








Leraar worden, zijn en blijven

Versie 200125

Strategische Koers 2020-2024

Academische Opleidingschool Midden-Brabant

Eindhoven School of Education	Fontys Hogeschool voor de Kunsten	Fontys Lerarenopleiding Tilburg	Fontys Sport-hogeschool	Ons Middelbaar Onderwijs	Radboud Docenten Academie	Universitaire Lerarenopleiding Tilburg
						

Inleiding

Het kernthema van AOS MB is de professionaliteit van de (aankomende) leraar waarbij de ontwikkeling van de leerlingen centraal staat. Bij het formuleren van de ambities van AOS MB voor 2020-2024 is gediscussieerd over het profiel van de collega's die wij in de toekomst graag verwelkomen in de scholen van AOS MB. Het beeld over de gewenste toekomstige collega's geeft een inhoudelijke basis voor de invulling van het werkplekcurriculum en professionaliserings- en onderzoeksactiviteiten. Bij professionalisering richten we ons op de doorlopende ontwikkeling: de initiële opleiding, de inductiefase en de voortgezette professionalisering.

Samen op expeditie

Dit document geeft ambities en richting aan van ons handelen in AOS MB. Het is tot stand gekomen na meerdere brainstormsessies en gesprekken met verschillende geledingen van AOS MB. In het strategisch plan van OMO 'Koers 2023'¹ is de metafoor 'op pad zijn' gebruikt. In ons gedachtegoed sluiten we hierbij aan met de metafoor 'samen op expeditie'. We drukken hiermee uit dat het gaat om een doorlopende ontwikkeling in AOS MB. Met alle betrokkenen van AOS MB zijn we in beweging: dit document geeft richting aan deze beweging in het gesprek dat we met elkaar (blijven) voeren. In dit document worden de speerpunten voor de komende jaren weergegeven. Op basis van deze speerpunten worden jaarlijks activiteitenplannen opgesteld waarmee tegemoet gekomen wordt aan de dynamiek in de organisaties.

Partners AOS MB

Het samenwerkingsverband AOS MB kent veel partners.

Er zijn 18 scholen voor voortgezet onderwijs van OMO in het samenwerkingsverband betrokken: allen scholen in de regio Den Bosch en de regio Tilburg. Daarnaast zijn 5 opleidingen betrokken in het partnerschap: Eindhoven School of Education, Fontys Lerarenopleiding Tilburg, Fontys Sport Hogeschool, Universitaire Lerarenopleiding Tilburg en de Radboud Docentenacademie. Momenteel wordt onderzocht in hoeverre Fontys Hogeschool voor de Kunsten kan aansluiten bij dit samenwerkingsverband.

Opbouw document

Dit document start met een samenvatting van de strategische koers van AOS MB. Dit wordt gevolgd door de visie en de kernwaarden. Vervolgens wordt een toelichting gegeven op de drie speerpunten voor de komende beleidsperiode. Het geheel wordt afgerond met een schets van de organisatiestructuur en de ontwikkelrichting van de kwaliteit.

¹ OMO, (2017). Koers 2023

Inhoudsopgave

Inleiding

Samenvatting strategische koers AOS MB 2020-2024

1. Visie AOSMB

2. Kernwaarden

3. Speerpunten

3.1 Ontwikkelen van het partnerschap

3.2 Opleiden op de werkplek

3.3 Kwaliteit van de inductiefase & activiteiten gericht op voortgezette professionalisering

4. Organisatie

5. Ontwikkelen kwaliteitscultuur

Samenvatting Strategische Koers AOS MB 2020-2024

(Gebruik logo AOS MB, 4 kernwaarden met vragen (rond) om het logo plaatsen: uitwerking volgt)

