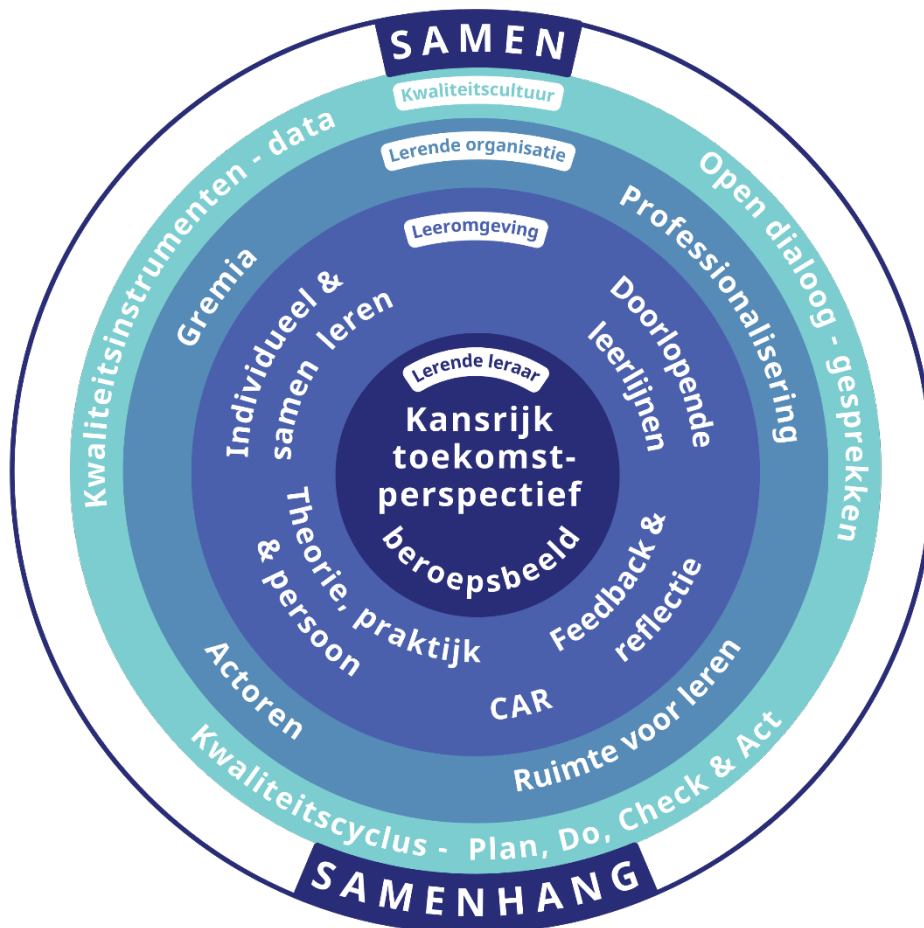


Beleidsdocument Opleidingschool Zaanstreek 2022-2026



Opleidingschool Zaanstreek

een opleidingschool met een breed aanbod aan soorten voortgezet onderwijs, een opleidingschool waar alle actoren met elkaar samen werken, samen ontwikkelen, samen evalueren en samen leren.

Ons motto:

Kwaliteit van Onderwijs = Kwaliteit van Personeel

Inhoud

Inhoud	2
Inleiding.....	3
Bijlagen	4
1. De lerende leraar	5
Vooraf	5
1.1 Opleidingsschool Zaanstreek, de missie van de verschillende partners.....	5
1.2 Opleidingsschool Zaanstreek: profiel en missie	7
1.3 Visie op beroep, leren en opleiden van leraren	8
1.4 Beoogd bekwaamheidsniveau	10
1.5 Doelen.....	11
1.6 Bijlagen	11
2. De leeromgeving.....	12
Vooraf	12
2.1 Ontwerpeisen	12
2.2 Doelgroepen	14
2.3 Opleidingstrajecten	15
2.4 Curriculum Opleidingsschool Zaanstreek	18
2.5 In- en doorstroom van aankomende leraren.....	24
2.6 Facilitering aankomende leraren en communicatie	26
2.7 Doelen.....	27
2.8 Bijlagen	28
3. De lerende organisatie.....	29
Vooraf	29
3.1 Inrichting organisatie Opleidingsschool Zaanstreek	29
3.2 Gremia in de organisatie Opleidingsschool Zaanstreek.....	31
3.3 Actoren in de organisatie Opleidingsschool Zaanstreek.....	34
3.4 Overige actoren.....	37
3.5 Personeelsbeleid	39
3.6 Communicatie	44
3.7 Financieel beleid.....	44
3.8 Doelen.....	45
3.9 Bijlagen.....	46
4. Kwaliteitscultuur	47
Vooraf	47
4.1 Kwaliteit, kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur	47
4.2 De kwaliteitscyclus	49
4.3 Check	50
4.4 Doelen.....	53
4.5 Bijlagen.....	53
Tot slot.....	54

Inleiding

Voor u ligt het beleidsdocument 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). Ons beleidsdocument is opgebouwd uit vier hoofdstukken die elk ingaan op een specifieke waarborg zoals gedefinieerd in het *Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (2021)*. We starten met een korte terugblik en een beschrijving van de huidige situatie. De voorliggende versie is bijgesteld op basis van de uitkomsten van de beleidsbijeenkomst van 16 maart 2023 en vastgesteld door de stuurgroep op 20 april 2023.

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, leidinggevenden 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 met ons taalgebruik ook aan bij de termen die gebruikt worden in dat kwaliteitskader. 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 (instituuতোpleiders - **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'.

Bijlagen

O.A Samenwerkingsovereenkomst Opleidingsschool Zaanstreek

1. De lerende leraar

Vooraf

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 Opleidingsschool Zaanstreek staat daarom 'de lerende leraar' centraal. We beschrijven eerst in het kort de missie van de verschillende partners in de Opleidingsschool Zaanstreek en de uitwerking naar visie, pijlers en ambities.

In paragraaf 1.2 beschrijven we voor het partnerschap Opleidingsschool Zaanstreek achtereenvolgens het profiel, de missie, de visie op het beroep van leraar, op leren en opleiden en de ambities. In paragraaf 1.3 en 1.4 gaan we in op het beoogde bekwaamheidsniveau aan het einde van de opleiding, het einde van de inductiefase en de periode jaar vier t/m zeven. In paragraaf 1.5 presenteren we de doelen die uit dit hoofdstuk voortvloeien en in paragraaf 1.6 een overzicht van de bijlagen bij dit hoofdstuk.

1.1 Opleidingsschool Zaanstreek, de missie van de verschillende partners

1.1.1 OVO Zaanstad

OVO Zaanstad is een stichting met zeven openbare scholen voor voortgezet onderwijs. De scholen geven invulling aan openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs. De drie kernwaarden zijn: gelijkwaardigheid (iedereen is welkom, iedereen is evenveel waard en heeft recht op gelijke kansen), vrijheid (iedereen kan zijn stem laten horen, zelfstandig en kritisch denken en verantwoordelijkheid nemen) en ontmoeting (leren van verschillen, nieuwsgierig zijn en zorg dragen voor elkaar en de omgeving).

OVO Zaanstad heeft als missie 'kansrijk toekomstperspectief voor alle leerlingen': het bieden van een veilige leeromgeving waarin we al onze leerlingen een stap verder brengen, onderwijs bieden dat leerlingen kwalificeert en socialiseert en bijdraagt aan hun persoonsvorming. Er wordt gewerkt met vierjaarlijkse koersplannen. In de periode 2016-2020 had het koersplan als titel 'Buitengewoon goed onderwijs', in 2020-2024 is de titel 'Ruimte voor Leren'. De drie pijlers zijn:

Hoofd, hart en handen

Ruimte voor denken, doen, willen, kunnen, voelen en kiezen, voor persoonsontwikkeling en brede vorming en diverse leerbehoeften.

Structuur biedt ruimte

Structuur is noodzakelijk en geeft houvast. Competentie, autonomie en relatie (CAR) dragen bij aan betere prestaties. Leerlingen worden ondersteund bij de ontwikkeling van vaardigheden die voorwaardelijk zijn voor zelfbepaling. Er is ruimte voor maatwerk, voor versnellen, verbreden en/of verdiepen.

De docent¹ als lerende professional

De kwaliteit van onderwijs wordt bepaald door de inzet van enthousiaste en bekwame docenten. Het docentschap is een professie met perspectief. In iedere fase van de loopbaan worden mogelijkheden geboden voor groei en ontplooiing; dat begint met de leerling als tutor en de leraar in opleiding die zich door ontwikkelt tot startende en daarna ervaren docent.

De drie pijlers zijn geconcretiseerd in twaalf ambities die bijvoorbeeld betrekking hebben op beheersing van de complexe didactische vaardigheden, (digitale) geletterdheid, maatwerk, ontwikkelmogelijkheden en regionale thema's.

¹ In het beleidsdocument hanteren we -aansluitend bij het Beroepsbeeld (2017) en het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (2021) - de termen leraren (aankomend, startend, ervaren), begeleiders en opleiders. Termen als stagiair en student komen nog voor als we citeren uit documenten van Opleidingsinstituten.

1.1.2 Universiteit van Amsterdam-Instituut Lerarenopleiding (UvA-ILO)

De UvA heeft als missie 'in samenwerking met partnerscholen voldoende gekwalificeerde leraren opleiden'. Het betreft leraren die pedagogisch goed onderlegd zijn, die sterk zijn in ontwerpen en evalueren van onderwijs en die in staat zijn om eigen, goed onderbouwde keuzes te maken met betrekking tot het onderwijs dat ze geven.

De missie is vertaald naar belangrijke pijlers voor het opleiden van leraren:

- 📌 Ambachtelijk en academisch

Leraren met een open, kritische, nieuwsgierige en reflectieve houding gericht op willen weten, begrijpen en verbeteren

- 📌 Onderwijs ontwikkelen en verbeteren

Leraren die onderwijs ontwikkelen en verbeteren, die nieuwe kennis inbrengen en systematisch betekenisvol onderwijs ontwerpen gericht op vervolgonderwijs en persoons- en burgerschapsvorming

- 📌 Eigenheid en professionaliteit

Leraren die hun eigen beroepsidentiteit ontwikkelen, die verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen professionele ontwikkeling en een houding ontwikkelen waarin nieuwsgierigheid, zelfsturing, reflectie en de wens tot ontwikkeling centraal staan

- 📌 Partnerschap met de scholen

De school is de plek waar studenten ervaring opdoen, theorieën leren toepassen, kritisch reflecteren en eigenheid ontwikkelen. De scholen waarmee samengewerkt wordt zijn volwaardige partners, met eigen expertise, eigen belangen en een eigen inbreng in het opleiden van studenten en draagt actief bij aan hun ontwikkeling als opleidingsschool.

1.1.3 Hogeschool van Amsterdam, Faculteit Onderwijs en Opvoeding

De HvA heeft als missie: als kennisinstelling met een breed aanbod aan beroepsonderwijs een grote variëteit aan studenten opleiden die hun talenten maximaal ontplooiën om zelfstandig en op een hoog niveau hun professie uit te oefenen. Door de koppeling van onderwijs en praktijkgericht onderzoek draagt de HvA bij aan de vernieuwing van de beroepspraktijk en de samenleving in en om een internationaal georiënteerd Amsterdam.

De missie is vertaald naar vier pijlers: student, kennisinstelling, samenwerken en Amsterdam.

De HvA-lerarenopleiding staat voor 'inclusief onderwijs door reflectieve leraren', voor scholen en klassen waar leerlingen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, waar ze zich optimaal kunnen ontwikkelen en waar leerlingen en docenten begripvol met elkaar omgaan. Het creëren van een dergelijk klimaat vereist (vak)didactische, vakinhoudelijke en pedagogische kennis en vaardigheden. In het curriculum wordt de basis gelegd voor de ontwikkeling van deze drie pijlers en voor het ontwikkelen van een professionele houding die gekenmerkt wordt door:

- 📌 Het kunnen verantwoorden van het eigen handelen
- 📌 Het continu reflecteren op de eigen onderwijspraktijk, de eigen beroepsidentiteit, theoretische inzichten en de context waarin leraren werken (reflective practitioner)
- 📌 Het besef dat verbeteringen in de onderwijspraktijk plaatsvinden door samenwerking met collega's en externe belanghebbenden
- 📌 Het vermogen om in diverse omgevingen een positief leerklimaat kunnen creëren en inclusief onderwijs kunnen bieden (urban education)
- 📌 Het vermogen om goed om te gaan met de uitdagingen en de kansen van diversiteit

NB: de Academie voor Lichamelijke Opleiding (ALO) is een onderdeel van de HvA.

