

B.

*'Een
'uitdagende
leeromgeving
voor talent'*



2014

HET PARTNERSCHAP AONHW (1)



Inhoud

1. Inleiding	4
2. De moderne academische Opleidingsschool	6
2.1 Met het oog op de toekomst	6
2.2 De ambities van de AONHW	11
3. Organisatie	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Organisatiestructuur	14
3.3 Taken en rollen	16
3.4 Afstemming en communicatie	19
4. Professionalisering	22
4.1 Inleiding	22
4.2 Professionele leergemeenschap	23
4.3 Uitgangspunten voor professionele ontwikkeling	23
4.4 Professionalisering docenten	24
5. Kwaliteitszorg	28
5.1 Kwaliteitsbeleid	28
5.1.1. INLEIDING	28
5.1.2. UITVOERING KWALITEITSBELEID	29
5.2 Kwaliteitskader – Ontwikkelingsfasen AONHW	33
5.3 Studentonderzoek in de AONHW – proeve van een kwaliteitskader	45
Bijlagen	
A. Samenwerkingsovereenkomst AONHW	49
B. Overzicht afstemming en communicatie	53
C. Format activiteitenjaarplan	57

H1

Inleiding



1. Inleiding

Jaren geleden droomden een aantal scholen voor voortgezet onderwijs in de regio Noord-Holland West dat zij samen met opleidingsinstituten in staat zouden zijn een uitdagende leeromgeving neer te zetten, zodat zij bekwaamere docenten voor zichzelf en voor de hen omringende scholen zouden krijgen. Als een paar scholen in de regio samen met de hun toeleverende opleidingsinstituten Opleidingsschool zijn, kan een belangrijke bijdrage worden geleverd aan het slechten van de kwalitatieve en kwantitatieve tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt. Opleidingsscholen leiden immers op voor de markt en niet alleen voor zichzelf.

Deze droom heeft allereerst geresulteerd in de opbouw en vorming van de Regionale Opleidingsschool Noord-Holland West. In kader van de verdiepingsslag academische Opleidingsschool 2009-2011 en de verankeringsfase academische opleidingsscholen is gewerkt aan de ontwikkeling van de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West.

De Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW) is een samenwerkingsverband met de partnerscholen voor voortgezet onderwijs: CSG Jan Arentsz te Alkmaar, Kaj Munk College te Hoofddorp, Eerste Christelijk Lyceum te Haarlem, Petrus Canisius College te Alkmaar, het Trinitas College te Heerhugowaard en het Jac. P. Thijssen College te Castricum en de instituten voor de lerarenopleiding: Vrije Universiteit (Universitaire Lerarenopleiding), Hogeschool van Amsterdam (Onderwijs en Opvoeding), Hogeschool van Amsterdam (Academie voor Lichamelijke Opvoeding), Hogeschool Inholland (Onderwijs, Leren en Levensbeschouwing) en de Universiteit van Amsterdam (Interfacultaire Lerarenopleidingen).

De beste plaats om docenten op te leiden, vonden wij, is de plaats waar de beste docenten, de beste onderzoekers en de beste opleiders zijn. De beste plaats is de plaats waar docenten in opleiding ervaringen met elkaar kunnen uitwisselen. De beste plaats is de plaats waar de technische

en sociale infrastructuur in dienst kan staan van het opleiden. Kortom: de beste plaats is een uitdagende leeromgeving voor talent.

Om dit waar te maken hebben we een visie op 'opleiden in de school' en 'onderzoek in de school' ontwikkeld en zijn we met onze inmiddels jarenlange ervaring vanuit de breedte- en dieptepilots oplos op een welgekozen wijze sturing gaan geven aan het proces van ontwikkeling en verandering richting moderne academische Opleidingsschool.

Inmiddels weten we ook dat het realiseren van plaatsen voor talent en het bij elkaar brengen van mensen die daar aan bij willen en kunnen dragen geen eenvoudig proces is. Scholen en opleidingsinstituten vormen verschillende praktijken met ieder een eigen geschiedenis, cultuur en dominante activiteiten (of dominant primair proces). Tegelijk zijn we nog steeds van mening dat dit proces boeiend en de moeite waard is.

In dit document (Het Partnerschap AONHW 1) worden de visie en ambities die ten grondslag liggen aan de (verdere) ontwikkeling van de AONHW beschreven in hoofdstuk 2. Vervolgens beschrijven we de wijze waarop de organisatie van de AONHW is ingericht (hoofdstuk 3), en hoe we professionalisering (hoofdstuk 4) en kwaliteitszorg vormgeven (hoofdstuk 5.1). In de paragrafen 5.2 en 5.3 schetsen we de kwaliteitskaders van de AONHW. In het vervolgdocument (Het Partnerschap AONHW 2) zijn de uitvoeringsdocumenten opgenomen: het meerjarenbeleidsplan 2012-2015, de activiteitenplannen 2012/2013 en 2013/2014, het overzicht van personele inzet, de samenvattingen van gehouden evaluatieonderzoeken vanaf 2012 en de verantwoording (jaarverslag) over 2012/2013.

¹ Voor de samenwerkingsovereenkomst zie de bijlage.

H 2

De moderne academische Opleidingsschool



2. De moderne academische Opleidingsschool

2.1 Met het oog op de toekomst

Het docentschap is voortdurend in beweging.

De samenleving, leerlingen en ouders stellen andere eisen aan leraren dan tien of twintig jaar geleden. Daar moeten lerarenopleidingen en scholen adequaat op in kunnen spelen. Dit vraagt om nauwe en professionele samenwerking van scholen en opleidingsinstituten.

Voor nu, voor straks.

De verschillende partijen hebben allemaal belang bij een zo goed mogelijk opleidingstraject. Studenten willen een goede opleiding en uiteindelijk een diploma waar ze trots op kunnen zijn. Instituten willen studenten afleveren die als startbekwame docent kunnen functioneren in een dynamische omgeving. En de scholen hebben behoefte aan startbekwame en weerbare (jonge) leraren met een onderzoekende houding. Deze leraren weten wat er maatschappelijk om hen heen gebeurt. Zij zijn nauw betrokken bij nieuwe ontwikkelingen in hun vak. Zij kunnen in hun onderwijs rekening houden met de mogelijkheden en talenten van al hun leerlingen.

De Academische Opleidingsschool Noord-Holland West biedt een inspirerende leer- en onderzoeksomgeving die aan al deze wensen en verwachtingen tegemoet komt.

De betrokken lerarenopleidingen en scholen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het opleiden van toekomstige leraren in het eerste- en tweedegraads gebied. Alle partners zijn gelijkwaardig aan elkaar en voelen zich samen eigenaar van het samenwerkingsverband.

OPLEIDEN IN DE SCHOOL

Opleiden in de School houdt in dat studenten een belangrijk deel van hun opleiding op school volgen in plaats van op hun instituut. Op school verwerven zij voor een deel de competenties die noodzakelijk zijn voor hun (latere) beroepsuitoefening. Het is essentieel dat de opleiding en de begeleiding van de studenten op de werkplek systematisch en goed georganiseerd zijn.

Voor het opleiden van goede en succesvolle leraren moeten we kennis en inzichten vanuit het opleidingsinstituut verbinden met de dynamische leeromgeving van de school. En andersom, natuurlijk. Hierdoor krijgen we beter toegerust personeel voor de verschillende lerarenfuncties voor de eigen organisatie, maar ook voor het gehele onderwijsveld.

Krachtige leeromgeving

In de school vormen authenticiteit, aan het beroep gerelateerde taken een krachtige leeromgeving voor studenten. Tijdens hun opleiding worden studenten in toenemende mate zelf verantwoordelijk voor een eigen klas op de school. Daar leren ze enorm veel van. Zeker als deze leeromgeving ook een solide vangnet kent op het moment dat daar behoefte aan is.

Ook het zittende personeel profiteert hiervan. Leraren kunnen zich bijvoorbeeld verder professionaliseren in de opleiding en begeleiding van aanstaande collega's (kennisuitwisseling met studenten en instituut). Of ze werken aan verbreding (meer bevoegdheden en bekwaamheden) en verdieping (hogere bevoegdheden en opleidingen) van hun werk.

Krachtige leeromgeving door:

- authenticiteit, aan het beroep gerelateerde taken;
- toenemende eigen verantwoordelijkheid voor de gang van zaken in de klas;
- solide vangnet;
- kennisuitwisseling.

Werkplekleren

Door mee te draaien in de dagelijkse activiteiten op een school, gaan studenten steeds beter functioneren als docent. Zij ontwikkelen de nodige vaardigheden en kennis en leren zichzelf ook te zien als docent. Leren op de werkplek is uitdagend, spannend en vraagt veel van de studenten. Ze worden gezien als collega's, die weliswaar nog niet alle verantwoordelijkheden van het beroep dragen, maar die wel

verantwoordelijkheden krijgen die ze aankunnen. De begeleiding ondersteunt dit leerproces en zorgt voor de noodzakelijke kaders. Deze kaders worden gegeven door de vereiste startbekwaamheden (competenties), zoals die in de Wet Bio (Beroepen in het Onderwijs) zijn vastgelegd. Ook geeft iedere school zelf een specifieke inkleuring aan de leeromgeving.

Professionele begeleiding:

Het opleidingsklimaat van de AONHW staat borg voor een professionele begeleiding. Studenten worden zo goed mogelijk voorbereid om als beginnend professional (startbekwaam) de werkvloer te betreden.

Professioneel leraarschap en schoolontwikkeling

Opleiden in de School stimuleert de professionaliteit van de zittende docenten. Dat kan op verschillende manieren gestalte krijgen. Er zijn bijvoorbeeld talloze cursussen, die buiten of binnen school gegeven worden. Ook zijn er mogelijkheden voor coaching, (collegiale) intervisie en samenwerking bij het ontwerpen, uitvoeren, toetsen en evalueren van onderwijs. Daarnaast levert uitwisseling tussen collega's van andere vestigingen en partnerscholen, deelname aan kenniskringen en congresbezoek een bijdrage aan professioneel leraarschap.

Als de begeleiding van studenten plaats vindt binnen een 'team' van docenten, kan dat ook leiden tot verdere ontwikkeling van het team zelf.

De individuele professionalisering en de teamontwikkeling kunnen een structurele bijdrage leveren aan verdere schoolontwikkeling op het gebied van inhoud en organisatie van het onderwijs.

Randvoorwaarden

Om Opleiden in de School tot een succes te maken, moet het leerpotentieel van de werkplek groot zijn. Dat wil zeggen dat er voldoende en voldoende bekwame begeleiders moeten zijn. Ook moet de student een gedifferentieerd aanbod aan taken kunnen uitvoeren, die goed aansluiten bij de beroepspraktijk en die complexer worden naarmate de student zich verder ontwikkelt.

Studenten maken deel uit van de vestigingsteams en worden daadwerkelijk gezien als collega's in opleiding. Leren op de werkplek betekent ook dat er fouten gemaakt mogen worden. Tegelijkertijd mag de kwaliteit van de taakuitvoering daar niet teveel onder lijden. Leerlingen mogen geen schade oplopen vanwege het leerproces van de studenten. Naast begeleiding en een effectief vangnet dat eventueel (delen van) taken over kan nemen, vraagt dit om een schoolcultuur waarin leren door en van leraren vanzelfsprekend is. Op de scholen van de AONHW wordt dit zichtbaar in intervisiebijeenkomsten, themabijeenkomsten, reflectiegesprekken en (vak)netwerkbijeenkomsten. In de toekomst zullen kenniskringen en regionaal georganiseerde bijeenkomsten rond 'good practices' hier eveneens een bijdrage aan leveren.

Brede oriëntatie

Bij Opleiden in de School is het belangrijk dat aankomende leraren tijdens hun opleiding kennis maken met verschillende schoolculturen en onderwijsomgevingen. Om die reden gaat een professionele Opleidingsschool nauwe relaties aan met diverse partnerscholen en opleidingsinstituten.

ONDERZOEK IN DE SCHOOL

Rijke context

Onderzoek binnen de Academische Opleidingsschool draagt bij aan de kwaliteit van de leeromgeving van leerlingen, van (aanstaande) leraren en van lerarenopleiders.

Het onderzoek is steeds direct gerelateerd aan de verbetering van leeromgevingen en daarmee aan de vragen die scholen en opleiding hebben.

Onderzoek doen is een manier om de professionele ruimte en verantwoordelijkheid van leraren(opleiders) vorm te geven. De onderzoeksvragen moeten relevant zijn voor alle betrokkenen, net als de antwoorden die het onderzoek oplevert. Het eigenaarschap van studenten, leraren en lerarenopleiders ten aanzien van ontwerp en ontwikkeling van leeromgevingen wordt door onderzoek versterkt.

Onderzoek is essentieel voor een professionele leergemeenschap:

- onderzoek bevordert de kwaliteit van de leeromgeving van leerlingen, leraren en lerarenopleiders;
- onderzoek zorgt voor kennisontwikkeling;
- onderzoek zorgt voor eigenaarschap van alle betrokkenen en vergroot de professionele ruimte van leraren en lerarenopleiders;
- onderzoek is gericht op verandering en de verantwoording daarvan.

Onderzoekende houding en vaardigheden

De toekomstige leraar doet tijdens de opleiding onderzoekvaardigheden op en ontwikkelt een onderzoekende houding. Gedurende zijn verdere loopbaan verbreedt en verdiept hij deze.

De professionele leraar vraagt zich tijdens de beroepsuitoefening voortdurend af of dat wat hij doet wel het beste is voor de leerling(en). Hij verzamelt daartoe kennis over zijn onderwijs, verbindt dit met elders verworven kennis en beoordeelt deze op relevantie. De verkregen inzichten kan hij toepassen op zijn eigen beroepspraktijk en het niveau van beroepsmatig handelen dat van hem wordt verwacht.

De toekomstige leraar:

- wordt beter op het beroep voorbereid door het ontwikkelen van een onderzoekende houding en onderzoekvaardigheden;
- blijft tijdens zijn loopbaan werken aan een onderzoekende houding;
- verzamelt op een onderzoeksmatige manier zijn kennis over onderwijs en toetst deze op de relevantie voor zijn eigen beroepspraktijk.