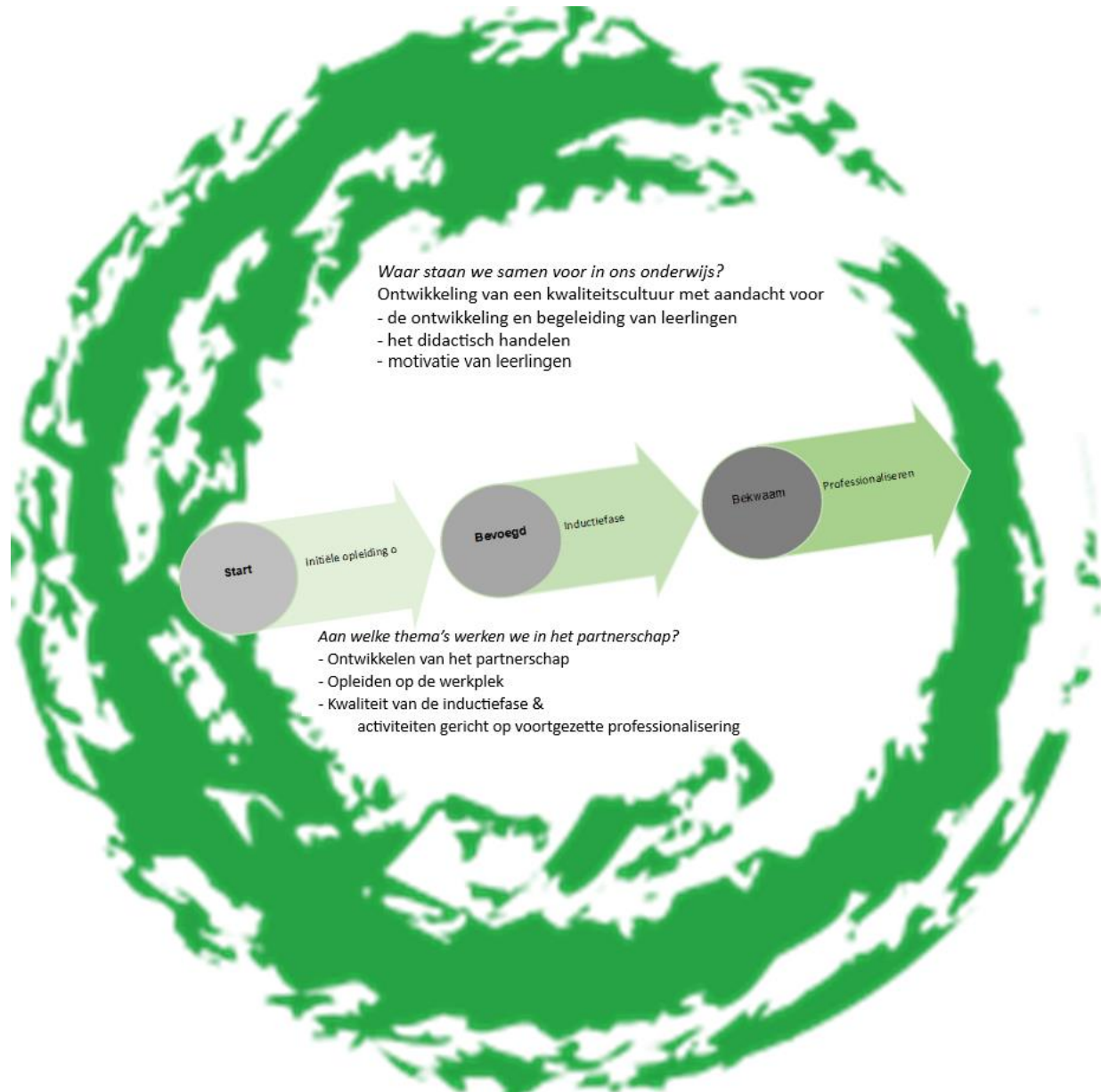
Leraar worden, zijn en blijven

Lerende houding:

Wat kan ik leren van collega's en leerlingen?

Onderzoeken:

Wat wil ik onderzoeken?



Samenwerken:

Wat is het effect van mijn handelen?

Verantwoordelijkheid:

Hoe kan ik expertises van partners inzetten?

1. Visie AOS MB

Leerloopbanen van leraren

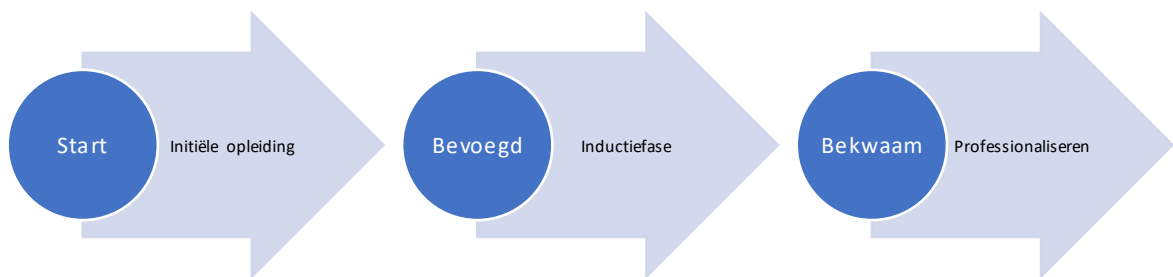
In de maatschappelijke discussie is in toenemende mate aandacht voor de doorlopende ontwikkeling in het beroep van leraar. Naast de initiële opleiding is er een groeiende belangstelling voor de inductiefase en voortgezette professionalisering. In 2017 is een publicatie verschenen over het beroepsbeeld van de leraar². In deze publicatie staat het beroep van de leraar en de ontwikkelmogelijkheden in dit beroep centraal. Er is een beroepsbeeld geschetst waarin vier domeinen onderscheiden worden: het ondersteunen van het leren van leerlingen, het ontwikkelen van onderwijs, het organiseren van onderwijs en het ondersteunen van het leren van collega's. Deze vier domeinen bieden een palet aan mogelijkheden voor professionele groei en loopbaanontwikkeling. Dat kan binnen één domein, maar ook door domeinen te combineren. Er zijn dus verschillende loopbaanpaden mogelijk binnen en tussen domeinen.

in 2018 heeft de Onderwijsraad een advies uitgebracht met de titel 'Ruim baan voor leraren'³. In deze publicatie is het advies opgenomen om het loopbaan- en ontwikkelperspectief van leraren te verruimen. Naast het aantrekkelijker maken van het beroep is er ruimte voor keuzevrijheid, differentiatie en professionalisering in het leraarschap.

AOS MB heeft de ambitie om van betekenis te zijn in alle fasen van de ontwikkeling van de leraar:

- een collega in opleiding (cio) die basis beroepsbekwaamheden ontwikkelt om een startbekwame leraar te worden;
- een startbekwame leraar die zijn handelingsrepertoire uitbreidt om een competente leraar te worden en te blijven;
- een competente leraar die zich ontwikkelt naar een brede of naar een specifieke expertise (specialisme).

Figuur 1: Leerloopbaan van leraren



De mogelijkheden van het leernetwerk van AOS MB zetten we in voor de professionele ontwikkeling van individuen, de groei van teams van leraren en tevens willen we aansluiten bij de ontwikkelingsvragen van de scholen.

² Snoek, M. Wit, de B., et al (2017). Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs

³ Onderwijsraad (2018). Ruim baan voor leraren

Ontwikkeling van leerlingen

In AOS MB staat de ontwikkeling van leerlingen centraal. Binnen OMO wordt gewerkt met een ontwikkelkader waarin 7 kwaliteitspijlers zijn beschreven⁴. In AOS MB leveren we met name een bijdrage aan de kwaliteitspijler *goed onderwijs binnen een veilige leer- en leefomgeving*. In de beschrijving van deze kwaliteitspijler staan een aantal (kern)waarden die ook door de inspectie worden gehanteerd⁵.

In het laatste inspectiebezoek aan het bestuur van OMO is o.a. bij 17 scholen van OMO verificatieonderzoek uitgevoerd op de standaard 'Onderwijsproces'. In de rapportage⁶ wordt geconcludeerd dat OMO een duidelijk stelsel voor kwaliteitsontwikkeling heeft maar... 'Dit kan nog versterkt worden door het onderwijsproces op een meer systematische manier door de scholen in beeld te brengen. De verbeteringsgerichte cultuur leidt op enkele scholen wel, maar op meer scholen (nog) niet tot lessen die overtuigend ruimschoots boven basiskwaliteit uitsteken. De doorwerking tot in het klaslokaal is met andere woorden op een deel van de scholen slechts beperkt zichtbaar'. In de reactie van het bestuur van OMO⁷ op de rapportage van de Inspectie staat... 'zullen we de kwaliteitsgebieden zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2) en didactisch handelen (OP3) nadrukkelijker opnemen in het ontwikkelkader van de vereniging en de hieraan gerelateerde doorwerking van de verbeteringsgerichte cultuur in de lessen op schoolniveau een plaats geven in de kwaliteitscyclus'.

