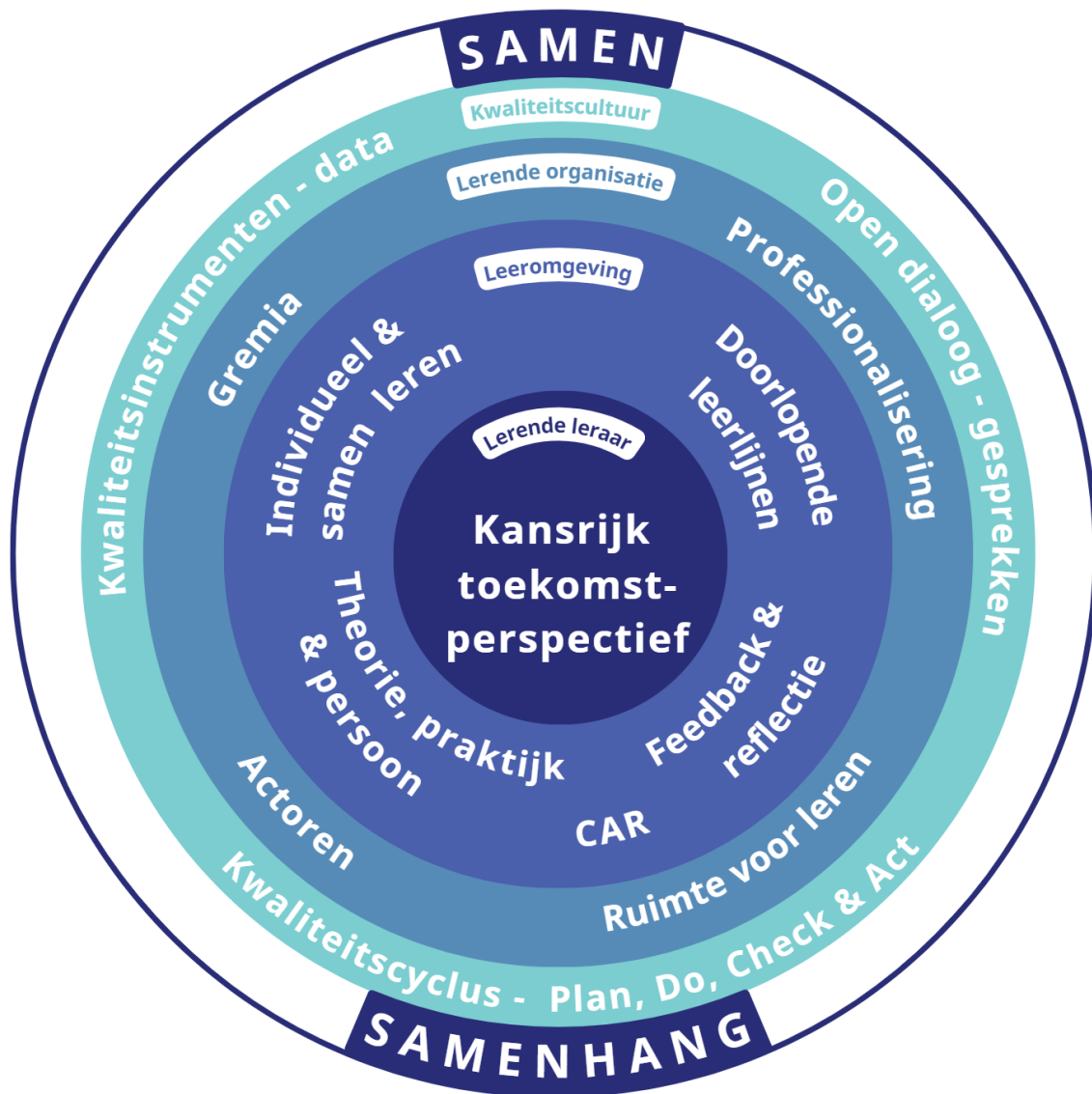




Opleidingschool Zaanstreek

Op weg naar de succesvolle accreditatie en continue kwaliteitsontwikkeling

Kritische Reflectie



28 Maart 2023 (11.981 woorden)

Inhoudsopgave

<i>Inleiding</i>		2
<i>Hoofdstuk 1</i>	<i>De lerende leraar</i>	5
	Vooraf	5
	Hoofdstuk 1A Ons beleid	6
	Hoofdstuk 1B Onze praktijk	9
<i>Hoofdstuk 2</i>	<i>De leeromgeving</i>	13
	Vooraf	13
	Hoofdstuk 2A Ons beleid	14
	Hoofdstuk 2B Onze praktijk	17
<i>Hoofdstuk 3</i>	<i>De lerende organisatie</i>	25
	Vooraf	27
	Hoofdstuk 3A Ons beleid	28
	Hoofdstuk 3B Onze praktijk	36
<i>Hoofdstuk 4</i>	<i>Kwaliteitscultuur</i>	43
	Vooraf	43
	Hoofdstuk 4A Ons beleid	44
	Hoofdstuk 4B Onze praktijk	49
<i>Tot slot</i>		53

Inleiding

Voor u ligt de Kritische Reflectie van Opleidingsschool Zaanstreek. Opleidingsschool Zaanstreek is sinds 2021 een samenwerkingsverband tussen zes scholen van OVO Zaanstad, Hogeschool van Amsterdam Faculteit Onderwijs en Opvoeding (HvA-FOO), Universiteit van Amsterdam Interfacultaire Lerarenopleiding (UvA-ILO), Breitner Academie en Hogeschool van Amsterdam Academie voor Lichamelijke Opvoeding (HvA-ALO). Voor de twee laatste opleidingsinstituten geldt een light-variant van het partnerschap (zie de samenwerkingsovereenkomst 2022-2027).

Leeswijzer

Deze Kritische Reflectie is - net als ons Beleidsdocument 2022-2026 - opgebouwd uit vier hoofdstukken die elk ingaan op een specifieke waarborg. Elk hoofdstuk bestaat uit twee paragrafen:

- A. In de eerste paragraaf (ons beleid) hebben we relevante passages uit ons beleidsdocument opgenomen
 - B. In de tweede paragraaf (onze praktijk) tonen we voorbeelden uit het schooljaar 2022-2023.
- In het begin van elk hoofdstuk hebben we een schema opgenomen met de beoordelingscriteria voor de betreffende waarborg en verwijzingen naar paragrafen uit ons beleid en/of praktijkvoorbeelden.

Hieronder een korte terugblik en een schets van de huidige situatie.

Terugblik

In oktober **2015** heeft OVO Zaanstad samen met de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en Hogeschool InHolland een succesvolle aanvraag gedaan voor de toekenning tot aspirant-opleidingsschool. In juni **2018** hebben zich drie scholen van de Purmerendse Scholen Groep (PSG) aangesloten en werd de Opleidingsschool Zaanstreek-Waterland gevormd.

Het accreditatietraject in **voorjaar 2019** resulteerde niet in een erkenning van onze opleidingsschool. De belangrijkste argumenten daarvoor waren: te weinig visie, samenwerking en afstemming en onvoldoende sturing. Het spreekt voor zich dat we direct voornemens waren om in 2023 opnieuw op te gaan voor accreditatie, dit vanwege het grote belang dat we hechten aan het goed opleiden van aankomende en startende leraren. Op basis van het goedgekeurde Ontwikkelplan (**september 2019**) kregen we voor de periode 2019-2023 opnieuw de status van aspirant-opleidingsschool.

In **2020** besloten de scholen van de Purmerendse Scholengemeenschap uit de Opleidingsschool te stappen. De scholen van OVO Zaanstad gingen samen met de opleidingsinstituten verder als Opleidingsschool Zaanstreek.

In het **voorjaar van 2021** trok de projectleider aan de bel. Het lukte onvoldoende om te komen tot een echt partnerschap met een gezamenlijke visie, met een samenhangend curriculum voor aankomende en startende leraren en met effectieve sturing op de uitvoering en de kwaliteitsontwikkeling. Bovendien bleek het Ontwikkelplan (2019) onvoldoende aan te sluiten bij het nieuwe *Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie* (2021). Er is toen gezocht naar een extra projectleider om het proces vlot te trekken. Vanaf **zomer 2021** is het nieuwe duo aan de slag gegaan met het vormgeven van een verandertraject gericht op een succesvolle accreditatie in 2023 en op continue kwaliteitsontwikkeling.

Totstandkoming Beleidsdocument Opleidingsschool Zaanstreek

We hebben de vier waarborgen uit het Kwaliteitskader als basis genomen voor een nieuw Beleidsdocument voor de Opleidingsschool én in **2021-2022** alle sleutelfiguren betrokken bij de totstandkoming daarvan. Naast het reguliere overleg met stuurgroep en lerarenopleiders zijn meerdere werksessies (soms met gastsprekers) georganiseerd waar de sleutelfiguren in heterogene en/of homogene groepen met elkaar aan de slag gingen om standpunten te formuleren op de vier waarborgen 'De lerende leraar, de leeromgeving, de lerende organisatie en kwaliteitscultuur'.

Op basis van de input uit de bijeenkomsten en van voorbeelden van Opleidingsscholen als Esprit, ROSA en VOvA hebben we conceptteksten opgesteld waarop de betrokkenen meerdere malen feedback hebben gegeven. Dat proces heeft geleid tot een conceptversie van het Beleidsdocument (groeidocument). Die versie is vastgesteld in **maart 2022** en heeft de basis gevormd voor het Actieplan **2022 – 2023**, de formatie, de begroting, de overlegkalender en de kwaliteitsagenda 2022-2023.

Huidige situatie

Vanaf **september 2022** werken we met het nieuwe curriculum, met kenniskringen en waarborggroepen, wordt er structureel geëvalueerd en vinden er gesprekken plaats over de uitkomsten en de consequenties.

Op **16 maart** heeft onze eerste beleidsbijeenkomst plaatsgevonden en hebben we (aankomende leraren, opleiders, leidinggevendenden en bestuurder) met elkaar de voorstellen voor verbeteropdrachten en doelen 2023-2024 verder aangescherpt. Op **11 april** neemt de stuurgroep hierover een besluit.

Iedereen is zich ervan bewust dat we individueel én samen op alle fronten hard aan de slag moeten (willen) blijven om onze ambities en doelen te realiseren.

Aankomende leraren en direct betrokkenen bij de Opleidingsschool zijn positief over de stappen die we **samen** zetten bij het vormgeven van de leeromgeving, de lerende organisatie en de kwaliteitscultuur en over de eerste resultaten die we daarmee bereikt hebben.

We hebben er vertrouwen in dat de gekozen aanpak zal resulteren in erkenning als Opleidingsschool en beseffen dat inzet en investeringen nodig blijven voor de continue kwaliteitsontwikkeling die we nastreven.

Ons motto is: kwaliteit van onderwijs = kwaliteit van personeel!

Namens alle betrokkenen,

Betty van Nieuwenhuizen, voorzitter stuurgroep Opleidingsschool Zaanstreek, lid CvB OVO Zaanstad

Taalgebruik

In dit document sluiten we aan bij de termen die gebruikt worden in het *Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (2021)*. We spreken over **aankomende leraren (AL)** als we het hebben over degenen die toewerken naar het beoogde bekwaamheidsniveau voor diplomering en het behalen van een bevoegdheid. We spreken over **startende leraren (SL)** als we het hebben over degenen die minder dan 3 jaar geleden hun bevoegdheid behaald hebben en die toewerken naar het beoogde bekwaamheidsniveau voor de inductiefase (OVO Zaanstad, november 2021).

We beschouwen iedereen die een rol vervult bij het begeleiden en opleiden als een **lerarenopleider (LO)**; dus zowel degenen die vanuit het instituut betrokken zijn (instituuksopleiders - **IO**, vakdidactici) als degenen die in de school betrokken zijn bij het individueel leren op de werkplek (werkplekbegeleider - **WPB**) en het samenwerkend leren in de schoolgroepbijeenkomsten (schoolopleiders - **SO**). Om het onderscheid in rollen duidelijk te maken blijven we in deze tekst ook de verschillende termen gebruiken. Termen als stagiair en student komen nog voor als we citeren uit documenten van opleidingsinstituten of als we terugblikken op ervaringen uit de 'stageperiodes'.

Hoofdstuk 1 De lerende leraar

Vooraf

Uit: Beleidsdocument Opleidingschool Zaanstreek 2022-2026

Volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (2021) is de bekwaamheid van leraren de meest bepalende factor voor de kwaliteit van onderwijs. In dit eerste hoofdstuk van het beleidsdocument Opleidingschool Zaanstreek 2022-2026 staat daarom 'De lerende leraar' centraal. We gaan in op:

- 1.1 De missie van de verschillende partners in de Opleidingschool Zaanstreek
- 1.2 Opleidingschool Zaanstreek, profiel en missie
- 1.3 Visie op beroep, leren en opleiden
- 1.4 Bekwaamheidsniveaus
- 1.5 Ambities en doelen
- 1.6 Bijlagen

Beoordelingscriteria voor waarborg 1

Hieronder hebben we de criteria voor waarborg 1 opgenomen met een verwijzing naar de passages uit ons beleidsdocument en/of de praktijkvoorbeelden die daar betrekking op hebben.

De opleidingsschool toont aan dat:	Verwijzing
1.1 Het beroepsbeeld en de visie op het leren en opleiden van leraren door het partnerschap concreet geformuleerd zijn	Paragraaf 1.3
1.2 Het beroepsbeeld, de visie op het leren en opleiden van leraren met elkaar samenhangen	Paragraaf 1.3
1.3 De visie op het leren en opleiden van leraren passend zijn bij samen opleiden.	Paragraaf 1.3 en H.2 Uit de praktijk: - Schoolgroepbijeenkomst 2
1.4 Het beroepsbeeld en de visie op het leren en opleiden van leraren met alle betrokkenen gedeeld is en op alle lagen breed wordt gedragen.	Uit de praktijk: - Samen ontwikkelen - Delen van informatie - Breed gedragen - Schoolgroepbijeenkomst 2

Hoofdstuk 1A Ons beleid

In onderstaande tekst hebben we passages uit ons Beleidsdocument 2022-2026 overgenomen om aan te tonen dat we aan de basiskwaliteit voor 'De lerende leraar' voldoen.

1.2 Opleidingsschool Zaanstreek: profiel en missie

1.2.1 Ons profiel

Opleidingsschool Zaanstreek is een opleidingsschool voor en door leraren in de Zaanstreek (aankomend, startend en ervaren) met passie voor onderwijs, opleiden en professionaliseren.






Samen met de opleidingsinstituten vormen we **een relatief kleine opleidingsschool in Randstedelijk gebied met een breed aanbod aan soorten voortgezet onderwijs (van VMBO tot gymnasium) en aan scholen met specifieke kenmerken** (o.a. Vak-Mavo en -Havo, Topsport, Cultuurprofiel, Media, Vormgeving en ICT). De zes deelnemende scholen vallen onder één bestuur (OVO Zaanstad) met als voordeel dat lijnen kort zijn en er sprake is van een gezamenlijke koers 2020- 2024 '**Ruimte voor leren**'. Zoals de scholen van OVO Zaanstad vormgeven aan een leeromgeving waarin alle leerlingen de ruimte krijgen om zich -individueel en in gezamenlijkheid- te ontwikkelen, zo doen we dat ook met onze opleidingsschool voor aankomende en startende leraren en al diegenen die daarbij betrokkenen zijn.

1.2.2 Onze missie

Opleidingsschool Zaanstreek heeft als missie '**bieden van een kansrijk toekomstperspectief voor aankomende, startende en ervaren leraren**' met mogelijkheden tot ontwikkeling in een of meerdere domeinen van het beroepsbeeld (M. Snoek e.a., 2017).

Met ons partnerschap leveren we een bijdrage aan het opleiden, begeleiden, professionaliseren én aan het behouden van voldoende breed opgeleide en vakbekwame leraren die zich inzetten voor het voortgezet onderwijs in de Zaanstreek. We zien dit als onze maatschappelijke opdracht.

Wij zijn overtuigd van de meerwaarde van het partnerschap tussen scholen (onderling) en opleidingsinstituten. De permanente aanwezigheid van aankomende leraren heeft een positieve uitwerking op het onderwijs in de OVO-scholen:

-  De aankomende leraren -die een stevige bagage aan actuele inzichten in vakdisciplines, in pedagogiek en (vak)didactiek meebrengen- leveren een bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs
-  Het samenwerken met aankomende leraren vormt een stimulans voor lerarenopleiders om zelf te blijven experimenteren, leren en ontwikkelen
-  De scholingstrajecten waar de lerarenopleiders aan deelnemen stimuleren tot reflectie op de eigen lespraktijk en tot professionele groei
-  De scholen kunnen vacatures invullen met leraren die een weloverwogen keuze maken voor een OVO-school
-  De aankomende leraren leveren een bijdrage aan het elan van het beroep en de motivatie van leerlingen om voor een baan in het onderwijs te kiezen.

1.3 Visie op beroep, leren en opleiden van leraren

1.3.1 Visie op beroep

We beschouwen het beroep van de leraar als een prachtig, belangrijk en complex beroep:





Prachtig en belangrijk omdat leraren een grote bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren, aan het ontdekken van de wereld en van hun eigen mogelijkheden en wensen. Ook omdat leraren bijdragen aan kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, noodzakelijke voorwaarden voor het goed functioneren op de arbeidsmarkt en in de samenleving en dus voor het creëren van een kansrijk toekomstperspectief.

Complex omdat leraren continu geconfronteerd worden met maatschappelijke ontwikkelingen en veranderende eisen waar ze op moeten kunnen inspelen. Complex ook omdat het beroep veel vraagt van kennis, vaardigheden en houding. Het opdoen van ervaring (vlieguren maken) en het reflecteren op het functioneren zien we als voorwaardelijk voor de professionele groei.

Na het behalen van de bevoegdheid is er ongeveer zeven jaar nodig om het niveau van ervaren leraar te bereiken. Met gerichte begeleiding kunnen we de professionele groei versnellen maar het duurt jaren voordat iemand zich tot een expert ontwikkeld heeft binnen een specifieke rol.

Beroepsbeeld: bij het concretiseren van onze visie op het beroep benutten we het *Beroepsbeeld voor de leraar* (M. Snoek e.a., 2017). In dit Beroepsbeeld staat 'Ontwikkeling van leerlingen' centraal. Om de ontwikkeling van leerlingen mogelijk te maken is 'Ontwikkeling van leraren' noodzakelijk.

In het beroepsbeeld worden er **vier domeinen** onderscheiden met tal van rollen (taken of functies) waarin leraren professioneel kunnen groeien. Binnen elke rol worden **vier ontwikkelingsstadia** onderscheiden: in opleiding, starter, ervaren en expert.

-  **Boven:** ondersteunen van leren van leerlingen
 Rollen: o.a. didacticus, pedagoog, mentor
-  **Links:** ontwikkelen van onderwijs
 Rollen: onderzoeker, ontwerper curricula
-  **Onder:** ondersteunen van leren van collega's
 Rollen: opleider, trainer, coach
-  **Rechts:** organiseren van onderwijs
 Rollen: leidinggevende, lid MR/OR, lid (inter)nationale werkgroep



Het beroepsbeeld gebruiken we voor het bieden van perspectieven op het lerarenberoep, als houvast bij de gesprekken over de gewenste loopbaanontwikkeling en als uitgangspunt bij het creëren van doorlopende leerlijnen binnen de verschillende domeinen.