Uitgangspunten

De Academische Opleidingsschool Noord-Holland West kent een eigen onderzoeksprogramma, waarin de onderzoeksactiviteiten van de verschillende partners met elkaar zijn verbonden. We hanteren voor (de invulling van) het onderzoek de volgende uitgangspunten:

- het onderzoek wordt gestuurd door de ontwikkelagenda van de partnerscholen en door het onderzoek dat door de betrokken instituten wordt verricht;
- het onderzoek wordt georganiseerd rond vijf thema's:
 - recht doen aan verschillen tussen leerlingen;
 - verbetering van onderwijskwaliteit en toetsing;
 - verbetering van onderwijsrendement/studiesucces;
 - ontwikkelen schoolbrede onderzoekende cultuur;
 - verbetering van de leeromgeving van (aanstaande) leraren en lerarenopleiders;
- de scholen en instituten bepalen zelf de zwaartepunten, afhankelijk van hun eigen ontwikkelagenda. Onder de paraplu van elk thema kan een veelheid van kleinere en grotere praktijkonderzoeken worden uitgevoerd;
- bij de vaststelling van de onderzoeksthema's is de schoolontwikkeling leidend. Minimaal één van de betrokken instellingen ontwikkelt in een eigen onderzoeksprogramma kennis over het betreffende thema. Ook moet het thema de ruimte bieden voor het verrichten van studentonderzoek;
- het onderzoek heeft vier niveaus van toenemende complexiteit en abstractie. De onderzoeksvraag heeft een verbinding met:
 - 1 de ontwikkeling van de student
 - 2 de ontwikkelagenda van de school
 - 3 de onderzoekagenda van de opleidingsschool
 - 4 de onderzoekagenda van het instituut.
 Niveau 2 is het minimaal vereiste voor onderzoek binnen de AONHW;
- de onderzoeksresultaten worden in de Academische Opleidingsschool (zoveel mogelijk) gebruikt;
- het onderzoek wordt zoveel mogelijk in teamverband uitgevoerd, zodat ook de competenties 'samenwerken' en 'kennis delen' (verder) worden ontwikkeld.

Samen verantwoordelijk voor inhoud:

- onderzoeksagenda's van de instituten en scholen zorgen voor sturing;
- daarvan afgeleide onderzoeksthema's;
- schoolontwikkeling is leidend;
- minimaal één van de betrokken instellingen ontwikkelt kennis over dit thema;
- het thema biedt ruimte voor studentonderzoek.

KENNISDELING

Kennisdeling is onderdeel van een open, onderzoekende houding en gaat gepaard met professionele ontwikkeling van alle betrokkenen. De verschillende partners binnen de Academische Opleidingsschool delen continu kennis met elkaar en met partijen buiten de AONHW.

Interne kennisdeling

Bij de interne kennisdeling en communicatie gaat het om studenten, docenten op de scholen, docenten op de opleidingen en alle betrokken teamleiders en directieleden. Dit willen we ermee bereiken:

- zoveel mogelijk mensen enthousiasmeren voor en vanaf het begin betrekken bij het samen ervaringen uitwisselen, samen ontwerpen en het doen van onderzoek;
- ontmoetingsmomenten faciliteren, onderzoekers en andere betrokkenen zo goed mogelijk toerusten en ondersteunen;
- een breed gebruik van resultaten stimuleren door alle betrokkenen te informeren over de resultaten van lopend en afgerond onderzoek.

Met het onderzoek in thema's wordt geleidelijk een kennis- en onderzoeksbasis ontwikkeld, die voor nieuw onderzoek relevant en beschikbaar is.

De onderzoekcoördinatoren verzamelen onderzoeksvragen en formuleren een nieuwe onderzoekagenda of leggen binnen de bestaande agenda de koppeling met eerder uitgevoerd onderzoek. Er is een interne elektronische leeromgeving waar de onderzoeken worden vastgelegd en gedeeld kunnen worden.

Het personeel en de studenten worden zo goed mogelijk op de hoogte gehouden van alles wat binnen de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West plaatsvindt. Dat gaat ondermeer via mededelingen op intra- en internet, notities en bijeenkomsten.

Samen kennis delen:

Ontmoetingsmomenten voor, tijdens en na het onderzoek zorgen voor kennisdeling binnen de academische opleidingsschool.

Externe kennisdeling

Bij de externe communicatie gaat het om andere schoolbesturen, regionale actoren, beleidsmakers, e.d.

Daarmee brengen we de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West breed onder de aandacht, delen we kennis met andere (academische) opleidingsscholen en kunnen we zonodig externe expertise betrekken bij de AONHW.

De volgende instrumenten zetten we hiervoor in:

- het openbare deel van de website;
- publicaties in vaktijdschriften en wetenschappelijke literatuur;
- bijdragen aan landelijke conferenties en andere manifestaties;
- regelmatige contacten en uitwisselingen met de uitvoerders van de andere (academische) opleidingsscholen, zoals het samenwerkingsverband Werkring, de SONF en de Regionale Platforms Onderwijsarbeidsmarktbeleid VO Noord-Holland Noord en Zuid.

De Academische Opleidingsschool Noord-Holland West heeft een convenant afgesloten met de Regionale academische Opleidingsschool West Friesland, de Almeerse Academische Opleidingsschool en de Academische Opleidingsschool Amsterdam. We werken nauw met hen samen in de Samenwerkingsgroep Opleidingsscholen regio Noord-Holland/Flevoland (SONF). Dit vergroot de slagvaardigheid en efficiëntie, zodat we knelpunten ook beter het hoofd kunnen bieden.

STURING EN BORGING

In 2009 heeft de NVAO de Opleidingsschool AONHW getoetst. Het oordeel was 'goed'. Sterk naar het oordeel van de NVAO was de congruentie tussen het dossier, de praktijk en de intenties op beleidsniveau en het reflectievermogen van de partners. De Opleidingsschool getuigt van visie, verbeterkracht en de wens tot verdieping, aldus de NVAO.

We maken het 'opleiden in de school'-concept duurzaam door het nadrukkelijk te koppelen aan het integraal personeelsbeleid (IPB). IPB is dynamisch en ontwikkelingsgericht en neemt de persoon in de organisatie als hefboom tot verandering. We willen investeren in goede werkomstandigheden en in de professionele ontwikkeling van de personeelsleden.

Alle partners in de Opleidingsschool streven naar een kwalitatief hoogwaardige begeleidingsstructuur voor de studenten.

Sturing

De totstandkoming van een moderne goede (academische) Opleidingsschool verloopt integraal en fasegewijs, waarbij de ontwikkeling op de verschillende deelterreinen niet teveel uiteen mag lopen.

De domeinen kenmerken zich door een cyclisch karakter. In elke volgende fase moeten de ontwikkelde aspecten opnieuw geijkt worden.

De sturing van de AONHW is in ontwikkeling. De afgelopen periode is een structuur opgezet en geïmplementeerd. Nu wordt duidelijk dat deze structuur bijdraagt aan de mogelijkheden de AONHW te ontwikkelen, maar ook zorgt voor nieuwe problemen bijvoorbeeld op het gebied van de communicatie. De bedoeling is om de dagelijkse praktijk van teams en/of secties, de begeleiding van de leerlingen en de studenten en de onderzoeken van docenten en studenten voortaan als vertrekpunt te nemen.

De AONHW maakt de sturing duurzaam:

- wederzijds vertrouwen dankzij al jarenlang bestaande intensieve contacten;
- slagvaardige managementstijl die aansluiting zoekt bij beweging en dynamiek binnen de betrokken organisaties;
- verbinding met IPB;
- cyclisch werken aan verbetering en vernieuwing, met voortdurende ijking onderweg.

Borging

Voor de borging, continuïteit en kwaliteit van het opleiden in de school zijn o.a. de volgende factoren bepalend:

- 1 de veranderingsgezindheid en de veranderingsbekwaamheid van de organisatie, het niveau van professionele begeleidingvaardigheden van studentenbegeleiders en de duidelijke (afstemmings-) afspraken met de opleidingsinstituten;
- 2 de integratie van het opleiden in de school in de beleidscyclus en koppeling aan het IPB en het formatieplan;
- 3 voldoende volume voor studenten om het opleiden ook structureel te kunnen verplaatsen naar de school;
- 4 personeelsuitwisseling met de opleidingsinstituten.

De kwaliteit van het opleiden in de school wordt in onze Opleidingsschool geborgd, omdat zij deel uitmaakt van de reguliere cyclus binnen de afzonderlijke scholen. Deze borging is voor de Opleidingsschool daarnaast duurzaam, omdat die is gekoppeld aan de NVAO-normen en het IBP, deel uitmaakt van de geïntegreerde besluitvorming van scholen en instituten en wordt geëvalueerd in het sociaal jaarverslag. De borging is terug te vinden in de evaluatiecycli en het functiebouwwerk van de scholen. De personele bezetting (kwalitatief en kwantitatief) staat beschreven in de formatieplannen en is vastgelegd in duidelijk afspraken met de opleidingsinstituten over taken en verantwoordelijkheden, over inhoud en organisatie.

De kwaliteit van het onderzoek wordt geborgd met het Team Kwaliteit Onderzoek (TKO) waarbinnen lectoren van de betrokken hogescholen en een hoogleraar van de universitaire lerarenopleiding samenwerken. Ook zijn er verbindingen met lectoren en onderzoekers aan onderzoeksleerlijnen binnen de afzonderlijke opleidingen.

2.2 De ambities van de AONHW

Kwaliteitsverbetering onderwijs

De AONHW wil met goed praktijkonderzoek een bijdrage leveren aan beter onderwijs.

Professionele opleiding voor studenten

De partners binnen de AONHW bieden een professioneel opleidingsklimaat. Dankzij dit opleidingsklimaat worden studenten uitstekend opgeleid, zodat zij straks als beginnende professional startbekwaam de werkvloer betreden. Het is voor studenten steeds duidelijk wat zij leren, waarom ze dat leren en hoe ze dat doen. Daarnaast biedt de Opleidingsschool een doorlopende en efficiënte leerlijn in de te ontwikkelen competenties en vaardigheden binnen de diverse schooltypen binnen het voortgezet onderwijs.

De school draagt er zorg voor dat de studenten in aanraking komen met alle aspecten van het werk, zowel in de klas als daarbuiten.

Goede begeleiding op school

Elke partnerschool heeft voldoende schoolopleiders in dienst. Daarnaast heeft elk vakkencluster naast voldoende geschoolde vakbegeleiders op zijn minst één op academisch of professioneel meesterschap geschoolde vakbegeleider. De schoolopleiders van de diverse scholen vormen een dynamisch netwerk om ervaringen uit te wisselen en die ervaringen om te zetten in de leeromgeving. Ook is er regelmatig overleg tussen de schoolopleiders en instituutopleiders en vakdidactici van de lerarenopleidingen. Alle schoolopleiders zijn gecertificeerd en geregistreerd als opleider van docenten (bijvoorbeeld een VELON-registratie).

Onderzoek voor verbreding en verdieping

De AONHW kent een eigen volwaardig onderzoeksprogramma, dat aansluit bij schoolontwikkeling en kennis en de onderzoekagenda's van de instituten. Er heerst een onderzoekende cultuur op de scholen, gericht op de verbetering van de kwaliteit van onderwijs aan de leerlingen. Het doen van onderzoek is binnen deze cultuur vanzelfsprekend en zorgt voor een uitdagende leeromgeving voor talent. Binnen de scholen en de instituten is brede expertise aanwezig om onderzoek te doen en om onderzoek te begeleiden. Iedere school heeft een onderzoekcoördinator aangesteld die het onderzoek op de eigen school coördineert, begeleiding organiseert en de onderzoekagenda afstemt met het Team Kwaliteit Onderzoek.

Kennisdeling

Kennisdeling is onderdeel van een open, onderzoekende houding en hoort bij de professionele ontwikkeling van alle betrokkenen. Binnen en buiten het partnerschap delen instituten, scholen, lerarenopleiders, docenten en studenten zoveel mogelijk kennis met elkaar.

Permanente professionalisering

Professionaliseren en scholing van personeel is binnen de AONHW vanzelfsprekend.

Kwaliteitszorg houdt vinger aan de pols

Om periodiek vast te kunnen stellen of de doelstellingen en ambities worden gerealiseerd, werkt de Opleidingsschool met een eigen kwaliteitszorgsysteem.

De Academische Opleidingsschool over ... jaar:

- Er een rijke, uitdagende leeromgeving voor talent.
- Binnen de scholen en de instituten bestaat een onderzoekende cultuur.
- De AONHW heeft een eigen praktijkgericht onderzoeksprogramma dat aansluit bij schoolontwikkeling en bij de onderzoekagenda van de instituten.
- Iedere school heeft de beschikking over meerdere onderzoeksteams.
- Ook fungeren er schooloverstijgende onderzoeksteams.
- Inhoudelijk gezien liggen studentonderzoek en docentonderzoek in elkaars verlengde.
- Binnen de scholen en instituten bestaat brede expertise op het gebied van onderzoek doen en de begeleiding daarvan.
- Er is veel kennisdeling tussen alle betrokkenen, in de breedte en in de diepte.
- De AONHW heeft een regionale functie (ook onderzoek voor en bij andere scholen).

H³

Organisatie



3. Organisatie

3.1 Inleiding

Een moderne Opleidingsschool dient een professionele leergemeenschap te zijn waar leren, opleiden, reflectie op het beroep, ontwikkelingsgericht onderzoek, kenniscirculatie en innovatie hand in hand gaan.

Dit stelt hoge eisen aan alle betrokkenen, maar vooral aan de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de taken en verantwoordelijkheden die de opleiders en begeleiders hebben en aan de wijze waarop de organisatie is ingericht.

De infrastructuur en organisatie van de AONHW voldoet aan de standaard voor een goede Academische Opleidingsschool. Deze houdt in dat:

- de school en instituut de kenmerken ontwikkelen van een professionele leergemeenschap;
- er een koppeling is met de onderwijsorganisatie, de onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg;
- er een koppeling is met het functiegebouw en de meerjaren personeelsplanning;
- er een duurzame relatie en personele unie met de betrokken opleidingsinstituten wordt aangegaan.