De inspectie heeft recentelijk onderzoek uitgevoerd⁸ naar de kenmerken van onderwijs die motiverend zijn voor leerlingen in het voortgezet onderwijs. Dit onderzoek heeft een aantal aangrijpingspunten opgeleverd om de motivatie bij leerlingen te vergroten.

In de lessen:

- Spreek hoge verwachtingen uit en handel ernaar.
- Maak duidelijk welke kennis of vaardigheden een leerling leert en benoem tijdens de les hoe de verschillende opdrachten bijdragen aan dit doel.
- Geef kort na een prestatie positieve feedback. Niet alleen gericht op de inhoud, maar ook op het versterken van gewenst gedrag.

In het aanbod:

- Doe in opdrachten en toetsen (zoals het schoolexamen) een beroep op hogere denkvaardigheden, zoals evalueren, analyseren en creëren.
- Bied uitdagende lesstof op een hoog maar haalbaar niveau dat aansluit bij de interesses van leerlingen. Bijvoorbeeld door het aanbod aan te passen aan wat de leerling later zou willen.
- Geef leerlingen, waar mogelijk, in opdrachten en toetsen regie over de inhoud van het eigen leerproces. Bijvoorbeeld door de keuze voor een onderwerp aan de leerling te laten of leerlingen te betrekken bij het vormgeven van toetsen.

Bij het opleiden van leraren in AOS MB sluiten we aan bij de bevindingen van het inspectiebezoek aan het bestuur van OMO en aan het onderzoek naar motiverende kenmerken uitgevoerd door de inspectie.

⁴ Hobéon en OMO (2018). Ontwikkelkader OMO

⁵ Hobéon en OMO (2018). Ontwikkelkader OMO

⁶ Inspectie van het Onderwijs (2019). Ons Middelbaar Onderwijs. Onderzoek bestuur en scholen.

⁷ Inspectie van het Onderwijs (2019). Ons Middelbaar Onderwijs. Onderzoek bestuur en scholen.

⁸ Inspectie van het Onderwijs (2019), Motivatie om te leren. Motiverende kenmerken van het voortgezet onderwijs

Beroepsbeeld van de leraar

Met partners vindt momenteel discussie plaats over het beroepsbeeld van de leraar. Dit beroepsbeeld biedt een kader en is richtinggevend in de activiteiten die geïnitieerd worden. Streven is om eind 2020 een gemeenschappelijk beroepsbeeld te hebben.

Ontwikkellijnen en speerpunten AOS MB

Het leernetwerk van de AOS MB kent drie ontwikkellijnen: opleiden, professionaliseren en (praktijk)onderzoek. Voor de komende beleidsperiode zijn drie speerpunten geformuleerd t.w.

1. Ontwikkelen van het partnerschap
2. Opleiden op de werkplek
3. Kwaliteit van de inductiefase & activiteiten gericht op voortgezette professionalisering

Op deze drie speerpunten worden de komende beleidsperiode jaarlijks activiteitenplannen ontwikkeld. Een cyclische werkwijze staat hierbij centraal. Verworvenheden worden gedeeld zowel schriftelijk als mondeling in de verschillende gremia en via studiebijeenkomsten, masterclasses, etc. Communicatie en kennisdeling vormen een voortdurend punt van aandacht in het leernetwerk van AOS MB. Streven is om met deze werkwijze in de komende jaren de ontwikkeling naar een kwaliteitscultuur te stimuleren.

2. Kernwaarden AOS MB

Om de gewenste cultuur te stimuleren hebben we vier kernwaarden geformuleerd die ondersteunend en richtinggevend zijn voor ons gedrag in AOS MB. Om kritisch te zijn op ons eigen handelen en het gedrag van anderen zijn de kernwaarden vertaald in vragen.

Kernwaarden

- *Lerende houding*
We werken vanuit een open houding, staan open voor ontwikkelingen en kijken kritisch wat deze kunnen betekenen voor ons handelen.
Vraag: Wat kan ik (blijven) leren van collega's en leerlingen?
- *Onderzoeken*
We onderzoeken systematisch vragen vanuit het partnerschap, de school en/of het individu met de focus op het leren van leerlingen.
Vraag: Wat kan ik onderzoeken?
- *Samenwerken*
We werken samen bij het richten en inrichten van het leernetwerk op strategisch, tactisch en operationeel niveau waarbij op alle niveaus en tussen alle niveaus verbindingen worden gelegd.
Vraag: Hoe kan ik expertises van partners inzetten?
- *Verantwoordelijkheid*
Iedere betrokkene heeft vanuit zijn rol een verantwoordelijkheid.
Vraag: Wat is het effect van mijn handelen?

Deze kernwaarden krijgen reliëf en kleur door de speerpunten. Professionalisering en onderzoek komen mede in het teken te staan van de ontwikkeling van het partnerschap, de slag van begeleiden naar opleiden op de werkplek en de uitwerking van de inductiefase en activiteiten gericht op voortgezette professionalisering.

3. Speerpunten AOS MB

De komende jaren werken we aan drie speerpunten. In onderstaande is van elk speerpunt de ontwikkelingsrichting beschreven. Vervolgens is een beeld geschetst van de huidige en de gewenste situatie en zijn activiteiten voor de komende beleidsperiode geschetst met een toespitsing op 2020-2021.

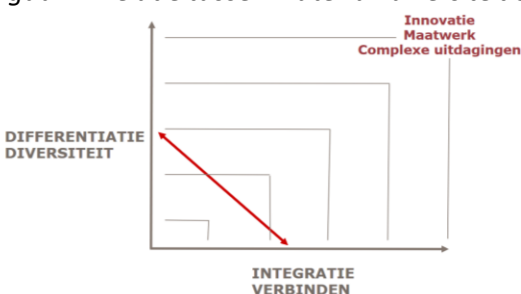
3.1 Ontwikkelen van het partnerschap

Kenis en Cambre⁹ hebben onderzoek uitgevoerd naar netwerken en onderscheiden verschillende vormen: marktdenken (buy), hiërarchisch denken (make), samenwerken (ally) en organisatienetwerk (join). In AOS MB staat het samenwerken centraal: gezamenlijk wordt een resultaat bewerkstelligd dat geen van de afzonderlijke organisaties tot stand kan brengen. Zuidersma¹⁰ gebruikt de term 'leernetwerk'. Zij omschrijft een 'leernetwerk' als een verzamelaar voor alle vormen waarin onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk worden vervlochten. Zuidersma concludeert dat leernetwerken bij uitstek geschikt zijn voor de ontwikkeling van innovaties met maatschappelijke impact die vragen om een multidisciplinaire en sectoroverstijgende samenwerking.