Als richtlijnen voor de professionele groei van onze aankomende en startende leraren hanteren we de geformuleerde bekwaamheidsniveaus. Met elkaar voeren we ook het gesprek over de deskundigheidseisen voor sleutelfiguren binnen de Opleidingschool.

Professionele groei zien we als een noodzakelijke voorwaarde om kwaliteit te kunnen (blijven) bieden én als een belangrijke voorwaarde voor het behoud van passie voor het beroep. De gewenste professionele groei faciliteren we met opleidingen, cursussen, intervisie en structureel overleg, we zorgen voor ruimte voor leren (uren, rooster en financiering).

1.3.2 Visie op leren

Onder leren verstaan wij het ontstaan of tot stand brengen van duurzame veranderingen in kennis, houding en vaardigheden en/of in het vermogen om te leren op individueel niveau (de lerende leraar) en/of op organisatieniveau (het lerende team, de lerende organisatie).

Leraren verschillen van elkaar met betrekking tot hoe, waar en waarom ze leren. De voorwaarden om dat leren te stimuleren lopen daarom ook deels uiteen.

Wat overeenkomt zijn de psychologische basisbehoeften om ontwikkeling en motivatie te waarborgen en die door Stevens (2004) uitgewerkt zijn in het **CAR-model**: voor iedereen is het van belang dat competentie (C) en autonomie (A) serieus genomen worden en dat er vertrouwen is in de relatie (R). Ook geldt voor alle (aankomende) leraren dat een veilig leerklimaat van belang is, dat zij leren door het benutten van **feedback**, door te **reflecteren** op **praktijkervaringen** en die te verbinden met **theorie** en de eigen **persoon** (Pedagogische Studiën, themanummer opleiden leraren, 2019).

1.3.3 Visie op opleiden

Onder opleiden verstaan wij het zorgdragen voor een leeromgeving waarin aankomende en startende leraren de kennis, vaardigheden en houding kunnen verwerven die noodzakelijk zijn voor het behalen van de vastgestelde bekwaamheidsniveaus.

Onze visie op opleiden is gebaseerd op de beschreven visie op het beroep en op leren. Dit betekent dat we sturen op de totstandkoming van (bewuste) leerprocessen in een omgeving waarin nieuwe ervaringen opgedaan en besproken worden, waar geleerd wordt van en met elkaar, waar fouten gezien worden als een kans om te leren en waar iedereen bijdragen levert aan de kwaliteitscultuur.

Een leeromgeving die:

- als **rijk en krachtig** ervaren wordt door de vele, gevarieerde leeractiviteiten op school en instituut
- als **veilig** ervaren wordt door de manier waarop we met elkaar omgaan en feedback geven
- aansluit bij de drie psychologische basisbehoeften (**competentie, autonomie en relatie**)
- het **individueel** leren en het **samen** leren (met peers en opleiders) bevordert
- stimuleert tot **reflectie, bewustwording** en **verantwoordelijkheid**
- uitnodigt tot het **leggen van verbindingen** tussen praktijkervaringen, theoretische inzichten en de eigen persoon en tot toepassingsgericht – en betekenisgericht leren

In onze Opleidingsschool werken we aan een **kansrijk toekomstperspectief** voor alle leraren en creëren we daartoe **doorlopende leerlijnen**:

- Aankomende leraren bieden we optimale kansen voor het behalen van de bevoegdheid. Ze maken kennis met de verschillende rollen en taken van de leraar en de verschillende domeinen uit het beroepsbeeld. Het accent ligt op het bovenste domein 'het ondersteunen van het leren van leerlingen' maar er is zeker ook aandacht voor onderzoeken en ontwikkelen (linker domein) en organiseren (rechterdomein).
- Startende leraren bieden we optimale kansen om zich door te ontwikkelen in verschillende domeinen van het beroepsbeeld en om het bekwaamheidsniveau te realiseren dat is vastgesteld voor de inductieperiode en jaar vier tot en met zeven (besluit MT van OVO Zaanstad, november 2021).
- Ervaren leraren die betrokken zijn bij het begeleiden en opleiden worden gestimuleerd en gefaciliteerd om te voldoen aan de deskundigheden die geformuleerd zijn voor de lerarenopleiders. Het gaat hierbij met name om professionele groei in het onderste domein van het beroepsbeeld 'het ondersteunen van het leren van collega's'. Om als rolmodel te fungeren in het bovenste domein is ook daar professionele groei nodig, liefst tot expert niveau.
- Leidinggevend en vervullen een stimulerende en sturende rol bij het realiseren van de ambities van de Opleidingsschool én worden gefaciliteerd om te voldoen aan de geformuleerde deskundigheden.

Voorwaarden

Samen en in samenhang: een intensieve samenwerking en afstemming tussen degenen die opgeleid worden, de opleiders én de leidinggevend en van scholen (onderling) en opleidingsinstituten zien we als een noodzakelijke voorwaarde voor effectief opleiden en professionaliseren. Dat geldt voor het ontwikkelen, uitvoeren, evalueren en doorontwikkelen van de curricula en voor het realiseren van alle randvoorwaarden voor de rijke, krachtige en veilige leeromgeving.

In hoofdstuk 2 beschrijven we hoe we onze visies concretiseren in de leeromgeving en ons curriculum met aandacht voor het individueel leren en het samen leren. In H.3 gaan we in op de organisatiestructuur die samenwerking, samenhang en sturing daarop mogelijk maakt. In H.4 laten we zien hoe de kwaliteitscyclus doorlopen wordt en hoe alle actoren daarbij een rol spelen.

Hoofdstuk 1B Onze praktijk

criterium 1.4 Samen ontwikkelen

Alle relevante actoren in Opleidingschool Zaanstreek zijn betrokken geweest bij het formuleren en aanscherpen van de visies en de uitwerkingen daarvan in de waarborgen. Hieronder een overzicht van bijeenkomsten in najaar 2021.

Augustus 2021 – juli 2022

Ontwikkel-/Opleidersgroep met alle opleiders (2-) wekelijks. Aanzet onderdelen Beleidsdocument.

Structureel overleg met CvB tweewekelijks. Voortgang, knelpunten en voorbereiding bijeenkomsten

Incidenteel overleg met CvB, O&K en P&O. Zoektocht naar 'samenhang in ontwikkelingen'

28 september 2021, hoofdstuk 2

Presentatie instituten met alle schoolopleiders. **Doel:** input voor H.2, versterken samenhang curricula

14 oktober 2021, hoofdstuk 1

Werkessie-1 met heteroogeen gezelschap. **Doel:** input voor H.1

28 oktober 2021, hoofdstuk 1

Werkessie-2 met heteroogeen gezelschap. **Doel:** kennismaken met Beroepsbeeld en input voor H.1.

25 november 2021, hoofdstuk 1 en 2

Werkessie-3 met directeuren OVO. **Doel:** samenhang Koers OVO-Inspectie-Opleidingschool-S.HR.

7 december 2021, hoofdstuk 1 en 2

Overleg met opleiders. **Doel:** bespreken hoofdstuk 1 (derde aanzet) en hoofdstuk 2 (eerste aanzet).



14 oktober 2021 – **Werkessie-1** Aan de slag met profiel, missie en visies.

Criterion 1.4 Delen van informatie



Juli 2022 – Publiekversie Beleidsdocument

De publiekversie (oplage 550) is met alle betrokken gedeeld; iedereen is zo beknopt geïnformeerd over missie, visies, waarborgen, doelen en verantwoordelijken.

November 2022 – OVO-Bijeenkomst

Tijdens de bijeenkomst voor 35 nieuwe personeelsleden (o.a. AL+) gaven 34 mensen aan dat ze bekend waren met het Beroepsbeeld van de Leraar



Criterion 1.4 Breed gedragen



December 2022 – Strategisch HR-beleid

De visies op beroep, leren en opleiden zijn samen ontwikkeld en worden breed gedragen. OVO Zaanstad heeft de visies als uitgangspunt genomen voor haar S.HR-Beleid.

criterium 1.3 en 1.4 Schoolgroepbijeenkomst 2

In de tweede schoolgroepbijeenkomst staat het partnerschap centraal en worden de eigen (ontwikkel)plannen besproken. Hieronder een aantal sheets uit de presentatie.

 <h1>Opleidingschool Zaanstreek</h1> <p>Schoolgroepbijeenkomst 2 Samen Opleiden & Inductie</p> <p><i>Achtergronden, doelen, organisatie, rollen, theorie-praktijk en - aan de slag!</i></p> <p><small>24-09-2023/VERSIE 6.2/Linka Swantes, Roud Kok, Jelle de Vrijer</small></p>	 <h2>Doelen</h2> <p>Na deze bijeenkomst kun je vertellen:</p> <p>Wat specifieke kenmerken zijn van de Opleidingschool Zaanstreek</p> <ul style="list-style-type: none"> De missie en visie op de lerende leraar Het nieuwe curriculum SO&I Welke rollen zijn er en welke rol heb jij? Relevante en praktische zaken <p>Hoe je de komende periode aan de slag gaat met:</p> <ul style="list-style-type: none"> Je eigen leerdoelen De leerwerktaak (welk type) / POP(R) <p><small>2. Informatiebijeenkomst Samen Opleiden & Inductie</small></p>
 <h2>Opleidingschool Zaanstreek</h2> <p>Het Beroepsbeeld van de Leraar DOEL: Ontwikkeling van leerlingen</p> <p>Ontwikkeling in vier domeinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ondersteunen leren van leerlingen Ondersteunen leren van collega's Onderzoeken, ontwikkelen van onderwijs Organiseren van onderwijs  <p><small>3. Informatiebijeenkomst Samen Opleiden & Inductie</small></p>	 <h2>Opleidingschool Zaanstreek, visie</h2> <p>Wij onderschrijven het Beroepsbeeld van de Leraar</p> <p>Leraar = een prachtig, belangrijk, complex beroep</p> <p>Tijd nodig voor ontwikkeling</p> <p>Ontwikkeling in 4 niveaus: In opleiding - starter (3jr) - ervaren (7jr) - expert (?)</p>  <p><small>3. Informatiebijeenkomst Samen Opleiden & Inductie</small></p>
 <h2>Opleidingschool Zaanstreek, missie</h2> <p>Aankomende, startende én ervaren leraren een kansrijk toekomstperspectief bieden met mogelijkheden tot ontwikkeling in een of meerdere domeinen van het beroepsbeeld</p> <p>Missie OVO Zaanstad: leerlingen een kansrijk toekomstperspectief bieden</p> <p><small>3. Informatiebijeenkomst Samen Opleiden & Inductie</small></p>	 <h2>Curriculum werkplekleren Opleidingschool Zaanstreek, uitgangspunten</h2> <ul style="list-style-type: none"> Aandacht voor individueel én gezamenlijk leren en ontwikkelen In een rijke, krachtige en veilige leeromgeving Met verschillende leeractiviteiten Met aandacht voor feedback en (zelf)reflectie Gericht op brede ontwikkeling en de vele rollen/taken van de leraar Sterke verbinding tussen de persoon, theorie en praktijk. <p><small>3. Informatiebijeenkomst Samen Opleiden & Inductie</small></p>
 <h2>Opleidingschool Zaanstreek - rollen in school</h2> <p>Lerarenopleiders: begeleiden, opleiden en beoordelen</p> <p>Individueel leren: werkplekbegeleider, vakdidacticus/instituutsopleider</p> <p>Schoolgroepbijeenkomsten: lerarenopleider (school en instituut)</p> <p>Beoordeling: Instituut (cijfers en diploma) - School: input</p> <p>Opleidingsteam: organisatie, kwaliteit, evaluatie Afdelingsleider (PFH) + lerarenopleiders</p>  <p><small>2. Informatiebijeenkomst Samen Opleiden & Inductie</small></p>	 <h2>Opleidingschool Zaanstreek - rol AL</h2> <p>Aankomende (en startende) leraren zijn verantwoordelijk voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> voor het eigen leerproces, bijdragen leveren aan het leren van anderen, informerende WPB met één A4 over curriculum instituut (thema's en theorieën) in dit semester/blok (alleen AL) en over uitkomsten schoolgroepbijeenkomsten bijdragen leveren aan evaluaties, bespreken uitkomsten en doen van verbetervoorstellen en eventueel bijdragen bij aan accreditatie in 2022-2023 = schooloverstijgend <p><small>2. Informatiebijeenkomst Samen Opleiden & Inductie</small></p>

Hoofdstuk 2 De leeromgeving

Vooraf




Uit: Beleidsdocument Opleidingsschool Zaanstreek 2022-2026

In dit hoofdstuk staat waarborg 2, de leeromgeving, centraal. Op welke manier richten we de leeromgeving zo in dat we onze missie 'kansrijk toekomstperspectief voor aankomende, startende en ervaren leraren' kunnen realiseren. We beschrijven:

- 2.1 De ontwerpeisen
- 2.2 Doelgroepen
- 2.3 Opleidingstrajecten
- 2.4 Curriculum Opleidingsschool Zaanstreek
- 2.5 Traject in- en doorstroom
- 2.6 Facilitering van aankomende leraren
- 2.7 Ambities en doelen
- 2.8 Bijlagen

Beoordelingscriteria voor waarborg 2

In onderstaand schema hebben we de criteria voor waarborg 2 opgenomen met een verwijzing naar de passages uit ons beleidsdocument en/of de praktijkvoorbeelden die daar betrekking op hebben.

De opleidingsschool toont aan dat:	Verwijzing
2.1: Doelstellingen, programma's en beoordelingswijzen:  concreet zijn uitgewerkt  in de praktijk worden ontwikkeld en uitgevoerd door actoren van alle partners  een gezamenlijke verantwoordelijkheid zijn van alle partners.	Paragraaf 2.4 Uit de praktijk: - Raamprogramma: overzicht - Fragment raamprogramma - Evaluatie schoolgroepbijeenkomsten
2.2: Het programma op de opleiding en dat op de school samenhangen.	- Curriculum: concrete afspraken - Checklist individuele begeleiding - Leerwerktaken
2.3: Er een leeromgeving is, waarin alle betrokken actoren leren en die zo ondersteunend is voor het leren van aankomende leraren.	Paragraaf 2.4 Uit de praktijk: - Evaluatie schoolgroepbijeenkomsten - Samen leren - Concept-agenda opleidingsteam
2.4: Het voor betrokken actoren duidelijk is dat de activiteiten die zij uitvoeren in de leeromgeving voortkomen uit het beroepsbeeld, en de visie op het leren en opleiden van leraren.	Uit de praktijk: - Onderzoek Kwaliteitscholen - Leerwerktaken - Concept-agenda opleidingsteam

Hoofdstuk 2A Ons beleid

In onderstaande tekst hebben we passages uit ons Beleidsdocument 2022-2026 overgenomen om aan te tonen dat we aan de basiskwaliteit voor 'De leeromgeving' voldoen.

2.4 Curriculum Opleidingschool Zaanstreek

Het curriculum van de Opleidingschool Zaanstreek –waarmee zowel het individuele leren als het samen leren gestimuleerd wordt - is door de lerarenopleiders van scholen en instituten samen ontworpen en ontwikkeld. Het programma wordt ook in gezamenlijkheid uitgevoerd, geëvalueerd en doorontwikkeld. Bij het uitwerken van het curriculum vormden de ontwerpeisen én onze visies op beroep, leren en opleiden (1.3) het uitgangspunt.

Hieronder lichten we toe hoe we bij het inrichten van de leeromgeving rekening houden met de drie psychologische basisbehoeften (**CAR**) en een aantal pedagogisch, didactische benaderingen.

Competentie: we zorgen dat de taken en opdrachten aansluiten bij wat de aankomende leraren aan kunnen en aan moeten gaan kunnen. We sluiten aan bij **de zone van naaste ontwikkeling** (Vygotsky, 1987) om het leren mogelijk te maken (en afhaken door te complex of te simpel aanbod te voorkomen). Denk bijvoorbeeld aan de inzet van *Icalt* en/of de *5/6 rollen van Slooter* bij het bevorderen van de professionele groei in het bovenste domein. Groei stimuleren we ook met behulp van **feed up-feedback-feed forward** (Hattie & Timperley, 2007) waardoor inzicht wordt gegeven in de volgende stappen en de bijbehorende doelen in doorlopende leerlijnen.

Autonomie: we geven aankomende leraren een bepaalde mate van zeggenschap en we stimuleren eigen inbreng en eigenaarschap. Ze kunnen bijvoorbeeld **kiezen** voor een eigen invulling van opdrachten en de manier waarop ze daarvoor benodigde kennis verwerven, voor specifieke activiteiten op de werkplek en voor verschillende typen leerwerktaken.

We maken het **leren zichtbaar** (Hattie, 2011) door bijvoorbeeld bij de start van elke schoolgroepbijeenkomst de doelen toe te lichten. Bij de afronding wordt de deelnemers gevraagd of de doelen gerealiseerd zijn (evaluatie met standaardvragen, QR-code). In een mail aan de eigen werkplekbegeleider melden ze hoe ze het geleerde gaan toepassen (cc naar de lerarenopleider).

Ook de feedback die we geven maakt het leren zichtbaar. De feedback heeft tot doel om het eigenaarschap en de zelfstandigheid te vergroten en kan betrekking hebben op de taak, het resultaat, het proces, de zelfregulatie en/of de persoon.

Om het systematisch reflecteren op het eigen handelen (resultaten, alternatieven, bewustwording) te stimuleren zetten we **De kracht van reflectie** (Korthagen en Nuijten, 2019) in.

Relatie: we zorgen op tal van manieren dat aankomende leraren zich **welkom** voelen en snel contacten kunnen leggen. Bij het startgesprek wordt bepaald of er een klik is met de begeleider. Bij de startbijeenkomst is er veel aandacht voor de kennismaking met peers, collega's en de schoolorganisatie en degenen met een (kleine) aanstelling worden welkom geheten bij de OVO-bijeenkomst.

We beschouwen en benaderen de aankomende leraar als een toekomstig lid van het team en als een **aankomende collega**. Voor de aankomende leraren van de HvA, ALO en Breitner vanaf jaar 2 en voor de aankomende leraren van de UvA vanaf de start geldt dat ze toegang hebben tot een schoolaccount en tot magister, dat ze kunnen printen, dat ze beschikken over sleutels van de lokalen en gebruik kunnen maken van de audiovisuele faciliteiten.

Alle aankomende leraren worden ook uitgenodigd voor het deelnemen aan overleg, excursies, studiedagen, personeelsbijeenkomsten en de jaarlijkse conferentie van Opleidingschool Zaanstreek.

"Ik vond het een leuke en leerzame conferentie. De authenticiteit van de organisator, spreker en trainers spatte ervan af. Het was geen saai en zakelijk woordje, maar oprecht en in alle eerlijkheid gepresenteerd. Hierdoor ontstond er een prettig en veilig leerklimaat, waardoor ik me heb durven open te stellen en optimaal heb kunnen leren. Nogmaals bedankt!"