1.1.4 Breitner Academie

De Breitner Academie formuleert haar missie als 'het opleiden van inspirerende, vakbekwame en innovatieve docenten die als kunstdocent voor het binnen- en buitenschoolse werkveld toegerust worden om (jonge) mensen met beeldende kunst in aanraking te brengen en te inspireren, zowel in maakprocessen als beschouwende en theoretische programma's'.

De academie wil niet alleen ontwikkelingen volgen, maar ook vernieuwing en verandering initiëren en realiseren. Zij ambiert een artistiek en educatief expertisecentrum te zijn dat van unieke betekenis is voor haar omgeving. De creatieve, multiculturele metropool Amsterdam vormt hierbij een belangrijke context en inspiratiebron, waarmee nadrukkelijk de interactie wordt gezocht.

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 het bestuur van OVO Zaanstad. Dit heeft 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 betrokken 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:

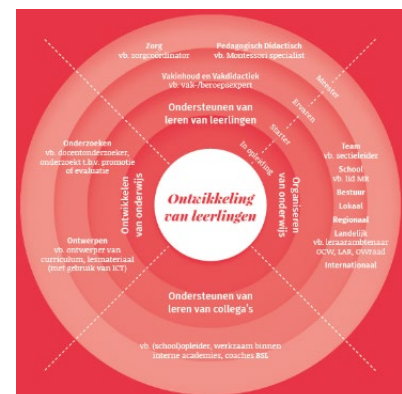
Prachtig en belangrijk omdat leraren een grote bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren, aan het ontdekken van de wereld en van hun eigen mogelijkheden en wensen. Ook omdat leraren bijdragen aan kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, noodzakelijke voorwaarden voor 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: o.a. onderzoeker, ontwerper curricula
- **Onder:** ondersteunen van leren van collega's
 Rollen: o.a. opleider, trainer, coach
- **Rechts:** organiseren van onderwijs
 Rollen: o.a. 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 (met de werkplekbegeleider) 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.

1.4 Beoogd bekwaamheidsniveau

1.4.1 De opleidingsfase

De bekwaamheidseisen voor het lerarenberoep zijn in 2017 wettelijk vastgelegd in het Besluit Bekwaamheidseisen Onderwijspersoneel. Er wordt een onderscheid gemaakt in vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheidseisen en eisen ten aanzien van het professioneel handelen.

UvA-ILO: voor alle ILO-opleidingen zijn de eindtermen geformuleerd en vastgelegd in de Onderwijs- en Examenregeling (OER). De eindtermen sluiten zowel aan bij de herijkte bekwaamheidseisen uit 2017 als bij de Dublindescriptoren en de algemene wettelijke eisen aan wo-bachelor- en masteropleidingen. In de eindtermen wordt expliciet aandacht besteed aan de professionele ontwikkeling.

HvA-FOO: de curricula van de tweedegraads lerarenopleidingen zijn ontwikkeld op basis van de wettelijke kaders uit 2017. Gesteld wordt dat de drie typen bekwaamheidseisen en het professioneel handelen nauw met elkaar samenhangen: een leraar is altijd didacticus en pedagoog in een bepaald vak, waarbij elk vak een eigen perspectief met zich meebrengt. Didactiek en pedagogiek kunnen niet apart gezien worden van de vakinhoud. De lerarenopleidingen van de HvA hebben de bekwaamheidseisen, de Dublindescriptoren en de landelijke kennisbases (generiek voor didactiek, pedagogiek en professioneel handelen, specifiek voor vakinhoud en - didactiek) gebruikt voor het uitwerken van leerdoelen per module.

HvA-ALO: Het curriculum van de ALO is ontwikkeld op basis van het opleidingsprofiel uit 2018. Uitgangspunt voor het curriculum zijn pedagogische bekwaamheid, vakdidactische bekwaamheid en vakinhoudelijk bekwaamheid. Naast deze drie bekwaamheden zit er door de gehele opleiding de brede professionele bekwaamheid van het opleidingsprofiel verwerkt. De inhouden van het curriculum worden toegepast binnen de contexten van het primair en voortgezet onderwijs. De ALO heeft de bekwaamheidseisen, de Dublindescriptoren en het landelijke opleidingsprofiel gebruikt voor het uitwerken van leerdoelen per context en onderwijsmodule.

Breitner Academie: De Breitner Academie heeft haar eindtermen gebaseerd op de vijf hoofdcompetenties uit het landelijk opleidingsprofiel. Het doel is het opleiden van inspirerende vakbekwame en innovatieve docenten in de beeldende kunst en vormgeving voor het reguliere onderwijs en het buitenschoolse werkveld. Dat zijn docenten die leerlingen en cursisten begeleiden bij het maken van autonome of toegepaste beeldende kunst en bij het kritisch en beschouwend omgaan met kunst en cultuur. De docenten kunnen lesprogramma's en lesmaterialen ontwerpen en implementeren.

Zie bijlage 1.A en 1.B voor een toelichting op de eindtermen.

1.4.2 De inductiefase

De scholen van OVO Zaanstad hebben in 2018-2019 geparticipeerd in het project *Frisse Start* dat tot doel had de scholen in Noord-Holland te ondersteunen bij het ontwikkelen van driejarige inductieprogramma's voor startende leraren. Er zijn toen per school jaarlijkse streefdoelen geformuleerd. In het najaar van 2021 heeft het managementteam van de OVO-scholen een voorstel voor de streefdoelen voor de OVO-inductiefase vastgesteld. Bij het formuleren van het beoogde bekwaamheidsniveau is voor de gebieden klas, sectie, school en samenleving/professionele identiteit aangegeven wat er per jaar van de startende leraar verwacht wordt.

Per school kan er een invulling gegeven worden aan specifieke thema's die passen bij het schoolprofiel.

Het streefniveau voor jaar 1 sluit aan bij het bekwaamheidsniveau van de opleidingsfase en het professioneel ontwikkelingsplan van de starter. Voor het functioneren in de klas en de ontwikkeling van pedagogische, didactische vaardigheden wordt aangesloten bij de indicatoren uit de kijkwijzer voor de 5 rollen van de leraar (jaar 1 en 2) en bij ICALT (International Comparative Analysis of Learning and Teaching, 2007) voor de jaren één t/m zeven. Zie bijlage 1.C voor de streefdoelen in de Inductiefase bij OVO Zaanstad.

Op basis daarvan hebben opleiders en portefeuillehouders gezamenlijk een eenduidig en samenhangend raamprogramma ontwikkeld; de opzet, de thema's, de begeleiding en de beoordeling zijn nu identiek, sluiten aan bij de vijf criteria voor inductie (OCW, 2013) en bij het curriculum voor aankomende leraren waardoor er een doorlopende leerlijn ontstaan is.

1.5 Doelen

- In juni 2026 zijn er – met het oog op het bieden van kansrijk toekomstperspectief - doorlopende leerlijnen ontwikkeld binnen verschillende domeinen van het beroepsbeeld.
- Doelen 2023-2024 zie hoofdstukken 2, 3 en 4.

1.6 Bijlagen

- 1.A Beoogd bekwaamheidsniveau AL – streefdoelen HvA
- 1.B Beoogd bekwaamheidsniveau AL – streefdoelen UvA/ILO
- 1.C Beoogd bekwaamheidsniveau SL – streefdoelen inductiefase OVO Zaanstad

2. De leeromgeving

Vooraf

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' met mogelijkheden tot ontwikkeling in een of meerdere domeinen van het beroepsbeeld (M. Snoek e.a., 2017)' kunnen realiseren.

In paragraaf 2.1 geven we een overzicht van de ontwerpeisen. In paragraaf 2.2 gaan we in op de doelgroepen, in 2.3 op de opleidingstrajecten en in 2.4 op het curriculum van onze opleidingsschool.

In paragraaf 2.5 schetsen we het traject van in- en doorstroom en in 2.6 de facilitering van aankomende en startende leraren. In de laatste twee paragrafen presenteren we een overzicht van de doelen en bijlagen.

Bij de beschrijving van de leeromgeving ligt het accent op aankomende leraren. Regelmatig maken we de koppeling met de leeromgeving voor startende leraren en in enkele gevallen ook met die voor ervaren leraren.

2.1 Ontwerpeisen

2.1.1 Ontwerpeisen uit het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie

Het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie stelt de volgende eisen aan de leeromgeving:

- Op basis van de missie en de ambities voor de Opleidingsschool en de visie op de lerende leraar hebben de partners een consistente en samenhangende leeromgeving gecreëerd die aankomende leraren ondersteunt in hun leer- en ontwikkelproces.
- Het ontwerp - de doelen en de inhoud van het curriculum en het didactisch model - zijn door opleiders van de partners gezamenlijk ontwikkeld. Er is aandacht voor de verschillende aspecten van het leraarschap (vier domeinen van het beroepsbeeld), voor een variëteit aan leeractiviteiten en voor de verbinding tussen theorie en praktijk.
- De partners tonen zich samen verantwoordelijk voor de samenhang in en de kwaliteit van de leeromgeving en voor de verbinding tussen theorie en praktijk.
- Op basis van het ontwerp is er een gezamenlijk opleidingsprogramma ontwikkeld voor verschillende groepen (aankomende) leraren. De programma's:
 - zijn gericht op het realiseren van het beoogde bekwaamheidsniveau, op het ontwikkelen van kennis, inzicht, routine, innovatief vermogen en leervaardigheden.
 - bieden de ruimte om kennis te maken met verschillende scholen (óf bij een eenjarige opleiding met verschillende teams, secties, afdelingen) en verschillende onderwijsvisies, om verschillende vormen van onderwijs te ontwikkelen en uit te proberen, om systematisch (praktijk)onderzoek te doen en om opdrachten uit te voeren gericht op de eigen ontwikkeling, de ontwikkeling van het opleidingsprogramma en/of de schoolontwikkeling
 - kennen een samenhangend systeem van feedback en beoordeling om de ontwikkeling in kaart te brengen en te ondersteunen
 - passen in de ontwikkeling van een lerende schoolorganisatie
- Het opleidingsprogramma, de doelstellingen, activiteiten, beoordelingswijze en de wijze van gezamenlijk uitvoeren zijn vastgelegd.
- Er is een begeleidingsprogramma voor startende leraren. Het programma, de doelstellingen, activiteiten, beoordelingswijze en de wijze van gezamenlijk uitvoeren zijn vastgelegd.

2.1.2 De aanvullende ontwerpeisen voor Opleidingsschool Zaanstreek

Discussies tijdens de werksessies met opleiders, portefeuillehouders en leidinggevendenden in 2021-2022 hebben geleid tot onderstaande, aanvullende ontwerpeisen:

- ✚ Het curriculum voor aankomende leraren:
 - voldoet aan de eisen van het kwaliteitskader en biedt een uniform raamwerk voor alle OVO-scholen
 - biedt structureel ruimte voor maatschappelijke vraagstukken en actuele onderwerpen zoals taalontwikkeling, geletterdheid, kansengelijkheid, burgerschap en technologische ontwikkelingen.
 - biedt ruimte voor onderzoek: per school ruimte voor praktijkonderzoek gericht op onderwijsverbetering/-vernieuwing, jaarlijks is er minimaal één schooloverstijgend praktijkonderzoek en een bijeenkomst waar uitkomsten van onderzoek gepresenteerd worden
 - biedt ruimte voor een specifieke inkleuring die past bij de specifieke scholen en individuele ambities
 - wordt uitgevoerd door enthousiaste, opgeleide en bekwame begeleiders en opleiders
 - leidinggevendenden en bestuurders vervullen een sturende, stimulerende en faciliterende rol en sturen op samenhang en kwaliteit
- ✚ Er is sprake van een doorlopende leerlijn; van opleidingsfase tot diplomering, naar inductiefase en realisatie streefdoelen en naar doorgaande professionalisering richting expertniveau
- ✚ Het programma voor startende leraren sluit qua opzet en aanpak aan bij dat voor de aankomende leraren; de doelen voor de professionele groei zijn concreet en gericht op het functioneren in verschillende domeinen, er is aandacht voor individueel en samen leren, voor verschillende vormen van leren en verschillende leeractiviteiten, de wijze van begeleiden en beoordelen is transparant

2.2 Doelgroepen

Bij het benoemen van de verschillende doelgroepen die nu aanwezig zijn in de Opleidingsschool Zaanstreek hanteren we de begrippen uit het *Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie* (Sectorraden, 2021) dat vastgesteld is door de sectorraden. Dit betekent dat we spreken over aankomende en startende leraren:

- aankomende leraren: degenen die 'in opleiding zijn' en dus nog geen bevoegdheid hebben. Voorheen werd deze groep aangeduid met termen als stagiaire, student en/of leraar in opleiding
- startende leraren: degenen die een korter dan drie jaar geleden hun bevoegdheid behaald hebben en die deelnemen aan het inductieprogramma

Binnen de Opleidingsschool Zaanstreek onderscheiden we momenteel elf verschillende doelgroepen die toewerken naar het beoogde bekwaamheidsniveau voor het einde van de opleidingsfase, het einde van inductiefase of die om een andere reden opgeleid en/of begeleid worden.