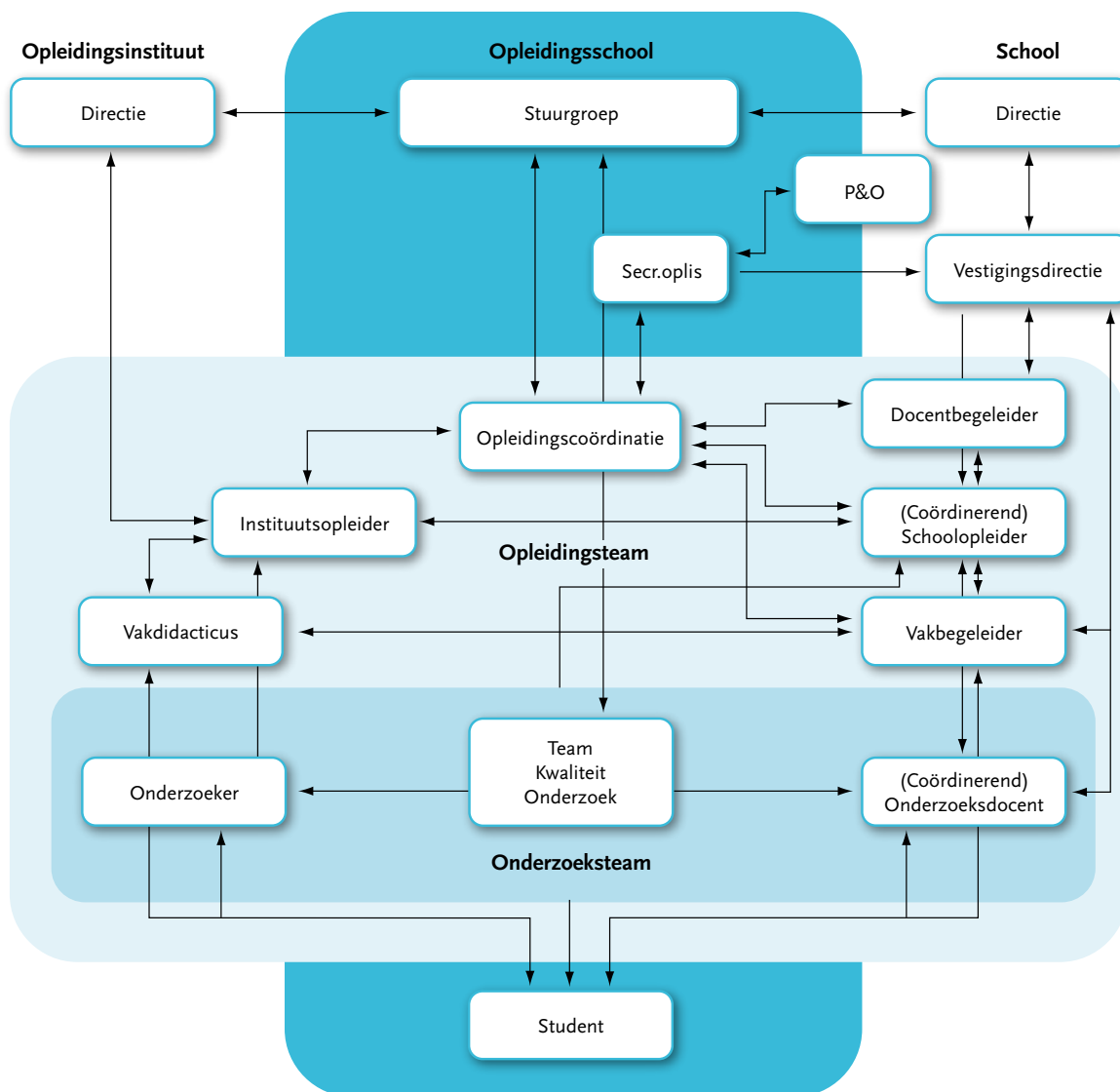
Daarbij zijn afspraken gemaakt over:

- de procesmatige en inhoudelijke eisen voor een goede opleiding,
- de omvang en kwaliteit van het opleidings- en begeleidingsteam en
- de gehanteerde beoordelingscriteria voor partners en medewerkers.

In navolgende paragrafen wordt een overzicht gegeven van de organisatiestructuur (3.2), daarbij behorende rollen en takken van personen en organen (3.3) en van de overlegstructuur (3.4).

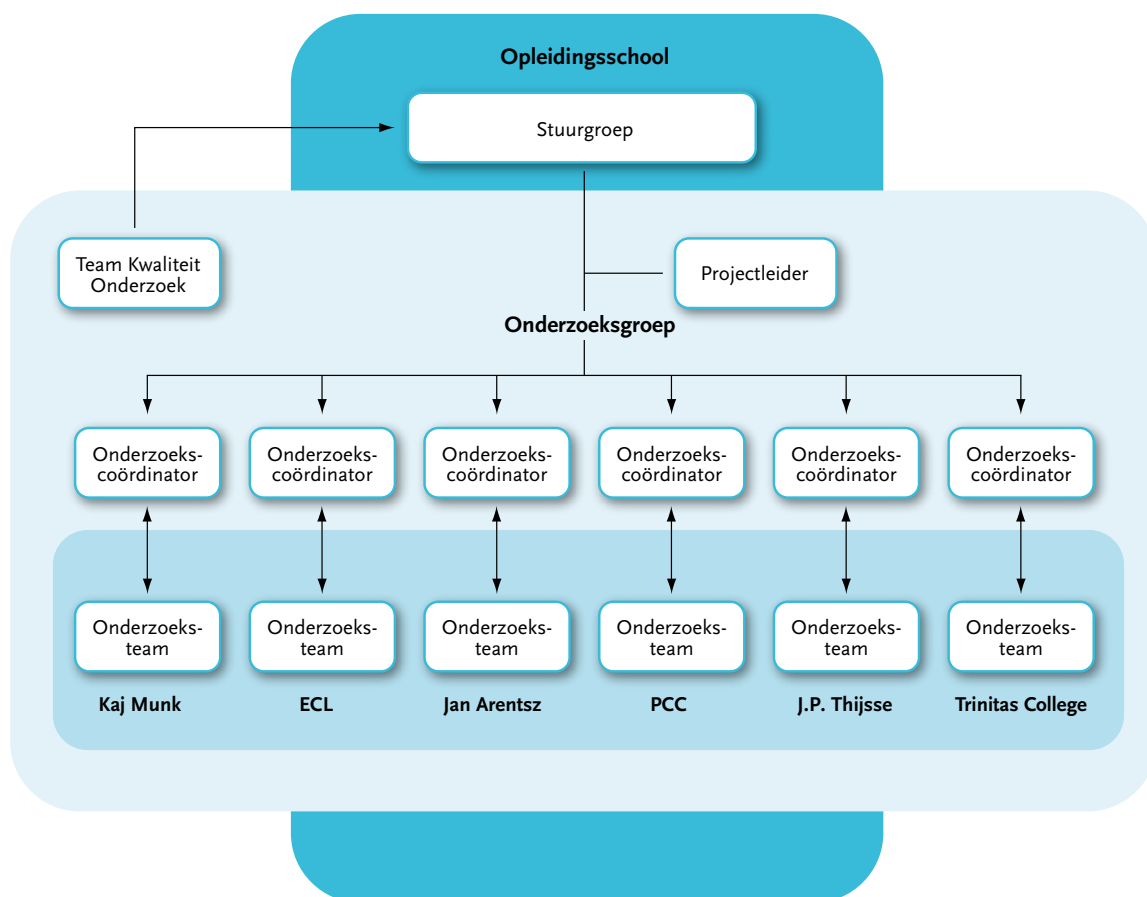
3.2 Organisatiestructuur

In onderstaand schema is de organisatie van de Academische Opleidingsschool gegeven.



NB. Bij onderzoek maakt de student in de uitvoering onderdeel uit van het onderzoeksteam.

In onderstaande figuur staat de organisatie van het onderzoek in de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West weergegeven.



3.3 Taken en rollen van de betrokken personen¹ / organen

3.3.1 TE ONDERSCHIEDEN ROLLEN EN DAARBIJ BEHORENDE VERANTWOORDELIJKHEID EN TAKEN

De portefeuillehouder OidS op school of instituut

is proceseigenaar² van

- de organisatie, de inbedding van IPB,
- en de kwaliteitsbewaking van opleiden in de school.

Taken daarbij zijn o.a.

- voorwaarden scheppen voor opleiden in de school resp. instituut,
- het stimuleren van een lerende organisatie,
- overleg intern met coördinerende schoolopleider en onderzoekcoördinator, respectievelijk instituutopleiders en onderzoekers, en de MR en extern met opleidingsinstituten resp. instituut en de overheid.

De vestigingsdirecteur

is proceseigenaar van

- de organisatie, de inbedding van IPB en de kwaliteitsbewaking van opleiden in de school in de vestiging.

Taken daarbij zijn o.a.

- voorwaarden scheppen voor opleiden in de school in de vestiging,
- overleg met directeur P&O en de coördinerende schoolopleider en onderzoekcoördinator van de vestiging,
- stimuleren van de lerende organisatie binnen de vestiging.

De coördinerende schoolopleider

is proceseigenaar van

- de organisatie en de inhoudelijke kwaliteit van het opleiden in de school,
- de werving en beoordeling van de studenten,
- de inhoudelijke en organisatorische afstemming met de partnerscholen en opleidingsinstituten,
- het ontwikkelen van beleid voor scholing/ontwikkeling van medewerkers in het kader van IPB,
- het opzetten en vormgeven van opleidingen en coachingstrajecten binnen de schoolorganisatie,
- leiding geven aan het team van schoolopleiders.

Taken daarbij zijn o.a.

- overleg intern met directie en P&O en de schoolopleiders en extern met de relatiebeheerders van de opleidingsinstituten,

- het voeren van functioneringsgesprekken,
- het trainen en coachen van vakbegeleiders en docentenbegeleiders,
- het adviseren van de directie over de ontwikkeling van de a.s. docenten en andere medewerkers m.b.t. scholing en ontwikkeling van personeel.

De stagecoördinator

is proceseigenaar van

- de organisatie van de stages schoolbreed.

Taken daarbij zijn o.a.

- het voeren van intake- en eindgesprekken met studenten,
- het voeren van sollicitatiegesprekken met duale studenten,
- overleggen met de stagebureaus van opleidingsinstituten,
- en het plaatsen van studenten bij vakbegeleiders.

De instituutopleider

is proceseigenaar van

- de beoordeling van studenten ,
- de communicatie in de driehoek student-instituut-Opleidingsschool,
- de ontwikkeling van het curriculum.

Taken daarbij zijn o.a.

- organiseren in overleg met coördinerende schoolopleider van themabijeenkomsten,
- overleg met coördinerende schoolopleider en schoolopleiders,
- begeleiden studenten en is mede-begeleider van onbevoegde docenten (studenten HVA O&O),
- deelnemen aan intervisie- en netwerkbijeenkomsten.

De vakdidacticus

is proceseigenaar van

- de toepassing en vertaling van de algemene pedagogische en didactische begrippen op zijn vakgebied ,
- de beoordeling van de vakdidactische ontwikkeling van de leraar in opleiding.

Taken daarbij zijn, o.a.

- algemene pedagogische en didactische principes en kernbegrippen vertalen naar het vak,
- colleges geven in het vak,
- beoordelen van studenten op vakdidactisch gebied, overleg met instituutopleider en vakbegeleider.

¹ De beschrijvingen zijn samengevat. In het Opleidingsplan hoofdstuk 11 – 14 t/m 19 staat een overzicht van de functiebeschrijvingen

² Een proceseigenaar is verantwoordelijk voor het proces van een bepaald onderdeel van de (school)ontwikkeling.

De schoolopleider is lid van het opleidingsteam en is mede proceseigenaar van

- de ondersteuning en ontwikkeling van opleiden in de school en vooral op de eigen vestiging.

Taken daarbij zijn o.a.

- het coördineren van de duale studenten en de organisatie van de dagtaken en leerwerktaken van de studenten op de vestiging,
- overleg met de coördinerende schoolopleider, de andere schoolopleiders, de vestigingsdirecteur en de instituutopleider,
- begeleiden en beoordelen van studenten,
- het voeren van functioneringsgesprekken met studenten,
- coachen vakbegeleiders,
- deelnemen aan intervisie- en netwerkbijeenkomsten.

De vakbegeleider³

is proceseigenaar van

- de vakdidactische begeleiding van de student,
- de planning in overleg met de student,
- de verslaglegging van lesobservaties,
- zorg voor leerwerktaken.

Taken daarbij zijn o.a.

- overleg met de schoolopleider,
- coachen van de leervragen van de student,
- begeleiden bij de lestaken en het vormen van het plan van aanpak vanuit het POP,
- bezoeken intervisie bijeenkomsten en indien nodig de training begeleidings- en coachingvaardigheden volgen.

De senior - vakbegeleider

is proceseigenaar van

- de begeleiding en coaching van een student in een opleidingsplaats.

Taken daarbij zijn o.a.

- overleg met de (coördinerende) schoolopleider,
- coachen van de leervragen van de student,
- begeleiden bij de lestaken en het vormen van het plan van aanpak vanuit het POP,
- bezoeken intervisie bijeenkomsten en indien nodig de training begeleidings- en coachingvaardigheden volgen,
- coachen van een nieuwe docent,
- deelnemen aan de training docentenbegeleiding en intervisiebijeenkomsten.
- vakdidactische expertise in de begeleiding en in de schoolorganisatie.

De (coördinerend) onderzoekdocent

is (mede) proceseigenaar van

- de kwaliteit van het onderzoek van het betreffende onderzoeksteam;
- de borging van het onderzoek en de resultaten in de school;
- de uitvoering van het onderzoek;
- de inhoudelijke begeleiding van de student;
- kennisdeling.

Taken daarbij zijn o.a.

- overleg met het onderzoeksteam;
- mede opstellen van de onderzoekaankpak;
- doen van onderzoek;
- mede-beoordelen van onderzoeksresultaten;
- coachen van de leervragen van de student;
- delen van kennis in de school;
- implementatie van resultaten in de school.

NB. voor het onderzoek van de student heeft de onderzoekdocent in het opleidingsteam een plaats naast de vakbegeleider.

De onderzoeker

is (mede) proceseigenaar van

- de kwaliteit van het onderzoek van het betreffende onderzoeksteam;
- de uitvoering van het onderzoek;
- het professionaliseren van onderzoekdocenten;
- de beoordeling van de ontwikkeling van de student in het doen van onderzoek;
- kennisdeling.