Remco van der Kroon, aankomende leraar HvA-FOO/Trias VMBO, over de conferentie op 8 maart 2023

Aankomende en startende leraren zijn niet alleen verantwoordelijk voor hun eigen leerproces maar ook voor het leveren van bijdragen aan het leren van anderen (peers en opleiders). Met elkaar vormen we een opleidingschool waarin alle betrokken actoren leren. Vanzelfsprekend betrekken we de aankomende

leraren dus bij evaluaties, de bespreking van de resultaten en verbetervoorstellen op schoolniveau, bij de jaarlijkse beleidsbijeenkomst van Opleidingschool Zaanstreek en bij de peer reviews. Informatie over het werkplekleren is voor iedereen te vinden op de website, in de digitale teams-omgeving per school en in de flyer over de Opleidingschool Zaanstreek.

2.4.1 Individueel leren

Na een kennismaking met de school en de belangrijkste sleutelfiguren start het leren in de klas. Het leren begint met observeren van lessen, leraren, klassen en leerlingen. De volgende fase bestaat uit 'doen'; zelf lessen voorbereiden op basis van de aanpak van de werkplekbegeleider en op basis van theoretische input vanuit het instituut. Het lesplan wordt vooraf besproken, de les wordt uitgevoerd en geëvalueerd. Bij het evalueren wordt het reflectiemodel van Korthagen ingezet. De aankomende leraar wordt gestimuleerd om leervragen te formuleren, onderzoek te doen naar de theorie en die te benutten voor de eigen professionele en persoonlijke groei.

In ons curriculum zijn **opdrachten** een belangrijke motor om het leren te stimuleren. Vanuit de instituten wordt er gewerkt met *beroepsopdrachten* (HvA-FOO) en *opdrachten voor de onderwijspraktijk* (UvA-ILO). De opdrachten kunnen gericht zijn op verschillende manieren van leren (informeel, formeel, via studie, observatie, interview) en betrekking hebben op verschillende domeinen en leerdoelen (in de klas, de sectie of team, in de school, persoonlijke en professionele ontwikkeling).

Vanuit de scholen wordt er gewerkt met *leerwerktaken*. Deze taken kunnen gerelateerd zijn aan de opdrachten vanuit het instituut (verbreding en/of verdieping), aan de specifieke schoolsituatie (visie, missie, aanpak, populatie) en de taken van de leraar (oudergesprekken, excursies, mentoraat) óf aansluiten bij specifieke behoeften of interesses van de aankomende leraar.

De opleiders (school en instituut) zorgen er samen voor dat die opdrachten vanuit instituut en school goed op elkaar **afgestemd** worden en dus voor de aankomende leraar een duidelijke meerwaarde hebben. Het plan van aanpak wordt met de opleiders van school en instituut besproken tijdens het **drie-/vierhoeksgesprek**. Het resultaat van de opdrachten wordt gepresenteerd tijdens de schoolgroepbijeenkomsten en opgenomen in het dossier of portfolio van de aankomende leraar.

2.4.2 Samen leren

Op de scholen en soms schooloverstijgend worden bijeenkomsten georganiseerd waar alle aankomende (en soms startende en nieuwe) leraren en lerarenopleiders elkaar op woensdagmiddag ontmoeten.

Voor de schoolgroepbijeenkomsten is een raamprogramma ontwikkeld met een aantal thema's.

De bijeenkomsten zijn uitgewerkt aan de hand van een standaard format voor de handleiding en de presentatie en worden **op alle scholen op vergelijkbare wijze** uitgevoerd.

Per (deel)onderwerp is het type bijeenkomst aangegeven, de doelgroep en de doelen.

Voor de intervisie hebben de opleiders een handleiding ontwikkeld met informatie over de doelen, de aanpak en de beoordeling.

We starten altijd en voor iedereen met het thema 'enculturatie'; aandacht voor een goede introductie vinden we van groot belang. Het draagt bij aan een goed voorbereide start en het voorkomen van onnodige stress en onzekerheid. Zowel aankomende, startende en nieuwe leraren als hun opleiders als de leerlingen zijn daarbij gebaat.

"Er zijn veel manieren waarop je hier kunt leren; met je werkplekbegeleider, tijdens de schoolgroepbijeenkomsten en natuurlijk ook tijdens intervisie met peers. Ik heb bijvoorbeeld echt veel gehad aan het bespreken van de balans tussen nabijheid en distantie van leerlingen en aan de verhalen van anderen over dit onderwerp."

Tom Luckfield, aankomende leraar Zuiderzee college/HvA-ALO

Samenhang instituut en school: per thema is aangegeven in welke opleidingsfase het aan de orde komt, Ook is per thema en opleidingsfase aangegeven **welke theorie en welke bronnen** er vanuit het Opleidingsinstituut aangeboden worden. We verwachten van de lerarenopleiders dat ze op de hoogte zijn van de opleidingsprogramma's en van aankomende leraren verwachten we dat zij hun werkplekbegeleider over hun opleidingsprogramma informeren.

Door de intensieve samenwerking tussen de opleiders vanuit scholen en instituten bij het voorbereiden en uitvoeren en doorontwikkelen van de bijeenkomsten borgen we de samenhang tussen wat er op het instituut en op de werkplek gebeurt. Zo kunnen de schoolgroepbijeenkomsten daadwerkelijk een bijdrage leveren aan het verdiepen en verbreden van de praktijkervaringen.

Ik vind dat je duidelijk kunt merken dat er samengewerkt wordt door de opleiders vanuit het instituut en op school. Er is weinig overlap en ik krijg op school alle ruimte om de opdrachten vanuit het instituut uit te voeren op de manier die bij mij past.'

Aziza Agounad, aankomende leraar Zuiderzee college/HvA-FOO

Reflecteren, theorie en praktijk: veel aandacht besteden we aan het (leren) reflecteren om onze aankomende leraren zich bewust te laten worden van het eigen leren en van manieren om dat te optimaliseren.

De praktijkervaringen verbinden we met de theorie over leren en onderwijzen én met de persoon van de leraar, zo ontstaat de driehoek 'praktijk-theorie-persoon'. Aankomende leraren leren het eigen handelen, de eigen onderwijspraktijk en de eigen beroepsidentiteit theoretisch te onderbouwen. Ze leren de theorie te benutten bij het experimenteren met nieuwe werkvormen én vaardigheden. Ze leren zichzelf en hun eigen onderwijspraktijk beter begrijpen, ze ontwikkelen zich op vakdidactisch, vakinhoudelijk en pedagogisch vlak en ze ontwikkelen het vermogen te verbeteren en/of te innoveren wanneer de situatie daarom vraagt.

Onze lerarenopleiders hebben een grote rol bij het leren reflecteren, bij de bewustwording van de eigen manier van leren, de effectiviteit daarvan én bij het verbinden van theorie, praktijk en persoon. Ze stimuleren nieuw gedrag en fungeren als rolmodel.

2.4.3 Beoordeling

Het opleidingstraject kent meerdere beoordelingsmomenten die afgestemd zijn met de instituten. Tijdens de beoordeling wordt gebruik gemaakt van de standaardformulieren die de instituten per opleidingsfase ontworpen hebben. De aankomende leraar is verantwoordelijk voor de organisatie van de momenten waarop geobserveerd en beoordeeld wordt. In oktober/maart vindt er een tussenbeoordeling plaats en in januari/mei een eindbeoordeling.

Met behulp van de checklist kunnen werkplekbegeleiders een beeld schetsen van de inzet, kwaliteit, deelname/bijdragen aan de schoolgroepbijeenkomsten en de opgeleverde leerwerktaken. Bij de beoordeling levert de werkplekbegeleider (en eventueel de lerarenopleider) input en advies aan de instituutopleider (HvA en ALO) of de vakdidacticus (UvA, Breitner).

Het opleidingsinstituut is verantwoordelijk voor het eindoordeel.

In ons Beleidsdocument beschrijven we per instituut ook de bronnen en de procedures voor de beoordeling. De beoordeling van de startende leraren beschrijven we in hoofdstuk 3.5.

Hoofdstuk 2B Onze praktijk

criterium 2.1 en 2.2 Raamprogramma: overzicht

Hieronder een overzicht van thema's en doelgroepen.



Raamprogramma gezamenlijk leren Schoolgroepbijeenkomsten 2022-2023

Informatiebijeenkomsten

- **Startbijeenkomst**
 Enculturatie: oa de schoolomgeving, leerlinpopulatie, missie en visie school, organisatie, praktische zaken, sleutelfiguren en schoolcultuur
- **Samen Opleiden**
 School-Instituut: oa opleiden, begeleiden & beoordelen (incl. bekwaamheidseisen opleiding), leerwerktaken & beroepsopdrachten/onderwijspraktijk, start leerdoelen formuleren
- **OVO Zaanstad**
 Functioneren als werknemer: oa koers en organisatie OVO, werken bij OVO, de CAO en (salaris)administratie
- **Presentatie leeropbrengsten**
 School - instituut: Afronding beroepsopdracht(en)/ onderwijspraktijk en presentatie leerwerktaak

Workshops

- **Functioneren als werknemer**
 Omgaan met werkdruk, balans werk-privé, netwerken, omgaan met privacy, sociale media, professionele distantie, beroepshouding en functioneren in een team/sectie/school
- **Gevorderde ped.did. vaardigheden**
 Activeren, leerstrategieën en differentiëren
- **Samen Leren**
 Taken van de leraar (beroepsbeeld): oa leren van en met collega's, collegiale consultatie, reflecteren en ontwikkelen, feedback geven en ontvangen
- **Professionele ontwikkeling**
 Ontwikkelen van de eigen professionele identiteit (wat voor leraar wil ik zijn, welke rol wil ik spelen en waarom, ...)
- **Conferentie Opleidingschool Zaanstreek**
 Jaarlijkse schooloverstijgende bijeenkomst met relevante en actuele lezingen en workshops.

Intervisie

- **Intervisiebijeenkomsten 5x**
 Ingebracht casuïstiek of op thema

Trainingen

- **Pedagogisch didactische vaardigheden 3x**
 Pedagogisch klimaat, lesorganisatie en instrueren
- **Oudergesprekken**
 Taken van de leraar (beroepsbeeld): Voeren van oudergesprekken


+ Hier worden aankomende leraren met een aanstelling bedoeld (AL+)

Aankomende leraren van de HvA-ALO of Breitner Academie nemen deel aan de bijeenkomsten die passen bij hun opleidingstraject.

	AL HVA - jr1	AL HVA - jr2	AL HVA - jr3	AL HVA - jr4	AL UVA	SL - jr1
Startbijeenkomst	X	X	X	X	X	X
Samen Opleiden	X	X	X	X	X	
OVO Zaanstad			+	+	+	X
Presentatie leeropbrengsten	X	X	X	X	X	
Functioneren als werknemer			+	+	+	X
Gevorderde ped.did. vaardigheden		X	X	X	X	X
Samen Leren		X	X	X	X	X
Professionele ontwikkeling	X	X	X	X	X	X
Conferentie Opleidingschool Zaanstreek	X	X	X	X	X	X
Intervisiebijeenkomsten 5x	X	X	X	X	X	X
Pedagogisch didactische vaardigheden 3x		X	X	X	X	X
Oudergesprekken		X	X	X	X	X

Criteria 2.1 en 2.2 Fragment raamprogramma

Hieronder een impressie van schoolgroepbijeenkomsten; onderwerp, vorm, planning, doelgroep, doelen.

		Doelen schoolgroepbijeenkomst					
		AL, SL en/of nieuwe leraren:					
		Moment in het jaar					
		SL - Jr. 1	AL - Jr. 1 WO	AL - Jr. 4 HBO	AL - Jr. 3 HBO	AL - Jr. 2 HBO	AL - Jaar 1 HBO
De startbijeenkomst - duur circa 6 uur - informatie verstrekken Enculturatie: Omgeving, leerlinpopulatie, missie en visie school vertaald in... organisatie, praktische zaken, sleutelfiguren, schoolcultuur. Functioneren als werknemer: Begeleiden en beoordelen, streefdoelen inductie.	Voor de start van het schooljaar		X	X	X	X	X
	voelen zich thuis en weten waar ze relevante informatie kunnen opzoeken.						AL+ AL+ X
Samen Opleiden bijeenkomst - duur circa 2 uur - informatie verstrekken, startpunt Samen School - instituut: Opleiden, begeleiden & beoordelen (incl. bekwaamheidseisen opleiding), leerwerktaak & beroepsopdrachten/onderwijspraktijk, start leerdoelen formuleren	September (feb 1e jrs)		X	X	X	X	X
	kennen de specifieke kenmerken van Opleidingschool Zaanstreek (missie, visies, curriculum SO&I, betrokken actoren), kennen de eigen verantwoordelijkheid en starten met formuleren eigen leerdoelen en de leerwerktaak.						
Eerste (van de vijf) intervisiebijeenkomst - duur circa 2 uur - intervisie Intervisie: Op ingebracht casuïstiek of op thema (evt schooloverstijgend).	September		X	X	X	X	X
	vergaan kennis over intervisie binnen Opleidingschool Zaanstreek (handleiding) en werken aan inhoudelijke keuze inbreng, didactische aanpak, pedagogisch handelen en/of dragen bij aan ontwikkeling anderen.						
Een bijeenkomst over het functioneren als werknemer - duur circa 2 uur - workshop Functioneren als werknemer: Omgaan met werkdruk, balans werk-privé, netwerken, omgaan met privacy, social-media, professionele distantie, beroepshouding en functioneren in een team/sectie/school	Oktober			AL+ AL+			X
	hebben inzicht in de do's en don'ts voor de professionele leraar op het gebied van relaties, omgangsvormen, taalgebruik, kleding, uiterlijk, werkdruk, werkbalans en werkplezier, sociale media						
Eerste (van de drie) training in ped./did. vaardigheden - duur circa 2 uur - trainen Ped./did.vaardigheden: Pedagogisch klimaat (pedagoog)	Oktober		X	X	X	X	X
	kunnen de opbouw in ped.did. vaardigheden benoemen en de samenhang met de 5/6 rollen benoemen, een aantal kijkwijzers noemen en aangeven waarvoor ze ingezet worden en hebben meer inzicht gekregen in het belang van een goed pedagogisch klimaat met manieren om dat te bewerkstelligen.						

criterium 2.1 en 2.3 Evaluatie schoolgroepbijeenkomsten

Na elke schoolgroepbijeenkomst wordt de deelnemers feedback gevraagd m.b.v. de QR-code (digitale vragenlijst). Hieronder het totaalbeeld tot februari 2023.

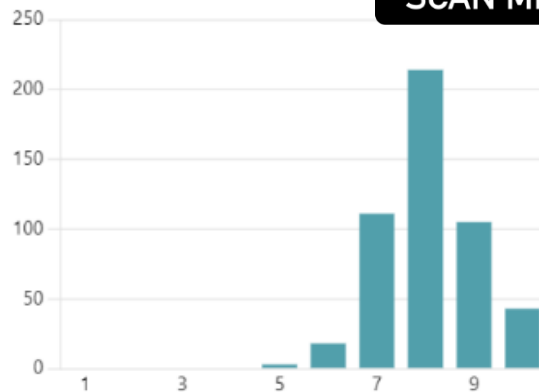
5. Welk rapportcijfer geef je deze bijeenkomst?

[Meer details](#)

Inzichten



8.07
Gemiddelde beoordeling



6. Scoor de volgende stellingen van 'helemaal mee eens' tot 'helemaal mee oneens':

[Meer details](#)

■ Helemaal eens
 ■ Enigszins eens
 ■ Enigszins oneens
 ■ Helemaal oneens

De bijeenkomst had een duidelijke structuur.

De bijeenkomst had heldere doelen.

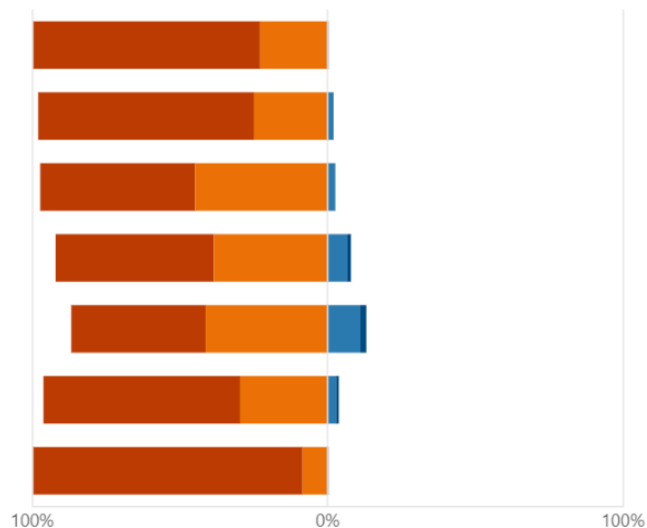
De doelen zijn voor mij gerealiseerd.

Ik kan het geleerde morgen inzetten.

Het was duidelijk welke theorieën er ten grondslag lagen aan deze bijeenkomst.

Ik heb een actieve bijdrage geleverd aan deze bijeenkomst.

De sfeer in de bijeenkomst was goed.



Criterium 2.1 en 2.2 Curriculum: concrete afspraken

Hieronder de notitie met concrete afspraken over de uitvoering van het curriculum.

Notitie: Afspraken uitvoering curriculum 2022-2023

Opleidingsschool Zaanstreek, juli 2022

Individueel leren

- Individuele begeleiding: elke AL/SL heeft een WPB of LO. De individuele begeleider maakt gebruik van de checklist.
- Drie-/vierhoeksgesprekken: AL-WPB-IO, AL+-WPB/LO-IO-leidinggevende of SL-WPB/LO-leidinggevende. Bij een opleidingsperiode van een jaar drie gesprekken, bij een opleidingsperiode van een half jaar twee gesprekken.
- Leerwerktaken: twee bij opleidingsperiode van een jaar, één bij opleidingsperiode van een half jaar. De producten worden opgenomen in het dossier/portfolio.
- De AL(+)/SL worden uitgenodigd voor alle (in)formele bijeenkomsten op school.

Koppeling

- Na elke schoolgroepbijeenkomst: mail vanuit AL/SL naar WPB over de opbrengst en de toepassing daarvan.
- Intervisieverslagen: opnemen in het dossier/portfolio.
- Opdrachten uit schoolgroepbijeenkomst: uitvoeren met WPB/LO en/of peers.

Samenwerkend leren

- Raamprogramma: 18 schoolgroepbijeenkomsten per jaar, elke school houdt zich aan het standaard programma.
- Schoolgroepbijeenkomsten: LO gebruiken gezamenlijk ontwikkelde handleiding en ppt.

criterium 2.1 en 2.2 Checklist individuele begeleiding

Uit de checklist blijkt afstemming/samenwerking school-instituut.

