Kritische Reflectie Opleidingsschool Zaanstreek – mei 2022

Vooraf

Opleidingsschool Zaanstreek is een educatief partnerschap waar de lerarenopleidingen van de UvA, de HvA, de Breitner academie en zes scholen van OVO Zaanstad aan deelnemen. Jaarlijks leiden we ongeveer 130 aankomende leraren en 45 startende leraren op.
In deze kritische reflectie blikken we kort terug op de periode 2019-2022 en beschrijven we de totstandkoming van ons Beleidsdocument Samen Opleiden & Inductie. We geven per waarborg een toelichting op de voornemens en de stand van zaken én we benoemen de uitdagingen waarover we graag met de begeleidingscommissie in gesprek gaan op 31 mei 2022. (De opbrengst van dit gesprek is op pagina 5 opgenomen.)

Een terugblik

In 2019 is opnieuw de status van aspirant-opleidingsschool verkregen nadat het accreditatietraject niet geleid had tot een erkenning als Opleidingsschool. We waren teleurgesteld over de negatieve beoordeling omdat we groot belang hechten aan het kwalitatief goed opleiden van aankomende en startende leraren. We zien dat niet alleen als onze maatschappelijke opdracht, we zijn er ook van overtuigd dat 'Samen Opleiden & Inductie' leidt tot professionele groei van onze medewerkers en dus tot beter onderwijs aan de leerlingen.
Het spreekt voor zich dat we ons direct voornamen om in 2023 opnieuw op te gaan voor accreditatie. De start van dat traject verliep moeizaam; de projectleider werd vervangen, de PSG-scholen stapten uit de Opleidingsschool Zaanstreek-Waterland en vlak daarna brak Corona uit.

In het voorjaar van 2021 trok de projectleider aan de bel. Ondanks dat de sleutelfiguren unaniem aangaven dat ze het belang van de Opleidingsschool onderschreven was er te weinig ontwikkeling om de kritische opmerkingen uit het panelrapport van 2019 weg te werken. Het lukte onvoldoende om tot een echt partnerschap te komen met een gezamenlijke visie, met een samenhangend curriculum voor aankomende en startende leraren en met effectieve sturing op de uitvoering en de kwaliteitsontwikkeling. We hebben toen besloten om te zoeken naar externe ondersteuning om het proces vlot te trekken en om een extra projectleider aan te trekken.
Vanaf zomer 2021 is het nieuwe duo voortvarend aan de slag gegaan met het bestuderen van relevante bronnen, van good practice van andere Opleidingsscholen. Dit heeft geleid tot een lijst met verbeterpunten en een actieplan om wél aan de criteria van het nieuwe Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (2021) te kunnen voldoen.

Beleidsdocument Opleidingsschool Zaanstreek

We hebben ervoor gekozen om de vier waarborgen uit het Kwaliteitskader als basis te nemen voor het schrijven van een nieuw Beleidsdocument voor de Opleidingsschool én om alle sleutelfiguren te betrekken bij de totstandkoming van het Beleidsdocument. Naast het structurele overleg met de stuurgroep en de schoolopleiders hebben we tal van werksessies (met en zonder gastsprekers) georganiseerd waar bestuurders, opleidingsmanagers, leidinggevenden, schoolopleiders, instituutsopleiders, docentbegeleiders, portefeuillehouders en beleidsmedewerkers met elkaar aan de slag gingen om standpunten te formuleren:

- wat is onze visie op de Lerende Leraar en op het profiel van onze Opleidingsschool?
- hoe richten we de Leeromgeving in om tot doorlopende leerlijnen en een kansrijk toekomstperspectief voor leraren te komen?
- hoe richten we een Lerende organisatie in en wat betekent dit voor taken en deskundigheden van verschillende actoren?
- hoe zorgen we voor kwaliteitsborging en een kwaliteitscultuur die continue ontwikkeling maakt?

Op basis van de input uit overleggen en werksessies en op basis van voorbeelden van Opleidingsscholen Esprit, ROSA en VOvA hebben we conceptteksten opgesteld waarop alle actoren meerdere malen feedback hebben gegeven. Dat proces heeft geleid tot het Beleidsdocument Opleidingsschool Zaanstreek 2022-2026 en tal van bijlagen waarin afspraken en voornemens uitgewerkt zijn. We beschouwen deze versie als een groeidocument waar we mee aan de slag gaan. De concrete doelen per hoofdstuk hebben houvast geboden voor het actieplan April 2022 – Juli 2023, voor een begroting en een jaaragenda.