Taken daarbij zijn o.a.

- overleg met het onderzoeksteam; instituutopleider en vakbegeleider;
- overleg met de onderzoekcoördinator;
- reviewen van de onderzoeks-aankpak;
- doen van onderzoek;
- beoordelen van onderzoeksresultaten;
- beoordelen van studenten in het doen van onderzoek;
- coachen van onderzoekdocenten;

NB. voor het onderzoek van de student heeft de onderzoeker in het opleidingsteam een plaats naast de vakdidacticus.

³ Deze begeleiders worden op verschillende manieren aangeduid. Schoolpracticumdocent, vakbegeleider, werkbegeleider, werkmeester.

De regievoerder

is (gemandateerd) proceseigenaar van

- de ontwikkeling van de AONHW
- de afstemming met de opleidingsinstituten,
- de externe relaties

Taken daarbij zijn, o.a.

- het ontwikkelen van strategisch en tactisch beleid
- (laten) verrichten van evaluatieonderzoek
- het adviseren van de stuurgroep en directies over de ontwikkeling van de AONHW
- leiding geven aan het projectteam, het team van coördinerende schoolopleiders en het secretariaat

Het secretariaat OidS

- is proceseigenaar van
- de registratie, de administratie en het eventuele salaris van de studenten.
- Taken daarbij zijn, o.a.
- de leerarbeidsovereenkomst, de overzichtslijsten,
- overleg met de regievoerder en coördinerende schoolopleiders / onderzoekcoördinatoren,
- administratie t.b.v. AONHW.

3.3.2 TE ONDERSCHIEDEN ORGANEN EN DAARBIJ BEHORENDE VERANTWOORDELIJKHEID EN TAKEN

Stuurgroep

De stuurgroep is eindverantwoordelijk voor de Academische Opleidingsschool en stuurt op het bereiken van de doelstellingen. De stuurgroep vergadert tenminste 4 keer per jaar en bestaat uit vertegenwoordigers van de deelnemende partijen (conform de samenwerkingsovereenkomst).

Projectgroep

De regievoerder, de projectleider en een onderzoekondersteuner vormen het projectteam en zijn verantwoordelijk voor de operationele zaken m.b.t. de ontwikkeling van de academische kop. Zij vormen de 'linking pin' tussen de stuurgroep, het Team Kwaliteit Onderzoek en de onderzoekcoördinatoren. Zij sturen op uitvoerend niveau en zien erop toe dat de voorziene activiteiten tijdig en volledig worden gerealiseerd.

De belangrijkste taken zijn:

- het realiseren van de doelstellingen;
- oplossen van knelpunten / problemen die eindresultaten in de weg staan;
- de voortgangsbewaking van de uitvoering;

- de communicatie tussen de verschillende gremia;
- het (laten) zorgen voor een adequate administratieve organisatie en het tijdig voldoen aan alle rapportageverplichtingen.

Team Kwaliteit Onderzoek

Het Team Kwaliteit Onderzoek is adviserend voor (de actualisering van) het onderzoeksprogramma en de borging van de kwaliteit van het onderzoek. Een hoogleraar van de VU en lectoren van de Hogescholen hebben zitting in het Team ten behoeve van inhoudelijke kwaliteit en professionalisering. Daarnaast heeft een vertegenwoordiger van de scholen zitting in het team.

Onderzoeksteam

Docenten(teams) hebben de mogelijkheden om onderzoek aan te dragen/te initiëren, in te richten en (in teams en/of met studenten) uit te voeren. Het onderzoek wordt begeleid door onderzoekers van de instituten. Belangrijke rollen bij het onderzoek van (aankomend) leraren zijn de onderzoeker (instituten) en de (coördinerende) onderzoekdocent. Hun rollen en taken, alsmede die van de onderzoekcoördinatoren, staan hierboven nader beschreven.

Opleidingsteam

Het opleidingsteam op de school bestaat uit de coördinerend schoolopleider, de schoolopleiders en de instituutsopleiders van de HvA, UvA, VU en/of Inholland. Ook kan de (coördinerende) docentbegeleider deel uitmaken van het team.

Het opleidingsteam is verantwoordelijk voor het beleid omtrent opleiden en begeleiden van de studenten op de school. Daarnaast is het verantwoordelijk voor het borgen van de kwaliteit van de opleiding, begeleiding en beoordeling van studenten.

Het opleidingsteam overlegt ten minste 4 maal per jaar om de voortgang van de opleiding van studenten op de locatie te bespreken. Daarnaast wordt ook het beleid van de instituten besproken waar dit nodig is om eventueel locatiebeleid hierop af te stemmen.

3.4 Afstemming en communicatie

De afstemming en de communicatie wordt door verschillende groepen en mensen verzorgd. De belangrijkste hiervan zijn:

Er is in de stuurgroep op hoofdlijnen van beleid tenminste vier keer per jaar overleg tussen de partners.

Gemiddeld is er iedere zes tot acht weken voortgangs- en afstemmingsoverleg tussen de coördinerende schoolopleiders respectievelijk de onderzoekcoördinatoren. De regievoerder respectievelijk projectleider academische kop zitten dit overleg voor.

Over de concrete voortgang van het opleidingstraject en onderzoek is voortdurend afstemming door de coördinerende schoolopleiders respectievelijk onderzoekcoördinatoren met de instituutsopleiders en onderzoekondersteuners / TKO.

De relatiebeheerder / instituutsopleiders van de instituten onderhouden contact met de (coördinerende) schoolopleiders. In het overleg wordt gesproken over de voortgang van het opleiden van de studenten, de leertaken en leerwerktaken.

Met de stagecoördinatoren van alle instituten wordt door de coördinerende schoolopleiders gesproken over de stage en de voortgang van de studenten. Tevens wordt de inhoud, de organisatie en de beoordeling geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Vakbegeleiders hebben een aantal bijeenkomsten per jaar. Daar wordt samen met de instituutsopleider en coördinerend schoolopleider de afstemming over het opleidingstraject besproken. Tijdens de bijeenkomsten staat ook intervisie en training op het programma.

In schema ziet de overlegstructuur binnen de AONHW er als op de volgende pagina uit.

H 4

Professionalisering



4. Professionalisering

4.1 Inleiding

Met het opleiden in de school wordt er een verbinding gelegd met het IPB van de scholen en instituten. Het opleiden in de school heeft een stimulerende invloed op ons IPB en wordt ook door ons IPB versterkt: het opleiden van studenten en het professionaliseren van docenten liggen immers in elkaars verlengde.

Het opleiden in de school verschaft ons de mogelijkheid om de lerarenopleiding, de professionele ontwikkeling van de eigen docenten, de schoolontwikkeling en het personeelsbeleid met elkaar te verbinden. Belangrijke overwegingen die pleiten voor de Opleidingsschool liggen op het punt van de kwaliteit van opleiden (competentie- en praktijkgericht) en op het punt van versterking van het personeelsbeleid, zoals loopbaanontwikkeling, scholingsbeleid en werving en selectie. Maar ook een evenwichtigere leeftijdsopbouw van het personeelsbestand, functiedifferentiatie en de creatie van een interne arbeidsmarkt voor (kortdurende) vervanging van personeel zijn gevolgen van het opleiden in de school.

Aan de andere kant versterken elementen van het integrale personeelsbeleid van partnerscholen en -instituten het opleiden in de school, zoals bijvoorbeeld de ontwikkelde praktijk van functioneringsgesprekken gehouden met leidinggevers, waarbij gewerkt wordt aan een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en een plan van aanpak verbonden aan de school- of vestigingsdoelstellingen.

De uitwerking en verantwoording voor het scholings-/ professionaliseringsbeleid blijft de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke partners. Het is duurzaam geborgd omdat het deel uitmaakt van de geïntegreerde besluitvorming en gekoppeld is aan het IPB van de afzonderlijke partners.

4.2 Professionele leergemeenschap

De moderne academische opleidingsschool wil een professionele leergemeenschap zijn waar leren, opleiden, reflectie op het beroep, ontwikkelingsgericht onderzoek, kenniscirculatie en innovatie hand in hand gaan. Een Opleidingsschool die het beroep van leraar uitdagend maakt en daarvoor uitdagende leeromgevingen creëert.

Dit stelt eisen aan school en instituut wat betreft de wijze waarop zij zich in haar organisatie en cultuur wil vormgeven, als aan de opleiders en begeleiders m.b.t. hun professionele attitude.

Voor school en instituut ligt er de opdracht (verder) vorm te geven aan het concept 'professionele leergemeenschap'. Dit concept kenmerkt zich door:

- Regelmatige communicatie en samenwerking tussen docenten: professionals (docenten) zijn er op gericht samen te leren over, van en in de onderwijspraktijk door b.v. gepland overleg, collegiale consultatie, intervisie en projectwerk;
- Reflectieve dialoog: een gesprek waarin men reflecteert over de eigen praktijk en die van collega's, samen met die collega's;

- Gedeelde waarden: de professionals zitten op één lijn over leerdoelen en over de aanpak, er is sprake van een collectieve ambitie;
- Open en naar buiten gerichte onderwijspraktijk: in de dialoog en in de samenwerking brengen professionals hun eigen kijk, handelwijzen en ervaringen ter sprake om daarvan te leren;
- Collectieve gerichtheid op leren van leerlingen: iedereen is vooral gericht op het primaire proces: het leren van leerlingen;
- Leren van docenten als integraal onderdeel van de school: professionals leren van collega's, leerlingen, de kennisinfrastructuur van de school, partners, omgeving en externe bronnen.

Van de medewerkers op school en instituut wordt de bereidheid verwacht zich te (blijven) ontwikkelen en als initiatiefnemer op vakdidactisch en onderwijskundig gebied in de school / het instituut en het partnerschap op te treden.

Leren, professionaliseren, opleiden en schoolontwikkeling komen zo in de Opleidingsschool op een natuurlijke wijze in elkaars verlengde te liggen.

4.3 Uitgangspunten voor professionele ontwikkeling

De AONHW kent drie uitgangspunten voor professionele ontwikkeling van begeleiders en opleiders op school:

> Kwaliteit

Het primaire doel van de professionele ontwikkeling is dat medewerkers zodanig zijn toegerust voor de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek, dat zij maximaal kunnen bijdragen aan de doelstellingen en ambities van de AONHW. Professionele ontwikkeling bekrachtigt de bijdrage van de medewerker aan de AONHW doelstellingen.

> Verscheidenheid

Professionele ontwikkeling kent een verscheidenheid aan vormen, want medewerkers leren met hart, hoofd en handen. In het verlengde van de visie op opleiden en

onderzoek geldt ook voor medewerkers dat het actief delen van kennis en inzichten in interactie met andere professionals de kern is voor ontwikkeling. Medewerkers kiezen uit een breed palet van mogelijkheden, om hun talent en professionaliteit verder te ontwikkelen.

> Duurzaamheid

De AONHW maakt werk van de professionele ontwikkeling van alle medewerkers, vanuit het besef dat medewerkers de kwaliteit en vernieuwing maken. Omdat in het partnerschap alle partners mede-eigenaar zijn, is professionele ontwikkeling mede verankerd in het beleid van de afzonderlijke partners.

Medewerkers maken ook zelf werk van hun talent en duurzame inzetbaarheid.

4.4 Professionalisering docenten

Professionalisering van docenten is zoals op de vorige pagina aangegeven divers van aard. Het gaat niet alleen om formele cursussen, buiten of binnen school gegeven maar dus ook om coaching, verschillende manieren van (collegiale) intervisie en samenwerking bij het ontwerpen, uitvoeren, toetsen en evalueren van onderwijs. Daarnaast leveren uitwisseling tussen collega's van andere vestigingen en partnerscholen, deelname aan kenniskringen en congresbezoek een bijdrage aan een professioneel leraarschap.

Om tot een optimale ontwikkeling te komen, is een combinatie van opleidings- en ontwikkelactiviteiten het meest effectief. Professionaliseren vormt dan een integraal onderdeel van het dagelijkse werk.

Opleidings- en ontwikkelactiviteiten die worden uitgevoerd zijn:

- Het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden. Vormen die hierbij passen zijn cursussen, trainingen, workshops en congressen;
- Reflectie. Het bespreken van ervaringen in de dagelijkse praktijk en de daaruit voortvloeiende leermomenten staan centraal. Een vorm die hierbij past is (begeleide) intervisie en dialoog.

Implementatie van nieuwe kennis en gedragsmogelijkheden worden binnen de organisatie mogelijk gemaakt en actief ondersteund door het management.

Concreet betekent dit voor de AONHW :

Basistraining vakbegeleiders - basistraject

Training van 5 dagdelen (studielast 34 uur) gericht op het begeleiden van studenten bij het lesgeven. Deelnemers oefenen in het observeren van lessen, verschillende gesprekstechnieken, feedback geven, stimuleren van reflectie bij de student en het zorgzaam confronteren en adviseren. De ondersteuning van de ontwikkeling van de SBL competenties (m.n. de generieke competenties) door de student staan centraal. De training biedt de basis om in samenwerking met de school- en instituutsopleider de student te begeleiden in de dagelijkse praktijk van het lesgeven.

Verdiepingstraining vakbegeleiders - voortgezet traject

Deze training bestaat uit 8 dagdelen (studielast 80 uur) is bedoeld voor vakbegeleiders die minimaal twee jaar ervaring hebben met het begeleiden van studenten. De vakbegeleiders leren hun focus in de begeleiding uit te breiden van de dagelijkse praktijk van het lesgeven naar het begeleiden van (vakdidactische) onderzoeksvragen van studenten. Ze leren hierbij ook een koppeling te maken tussen onderzoeksopdrachten die studenten vanuit de opleiding meekrijgen en hun eigen ontwikkelvragen en die van de sectie of afdeling.

Leerarrangement vakbegeleiders gericht op gebruik van specifieke begeleidingsinstrumenten

De pilot ontwikkeling leerarrangement SPD-en/ vakbegeleiders/werkbegeleiders is gericht op het delen van praktijkkennis met leraren in opleiding.

De pilot is gebaseerd op de door van Velzen (2013)¹ ontwikkelde en onderzochte begeleidingsaanpak waarbij 'modelling en scaffolding' als begeleidingsinstrumenten worden ingezet tijdens het voorbereiden en evalueren van lessen en het lesgeven zelf. Bedoeling is de aanpak bij vakbegeleiders en schoolopleiders te introduceren en hen te scholen in het zelf uitvoeren, de herhaalbaarheid van de aanpak in een andere dan een onderzoekcontext in kaart te brengen en de mogelijkheden tot opschaling te onderzoeken.