CHECKLIST voor werkplekbegeleiders in de begeleiding van aankomende leraren

Algemeen - Begeleiding en Opleiding	Datum?
Start	
Meest relevante thema's, onderwerpen, theorie van het instituut van huidige blok/semester gedeeld met WPB.	
Leerdoelen, ondersteuningsvraag en randvoorwaarden zijn geformuleerd o.b.v. reflectie (HvA jr2, 3,4: gebruik feed forward)/ Persoonlijk ontwikkel plan is opgesteld o.b.v. leerdoelen, ondersteuningsvraag, randvoorwaarden én zone van naaste ontwikkeling.	
Samenwerkafspraken zijn gemaakt.	
Tussen	
Meest relevante thema's, onderwerpen, theorie van het instituut van huidige/aankomende blok/semester gedeeld met WPB	
Persoonlijk ontwikkelplan is bijgesteld o.b.v. ontwikkeling in leerdoelen, evt. aangepaste ondersteuningsvraag en randvoorwaarden en groei in ped.did. handelen (zone van naaste ontwikkeling).	
Eind	
Zone van naaste ontwikkeling bepaald (mede o.b.v. observaties)	
Persoonlijk ontwikkel plan is bijgesteld o.b.v. leerdoelen, ondersteuningsvraag, randvoorwaarden én zone van naaste ontwikkeling (feedback en forward).	
Gesprekken- en observatiecyclus	Datum
Start	
1e drie-/vierhoeksgesprek AL, WPB en IO, start-/kennismakingsgesprek	
Tussen	
Lesobservatie(s) WPB	
Lesobservatie IO	
2e drie-/vierhoeksgesprek AL, WPB en IO, tussentijdse beoordeling	
Eind	
Lesobservatie(s) WPB	
Lesobservatie IO	
3e drie-/vierhoeksgesprek AL, WPB en IO, (eind)beoordeling	
Gezamenlijk leren - Schoolgroepbijeenkomsten	Datum
Stuurt einde van elke schoolgroepbijeenkomst een mail over het onderwerp van de bijeenkomst, wat er is geleerd en wat er 'meegenomen' wordt.	
Intervisie: verslagen en eindverslag zitten in portfolio/dossier en voldoen aan de criteria uit de handleiding voor intervisie.	
Opdracht uit bijeenkomst naar individueel leren: Bijeenkomst 9: Heeft oudergesprek bijgewoond/ gevoerd en verslag gemaakt, Bijeenkomst 11: Heeft peer geobserveerd (incl. voor- en nabespreking)	
Individueel leren - Leerwerktaaken en curriculum instituut voor de praktijk	Datum
Leerwerktaak: Onderwerp leerwerktaak 1 is	
Leerwerktaak: Plan van aanpak is gemaakt en besproken in 1e drie-/vierhoeksgesprek	
Leerwerktaak: Presentatie van het resultaat is gedaan.	
Leerwerktaak: Onderwerp leerwerktaak 2 is	
Leerwerktaak: Plan van aanpak is gemaakt en besproken in 2e drie-/vierhoeksgesprek	
Leerwerktaak: Presentatie resultaat is gedaan.	
Curriculum instituut: Beroepsopdrachten/ onderwijs praktijk zijn bekend en besproken.	
Curriculum instituut: Beroepsopdrachten/ onderwijs praktijk worden uitgevoerd.	
<i>Ruimte voor eigen aantekeningen/ aandachtspunten:</i>	

Criterion 2.1, 2.2 en 2.4 Leerwerktaken

De thema's hebben een relatie met het Beroepsbeeld en (soms) met de opdrachten vanuit de instituten.

Thema's leerwerktaken



Het ondersteunen van het leren van leerlingen

- ☒ Passend Onderwijs, leerlingenzorg
- ☒ Mentoraat
- ☒ Vakinhoudelijk en -didactisch (BO5)
- ☒ Pedagogisch klimaat/pedagoog
- ☒ Lesorganisatie/gastheer/afsluiter
- ☒ Instrueren/presentator/didacticus
- ☒ Activeren
- ☒ Leerstrategieën
- ☒ Differentiëren (naar niveau en kenmerken leerlingen) (BO5)
- ☒ Puberbrein/ adolescentie psychologie
- ☒ Kansengelijkheid
- ☒ Digitale geletterdheid
- ☒ Burgerschap
- ☒ Onderwijsconcept(en) en -visie
- ☒ Toepassing Competentie, Autonomie en Relatie (CAR) (BO1)
- ☒ Planmatig omgaan met diversiteit (leerlingpopulatie) (BO1)
- ☒ Stimuleren tolerantie andere meningen (BO6)
- ☒ Bevorderen onderlinge solidariteit (BO6)
- ☒ Herkennen behoeftes, indicaties leerlingen (ontwikkeling, gedrag) (BO5)
- ☒ Niveaus/taxonomie van BLOOM (BO3)
- ☒ Begeleiding zelfstandig werken
- ☒ Roos van Leary
- ☒

Het ontwikkelen van onderwijs

- ☒ Ontwerpen curriculum
- ☒ Ontwerpen lessen
- ☒ Ontwerpen toetsen
- ☒ Inzet van ICT (BO4)
- ☒ Technologische (onderwijs)ontwikkelingen
- ☒ Constructive alignment (BO4)
- ☒ Formatief toetsen
- ☒

Het organiseren van onderwijs

- ☒ Excursie/buitenschoolse activiteiten
- ☒ Veiligheid op school
- ☒ Kwaliteitszorg en -cultuur
- ☒ Roosters, lokalen en faciliteiten
- ☒

ONTWIKKELEN VAN LEERLINGEN

Het ondersteunen van het leren van collega's (peers)

- ☒ Intervisie
- ☒ Collegiale visitatie/observatie
- ☒

Persoonlijke professionele ontwikkeling

- ☒ Functioneren in een sectie/team/school (BO6)
- ☒ Visie op onderwijs van school en WPB (BO1)
- ☒

Criterium 2.3 Samen leren

Hieronder twee voorbeelden waaruit blijkt dat alle actoren betrokken zijn bij het **samen leren**.

8 maart
2023
CONFERENTIE



**Opleidingschool
Zaanstreek**

*Voor aankomende en startende
leraren én hun begeleiders.*

"RUIMTE VOOR LEREN"

Tijd	Programma
13 uur	Inloop, koffie/thee
13.30 uur	Welkom, keynote
15 uur	Sessies
16 uur	Uitwisseling
16.30 uur	Afsluiting, hapje/drankje
17 uur	Einde conferentie



Keynote door
**Ontwikkelingspsycholoog,
columnist, schrijver en gewild
spreker Steven Pont** over ruimte
voor leren van leerlingen na corona.



Conferentie: 42 aankomende leraren, 5 startende leraren, 17 lerarenopleiders, 19 werkplekbegeleider, 2 instituutsopleiders en 7 leidinggevenden.



Workshop gevorderde pedagogisch didactische vaardigheden uit het raamprogramma:

Lerarenopleiders voelden zich niet (voldoende) bekwaam om deze workshop te verzorgen. Externe expert Elmar van Ee heeft de workshop verzorgd voor startende leraren van Het Saenredam én tegelijkertijd voor alle lerarenopleiders.

criterium 2.3 en 2.4 Concept-agenda opleidingsteam

Het programmateam heeft samen met de kenniskring portefeuillehouders een conceptagenda opgesteld voor de bijeenkomsten met de opleidingsteams. We bevorderen hiermee het leren van alle actoren en de samenhang met missie, visies en vier waarborgen.

Concept-agenda Opleidingsteam november/december 2022

- Checkin (burning issues?)
- Terugblik op afspraken en acties vorige overleg
- Terugblik voorliggende periode (Wat loopt er goed? Wat heeft wat extra aandacht?)
- Monitoring uitvoering afspraken Opleidingsschool Zaanstreek (beleid)
 - Lerende leraar (missie en visies nog scherp)
 - Leeromgeving (oa individuele begeleiding, raamprogramma, gesprekkencyclus met begeleiden en beoordelen, omvang aantal AL)
 - Lerende organisatie (oa deelname en inbreng gremia, deskundigheidsbevordering/scholing actoren, communicatie, facilitering actoren)
 - Kwaliteit (oa deelname onderzoeken/enquêtes AL, SL, WPB en LO, evaluatie schoolgroepbijeenkomsten door LO, zelfevaluatie actoren, duidingsgesprekken en rapportages)
- Update vanuit Kenniskring LO door LO
 - Evaluaties en ontwikkeling raamprogramma AL en SL jr1
 - Aanscherping pedagogisch didactisch benadering vanuit visies (bespreken in dit overleg)
 - Checklist voor WPB en LO in begeleiding AL
- Update vanuit Kenniskring portefeuillehouders door portefeuillehouder
 - Dit concept gespreksonderwerpen opleidingsteam
 - Realisatie randvoorwaarden
 - MT van de school informeren en instrueren (oa gesprekkencyclus AL+/SL), functionerings-/waarderingsgesprekken WPB/LO, accreditatietraject)
- Afvaardiging deelname accreditatietraject (beoordelingsgerichte peer review)
- Binnengekomen verzoeken/vragen vanuit programmateam Opleidingsschool?
- Vooruitblik komende periode (Wat staat klaar en wat heeft nog wat extra aandacht?)
- Afronding: Samenvatting en vastlegging afspraken en acties (door LO), evaluatie gevoerde overleg.

Criterium 2.4 Onderzoek kwaliteitscholen

Hieronder de algemene scores op de domeinen.

Daaronder het bewijs dat aankomende leraren voelen en merken dat we ze als aankomende collega's zien.

Opleidingsschool Zaanstreek: Tevredenheidsonderzoek Aankomende Leraren



Opgevraagd: 17 januari 2023

Overzicht domeinen	Score
Opleidingsschool - Beoordeling	7,66
Opleidingsschool - Kwaliteit	7,63
Opleidingsschool - Onderwijsleeromgeving - Samen opleiden	7,31
Opleidingsschool - Pedagogiek	7,50
Opleidingsschool - Professionele ontwikkeling	7,17
Opleidingsschool - Vakdidactiek	7,03
Opleidingsschool - Werken in de schoolorganisatie	7,77

Stellingen Opleidingsschool - Werken in de schoolorganisatie		Score
1	Mijn stageschool heeft mij in staat gesteld om de verschillende taken, naast het lesgeven, te leren kennen. *	7,33
2	Ik voel me op deze stageschool geaccepteerd als lid van de schoolorganisatie. *	8,22

Hoofdstuk 3 De lerende organisatie

Vooraf

Uit: Beleidsdocument Opleidingsschool Zaanstreek 2022-2026

In dit hoofdstuk staat waarborg 3, de organisatie, centraal. Hoe richten we de organisatie zo in dat we het samen leren van alle actoren en continue kwaliteitsontwikkeling mogelijk maken om zo onze ambities ten aanzien van de leeromgeving voor de lerende leraar te realiseren? We beschrijven:

- 3.1 Inrichting organisatie
- 3.2 Gremia
- 3.3 Actoren
- 3.4 Overige actoren
- 3.5 Personeelsbeleid
- 3.6 Communicatie
- 3.7 Financieel beleid
- 3.8 Ambities en doelen
- 3.9 Bijlagen

Beoordelingscriteria voor waarborg 3

In onderstaand schema hebben we de criteria voor waarborg 3 opgenomen met een verwijzing naar de passages uit ons beleidsdocument en/of de praktijkvoorbeelden die daar betrekking op hebben.

De opleidingsschool toont aan dat:	Verwijzing
3.1: De overleg- en afsprakenstructuur die georganiseerd is voor de verschillende actoren, in de praktijk ook zo werkt.	Paragraaf 3.1 en 3.2 Uit de praktijk: - Overleg- en afsprakenstructuur - Gremia en actoren
3.2: Op operationeel, tactisch en strategisch niveau actoren van alle partners betrokken zijn en zowel op als tussen deze niveaus wordt samengewerkt.	Paragraaf 3.1 Uit de praktijk: - Gremia en actoren
3.3: De verschillende actoren hun verantwoordelijkheden kennen en hoe dit zichtbaar is in de activiteiten die ze uitvoeren binnen het partnerschap.	Paragraaf 3.2 Uit de praktijk: - Actoren: Resultaat rolbeleving
3.4: Er binnen het partnerschap afspraken zijn gemaakt over de inzet van actoren om samen opleiden te realiseren en te borgen, en deze inzet in de praktijk daadwerkelijk gepleegd wordt.	Uit de praktijk: - Berekening inzet
3.5: Geformuleerd is wat de benodigde competenties voor de betrokken actoren zijn om hun rol binnen het partnerschap uit te oefenen.	Paragraaf 3.2 en 3.5 Uit de praktijk: - Actoren: resultaat rolbeleving - Professionalisering
3.6: De betrokken actoren bekend zijn met hun rol en de daarbij horende competenties.	Paragraaf 3.2 Uit de praktijk: - Actoren: Resultaat rolbeleving
3.7: Er professionalisering georganiseerd wordt voor het ontwikkelen en duurzaam borgen van de noodzakelijke competenties.	Paragraaf 3.5.7 Uit de praktijk: - Professionalisering
3.8: Wat het partnerschap organiseert, bijdraagt aan het realiseren en borgen van de leeromgeving, het beroepsbeeld en de visie op het leren en opleiden van aankomende leraren.	Uit de praktijk: - Actoren: resultaten rolbeleving - Sterke punten volgens LO en WPB

Hoofdstuk 3A Ons beleid




In onderstaande tekst hebben we passages uit ons Beleidsdocument 2022-2026 overgenomen om aan te tonen dat we aan de basiskwaliteit voor 'De organisatie' voldoen.

3.1 Inrichting organisatie Opleidingsschool Zaanstreek

De inrichting van de organisatie is gericht op het **realiseren en doorontwikkelen** van een Opleidingsschool die voldoet aan de vier waarborgen uit het *Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie* (2021) én aan de eigen ambities die we geformuleerd hebben.

Cruciaal voor succes is **duidelijkheid over de rol en de opdracht** van de verschillende gremia én de mate waarin alle actoren **verantwoordelijkheid nemen** (zich eigenaar tonen) voor het doelgericht samenwerken, het samen ontwikkelen, uitvoeren, evalueren, verbeteren én het samen leren. Dit impliceert dat ontwikkeling en professionalisering van alle actoren een voorwaarde is voor de totstandbrenging van de Opleidingsschool als lerende organisatie; een organisatie waar continu gewerkt wordt aan kwaliteitsontwikkeling van de leeromgeving voor aankomende en startende leraren, waar iedereen zich kan ontwikkelen in een of meerdere domeinen van het Beroepsbeeld en vorm kan geven aan een kansrijk toekomstperspectief.

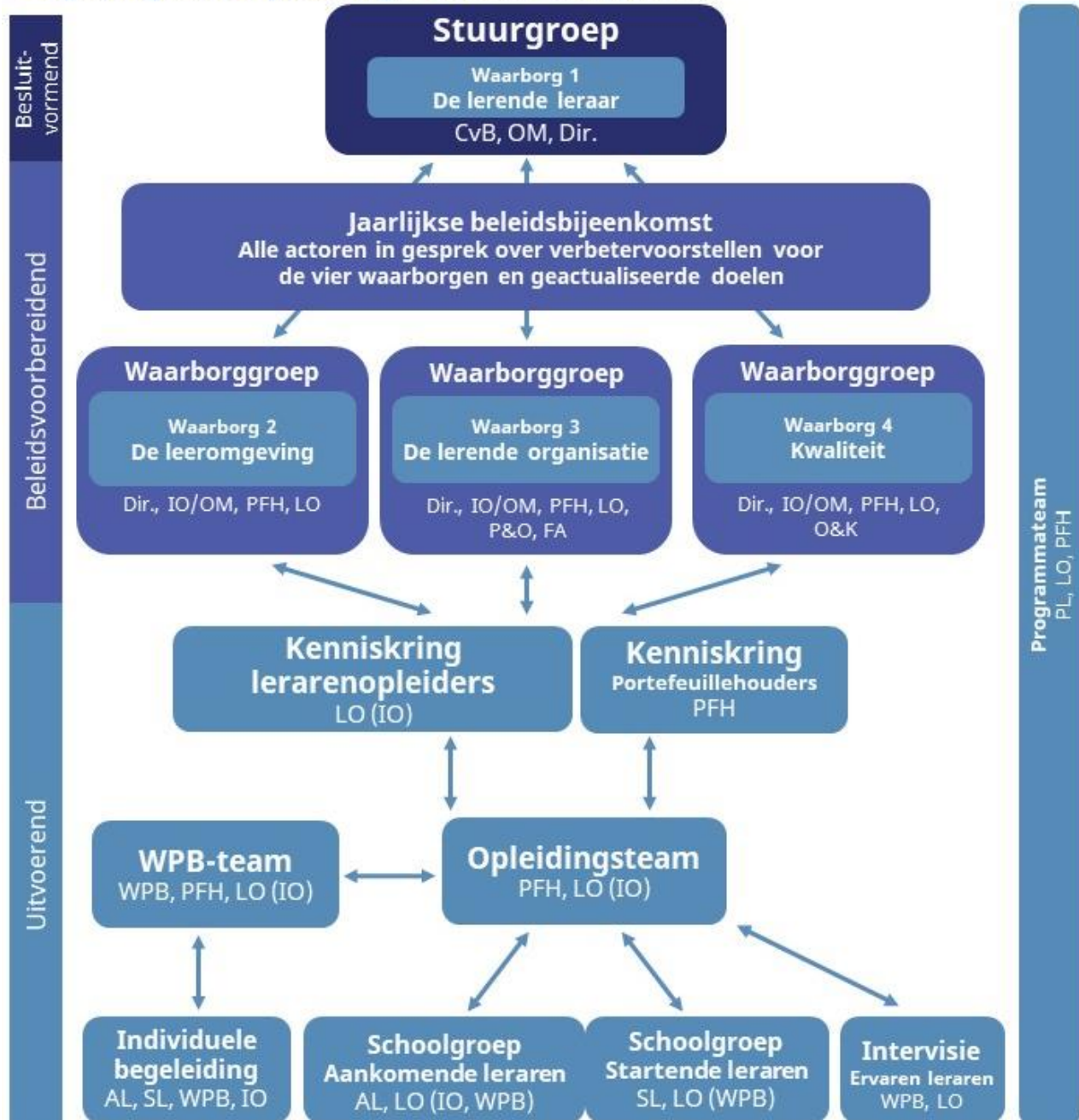
Binnen de organisatie van Opleidingsschool Zaanstreek onderscheiden we de niveaus van besluitvorming, beleidsvoorbereiding en uitvoering en daarbij behorende gremia:

-  De stuurgroep – besluitvormend
-  De waarborggroepen en de beleidsbijeenkomst – beleidsvoorbereidend
-  De kenniskringen, het opleidingsteam, het WPB-team én het programmateam – uitvoerend*

De aankomende en startende leraren leren individueel en samen in de leeromgeving (uitvoering). Ze spelen op verschillende momenten ook een belangrijke rol tijdens de kwaliteitscyclus (beleidsvoorbereiding), zie hiervoor H.4.

*Omdat we streven naar samenhang en verbinding en naar **met en van elkaar leren** is de samenstelling van de gremia zowel homogeen als heterogeen. Zie de volgende pagina voor een visualisatie van de organisatiestructuur. NB: De actoren die tussen haakjes staan participeren incidenteel aan de bijeenkomsten.

Organogram Opleidingschool Zaanstreek



Uitleg afkortingen, in volgorde van verschijning:

CvB Lid College van Bestuur
OM Opleidingsmanager(s) -directeur(en) Instituut
Dir. Schooldirecteur(en)
IO Instituutsopleider(s)/coördinator(en) werkplekleren
LO Lerarenopleider(s)
PL Programmaleiding

P&O Teamleider Personeel & Organisatie OVO Zaanstad
FA Teamleider/-lid Financiële Administratie OVO Zaanstad
O&K Teamleider Onderwijs & Kwaliteit OVO Zaanstad
PFH Portefeuillehouder(s) uit MT van een school
AL Aankomende leraren
WPB Werkplekbegeleider(s)
SL Startende leraren

3.2 Gremia

Hieronder volgt een beschrijving van de verschillende gremia in onze lerende organisatie. De datums voor de overleggen zijn vastgelegd in de overlegkalender.