Wij zien AOS MB als een leernetwerkorganisatie. De partners in dit netwerk werken vanuit een gedeelde visie op onderwijs, leren en opleiden voor alle betrokkenen d.w.z. aanstaande, startende en zittende leraren, begeleiders, onderzoekers en leden van het management op scholen en opleidingen. Iedere partner in het leernetwerk levert vanuit eigen expertise en ervaring een bijdrage. Het leernetwerk is geen statisch geheel en vraagt alle betrokkenen om in beweging te blijven en in wisselende samenstellingen samen te werken.

In een netwerk kan de samenwerking vanuit 2 parameters bekeken worden¹¹. Eén parameter betreft de differentiatie/diversiteit en de tweede parameter betreft de integratie/verbinding. Deze twee parameters kunnen in een assenstelsel geplaatst worden.

Figuur 2: Relatie tussen mate van diversiteit en mate van integratie in een netwerk



Naarmate er meer complexe uitdagingen zijn, er meer vraag is naar differentiatie en diversiteit, is het van belang dat er meer integratie/verbindingen zijn. In AOS MB schuiven we in het assenstelsel op richting meer differentiatie en diversiteit. Daarmee wordt een gedeelde ontwikkelingsagenda binnen

⁹ Kenis, P., Cambre, B. (2019). Organisatienetwerken. De organisatievorm van de toekomst.

¹⁰ Zuidersma, J., (2019). Wederkerigheid in Leernetwerken. Rede uitgesproken bij aanvaarding van het ambt van lector Wederkerigheid en Leernetwerken

¹¹ Kenis, P. (2016), De effectiviteit van samenwerking in multi-organisatienetwerken

het netwerk meer sturend en wordt de commitment van de deelnemers in het netwerk krachtiger. In de ontwikkeling van AOS MB zal steeds opnieuw bekeken worden hoe integratiemechanismen ingezet kunnen worden teneinde de gestelde doelen te bereiken.

Huidige en gewenste situatie

Huidige situatie

In het partnerschap wordt op strategisch, tactisch en operationeel niveau samengewerkt. De vraag is of er sprake is van gelijkwaardigheid tussen de partners op alle niveaus en hoe we dat weten/meten.

Gewenste situatie

AOS MB wil zich ontwikkelen tot een duurzaam leernetwerk dat adequaat antwoord kan geven op opleidingsvraagstukken in de regio met het doel kwalitatief hoogwaardige opleidingstrajecten te ontwikkelen. Streven is om een omgeving te ontwikkelen waarin een gedeelde verantwoordelijkheid wordt genomen voor het leren van leerlingen en leraren vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid voor de inrichting van het partnerschap.

Het is belangrijk dat de focus voor betrokkenen helder is: dat er gemeenschappelijke doelen zijn. Bij het realiseren van deze doelen is gelijkwaardigheid tussen alle partners van belang. Om een toekomstbestendige cultuur te ontwikkelen willen we oog hebben voor verbindingen op alle niveaus. Meer algemeen geformuleerd: hoe kunnen we samen aan de slag gaan met werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders, coaches, coördinatoren onderzoek, onderzoekers, vakdocenten en management van scholen en opleidingspartners waarbij we elkaars expertises erkennen?

Kenmerken van de gewenste samenwerking zijn:

- De lerende optimaal de kracht van het contextrijk leren op de werkplek laten gebruiken om het leren te verbinden aan persoon-praktijk en theorie.
- Samen leeractiviteiten ontwerpen, uitvoeren en evalueren, met modeling, onderzoek en verdieping.
- Gezamenlijke betrokkenheid voor het inductietraject in het kader van leven lang leren.
- Innoveren is onderdeel van opleiden en schoolontwikkeling.
- Werken in gemengde leergemeenschappen met studenten en opleiders t.b.v. samen leren, wederkerig leren, onderzoeken, co-creatie.

Activiteiten komende periode

In de komende beleidsperiode willen we concreet het partnership verstevigen door:

- Vergroten gezamenlijke betrokkenheid voor de opleidingstrajecten van aankomend tot startbekwaam leraar.
- Verbeteren verbindingen tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau.
- Verstevigen communicatielijnen zowel horizontaal als verticaal tussen alle partners in het leernetwerk.
- Formuleren van heldere rollen, taken, facilitering en verantwoordelijkheden.
- ...

In 2020-2021 willen we het volgende bereiken:

- Analyse van het huidige relatienetwerk: welke overleg/werksituaties met welk doel kennen we?
- Inventarisatie van wenselijke relaties.

- Het rollenportfolio Samen Opleiden wordt in 2020 door ADEF (i.s.m. vo-raad?) geactualiseerd. Op basis daarvan evt. aanpassen rollen/taakbeschrijvingen.
- ...

3.2 Opleiden op de werkplek

Visie op werkpleklernen en pijlers voor het leren

In de bacheloropleidingen staat flexibilisering¹² hoog op de agenda. De flexibilisering en het werken met leeruitkomsten was voor de ontwikkelteams van AOS MB het startpunt om de programma's op de scholen te herzien. In onze regio is het werken met leeruitkomsten door FLOT geïntroduceerd en momenteel zijn de leeruitkomsten een leidend principe bij de inrichting van het onderwijs voor studenten van de bacheloropleidingen (zie website AOS). Met deze ontwikkeling willen we de slag maken van het begeleiden op de werkplek naar opleiden op de werkplek.

Voor het werken met leeruitkomsten is een gedeelde visie op het werkpleklernen essentieel.

Visie op werkpleklernen

Voor studenten is werkpleklernen van cruciale betekenis in de beroepsvoorbereiding. Werkpleklernen is een actief proces voor een student dat plaatsvindt in de reële werksituatie met reële problemen, uitdagingen en successen uit de (toekomstige) beroepspraktijk. Het is belangrijk dat een student deze ervaringen leert te verbinden met de theorie over leren en onderwijzen en met zijn/haar persoon als aanstaande leraar¹³. Het gaat daarbij om reflecteren (het leggen van een link tussen praktijk en persoon), het verbinden (het leggen van een link tussen praktijk en theorie) en afstemmen (het leggen van een link tussen persoon en theorie). Het verbinden van praktijk, theorie en persoon is een cyclisch en continu proces waardoor a.s. leraren daadwerkelijk tot groei komen. Dit proces wordt in het zgn. 'transformatorhuisje'¹⁴ weergegeven door een spiraal waarmee het cyclische proces wordt gesymboliseerd. Soms is het leren meer gericht op handelen (actiegericht) en een andere keer meer op het krijgen van inzicht in processen patronen (betekenisgericht).

