeleiding is gericht op het vergroten van de bekwaamheden van de werkplekbegeleiders. De manier waarop het vorm krijgt, kan verschillen en is maatwerk.

Werkplaatsen startende leraren

Om tegemoet te komen aan de vraagstukken die bij beginnende leraren leven, worden professionele leergemeenschappen voor deze doelgroep georganiseerd. Hierin werkt de leraar aan zichzelf in relatie tot het beroep. Het gaat dus in eerste instantie om de professionele identiteit. In het verlengde daarvan worden kennis en vaardigheden verkend en geleerd. De vijf bijeenkomsten per jaar hebben



in grote lijnen de volgende inhoud: inhoudelijk thema, intervisie en persoonlijke ontwikkeling. Het is de bedoeling dat de deelnemers zelf thema's inbrengen. De werkplaats is in termen van het leerlandschap vooral gericht op het eiland 'onderzoeken' (in deze werkplaats gaat het vooral om activiteiten die erop gericht zijn nieuwe kennis en inzichten over zichzelf op te doen) en de brug 'uitwerken' (praktiseren – onderzoeken). Betekenissen worden geconstrueerd in onderlinge dialoog door praktijktheorieën expliciet te maken na afstand nemen en overzien. Daarnaast worden nieuw verworven kennis, inzichten en vaardigheden die in de praktijk een nuttige functie kunnen vervullen geëxpliciteerd. 150 startende leraren hebben tot nu toe aan de werkplaatsen deelgenomen. Vanuit Berséba is de intentie uitgesproken medewerking te verlenen om in iedere regio, duurzaam, werkplaatsen startende leraren te starten.

Werkplaatsen schoolopleiders / Netwerk lerarenopleiders

De werkplaats schoolopleiders is een leergemeenschap waarin schoolopleiders in samenwerking met onderwijsprofessionals na de opleiding schoolopleider hun ontwikkeling doorzetten. 26 schoolopleiders hebben aan de werkplaatsen reeds deelgenomen. Belangrijke doelen zijn: meer inzicht in de rol van schoolopleider en de eigen invulling daarin, vanuit eigen expertise en rol kennis nemen van en bijdragen aan nieuwe ontwikkelingen (bijvoorbeeld het nieuwe curriculum), ondersteuning bij de voortgang van het schoolontwikkelplan en afstemming met andere lerarenopleiders. In de werkplaats worden verschillende vormen van leren toegepast, zoals ervaringsleren, onderzoekend leren en informatief leren. In termen van het leerlandschap wordt er veel geleerd op de bruggen. Bij de bruggen staat het resultaat van het leren centraal. Deze worden geëxpliciteerd, waardoor de kennis gebruikt kan worden op verschillende leereilanden en anderen ervan mee kunnen profiteren of erop verder kunnen bouwen. Vormen die daarbij passen, zijn het expliciteren van en reflecteren op ervaringen en kennis door intervisie en coachingsgesprekken, (tussentijdse) reflecties op (gewenste) productontwikkeling en ervaringen uitwisselen over nieuwe ontwikkelingen. Deze werkplaatsen stoppen eind van de cursus 2018/2019. Zowel vanuit de stuurgroep als vanuit de schoolopleiders is aangegeven dat ook daarna de doelen van de werkplaatsen nog steeds erg belangrijk zijn. De schoolopleiders hebben de wens uitgesproken om elkaar op vastgestelde momenten te ontmoeten ten behoeve van hun rol binnen de opleidingschool, de voortgang van het ontwikkelplan, de verbinding met de instituutopleiders/opleidingscoördinator(en) en de ontwikkeling van het curriculum. Een vorm van ondersteuning via een netwerk lijkt daarbij van belang. Welke vorm dit exact gaat krijgen, zal komend half jaar met de betrokkenen onderzocht worden, zodat de werkplaatsen kunnen overgaan in de nieuwe vorm.

Begeleidingsteam

In de begeleidingsteams van schoolopleiders en instituutopleiders die binnen de Opleidingschool aanstaande leraren individueel begeleiden, wordt aan intervisie gedaan. De deelnemers gaan gestructureerd in gesprek over de verrichte werkzaamheden en de daaraan gerelateerde problemen of successen. Het doel is dat collega's elkaar helpen om beter te worden in hun werk. De deelnemers leren door explicitering van praktijk- en/of onderzoekskennis via afstand nemen en overzien (brug tussen praktiseren en onderzoeken – uitwerken). Hierdoor wordt ook de overdraagbaarheid van de ervaringen bevorderd.