3.2.1 Stuurgroep – besluitvorming

Verantwoordelijkheid: de stuurgroep is het besluitvormende orgaan. De stuurgroep is eindverantwoordelijk voor de totstandkoming, uitvoering en doorontwikkeling van het beleid dat leidt tot de realisatie van de doelen op de vier waarborgen. Jaarlijks stelt zij -naar aanleiding van de uitkomsten van de beleidsbijeenkomst in maart- vast welke aanpassingen nodig zijn in het Beleidsdocument, de ambities en doelen per waarborg.

De stuurgroep heeft zelf een specifieke verantwoordelijkheid voor waarborg 1 'De lerende leraar'. Hiervoor is dus geen waarborggroep ingericht. Wel leveren de drie waarborggroepen -vanuit hun specifieke expertise- input voor eventuele bijstellingen in de missie, visies en de doelen van waarborg 1.

De stuurgroep stelt ook de begroting vast en ziet toe op volledige en juiste verantwoording naar de subsidiegever.

Samenstelling: in de stuurgroep zijn alle partners vertegenwoordigd. Dit betekent dat de stuurgroep bestaat uit een bestuurder van OVO Zaanstad, de opleidingsmanagers van de lerarenopleidingen van de HvA en de UvA en drie schooldirecteuren. De opleidingsmanagers van de Breitner-academie en de ALO (light-variant partnerschap) ontvangen alle stukken van de stuurgroep en leveren waar nodig/mogelijk input. Zie de samenwerkingsovereenkomst voor een toelichting op de 'light-variant'.

Voorzitter van de stuurgroep: bestuurder OVO Zaanstad

Agendacommissie: voorzitter, programmaleider Opleidingschool en directeur uit waarborggroep 3

Frequentie: vier keer per jaar.

3.2.2 Beleidsbijeenkomst Opleidingschool Zaanstreek - beleidsvoorbereiding

Doel: Jaarlijks worden tijdens de beleidsbijeenkomst verbetervoorstellen en voorstellen voor geactualiseerde doelen besproken en aangescherpt én er wordt vastgesteld wat de consequenties van de voorstellen zullen zijn voor de aanpassing van hoofdstuk 1 over de lerende leraar. De beleidsbijeenkomst resulteert in voorstellen waar de stuurgroep over besluit.

Deelnemers: CvB, opleidingsmanagers, directeuren, teamleiders OVO-Service, portefeuillehouders, lerarenopleiders, werkplekbegeleiders, aankomende en startende leraren.

Agendacommissie: Programmateam i.s.m. de voorzitters waarborggroepen en voorzitter stuurgroep

Frequentie: 1 keer per jaar in maart.

3.2.3 Waarborggroepen – beleidsvoorbereiding

Verantwoordelijkheid: Opleidingschool Zaanstreek werkt met drie waarborggroepen die verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van het beleid voor de leeromgeving (waarborg 2), de lerende organisatie (waarborg 3) en de kwaliteitscultuur (waarborg 4), voor het evalueren van de voortgang en het signaleren van actuele ontwikkelingen. Jaarlijks bereiden zij -voor de specifieke waarborg- voorstellen voor die gericht zijn op continue kwaliteitsontwikkeling en de daarvoor benodigde aanpassingen van beleidsonderdelen voor het komend schooljaar. De drie waarborggroepen benoemen ook expliciet de consequenties van hun voorstellen voor waarborg 1, de lerende leraar.

Samenstelling: elke waarborggroep bestaat in ieder geval uit twee directeuren, een of meerdere lerarenopleiders, een of meerdere portefeuillehouders, een instituutsopleider of een opleidingsmanager en afhankelijk van het onderwerp een teamleider vanuit OVO-Service (personeel, kwaliteit, financiën). De precieze samenstelling is afhankelijk van de kwaliteiten die nodig zijn voor de specifieke waarborg.

Voorzitter: een van de twee directeuren, de andere directeur is lid van de stuurgroep

Agendacommissie: voorzitter, lid programmateam

Frequentie: drie keer per jaar

2 = Leeromgeving: voorzitter (directeur Trias), lid stuurgroep (directeur Bertrand Russell)

3 = Lerende Organisatie: voorzitter (directeur Zuiderzee), lid stuurgroep (directeur Zaanlands)

4 = Kwaliteit: voorzitter (directeur Compaen), lid stuurgroep (directeur Saenredam)

3.2.4 Kenniskring Lerarenopleiders – uitvoering

Verantwoordelijkheid: de kenniskring lerarenopleiders is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de leeromgeving; voor het uitvoeren, evalueren en doorontwikkelen van de curricula voor aankomende en startende leraren, voor de afstemming in de dagelijkse en administratieve processen, het halen van kwantitatieve doelstellingen, het opstellen van het activiteitenplan en de jaarkalender én voor de kwaliteitszorg. De kenniskring staat garant voor de kwaliteit van de schoolgroepsbijeenkomsten voor aankomende en startende leraren (informatiebijeenkomsten, intervisie, workshops, trainingen) en voor de kwaliteit van de werkplekbegeleiders.

Samenstelling: de kenniskring bestaat uit alle schoolopleiders, de twee coördinerende instituutopleiders en de programmaleider

Voorzitter: lid programmateam (lerarenopleider)

Agendacommissie: programmateam

Frequentie: vijf keer per jaar.

3.2.5 Kenniskring portefeuillehouders – uitvoering

Verantwoordelijkheid: de kenniskring portefeuillehouders is verantwoordelijk voor kwalitatief goed functionerende opleidingsteams én voor het betrekken van de afdelingsleiders bij de organisatie, uitvoering en doorontwikkeling van de leeromgeving voor aankomende en startende leraren, bij het functioneren en beoordelen van de werkplekbegeleiders en lerarenopleiders (gesprekkencyclus) én bij de professionalisering die nodig is voor het beoogde bekwaamheidsniveau van WPB, L.O en afdelingsdirecteuren.

Samenstelling: de kenniskring bestaat uit alle portefeuillehouders

Voorzitter: lid programmateam (portefeuillehouder)

Agendacommissie: programmateam

Frequentie: twee keer per jaar.

Zie het Beleidsdocument 2022-2026 voor de beschrijving van het Opleidingsteam, het WPB-team en de schoolgroepen.

“Doordat zowel ik als portefeuillehouder SO&I, als de directeur nu een heldere rol heeft met verantwoordelijkheden in de school én in de opleidingsschool, is de positie van Samen Opleiden & Inductie in onze school verbeterd.”

Dick Schallig, afdelingsleider HAVO en portefeuillehouder SO&I Zaanlands Lyceum

3.3 Actoren

In de verschillende gremia zijn actoren van de scholen, de instituten en het schoolbestuur actief om ‘De leeromgeving’ en ‘lerende organisatie’ te ontwikkelen, evalueren en verbeteren.

3.3.0 Aankomende en startende leraren zijn verantwoordelijk voor:

- ☒ Hun eigen leerproces
- ☒ Het leveren van bijdragen aan het leren van anderen
- ☒ Het informeren van de WPB over curriculum instituut in dit semester (AL) en over opbrengsten schoolgroepsbijeenkomsten
- ☒ Het leveren van bijdragen aan evaluaties, bespreken uitkomsten en doen van verbetervoorstellen tijdens schoolgroepsbijeenkomsten
- ☒ Eventueel bijdragen bij aan de beleidsbijeenkomst, beoordelingsgerichte en ontwikkelingsgerichte peerreviews

3.3.1 Lerarenopleider - werkplekbegeleider

Profiel

De lerarenopleiders die zich richten op het individueel leren, de werkplekbegeleiders (hierna WPB) fungeren -als vakleraren- als de voornaamste begeleiders in de dagelijkse praktijk. Ze leveren input voor de beoordeling.

De WPB zijn bevoegde, ervaren, innovatieve en reflectieve leraren. Ze beschikken over een positieve grondhouding en stralen enthousiasme uit met betrekking tot het schoolvak en het begeleiden van aankomende en startende leraren. Ze fungeren als rolmodel in het bovenste domein van het beroepsbeeld: ‘het ondersteunen van het leren van leerlingen’.

De focus van de WPB is gericht op de individuele begeleiding bij het succesvol doorlopen van het opleidingstraject door de aankomende leraar en op het succesvol doorlopen van de inductiefase van startende leraren. De WPB is op de hoogte van de actuele curricula van de opleidingen en het curriculum voor de inductiefase en kan deze interpreteren vanuit het persoonlijke ontwikkelingsplan van de betreffende aankomende en/of startende leraar.

Kerntaak

- Begeleiden van aankomende leraren bij de uitvoering van de taken en opdrachten die alle aspecten van het leraarschap raken. De WPB richt zich vooral op vakinhoudelijke, pedagogische en (vak)didactische componenten, op het stimuleren van de ontwikkeling in het beroep én op het realiseren van de geformuleerde ontwikkeldoelen
- Begeleiden van startende leraren bij de kennismaking met de sectie, het doorgronden van het sectiebeleid, de gebruikte methoden en het toetsbeleid. De WPB richt zich vooral op het realiseren van de Streefdoelen Inductie OVO (maart 2022)
- Deelnemen aan de drie-/vierhoeksgesprekken waar afspraken gemaakt worden over ontwikkeldoelen, ondersteuning en randvoorwaarden
- Deelnemen aan WPB-team en intervisiebijeenkomsten voor WPB op school

Deskundigheid

De WPB heeft de basis cursus voor werkplekbegeleiders (begeleidingsvaardigheden en theorieën programma opleidingsinstituut) gevolgd, is bekwaam in het observeren en nabespreken van lessen op basis van de 5-rollen en gecertificeerd voor het werken met het ICALT-instrument. De WPB volgt minimaal eens in de drie jaar een vervolgcursus gericht op professionalisering in het onderste domein uit het beroepsbeeld van de leraar.

"Ik vind deze rol ontzettend waardevol; ik krijg nieuwe inzichten, ik kom in contact met actuele werkvormen en ik leer er ontzettend veel van."

Annemarie Brakenhoff, werkplekbegeleider Bertrand Russell college

3.3.2 Lerarenopleider - schoolopleider

Profiel

De lerarenopleiders op school (schoolopleiders) zijn inhoudelijk en organisatorisch sterk en in staat om de missie, visie en ambitie van de Opleidingsschool Zaanstreek te vertalen naar de eigen school; naar een breed gedragen en goed functionerend curriculum voor de opleidingsfase en/of voor de professionele groei van startende leraren tijdens de inductiefase. Ze zijn verantwoordelijk voor een uitdagende, veilige en ontwikkelingsgerichte leeromgeving voor aankomende, startende en nieuwe leraren.

Ze fungeren als rolmodel en zijn in staat tot effectief samenwerken met alle actoren uit de organisatie. We streven naar minimaal drie lerarenopleiders per school die onderstaande taken kunnen verdelen.

Kerntaak

- Ten aanzien van aankomende leraren: organiseren, coördineren en administreren van het Samen Opleiden in de school, de coördinatie van vraag en aanbod aan opleidingsplaatsen, de werving, selectie en plaatsing én de kwaliteitsborging van de leeromgeving voor aankomende leraren. De lerarenopleider fungeert als schakel tussen de school en het opleidingsinstituut.
- Ten aanzien van startende leraren: organiseren, coördineren en administreren van het inductieprogramma in de school én de kwaliteitsborging van de leeromgeving.
- Organiseren en (laten) uitvoeren van de schoolgroepbijeenkomsten (intervisie en thema's), de evaluaties en het formuleren van verbetervoorstellen.
- Ten aanzien van de werkplekbegeleiders: begeleiding en professionalisering op het terrein van observeren en nabespreken, begeleidingsvaardigheden, ontwikkeling van professionele identiteit etc.
- Samenwerken op schoolniveau met de andere lerarenopleiders en met de portefeuillehouder.
- Schooloverstijgend samenwerken in de kenniskring lerarenopleiders, eventueel participeren in een waarborggroep en bijdragen leveren aan de continue kwaliteitsontwikkeling van de Opleidingsschool.

Deskundigheid

Zie de werkplekbegeleider. De lerarenopleiders hebben de basis- en de verdiepingscursus voor schoolopleiders/lerarenopleider (UvA/VU) gevolgd, zijn bekwaam in het begeleiden van intervisie (van uitwisselen naar samen leren), zijn VELON-geregistreerd en zorgen voor herregistratie.

Ze professionaliseren zich voortdurend door deelname aan netwerken (regionale VELON-kennisnetwerk van lerarenopleiders) en het volgen van cursussen/opleidingen in de verschillende domeinen van het beroepsbeeld, zoals bijvoorbeeld een opleiding op het terrein van coachen of trainen, de leergang Expert pedagogiek en didactiek (VU).

NB: het is wenselijk dat de lerarenopleiders (schoolopleiders) blijvend actief zijn bij het individueel begeleiden. Zo houden ze goed zicht op de vraagstukken die leven, kunnen ze daar een koppeling mee maken in de schoolgroepbijeenkomsten en kunnen ze zich ook op dit gebied doorontwikkelen.

3.3.3 Portefeuillehouder Samen Opleiden & Inductie

Profiel

De portefeuillehouders zijn –als afdelingsleider of directeur- verantwoordelijk voor het realiseren en doorontwikkelen van de vier waarborgen ‘Samen Opleiden & Inductie’ binnen de eigen school. Ze zijn inhoudelijk en organisatorisch sterk en in staat om de missie, visie en ambitie van de Opleidingsschool Zaanstreek te vertalen naar de eigen school; naar een breed gedragen aanpak en goed functionerend programma voor aankomende en startende leraren.

Kerntaak

- Organiseren van effectieve en structurele bijeenkomsten met het opleidingsteam en een actieve bijdrage leveren aan het oplossen van knelpunten.
- Regelmatig informeren en betrekken van leidinggevendenden bij de voortgang en de kwaliteitsborging.
- Bewaken van de werkdrukreductie voor starters, zorgdragen voor een consistente aanpak van de beoordeling op basis van de streefdoelen door de verantwoordelijk leidinggevende.
- Vervullen van een sturende, stimulerende en faciliterende rol voor lerarenopleiders en sturen op de kwaliteit van hun functioneren.
- Bewaken van de wenselijke verhouding tussen aankomende leraren: startende leraren: ervaren leraren
- Schooloverstijgend samenwerken in de kenniskring portefeuillehouders, participeren in een waarborggroep en bijdragen leveren aan de continue kwaliteitsontwikkeling van de Opleidingsschool.

Deskundigheid

De portefeuillehouders zijn goed op de hoogte van de aanpak en alle instrumenten die ingezet worden bij het begeleiden van aankomende en startende leraren. Ze zijn bekwaam in het beoordelen (het volgen van de afgesproken werkwijze, de inzet van instrumenten en het voeren van het goede gesprek). Ze kennen de inhoud van de cursussen en de opleidingen voor de opleiders en zijn op de hoogte van/nemen deel aan de activiteiten die georganiseerd worden door het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren.

NB: elke school heeft een afdelingsleider in het MT met de portefeuille Samen Opleiden & Inductie.

3.3.4 Lerarenopleider - Instituutsopleider

HvA: de lerarenopleiders vanuit de HvA (instituutsopleider- IO) zijn de verbindende factor tussen school en instituut, ze fungeren als procesbegeleider en beoordelaar van de aankomende leraren. De coördinerend instituutsopleider stuurt hen functioneel aan en zorgt dat ze goed geïnformeerd zijn over de werkwijze en de ontwikkelingen binnen Opleidingsschool Zaanstreek. Hij of zij is ook het aanspreekpunt voor het programmateam.

UvA: de instituutsopleider (IO) vanuit de UvA is de verbindende factor tussen school en instituut en aanspreekpunt voor het programmateam. De beoordeling van de aankomende leraar gebeurt door de vakdidacticus.

NB: voor de instituutsopleiders vanuit de ALO en de Breitner Academie gelden de afspraken voor de light-variant die in de Samenwerkingsovereenkomst beschreven staan.

De instituutsopleiders leveren een bijdrage aan de schoolgroepbijeenkomsten voor aankomende leraren en waar mogelijk aan die voor startende leraren. Ze nemen twee keer per jaar deel aan de kenniskring Lerarenopleiders. In overleg met de opleidingsmanager participeren ze in waarborggroep 2 en nemen ze deel aan de jaarlijkse beleidsbijeenkomst.

“Ik ben nu 2 jaar coördinator werkplekieren en instituutsopleider bij Opleidingsschool Zaanstreek en ik voel me inmiddels echt thuis hier. Twee jaar geleden stonden we er niet goed voor, toen ontstond er hoop en nu is er al trots. Er is veel bereikt de afgelopen tijd. Leuk ook om vandaag te merken dat er echte interesse is in de uitkomsten van de evaluaties en wat we daarmee kunnen, kenmerk van de lerende organisatie!”

Ruud Kok, coördinator werkplekieren en instituutsopleider HvA, tijdens de beleidsbijeenkomst 16 maart 2023

3.4 Overige actoren

Voor alle overige actoren geldt dat ze goed op de hoogte zijn van actuele ontwikkelingen binnen de sector Voortgezet Onderwijs en op het terrein van de Opleidingsschool.

Voor de leidinggevenden geldt dat ze concreet invulling geven aan onderwijskundig leiderschap en professionaliseringsbeleid met oog voor zowel de onderwijskundige doelen van de school als de individuele loopbaanwensen.

Zie beleidsdocument 3.4. voor de beschrijving van de teamleiders OVO-service, van directeuren, CvB OVO en opleidingsmanagers/directeuren van de instituten.

3.4.5 Programmaleider Samen Opleiden & Inductie, programmateam

Profiel

De programmaleider vervult een sleutelrol binnen de Opleidingsschool, is de inspirator en de aanjager van alles wat nodig is om de Opleidingsschool tot een succes te maken, heeft een pragmatische instelling en werkt project- en planmatig.

De programmaleider heeft een heldere visie op Samen Opleiden & Inductie en een gedegen kennis van alle relevante beleidsmatige, inhoudelijke en procedurele aspecten. Het is een netwerker die goede contacten onderhoudt met zowel begeleiders, lerarenopleiders, collega-programmaleiders, leidinggevenden als bestuurders en die fungeert als de verbindende schakel tussen scholen en instituten.

Voor het uitvoeren, evalueren en verbeteren van het Samen Opleiden & Inductie werkt de programmaleider nauw samen met alle betrokken partners en maakt hij/ze optimaal gebruik van good practice en relevante onderzoeksresultaten.

Kerntaak

De programmaleider is verantwoordelijk voor:

- De totstandkoming en doorontwikkeling van het Beleidsdocument Opleidingsschool Zaanstreek en voor een succesvolle accreditatie van het samenwerkingsverband in het voorjaar van 2023.
- De totstandkoming en de doorontwikkeling van een leeromgeving en curricula voor aankomende en startende leraren die voldoen aan de ontwerpeisen.
- Het –in samenwerking met leden van de agendacommissies- functioneren van de diverse gremia en de ontwikkeling van een lerende organisatie.
- Het (laten) organiseren van de professionalisering en de kwaliteitsborging binnen het partnerschap en voor de totstandkoming van de kwaliteitscultuur.
- Het (laten) opstellen van activiteitenplannen, jaaragenda's en begrotingen, voor het bewaken van de (inhoudelijke en financiële) voortgang en het (laten) opleveren van de voortgangsrapportages.
- De communicatie met alle interne en externe partijen.