Pijlers voor het leren

We onderscheiden drie pijlers als fundament voor het leren¹⁵. Een korte omschrijving van deze drie fundamenteën:

- Zelfverantwoordelijkheid voor leren (self-directed learning)
Studenten worden gestimuleerd in het gevoel van eigenaarschap en in het ontwikkelen van een kritisch-onderzoekende houding. Studenten wordt geleerd om 'concerns' uit de praktijk te benoemen, het eigen leren aan te sturen en leervragen te formuleren.

¹² <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hoger-onderwijs/experimenten-om-deeltijdonderwijs-flexibeler-te-maken/pilots-flexibilisering>

¹³ Onstenk, J. (2018). Het werkplekcurriculum in de school: Leren op de werkplek. Kwaliteitsreeks Steunpunt Opleidingsscholen. Utrecht.

¹⁴ Koster, B. Stappers, J. (2019). Het transformatorhuisje, Inzichten en methodieken voor het opleiden van aanstaande leraren op de werkplek.

¹⁵ Koster, B. Stappers, J. (2019). Het transformatorhuisje, Inzichten en methodieken voor het opleiden van aanstaande leraren op de werkplek.

Achterliggende gedachte is dat wanneer een student zich eigenaar voelt van zijn leerproces hij ook de drive zal voelen en de verantwoordelijkheid zal nemen om tot actie over te gaan en te leren¹⁶.

- **Vragend begeleiden**

Het is belangrijk dat een student leert formuleren wat betekenisvol is in een ervaring, dat hij nieuwe inzichten opdoet, buiten de comfortzone treedt en nieuw gedrag vertoont. Om dit te realiseren is vaak een externe prikkel nodig.¹⁷

In de begeleiding gaat het om het zoeken van een balans tussen volgen en sturen. De opleider creëert de juiste balans in zijn begeleiding: hij weet goed te luisteren en te volgen en aan de andere kant stelt hij prikkelende en uitdagende vragen aan de student.

- **Ruimte binnen kaders**

Een student weet wat de eisen zijn van de opleiding en is zich bewust van de ruimte die hij heeft om een eigen pad te kiezen. Lerarenopleidingen die met leeruitkomsten werken maken duidelijk wat een student op het einde van de opleiding moet laten zien. Hierbij is het belangrijk dat studenten en opleiders weten wat de 'vrije' ruimte is in het programma om opleidingsonderdelen zelf in te vullen en manieren van leren te kiezen die passen¹⁸. Zowel de student als de opleider moet ruimte ervaren om te experimenteren.

Huidige en gewenste situatie

Huidige situatie

Bachelorprogramma's Fontys

In studiejaar 2018-2019 heeft FLOT de zgn. Leeruitkomsten ingevoerd voor het eerstejaars curriculum van de voltijdopleidingen. In dat studiejaar zijn met de ontwikkelgroepen van AOS Tilburg en AOS Den Bosch een aantal studiemiddagen belegd om te stoeien met het concept van de leeruitkomsten. In deze bijeenkomsten zijn ook alle instituutsopleiders van de tweedegraadsopleidingen uitgenodigd. Dit heeft geleid tot gedeelde beelden en uitgangspunten over een programma op de werkplek voor studenten van FLOT, FHK en FSH. In studiejaar 2018-2019 is een pilot met een opleidingsprogramma gebaseerd op leeruitkomsten gestart bij eerstejaarsstudenten Fontys en in de daaropvolgende jaren is/wordt dit concept verder uitgerold.

Masteropleidingen

Tussen de vo-scholen en de masteropleidingen zijn bilaterale relaties opgebouwd.

Voor studenten van de Universitaire Lerarenopleiding Tilburg wordt een programma 'Opleiden in de School' aangeboden op de werkplek. Dit wordt verzorgd door medewerkers ULT en schoolopleiders van AOS Midden-Brabant en AOS West-Brabant.

Studenten van de overige masteropleidingen worden gestimuleerd om gebruik te maken van de rijke context van de school bij het inrichten van het leerproces. Daarnaast worden in de scholen intervisiebijeenkomsten georganiseerd. Op sommige scholen zijn dat intervisiebijeenkomsten exclusief

¹⁶ Louwman, M. (2017). Kun je eigenaarschap beoordelen? Een onderzoek naar de wijze waarop eigenaarschap wordt beoordeeld op De Nieuwste School en hoe leerlingen/experts/mentoren het ervaren. Tilburg, Docentonderzoek AOS-Midden-Brabant.

¹⁷ Leeferink, H. (2016). Leren van aanstaande leraren op en van de werkplek. Eindhoven: Technische Universiteit, proefschrift.

¹⁸ Onstenk, J. (2018). Het werkplekcurriculum in de school: Leren op de werkplek. Kwaliteitsreeks Steunpunt Opleidingsscholen. Utrecht.

voor masterstudenten. Op andere scholen worden deze intervisiebijeenkomsten aangeboden voor bachelor- én masterstudenten.

Gewenste situatie

Vanuit een gedeelde visie op het werkplekleren zijn voor alle studenten, voltijd, deeltijd en zij-instromers, kwalitatief verantwoorde leerarrangementen op de werkplek aanwezig. Het streven is niet om voor iedere opleiding specifieke leerarrangementen op de werkplek te ontwikkelen maar vanuit de context van de school/scholen en relevante thema's in de ontwikkeling van het leraarschap leeractiviteiten mogelijk te maken (agency) en aan te bieden (affordance). In het team dat verantwoordelijk is voor de begeleiding en opleiding van studenten op de werkplek zijn medewerkers van de scholen en de opleidingsinstituten vertegenwoordigd. Leden van dit team kennen elkaars expertises en verantwoordelijkheden. Professionalisering van medewerkers is een continu punt van aandacht.

In een breder perspectief is de vraag gesteld in hoeverre de studenten van de eerstegraadsopleidingen en de tweedegraadsopleidingen niet met en van elkaar kunnen leren op de werkplek. Het Leeratelier is een voorbeeld waarin dit gerealiseerd wordt.