Participanten in het arrangement zijn:

- SPD-en/ vakbegeleiders/ werkbegeleiders en schoolopleiders
- Opleiders verantwoordelijk voor de voorbereiding van leraren in opleiding op hun stage/werkplek leren
- Betrokkenheid van school- en instituutsopleiders is met name gericht op hun professionalisering als begeleiders van SPD-en/vakbegeleiders

Het arrangement bestaat uit twee delen:

- Bijeenkomsten in de nabijheid van de werkplek: 4 bijeenkomsten met SPD-en en schoolopleiders (max. groepsgrootte: 12) over de betekenis van praktijkkennis en over het delen van praktijkkennis in gesprekken over lesgeven (modellen) en door samen les te geven (scaffolding).
- Ondersteuning van het begeleiden/opleiden op de werkplek. De aanpak voor de SPD en lio bestaat uit

¹ Van Velzen, C. (2013). *Guiding learning teaching – towards a pedagogy of work-based teacher education*, proefschrift, Amsterdam: Vrije Universiteit

cycli van drie gezamenlijk voorbereide, uitgevoerde en geëvalueerde lessen. De 1e les wordt gegeven door de SPD/vakbegeleider, de 2e wordt samen gegeven en de 3e les door de lio. Er is een verbinding met lopende intervisietrajecten van betrokkenen.

Lesson Study

Lesson Study (LS) is een practise-based methode die in Nederland nog weinig bekendheid kent. Het is een van oorsprong Japanse methodiek, waar het in de 60-er jaren door de Japanse overheid werd ingezet om m.n. het rekenonderwijs structureel op een hoger niveau te tillen. De laatste jaren verspreidt LS zich over de wereld.

Centraal bij 'Lesson Study' staan de instructie en het (vak) didactisch handelen van de docent. Leraren brengen zelf vernieuwingen tot stand door samen met collega leraren (en vakdidactici en procesbegeleiders) hun eigen lessen te onderzoeken. De methodiek Lesson Study veronderstelt dat docenten zich open opstellen, bereid zijn bij collega's een kijkje in hun keuken te laten nemen, lessen van collega's te observeren en bereid en in staat zijn tot peer assessment en peer feedback.

Een cyclus van een LS-groep duurt ongeveer 3 à 4 maanden en bestaat uit ongeveer 6 bijeenkomsten, waarbinnen de groep als geheel en daarin de individuele leraren een specifiek thema en een klas kiezen. In een zogenoemde 'research lesson' observeert een team docenten van een school 'live' lessen en verzamelt gegevens over het onderwijzen en leren, die vervolgens gezamenlijk geanalyseerd worden om op die manier het leren van een specifiek onderwerp door leerlingen te verbeteren en daarbij naar leerling te kunnen differentiëren. Externe deskundigen op het gebied van vak, vakdidactiek en onderzoek ondersteunen en begeleiden het hele proces. De methodiek van 'Lesson Study' laat zich toepassen binnen alle schoolvakken. Per jaar worden er per deelnemend team 3 cycli uitgevoerd.

In het kader van het project 'Versterking Samenwerking Lerarenopleidingen en Scholen (VLS) is in 2014 binnen de AONHW een start gemaakt van het opzetten van LS-cycli op een tweetal partnerscholen. Vanaf 2015 worden het verbreed naar alle partnerscholen en wordt het aantal deelnemende teams per school uitgebreid. Op het Van der Meij College - afdeling Zorg en Welzijn te Alkmaar (onderdeel van de CSG Jan Arentsz) is in een ander verband al sinds 2013 een Lesson-Study traject gestart en succesvol uitgevoerd.

Opleiding tot schoolopleider

Op iedere AONHW-school zijn meerdere geschoolde (en geregistreerde) schoolopleiders actief. Er zijn twee nabije scholingsmogelijkheden:

- Beginnende schoolopleiders kunnen een opleiding volgen die wordt aangeboden door ROWF in samenwerking met de HvA en UvA. Deze opleiding bereidt gericht voor op de verschillende aspecten van de rol van schoolopleider. De deelnemende schoolopleider verdiept zich in zijn of haar taak in het faciliteren van de kwaliteit van leren op school, het bevorderen van de kwaliteit van begeleiding door vakbegeleiders en de kwaliteit van organiseren van taken en activiteiten samen met de diverse actoren op school en de lerarenopleidingen.
- Voor ervaren schoolopleiders bestaat er een opleiding die door het Onderwijscentrum VU wordt aangeboden. De opleiding bestaat uit vijf modules met in totaal 10 contactdagen. Binnen het traject kan ook het registratietraject voor lerarenopleiders van de VELON-SRLo doorlopen worden. De totale studielast bedraagt ongeveer 160 uur (inclusief registratietraject) of 140 uur (exclusief specifiek gedeelte registratietraject). Thema's in deze opleiding zijn: opleidingsdidactiek, coaching en begeleiding, onderzoek in de opleiding en vakdidactiek (opbouwen van vakdidactische netwerken).

Opleiding tot docentbegeleider

Docentenbegeleiders volgen na de basistraining vakbegeleider nog een 2-daagse extra training betreffende:

- kennis en inzicht van de problematiek van beginnende docent, de nieuwe (ervaren) docent, de invaller en de zij-instromer;
- kennis en begrip van de verschillende werkvelden binnen de schoolorganisatie, zoals de sectie, de afdeling, de vestiging en het schooltype;
- enkele specifieke thema's, zoals omgaan met weerstanden, klassenmanagement en conflicthantering.

Begeleiding startende leraren (BSL)

Met behulp van inwerkprogramma's is het mogelijk om de kwaliteit van de starter op een hoger niveau te brengen. Door gerichte begeleiding in de 'zone van de naaste ontwikkeling' kunnen beginnende leraren in korte tijd de kwaliteit van hun lessen verbeteren. Dat heeft niet alleen een gunstig effect op de leerprestaties in de klas, maar ook op hun doorgroei in het beroep en voorkomt daarmee de voortijdige beroepsuitval.

Het doel van BSL is om de professionele doorgroei van beginnende leraren te bevorderen en voortijdige beroepsuitval terug te dringen. Het project is ontwikkeld om deze periode te bekorten. Bovendien is aangetoond dat door een intensievere coaching en begeleiding vanaf de start, de kans op uitval afneemt. Speciale regio-specifieke arrangementen opgezet en gecoördineerd vanuit VU/UvA zorgen voor adequate begeleiding in samenwerking met de VO-scholen binnen de regio.

Assessorentraining

De assessorentraining van vijf dagdelen is voor schoolopleiders en instituutopleider die tot assessor geschoold willen worden. Het belangrijkste doel van de training is het beoordelen van studenten op hun beheersing van de zeven competenties van het beroep van leraar. De onderwerpen zijn:

- het beoordelen van een portfolio;
- het voeren van een criteriumgericht interview (cgi);
- de bewustwording van eigen valkuilen en blinde vlekken tijdens het beoordelingsproces;
- het oefenen met en leren gebruiken van de assessment-instrumenten;
- het beoordelen van portfoliopresentatie;
- het beoordelen van het Hbo-niveau;
- het rapporteren van de beoordeling in het eindverslag.

Scholing docenten met onderzoekstaken

- In de door de VU aangeboden opleiding voor (ervaren) opleiders is een module 'Onderzoek doen in de opleiding' opgenomen. Deze module kan ook afzonderlijk gevolgd worden.
- Op verzoek kunnen groepen of individuele onderzoek-docenten op maat ondersteund worden vanuit de partner instituten. De ondersteuning kan gericht zijn op het begeleiden van onderzoek of op het zelf uitvoeren ervan.
- Op partnerscholen zijn er (intervisie) bijeenkomsten van onderzoekcoördinatoren en onderzoekdocenten. Op die scholen waar een zeer beperkt aantal onderzoekdocenten actief is, is er intensief contact tussen hen en de onderzoekcoördinator.
- Onderzoekcoördinatoren van partnerscholen met meer ervaring ondersteunen die van de scholen die later zijn toegetreden.

Intervisie- en themabijeenkomsten begeleiders

Op iedere partnerschool wordt enkele malen per jaar bijeenkomsten gehouden voor alle vakbegeleiders die in dat jaar een student begeleiden. Deze intervisie en themabijeenkomsten zijn bedoeld om samen te leren a.d.h.v. actuele begeleidings- en opleidingsthema's. Deze bijeenkomsten worden geleid door de school- en instituutopleiders samen.

Opbrengsten-(mini)conferenties

Minimaal eenmaal per jaar - aan het eind van het schooljaar - wordt op een toenemend aantal partner scholen een bijeenkomst georganiseerd waarin studenten (en docenten) hun onderzoek presenteren en toelichten aan (een deel van) het van team. Naast kennisdeling leiden deze bijeenkomsten tot verdere uitwisseling van ideeën en mogelijkheden voor de inzet van resultaten en/of verder onderzoek.

Overige professionaliseringsactiviteiten

- stimuleren van (in-)formele contacten tussen betrokkenen binnen de school, tussen scholen en tussen scholen en instituten.
- bezoeken van de jaarlijkse VELON conferentie, (mini) conferenties en studiedagen op partnerscholen, instituten en andere relevante netwerken in de regio, en de opbrengstenconferenties van de andere SONF-opleidingsscholen.
- ter beschikking stellen van het SONF-digizine en andere relevante (artikelen uit) tijdschriften, boeken etc.
- observeren van ervaren collega (begeleiders) en bespreken ervaringen .
- inhoudelijk overleg met leidinggevend over aanpak en mogelijkheden als begeleider/opleider.

H 5

Kwaliteitszorg



5. Kwaliteitszorg

5.1 Kwaliteitsbeleid

5.1.1. INLEIDING

Binnen elk van de aangesloten partnerscholen is een heldere opleiding- en onderzoekstructuur die integraal opgenomen is in het personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid van de aangesloten partners. Het kwaliteitsbeleid van de AONHWW zoals in deze versie beschreven is een bijstelling/ actualisatie van eerdere paragrafen over kwaliteitsbeleid en het aanvraagdossier 'Verdiepingsslag Academische Opleidingsschool' op basis van voortschrijdend inzicht en de ontwikkeling van de academische kop.

De kwaliteit van het opleiden in de school en het doen van onderzoek is in de AONHWW duurzaam geborgd omdat wordt gewerkt met de volgende cyclus:

- per jaar worden de doelen geformuleerd ;
- er is een activiteitenplan - de kwaliteitskalender;
- regelmatige toetsing;
- regelmatig intern overleg binnen scholen en instituten;
- de doelstellingen worden geëvalueerd;
- de doelstellingen worden daar waar nodig bijgesteld.

Binnen de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West is zowel op de binnen het Samenwerkingsverband participerende scholen en lerarenopleidingen als op het niveau van het partnerschap permanent aandacht voor de kwaliteit van het personeel en activiteiten. Aan de ene kant bestaat die aandacht er uit dat er blijvend deskundigen uit de opleidingsinstituten worden ingezet. Aan de andere kant is de opzet zó gekozen dat er op de Opleidingsschool steeds weer nieuwe personeelsleden worden opgeleid. Professionaliseren en scholing van personeel is binnen de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West een vanzelfsprekende activiteit.

Aan het opleidingsmodel en het thematische model van onderzoek dat is gekozen, ligt de gedachte ten grondslag dat alle partners kennis en ervaring inbrengen en tegelijkertijd kennis en ervaring opdoen. De kwaliteit van die kennis en ervaring wordt dan ook regelmatig geëvalueerd en getoetst.

De borging is duurzaam omdat het opleiden en onderzoek in school:

- deel uitmaakt van de geïntegreerde besluitvorming bij de afzonderlijke partners als binnen het partnerschap;
- is gekoppeld aan het IPB;
- wordt geëvalueerd in het (sociaal) jaarverslag;
- is terug te vinden in het kwaliteitszorgsysteem en het functiebouwwerk van de school; de personele bezetting, kwalitatief en kwantitatief zijn ook beschreven in het formatieplan;
- is vastgelegd in duidelijk afspraken met opleidingsinstituten voor onderwijspersoneel over taak- en verantwoordelijkheidsverdeling;
- kwaliteitscriteria kent op het gebied van organisatie, kennisniveau, borging in de beleidscyclus, alsmede de vereiste competenties voor de opleiders en onderzoekers in een academische Opleidingsschool, die zijn vastgelegd in een beleidsplan;
- meerjaren samenwerkingsovereenkomsten kent met de opleidingsinstituten waarin naast inhoud- en organisatieafspraken ook over volume- en personeelsafspraken geregeld zijn.

Specifiek voor de 'Academische kop' is, dat:

- het doen van onderzoek opgenomen is in de kwaliteitscyclus;
- het doen van onderzoek opgenomen is in besluitvorming, IPB en verslaglegging;
- er een speciaal Team Kwaliteit Onderzoek ingesteld is dat alle aspecten van kwaliteit die aanvullend zijn t.o.v. het opleiden in de school, toetst, bewaakt en vastlegt;
- er een onderzoekcoördinator per school aangesteld is, die als taak heeft om het onderzoek op de school te coördineren, onderzoek te toetsen aan de ontwikkelagenda van de school, contacten met het TKO en de instituten te onderhouden en ondersteuningsbehoeften te signaleren en te escaleren;
- een kwaliteitskader voor het onderzoek in de Academische Opleidingsschool wordt ontwikkeld;

- de onderzoekdocent opgenomen is in het functiebouwwerk en in de evaluatiecyclus van de scholen;
- het doen van onderzoek binnen het onderzoeksprogramma van de Academische Opleidingsschool opgenomen is in de POP's van studenten;
- gezorgd wordt voor voldoende onderzoekscapaciteit middels inzet van docenten en studenten;
- gezorgd wordt voor gekwalificeerde docenten voor het doen en begeleiden van onderzoek;
- er een blijvende facilitering is van de taken van onderzoekcoördinatoren, onderzoekdocenten en onderzoekers.