Deskundigheid

De programmaleider heeft deelgenomen aan de ICALT-trainingen, is VELON-geregistreerd en professionaliseert zich voortdurend door deelname aan de conferentie Samen Opleiden, het VELON-kennisnetwerk, het overleg van NEO-MEO, het netwerk van (aspirant) Opleidingsscholen, scholingen voor programmaleiders vanuit het Platform samen Opleiden & Professionalisering en overige onderwerpen.

NB: om tot een duurzame ontwikkeling van de Opleidingsschool Zaanstreek te komen is het besluit genomen om -in ieder geval voor de periode voorjaar 2022 tot zomer 2023- een programmateam samen te stellen dat verantwoordelijk is voor bovenstaande kerntaken én de succesvolle beoordelingsgerichte peerreview. Het team bestaat uit de programmaleider en twee leden (een portefeuillehouder en een lerarenopleider). De externe ondersteuning voor de programmaleider wordt in deze fase gecontinueerd.

3.5 Personeelsbeleid

3.5.1 Kwaliteit van onderwijs is kwaliteit van personeel

De kwaliteit¹ van de Opleidingsschool wordt in belangrijke mate bepaald door de kwaliteit van het personeel én de kwaliteit van de werkomgeving. Om de kwaliteit van onze opleidingsschool te borgen én verder te

¹ NB: zie H.4 voor een definiëring van 'kwaliteit' en 'kwaliteitscultuur'.

ontwikkelen zijn gerichte professionalisering en professionaliseringsbeleid in onze lerende organisatie dus van groot belang. Uitgangspunt is dat professionalisering een schoolbrede en schooloverstijgende activiteit is, dat die professionalisering ingebed is in het personeelsbeleid en onderdeel uitmaakt van de kwaliteitscyclus.

3.5.7 Deskundigheid en professionalisering

In paragraaf 3.3 en 3.4 hebben we een overzicht gepresenteerd van de verschillende actoren met een beschrijving van het profiel, de kerntaken en de deskundigheid. Op basis daarvan hebben we onze ambities beschreven ten aanzien van de gewenste deskundigheidsontwikkeling. Om alle betrokkenen in staat te stellen zich te kwalificeren voor hun rol én om zich blijvend te ontwikkelen, organiseren we tal van activiteiten die we publiceren op onze website.

Een belangrijk doel voor 2023 is het opleveren van een aanzet voor een doorlopende leerlijn voor pedagogisch didactische vaardigheden én voor de vaardigheden om het leren van aankomende en startende leraren te ondersteunen.



Hoofdstuk 3B Onze praktijk

criterium 3.1 Overleg- en afsprakenstructuur

Geïnspireerd door Marcelle Hobma (programmaleider opleidingsschool ROSA) zijn we aan de slag gegaan met het uitwerken van een organisatiestructuur die:

- ☒ samen werken en leren van alle actoren -op en tussen de niveaus- mogelijk maakt
- ☒ recht doet aan de cruciale rol die leidinggevenden vervullen bij het slagen van de Opleidingsschool
- ☒ qua idee en taal aansluit bij het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie

Na diverse feedbackrondes is het voorstel vastgesteld en uitgewerkt in een overlegkalender 2022-2023. Uit evaluaties blijkt dat de bijeenkomsten daadwerkelijk hebben plaatsgevonden.

Overlegkalender Organisatie Opleidingsschool Zaanstreek V2022.05.12

Gremium	Nr. bijeenk.	Jaar	Week	Datum**	Tijdstip**
Stuurgroep - vergadering	1 van 4	2022	Week 46	maandag 14 november 2022	15-16.30 uur
Stuurgroep - vergadering	2 van 4	2023	Week 6	maandag 6 februari 2023	15-16.30 uur
Stuurgroep - vergadering	3 van 4	2023	Week 15	dinsdag 11 april 2023	15-16.30 uur
Stuurgroep - vergadering	4 van 4	2023	Week 23	maandag 5 juni 2023	15-16.30 uur
Beleids(mid)dag - bijeenkomst	1 van 1	2023	Week 11	donderdag 16 maart 2023	14-17 uur
Waarborggroepen 2, 3 en 4 - bijeenkomst	1 van 3	2022	Week 43	donderdag 27 oktober 2022	14-17 uur
Waarborggroepen 2, 3 en 4 - bijeenkomst	2 van 3	2023	Week 4	donderdag 26 januari 2023	14-17 uur
Waarborggroepen 2, 3 en 4 - bijeenkomst	3 van 3	2023	Week 19	donderdag 11 mei 2023	14-17 uur
Kenniskring lerarenopleiders - bijeenkomst	1 van 5	2022	Week 40	woensdag 5 oktober 2022	14-17 uur
Kenniskring lerarenopleiders - bijeenkomst	2 van 5	2022	Week 47	woensdag 23 november 2022	14-17 uur
Kenniskring lerarenopleiders - bijeenkomst	3 van 5	2023	Week 5	woensdag 1 februari 2023	14-17 uur
Kenniskring lerarenopleiders - bijeenkomst	4 van 5	2023	Week 13	woensdag 29 maart 2023	14-17 uur
Kenniskring lerarenopleiders - bijeenkomst	5 van 5	2023	Week 24	woensdag 14 juni 2023	14-17 uur
Kenniskring portefeuillehouders - bijeenkomst	1 van 2	2022	Week 39	vrijdag 30 september 2022	12-14 uur
Kenniskring portefeuillehouders - bijeenkomst	2 van 2	2023	Week 9	vrijdag 10 maart 2023	12-14 uur
Opleidingsteam - vergadering	1 van 5	2022	Week 36 - 37		
Opleidingsteam - vergadering	2 van 5	2022	Week 43 - 51		
Opleidingsteam - vergadering	3 van 5	2023	Week 2 - 8		
Opleidingsteam - vergadering	4 van 5	2023	Week 10 - 16		
Opleidingsteam - vergadering	5 van 5	2023	Week 19 - 29		
Jaarlijkse (mid)dag Opleidingsschool Zaanstreek	1 van 1	2023	Week 10	woensdag 8 maart 2023	13-17 uur
Schoolgroepbijeenkomsten AL	circa 16 X	22/'23			
Schoolgroepbijeenkomsten SL jr1	circa 14 X	22/'23			
Intervisiebijeenkomst werkplekbegeleiders	1 van 4	2022			
Intervisiebijeenkomst werkplekbegeleiders	2 van 4	2022			
Intervisiebijeenkomst werkplekbegeleiders	3 van 4	2023			
Intervisiebijeenkomst werkplekbegeleiders	4 van 4	2023			
Werkoverleg opleidingsteam en WPB	1 van 2	2022			
Werkoverleg opleidingsteam en WPB	2 van 2	2023			

criterium 3.1 en 3.2 Gremia en actoren

Hieronder een overzicht van de deelnemers aan de schooloverstijgende gremia.



Opleidingschool Zaanstreek

Programmteam

Lieke Kwantes (vz), Rik Jansen en Mia de Graaf

GREMIA & ACTOREN

Stuurgroep 2022-2023

15-17 uur: 14-11-22, 06-02-23, 11-04-23, 05-06-23

Bertrand Russell college	Sandra Campos
Compaaen VMBO	Jannie Bakker
HvA-FOO	Alessandra Corda
OVO Zaanstad	Betty van Nieuwenhuizen (vz)
UvA-ILO	Jacobijn Olthoff
Zaanlands Lyceum	Michiel van Dijk

Beleidsbijeenkomst 2023

14-17 uur: 16-03-23

Waarborggroep 2 2022-2023

14-17 uur: 27-10-22, 26-01-23, 11-05-23

Bertrand Russell college	Rik Jansen
Bertrand Russell college	Sandra Campos
Compaaen VMBO	Hanneke Eshuijs
HvA	Ruud Kok
Trias VMBO	Karin van Gastel (vz)
Trias VMBO	Sandor Rieuwers
UvA/ILO	Jelle de Vrijer
Zaanlands Lyceum	Dick Schallig

Waarborggroep 3 2022-2023

14-17 uur: 27-10-22, 26-01-23, 11-05-23

Bertrand Russell college	Vonneke Broshuis
Het Saenredam	Marga Honingh
Het Saenredam	Martin Harinck
OVO Zaanstad	Astrid de Leeuw
OVO Zaanstad	Ronald Jonkman
Zaanlands Lyceum	Michiel van Dijk
Zuiderzee college	Pieter Klok (vz)

Waarborggroep 4 2022-2023

14-17 uur: 27-10-22, 26-01-23, 11-05-23

Compaaen VMBO	Jannie Bakker
Compaaen VMBO	Maziar Pour Seyf
Het Saenredam	Erwin Nieuwenhuis (vz)
Het Saenredam	Janne Cress
OVO Zaanstad	Anita de Jong
OVO Zaanstad O&K	Jan Willem Stiffels
UvA-ILO	Jacobijn Olthoff

Kenniskring Lerarenopleiders 2022-2023

14-17 uur: 05-10-22, 23-11-22, 01-02-23, 29-03-23, 14-06-23

Bertrand Russell college	Esther Catsburg	HvA-FOO	Ruud Kok
Bertrand Russell college	Marijke van Zuuk	Trias VMBO	Jessica Doorson
Bertrand Russell college	Rik Jansen (vz)	Trias VMBO	Jochgem Clevers
Compaaen VMBO	Maziar Pour Seyf	Trias VMBO	Jorian Dirksen
Compaaen VMBO	Mirella Pijlsma	Trias VMBO	Sandor Rieuwers
Het Saenredam	Christine Ras	UvA-ILO	Jelle de Vrijer
Het Saenredam	Martin Harinck	Zaanlands Lyceum	Hans Kruijer
Het Saenredam	Truus Stolker	Zaanlands Lyceum	Jan Willem Siffels
HvA-FOO	Aad Zuurbier	Zaanlands Lyceum	Jean-Bernard Franken
HvA-FOO	Marcus Eshuis	Zuiderzee college	Arnout van Oers
HvA-FOO	Nadège Moeker	Zuiderzee college	Maud Vreeburg
HvA-FOO	Rob Ruijken		

Kenniskring Portefeuillehouders 2022-2023

12-14 uur: 30-09-22, 10-03-23

Bertrand Russell college	Vonneke Broshuis
Compaaen VMBO	Hanneke Eshuijs
Het Saenredam	Marga Honingh
Trias VMBO	Tineke Wesselman
Zaanlands Lyceum	Dick Schallig
Zuiderzee college	Mia de Graaf (vz)

WPB-team per school

2x per jaar zelf te plannen

Werkplekbegeleiders, **portefeuillehouders (vz)**, lerarenopleiders (instituu(s)opleider(s))

Opleidingssteam per school

5x per jaar zelf te plannen

De portefeuillehouder (vz), alle lerarenopleiders (en instituu(s)opleiders)

Individuele begeleiding

Voordurend

Aankomende en startende leraren, werkplekbegeleiders,

Schoolgroep voor aankomende leraren

Zie raamprogramma, zelf te plannen

Aankomende leraren, **lerarenopleiders (vz)** (instituu(s)opleider(s), werkplekbegeleiders)

Schoolgroep voor startende leraren

Zie raamprogramma, zelf te plannen

Alle startende leraren, **lerarenopleiders (vz)** (instituu(s)opleider(s), werkplekbegeleiders)

Intervisie ervaren leraren

4x per jaar zelf te plannen

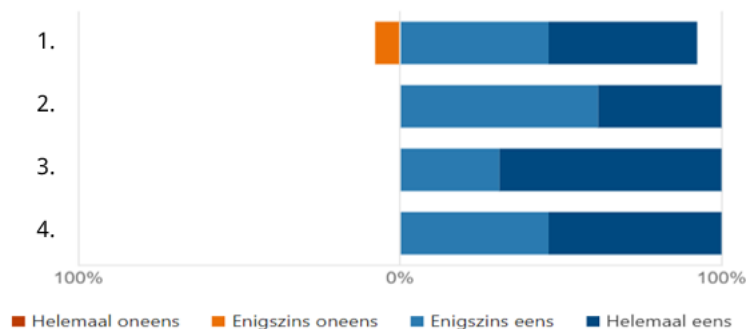
Alle WPB, **lerarenopleiders (vz)**

criterium 3.3, 3.6, 3.8 Actoren: resultaten rolbeleving

Hieronder fragmenten waaruit blijkt in hoeverre LO en WPB bekend zijn met hun rol en verantwoordelijkheden.

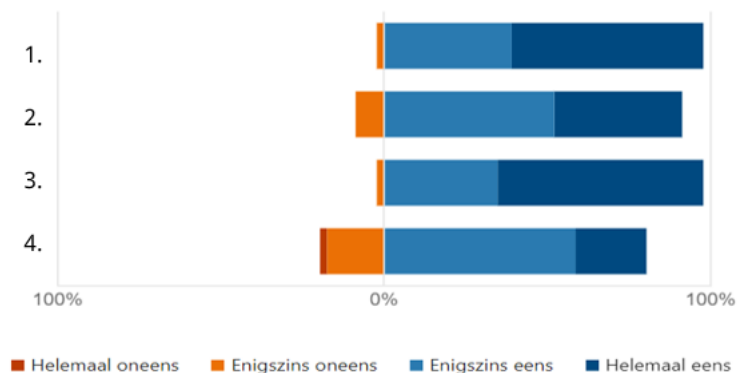
Uit 'Rolbeleving LO' december 2022

1. Ik weet wat er van mijn rol van lerarenopleider wordt gevraagd.
2. Ik weet wat de kaders zijn waarbinnen ik mijn werkzaamheden als lerarenopleider moet doen en welke resultaten concreet van mij worden verwacht.
3. Ik fungeer als rolmodel in een of meer domeinen van het beroepsbeeld van leraar en ben in staat tot effectief samenwerken met alle actoren.
4. Ik ben in staat om de missie, visie en ambitie van de Opleidingsschool Zaanstreek te vertalen naar mijn eigen school en voel me verantwoordelijk voor de manier waarop ik mijn kerntaken uitvoer.



Uit 'Rolbeleving WPB' december 2022

1. Ik weet wat er van mijn rol van werkplekbegeleider wordt gevraagd.
2. Ik weet wat de kaders zijn waarbinnen ik mijn werkzaamheden als werkplekbegeleider moet doen en welke resultaten concreet van mij worden verwacht.
3. Ik fungeer als rolmodel in "het ondersteunen van het leren van leerlingen".
4. Ik ben op de hoogte van de actuele curricula van de opleidingen (AL) en/of het curriculum van de inductiefase (SL) en voel me verantwoordelijk voor de manier waarop ik mijn kerntaken uitvoer.



NB: Bij het bespreken van de resultaten viel de negatieve score bij stelling 4 op. De vraagstelling bleek verwarrend en is dus aangepast (uitgesplitst naar curriculum AI/SL en naar 'op de hoogte'/'verantwoordelijk voelen').

Een uitkomst van de beleidsbijeenkomst op 16 maart jl. is dat minimaal 70% van de betrokken actoren 'goed/ helemaal eens' scoort op bovenstaande indicatoren.

criterium 3.4 Berekening inzet

Hieronder het vastgestelde overzicht op basis waar de lerarenopleider gefaciliteerd zijn in 2022-2023.

Opleidingschool Zaanstreek

v2022.07.11

Lerarenopleider aankomende (en startende) leraren per school

PER SCHOOL		Variabele facilitering								
Kerntaak: organiseren & coördineren Opleidingschool op locatie	Vaste voet	<6	<12	<18	<24	<30	<36	<42	<48	
Kennismaking	6		6	12	18	24	30	36	42	
Werving (div. voorlichting, HvA stagemarkt, 1e jaars kennismakingsdagen)	8									
Coördinatie vraag en aanbod AL-wpb	8		4	6	8	10	12	14	16	
Coördineren administratieve processen - informatiemanagement	3		3	5	7	9	11	13	15	
Organiseren evaluaties, analyses-besprekingen	16									
Opstellen jaar verslag met verbetervoorstellen	16									
Optelling kerntaak: Organiseren & coördineren	57	0	13	23	33	43	53	63	73	
Kerntaak: organiseren en uitvoeren schoolgroepbijeenkomsten*	Vaste voet	<6	<12	<18	<24	<30	<36	<42	<48	
Organiseren en begeleiden van intervisie	15		10	20	30	40	50	60	70	
Organiseren en uitvoeren bijeenkomsten en trainingen	101					61	61	61	61	
Optelling kerntaak: organiseren en uitvoeren schoolgroepbijeenkomsten	116	0	10	20	30	101	111	121	131	
Kerntaak: Begeleiding en professionalisering van de werkplekbegeleiders	Vaste voet	<6	<12	<18	<24	<30	<36	<42	<48	
Samen leren: Organiseren en begeleiden van intervisie (4x2uur)	12		8	16	24	32	40	48	56	
Samen leren: Training/scholing uitvoeren op terrein van **	16									
Trainings- en scholingbehoefte inventariseren	4									
Individuele begeleiding	6	0	12	18	24	30	36	42	48	
Optelling kerntaak: Gezamenlijk leren van werkplekbegeleiders	38	0	20	34	48	62	76	90	104	
	Vaste voet	<6	<12	<18	<24	<30	<36	<42	<48	
Optelling	211	0	43	77	111	206	240	274	308	

PER LERARENOPLEIDER	
Overleg en professionalisering - jaarlijks/structureel	Vaste voet
Werkoverleg(gen) wpb'ers	8
Opleidingsteam	20
Kenniskring lerarenopleiders	40
Ontwikkelwerk 2022-2023	20
Deelname beleidsdag	6
VELON-netwerk	8
Optelling	102

criterium 3.5 en 3.7 Professionaliseren

Ons motto is 'kwaliteit van onderwijs = kwaliteit van personeel'. We creëren dus *ruimte voor leren*.

Vaste overleggen en professionaliseringsactiviteiten		
Wie	2022-2023	
Werkplekbegeleider (24 uur vaste voet p/j)	Intervisie (4x per jaar) Deelname/bijdrage aan schoolgroepbijeenkomst(en) WPB-team Jaarlijkse conferentie Opleidingsschool Zaanstreek Beleidsbijeenkomst Opleidingsschool Zaanstreek	
Lerarenopleider (102 uur vaste voet p/j)	Overleg opleidingsteam WPB-team Kenniskring Lerarenopleiders Ontwikkelwerk Opleidingsschool Zaanstreek Beleidsbijeenkomst Opleidingsschool Zaanstreek VELON netwerk/conferentie	
Inventarisatie (formele) scholing onder WPB & LO		
Wie	Behaald (vóór 2022-2023, uit 'rolbeleving WBP & LO')	
Werkplekbegeleider	85% basiscursus wpb 33% workshop 5 rollen v.d. leraar 41% ICALT-trainingen 1&2, 11% ICALT-training 3a 17% coachopleiding Overige relevante scholing: Master Pedagogiek leren en innoveren, overige pedagogische en didactische professionalisering, NLP Practitioner, training intervisie begeleiding, natuurkunde conferentie, training didactisch coachen, doctoraal psychologie	
Lerarenopleider	77% basiscursus wpb 23% workshop 5 rollen v.d. leraar 46% ICALT-trainingen 1&2, 15% ICALT-training 3a 23% coachopleiding 46% basiscursus SO/LO, 39% vervolgcursus SO/LO 23% VELON-registratie Overige relevante scholing: Cursussen/trainingen in intervisie begeleiding, effectief persoonlijk leiderschap, inzicht in invloed, formatief evalueren, leren zichtbaar maken en leren onderzoeken creëren kwaliteitscultuur.	
Deelname aan professionaliseringsactiviteiten 2021-2023		
Wie	2021-2022	2022-2023
Werkplekbegeleider	37x basiscursus WPB HVA/UvA 35x ICALT-trainingen 1&2	4x basiscursus WPB van UvA 9x ICALT-trainingen 1&2 12x ICALT-training 3a 6x workshop 5 rollen v.d. leraar 1x training begeleiding zij-instromers (talent als docent)
Lerarenopleider	3x ICALT-training 1&2 3x basiscursus SO/LO UvA 2x VELON-registratie 1x VELON-herregistratie	2x ICALT-training 1&2 12x ICALT-training 3a 3x basiscursus SO/LO UvA 2x verdiepingscursus SO/LO UvA 2x VELON-registratie 1x Opleiding Veldassessor HVA-FOO

Criterion 3.8 Sterke punten volgens LO en WPB

Hieronder een overzicht van de punten die onze opleiders als sterk beschouwen.