Professionaliseringsbijeenkomsten lerarenopleiders

Schoolopleiders en instituutopleiders die binnen de Opleidingschool aanstaande leraren individueel begeleiden, zijn na hun initiële opleiding verplicht om elk jaar twee gezamenlijke nascholingsdagdelen te volgen en daarnaast elke vier jaar veertig uur aan persoonlijke nascholing te doen. Een deel daarvan wordt voorgeschreven, zoals in 2018 bijvoorbeeld de meldcode mishandeling/huiselijke geweld in het hbo. De scholingen zijn vooral gericht op het opdoen van nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden (eiland 'onderzoeken').

De schoolopleiders die verbonden zijn aan de tweedegeneratieopleiding, krijgen vier dagdelen per jaar een programma waarin werkprocessen die direct relevant zijn voor het werken binnen de nieuwe opleiding centraal staan, bijvoorbeeld begeleiden met behulp van het nieuwe persoonlijke ontwikkelplan en beoordelen van het portfolio en praktijkassessment. Hierbij wordt een combinatie



gemaakt van het opdoen van nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden door inbreng van deskundigen (eiland 'onderzoeken') en het onderzoeken van de werkpraktijk door aan de ene kant het uitdiepen van praktische vraagstukken en aan de andere kant het vertraagd uitvoeren van het werk (bijvoorbeeld samen beoordelen), om samen stappen te verhelderen (polder 'onderzoekend praktiseren'). Doel is de kwaliteit van het eigen werk samen met anderen te verbeteren. De onderwerpen zijn verbonden aan begeleiden en beoordelen. In een tweejarig traject is vanaf 2019 ook de BKE-registratie onderdeel van dit aanbod.

Samen leren-dagen

Op de Samen leren-dagen wordt de meerwaarde van samen leren ervaren door samen te leren rond een specifiek thema, zoals gedrag (systemisch denken en de roos van Leary) of echte ontmoeting (gespreksvoering). Deze dagen zijn bedoeld voor iedereen die bij de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling betrokken is: aanstaande, startende en ervaren leraren, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, instituutopleiders, onderwijsadviseurs, directies uit het basisonderwijs en hoger onderwijs. Deelnemers doen met name nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden op onder leiding van experts (eiland 'onderzoeken'). Daarnaast expliciteren en reflecteren ze op praktijkkennis en expliciteren ze de kennis die is opgedaan ten behoeve van de praktijk (brug tussen onderzoeken en praktiseren – uitwerken).

Werkbijeenkomsten en inspiratiedagen stuurgroep

Een of twee keer per jaar is er een inspiratiedag waarop de stuurgroepleden zich verdiepen in een voor het strategisch niveau relevant thema. Afgelopen jaar waren dit de visie op samen opleiden en de visie op leren / het leerlandschap. Tijdens deze sessies wordt voorkennis gedeeld en wordt dit aangevuld met nieuwe kennis en inzichten vanuit theorie en inbreng van een expert (informatief leren). Via verdiepende vragen, onderzoek van de praktijk en het gezamenlijk betekenis geven aan de data, wordt de theorie vergeleken met de praktijksituatie van Opleidingsschool (onderzoekend leren). Op grond van het geleerde worden met elkaar stappen gezet om samen de praktijk te verbeteren (collectief leren), bijvoorbeeld door het geheel te verwerken in idealen en concrete doelen en acties. Dit worden verder uitgewerkt tijdens de werkbijeenkomsten van de stuurgroep.