Veel meer dan vijf tot tien jaar geleden krijgen aankomende leraren tijdens hun opleiding het verzoek om te solliciteren op openstaande vacatures, soms voor een paar uur maar regelmatig ook voor 0.4 fte of meer (groenpluk). Dit betekent dat veel onbevoegde leraren een aanstelling hebben en dus zowel in een opleidingstraject participeren (Instituut is eindverantwoordelijk) als in een begeleidingstraject (werkgever is verantwoordelijk). Een goede afstemming tussen opleiders voor aankomende en startende leraren is noodzakelijk om overlap en overbelasting te voorkomen.

Goede afspraken tussen opleiders, instituten en scholen als werkgever zijn noodzakelijk om bij de 'groenpluk' studievertraging en uitval te voorkomen. Zie bijlage 2.A.

Doelgroepen		Bevoegd		
		niet	wel	anders
1	Aankomende leraar (AL)	X		
2	Aankomende leraar <i>met een aanstelling</i> < 0.4 fte (AL+)	X		
3	Aankomende leraar <i>met een aanstelling</i> > 0.4 fte = groenpluk (AL+)	X		
4	Aankomende leraar – langstudeerder <i>met een aanstelling</i> (AL+)	X		
5	Aankomende leraar - zij-instromer <i>met een aanstelling</i> (AL+)	X		
6	Startende leraar < 3 jaar ervaring (SL)		X	
7	Startende leraar – herintreder (SL)		X	
8	Nieuwe leraar > 3 jaar ervaring		X	
9	Studerende leraar (bezig met bevoegdheid ander vak, andere graad of specialisatie – domein beroepsbeeld)		X	
10	<i>Student van andere opleidingen (niet van de Lerarenopleiding)*</i>	X		
11	<i>Statushouder*</i>			?

* Vertegenwoordigers uit doelgroep 10 en 11 worden op dit moment alleen individueel begeleid.

2.2.1 Aankomende, startende en ervaren leraren

De aankomende leraren komen van Amsterdamse Opleidingsinstituten. Gezien de onderwijssoorten binnen Opleidingsschool Zaanstreek ontvangen we vooral aankomende leraren van de tweedegraadsopleidingen van de HvA. De twee havo/vwo-scholen en de mavo/havo-school bieden ook opleidingsplaatsen voor de lerarenopleidingen van UvA. Jaarlijks biedt Opleidingsschool Zaanstreek ruim 130 aankomende leraren een opleidingsplaats aan. Het hogere aantal in de periode 2018-2020 heeft te maken met het feit dat er toen nog drie scholen van PSG participeerden in de Opleidingsschool.

Jaar	Aankomende leraren						Startende leraren	Ervaren leraren
	HvA	UvA	ALO	Breitner	InHolland	Totaal		
2018-2019	124	17	18	1	18	178		
2019-2020	129	12	16	1	12	170		
2020-2021	101	7	18	1	6	133		
2021-2022	115	8	19	4	0	146	43	357
2022-2023	106	12	14	2	0	134	50	395

NB: Cijfers 2022-2023 zijn een momentopname. Het informatiemanagement van OVO Zaanstad is een punt van aandacht en verbetering hiervan is opgenomen in de doelen voor waarborg 4.

De scholen in het partnerschap streven naar een evenwichtige verdeling tussen het aantal aankomende, startende en ervaren leraren die getraind zijn in de begeleidingsvaardigheden die nodig zijn voor het kunnen ondersteunen van het leren van collega's (onderste domein Beroepsbeeld). Idealiter zien we die verhouding tussen aankomende, startende en ervaren leraren als 1:2:7 of 2:1:7. Op die manier is het mogelijk dat de aankomende en startende leraren begeleid en opgeleid kunnen worden door leraren die als rolmodel kunnen fungeren en die expertise ontwikkeld hebben op het terrein van begeleidingsvaardigheden. Als bij OVO Zaanstad 550 ervaren leraren zouden werken, dan is een verhouding met 80 aankomende leraren en 160 startende leraren (of andersom) redelijk gezond. Op dit moment verschilt de situatie per school en is er op een aantal scholen duidelijk sprake van een disbalans.

Verdeling AL - SL - EL V2022.03.22	Trias VMBO		Het Saenredam		Zuiderzee college		Compaen VMBO		Zaanlands Lyceum		Bertrand R. college		OVO Zaanstad		Gewenste verdeling					
Hoeveel personen onderwijzend personeel (OP) met een aanstelling:	107		51		70		86		115		89		518		1	2	7	2	1	7
Aankomende leraren zonder aanstelling	15		9		7		27		19		5				60	1	120	2		
Aankomende leraren met een aanstelling	25	3,3	9	3,0	15	2,9	21	4,2	4	1,7	9	1,5	165	2,8						
Startende leraren	10	0,8	8	1,3	8	1,0	5	0,4	9	0,7	3	0,3	43	0,7	120	2	60	1		
Nieuwe leraren	10		2		8		1		6		8		392	6,5	420	7	420	7		
Ervaren leraren	62	5,9	32	5,7	39	6,1	59	5,3	96	7,6	69	8,2	600	10	600	10	600	10		
	122	10	60	10	77	10	113	10	134	10	94	10								

NB: de getallen in de tweede kolom betreffen de verhouding tussen AL, SL en EL.

2.3 Opleidingstrajecten

Opleidingsschool Zaanstreek voert acht verschillende opleidingstrajecten uit voor aankomende leraren die toeleiden naar een tweede of eerstegraadsonderwijsbevoegdheid. Voor de meeste trajecten geldt dat het praktijkdeel (werkplekleren, stage) minimaal 40% van het curriculum behelst. Ook wordt er een opleidingstraject uitgevoerd voor bevoegde leraren die een andere bevoegdheid willen behalen (traject 8). In bijlage 2.B vindt u meer informatie over de verschillende opleidingsprogramma's. Voor de startende leraren wordt een driejarig inductieprogramma uitgevoerd dat toeleidt naar het beoogde bekwaamheidsniveau voor het einde van de inductiefase. Hieronder een overzicht van de trajecten:

Beoogd Kwaliteitsniveau	Beschrijving Aantal jaar	Percentage praktijkdeel/ec's NB: 1 ec = 28 uur

1	Tweedegraads HvA	Aankomende leraren van een lerarenopleiding in het hoger beroepsonderwijs (bachelor) <i>4 jaar - 240 ec's</i>	Minimaal 40% (96 ec's) <i>Jaar 1: 1 dag p.w. in semester-2</i> <i>Jaar 2: 1 dag p.w.</i> <i>Jaar 3: 2.5 dag p.w. in semester-1</i> <i>Jaar 4: 2.5 dag</i>
2	Tweedegraads HvA	Aankomende leraren van een lerarenopleiding in het hoger beroepsonderwijs (kopopleiding) <i>1 jaar - 60 ec's</i>	40% (24 ec's)
3	Beperkte tweedegraads UvA	Aankomende leraren van een universitaire bacheloropleiding die een educatieve minor volgen. <i>0.5 jaar - 30 ec's</i>	50% (15 ec's) <i>50 uur les</i> <i>370 uur taken in klas-team-school</i>
4	Eerstegraads UvA	Aankomende leraren van een universitaire lerarenopleiding (post-masteropleiding) <i>1 jaar - 60 ec's</i>	50% (30 ec's) <i>100 uur les (onder- en bovenbouw)</i> <i>740 uur taken in klas-team-school</i>
5	Eerstegraads UvA	Aankomende leraren van een universitaire lerarenopleiding (gecombineerde masteropleiding) <i>2 jaar - 120 ec's (60 ec's voor lerarenopleiding)</i>	25% (30 ec's) <i>100 uur les (onder- en bovenbouw)</i> <i>740 uur taken in klas-team-school</i>
6	Eerstegraads HvA	Aankomende leraren in een masterprogramma op het hoger beroepsonderwijs. <i>Flexibel, 90 ec's</i>	30% (30 ec's) <i>Uitvoeren van min. 40 lessen</i>
7	Eerste graads HvA-ALO	Aankomende leraren van een lerarenopleiding in het hoger beroepsonderwijs (bachelor) <i>4 jaar - 240 ec's</i>	40% (96 ec's) <i>Jaar-1: PO en VO</i> <i>Jaar-2: PO</i> <i>Jaar-3: VO, 2 dagen in semester 1</i> <i>Jaar-4: PO of VO, 2 dagen</i>
8	Eerste- of tweedegraads HvA/UvA	Aankomende leraren die op basis van een geschiktheidsverklaring zijn benoemd of aangesteld, de zij-instromers . <i>Maximaal 2 jaar</i>	Afhankelijk van EVC's.
9	Eerste- of tweedegraads HvA/UvA	Leraren die al een bevoegdheid en benoeming hebben en tegelijkertijd een lerarenopleiding volgen met als doel een hogere of andere bevoegdheid te halen. <i>Flexibel</i>	Afhankelijk van EVC's.
10	Einde Inductiefase OVO	Startende leraren die een programma volgen om het beoogde bekwaamheidsniveau voor het einde van inductiefase te realiseren <i>Drie jaar (afhankelijk van tempo professionele groei)</i>	n.v.t

NB: voor doelgroep 10 (studenten van andere opleidingen dan de lerarenopleiding) en 11 (statushouders) hebben we geen opleidingstraject. Wel worden zij individueel begeleid.

2.4 Curriculum Opleidingsschool Zaanstreek

Het curriculum van de Opleidingsschool 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 (zie bijlage 2.G).

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 Opleidingsschool Zaanstreek.

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 opleidingsschool 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 Opleidingsschool 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 Opleidingsschool 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* (zie bijlage 2.G). 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 (zie bijlage 2.I).

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.

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.

Reflecteren, theorie en praktijk: veel aandacht besteden we aan het (leren) reflecteren om onze AL 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 (zie bijlage 2.G).

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.

HvA, bronnen beoordeling

- ✚ lesobservaties door de werkplekbegeleider
- ✚ deelname aan en inbreng tijdens schoolgroepbijeenkomsten (interview en thema), studiemiddagen
- ✚ lesobservaties en nabesprekingen door instituuts- en werkplekbegeleider
- ✚ portfolio met daarin beoordeling van de leerwerktaken, het persoonlijk ontwikkelplan (POP) en de reflectie daarop en alle beoordelingsformulieren. In de laatste fase van het traject ook een - door leerlingen- ingevulde vragenlijst Interpersoonlijk Leraarsgedrag (VIL) en een door de werkplekbegeleider ingevuld ICALT-formulier
- ✚ standaardbeoordelingsformulieren, input door werkplekbegeleider en beoordeling door instituutopleider

HvA, procedure beoordeling

- tussenbeoordeling in oktober of maart: de werkplekbegeleider vult het beoordelingsformulier en bespreekt dit met de aankomende leraar. De aankomende leraar bespreekt de tussenbeoordeling met de instituutsopleider
- na de gesprekken formuleert de aankomende leraar ontwikkelpunten, stelt de POP bij en deelt dit met werkplekbegeleider en instituutsopleider
- de werkplekbegeleider vult uiterlijk een maand voor het einde van het werkplekklereen een eindbeoordelingsformulier in. De aankomende leraar en de werkplekbegeleider bespreken de beoordeling
- eindbeoordeling in januari of mei: gesprek tussen de aankomende leraar, de werkplekbegeleider en de instituutsopleider en eventueel ook de schoolopleider. De instituutsopleider ondertekent na afloop het formulier. Het formulier wordt opgenomen in het portfolio.