Reacties op een stelling uit de 'rolbeleving LO' december 2022

Dit vind ik sterk binnen Opleidingsschool Zaanstreek:

- ☒ De samenwerking in de kenniskring LO
- ☒ Om vanuit verscheidenheid te komen tot een passend curriculum voor AL en SL
- ☒ Meer samenwerking
- ☒ De gestructureerde aanpak gezamenlijk raamprogramma, kenniskring bijeenkomsten, scholingsmogelijkheden
- ☒ Samenwerken binnen de verschillende gremia
- ☒ Samen werken, hoge ambitie en koersvastheid.
- ☒ Grote betrokkenheid.
- ☒ Sparren met collegas, elkaar helpen
- ☒ De gezamenlijke visie die is ontwikkeld
- ☒ De samenwerking en de gezamenlijke geformuleerde bijeenkomsten
- ☒ De bereidheid van collega's om ondersteuning te bieden aan elkaar.
- ☒ De groei die we hebben doorgemaakt dusver

Reacties op een stelling uit de 'rolbeleving WPB' december 2022

Dit vind ik sterk binnen Opleidingsschool Zaanstreek:

- ☒ De wil om kennis samen te delen
- ☒ Veel cursus aanbod en er wordt geïnformeerd over de stappen die de opleidingsschool zet.
- ☒ Het Geheel
- ☒ WPB bijeenkomsten met intervisie, bijscholingsmogelijkheden
- ☒ Gezamenlijkheid in opleiden
- ☒ Nog te vroeg, maar de integrale aanpak bevalt me tot nu toe
- ☒ Ik denk dat er een goede basis ligt waardoor onze AL/SL kunnen rekenen op gedegen begeleiding binnen de opleidingsschool.
- ☒ Strak gevarieerd programma intervisie voor docenten en studenten
- ☒ Bijeenkomsten met alle WPB
- ☒ Open voor iedereen.
- ☒ Structuur
- ☒ Goede communicatie
- ☒ Korte lijnen
- ☒ De verbinding tussen theorie en praktijk wordt beter gelegd binnen de school. AL zien dat lesgeven meer is dan binnenlopen en de les geven.
- ☒ Meer contacten met verschillende WPB
- ☒ We worden uitgebreid geïnformeerd (over scholing, bijeenkomsten, belangrijke informatie) en zien elkaar regelmatig.
- ☒ Ik kan altijd bij iemand terecht als ik vragen heb.
- ☒ Contact met huidige schoolopleider
- ☒ Open communicatie, je staat er niet alleen voor, goed gestructureerde bijeenkomsten.
- ☒ Gestructureerde goed toegankelijke cursussen/bijeenkomsten
- ☒ Bereidheid om op te leiden.
- ☒ Dat er veel vergaderingen zijn en dat er goed contact is.

Hoofdstuk 4 Kwaliteitscultuur

Vooraf

Uit: Beleidsdocument Opleidingsschool Zaanstreek 2022-2026

Het creëren van kansrijk toekomstperspectief voor leraren stelt specifieke eisen aan de wijze waarop we onze visie op het lerarenberoep en onze ambities (H.1) concretiseren in de leeromgeving (H.2), bij de inrichting van de organisatie en de professionalisering van alle betrokkenen (H.3) én bij de totstandkoming van een cultuur die continue ontwikkeling mogelijk maakt. In dit hoofdstuk beschrijven we:

- 4.1 Kwaliteit, kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur
- 4.2 Kwaliteitscyclus
- 4.3 Instrumenten en gesprekken
- 4.4 Ambities en doelen
- 4.5 Bijlagen

Beoordelingscriteria voor waarborg 4

In onderstaand schema hebben we de criteria voor waarborg 4 opgenomen met een verwijzing naar de passages uit ons beleidsdocument en/of de praktijkvoorbeelden die daar betrekking op hebben.

De opleidingsschool toont aan dat:	Verwijzing
4.1: Een kwaliteitsinstrumentarium gebruikt wordt voor het borgen van de basiskwaliteit bij de vier waarborgen en het continu ontwikkelen van het partnerschap.	Paragraaf 4.3
4.2: Taken, rollen en verantwoordelijkheden (o.a. beslisstructuur) zijn vastgesteld.	Paragraaf 4.2 (ook 3.1 en 3.2)
4.3: Binnen de gekozen systematiek regelmatig door alle actoren ten aanzien van de eigen rol de hierna genoemde vragen besproken worden: Doen we het goede? Hoe weten we dat? Vinden anderen dat ook? Wat doen we met die wetenschap?	Paragraaf 4.3
4.4: Bij het beantwoorden van de vragen onderzoeksuitkomsten gebruikt worden.	Paragraaf 4.3
4.5: Het op basis van de antwoorden afspreken, uitvoeren, evalueren en bijstellen van vervolgstappen cyclisch gebeurt.	Paragraaf 4.2, 4.3 Uit de praktijk: - Resultaten en verbeteropdrachten
4.6: Alle actoren op operationeel, tactisch en strategisch niveau, waaronder aankomende leraren, onderdeel zijn van de kwaliteitscultuur.	Paragraaf 4.3 (H3.1)

Hoofdstuk 4A Ons beleid

In onderstaande tekst hebben we passages uit ons Beleidsdocument 2022-2026 overgenomen om aan te tonen dat we aan de basiskwaliteit voor 'kwaliteitscultuur' voldoen.

4.1 Kwaliteit, kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

Zorgen voor **kwaliteit** van onderwijs is het hart van iedere school bij OVO Zaanstad. Zorgen voor onderwijskwaliteit impliceert zorgen voor een goede kwaliteit van het personeel; van leraren, leidinggevenden, ondersteuners en van bestuurders. Het gaat daarbij om de toegevoegde waarde die ons personeel heeft voor het realiseren van de missie 'een kansrijk toekomstperspectief voor alle leerlingen'.

Voor de leraren betekent dit dat zij steeds beter worden in 'het ondersteunen van het leren van leerlingen' (bovenste domein beroepsbeeld, Onderwijsleerproces 3 uit het Inspectiekader). Het betekent ook dat ze in een of meer andere domeinen van het beroepsbeeld een professionele groei laten zien.

De Opleidingsschool – verantwoordelijk voor de kwaliteit van Samen Opleiden & Inductie én dus voor de professionele groei van al degenen die hierbij betrokken zijn - vervult daarin een cruciale rol.

Kwaliteit definiëren we als:

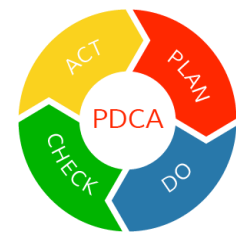
- de goede dingen om onze ambities te verwezenlijken,
- die dingen aantoonbaar goed doen en
- met alle actoren in gesprek zijn en blijven over maatregelen om onze activiteiten, processen en ons handelen te optimaliseren.

Kortgezegd is het onze ambitie om te voldoen aan die normen die voor de vier waarborgen in het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie geformuleerd zijn. In het beleidsplan 2022-2026 hebben we per waarborg aangegeven hoe we die kwaliteitseisen specificeren en vertalen naar ambities en doelen voor Opleidingsschool Zaanstreek.

Kwaliteitszorg definiëren we als:

- systematisch, doelgericht en cyclisch zicht houden op,
- waarborgen van én
- waar nodig verbeteren van de kwaliteit in de breedste zin van het woord'.

We gaan bij de zorg voor kwaliteit uit van de PDCA-cyclus (plan, do, check, act).



De organisatie van de Opleidingsschool hebben we ingericht op het mogelijk maken van het gezamenlijk bespreken en interpreteren van de data, het vertalen naar verbeteropdrachten en het nemen van besluiten daarover. Alle actoren zijn hierbij betrokken en zijn dus **samen** verantwoordelijk voor kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling.

Kwaliteitscultuur definiëren we – in navolging van de Onderwijsraad (2015) – als:

- een cultuur die stimuleert dat alle betrokkenen, zowel intern als extern, zich continu richten op het definiëren en behalen van de gewenste kwaliteit en
- door middel van een constructief-kritische houding streven naar de daarvoor vereiste kwaliteitsverbeteringen'.

Het gaat met andere woorden om de cultuur die voorwaardelijk is voor het ontstaan van een lerende organisatie met een focus op continue ontwikkeling van het onderwijs en het Samen Opleiden & Professionaliseren.

In onze Opleidingsschool staan **samen** en **samenhang** centraal; samenwerken, samen leren, ontwikkelen en verbeteren door alle betrokken actoren op uitvoerend, beleidsvoorbereidend en besluitvormend niveau. Dit zien we als een belangrijke en noodzakelijke voorwaarde voor de continue kwaliteitsontwikkeling die we nastreven.

Samenhang: de kwaliteitscultuur is zichtbaar in handelen, planningen en processen. Het opleiden van leraren gebeurt door intrinsiek gemotiveerde mensen die voortdurend bezig zijn met hoe het beter kan aan de hand van onderstaande vragen:

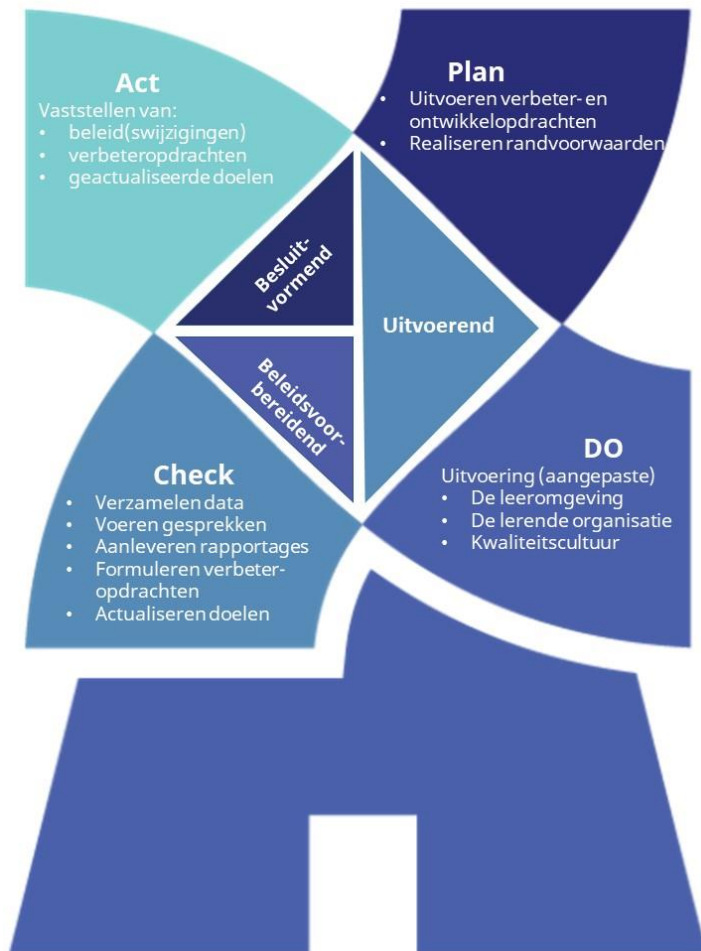
- Wat vinden we de goede dingen?
- Doen we die goede dingen?
- Doen we deze ook goed?
- Vinden anderen dat ook?
- Hoe weten we dat?

☒ Wat moet er gebeuren om verder te verbeteren (en eventueel te borgen)?

Bij de ontwikkeling van de kwaliteitscultuur voor de Opleidingsschool Zaanstreek willen we aansluiten bij het proces dat is ingezet voor de scholen van OVO Zaanstad. Het 'samen opleiden & inductie' maakt onderdeel uit van de schoolplannen, de teamplannen, de plannen van OVO-service en de gesprekken met het CvB. De activiteiten zijn opgenomen in de jaaragenda's voor de scholen en de Opleidingsschool.

4.2 De kwaliteitscyclus

Om continue kwaliteitsontwikkeling mogelijk te maken is cyclisch werken een noodzaak.



Als we die cyclus concretiseren voor onze opleidingsschool, ontstaat voor 2021-2023 het volgende beeld:

ACT

☒ **2021-2022:** samen ontwikkelen beleid (wat, waarom, hoe, wie) om 'goede dingen te doen'

☒ **Maart 2022:** Besluit over het Beleidsdocument 2022-2026 (stuurgroep)

PLAN

☒ **Maart-juni 2022:** samen doorontwikkelen van de leeromgeving (KK LO) en uitwerken van alle randvoorwaarden (formatie, planning schoolgroepbijeenkomsten, overlegagenda, kwaliteitskalender, professionalisering, communicatie) voor succesvolle implementatie (PT en KK)

DO

☒ **Augustus 2022-juli 2023:** uitvoeren van alle acties voor leeromgeving, lerende organisatie en kwaliteitscultuur, voortgang en realisatie doelen bewaken

CHECK

☒ **Augustus 2022-juli 2023:** structureel verifiëren 'doen we de goede dingen, doen we het goed, wat vinden anderen, hoe weten we dat en wat moet er gebeuren om verder te verbeteren'.

Het verifiëren kan gebeuren na elke bijeenkomst, twee keer per jaar, jaarlijks of eens in de drie jaar.

☒ **Januari-februari 2023:** waarborggroepen presenteren voorstellen voor verbeteropdrachten en actualisering doelen

- **Maart 2023:** op de beleidsbijeenkomst gaan alle actoren in gesprek over de voorstellen en eventuele aanscherpingen

ACT

- **April 2023:** besluit over de verbeteropdrachten, geactualiseerde doelen en bijgesteld beleidsdocument (stuurgroep)

PLAN

- **April-juli 2023:** uitvoeren opdrachten en realiseren randvoorwaarden voor 2023-2024

ET CETERA

In de volgende paragraaf gaan we dieper in op de check-fase.

4.3 Check

4.3.1 Het verzamelen van data

Om vast te stellen of we de goede dingen doen en of we de dingen goed doen verzamelen we allerlei data. Het gaat -bij de checkfase- zowel om kwantitatieve data (90% van de opleiders voldoet aan de deskundigheidseisen) als om kwalitatieve data (minimaal een 7.5 als beoordeling van de schoolgroepbijeenkomsten). We zetten hiervoor verschillende instrumenten in.

Het evalueren van bijeenkomsten hebben we in 2022-2023 structureel gedaan m.b.v. een QR-code. Direct na afloop van de schoolgroepbijeenkomsten, bijeenkomsten voor kenniskringen, waarborggroepen, stuurgroep en ook de conferentie en de beleidsdag vragen we de deelnemers via de QR-code een aantal standaardvragen te beantwoorden, bijvoorbeeld of de doelen van de bijeenkomst zijn behaald, verbeter suggestie en een rapportcijfer.

Op basis van de uitkomsten en de bespreking daarvan kunnen eventueel direct detailaanpassingen doorgevoerd worden door opleiders en/of voorzitters, bijvoorbeeld de wijze van voorbereiding, indeling van de bijeenkomst of het moment van de dag/week. De PDCA-cyclus wordt dan dus heel snel doorlopen. Meer fundamentele kwesties worden ingebracht bij de waarborggroepen.

Bij het ophalen van de data streven we naar minimaal 75% respons. De verantwoordelijkheid voor de respons door de verschillende doelgroepen is als volgt verdeeld:

- Aankomende leraren - lerarenopleiders
- Startende leraren, werkplekbegeleiders, lerarenopleiders – portefeuillehouders
- Schooloverstijgende bijeenkomsten – programmateam

Jaarlijks evalueren we per waarborg verschillende onderwerpen. We zetten hiervoor meerdere instrumenten in. Hieronder een overzicht met tussen haakjes het moment van invoering.

Waarborg	Nr.	Instrument en doelgroep/gremium
Leeromgeving	2.1	Onderzoek Kwaliteitsscholen onder aankomende leraren – met benchmark (2019-2020)
	2.2	Onderzoek Kwaliteitsscholen onder werkplekbegeleiders – met benchmark (2019-2020)
	2.3	Enquête startende leraren (2022-2023)
	2.4	Evaluaties schoolgroepbijeenkomsten raamprogramma onder aankomende en startende leraren (2022-2023)
	2.5	Evaluaties schoolgroepbijeenkomsten raamprogramma onder lerarenopleiders (2022-2023)
	2.6	Uitvraag individueel leren onder lerarenopleiders (2022-2023)
	2.7	Rapportages uit informatiemanagementsystemen m.b.t. in-, door- en uitstroomgegevens (2022-2023)
Lerende organisatie	3.1	Evaluaties div. professionaliseringsactiviteiten (2021 - 2022)
	3.2	Inventarisatie formele scholing actieve werkplekbegeleiders en lerarenopleiders (2021-2022)
	3.3	Evaluaties functioneren actoren – rolbeleving (2022-2023)
	3.3.1	Werkplekbegeleiders (2022-2023)
	3.3.2	Lerarenopleiders op school (2022-2023)
	3.3.3	

	3.4 3.4.1 3.4.2 3.5	Instituutsopleiders, Portefeuillehouders, Programmteam, Directeuren en bestuurders (2023-2024) Evaluaties bijeenkomsten en functioneren gremia: WPB-team, Opleidingsteam (2023-2024) Kenniskringen, Waarborgengroepen, Stuurgroep (2022 - 2023) Evaluatie communicatie, planningen (2022 - 2023)
Kwaliteitscultuur	4.1 4.2	Evaluatie kwaliteitsinstrumenten, gesprekken en rapportages (2023-2024) Kritische reflectie – criteria kwaliteitskader SO&I (2022-2023)

4.3.2 Gesprekken: duiden van de data

Om de data te bespreken en te duiden worden er verschillende gesprekken gevoerd. Ter voorbereiding op die gesprekken zorgt het programmteam -in samenwerking met medewerkers van OVO Onderwijs en Kwaliteit- voor een categorisering van de data en een checklist voor het voeren van de gesprekken.

Hieronder een overzicht van de gesprekken die jaarlijks in december/januari plaatsvinden, de data die daarbij benut worden en het product dat het moet opleveren. Tussen haakjes het jaartal van invoering.