5.1.2. UITVOERING KWALITEITSBELEID

1. Jaarplan

Om het kwaliteitsbeleid richting te geven wordt elk jaar een activiteitenjaarplan geschreven op basis van het 'Kwaliteitskader - Ontwikkelingsfasen AONHW' en het meerjarenbeleidplan AONHW. Het is gebaseerd op voorgenomen stappen en conclusies van periodieke evaluatie. Het jaarplan (de kwaliteitskalender) bevat een overzicht van de (verbeter)acties die dat jaar uitgevoerd gaan worden. Deze (verbeter)acties zijn een selectie uit het totaal van (verbeter)acties uit het meerjarenbeleidplan, zodat deze haalbaar zijn, gezien de beschikbare formatie en tijdsperiode van 1 jaar.

Uitgangspunt is dat de AONHW er voortdurend naar streeft de kwaliteit van de opleiding van studenten en de professionalisering docenten te verbeteren. Omdat er in een jaar onmogelijk aandacht besteed kan worden aan de verbetering van alle prestatiecriteria, wordt in het jaarplan aangegeven wat de speerpunten van dat jaar zijn. Bij de formulering van de speerpunten is het volgende van belang:

- De keuze van de speerpunten wordt beargumenteerd.
- De speerpunten worden afgeleid uit de verbeteracties die geformuleerd zijn naar aanleiding van de evaluaties van het afgelopen jaar.

2. Evaluatiecyclus

De ervaring heeft geleerd dat het houden van systematische jaarlijkse evaluaties weliswaar het beeld creëert van zorgvuldige en nauwkeurige kwaliteitszorg, maar in diverse opzichten niet zo uitpakt. Sterker, het blijkt

evaluatiegegevens op te leveren die nauwelijks bruikbaar zijn, omdat

- De afwijkingen die binnen een termijn van een jaar optreden te gering zijn om gericht en effectief (verbeter) beleid te formuleren, en
- op termijn jaarlijks (en soms nog veelvuldiger) houden van enquêtes onder de doelgroepen enquêtemoeheid veroorzaakt en uiteindelijk een negatieve invloed op de betrouwbaarheid van de gehouden enquêtes heeft.

Om die reden kent de AONHW twee belangrijke evaluatiecycli:

1. De driejaarlijkse cyclus:

Een driejaarlijks grootschalig intern evaluatieonderzoek onder alle medewerkers, uitgevoerd door onafhankelijke onderzoekers. Dit behelst een kwantitatief en kwalitatief onderzoek, gericht op interne verantwoording en zelfreflectie ten aanzien van de te bereiken doelstellingen en de gekozen aanpak. Daarbij wordt gekozen voor een combinatie van interviews en vragenlijstonderzoek. Dit driejaarlijkse onderzoek wordt in de zesjarige cyclus van toetsing een jaar voor en twee na de NVAO-visitatie uitgevoerd.

2. De jaarlijkse cyclus:

- Jaarlijks tevredenheidsenquête onder studenten, evaluatie van scholingsprogramma's en evaluatie van onderzoek;
- Jaarlijks evaluatiegesprek van de schoolopleiders met de vakbegeleiders;
- Jaarlijks evaluatiegesprek van het verantwoordelijk directielid met de schoolopleider(s).

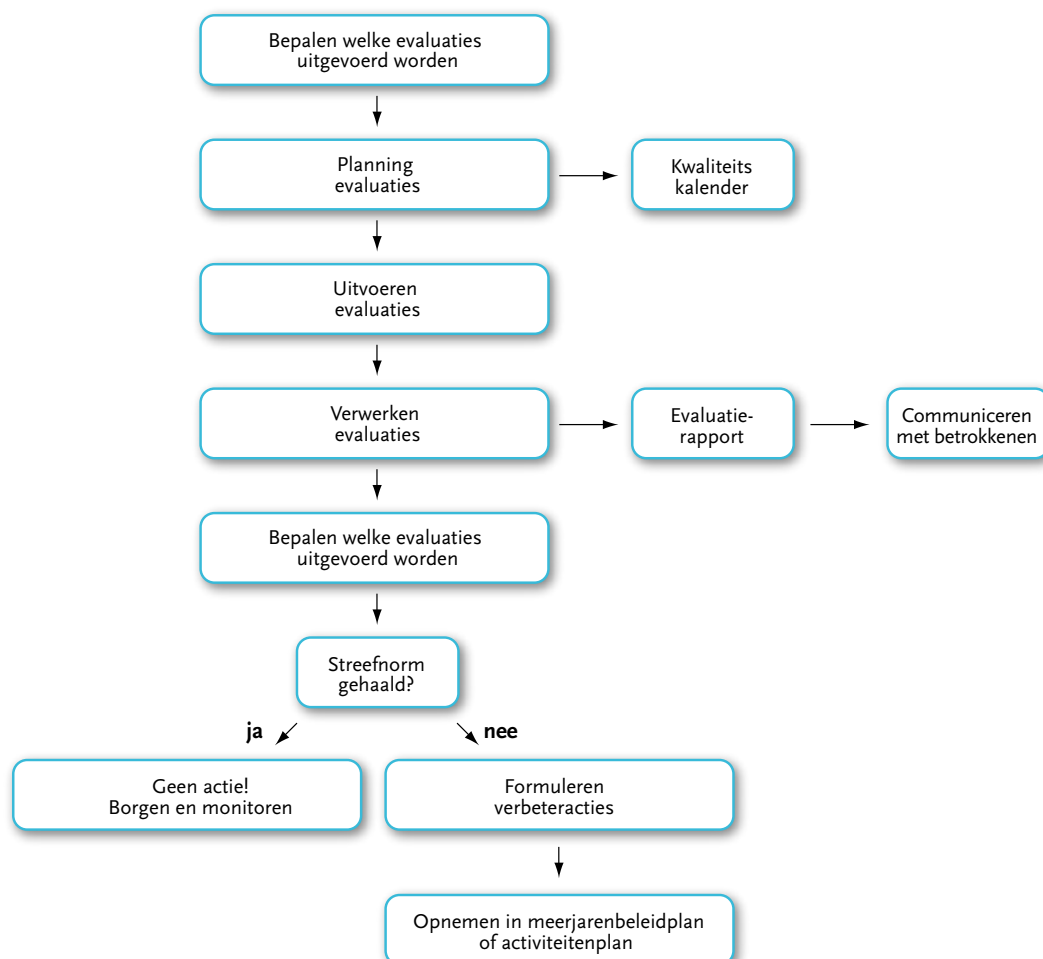
De jaarlijkse PDCA-cyclus

Het belangrijkste uitgangspunt van de kwaliteitszorg van de partners binnen de AONHW is 'zichtbaar maken wat je beloofd hebt'. Dit kan bereikt worden door op een systematische wijze te handelen volgens de PDCA-cyclus. De AONHW maakt duidelijk wat ze wil tegenover zichzelf en derden en voert dit uit (Plan, Do).

De AONHW controleert of ze waarmaakt wat is beloofd via jaarlijkse of meerjaarlijkse evaluaties (Check). Hiervoor moet het beleid geoperationaliseerd worden in concrete succesindicatoren (=streefdoelen). Deze worden ontleend, afhankelijk van het stadium van ontwikkeling aan het Kwaliteitskader- 'Schema Ontwikkelingsfasen AONHW' (voorheen stuurmodel AONHW) en het meerjarenbeleidplan AONHW. Aan de hand van de uitkomsten van de evaluaties worden verbeteractiviteiten geformuleerd (Act).

Het proces

Een belangrijk onderdeel van de PDCA-cyclus is het Check-gedeelte. Hierin wordt door middel van evaluatie gekeken of bereikt is wat in het meerjarenbeleid- en activiteitenplan is uitgewerkt. De evaluatiecyclus ziet er schematisch als volgt uit:



Het periodiek evalueren van de prestatieonderwerpen is uitgewerkt in het activiteitenjaarplan (zie bijlage C - format activiteitenjaarplan).

De resultaten worden getoetst aan de doelen. Wanneer de doelen niet gehaald worden, worden verbeteracties geformuleerd. De resultaten en de verbeteracties worden vastgelegd in een evaluatierapport.

Deze verbeteracties worden daarnaast ook opgenomen in het activiteitenplan en kunnen het volgende jaar als input dienen voor het te actualiseren meerjarenbeleidplan en/of het opleidingsprogramma.

Formuleren verbetervoorstellen

Het kan natuurlijk ook dat medewerkers of andere actoren verbetervoorstellen hebben die niet rechtstreeks voortkomen uit een evaluatie. De medewerker kan dan een verbetervoorstel indienen bij het Regiegroep Kwaliteit. Een verbetervoorstel dient beknopt te zijn (ca. één A4) en de volgende onderwerpen te bevatten:

- de probleemstelling, (zoveel mogelijk) gebaseerd op concrete en beschikbare evaluatiegegevens (gerealiseerde kwaliteit);
- de doelstelling/ resultaten die de gewenste verbetering concretiseert in termen van gewenste streefcijfers bij volgende evaluaties en de termijn waarop die behaald zullen zijn;
- een plan van aanpak waarin de belangrijkste activiteiten en de planning daarvan (tijd en menskracht) zijn vastgelegd.

3. Evaluatie-instrumenten

De AONHW kent vijf groepen actoren die betrokken zijn bij de beoordeling van de kwaliteit van de AONHW:

- Studenten
- Opleidingsteam (vakbegeleiders, instituutopleiders en schoolopleiders)
- Onderzoeksteam (onderzoekers, onderzoekcoördinatoren en –docenten)
- Afgestudeerden
- Werkveld en alumni

Alle actoren worden betrokken bij het driejaarlijkse interne evaluatieonderzoek, uitgevoerd door onafhankelijke onderzoekers. Dit onderzoek is een kwantitatief en kwalitatief onderzoek dat gericht is op het vaststellen van het slagen of falen van interventies. Op die manier kunnen we inzicht verkrijgen in de wijze waarop in de AONHW gewerkt wordt aan de realisatie van de doelstellingen en tijdig vaststellen of en welke aanpassingen eventueel noodzakelijk zijn om de beoogde doelen te bereiken in 2016.

Het onderzoek bestaat uit een combinatie van interviews en vragenlijstonderzoek. Dit onderzoek is voor het eerst door ILO/UVA uitgevoerd in het najaar van 2008. In verband met de aanvraag ‘verankering academische Opleidingsschool’ is dit onderzoek in afwijking op de 3-jaarscyclus nu in 2012 uitgevoerd.

Voor de groepen / activiteiten die jaarlijks geëvalueerd worden, zijn (of worden) verschillende evaluatie-instrumenten ontwikkeld. Met elk evaluatie-instrument wordt een aantal prestatieonderwerpen getoetst.

De instrumenten zijn:

1. Enquête studenten

Doel:

Kwaliteitsbewaking van de informatie, doelen, inhoud programma, samenwerking tussen student en begeleiders, werkdruk en organisatie

2. Evaluatie scholing

Doel:

Zicht krijgen op in hoeverre de scholing positieve invloed heeft gehad op het vergroten van het kennis- en handelingsniveau van de docent, de opbrengst van de scholing toegepast kan worden in de praktijk en de scholing een bijdrage heeft geleverd aan de professionele groei van de docent.

3. Evaluatie onderzoek

Doel:

- Inzicht verkrijgen in de beleving van interne factoren (eigenaarschap, geloof in eigen kunnen en het leren) die van invloed zijn op het onderzoekstraject. De opbrengst geeft handvatten om de ‘onderzoekomgeving’ verder te kunnen optimaliseren.
- Inzicht verkrijgen in wat de onderzoekdocent (door en over onderzoek als leerstrategie) heeft geleerd.
- Inzicht verkrijgen in de kwaliteit van het onderzoeksplan, welke mogelijke handvatten geeft tot optimalisering.

4. Communicatie evaluatie en verbetering

In deze paragraaf wordt beschreven hoe de communicatie plaatsvindt over kwaliteitscyclus.

Stuurgroep AONHW

De stuurgroep is eindverantwoordelijk voor de Academische Opleidingsschool en stuurt op het bereiken van de doelstellingen. De stuurgroep stelt (mede) op basis van voorstellen van de Regiegroep Kwaliteit het meerjarenbeleid, jaarlijkse activiteitenplan en de thema's van het onderzoeksprogramma vast.

Regiegroep Kwaliteit

De taak van de regiegroep is het bewaken van de voorbereiding en uitvoering en jaarlijkse evaluatie van de kwaliteitszorg. Gedurende de 'Verankeringsfase' zal de projectgroep academische kop deze taak vervullen. Na de verankeringsfase zal deze taak worden overgenomen door de regievoerder, een coördinerend schoolopleider, een onderzoekcoördinator en (vanuit de stuurgroep) de portefeuillehouder kwaliteit.

De regievoerder ontvangt een overzicht van de evaluatieresultaten en bereidt samen met de portefeuillehouder de regiegroep-vergadering voor. Alle evaluatierapporten worden bewaard.

Daar waar mogelijk worden verbeteracties AONHW-breed opgepakt. Als het gaat om schoolspecifieke data zijn de desbetreffende coördinerende schoolopleider resp. onderzoekcoördinator en de verantwoordelijke schoolleider verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens en het opstellen van een verbeterplan.

De aangegeven verbeteracties worden opgenomen in het meerjarenbeleidplan en/of activiteitenplan, opnieuw besproken en geëvalueerd.

Team Kwaliteit Onderzoek (TKO)

Het TKO is adviserend voor (de actualisering en verbetering van) het onderzoeksprogramma en de borging van de kwaliteit van het onderzoek. Zij wordt vooraf aan overleg en besluitvorming in de Regiegroep om advies gevraagd met betrekking tot op basis van uitkomsten van evaluaties geformuleerde conclusies en voorgestelde verbeteracties.

Overleg CO-SOPL / CO-ONDZ

De schoolopleiders en de instituutsoopleiders ontvangen een overzicht van de evaluatieresultaten. De resultaten worden met de coördinerende schoolopleiders (CO-SOPL) respectievelijk coördinerende onderzoekdocenten (CO-ONDZ) besproken. Indien mogelijk worden verbeteracties opgepakt en vertaald naar de eigen scholen en instituten.

De CO-SOPL resp. CO-ONDZ bespreken de uitkomsten en de te ondernemen verbeteracties met de betrokkenen binnen hun eigen school/instituut. De ingezette verbeteracties worden besproken en geëvalueerd.

Uitkomsten van het overleg worden geagendeerd voor de reguliere bijeenkomsten van schoolopleiders resp. onderzoekdocenten AONHW-breed.