De activiteiten van het afgelopen jaar hebben zeker geleid tot meer gezamenlijkheid in het partnerschap op het terrein van visie en voornemens. De afgelopen maanden is hard gewerkt aan de noodzakelijke voorbereidingen (planningen, besprekingen, communicatie) om al die voornemens na de zomer uit te voeren. In het voorjaar van 2023 kunnen we de eerste concrete resultaten daarvan presenteren.

Waarborg 1 - De lerende leraar

De Opleidingsschool heeft een geëxpliciteerde visie op het leren van leraren en de wijze waarop leraren zich ontwikkelen tijdens hun loopbaan én dus op het begeleiden en opleiden van aankomende en startende leraren Die visie sluit aan bij het beroepsbeeld van de leraar (M. Snoek e.a, 2017).

In hoofdstuk 1 beschrijven we de verschillende partners binnen de Opleidingsschool en hun missie. Vervolgens presenteren we de uitkomsten van de verschillende werksessies die geleid hebben tot een profiel van de Opleidingsschool Zaanstreek en overeenstemming over onze missie, visie en ambities. We geven een toelichting op het beoogde bekwaamheidsniveau voor de opleidingsfase van de aankomende leraren én de inductiefase voor de startende leraren. Het leveren van een bijdrage aan het opleiden van voldoende leraren en aan het behoud van starters zien we als een maatschappelijke opdracht. De samenwerking met aankomende en startende leraren heeft een positieve impact op het onderwijs aan de leerlingen en ook op de ontwikkeling van ervaren leraren en leidinggevenden.

Het beroepsbeeld voor de leraar (M. Snoek e.a., 2017) hebben we als uitgangspunt genomen voor het formuleren van onze visie. Kort samengevat: we zien het beroep van leraar als een complex beroep en het behalen van een diploma als de start van een leven lang leren. Om de ontwikkeling van leerlingen optimaal te ondersteunen is professionele groei en een ontwikkeling van 'leraar in opleiding naar startende leraar naar ervaren leraar en mogelijk expert' noodzakelijk. Niet alleen op het terrein van 'ondersteunen van het leren van leerlingen', ook op de drie andere domeinen uit het Beroepsbeeld.

De uitwerking van onze visie impliceert dat we serieus werk maken van het opleidingstraject voor aankomende leraren en van het inductietraject voor startende leraren. We hebben daarom streefdoelen geformuleerd voor de eerste drie jaar van de inductieperiode en voor de jaren vier tot en met zeven.
Het betekent ook dat we serieus werk maken van de kwaliteit en de professionele groei van de actoren die direct bij de Opleidingsschool betrokken zijn. Voor werkplekbegeleiders, lerarenopleiders (vanuit scholen en instituten) en portefeuillehouders hebben we profiel, kerntaken en deskundigheden beschreven en zijn er diverse professionaliseringsactiviteiten. We zien dit als een noodzakelijke voorwaarde voor de kwaliteit van opleiden, als een manier om loopbaanperspectief te creëren en zo de aantrekkelijkheid van het beroep te bevorderen. Dit sluit aan bij onze missie 'bieden van kansrijk toekomstperspectief voor leraren'.

Ons streefdoel

In juni 2026 zijn er – met het oog op het bieden van kansrijk toekomstperspectief - doorlopende leerlijnen ontwikkeld binnen verschillende domeinen van het beroepsbeeld voor leraren, opleiders en leidinggevenden en zijn de beschreven randvoorwaarden gerealiseerd.
In het voorjaar van 2023 zijn de contouren voor de eerste leerlijnen in het bovenste domein en het onderste domein van het beroepsbeeld uitgewerkt (zie H2 en H3).