UvA, bronnen beoordeling

- lesbezoeken door de werkplekbegeleider en vakdidacticus. De vakdidacticus komt twee keer op lesbezoek. De indrukken wegen mee in de beoordeling. Indien nodig legt de instituutsopleider extra lesbezoeken af
- informatie over de voortgang door opleidingsinstituut
- deelname aan en inbreng tijdens schoolgroepbijeenkomsten (intervisie en thema), studiemiddagen (staat er niet bij)
- standaardbeoordelingsformulieren, input vanuit werkplekbegeleider en beoordeling door vakdidacticus
- De werkplekbegeleider vult de formulieren in. De vakdidacticus neemt contact op en overlegt met de werkplekbegeleider, meestal rond het lesbezoek en altijd voordat de leraar in opleiding de praktijkbeoordeling moet inleveren

UvA, de procedure

- de eerste beoordeling – met signalerende functie - na acht weken. Bij negatieve beoordeling kan het traject afgebroken worden of de begeleiding wordt geïntensiveerd
- de tweede beoordeling – met bindend karakter – halverwege het traject. Een voldoende beoordeling is voorwaardelijk voor het kunnen start met deel 2.
- de derde beoordeling aan het einde van het traject

ALO - HvA, bronnen beoordeling

- lesobservaties door de werkplekbegeleider
- deelname aan en inbreng tijdens schoolgroepbijeenkomsten (intervisie en thema), studiemiddagen voor eindstage studenten, niet van toepassing op derdejaars studenten
- lesobservaties en nabesprekingen door instituuts- en werkplekbegeleider. In jaar drie 1 bezoek en in jaar vier twee bezoeken.
- portfolio met daarin beoordeling van de leerwerktaken, het persoonlijk ontwikkelplan (POP) en de reflectie daarop en alle beoordelingsformulieren.
- standaardbeoordelingsformulieren, input door werkplekbegeleider, de student zelf en een beoordeling door instituutsopleider.

ALO - HvA, procedure beoordeling

- tussenbeoordeling in oktober of maart: de werkplekbegeleider vult het beoordelingsformulier en bespreekt dit met de aankomende docent. De aankomende docent bespreekt de tussenbeoordeling met de instituutsopleider
- na de gesprekken formuleert de aankomende docent ontwikkelpunten, stelt de POP bij en deelt dit met werkplekbegeleider en instituutsopleider. deze geven dan nog feedback n.a.v. de geformuleerde ontwikkelpunten.
- de werkplekbegeleider vult uiterlijk een maand voor het einde van het werkplekleren een eindbeoordelingsformulier in. De aankomende docent en de werkplekbegeleider bespreken de beoordeling
- eindbeoordeling in januari (derde jaar) of mei (vierde jaar) gesprek tussen de aankomende docent, de werkplekbegeleider en de instituutsopleider en eventueel ook de schoolopleider. De instituutsopleider ondertekent na afloop het formulier. Het formulier wordt opgenomen in het portfolio.

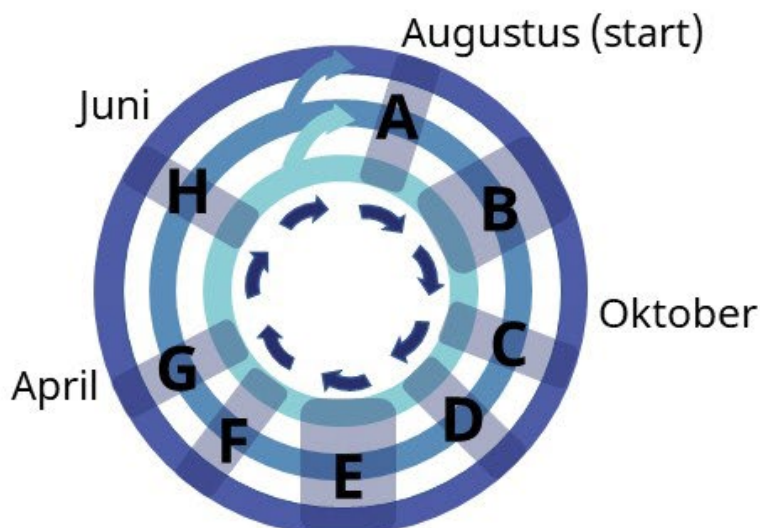
Breitner academie, bronnen beoordeling

- Lesbezoeken door de stagecoach. De indrukken wegen mee in de beoordeling. Indien nodig legt de stagecoach extra lesbezoeken af.
- Intervisie op de academie
- Eindgesprek en stagematrix ingevuld door de WPB
- Stageverslag

Breitner academie, de procedure

- Formulering van stagedoelen
- Tussentijdse beoordeling door de WPB a.d.h.v. de stagematrix
- Eindbeoordeling WPB a.d.h.v. de stagematrix
- Definitieve beoordeling stage a.d.h.v. het stageverslag, hierin wordt het oordeel van de WPB meegenomen.

De beoordeling van de startende leraren beschrijven we in H.3.5.



Gesprekscyclus

v2022.03.27

	Aankomende leraren (AL) 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e jaar (HvA), 1 ^e jaar (ILO)	Startende leraren (SL) In jaar 1	Startende leraren (SL) In jaar 2 & 3
A	1 ^e Driehoeksgesprek AL, WPB en IO. Reflectie (feedforward), leerdoelen, ondersteuningsvraag en randvoorwaarden.	Driehoeksgesprek SL, LO/WPB en leidinggevende. Reflectie (feedforward), leerdoelen, ondersteuningsvraag en werkbilans.	
B	Lesobeservatie(s) (5 rollen/ ICALT) door WPB, bepalen ZVnO, AL maakt POP evt. met behulp van WPB.	Lesobeservatie(s) (5 rollen/ ICALT) door LO/WPB, bepalen ZVnO, SL maakt POP evt. met behulp van LO/WPB.	
C	Lesbezoek IO. WPB geeft (eerste) advies over ontwikkeling AL in de ped., vakdid. en dossier werken in de school.	Lesbezoek leidinggevende. Sectievz. geeft (eerste) beoordeling over SL streefdoelen 'de sectie'.	
D	2 ^e Driehoeksgesprek, IO geeft kleur 'verkeerslicht' (groen, oranje of rood) en ontwikkelpunten aan. WPB bespreekt functioneren AL. AL stelt POP bij.	1 ^e Beoordelingsgesprek, leidinggevende geeft ontwikkelpunten aan. Sectievoorzitter bespreekt functioneren in sectie met SL. SL stelt POP bij.	
E	Lesobservatie(s) en nabesprekingen o.b.v ZVnO en POP door WPB.	Lesobservatie(s) en nabesprekingen o.b.v. ZVnO en POP door LO/ WPB.	
F	Lesbezoek IO. WPB geeft (tweede) advies over ontwikkeling AL in de ped., vakdid. en dossier werken in de school.	Lesbezoek leidinggevende. Sectievoorzitter geeft (tweede) beoordeling over SL in streefdoelen 'de sectie'.	
G	(Eind)beoordelingsgesprek door IO (groen, oranje of rood).	(Eind)beoordelingsgesprek door leidinggevende (stoppen, verlenging, vast).	
H	Continuering cyclus met AL in volgende studiejaar/studiefase.	Bij verlenging: herstart cyclus met SL.	

2.5 In- en doorstroom van aankomende leraren

Heldere afspraken over de in- en doorstroom van aankomende leraren zijn voor de Opleidingsschool van groot belang.

Er moet voldoende instroom zijn om het 'samen leren' mogelijk te maken en om binnen de school te profiteren van nieuwe energie en expertise. Een goede balans tussen aankomende, startende en ervaren leraren is een voorwaarde voor het kunnen bieden van kwaliteit tijdens het werkplekleren en de inductiefase daarna. Die kwaliteit is nodig voor het realiseren van de beoogde kwaliteitsniveaus en het behoud van de aankomende en startende leraren voor de scholen. Hieronder eerst een schematische weergave van de activiteiten en de daarbij betrokken actoren.

NB: het opleidingsteam functioneert op schoolniveau en schooloverstijgend functioneert de Kenniskring lerarenopleiders (LO) en de waarborggroepen. Zie hiervoor H.3.2. Onder het schema geven we een toelichting op de verschillende fases.

2.5.1 Schematische weergave

Werving en behoud		
Wanneer	Wat	Wie
Maart (voor volgende schooljaar)	Inventarisatie opleidingsplaatsen voor jaar 2, 3 en 4 HvA en 1-jarig traject UvA Bespreken beschikbare plekken + eventuele matching met huidige aankomende leraren	LO i.o.m. het opleidingsteam Kenniskring LO
April/mei	Stimuleren aankomende leraren tot vinden van <u>volgende</u> opleidingsplek binnen Opleidingsschool Zaanstreek passend bij de ontwikkeling(svraag)	LO en WPB
Mei en september	Inventarisatie opleidingsplaatsen voor eerstejaars HvA en februari-instroom UvA	LO i.o.m. het opleidingsteam
April, oktober	Bekendmaken beschikbare opleidingsplaatsen via website Opleidingsschool Zaanstreek, Centuri en stagebureaus opleidingsinstituten. Beschikbare plaatsen bekend voor stagemarkt HvA	LO
April	Beschikbare plaatsen bekend voor bezochtdagen.	
Oktober	Deadline voor aanleveren 'sollicitatie'- brieven AL	
Aanmeldingen, selectie en administratie		
Mei November	Voorselectie aankomende leraren	LO
Mei/juni December	Kennismakingsgesprekken, bij een 'klik' volgt de volgende stap	Sectie en/of WPB
Juni December/januari	Administratieve acties, zie bijlage 2.D	LO evt. met ondersteuning
Curriculum Opleidingsschool Zaanstreek		
Augustus/september	Startbijeenkomst op de school, eerste schoolgroep.	AL en SL LO en PFH
Augustus/september	Driehoeksgesprek: vaststellen ontwikkelvragen, verwachtingen, afspraken over begeleiding	AL en WPB/LO en IO <i>Bij SL gesprek met LO en beoordelaar</i>

Doorlopend	Observeren, lessen maken en verzorgen en evalueren, ervaring opdoen in het beroep	AL met WPB en soms IO <i>SL met WPB of LO</i>
Augustus - juli	Schoolgroepbijeenkomsten thema's en intervisie	AL, soms met SL en/of <i>nieuwe leraar</i> , LO en soms IO
Tussen kerst- en voorjaarsvakantie	Opleidingsschool Zaanstreek – thema + pitches resultaten opdrachten	Alle leraren AL en direct betrokkenen
Doorlopend	Uitvoeren van leerwerktaken, beroepsopdrachten/beroepsproducten, onderzoeken, presentaties binnen de school	AL, WPB, LO en IO en andere medewerkers van de school
Doorlopend	Deelname aan allerlei (niet-lesgebonden) activiteiten zoals studiedagen, ontwikkeldagen, rapportvergaderingen, oudergesprekken, surveilleren, excursies, sportdagen en voorstellingen.	AL
Juni	Slotbijeenkomst op de school - laatste schoolgroepbijeenkomst	AL en Opleidingsteam
Beoordeling	Zie 2.5.4	
Evaluatie en continuering		
Januari en/of mei	Uitzetten evaluaties kwaliteitsscholen	LO i.s.m WPB
April, september en december	Overleg over opbrengsten reflectie-en evaluatiegesprekken. Zie H.4 voor toelichting planning PDCA en MWIR-cyclus.	Opleidingsteam Kenniskring LO Waarborggroep 2
April/mei	Stimuleren aankomende leraren tot vinden van volgende opleidingsplek binnen Opleidingsschool Zaanstreek passend bij de ontwikkeling(svraag)	WPB en LO

2.5.2 Werving en behoud aankomende leraren

In maart worden de beschikbare opleidingsplaatsen geïnventariseerd voor de instroom na de zomer, in september voor de instroom in februari. We spannen ons in om AL aan ons te binden. In maart worden alle AL uitgenodigd om alvast de eerste oriëntatie te doen voor een volgende opleidingsplaats, bijvoorbeeld tijdens 'de conferentie Opleidingsschool Zaanstreek'. De LO fungeren als brug tussen de scholen om samen met de AL een passend (bij ontwikkeling, leervraag en/of persoonlijke ambitie) volgende plek op een OVO-school te vinden. Als duidelijk is welke aankomende leraren ook het volgende opleidingsjaar binnen Opleidingsschool Zaanstreek participeren is het aantal beschikbare opleidingsplaatsen bekend en start de externe werving. Via de gebruikelijke kanalen worden de beschikbare opleidingsplaatsen aangeboden (Centuri, eigen website van de Opleidingsschool, stagebureaus en – coördinatoren). Tevens neemt Opleidingsschool Zaanstreek deel aan de HvA-stagemarkt. De bezoeken voor de eerstejaars aankomende leraren worden eveneens gebruikt voor de werving.