Ontwikkeldagen en samenwerking binnen vakgroepen

Op verschillende dagen wordt samen met verschillende betrokkenen binnen de Opleidingsschool gewerkt aan de ontwikkeling van het curriculum: toetsing en aanbod (programma en begeleiding). Wekelijks is er een ontwikkeldag van de professionele leergemeenschap SAM, waarin een aantal lerarenopleiders (instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders) samenwerkt aan de ontwikkeling van het nieuwe curriculum van Samen opleiden. Hierbij worden ze met enige regelmaat ondersteund door interne inhoudelijke experts op bijvoorbeeld het gebied van toetsing (examencommissie) en het ontwerpen van onderwijs (onderwijsontwerpers). Daarnaast worden er jaarlijks verschillende ontwikkeldagen georganiseerd waarop door een bredere groep lerarenopleiders (instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders) wordt ontwikkeld. Op beide soorten ontwikkeldagen werken betrokkenen zelf en in nauwe samenwerking met andere, toekomstige gebruikers aan delen van het nieuwe curriculum (polder 'praktiserend creëren'). De betrokkenen leren door in de praktijk te creëren. De leeropbrengsten zijn kennis, inzichten en vaardigheden met betrekking tot het ontwerpen van toetsen, verbinden van theorie en praktijk in het aanbod en het gericht begeleiden van aanstaande leraren binnen het beroepsprofiel. De (deel)producten (curriculumonderdelen, tools) die deze ontwikkelingen via collectief leren opleveren, worden gecommuniceerd en toegelicht aan alle lerarenopleiders die met deze producten gaan werken (brug tussen creëren en praktiseren - uitdragen). Hierdoor wordt bijgedragen aan de kennis, inzichten en vaardigheden van alle lerarenopleiders. De deelproducten worden weer verder uitgewerkt binnen de verschillende vakgroepen (polder 'praktiserend creëren'). Al deze manieren van leren dragen bij aan het bereiken van collectieve resultaten. Kenmerken van deze dagen zijn gezamenlijkheid, gerichtheid op het gemeenschappelijk resultaat en een voortdurend (cyclisch) proces. Er is sprake van enkelslagleren (gericht op het verbeteren van bestaande regels), dubbelslagleren (gericht op vernieuwingen) en drieslagleren (gericht op ontwikkeling door verandering in principes of visie). Gericht op het drieslagleren wordt steeds de waartoe-vraag



gesteld. Met de aanwezigen wordt verder onderzocht wat de idealen en de visie op leren en opleiden betekenen voor de wijze waarop zij het onderwijs (programma en toetsing) vorm gaan geven en wat de consequenties zijn voor het begeleiden van de aanstaande leraren.

Leerkringen

Afgelopen jaren werd in de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling onderzoek gedaan naar vier actuele onderwijsthema's: omgaan met verschillen, ouderbetrokkenheid, pesten en opbrengstgericht werken. Instituutsopleiders, leraren, onderwijsadviseurs en andere experts met betrekking tot de specifieke onderwerpen doen samen onderzoek in leerkringen. Op basis van onderzoek hebben deze leerkringen producten ontwikkeld die gebruikt worden binnen de Opleidingsschool. Op dit moment is er een leerkring 'grip op gedrag'. Het leren in een leerkring is collectief van aard. In de afwisseling van onderzoeken en creëren ontstaan tegelijk de nieuwe producten en diensten en de nieuwe kennis en inzichten (polder 'onderzoekend creëren').

Lokale trajecten / pilots

In de afgelopen jaren is de Opleidingsschool een aantal pilots gestart die tot doel hebben het leren van (aanstaande) leraren te ondersteunen. Deze pilots worden voortgezet, geëvalueerd en afhankelijk van de resultaten (aangepast) al dan niet verder geïmplementeerd. Daarnaast worden nieuwe pilots gestart, waarbij aansluiten bij de idealen en samenwerking tussen instituutsopleiders, scholen, aanstaande leraren voorwaarden zijn.

- *Pilot onderzoek AOS*
In academische opleidingsscholen (AOS) wordt de opleidingsfunctie gecombineerd met een sterk op de praktijk gerichte onderzoekscomponent. Het praktijkonderzoek wordt uitgevoerd door leraren en aanstaande leraren. Het onderzoek wordt verbonden aan de schoolontwikkeling. Het doel van de onderzoekscomponent is tweeledig: enerzijds de professionalisering van aankomende en meer ervaren leraren en anderzijds innovatie, schoolontwikkeling en het verbeteren van het opleidingsproces van aanstaande leraren.
- *Pilot werkplekbegeleiding*
In de pilot werkplekbegeleiding wordt onderzocht hoe er beter gebruikgemaakt kan worden van de gehele opleidingsschool, zowel voor wat betreft het opleiden als begeleiden. Het doel is zo goed mogelijk begeleiden van een aanstaande leraar in het ontdekken van diens begeleidingsbehoefte (wat), in diens keuze van wie die begeleidingsbehoefte kunnen vervullen (wie) en de beste plek om diens leerdoelen te behalen (waar).
- *Pilot opleiden op de werkplek – EDI*
In de pilot opleiden op de werkplek wordt verkend hoe scholen en schoolopleiders meer vorm kunnen geven aan hun opleidingsrol. Deze pilot focust zich op verdiepende opleidingsmomenten op de basisschool door de schoolopleider met betrekking tot het expliciete directe instructiemodel (EDI).
- *Pilot atelier*
Dit is een pilot die in 2019 start, waarbij een atelier wordt vormgegeven waarin een instituutsopleider, een groep aanstaande leraren en een of meer werkplekbegeleiders gezamenlijk een les of lessenserie voorbereiden. De les wordt gegeven door een werkplekbegeleider, bijgewoond door de aanstaande leraren en de instituutsopleider en gezamenlijk nabesproken.