De uitdaging

Het realiseren van professionele groei en continue kwaliteitsontwikkeling betekent dat we de ruimte moeten creëren om met elkaar te ontwikkelen, reflecteren en leren. Niet alleen financiële ruimte (dat is voorlopig geregeld) maar ook ruimte in de agenda en het hoofd. De vraag is hoe we dat kunnen organiseren. Zeker als onder druk van corona het primaire proces onder druk komt te staan. Welke maatregelen kunnen we nemen om de betrokkenheid bij de Opleidingsschool en de streefdoelen te garanderen?

Waarborg 2 - De leeromgeving

De Opleidingsschool heeft een gezamenlijk opleidingsprogramma voor verschillende groepen (aankomende) leraren. Het is duidelijk hoe het programma gezamenlijk wordt uitgevoerd én wat doelstellingen, programma's en beoordelingswijzen zijn. De werkplek is een professionele leeromgeving waarin leraren zich optimaal kunnen ontwikkelen.

In hoofdstuk 2 geven we een toelichting op de ontwerpeisen voor de leeromgeving, de pedagogisch-didactische benaderingen, de doelgroepen, de trajecten en het curriculum van onze Opleidingsschool. We geven een toelichting op het traject van instroom tot doorstroom en de facilitering van aankomende leraren.

In het voorjaar van 2022 hebben we diverse werksessies georganiseerd met school- en instituutsopleiders, docentbegeleiders en portefeuillehouders om - op basis van de geformuleerde ontwerpeisen - te komen tot een raamprogramma voor aankomend en startende leraren met aandacht voor het individueel leren op de werkplek en het gezamenlijk leren tijdens schoolgroepbijeenkomsten. Dit heeft geresulteerd in:

- een document met eindtermen per opleidingsfase, een beschrijving van de beroepsopdrachten (HvA) en de onderwijspraktijk (UvA) met verwijzing naar de theorieën die aan de orde komen. In een bronnenboek wordt een samenvatting van die theorieën opgenomen.
- aanvullende afspraken om de relatie tussen aankomende leraar-werkplekbegeleider-instituutsopleider te versterken. De onderwerpen voor de leerwerktaken en een standaardformat zijn vastgesteld
- een document met de streefdoelen voor startende leraren (jaar 1 t/m 3, jaar 4 t/m 7)
- een programma voor het gezamenlijk leren van aankomende en/of startende leraren; de thema's, de bijeenkomsten, de doelen en de doelgroepen en de planning zijn vastgesteld. Er zijn criteria geformuleerd waar de bijeenkomsten aan moeten voldoen. De bijeenkomsten zijn in gezamenlijkheid (IO, SO en/of DB) ontwikkeld op basis van een format voor de handleidingen, de presentatie en de evaluatie. Op 7 juni vindt er een demonstratie plaats in aanwezigheid van de portefeuillehouders.

Dit alles om te bewerkstelligen dat op alle scholen de aankomende en de startende leraren op een vergelijkbare wijze begeleid/opgeleid worden, om de samenwerking en het van elkaar leren tussen de verschillende opleiders te versterken en de verantwoordelijke portefeuillehouders daarbij te betrekken.
De werksessies zien we als voorbereiding op de Kenniskring Lerarenopleiders die na de zomer van start zal gaan.

Ons streefdoel

In juni 2026 voldoet de leeromgeving voor aankomende, startende (jaar 1-3) en ervaren leraren (jaar 4-7) aan alle geformuleerde ontwerpeisen.
In het voorjaar van 2023 worden het individueel en samenwerkend leren van aankomende en startende leraren uitgevoerd conform de afspraken en kunnen we de eerste verbetervoorstellen (op basis van evaluatie, bespreking, analyse en open dialoog) voor de inrichting van de leeromgeving presenteren.

De uitdaging

Het gezamenlijk realiseren van de gewenste leeromgeving vraagt niet alleen om 'ruimte' maar ook om de ambitie om samen beter te worden, de wens om samen te ontwikkelen en te leren én daarvoor de verantwoordelijkheid te nemen en eigenaarschap te tonen.
De vraag is welke interventies we kunnen doen -naast het creëren van een nieuwe organisatiestructuur en een professionaliseringsaanbod- om die ambitie en attitude verder te stimuleren.

Waarborg 3 - De lerende organisatie

De Opleidingsschool heeft een overleg- en afsprakenstructuur waarin de gezamenlijkheid tot uitdrukking komt. Verantwoordelijkheden en competenties zijn vastgesteld en ingebed in de organisatiestructuur en er is een aanpak voor de professionele ontwikkeling van de verschillende actoren.