2.5.3 Aanmeldingen, selectie en administratie

HvA, ALO en Breitner: alle aankomende leraren reageren – via de website- op een opleidingsplaats bij een school. Ze beschrijven hun motivatie en leveren een CV aan. De schoolopleider maakt een voorselectie en legt deze voor aan de sectie en/of beoogde werkplekbegeleider. Dit gebeurt ook als aankomende leraren zich melden zonder dat er een opleidingsplaats beschikbaar is. De vraag wordt dan, eventueel na overleg met de portefeuillehouder- voorgelegd aan de sectie en als dat geen resultaat heeft aan de andere lerarenopleiders.

In alle gevallen is er een gesprek met de sectie of op zijn minst met de beoogde werkplekbegeleider. Deze beslist of er een 'klik' is. Bij een 'klik' start het administratieve proces. Daarna volgt een driehoeksgesprek

UvA: aankomende leraren van de UvA worden door het opleidingsinstituut geplaatst op basis van de vooraf aangegeven ruimte op de scholen en rekening houdend met de voorkeuren (type onderwijs) van de aankomende leraar. De stagecoördinator van het stagebureau onderhoudt daarover contact met de lerarenopleiders. Onderdeel van de selectieprocedure is eveneens een gesprek en eventueel een meeloopdag op de school, waarna de definitieve plaatsing kan volgen en het administratieve proces start.

In bijlage 2.D staat de procedure voor het administratieve proces beschreven.

2.5.4 Evaluaties en continuering

In H.4 beschrijven we de evaluaties die we uitzetten, de bespreking en de analyse van de resultaten en de totstandkoming van de verbetervoorstellen en de besluitvorming. In het voorjaar inventariseren we de opleidingsplaatsen en de vacatures binnen onze Opleidingsschool en stimuleren we de aankomende leraren hierop te solliciteren.

2.6 Facilitering aankomende leraren en communicatie

Voor de aankomende leraren van de HvA vanaf jaar 2 en voor de aankomende leraren van de UvA 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 uitgenodigd voor het deelnemen aan overleg, excursies, studiedagen en borrels. Laptops worden alleen in bijzondere gevallen verstrekt worden door de betreffende schoollocatie.

Informatie over het werkplekleren is te vinden op de website en er is een brochure beschikbaar voor aankomende leraren met alle relevante informatie over de Opleidingsschool Zaanstreek, zie bijlage 2.H.

2.7 Doelen

Doel 2026

Een consistente en samenhangende leeromgeving die voldoet aan de ontwerpeisen, gezamenlijk ontwikkeld en uitgevoerd wordt en die aankomende en startende leraren ondersteunt in hun leer- en ontwikkelproces.

Doelen 2023-2024

1. Individueel leren
 - a. 100% van de aankomende en startende leraren wordt individueel begeleid
 - b. 100% van de aankomende leraren heeft bij de start, in het midden en bij de afronding van hun opleidingsperiode een driehoeksgesprek (AL) of een vierhoeksgesprek (AL+).
 - c. 100% van de startende leraren heeft bij de start en in het midden van het schooljaar een driehoeksgesprek.
 - d. 100% van de aankomende leraren werkt aan de leerwerktaak (conform de richtlijnen).
 - e. Elke jaar maakt 100% van de aankomende leraren een eindverslag van de intervisie.
 - f. We scoren minimaal een 7 op de begeleiding door de werkplekbegeleider (actief begeleid, heldere feedback, bruikbare feed forward, voldoende verantwoordelijkheid).
 - g. We scoren minimaal een 7 op de beoordeling door de werkplekbegeleider (helderheid over criteria, tijdstippen en werkwijze, tevreden over toelichting en feedback)
2. Gezamenlijk leren
 - a. Alle scholen voeren – eventueel in onderlinge samenwerking of schooloverstijgend – het raamprogramma compleet uit.
 - b. 100% van de deelnemers aan een schoolgroepbijeenkomst geeft feedback (QR)
 - c. De bijeenkomsten afzonderlijk scoren minimaal een 7,5 als rapportcijfer en de onderlinge verschillen tussen de scholen zijn niet groter dan 1 punt.
 - d. Minimaal 75% van de AL/SL geeft aan dat de doelen voor de bijeenkomst voor zijn behaald en dat ze het geleerde in kan zetten.
 - e. Minimaal 80% van de AL, AL+ en SL is aanwezig tijdens de schoolgroepbijeenkomsten
 - f. Het persoonlijk raamprogramma is een uitkomst van de gesprekken bij de start.
3. Algemeen
 - a. Jaarlijks begeleiden we binnen Opleidingsschool Zaanstreek tussen de 120 – 140 aankomende leraren.
 - i. 50% van de AL-HvA volgt ‘het werkplekleren’ op twee of meer OVO-scholen.
 - ii. 50% van aankomende leraren krijgt een aanstelling bij OVO (zie richtlijnen groenpluk)
 - iii. 90% van hen wordt jaarlijks positief beoordeeld voor ‘het werkplekleren’
 - b. Wij behouden 75% van de startende leraren voor OVO/het onderwijs.
 - c. We scoren minimaal een 7 op alle domeinen van het kwaliteitsscholen onderzoek (Beoordeling, kwaliteit, onderwijsleeromgeving, samen leren, pedagogiek, professionele ontwikkeling, vakdidactiek, werken in de schoolorganisatie)

2.8 Bijlagen

- 2.A Afspraken Instituut en Opleidingsschool over Groenpluk
- 2.B Opleidingstrajecten instituten
- 2.C Concept Raamprogramma Samenwerkend Leren voor AL en SL: thema's, vorm, doelen
- 2.D Concept-afspraken Administratieve proces aankomende leraren
- 2.E Checklist WPB in begeleiding AL/SL
- 2.F Beoordelingsformulieren Instituten
- 2.G Plan van aanpak leerwerktaken
- 2.I Handleiding intervisie voor aankomende en startende leraren

3. De lerende organisatie

Vooraf

In dit hoofdstuk staat waarborg 3, de lerende 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?

In paragraaf 3.1 geven we een toelichting op het organogram voor Opleidingsschool Zaanstreek en in 3.2 op de verschillende gremia binnen (onderdelen van) de organisatie. In 3.3 beschrijven we voor de verschillende actoren die direct betrokken zijn bij de leeromgeving voor aankomende en startende leraren hun profiel, kerntaken en deskundigheden, in 3.4 gaan we in op de overige actoren die betrokken zijn.




In 3.5 gaan we in op personeelsbeleid, in 3.6 op communicatie en in 3.7 op het financieel beleid. In paragraaf 3.8 presenteren we de doelen bij dit hoofdstuk en in 3.9 een overzicht van de bijlagen.

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 op het realiseren van de doelen voor korte en langere termijn.

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.

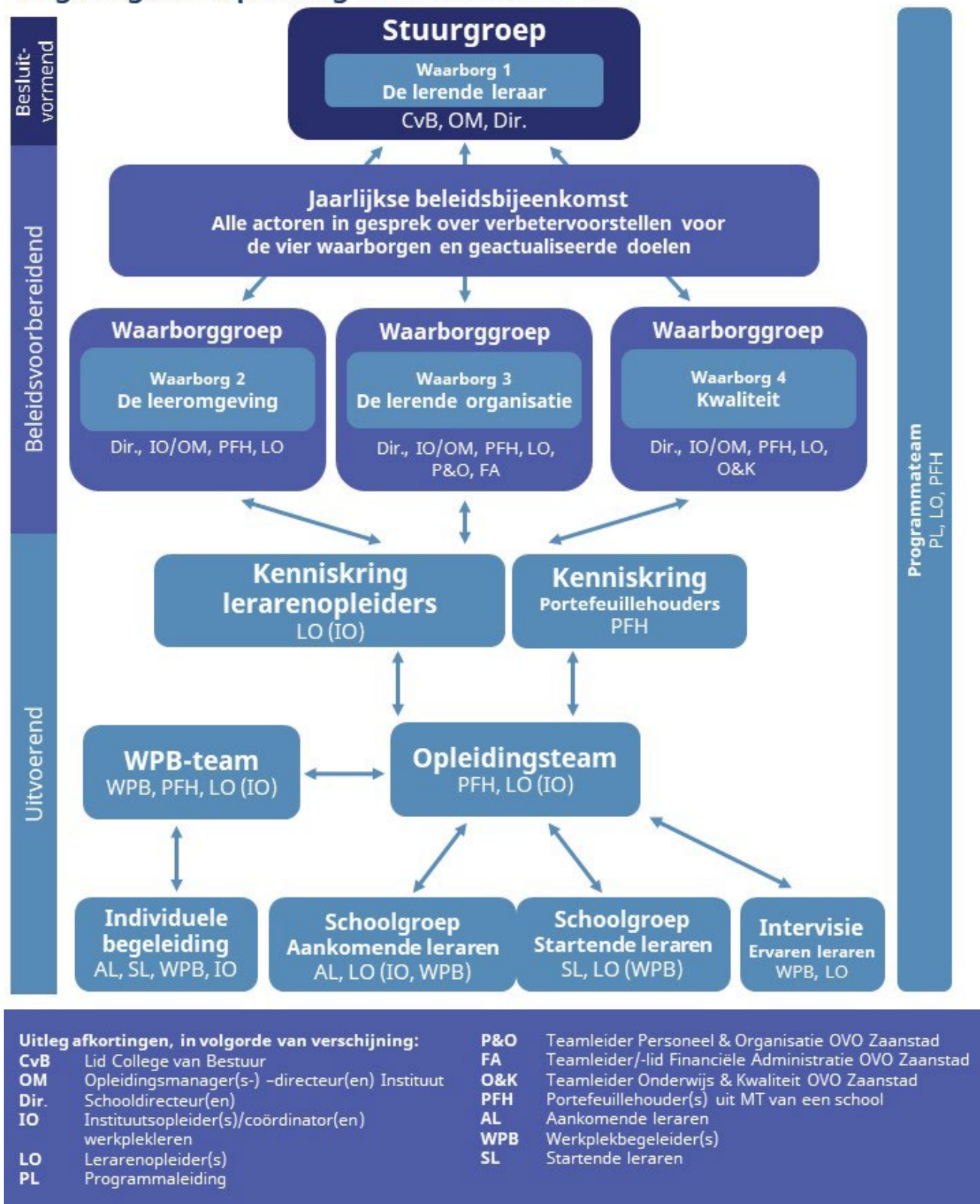
Binnen de organisatie van Opleidingsschool Zaanstreek onderscheiden we de niveaus van besluitvorming, beleidsvoorbereiding en uitvoering en daarbij behorende gremia:

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

Omdat we streven naar samenhang en verbinding en naar **met en van elkaar leren** is de samenstelling van de gremia zowel homogeen als heterogeen. De verschillende actoren leveren dus op meerdere niveaus een bijdrage. Opleiders zijn bijvoorbeeld niet alleen betrokken op het uitvoerend niveau maar ook bij de beleidsvoorbereiding. 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 en leveren daarmee input voor de beleidsvoorbereiding. Zie hiervoor H.4.

Op de volgende pagina presenteren we een visualisatie van de organisatiestructuur. NB: De actoren die tussen haakjes staan participeren incidenteel aan de bijeenkomsten.

Organogram Opleidingschool Zaanstreek



3.2 Gremia in de organisatie Opleidingsschool Zaanstreek

Hieronder volgt een beschrijving van de verschillende gremia in onze lerende organisatie. De datums voor de overleggen zijn vastgelegd in de overlegkalender (bijlage 3.A).

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 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 Opleidingsschool en directeur uit waarborggroep 3

Frequentie: vier keer per jaar.

3.2.2 Beleidsbijeenkomst Opleidingsschool 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: Opleidingsschool 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 programmteam

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 programmteam (lerarenopleider)

Agendacommissie: programmteam

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, LO en afdelingsdirecteuren.

Samenstelling: de kenniskring bestaat uit alle portefeuillehouders

Voorzitter: lid programmteam (portefeuillehouder)

Agendacommissie: programmteam

Frequentie: twee keer per jaar.