Activiteiten komende periode

In de komende beleidsperiode gaan we het opleiden op de werkplek verstevigen door:

- Verstevigen samenwerking binnen scholen tussen werkplekbegeleiders, school- en instituutsopleiders, coaches, onderzoekers en management van scholen bij het opleiden van studenten op de werkplek.
- Verstevigen samenwerking tussen opleiders in de scholen en opleidingsinstituten bij het opleiden van studenten met erkenning van elkaars expertises.
- Verhelderen verantwoordelijkheden en grenzen bij het opleiden van studenten op de werkplek.
- Inventariseren van professionaliseringswensen en creëren van professionaliseringsmogelijkheden voor alle betrokkenen t.b.v. het werken met leeruitkomsten.
- Adequaaf faciliteren van verschillende (opleidings)activiteiten.

- ...

In 2020-2021 willen we het volgende bereiken:

- Visie op 'Samen Opleiden' breed delen bij alle betrokkenen in AOSMB.
- Inventarisatie van expertise die betrokkenen op scholen nodig hebben om de rol van 'opleider' op te pakken om vervolgens professionaliseringsactiviteiten te ontwikkelen voor de rol van opleider.
- Inventarisatie van relaties die wenselijk zijn voor het opleiden op de werkplek; in scholen en tussen scholen en opleidingsinstituten.
- Masteropleidingen: inventariseren mogelijkheden om gezamenlijk gemeenschappelijke activiteiten voor studenten op de werkplek te ontwikkelen en uit te voeren.
- Samen sturen: zo mogelijk pilot(s) faciliteren, monitoren en identificeren van successleutels.

- ...

3.3. Kwaliteit van de inductiefase & activiteiten gericht op voortgezette professionalisering

Kwaliteit van de inductiefase

Het ministerie van OCW heeft in het raamplan 'Begeleiding van beginnende leraren in het beroep'¹⁹ vijf eisen voor inductiearrangementen geformuleerd. Deze eisen zijn: vermindering werkdruk, enculturatie in school(beleid), basis voor doorgaande professionalisering, begeleiding in de klas, intervisie met peers en begeleiding door mentoren. De noodzaak tot begeleiding van startende leraren is tweeledig: enerzijds moet deze gericht zijn op het doorgroeien in bekwaamheden en professioneel functioneren in de school, anderzijds op het voorkomen van uitval uit het beroep²⁰. In de inductieprogramma's wordt veelal ingegaan op het professioneel handelen in de school en het doorgroeien in de rol van leraar^{21,22}. Het ministerie van OCW, de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen en de VSNU hebben de gezamenlijke ambitie om van Samen Opleiden en Professionaliseren de norm te maken voor het opleiden van alle toekomstige leraren. Momenteel wordt gewerkt aan het kwaliteitskader 'Samen Opleiden & Inductie'²³. In voorgaande visitaties van de opleidingsscholen stond het thema 'Samen Opleiden' centraal. Het thema 'Inductie' is een integraal onderdeel in het nieuwe kwaliteitskader. Dit betekent dat er een vraag ligt om ons als AOS MB te verantwoorden op dit thema. Dat de inductiefase serieus wordt genomen mag ook blijken uit de opdracht voor de inspectie om de inductiefase mee te nemen in haar opdracht.

Huidige en gewenste situatie

Huidige situatie

In het 'BSL-project Tilburg' hebben meer scholen van AOS MB samen met Fontys Leraren Opleiding Tilburg en de Universitaire Lerarenopleiding Tilburg samengewerkt. BSL staat voor Begeleiding Startende Leraren²⁴ en het BSL-project Tilburg was onderdeel van het landelijk BSL-project. Alle scholen van AOS MB kennen een inductieprogramma. De inhoud en de kwaliteitsstandaarden die gebruikt worden zijn op schoolniveau vastgesteld. Er is op meer scholen behoefte om de kwaliteit van het inductietraject te bespreken. Ook de koppeling tussen het opleiden van nieuwe collega's en het opleiden van zittende collega's is een aandachtspunt. Er worden momenteel geen activiteiten voor startende docenten op regionaal niveau aangeboden.

Gewenste situatie

Ambitie is om een strategische slag te maken in het professionaliseren van startende leraren met een koppeling naar het HRM-beleid. Doel is om te onderzoeken of het mogelijk is meer samen te werken in het continuüm van leraar worden, zijn en blijven. Het is voor alle betrokkenen van belang dat op iedere

¹⁹ Ministerie van OCW (2013), Begeleiding van beginnende leraren in het beroep,. Raamplan voor regionaal te starten projecten

²⁰ <https://www.startwijzervo.nl>

²¹ Beijaard, D., Buitink, J., & Kessels, C. (2010). Teacher induction. In B. McGaw, P.L. Peterson & E. Baker (Eds.). International Encyclopedia of Education 3rd Edition. Oxford: Elsevier Scientific Publishers.

²² Helms-Lorenz, M., Slob, B., & van de Grift, W. (2013). First year effects of induction arrangements on beginning teachers' psychological processes. European Journal of Psychology of Education, 28(4), 1265-1287.

²³ <https://www.platformsamenoopleiden.nl/kwaliteitskader-samen-opleiden-inductie/>

²⁴ <http://www.begeleidingstartendeleraren.nl/>

school een kwalitatief verantwoord inductietraject wordt uitgevoerd.

Activiteiten komende periode

- De komende jaren ligt het accent op de ontwikkeling van een kwalitatief verantwoord inductie traject in scholen.
- Het in de regio ontwikkelen en delen van kwaliteitscriteria voor het inductietraject.
- Onderzoeken of t.b.v. het inductietraject op regionaal niveau activiteiten ontplooid kunnen worden ten behoeve van ontwikkeling en professionalisering.
- Verstevigen van de relatie met HRM-afdelingen om constructief samen te werken t.b.v. het inductietraject.

In 2020-2021 willen we het volgende bereiken:

- Ontwikkelen van regionale kwaliteitscriteria voor de inductiefase.
- Inventariseren van vragen t.b.v. de ontwikkeling/inrichting van de inductiefase.
- Verkennen van de relatie met HRM-afdelingen op scholen t.b.v. de inductiefase.
- ...

Activiteiten gericht op voortgezette professionalisering

In het kader van voortgezette professionalisering vinden 2 activiteiten plaats: er is een opleiding tot docentonderzoeker (zie www.docentonderzoekbrabant.nl) en er is een professionaliseringsroute voor docenten via het Leeratelier (zie informatieve video <https://vimeo.com/254843771>)

Deze beide activiteiten worden in de komende beleidsperiode gecontinueerd.