Schoolniveau					
Doelgroep	Eigenaar	Gremium	Focus gesprek	Data	Product
Aankomende leraren (2018-2019)	LO	Schoolgroep	Leeromgeving	2.1, 2.2, 2.4-2.7	Rapportage AL
Startende leraren (2022-2023)	LO	Schoolgroep	Leeromgeving	2.3-2.7	Rapportage SL
Werkplek-begeleiders (2022-2023)	PFH	WPB-team	Leeromgeving Lerende organisatie	2.1-2.3, 2.6, 2.7, 3.1, 3.2, 3.3.1, 3.5	Rapportage WPB
WPB, LO, PFH, IO, dir. (2023-2024)	PFH	Opleidingsteam	Leeromgeving Lerende organisatie, randvoorwaarden Kwaliteitscultuur	Rapportages AL, SL, WPB,	Jaarverslag School (met SWOT)
Schooloverstijgend – homogene groepen					
Doelgroep	Eigenaar	Gremium	Focus gesprek	Data	Product
Lerarenopleiders (2022-2023)	PL	Kenniskring LO	De leeromgeving, de lerende organisatie	2.1-2.7, 3.1, 3.2, 3.3.2, 3.4, 3.5 Rapportages Jaarverslagen	Rapportage LO Voorstellen Volgend schooljaar
Portefeuillehouders (2022-2023)	PL	Kenniskring PFH	De leeromgeving, de lerende organisatie en de kwaliteitscultuur	2.1-2.7, 3.1-3.5 Rapportages Jaarverslagen	Rapportage PFH Voorstellen volgend schooljaar
Schooloverstijgend – heterogene groepen					
Doelgroep	Eigenaar	Gremium	Focus gesprek	Data	Product
Alle actoren	VZ	Waarborg-groepen	Voortgang doelen Voorstellen verbeteropdrachten en actualisering doelen	Rapportages Jaarverslagen Voorstellen	Rapportage WBG 2, 3 of 4 + consequenties voor waarborg 1
Alle actoren	PT/VZ	Beleids-bijeenkomst	Vaststellen voorstellen	Posters	Bijstelling Beleidsdocument Aanscherping voorstellen

Schoolniveau: tijdens deze gesprekken worden de data besproken en geïnterpreteerd, inzichten en ervaringen van de deelnemers worden zo toegevoegd aan de verzamelde informatie.

In deze gesprekken wordt aan de deelnemers gevraagd naar 'sleutels voor het succes' wanneer we boven verwachting of doelstelling scores. Ook suggesties voor verbetering als we niet naar verwachting (of beneden de benchmark) scores of als geformuleerde doelen niet behaald worden, worden opgehaald in deze gesprekken. De eigenaren zijn verantwoordelijk voor een goed verloop van de gesprekken en het opleveren van de rapportages op schoolniveau.

Schooloverstijgend – homogene groepen/kenniskringen: het programmateam zorgt voor een totaaloverzicht van die rapportages en voor de rapportages LO en PFH op basis van de verzamelde data. In de kenniskringen wordt gewogen of de uitkomsten moeten leiden tot kleine, makkelijk door te voeren aanpassingen op uitvoerend niveau door de opleidingsteams of dat het gaat om uitkomsten die implicaties hebben op beleidsmatig niveau. Als het laatste het geval is formuleert de kenniskring – per waarborg - voorstellen voor verbeteropdrachten en/of actualisering van de doelen voor komend schooljaar.

Schooloverstijgend – heterogene groepen/waarborggroepen: het programmateam bereidt met de voorzitters het waarborggroepoverleg voor op basis van de standaardagenda per bijeenkomst. Elke bijeenkomst wordt de voortgang op de doelen besproken. Tijdens de tweede bijeenkomst van de waarborggroep (januari/februari) zijn data, rapportages en conceptvoorstellen beschikbaar. De voorstellen vanuit de kenniskringen worden zo nodig aangescherpt met aandacht voor 'smart-formuleringen'. Ook worden er werkafspraken gemaakt voor de presentaties tijdens de beleidsbijeenkomst.

Schooloverstijgend – heterogene groep/beleidsbijeenkomst: in de jaarlijkse beleidsbijeenkomst wordt met alle actoren tijdens een interactieve bijeenkomst met verschillende opdrachten, stil gestaan bij het afgelopen jaar en de realisatie van de subdoelen. De voorzitters lichten de voorstellen voor de verbeteropdrachten en de doelen voor komende schooljaar toe, beantwoorden vragen en noteren de opbrengsten van het gesprek. Na afloop van de bijeenkomst zorgen programmateam en voorzitters voor de definitieve versie van de voorstellen.

"Ik vond het een interessante en leerzame bijeenkomst. Heel goed om met elkaar te bespreken wat er goed is gegaan en wat er beter kan. Heel prettig ook dat dit op zo'n open manier gebeurde. Ik vind het een goed idee om schoolgroepbijeenkomsten niet alleen op schoolniveau uit te voeren maar ook schooloverstijgend."

Sophie van Beek, aankomende leraar HVA-FOO/Zaanlands Lyceum, beleidsbijeenkomst 16 maart 2023

NB: We hebben nu één jaar ervaring met het op bovenstaande wijze doorlopen van de kwaliteitscyclus. Veel van de geformuleerde doelen voor dit schooljaar zijn gerealiseerd en we zijn trots op alles wat we hebben **samen** bereikt hebben. Voor de waarborgen 2, 3 en 4 zijn verbetervoorstellen geformuleerd (zie uit de praktijk) die zeker gaan bijdragen aan de continue kwaliteitsontwikkeling die we nastreven.

Hoofdstuk 4B Onze praktijk

criterium 4.1, 4.5 en 4.6 Posters beleidsbijeenkomst

Op de beleidsbijeenkomst zijn -aan de hand van posters- gesprekken gevoerd om samen de voorstellen voor verbeteropdrachten en actualisering van de doelen aan te scherpen.



Wat	Wie	Wanneer
Individuele begeleiding Zorg dat 100% van de AL en SL individueel begeleid wordt.	PFH	Voor juli 2023
Driehoeksgesprekken Zorg dat met 100% van de AL en SL driehoeksgesprekken gevoerd worden.	Opleidingsteam	Voor juli 2023
Achterhaal de oorzaken van de scores bij: • driehoeksgesprekken • leerwerktaken • mail naar WPB na schoolgroepbijeenkomst • interviewverslagen • respons (feedback) schoolgroepbijeenkomsten	KK LO	29 maart 2023
Leerwerktaken, mail naar WPB na schoolgroepbijeenkomst en interviewverslagen: • zorg voor heldere beschrijving van de toegevoegde waarde, de beoordelingscriteria en de verantwoording van leerwerktaken en interview. • verwerk bijgestelde beschrijvingen, beoordelingscriteria en verantwoording in de handleidingen en ppt van de schoolgroepbijeenkomsten. • scherp het overzicht met verwachtingen en verplichtingen aan van AL/SL, plaats dit op de website en bespreek dit tijdens het intakegesprek. • zorg voor 100% realisatie van de verplichtingen.	KK LO	
Organiseer een bijeenkomst voor de WPB met de volgende onderwerpen: • De driehoeksgesprekken • Checklist begeleiding AL • Leerwerktaken • Mail naar WPB na schoolgroepbijeenkomst • Interview AL/SL • Curricula instituten en inductie • Verwachtingen en verplichtingen WPB Maak een presentatie met een handleiding voor de opleidingsteams.	Oplei Oplei Progr	
Organiseer een bijeenkomst voor de MT's van de scholen waarin 'de masterclass Opleidingschool' uitgevoerd wordt (over achtergronden en consequenties).	KK PF prog	
Bepreek het voorstel voor een aangepast raamprogramma dat: • Ruimte biedt voor eigen inbreng van school of AL/SL • Meer (schooloverstijgende) differentiatiemogelijkheden biedt	KK LO Voors prog	
Maak 100% uitvoering van het raamprogramma mogelijk Maak 80% aanwezigheid AL, AL+ en SL mogelijk.	PFH	

Waarborg 2



Doel 2026

De lerende organisatie is zo ingericht dat we het **samen leren, ontwikkelen en professionaliseren van alle actoren én continue kwaliteitsontwikkeling** mogelijk maken om zo onze ambities ten aanzien van de leeromgeving voor de lerende leraar te realiseren.

Doelen 2023-2024

Inrichting organisatie

- 100% van de bijeenkomsten van de gremia (stuurgroep t/m WPB-/opleidingsteam) vindt plaats conform de beschreven opzet, de opkomst is minimaal 80%.
- De gremia zijn op volle sterkte (bemensing) conform beschrijvingen beleidsdocument
- Het rapportcijfer van een bijeenkomst is minimaal een 7,5

Personeelsbeleid en professionalisering

- In 100% van de functionerings-/waarderingsgesprekken wordt de rol van WPB en/of LO en deskundigheidsbevordering voor die rol meegenomen.
- De professionaliseringsactiviteiten dragen bij aan de geformuleerde ambities van de deskundigheid van de betrokken actoren.
- 100% van de betrokken actoren is op de hoogte van het professionaliseringsaanbod.
- Minimaal 70% van de betrokken actoren scoort 'goed' op:
 - bekendheid van profiel, taken en deskundigheden van de rol
 - zich competent voelen in de rol
 - zich gewaardeerd voelen in de rol (in facilitering en aandacht)

Communicatie

- Elke twee maanden verschijnt er een nieuwsflits voor alle OVO-medewerkers en betrokken collega's bij de opleidingsinstituten over ontwikkelingen en aanbod van de Opleidingschool.
- Op de website is relevante informatie te vinden voor alle betrokken actoren.
- Minimaal 70% van de betrokken actoren beoordelen de informatievoorziening en communicatie 'goed'.

Financieel beleid

- Voor juni wordt de begroting voor het volgende schooljaar vastgesteld door de stuurgroep.
- Voor oktober wordt de realisatie van het voorgaande schooljaar vastgesteld door de stuurgroep.



Waarborg 3
DE LERENDE ORGANISATIE
Voorstel verbeteropdrachten

Wat	Wie	Wanneer
Inrichting organisatie Alle PFH indelen bij een waarborggroep In de jaarplanning verwerken: <ul style="list-style-type: none"> drie bijeenkomsten voor KK PFH afstemming beleid- en besluitcyclus optimaliseren voorbereiding, verloop en opbrengst bijeenkomsten Neem een besluit op het voorstel programmateam 2023-2024	KK PFH Progr.team Progr.team ism vztr gremia Stuurgroep	Voor juli 2023 Voor juni 2023 Voortdurend 11 april 2023
Personeelsbeleid - professionalisering Trainen leidinggevenden: structureel aandacht in gesprekkencyclus voor functioneren WPB/LO (onderdeel masterclass Opleidingschool) Ontwikkel een gespreksleidraad Presenteer een aanzet voor de doorlopende leerlijn van 'in opleiding' tot 'expert' <ul style="list-style-type: none"> in het bovenste domein voor pedagogisch-didactische vaardigheden in het onderste domein uit voor ondersteuning leren van collega's leren Ontwikkel een passend professionaliseringsaanbod. Check de formuleringen voor de ambities deskundigheden actoren (beleidsdocument) en pas die zo nodig aan.	KK PFH ism P&O P&C KK L prog exp	Voor juli 2023
Informatiemanagement Zorg voor adequate registratie (OVO-systemen) van formele scholing van startende en ervaren leraren én leidinggevenden.	Info P&C	
Financieel beleid Neem een besluit op het voorstel vergoeding aan aankomende leraren	Stuu	

DE LERENDE ORGANISATIE
Voorstel actualisering doelen
Doel 2026

De lerende organisatie is zo ingericht dat we het **samen leren, ontwikkelen en professionaliseren** van **alle actoren** én **continue kwaliteitsontwikkeling** mogelijk maken om zo onze ambities ten aanzien van de leeromgeving voor de lerende leraar te realiseren.

Doelen 2023-2024
Inrichting organisatie

- 100% van de bijeenkomsten van de gremia (stuurgroep t/m WPB-/opleidingsteam) vindt plaats conform de beschreven opzet, de opkomst is minimaal 80%.
- De gremia zijn op volle sterkte (bemensing) conform beschrijvingen beleidsdocument
- Het rapportcijfer van een bijeenkomst is minimaal een 7.5

Personeelsbeleid en professionalisering

- In 100% van de functionerings-/waarderingsgesprekken wordt de rol van WPB en/of LO en deskundigheidsbevordering voor die rol meegenomen.
- De professionaliseringsactiviteiten dragen bij aan de geformuleerde ambities van de deskundigheid van de betrokken actoren.
- 100% van de betrokken actoren is op de hoogte van het professionaliseringsaanbod.
- Minimaal 70% van de betrokken actoren scoort 'goed' op:
 - bekendheid van profiel, taken en deskundigheden van de rol
 - zich competent voelen in de rol
 - zich gewaardeerd voelen in de rol (in facilitering en aandacht)

Communicatie

- Elke twee maanden verschijnt er een nieuwsflits voor alle OVO-medewerkers en betrokken collega's bij de opleidingsinstituten over ontwikkelingen en aanbod van de Opleidingschool.
- Op de website is relevante informatie te vinden voor alle betrokken actoren.
- Minimaal 70% van de betrokken actoren beoordelen de informatievoorziening en communicatie 'goed'.

Financieel beleid

- Voor juni wordt de begroting voor het volgende schooljaar vastgesteld door de stuurgroep.
- Voor oktober wordt de realisatie van het voorgaande schooljaar vastgesteld door de stuurgroep.



KWALITEIT

Voorstel verbeteropdrachten

Wat	Wie	Wanneer
Doelformuleringen Alle subdoelen per waarborg zijn SMART geformuleerd	Voorzitters wbgr i.s.m. PT	april 2023
Instrumenten en gesprekken Per subdoel is aangegeven hoe, wanneer, door wie en met wie de evaluatie plaats vindt (data verzameling, gesprekken en rapportage).	Wbgr-en i.s.m. progr.team	11 mei 2023
Bovenstaande is opgenomen in de jaarkalender en afgestemd op de beleid- en besluitcyclus. Vastgesteld is dat de minimale respons 75% is Vastgesteld is dat we streven naar een min. beoordeling met het cijfer 7 Ontwikkel de instrumenten die ontbreken voor 2022-2023 en die nodig zijn voor 2023-2024.	Progr.team, wbgr4 i.s.m. O&K	Voor juni 2023

Implementatie op niveau scholen en OVO Zaanstad
Evaluaties op schoolniveau zijn opgenomen in jaargenda (kwaliteitskalender) school

Aandacht voor SO&I structureel op de agenda bij gesprekkencyclus en MT

Aandacht voor SO&I structureel op de agenda bij gesprekken school-CvB

In alle school- en teamplannen aandacht voor en concretisering van missie, visies, ambities en doelen van Opleidingsschool Zaanstreek

Beleidsdocument Opleidingsschool Zaanstreek
Actualiseer het beleidsdocument

KWALITEIT

Voorstel actualisering doelen

Doel 2026

In 2026 heeft Opleidingsschool Zaanstreek een concreet geformuleerde en breed gedragen kwaliteitscultuur, die zichtbaar is in het dagelijks handelen van alle actoren op alle niveaus en die leidt tot de gewenste continue ontwikkeling van de Opleidingsschool.

Doelen 2023-2024

Doelen opleidingsschool Zaanstreek

1. Alle subdoelen per waarborg zijn SMART geformuleerd.
2. Per subdoel is aangegeven hoe, wanneer, door wie en met wie de evaluatie plaats vindt (data verzameling, analyse en rapportage).
 - a. Ontbrekende instrumenten zijn ontwikkeld

Dataverzameling

1. De minimale respons bij dataverzameling is 75%
2. De kwaliteit van het instrumentarium wordt met minimaal een voldoende beoordeeld.

Gesprekken en rapportages

1. 100% van de rapportages worden geleverd volgens planning door verantwoordelijke gremia/actoren.
2. De kwaliteit van de opgeleverde rapportages wordt met minimaal een voldoende beoordeeld.

Voorstellen voor verbeteropdrachten

1. De waarborggroepen leveren een voorstel voor concrete verbeteropdrachten en geactualiseerde doelen een maand voor de beleidsbijeenkomst.

Kwaliteitscyclus

1. De overlegkalender en de kwaliteitskalender van de Opleidingsschool zijn afgestemd op de kwaliteitscyclus (PDCA).
2. Implementatie op niveau scholen en OVO-service:
 - a. De overlegkalender en de kwaliteitskalender zijn opgenomen in jaargenda-/planning van elke school
 - b. Aandacht voor SO&I structureel op de agenda bij gesprekkencyclus en in de MT's
 - c. Aandacht voor SO&I structureel op de agenda bij gesprekken school-CvB
 - d. In alle school- en teamplannen aandacht voor en concretisering van missie, visies, ambities en doelen van Opleidingsschool Zaanstreek
3. Beleidsdocument is geactualiseerd.



Tot slot

Ook deze kritische reflectie is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met tal van sleutelfiguren die in meerdere rondes feedback gegeven hebben op conceptversies. Bij deze bedanken we iedereen die de moeite heeft genomen om onze teksten door te nemen en suggesties te geven voor verbeteringen. Het betreft alle leden van de kenniskringen, waarborggroepen, de stuurgroep, de deelnemers en het bezoekend panel tijdens de try-out en de begeleidingscommissie. De kritische reflectie heeft hierdoor absoluut aan kwaliteit gewonnen.

De inleiding (pagina 3) zijn we gestart met een terugblik en een schets van de huidige situatie. We willen eindigen met een korte vooruitblik.

De komende jaren richten we ons op de doorontwikkeling van de leeromgeving, op het samenwerken bij de hele inductiefase én op de professionalisering tot expertniveau binnen de verschillende domeinen van het beroepsbeeld. We sluiten hiermee aan bij de ambitie van het ministerie van OCW en de sectorraden om voor 2030 alle leraren op te leiden in erkende partnerschappen van Samen Opleiden & Professionaliseren. In die partnerschappen wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn van in opleiding naar inductiefase naar verdere professionalisering. Om deze ambitie te realiseren zetten we verdere stappen op weg naar de lerende organisatie en een cultuur die continue kwaliteitsontwikkeling mogelijk maakt.

We hebben er vertrouwen in dat de gekozen aanpak zal resulteren in een lerende Opleidingsschool en in **een kansrijk toekomstperspectief voor aankomende, startende en ervaren leraren.**

De scholen van OVO Zaanstad die -samen met de lerarenopleidingen van de Hogeschool van Amsterdam (FOO en ALO), Universiteit van Amsterdam (ILO) en de Breitner Academie- participeren in Opleidingschool Zaanstreek:

Vmbo

- 1 **Compaen VMBO**
Nieuwendamstraat 6,
1507 JE Zaandam
www.compaenvmbo.nl
Aantal leerlingen: 795
- 2 **TRIAS VMBO**
Saendelverlaan 1,
1561 KS Krommenie
www.triasvmbo.nl
Aantal leerlingen: 1.203
- 3 **Zuiderzee College**
Zuiderzee 200,
1503 HZ Zaandam
www.zuiderzee-college.nl
Aantal leerlingen: 622

Mavo/havo

- 4 **Het Saenredam**
Elvis Presleystraat 1,
1544 LM Zaandijk
www.saenredam.nl
Aantal leerlingen: 636

Havo/vwo

- 5 **Bertrand Russell college**
5a Onderbouwlocatie:
Erasmusstraat 1,
1561 KD Krommenie
www.bertrand.nl
Aantal leerlingen: 1.170
- 6 **Zaanlands Lyceum**
Vincent van Goghweg 42,
1506 JD Zaandam
www.zaanlands.nl
Aantal leerlingen: 1.399