3.2.6 Opleidingsteam per school - uitvoering: kwaliteit leeromgeving op schoolniveau

Verantwoordelijkheid: het opleidingsteam is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de leeromgeving voor aankomende en startende leraren en voor de kwaliteit van de lerarenopleiders op schoolniveau, voor de organisatie (planning, roostering) en voor het administreren van alle benodigde informatie.

Samenstelling: opleidingsteams bestaan uit lerarenopleiders en de portefeuillehouder Samen Opleiden & Inductie. Vertegenwoordigers vanuit de instituten nemen min. twee keer deel aan het overleg.

Voorzitter: portefeuillehouder

Agendacommissie: twee lerarenopleiders

Frequentie: structureel vijf keer per jaar en incidenteel wanneer nodig. De datums voor zijn vastgelegd in de jaarkalender. Voor deze bijeenkomsten is een standaardagenda opgesteld.

3.2.7 WPB-team per school – uitvoering: kwaliteit individueel leren op schoolniveau

Verantwoordelijkheid: het WPB-team is gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van het individuele leren van de aankomende en startende leraren op schoolniveau, voor de afstemming met de instituutsopleiders van de aankomende leraren, voor het ondersteunen van het individuele leer- en ontwikkelproces van de aankomende en startende leraren richting de beoogde bekwaamheidsniveaus (diplomering en/of inductie).

Samenstelling: Het WPB-team bestaat uit alle werkplekbegeleiders, de lerarenopleiders en de portefeuillehouder Samen Opleiden & Inductie.

Voorzitter: portefeuillehouder

Agendacommissie: het opleidingsteam

Frequentie: structureel twee keer per jaar en incidenteel wanneer nodig. De datums voor zijn vastgelegd in de jaarkalender van de school.

Opleiders en leidinggevendens zijn verantwoordelijk voor het inrichten van een leeromgeving die past bij de ontwerpisen (zie 2.1) en voor het organiseren en (laten) uitvoeren van alle activiteiten rondom het individueel en samen leren. Op schoolniveau – en soms schooloverstijgend- worden voor de AL en SL schoolgroepbijeenkomsten georganiseerd. De schoolgroep kan beschouwd worden als een gremium op uitvoerend niveau. De AL komen - afhankelijk van de fase in het opleidingstraject- tien tot twintig keer per jaar bij elkaar, de SL minimaal tien keer (zie verder hoofdstuk 2.5 en bijlage 2.C). De eerste stap om ook voor ervaren leraren gezamenlijk leren vorm te geven is gezet, vier keer per jaar vinden er intervisiebijeenkomsten plaats.

3.3 Actoren in de organisatie Opleidingsschool Zaanstreek

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 schoolgroepbijeenkomsten
- 📌 Het leveren van bijdragen aan evaluaties, bespreken uitkomsten en doen van verbetervoorstellen tijdens schoolgroepbijeenkomsten
- 📌 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.

Zie bijlage 3.B voor de berekening van de benodigde facilitering.

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.

Zie bijlage 3.B voor de berekening van de benodigde facilitering.

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 AL 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.

3.4 Overige actoren

Hieronder een beschrijving van de overige actoren. Voor al deze 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 leidinggevendenden 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, dit conform de Beroepsstandaard schoolleiders VO. Zie ook paragraaf 3.5.4.

3.4.1 Teamleider OVO Service

De teamleiders zijn medeverantwoordelijk voor de totstandkoming en doorontwikkeling van beleid ten aanzien van onderwerpen als HR-beleid en professionalisering en financiën (waarborg 3) en de kwaliteitscultuur (waarborg 4).

Ze leveren vanuit hun rol en expertise een belangrijke bijdrage aan de betreffende waarborggroepen en eventueel aan de voorbereiding van de jaarlijkse beleidsdag. Ze zorgen voor de uitvoering van de taken die liggen op hun beleidsterrein.

3.4.2 Directeur

De directeuren zijn eindverantwoordelijk voor het uitdragen en het realiseren van de vier kwaliteitsborgen in de eigen school. Ze zijn verantwoordelijk voor effectief en structureel overleg met het managementteam en met de portefeuillehouder. Ze vervullen een sturende, stimulerende en faciliterende rol en ze dragen zorg voor de kwaliteit van het functioneren van de afdelingsleiders. Specifieke aandacht besteden ze de komende jaren aan het bespreekbaar maken van en sturen op de gewenste professionele groei van starters, WPB en LO tijdens de gesprekscyclus, zie paragraaf 3.5.5.

NB: voor afdelingsleiders geldt een vertaling van bovenstaande omschrijving naar het afdelingsniveau.

Schooloverstijgend werken de directeuren samen met andere actoren in een van de waarborggroepen. Een deel van de directeuren participeert tevens in de stuurgroep. Directeuren doen incidenteel mee aan de Kenniskring lerarenopleiders en ze leveren een bijdrage aan de jaarlijkse Beleidsdag Opleidingsschool Zaanstreek.

3.4.3 College van Bestuur OVO

Het CvB-lid in de stuurgroep is eindverantwoordelijk voor het uitdragen, realiseren en doorontwikkelen van de vier kwaliteitsborgen in de OVO-scholen. Het CvB-lid is voorzitter van de stuurgroep en verantwoordelijk voor effectief en structureel overleg met de stuurgroep en de programmaleider. Hij/zij vervult een sturende, stimulerende en faciliterende rol en draagt zorg voor de kwaliteit van het functioneren van de directeuren, de teamleiders OVO-service en de programmaleider. Bij de organisatie en uitvoering van de jaarlijkse Beleidsdag is het CvB-lid actief betrokken en vervult hij/zij een sleutelrol.

3.4.4 Opleidingsmanager/-directeur Instituut

Opleidingsmanagers en directeuren van de instituten zijn medeverantwoordelijk voor de totstandkoming en doorontwikkeling van de vier waarborgen. Ze vervullen een sturende, stimulerende en faciliterende rol en ze dragen zorg voor de kwaliteit van het functioneren van de instituutopleiders. Ze participeren in de stuurgroep (en zijn bevoegd of gemandateerd tot het nemen van besluiten), en - in overleg met de instituutopleiders- aan een waarborggroep en ze nemen deel aan de jaarlijkse Beleidsdag Opleidingsschool Zaanstreek.

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, leidinggevendenden 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 kwaliteit² 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 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.

3.5.2 Visie op een leven lang leren

Goed onderwijs begint bij goede en geïnspireerde leraren die zich blijvend ontwikkelen en vormgeven aan een leven lang leren. In 2016 presenteerde de VO-raad het Actieplan '*naar een aantrekkelijk beroep in een sterke sector*'. In het plan is er veel aandacht voor 'de doorlopende leerlijn'; voor de samenhang tussen samen opleiden, de inductiefase en de voortgezette professionalisering, voor de investering in loopbaanontwikkeling en het aantrekkelijker maken van het beroep.

Bij het concretiseren van de visie op het 'leven lang leren en ontwikkelen' hanteren we het *Beroepsbeeld van de Leraar* (Snoek e.a., 2017) als uitgangspunt. De kerntaak van alle leraren is het stimuleren van de ontwikkeling van leerlingen. Om die ontwikkeling optimaal te stimuleren, verwachten we van leraren dat ze zich profileren in één of meerdere domeinen binnen het beroepsbeeld. Binnen elk domein en elke rol verloopt de ontwikkeling van 'in opleiding - startend - ervaren - expert'. Leraren kunnen hun expertise dus zowel verdiepen als verder verbreden. Het creëren van doorlopende leerlijnen voor leraren, het stimuleren tot professionele groei naar expertniveau en het kunnen vervullen van verschillende rollen in verschillende domeinen, zien we als voorwaarde voor kwaliteitsontwikkeling van ons onderwijs. Ook als een belangrijke voorwaarde voor het aantrekkelijker maken van het beroep en het bieden van toekomstperspectief én daarmee ook voor het behoud van geïnspireerde leraren.

Bij het begeleiden en opleiden van aankomende leraren ligt de focus vooral op professionele groei in het bovenste domein 'het ondersteunen van het leren van leerlingen' en deels op het linker domein 'ontwikkelen van onderwijs en doen van onderzoek'. Bij het begeleiden en opleiden van startende leraren ligt de focus op het realiseren van de streefdoelen voor de inductiefase die per jaar uitgewerkt zijn voor het functioneren in de klas, de sectie, de school en de maatschappij. De programma's voor aankomende en startende leraren sluiten nauw op elkaar aan waardoor er een doorlopende leerlijn ontstaat.

Bij degenen die verantwoordelijk zijn voor 'het opleiden en begeleiden' gaat het om professionele groei in het onderste domein 'het ondersteunen van het leren van collega's'. Voor het kunnen functioneren als rolmodel is het noodzakelijk dat begeleiders en opleiders zich in het bovenste domein ontwikkelen tot het niveau van ervaren of expert.

We geven daarom prioriteit aan het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen en loopbaanperspectief voor leraren die zich profileren in het bovenste en onderste domein van het beroepsbeeld. Voor bijvoorbeeld leraren die de rol van kwaliteitszorgmedewerker vervullen creëren we een leerlijn in het linkerdomein.

Het belang van een leven lang leren geldt voor alle actoren binnen onderwijs en dus ook voor alle leidinggevendenden. Zij hebben een grote impact op de cultuur, de kwaliteit van de werkomgeving én het functioneren van medewerkers. Onderzoek (bijvoorbeeld Favero e.a.,

² NB: zie H.4 voor een definiëring van 'kwaliteit' en 'kwaliteitscultuur'.

2014) heeft uitgewezen dat scholen waar schoolleiders gericht werken aan hun leiderschap en zich verantwoordelijk tonen voor het S.HRM-beleid hogere slagingspercentages hebben, meer tevreden ouders, meer sociale veiligheid en minder verloop onder medewerkers. Vanuit de VO-academie is er daarom al jaren veel aandacht voor de kwaliteit van leidinggevend en bestuurders én voor de ontwikkeling van S.HRM-beleid.

In het *regeerakkoord 2021-2025* worden schoolleiders nadrukkelijk genoemd; hun positie en kwaliteit moet versterkt worden zodat er op elke school een lerende cultuur ontstaat met het doel de kwaliteit van onderwijs voor iedere leerling te verhogen. Het kabinet wil investeren in leraren en schoolleiders waarbij scholing prioriteit heeft en professionele ontwikkeling wordt bevorderd. Binnen de Opleidingsschool richten we ons op de professionalisering van portefeuillehouders en afdelingsleiders en daarmee op de ontwikkeling in het rechterdomein.

3.5.3 Visie op de lerende organisatie

Aansluitend bij ambitie 5 van het *VO-sectorakkoord* (2018), het OVO-document '*Koersplan 2020-2024*' en het *Regeerakkoord 2021-2025* wil de Opleidingsschool Zaanstreek een lerende organisatie zijn. Een opleidingsschool waarin een 'leven lang leren en ruimte voor leren' de praktijk is en waar alle medewerkers zich blijvend en actief ontwikkelen, met en van elkaar leren en samen naar nieuwe antwoorden zoeken om zichzelf en de organisatie te versterken.

Om de lerende organisatie lerend te houden, is blijvende ontwikkeling van alle medewerkers (OP, OOP en leiding) noodzakelijk. Die ontwikkeling moet zowel passen bij de persoonlijke kwaliteiten en ambities van de medewerker als bij de groei die nodig is met het oog op het realiseren van doelen voor de ontwikkeling van de Opleidingsschool.

Blijvende ontwikkeling zien we als een resultaat van het continue proces van met elkaar delen en reflecteren op het eigen handelen in relatie tot leerlingen, aankomende en startende leraren en tot collega's van het team, de school en de partnerinstituten. Het leren gebeurt 'van en met elkaar' in homogene en heterogene groepen. Zie ook paragraaf 3.1.