Vakbegeleiders

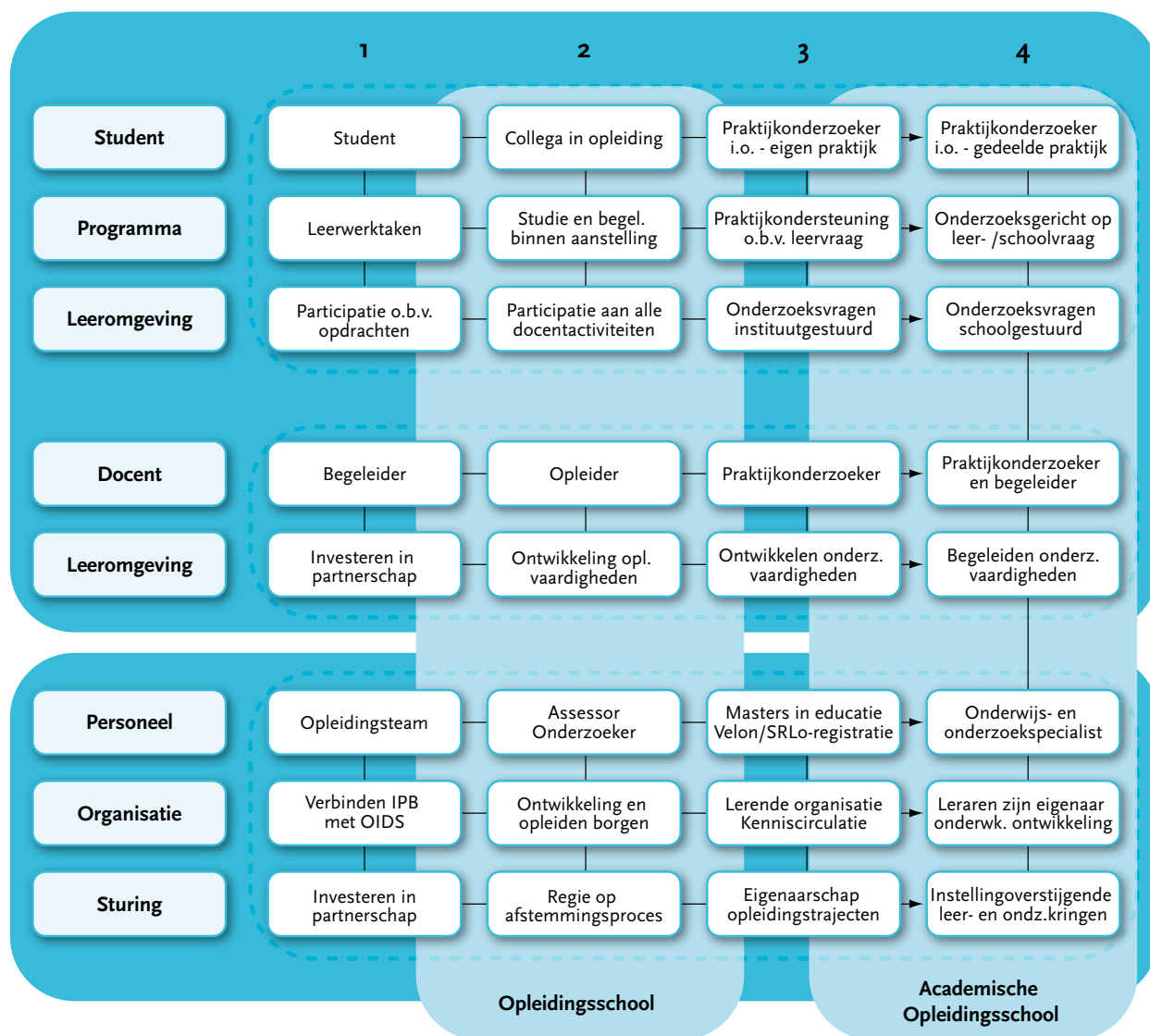
De schoolopleiders bespreken de resultaten met hun vakbegeleiders. Taken om verbeteracties op te pakken worden verdeeld en SMART verwoord, zodat voor eenieder duidelijk is wat er hoe en wanneer gereed is.

Werkveld en Alumni

Wanneer het werkveld of alumni meewerken aan een evaluatie, worden zij geïnformeerd over de resultaten wanneer het evaluatierapport gereed is.

5.2 Kwaliteitskader

SCHEMA ONTWIKKELINGSFASEN AONHW



ONTWIKKELINGSFASEN AONHW studenten

student

FASE	TYPERING	OMSCHRIJVING	CRITERIA
1	Student	Het instituutscurriculum is uitgangspunt voor de concrete invulling van het leerplan op de school en op het instituut.	• De student ervaart school en instituut als complementaire leeromgevingen
2	Collega in opleiding	Het opleidingsplan is uitgangspunt voor de concrete invulling van het leerplan op de school en op het instituut. Studenten participeren in de dagelijkse werkzaamheden op school op basis van leerwerktaken. Studenten participeren in schoolbijeenkomsten die aansluiten op datgene wat op het instituut wordt aangereikt. Studenten nemen deel aan begeleidingsbijeenkomsten.	• Curriculumonderdelen en leeractiviteiten op de school en op het instituut zijn op elkaar afgestemd • De student maakt deel uit van het team
3	Praktijk-onderzoeker in opleiding - eigen praktijk	Passend bij hun ontwikkeling dragen studenten actief en structureel bij aan het onderzoek in de opleidingsschool. Begeleiding wordt gegeven door de vakdidacticus en de schoolopleider.	• Studenten en studierend personeel zijn, passend bij hun ontwikkeling, structureel betrokken bij het doen van onderzoek, voor een deel van hun tijd.
4	Praktijk-onderzoeker in opleiding - gedeelde praktijk	De (afstudeer)opdracht is direct gekoppeld aan onderzoek en onderwijsontwikkeling van het team. Het team levert de onderzoeksopdracht gerelateerd aan de schoolontwikkeling. De school heeft de intentie om na afloop de onderzoeksresultaten te gebruiken.	• Onderzoek in opdracht van de school is een structureel onderdeel van de afstudeeropdracht. • De onderzoeksopdrachten van de school zijn gerelateerd aan gewenste schoolontwikkeling.

programma

FASE	TYPERING	OMSCHRIJVING	CRITERIA
1	Leerwerk-taken	Door in de praktijk te werken aan de leerwerk-taken vanuit school en instituut ontwikkelt de student zijn competenties. De competentie-ontwikkeling wordt besproken met de school-opleider, de vakbegeleider en instituutopleider en vastgelegd in het digitale portfolio. De vakdidactische en schoolvakinhoudelijke component wordt begeleid door de vakbegeleider in overleg met de vakdidacticus.	De voortgang per student wordt periodiek besproken met alle betrokken partners en de resultaten daarvan zijn vastgelegd.
2	Studie en begeleiding binnen aanstelling	Op basis van een gezamenlijk opleidingsplan krijgen de studenten leerwerktaken aangeboden die passen bij hun voortgang, het te realiseren eindniveau en de school. Reflectie op de voorbereiding en uitvoering taken binnen school is een wezenlijk onderdeel van de opleiding. De rolverdeling tussen schoolopleider, vakbegeleider, vakdidacticus instituut is vastgelegd. Er is regelmatig contact tussen de schoolopleider en de instituutopleider over de ontwikkeling van de student en over de afstemming tussen het onderwijsprogramma op school en op het instituut. Er zijn verschillende soorten bijeenkomsten ten behoeve van begeleiding en beoordeling. De eindbeoordeling vindt plaats door een instituutopleider en een schoolopleider, niet betrokken bij de begeleiding volgens de afgesproken procedures en beoordelingscriteria.	- Er is een gezamenlijk opleidingsplan dat het gezamenlijke onderwijsprogramma beschrijft met een aangegeven onderscheid tussen leeractiviteiten op school/ de werkplek en op het instituut. - De opleidingsschool verzorgt niet alleen de praktijkcomponent van het programma maar levert ook een bijdrage aan vakinhoudelijke en didactische onderdelen. - Er zijn gezamenlijke afspraken over de aantallen en eindkwalificaties van de op te leiden en de al zittende medewerkers waar alle partners naar streven. De betekenis van de eind (start) kwalificaties wordt gedeeld door opleiders vanuit school en instituut - De afsluiting van een schoolgebonden opleidingstraject wordt verricht door onafhankelijke eindbeoordelaars. - De informatie over de ontwikkeling van de student wordt door hen beschikbaar gesteld voor de betrokken en relevante partners.
3	Praktijkondersteuning o.b.v. leervraag	De HBO student doet vanaf het 1e jaar van de opleiding onderzoek en ontwikkelt onderzoeksvaardigheden. Dit wordt begeleid door het opleidingsinstituut en door de school gefaciliteerd en ondersteund door de schoolopleider. Het afstudeerproduct van de student met daarin een onderzoek, wordt zowel in het eerstegraads als in het tweedegraads gebied begeleid door de vakdidacticus van het opleidingsinstituut en de schoolopleider.	Studenten en studierend personeel zijn actief betrokken bij het doen van onderzoek, voor een deel van hun tijd.
4	Onderzoeksgericht op leer- én schoolvraag	De inhoud van het onderzoek wordt bepaald door de onderzoeksagenda van de school en de eigen leervraag en draagt zo bij aan de ontwikkelagenda van de school. De student maakt deel uit van een onderzoeksteam en wordt begeleid door een onderzoekdocent. De resultaten van het onderzoek worden gepresenteerd op de school/ scholen en het instituut en zo veel mogelijk gebruikt om de onderwijsontwikkeling verder te brengen.	- De academische opleidingsschool richt zich met haar onderzoek op innovatie, de eigen ontwikkeling en op het delen van de resultaten met andere scholen. - Er is een gedeeld onderzoeksplan geformuleerd voor de academische opleidingsschool dat wordt onderschreven door alle partners in het partnerschap. - De student maakt deel uit van een onderzoeksteam.

leeromgeving

FASE	TYPERING	OMSCHRIJVING	CRITERIA
1	Participatie o.b.v. opdrachten	De student wordt door de schoolopleider van het team begeleid en door een of meer vakbegeleiders/vakdocenten. De leerwerktaken worden binnen dat team uitgevoerd. Studenten op een school vormen een eigen leergroep. Op het instituut worden ervaringen van de student op school deel van het leerproces op het instituut. Voor een (groeïend) aantal studenten worden opleidingsplaatsen ingericht. Dit zijn betaalde banen met ruimte voor studie en begeleiding. De docent in opleiding is verantwoordelijk voor de 'eigen' klassen. In de begeleiding is een 'vangnet' ingebouwd gericht op het (zo nodig deels) overnemen van de verantwoordelijkheid.	• De leeromgeving op de school wordt gekenmerkt door de participatie-mogelijkheden van de student aan (een deel van) de onderwijspraktijk. • Verantwoordelijk voor de leeromgeving in de school is de schoolopleider. • De leerwerktaken worden geformuleerd in overleg met het opleidingsinstituut. • Het leerplan van het instituut wordt met de schoolopleider besproken. • Er worden opleidingsplaatsen ingericht en gefaciliteerd. Begeleiders t.b.v. deze opleidingsplaatsen worden opgeleid.
2	Participatie aan alle docent-activiteiten	Binnen de opleidingsschool participeert de student in een schoolteam. Studenten en hun begeleiders wisselen binnen de opleidingsschool niet alleen regelmatig ideeën en kennis uit maar werken ook daadwerkelijk samen. De aard van de onderwerpen die besproken worden en de aandachtspunten in de samenwerking hangen samen met de leerwensen van de student en de te verwerven competenties. Leerwerktaken zorgen ervoor dat studenten in aanraking komen met andere docenten dan hun directe begeleiders en dat er sprake is van uitwisseling van ideeën en kennis. Er zijn regelmatig bijeenkomsten waaraan alle (relevante) partners deelnemen en waarin nieuwe ideeën en kennis op gebied van opleiden, begeleiden, leren en onderwijzen wordt uitgewisseld.	• De student groeit geleidelijk in de schoolgemeenschap in en ontwikkelt een leraarsidentiteit. • Er zijn (intervisie) groepen voor schoolopleiders, vakbegeleiders, docentbegeleider en (nieuwe) docenten, studenten en instituutopleiders waarin kennisdeling, reflectie en ontwikkeling centraal staan. • Er is sprake van regelmatige kennisuitwisseling zowel formeel (bijv. in de vorm van studiegroepen) als informeel. • Interessante ontwikkelingen (ook bij partners) worden signaleerd en uitgewisseld.
3	Onderzoeksvragen instituutsgestuurd	De opleidingsschool biedt de student een toenemend aantal mogelijkheden tot het doen van onderzoek. De onderzoeksvragen en -uitvoering zijn instituutsgestuurd en afgeleid van leerwensen van de student.	• Studenten kunnen structureel onderzoek doen en kunnen deel uitmaken van een onderzoeksteam.
4	Onderzoeksvragen school-gestuurd	Onderzoeksvragen en -uitvoering staan in teken van school- en onderwijsontwikkeling, waarbij verbetering en vernieuwing centraal staan.	• Studenten ervaren hun werkomgeving, werkplek en werk als een stimulerende leeromgeving.