In hoofdstuk 3 geven we een eerst toelichting op de inrichting van de organisatie die moet leiden tot samen ontwikkelen, uitvoeren en leren in homogene en heterogene groepen voor het uitvoerend, beleidsvoorbereidend en besluitvormend niveau. De inrichting maakt het realiseren van onze missie en ambities én continue kwaliteitsontwikkeling van de Opleidingsschool Zaanstreek mogelijk.
Per gremium is de verantwoordelijkheid, de samenstelling en de frequentie van de bijeenkomsten beschreven. Per actor hebben we een beschrijving opgenomen van het profiel, de kerntaak en de deskundigheid en de benodigde facilitering.
Ons personeelsbeleid heeft als motto 'kwaliteit van onderwijs en opleiden = kwaliteit van personeel'. We gaan in op onze visie met betrekking tot een leven lang leren en de lerende organisatie, het daarbij passende beleid voor strategisch HRM als basis voor gerichte professionalisering en een professionaliseringsplan 2022-2023. In de laatste paragrafen lichten we de onderwerpen communicatie, informatiemanagement en financiën verder toe.

Vanaf mei 2022 zijn we met de verantwoordelijk directeuren per waarborggroep de voorbereidingen gestart om tot een succesvolle uitvoering van de nieuwe organisatie te komen.
Er is een jaaragenda vastgesteld voor alle overleggen en bijeenkomsten en de voorbereiding daarop. De kenniskringen voor lerarenopleiders en portefeuillehouders zijn opgestart en er vinden gesprekken op locatie plaatsen met portefeuillehouders en werkplekbegeleiders.

De voorbereidingen voor een kadernotitie S.HRM en een professionaliseringsplan 2022-2023 zijn in volle gang. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met het CVB en OVO-service (de teamleiders voor personeel en organisatie, kwaliteit en onderwijs) en met medewerking van de instituten. Vooruitlopend daarop hebben het afgelopen jaar:

- 35 WPB deelgenomen aan de basiscursus werplekbegeleiding van HvA/UvA
- 37 leraren (begeleiders en opleiders) de Icalt-training 1 en 2 gevolgd
- drie van de negen schoolopleiders de basiscursus schoolopleider UvA gevolgd, twee van hen zijn onlangs gecertificeerd als lerarenopleider (VELON-registratie) en een van hen heeft de VELON-herregistratie succesvol afgerond
- de programmaleider is gestart met het ontwikkeltraject voor programmaleiders vanuit het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren.

In april is de eerste maandelijkse nieuwsflits gepubliceerd en de begroting wordt op 13 juni in de stuurgroep (nieuwe samenstelling) vastgesteld.

Ons streefdoel

Voor zomer 2026 voldoet de inrichting van de organisatie (organogram, actoren met profiel, kerntaken, deskundigheid, professionalisering en facilitering) aan de kenmerken van een lerende organisatie en de voorwaarden om continue kwaliteitsontwikkeling op de vier waarborgen mogelijk te maken.
In het voorjaar van 2023 hebben de geplande bijeenkomsten van alle gremia plaatsgevonden conform de beschreven opzet (qua doel en opzet). De uitgevoerde professionaliseringsactiviteiten hebben een bijdrage geleverd aan de geformuleerde ambities met betrekking tot de deskundigheid van de verschillende actoren.

De uitdaging

Het creëren van een lerende organisatie vraagt om ruimte om samen te ontwikkelen en te leren, om de ambitie om steeds beter te worden, de attitude om daarvoor verantwoordelijkheid te willen nemen én het vermogen om dat effectief te doen.
De vraag is wat er nodig is –naast het creëren van een nieuwe organisatiestructuur en een professionaliseringsaanbod - om leidinggevenden in staat te stellen om de leerturbine (pagina 7 uit Van Wessem & Troost) in werking te stellen en daadwerkelijk (individueel en samen) te gaan sturen op de gewenste ontwikkelingen. Op schoolniveau geldt dit voor portefeuillehouders en schoolleiders, op schooloverstijgend niveau geldt dit voor de leden van de stuurgroep.