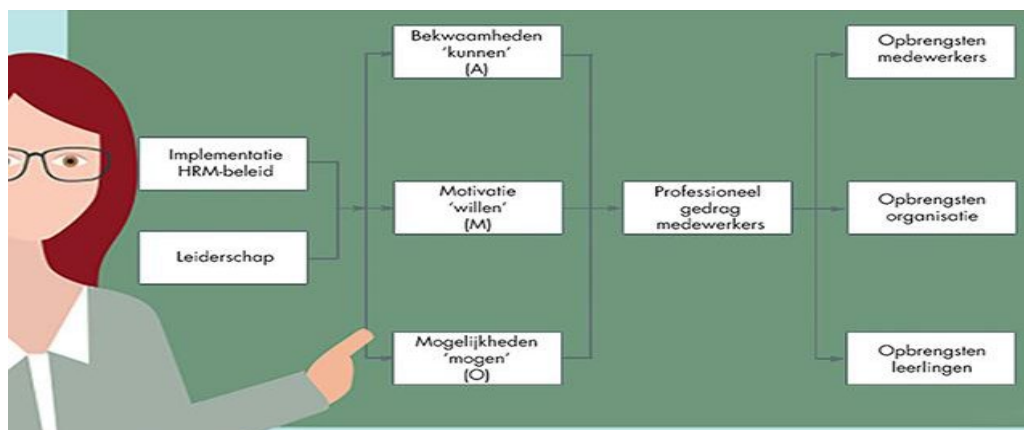
Leerlingen binnen de OVO-scholen hebben vanuit het belang van 'zelf regie voeren' veel keuzevrijheid. De medewerker, die we zien we als eigenaar van de eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling, heeft ruime ontwikkelingsmogelijkheden. Leidinggevend en bestuurders zijn op hun niveau en vanuit hun rol als werkgever verantwoordelijk voor duidelijke kaders, het stimuleren en bewaken van de professionele groei, het creëren van loopbaanperspectief én 'ruimte voor leren'.

Voor alle actoren binnen de Opleidingsschool Zaanstreek geldt dat zij gekwalificeerd zijn voor het uitvoeren van hun kerntaak en dat zij zich (samen) blijvend willen ontwikkelen en daarvoor gefaciliteerd worden. Zie bijlage 3.C voor het overzicht van professionaliseringsactiviteiten. Voor alle actoren geldt ook dat zij – op hun niveau- fungeren als rolmodel en anderen motiveren en faciliteren tot leren; hun interventies leiden tot leeropbrengsten en een open, lerende cultuur. Zoals leraren een sleutelrol vervullen bij het motiveren tot en faciliteren van het leren van leerlingen, zo doen begeleiders en opleiders dat bij aankomende en startende leraren en zo vervullen leidinggevend en bestuurders die rol bij alle actoren in de opleidingsschool. Met elkaar zetten ze de leerturbine in werking en creëren zo een krachtige leeromgeving voor zichzelf en anderen.



3.5.4 Strategisch Human Resource Managementbeleid

In het geactualiseerde *VO-sectorakkoord* (2018) is in ambitie 6 vastgelegd dat Strategisch Human Resource Managementbeleid (ook wel S.HRM of strategisch personeelsbeleid), van groot belang is voor het realiseren van **professionele schoolorganisaties die eigentijds en toekomstbestendig onderwijs** willen bieden. Personeelsbeleid wordt als strategisch gezien als het daadwerkelijk bijdraagt aan de doelen die de organisatie geformuleerd heeft op basis van haar onderwijsvisie en de daarbij geformuleerde waarden. S.HRM-beleid maakt het dan mogelijk om gericht aan de kwaliteit van medewerkers én de werkomgeving te werken; personeelsontwikkeling en onderwijsontwikkeling gaan dan hand in hand. Een veel gebruikt model om te verduidelijken hoe HRM-beleid én leiderschap kunnen bijdragen aan doelen is het AMO-model waarbij A staat voor abilities, M voor motivation en O voor mogelijkheden.



De pijlen in het model lopen van links naar rechts; HRM-beleid en leiderschap leiden uiteindelijk tot het professionele gedrag dat nodig is om de gewenste opbrengsten te realiseren. Een opbouw van rechts naar links is ook mogelijk; als de doelen duidelijk zijn is het mogelijk om het benodigde professionele gedrag te definiëren, om te bepalen wat er dan nodig is aan vaardigheden, motivatie en mogelijkheden om tot dat gedrag te komen en wat dat vraagt aan leiderschap en HRM-beleid. Een concreet voorbeeld: als bij 'opbrengsten leerlingen' een doel geformuleerd wordt op het vlak van zelfstandig leren en gelijke kansen, hoort bij het 'professioneel gedrag' van de leraar een hoge score op de complexe didactische vaardigheden.

Die 'vaardigheden' (A) kunnen op allerlei mogelijke manieren aangeleerd worden (training in de zone van naaste ontwikkeling, afkijken, nadoen, studeren) als leraren de 'mogelijkheid' (O) krijgen om te investeren in de beoogde ontwikkeling en daartoe 'gemotiveerd' (M) zijn of worden.

Het betreft altijd een cyclisch proces waarbij geëvalueerd wordt of de interventies effectief zijn én de geformuleerde opbrengsten (doelstellingen) bijstelling behoeven.

3.5.5 Inbedding in S.HRM-beleid

Binnen de Opleidingsschool Zaanstreek zijn we ons bewust van het belang van goed personeelsbeleid en van de koppeling tussen de doelen voor onderwijsontwikkeling en de ontwikkeling van medewerkers en teams. Vanaf 2014 zijn de binnen OVO de eerste stappen gezet op weg naar een consistent personeelsbeleid; zo zijn er functiebeschrijvingen gemaakt en is er beleid ontwikkeld op het terrein van functioneren en waarderen en van scholing.

We zijn ons ervan bewust dat er meer nodig is om tot S.HRM te komen. Zie ook *Werk maken van Strategisch HRM*, VO-raad, 2019). De komende jaren richten wij ons daarom op:

- ✚ Het aanscherpen en concretiseren van de (strategische) doelen voor OVO Zaanstad en de Opleidingsschool Zaanstreek.
- ✚ Concrete doelen die gebaseerd zijn op een analyse van de context, op een duidelijke onderwijsvisie en daarbij passende ambities, zien we als voorwaardelijk voor effectief personeelsbeleid binnen de opleidingsschool
- ✚ De vertaling van doelen naar passend professioneel gedrag voor de sleutelfiguren zoals afdelingsleiders, portefeuillehouders, lerarenopleiders, werkplekbegeleiders en kwaliteitszorgmedewerkers
- ✚ De vertaling van professioneel gedrag naar vaardigheden (A) en het beschrijven van de motivatie (M) en de 'ruimte voor leren'(O) die nodig is om die vaardigheden/het gedrag te ontwikkelen, zie AMO-model hierboven
- ✚ Het (laten) ontwikkelen en uitvoeren van doelgerichte professionaliseringsactiviteiten
- ✚ Het begeleiden, evalueren en doorontwikkelen van de verschillende manieren (schoolgroepen, opleidingsteams, kenniskringen en waarborggroepen, overleg en intervisie) waarop we het samen leren willen bevorderen

Een eerste aanzet voor het OVO S.HRM-beleid is in januari 2023 vastgesteld.

Voor het bespreken van de wensen en eisen ten aanzien van de professionele groei is de gesprekkencyclus een belangrijk middel. Op de volgende pagina presenteren we de gesprekscyclus die we ontwikkeld hebben voor de startende leraren in het eerste jaar van hun aanstelling. De afbeelding maakt duidelijk wat er door wie, op welk moment, met welk instrument gebeurt en met welk doel. Deze gesprekscyclus kan ook ingevuld worden voor de overige actoren binnen de Opleidingsschool Zaanstreek.

Voor alle lerarenopleidingen geldt dat zij in het jaargesprek de activiteiten van de betrokken medewerkers bij opleiden in de school bespreken. De behoefte aan professionalisering staat dan standaard op de agenda. Veelvoorkomende thema's zijn coaching/begeleiding en beoordeling/assessment. Het kalibreren van oordelen met collega's maakt altijd deel uit van de professionaliseringsactiviteiten, waarvoor uren en budget beschikbaar zijn. De opleidingsinstituten verantwoordelijk voor hun professionaliseringsactiviteiten in de eigen professionaliseringsplannen die regelmatig geëvalueerd worden.

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.



Op basis daarvan hebben we onze ambities beschreven ten aanzien van de gewenste deskundigheidsontwikkeling. Hieronder eerst de uitgangspunten met tussen haakjes het jaar van realisatie.

Uitgangspunten

- alle leraren met een specifieke rol binnen de Opleidingsschool Zaanstreek zijn bevoegd (2022)
- alle lerarenopleiders zijn VELON-gecertificeerd (2024)
- alle actoren nemen deel aan voor hen relevante netwerken op het terrein van de Opleidingsschool, aan activiteiten vanuit de VO-academie, het platform Samen Opleiden en Professionaliseren en de partnerinstituten (2024)
- alle directeurs en afdelingsleiders hebben een opleiding tot schoolleider gevolgd en staan ingeschreven in het schoolleidersregister (2026)

Ambities

Vanaf september 2023 is 100% van de werkplekbegeleiders opgeleid

- Zij hebben de basiscursus afgerond
- Zij hebben de cursus '5/6 rollen van de leraar' gevolgd
- Zij zijn gecertificeerd als 'Icalt-observator'
- Zij hebben in elke derde jaar een vervolgcursus afgerond

Vanaf september 2024 is 100% van de lerarenopleiders (schoolopleiders) opgeleid

- Zie werkplekbegeleiders
- Zij hebben de basiscursus (UvA) afgerond (2024)
- Zij zijn VELON-geregistreerd (2025)
- Zij bekwamen zich verder op terrein van pedagogiek of didactiek, coaching, training, onderzoek, leiderschap en/of ... (vanaf 2022)

Vanaf september 2023 is 100% van de Instituutsopleiders van de HvA opgeleid

- Zij hebben de basis didactische bevoegdheid (BDB) behaald, gekoppeld aan de basiskwalificatie examinering (BKE)
- Zij nemen jaarlijks deel aan 2 calibreerssessies en 2 professionaliseringssessies op het gebied van begeleiding en beoordeling van studenten, georganiseerd door de coördinerende instituutsopleider
- Zij professionaliseren zich continu op het terrein van pedagogiek en didactiek, coaching, training, onderzoek, leiderschap en assessments. Dit via studiedagen, conferenties en opleidingstrajecten

Vanaf september 2023 is 100% van de Instituutsopleiders van de UvA opgeleid

- Ze hebben allemaal de basis kwalificatie onderwijs (BKO), met speciale aandacht voor het opleiden en begeleiden van leraren
- Ze nemen minimaal twee keer per jaar deel aan kalibreersessies op het gebied van beoordeling en begeleiding van studenten georganiseerd door de vakcoördinatoren en/of de Toetscommissie/examencommissie van de ILO
- Ze professionaliseren zich continu op (vak)didactisch en pedagogisch gebied via studiedagen op de UvA, conferenties, opleidingstrajecten (zoals: opleiding tot assessor, coach, intervisor, trainer voor de werkplekbegeleiderstrainingen)
- De instituutsopleider neemt vier keer per jaar deel aan collegiaal afstemmingsoverleg met instituutsopleiders van andere opleidingsscholen.

Vanaf september 2024 is 100% van de afdelingsleiders opgeleid

- Zij hebben deelgenomen aan de masterclass 'Opleidingsschool Zaanstreek'
- Zij hebben deelgenomen aan de training 'Professionele groei en de gesprekscyclus'

Vanaf september 2026 is 100% van de leidinggevenden opgeleid

- Zij hebben een opleiding tot schoolleider gevolgd
- Ze staan ingeschreven in het schoolleidersregister en nemen deel aan professionaliseringsactiviteiten

Professionalisering

Om alle betrokkenen in staat te stellen zich te kwalificeren voor hun rol én om zich blijvend te ontwikkelen, organiseren we tal van overleggen, cursussen en opleidingen. Zie ook 3.2 en 3.3, bijlage 3.C en/of onze website (<https://www.opleidingsschoolzaanstreek.nl/professionalisering>).

3.6 Communicatie

We zorgen dat alle relevante en actuele informatie over de Opleidingsschool Zaanstreek voor alle actoren beschikbaar en vindbaar is. Onze website <https://www.opleidingsschoolzaanstreek.nl> speelt daarbij een belangrijke rol. Om ook digitaal samen te kunnen leren én werken zijn diverse MSteam-omgevingen ingericht waarin heterogene en homogene groepen samen kunnen leren en werken. Daarnaast werken we ook met brochures en structurele bijdragen aan de Nieuwsbrieven van de scholen van OVO Zaanstad aan medewerkers en ouders.