3.4 Plannen

De prioriteiten op het gebied van professionalisering voor de komende jaren vloeien voort uit de ambities en doelstellingen van de Opleidingsschool. In tabel 3B is het overzicht van doelen en activiteiten met tot betrekking tot professionalisering opgenomen. Voor alle doelen en activiteiten geldt dat de stuurgroep eindverantwoordelijke is.



Tabel 3B. Overzicht doelen en activiteiten met betrekking tot professionalisering

Doel	Stand van zaken	Activiteit	Periode		Wie
			2018	2019	
Beschrijving profielen conform het beroepsprofiel	Beschrijving propedeuse en startbekwaam	Beschrijvingen profiel schoolopleider en werkplekbegeleider conform het beroepsprofiel	2018	2019	Professionele leergemeenschap (plg) / Opleiders professionaliseringsaanbod
Professionaliseringsaanbod op grond van geformuleerde visies en nieuwe ontwikkelingen	Evaluatie opleiding schoolopleiders: toevoeging toetsing – BKE registratie	Verdere evaluatie en bijstelling / uitbreiding professionaliseringsaanbod; In ieder geval extra ondersteuning voor de schoolopleider ter vervanging van de werkplaatsen.	2018	2020	Opleiders professionaliseringsaanbod in samenwerking met onderwijsontwerpers en scholen
Kwaliteit van leraren, schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders door (doorlopende) scholing	Een groot deel van de begeleiders en/of opleidings-scholen voldoet aan de eisen.	Uitvoering opleiding, cursussen en werkplaatsen zoals beschreven in het aanbod (tabel 3A)	2018	2022	Opleiders professionaliseringsaanbod
Inbedding van professionalisering in het HR-beleid en de schoolontwikkeling van de basisscholen	Een ander deel van de scholen nog niet.	Uitbreiding erkende opleidings-scholen; Doorontwikkeling via schoolontwikkelplan	2018	2022	Stuurgroep / auditcommissie

Een van de hoogste professionaliseringsprioriteiten is dat elke opleidingsschool een opgeleide schoolopleider heeft, die de belangrijke verbinding kan vormen zowel binnen de eigen opleidingsschool als met het opleidingsinstituut. Hierbij is niet alleen de initiële opleiding van schoolopleider van belang, maar ook verdere ondersteuning bij zijn (nieuwe) taken. Daarnaast is het belangrijk dat er nog meer opgeleide werkplekbegeleiders beschikbaar komen. Ook voor komende tijd moeten deze opleiding en cursus dus in voldoende mate aangeboden worden.

Nieuwe ontwikkelingen verbonden aan de collectieve ambitie van de Opleidingsschool vragen ook van de verschillende functies om zich te blijven ontwikkelen. Op grond van de nieuwe ontwikkelingen binnen (het curriculum van) de Opleidingsschool wordt het totale professionaliseringsaanbod geëvalueerd. Het aanbod wordt aangepast aan de behoeften die door de nieuwe ontwikkelingen binnen (het curriculum van) de Opleidingsschool zijn ontstaan. Hiermee is het afgelopen jaar al gestart, bijvoorbeeld met de uitbreiding van het aanbod gericht op het beoordelen van de aanstaande leraar. De opleiding schoolopleider heeft sterke aspecten gericht op het begeleiden. Opleiden en beoordelen kwam minder aan de orde. Voor komend jaar zal ook het beoordelen van het portfolio en het praktijkassessment, uitlopend in BKE-registratie, onderdeel van de opleiding gaan uitmaken.

Als gevolg van de verkenningen en onderzoeken in de Opleidingsschool naar het leerlandschap en de verschillende vormen van leren, is er meer aandacht gekomen voor de diversiteit in leren. Vanuit die visie wil de Opleidingsschool leervraagstukken aanscherpen: welke functie moet het leren precies hebben en welke vorm past daarbij? Naar aanleiding van evaluaties van het huidige aanbod is er meer ruimte gewenst voor het collectieve leren en ruimte voor vraaggerichte professionalisering, bijvoorbeeld in de vorm van pilots. Ook hierin zijn de eerste stappen gezet.



Toename van het aantal erkende opleidingsscholen zou een belangrijke bijdrage kunnen geven aan verdere professionalisering en de inbedding daarvan in het HR-beleid en de schoolontwikkeling. Uitbreiding van de gecertificeerde opleidingsscholen is dan ook een belangrijke ambitie voor de komende jaren.