De evaluaties van het opleidingstraject voor docentonderzoekers zijn positief: deelnemers zijn tevreden over het traject. De koppeling met de ontwikkelingen van de school was in het verleden niet altijd aanwezig. In de afgelopen periode heeft iedere school een onderzoeksagenda/ontwikkelagenda opgesteld. De koppeling van het docentonderzoek aan de onderzoeksagenda van de school kan hierdoor nadrukkelijk aandacht krijgen.

Ook in de activiteiten van de leerateliers kan de link naar de onderzoeksagenda van de school expliciet gemaakt worden. Daarnaast willen we graag meer communiceren over de mogelijkheden van het leeratelier: nog niet iedereen is op de hoogte van de mogelijkheden.

In 2020-2021 willen we het volgende bereiken:

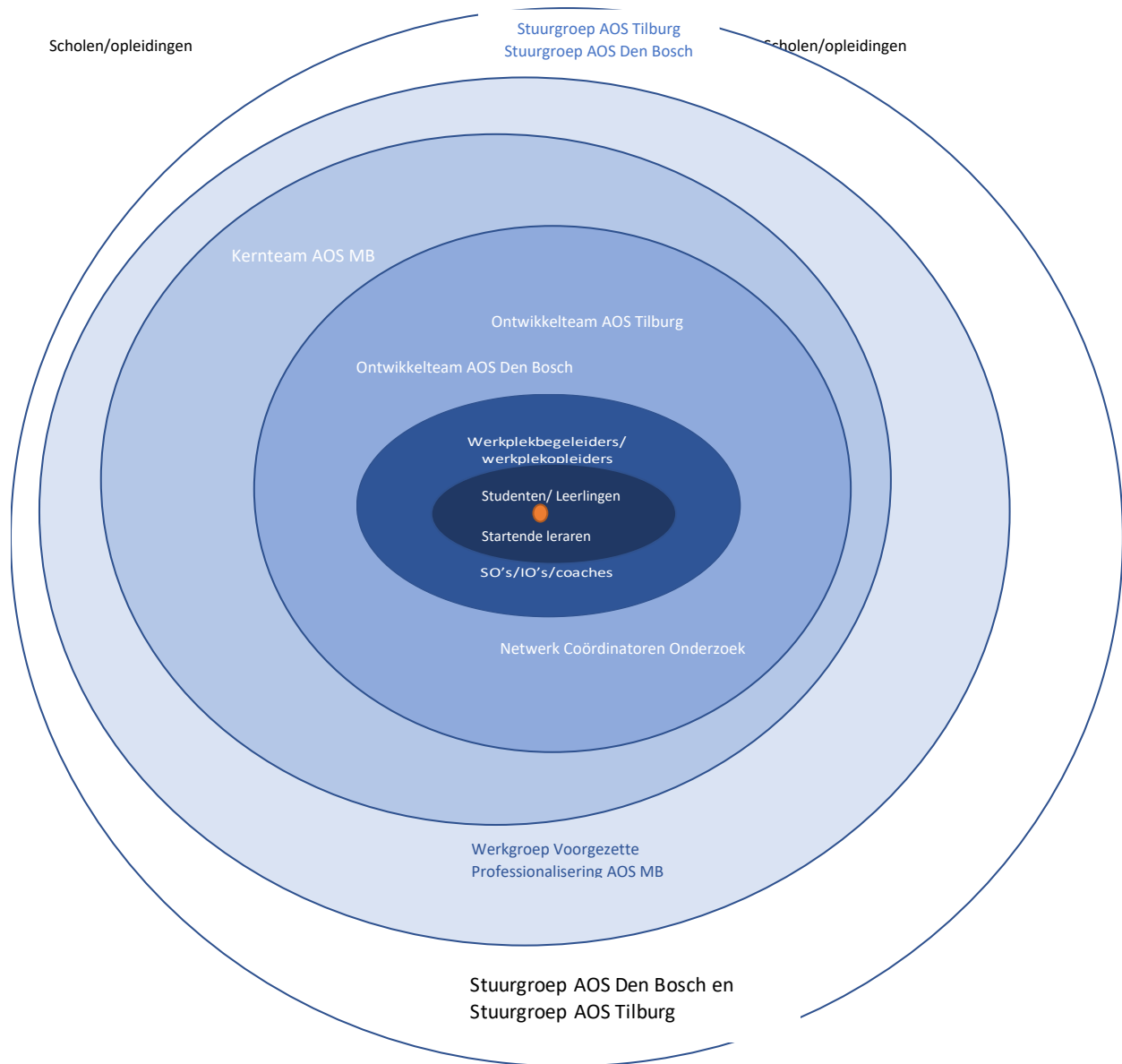
- Docentonderzoeken: nadrukkelijker koppelen van onderzoeken aan de onderzoeksagenda van de school.
- Leerateliers: nadrukkelijker koppelen van onderzoeken aan de onderzoeksagenda van de school.
- Leerateliers: verworvenheden breed delen in de AOS met het doel de leerateliers als professionaliseringsroute meer bekendheid te geven.
- ...

2.3. Organisatie

In het leernetwerk AOS MB zijn verschillende actoren en geledingen actief. Om een indruk te geven is in onderstaande een schets van het leernetwerk opgenomen. Streven is dat in verschillende geledingen/werkgroepen alle partners vertegenwoordigd zijn. Jaarlijks vinden in het kader van de PDCA-cyclus evaluaties bij iedere geleding. Aandachtspunt is de verbinding tussen de verschillende geledingen. (Voor taakbeschrijvingen zie website.)

Figuur 3: Schets leernetwerkorganisatie AOS MB.

In het leernetwerk zijn scholen en opleidingsinstituten actief.



<Het lukt mij niet om de rol van Coördinator Onderzoek naast SO's/IO's mooi in het plaatje te plaatsen! Volgt!>

5. Ontwikkelen kwaliteitscultuur

In 2016 is 'Kwaliteit maak je samen. Handboek kwaliteitszorgbeleid OMO AOS'en' in AOS MB vastgesteld. In dit handboek staan de kaders, de uitwerking van de PDCA-cyclus en is een overzicht van de in te zetten instrumenten opgenomen. In 2018 is 'Protocol Kwaliteitszorg OMO AOS'en' verschenen. In dit protocol staat de zorg voor kwaliteit centraal: hoe zorgen wij er binnen de AOS'en voor dat wij systematisch werken aan het behoud en de verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs? Dit protocol is de basis voor de huidige activiteiten. Jaarlijks wordt op basis van dit protocol een planningschema opgesteld op basis waarvan centrale evaluaties worden afgenomen.