3.7 Financieel beleid

Om onze missie te realiseren, een goede leeromgeving voor elke leraar te creëren, de lerende organisatie in te richten en gezamenlijk te werken aan continue kwaliteitsontwikkeling is bekostiging nodig. Er zijn enkele uitgangspunten geformuleerd:

- Begeleiders en opleiders worden gefaciliteerd om hun rol te kunnen vervullen incl. benodigde momenten van overleg en samen leren. Hiertoe zijn berekeningen gemaakt.
- De jaarlijks vastgestelde professionalisering voor begeleiders en opleiders wordt vanuit de Opleidingsschool ingekocht.
- De inzet van de leidinggevenden (PFH, dir., CvB, teamleiders OVO) behoort tot hun takenpakket.
- De inzet van het programmateam wordt vanuit de subsidie Opleidingsscholen voldaan, net als de kosten voor communicatie, een deel van de professionaliseringskosten en instrumenten t.b.v. de kwaliteitszorg/-cultuur.
- De kosten voor het begeleiden en opleiden van aankomende en startende leraren wordt voor een gedeelte uit de subsidie Opleidingsscholen betaald (ongeveer 50% van de kosten voor aankomende leraren). Het overige deel wordt door de scholen betaald (ongeveer 50% van de kosten voor de begeleiding van aankomende leraren en 100% van de kosten voor de begeleiding van startende leraren). In de opstartperiode tot in ieder geval 2026

wordt door OVO Zaanstad geïnvesteerd in de deskundigheidsbevordering (inkoop trainingen en facilitering) van alle actoren.

3.7.1 Regeling tegemoetkoming kosten Opleidingsscholen

Om het opleiden via partnerschappen te stimuleren en mogelijk te maken, heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een subsidieregeling uitgeschreven. Het doel is om in 2030 alle aankomende leraren via partnerschappen op te leiden.

Aspirant-Opleidingsschool Zaanstreek ontvangt sinds 2015 subsidie van OCW voor het begeleiden van aankomende leraren. Er zijn voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de subsidie te ontvangen, bijvoorbeeld: De begeleiding moet worden geboden door een partnerschool die onder het basistoezicht staat van de Inspectie van het Onderwijs, het partnerschap moet minimaal 60 aankomende leraren opleiden en de aankomende leraren moeten voldoen aan de eisen van de regeling. De belangrijkste voorwaarde om de tegemoetkoming te behouden voor Opleidingsschool Zaanstreek is een positief oordeel bij de beoordelingsgerichte peerreview begin 2023. De penvoerder voor de regeling is OVO Zaanstad.

Hoogte tegemoetkoming

In schooljaar 2019/2020 en 2020/2021 ontving Opleidingsschool Zaanstreek een tegemoetkoming van €250.000 voor de start en ontwikkeling van de opleidingsschool. Vanaf schooljaar 2021-2022 bestaat de tegemoetkoming uit een vaste voet (€100.000) en een bedrag per aankomende leraar (€955). De hoogte van de subsidie wordt berekend met het aantal aankomende leraren binnen de opleidingsschool in het voorgaande schooljaar (zogenoemde '-1 bekostiging'). Uiterlijk 30 september wordt bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) een opgave gedaan van het aantal aankomende leraren binnen de opleidingsschool in het voorgaande schooljaar.

3.7.2 Begroting Opleidingsschool Zaanstreek

Elk opleidingsjaar wordt een sluitende begroting opgesteld door de waarborggroep 'organisatie' waarin voor die gelegenheid de teamleider financiën zitting heeft. De begroting geeft inzicht in de beoogde investering in de organisatie en de verdeling van de middelen tussen de partners. Hiervoor zijn een aantal uitgangspunten opgesteld:

- De kosten voor de inzet van de projectleiding, professionalisering van de lerarenopleiders, schooloverstijgende bijeenkomsten, kwaliteitsmetingen/-instrumenten en communicatie worden in de begroting opgenomen.
- Jaarlijks worden ontwikkel- en professionaliseringsplannen gemaakt, de investering wordt in de begroting opgenomen
- De overige beschikbare middelen worden naar rato van het aantal aankomende leraar per partnerschool verdeeld over de partnerscholen ter tegemoetkoming van de begeleiding van aankomende leraren door lerarenopleiders, werkplekbegeleiders en andere betrokken actoren.

3.7.3 Verantwoording

Jaarlijks levert elke partnerschool een overzicht van de aankomende leraren die zijn begeleid. Deze overzichten worden ter controle bij de partnerinstituten voorgelegd en na goedkeuring wordt uiterlijk 30 september de verantwoording bij DUO ingediend, wordt de afrekening van het voorbije schooljaar en de begroting voor het lopende schooljaar vastgesteld.

3.8 Doelen

Hieronder een samenvatting van de doelen die voortvloeien uit dit hoofdstuk en die dus structureel geëvalueerd zullen worden.

Doel 2026

De lerende organisatie is zo ingericht dat het **samen leren, ontwikkelen** en **professionaliseren** van alle actoren en gremia mogelijk is en ook daadwerkelijk plaats vindt. We zien dit als een noodzakelijke voorwaarde om onze doelen voor de leeromgeving voor de lerende leraar te realiseren.

Doelen 2023-2024

Inrichting organisatie

1. 100% van de bijeenkomsten van de gremia (stuurgroep t/m WPB-/opleidingsteam) vindt plaats conform de beschreven opzet, de opkomst is minimaal 80%.
2. De gremia zijn op volle sterkte (bemensing) conform beschrijvingen beleidsdocument
3. Het rapportcijfer van een bijeenkomst van alle gremia is minimaal een 7

Personeelsbeleid en professionalisering

1. In 100% van de functionerings-/waarderingsgesprekken wordt de rol van WPB en/of LO en deskundigheidsbevordering voor die rol meegenomen.
2. De professionaliseringsactiviteiten dragen bij aan de geformuleerde ambities van de deskundigheid van de betrokken actoren.
3. 100% van de betrokken actoren is op de hoogte van het professionaliseringsaanbod.
4. Minimaal 70% van de betrokken actoren scoort 'goed' op:
 - a) bekendheid van profiel, taken en deskundigheden van de rol
 - b) zich competent voelen in de rol
 - c) zich gewaardeerd voelen in de rol (in facilitering en aandacht)

Communicatie

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

Financieel beleid

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

3.9 Bijlagen

- 3.A Overlegkalender 2023-2024 Gremia Opleidingsschool Zaanstreek
- 3.B Actoren: kerntaken, overleg, professionalisering en facilitering voor WPB en LO
- 3.C Professionaliseringsactiviteiten 2022-2023 en opzet 2023-2024 (*2023-2024 in ontwikkeling*)

4. Kwaliteitscultuur

Vooraf

De missie van Opleiding Zaanstreek is '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).

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 vormgeving van de leeromgeving (H.2), de inrichting van de organisatie en de professionalisering van de betrokken actoren (H.3) én in het vormgeven van een 'kwaliteitscultuur' die continue kwaliteitsontwikkeling mogelijk maakt.

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de onderwerpen kwaliteit en kwaliteitscultuur en op de wijze waar we daar in de Opleidingsschool Zaanstreek aan werken. In paragraaf 4.1 definiëren we de begrippen kwaliteit en kwaliteitscultuur en in 4.2 gaan we in op doelen en acties. In 4.3 beschrijven we de wijze van evalueren, het bespreken en analyseren van de uitkomsten én de totstandkoming van verbeterplannen. In 4.4 gaan we dieper in op de totstandkoming van de kwaliteitscultuur. In 4.5 geven we een overzicht van de doelen voor dit hoofdstuk en in 4.6 van de bijlagen.

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, leidinggevendenden, 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'; **kwaliteit van onderwijs is kwaliteit van personeel!** 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:

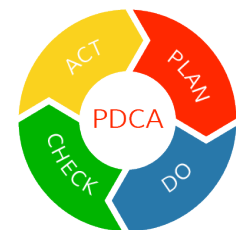
- de goede dingen om onze ambities en doelen te verwezenlijken,
- die dingen aantoonbaar goed doen en
- met alle actoren in gesprek zijn en blijven over maatregelen om onze activiteiten, processen en ons handelen te optimaliseren.

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 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 geactualiseerde doelen
- ☒ 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 álle betrokken actoren op uitvoerend, beleidsvoorbereidend en besluitvormend niveau. Dit zien we als een belangrijke en noodzakelijke voorwaarde voor de continue kwaliteitsontwikkeling die we nastreven. 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)?

We streven naar **samenhang** op alle niveaus; hetgeen we nastreven voor leerlingen, streven we ook na voor leraren en leidinggevenden (kansrijk toekomstperspectief), we zorgen dat we de leeromgeving zo inrichten dat er een directe relatie is met onze missie en visies op leren en opleiden, dat de organisatie afgestemd is op het mogelijk maken van die leeromgeving en dat we samen werken aan een cultuur die kwaliteitsontwikkeling mogelijk maakt.

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. De kwaliteitscultuur is zichtbaar in handelen, planningen en processen. Ook hieruit blijkt ons streven naar samenhang.

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 (minimaal 80% aanwezigheid bij schoolgroepbijeenkomsten) als om kwalitatieve data (minimaal een 7 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, verbeteruggestie 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. Hiernaast 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 3.2 3.3 3.3.1 3.3.2 3.3.3 3.4 3.4.1 3.4.2 3.5	Evaluaties div. professionaliseringsactiviteiten (2021 - 2022) Inventarisatie formele scholing actieve werkplekbegeleiders en lerarenopleiders (2021-2022) Evaluaties functioneren actoren – rolbeleving (2022-2023) Werkplekbegeleiders (2022-2023) Lerarenopleiders op school (2022-2023) 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	Rapportages Jaarverslagen	Rapportage WBG 2, 3 of 4 +

			Voorstellen verbeteropdrachten en actualisering doelen	Voorstellen	consequenties voor waarborg 1
Alle actoren	PT/VZ	Beleidsbijeenkomst	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 scoren. Ook suggesties voor verbetering als we niet naar verwachting (of beneden de benchmark) scoren 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 programmteam 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 programmteam bereidt met de voorzitters het waarborggroevoerleg 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 programmteam en voorzitters voor de definitieve versie van de voorstellen. Deze worden voorgelegd aan de stuurgroep die er in april een besluit over neemt.

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 **samen** bereikt hebben. Voor de waarborgen 2, 3 en 4 zijn verbetervoorstellen geformuleerd die zeker gaan bijdragen aan de continue kwaliteitsontwikkeling die we nastreven.

4.4 Doelen

Hieronder een overzicht van de doelen die voortvloeien uit hoofdstuk 4:

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

Kwaliteitscultuur

1. De acties om tot de gewenste kwaliteitscultuur te komen zijn uitgevoerd
2. De acties hebben aantoonbaar bijgedragen aan de ontwikkeling van de kwaliteitscultuur
3. Implementatie op niveau scholen en OVO-service:
4. De overlegkalender en de kwaliteitskalender zijn opgenomen in jaaragenda-/planning van elke school
5. Aandacht voor SO&I structureel op de agenda bij gesprekkencyclus en in de MT's
6. Aandacht voor SO&I structureel op de agenda bij gesprekken school-CvB
7. In alle school-en teamplannen aandacht voor en concretisering van missie, visies en doelen van Opleidingsschool Zaanstreek
8. Er zijn concrete gedragsindicatoren geformuleerd (mei/juni 2023)

Instrumentarium

1. Per subdoel is aangegeven hoe, wanneer, door wie en met wie de evaluatie plaats vindt (data verzameling, analyse en rapportage).
2. Ontbrekende instrumenten zijn ontwikkeld
3. De minimale respons bij dataverzameling is 75%
4. De kwaliteit van het instrumentarium wordt met minimaal een 7 beoordeeld.
5. 100% van de rapportages worden geleverd volgens planning door verantwoordelijke gremia/actoren.
6. De kwaliteit van de opgeleverde rapportages wordt met minimaal een 7 beoordeeld.
7. De systemen van OVO Zaanstad leveren actuele en kloppende data t.b.v. instroom, doorstroom en uitstroom van aankomende en startende leraren én ten aanzien van gevolgde formele scholing van alle leraren. verantwoording en sturing.

Kwaliteitscyclus

1. De overlegkalender en de kwaliteitskalender van de Opleidingsschool zijn afgestemd op de kwaliteitscyclus (PDCA).
2. De waarborggroepen leveren een voorstel voor concrete verbeteropdrachten en geactualiseerde doelen een maand voor de beleidsbijeenkomst.
3. Beleidsdocument is geactualiseerd voor mei 2024.

4.5 Bijlagen

- 4.A Draaiboek programmaleiding 2023-2024 – *nog te ontwikkelen*

Tot slot

Ook deze kritische reflectie is tot stand gekomen in 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 en de 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 **'kwaliteit in ontwikkeling'** 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.**