Waarborg 4 - Kwaliteit en kwaliteitscultuur

De Opleidingsschool heeft een systematiek om de kwaliteit te bewaken en de continue ontwikkeling van het partnerschap te borgen. Bij het bespreken van de vragen 'doen we het goede, doen we het goed, vinden anderen dat ook en wat doen we met die wetenschap'? wordt gebruik gemaakt van onderzoeksuitkomsten. Op basis van de antwoorden worden afspraken gemaakt, uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld.

In hoofdstuk 4 definiëren we de begrippen kwaliteit en kwaliteitscultuur en geven we aan dat we de PDCA-cyclus en IMWR-cyclus hierbij combineren. We geven aan hoe we op basis van de streefdoelen per hoofdstuk subdoelen geformuleerd hebben als basis voor een jaarlijks actieplan met een uitwerking voor 2022-2023.
Vervolgens presenteren we een overzicht van de instrumenten die we in willen zetten voor het genereren van kwantitatieve en kwalitatieve data die de basis vormen voor het voeren van een open dialoog over de vragen 'doen we het goede, doen we het goed en hoe kan het beter?'.
Vervolgens beschrijven we welke gremium verantwoordelijk is voor de analyse van de uitkomsten en de verslaglegging, voor de bespreking van de verslagen en het opstellen van de verbetervoorstellen, voor de bespreking én de aanscherping daarvan én voor de besluitvorming.

Om de kwaliteitsborging en de kwaliteitscultuur gestalte te geven zoeken we de samenwerking met OVO-service 'Onderwijs en Kwaliteit' en de kenniskring van kwaliteitsmedewerkers. We willen aansluiten bij de interventies die gericht zijn op een hogere score op de criteria van de Onderwijsinspectie (met name OP2 en OP3) en het voeren van een open dialoog hierover.

Streefdoel
In juni 2026 wordt er structureel vanuit een gedeelde visie – en op basis van onderzoeksdata- in een open dialoog met alle actoren gewerkt aan het oog hebben voor kwaliteit én de verbetering daarvan binnen het partnerschap; de vragen 'doen we het goede, doen we het goed en hoe kan het beter'? staan daarbij centraal.
Op de beleidsdag in maart 2023 is een gezamenlijk beeld van de kwaliteitscultuur gepresenteerd en is helder welke acties nodig zijn om tot de gewenste kwaliteitscultuur te komen

De uitdaging
Binnen de Opleidingsschool Zaanstreek hebben we te maken met zes scholen vanuit het bestuur OVO Zaanstad en de lerarenopleidingen van HvA, UvA en de Breitneracademie. De lerarenopleidingen maken deel uitmaken van meerdere Opleidingsscholen die van elkaar verschillen qua ambities, doelen en ook qua cultuur. Het definiëren van de gewenste kwaliteitscultuur is complex maar achten we haalbaar voor de OVO-scholen. Lastiger of onmogelijk (?) wordt het om het ook te laten gelden voor het partnerschap én voor de kwaliteitscultuur binnen de verschillende opleidingen. De vraag is: Herkent u dit? Is het problematisch?

Opbrengst begeleidingsgesprek 31 mei 2022
Aanwezig: Bert Vogel (begeleidingscommissie), Robert de Vries (begeleidingscommissie), Betty van Nieuwenhuizen (OVO Zaanstad), Jacobijn Olthoff (UvA), Jorien Vollaard (programmaleiding) en Lieke Kwantes (programmaleiding).

Kernpunten opbrengst begeleidingsgesprek:
1. Wees concreet in je uitwerking van het beleid;
2. Maak ook helder hoe de aankomende leraar eigenaar is van zijn/haar leren/ontwikkeling;
3. Alle actoren zijn op de hoogte van de doelen en kunnen aangeven hoe zij bij (gaan) dragen aan het behalen van de doelen. Voor alle actoren zijn ambities geformuleerd ten aanzien van de deskundigheid (ook voor die van de instituutsopleiders/vakdidactici);
4. Dat de kwaliteitszorg en -cultuur van de verschillende partners op elkaar afgestemd kunnen worden.

Er zijn veel complimenten gegeven door de commissie over de voortgang, de kwaliteit van de stukken en de toelichting.