Om in de AOS MB door te ontwikkelen van kwaliteitszorg naar kwaliteitscultuur heeft het begrip 'kwaliteitscultuur' invulling. Gaat het bij kwaliteitszorg veelal om 'vinken', het willen voldoen aan (externe) criteria, bij kwaliteitscultuur staat het realiseren van de (gedeelde) ambitie centraal. Binnen de AOS'en willen we de komende jaren een kwaliteitscultuur ontwikkelen om de ambities te realiseren. De Onderwijsraad²⁵ heeft zeven factoren onderscheiden voor een sterke kwaliteitscultuur.

Figuur: Zeven factoren van de Onderwijsraad voor een sterke kwaliteitscultuur

Factoren:
1. Gedeelde visie in open dialoog
2. Verbeteringsgerichtheid vanuit collectief en individueel lerend vermogen
3. Leiderschap binnen de school
4. Organisatiestructuur en teamwerk
5. Dragend HRM beleid
6. Betrokkenheid en verantwoording aan ouders en leerlingen/studenten
7. Externe oriëntatie

Een eerste stap op weg naar een kwaliteitscultuur is om met de kwaliteitsmedewerkster van OMO en de programmadirecteuren van AOS Oost-Brabant en AOS West-Brabant te onderzoeken welke van bovengenoemde factoren voor de AOS-en van belang zijn en deze te operationaliseren.

In 2019 is voor opleidingsscholen landelijk een nieuw kader opgesteld: 'Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie'²⁶. Dit kader kent vier waarborgen: de lerende leraar, de leeromgeving, de organisatie en kwaliteitscultuur. Naast deze inhoud is ook de vorm vastgesteld om tegemoet te komen aan de subsidievoorwaarden: peer review.

Samen met betrokkenen van de AOS-en van OMO wordt in studiejaar 2020-2021 gewerkt aan procedures en instrumenten om de kwaliteitscultuur op basis van het nieuwe kwaliteitskader te versterken. Dit met het doel de interne audit die gepland staat in 2021-2022 volgens het nieuwe kwaliteitskader in te richten en daarmee de juiste stappen te zetten voor de komende visitatiegesprekken. Wij zien peer review als een middel om verantwoording af te leggen voor de ontwikkeling van de AOS MB naar de subsidiegever maar wellicht nog belangrijker om de ontwikkeling van de AOS MB te stimuleren.

²⁵ Onderwijsraad (2015), Kwaliteit in het hoger onderwijs. Evenwicht in ruimte, regels en rekenschap

²⁶ <https://www.platformsamenoopleiden.nl/kwaliteitskader-samen-opleiden-inductie/>

Eventueel als bijlage opnemen:

Ontwikkelingen werkplekprogramma voor studenten bachelor- en masteropleidingen

Ontwikkelingen t.b.v. het programma op de werkplek voor studenten bacheloropleidingen

In studiejaar 2018-2019 heeft FLOT de zgn. Leeruitkomsten ingevoerd voor het eerstejaars curriculum van de voltijdopleidingen. Dit betekende dat er kansen waren om het programma op de werkplek aan te passen. In studiejaar 2018-2019 zijn met de ontwikkelgroepen van AOS Tilburg en AOS Den Bosch een aantal studiemiddagen geweest om te stoeien met het concept van de leeruitkomsten. Dit heeft geleid tot een programma op de werkplek voor studenten van FLOT, FHK en FSH.

Resultaten:

Slogan

AOS Midden-Brabant

***Samen leren door te ervaren, te onderzoeken en te reflecteren
Binnen de brede context van de AOS MB***

Wordles voor de begrippen ervaren, onderzoeken en reflecteren

Deze wordles zijn gebaseerd op de uitspraken van de leden van de ontwikkelteams.





Didactische principes

In AOS Midden-Brabant gebruiken we de volgende principes.

- We zien leren als een sociaal proces
- We gebruiken de context van de school: authentieke leeromgevingen
- We stimuleren een onderzoekende houding (kritisch-reflectieve houding)
- We zetten in op de ontwikkeling van het zelfregulerend vermogen van de student

Onderwijsmodel voor de tweedegraadslerarenopleidingen

Er worden thema- en ontwikkelbijeenkomsten georganiseerd voor studenten van bacheloropleidingen waarmee wordt samengewerkt in AOS Midden-Brabant.

In themabijeenkomsten worden studenten geïnspireerd en uitgedaagd om leervragen te stellen. Aan de themabijeenkomsten ligt ontwerpformulieren grondslag waar ‘persoon – theorie - praktijk’ centraal staan (vgl. visie op het werkplekleren). De themabijeenkomsten In ontwikkelbijeenkomsten werken studenten met begeleiders en peers aan het uitwerken van de leervragen en worden waar mogelijk

vervolgvragen gesteld. Na iedere themabijeenkomst vindt een ontwikkelbijeenkomst plaats. In de themabijeenkomsten van de eerstejaarsstudenten komen de volgende onderwerpen aan bod: Professionele identiteit (eerste bijeenkomst), communicatie, klassenmanagement, ontwerpen en ook worden 2 keuzethema's aangeboden. In een keuzethema staat de context van een school centraal. Voor tweedejaarsstudenten worden in de themabijeenkomsten dezelfde thema's aangeboden. Het thema 'Oog voor de leerling' is toegevoegd voor tweedejaarsstudenten. De planning van alle bijeenkomsten is bij de start van het studiejaar voor alle betrokkenen helder. Samen bieden de thema- en ontwikkelbijeenkomsten de mogelijkheid om 'bewijs' te verzamelen voor je portfolio.

Uitvoeringsprincipes

- We leggen een verbinding tussen theorie, praktijk en ervaringen
- We gebruiken de begeleidingscyclus die in AOS Midden-Brabant is ontwikkeld
- We sturen op individuele ontwikkeling van studenten
- We bieden keuze aan studenten
- We zetten de praktijk en de context van de scholen in
- We bieden thema- en ontwikkelbijeenkomsten aan
- We werken concentrisch

De begeleidingscyclus