docenten

docent

FASE	TYPERING	OMSCHRIJVING	CRITERIA
1	Begeleider	Docenten verzorgen in de rol van vakbegeleider of schoolopleider de (vakdidactische) begeleiding van de student m.b.t de planning, lesuitvoering, verslaglegging en zorg voor leerwerktaken. Docenten zijn rolmodellen t.b.v. het delen van praktijkkennis.	Schoolopleiders en vakbegeleiders zijn opgeleid voor het werken in een opleidingsschool.
2	Opleider	De schoolopleiders zijn belast met de ondersteuning en ontwikkeling van opleiden in de school, het coördineren van de duale studenten en begeleiden en beoordelen van studenten en collega's in opleiding, het voeren van functioneringsgesprekken met studenten, en het coachen vakbegeleiders.	Schoolopleiders zijn opgeleid voor het opleiden van studenten en collega's in opleiding.
3	Praktijk-onderzoeker	Onderzoekdocenten doen (i.s.m. onderzoekers en studenten) onderzoek naar de eigen praktijk en leveren een bijdrage aan het ontwikkelen van een onderzoekscultuur van de school. De schoolopleider en/of de (senior) vakbegeleider wordt betrokken bij het begeleiden van het onderzoek dat uitgevoerd wordt door de student en een nauwe relatie heeft met de vragen van de school. De vakbegeleider is ook voor het doen van onderzoek de eerste begeleider in de school. De vakdidacticus begeleidt de student op het opleidingsinstituut. Door de vakdidacticus/ instituutopleider wordt onderzoek uitgevoerd aan de eigen praktijk.	- Er zijn onderzoekdocenten opgeleid voor praktijkonderzoek naar de eigen praktijk. - Onderzoekdocenten maken deel uit van een onderzoeksteam. - Schoolopleiders en begeleiders zijn opgeleid voor het werken in een academische opleidingsschool en het begeleiden van onderzoek eigen praktijk door studenten en collega's in opleiding.
4	Praktijk-onderzoeker en begeleider	Een onderzoekcoördinator is aangesteld om het onderzoek op de eigen school te coördineert en dit af te stemmen met het Team Kwaliteit Onderzoek. Hij verbindt de onderzoeksagenda van de school met dat deel van het onderzoeksprogramma van de academische opleidings-school dat voor de eigen school relevant is. De onderzoekdocenten zijn opgeleid onderzoek te doen naar de eigen en gedeelde praktijk en om studenten te begeleiden in het doen van onderzoek.	- Er zijn onderzoekcoördinatoren aangesteld. - Er zijn onderzoekdocenten opgeleid voor praktijkonderzoek in een met collega's en collega's in opleiding gedeelde praktijk.

leeromgeving

FASE	TYPERING	OMSCHRIJVING	CRITERIA
1	Ontwikkelen begeleidingsvaardigheden	Docenten wisselen binnen de (opleidings)school regelmatig ideeën en kennis uit. De aard van de onderwerpen die besproken worden hangen samen met ervaringen en de (leer)vragen van de docent. Leerwerktaken zorgen ervoor dat docenten in aanraking komen met meerdere studenten en dat er sprake is van uitwisseling van ideeën en kennis. Er zijn regelmatig bijeenkomsten waaraan alle (relevante) partners deelnemen en waarin nieuwe ideeën en kennis op gebied van opleiden en begeleiden worden uitgewisseld.	• Er zijn (interview)groepen voor schoolopleiders, vakbegeleiders, docentbegeleider en (nieuwe) docenten., studenten en instituutopleiders gericht op het delen van ervaringen en kennis en het reflecteren daarop. • Er is sprake van regelmatige kennisuitwisseling en deling zowel formeel (bijv. in de vorm van studiegroepen) als informeel tussen docenten zowel binnen als tussen teams. • Interessante ontwikkelingen (ook bij partners) worden gesignaleerd en uitgewisseld • Medewerkers worden in gelegenheid gesteld zich ook buiten de deur te informeren.
2	Ontwikkelen opleidingsvaardigheden	Vakdocenten worden geschoold in de begeleiding van werk gerelateerd leren en het vormgeven van een begeleidingstraject 'op maat' met studenten. Dit in overleg met de schoolopleider en de instituutopleider. Schoolopleiders en instituutopleiders participeren in het SRLo registratietraject van de VELON	• Vakdocenten zijn opgeleid in de begeleiding van werk gerelateerd leren en het vormgeven van een begeleidingstraject 'op maat' • > 70% van de opleiders (school en instituut) zijn SRLo geregistreerd
3	Ontwikkelen onderzoeksvaardigheden	Binnen de opleidingsschool zijn er professionaliseringspraktijken gericht op het doen van onderzoek en verdere ontwikkeling. Seniodocenten ontwikkelen zich tot en op masterniveau. Medewerkers van de school maken deel uit van relevante kenniskringen of van een relevante onderzoeksgroep van een participerende universiteit.	• Medewerkers ervaren hun werkomgeving als een stimulerende leeromgeving • Seniodocenten worden op masterniveau opgeleid voor het werken in een academische opleidingsschool en het doen van onderzoek. Het voor de master noodzakelijke onderzoek wordt verbonden met ontwikkelingsbehoeften van school of team, gedeeld en (daar waar mogelijk) gebruikt. • Medewerkers worden in gelegenheid gesteld om deel te nemen aan relevante netwerken.
4	Begeleiden onderzoeksvaardigheden	Onderzoek staat in het teken van school- en onderwijsontwikkeling, waarbij verbetering en vernieuwing centraal staan. Studenten worden begeleid bij het doen van onderzoek naar de eigen of gedeelde praktijk. Medewerkers van de school maken deel uit van relevante kenniskringen of van een relevante onderzoeksgroep.	• Praktijkonderzoek en schoolontwikkeling zijn verbonden. • Medewerkers worden in gelegenheid gesteld om deel te nemen aan relevante netwerken

school / instituut

personeel

FASE	TYPERING	OMSCHRIJVING	CRITERIA
1	Opleidings-team	De opleidingsschool heeft opleidingsteams voor haar studenten en voor het zittend personeel	• Een opleidingsteam bestaat uit medewerkers van de school en het instituut. • Er is sprake van georganiseerde, gezamenlijke professionele reflectie.
	Schoolopleider	De schoolopleider heeft, naast een rol in de opleiding van studenten, een advies functie gericht op de schoolleiding. De schoolopleider heeft kennis van de algemene beroepscompetenties, het leerwerktraject en de studieloopbaanbegeleiding. De schoolopleider kent het programma van het instituut. De schoolopleider coacht de student in zijn competentieontwikkeling en maakt daarbij gebruik van een scala aan coachingsinstrumenten. De schoolopleider onderhoudt het contact met de instituutopleiders	• De schoolopleider beschikt over een breed netwerk op het gebied van opleiden en begeleiden. • De schoolopleiders zijn geschoold in het begeleiden van studenten op basis van reflectie, gericht op brede ontwikkeling tot docent. • De schoolopleiders zijn in staat te bemiddelen tussen de wereld van de school en het instituut.
	Begeleider	Op pedagogisch en vakdidactisch gebied begeleidt de vakbegeleider de student op de werkplek. De vakbegeleider heeft kennis van de inhoud van de pedagogisch-didactische competentie, gerelateerd aan het vakgebied. Daarnaast heeft hij kennis van het programma op het instituut en de startbekwaamheidseisen op het gebied van het vak en de vakdidactiek. De begeleiders van het instituut kennen de aanpak van de vakbegeleiders en de inhoud van hun begeleiding. De begeleider is in staat zijn praktijkkennis te verwoorden en te delen met de student.	• De vakbegeleiders zijn geschoold op het gebied van begeleidings- en gespreksvaardigheden. Zij kunnen samen met de schoolopleider werk gerelateerde begeleidingstrajecten opzetten in het kader van het begeleid werkplek leren.
	Docent-begeleider	De docentbegeleider begeleidt docenten nieuw in de school of nieuw in het beroep conform afspraken m.b.t. begeleiding en beoordeling van personeel binnen de school.	• De docentbegeleiders zijn geschoold op het gebied begeleiding- en gespreks-vaardigheden
	De instituuts-opleider	De instituutopleider verzorgt (samen met de schoolopleider) op school onderwijs, afgeleid van het leerplan van het instituut. Hij/zij begeleidt studenten samen met de vakbegeleider en de schoolopleider en speelt een rol in de beoordeling van docenten in opleiding. Samen met de schoolopleider is hij een rolmodel voor de begeleiders (en docentcoaches) waar het gaat om het ontwikkelen van opleidings- en begeleidingscompetenties.	• De opleiders van het instituut zijn bekend met het samenwerken met begeleiders in de school en in staat te bemiddelen tussen de wereld van het instituut en de school..

FASE	TYPERING	OMSCHRIJVING	CRITERIA
2	Assessor	Om valide en betrouwbaar te kunnen beoordelen hebben schoolopleiders en senior vakbegeleiders de assessorentraining gevolgd. Zij kunnen daarmee als veldassessor optreden. Samen met een opleider van het instituut voeren zij het assessment van studenten, die niet door hen begeleid zijn, uit.	- De opleidingsschool heeft voldoende gekwalificeerde assessoren. - De voortgang van de ontwikkeling van de student wordt door de opleidingsschool bewaakt en gerelateerd aan het bekwaamheidsdossier en de start bekwaamheidseisen.
	Onderzoekende docent	De onderzoekdocent is belast met de uitvoering van onderzoek naar de eigen en/of gedeelde praktijk. Hij is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het eigen onderzoek. Met behulp van de onderzoekcoördinator draagt hij zorg voor de borging van het onderzoek. Hij is verantwoordelijk voor rapportage en kennisdeling binnen het eigen team en draagt bij aan rapportage en kennisdeling daarbuiten. Tevens verzorgt hij de inhoudelijke begeleiding van de student.	Het (competentie)profiel van de onderzoeksdocent is beschreven.
	Onderzoekcoördinator	Iedere partnerschool heeft een onderzoekcoördinator aangesteld die het onderzoek op de eigen school coördineert en dit afstemt met het Team Kwaliteit Onderzoek. Zij verbinden de onderzoeksagenda van de school met dat deel van het onderzoeksprogramma van de academische opleidingsschool dat voor de eigen school relevant is. Zij dragen zorg voor de rapportage van onderzoeksproces en –resultaten naar de school/scholen. Samen met de portefeuillehouders ac. opl school zijn ze verantwoordelijk voor de kwaliteitsborging van het onderzoeksproces	Het (competentie)profiel van de onderzoekscoördinator is beschreven.
3	Master in Educatie	Senior-vakdocenten, senior-vakbegeleiders en schoolopleiders ontwikkelen zich tot en op masterniveau.	Senior vakdocenten en senior vakbegeleiders worden op masterniveau opgeleid voor het werken in een academische opleidingsschool en het doen van onderzoek.
	VELON-registratie schoolopleiders	Schoolopleiders en instituutopleiders participeren in het SRLo registratietraject van de VELON	- Op school zijn voldoende adequaat geschoolde begeleiders aanwezig om studenten en studierend personeel te ondersteunen bij het doen en rapporteren van onderzoek > 70% van de opleiders (school en instituut) zijn SRLo geregistreerd
4	Onderwijs- en onderzoek-specialisten	Senior vakdocenten en senior vakbegeleiders maken deel uit van vaknetwerken op hogeschool en universiteit.	Onderzoekers en onderwijsspecialisten zijn verbonden aan de academische opleidings-school.
		Medewerkers van de school maken deel uit van relevante kenniskringen of van een relevante onderzoeksgroep van een participerende universiteit.	- Begeleiders van onderzoek op school publiceren (samen met instituutstopleiders en studenten) op het eigen vakgebied of op het terrein van opleiden in vaktijdschriften, websites en personeelsbladen van deelnemende scholen - Er is sprake van innovatief handelen gericht op alle aspecten van onderwijs en opleiden.

organisatie

FASE	TYPERING	OMSCHRIJVING	CRITERIA
1	Verbinden IPB met OIDS	Het opleiden van leraren, de professionele ontwikkeling van de eigen docenten en het personeelsbeleid worden met elkaar verbonden. De professionalisering van alle medewerkers wordt een gedeelde verantwoordelijkheid van de partners in de opleidingsschool. De kwaliteit van het opleiden in de school is duurzaam geborgd in alle relevante aspecten van beleid, beleidsuitvoering en beleidsrapportage.	• Er is sprake van afstemming van het gewenste personeelsbeleid met het opleidingsbeleid binnen de school en tussen partners. • Er is sprake van een gezamenlijke besturing van het OIDS opleidingsconcept. • De partners in het partnerschap zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het gevuld krijgen van de opleidingscapaciteit. • De opleidingsschool heeft een stabiele infrastructuur die geborgd is in de samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen de partners. • OIDS maakt deel uit van de geïntegreerde beleidscycli, besluitvormingsprocessen en het functiebouwwerk. • OIDS heeft een herkenbare plek in het functie- en taakbeleid van de partners en het samenwerkingsverband. • OIDS is geoperationaliseerd naar de voor OIDS relevante instrumenten in de personeelscyclus over de instellingen heen. • OIDS maakt aantoonbaar deel uit van de PDCA cyclus van alle partners binnen OIDS. • De resultaten van OIDS worden gedeeld/ besproken met de organisatie. • Er is sprake van een gezamenlijke begroting en verslaglegging over de resultaten OIDS.
2	Ontwikkeling en opleiden borgen	De academische opleidingsschool vormt een herkenbaar deel van de schoolorganisatie. De onderscheiden functies voor de uitvoering en ondersteuning van het primaire proces van de academische opleidingsschool, zijn zichtbaar in de uiteindelijke vormgeving van het functiegebouw en geborgd in de beleidscyclus van de partners. Ten behoeve van het taakbeleid in het kader van opleiden in de school zijn competentieprofielen van begeleiders beschreven. In alle vestigingen van de academische opleidingsschool is het opleiden in de school zichtbaar en voelbaar verbonden met het primaire proces. In alle vestigingen van de academische opleidingsschool is onderwijsontwikkeling en onderzoek zichtbaar en voelbaar verbonden met het primaire proces.	• Het functiebouwwerk voorziet in functies met bijbehorende bevoegdheden en inschaling. • Er zijn competentieprofielen van de verschillende typen begeleiders. Deze profielen worden gebruikt bij werving en bij functionerings- en beoordelingsgesprekken. • Er is aantoonbaar voldoende en duurzaam capaciteit vrijgemaakt voor innovatie/het doen van onderzoek, het opleiden en het begeleiden. • Medewerkers in de academische opleidingsschool zijn voor een deel van hun tijd actief betrokken bij het doen van onderzoek. Ze zijn daarvoor opgeleid en worden adequaat gefaciliteerd en ondersteund.

FASE	TYPERING	OMSCHRIJVING	CRITERIA
3	Lerende organisatie	Een onderzoeksattitude en het beschikken over onderzoeksvaardigheden behoort tot de kenmerken van elke onderwijsprofessional. De organisatie van de academische opleidingsschool is zodanig ingericht dat alle medewerkers in staat worden gesteld samen te leren over, van en in de onderwijspraktijk, en op basis daarvan die praktijk te verbeteren: <i>Leren van docenten is integraal onderdeel van het leraarschap</i> – docenten leren van en met elkaar. <i>Gedeelde waarden</i> – docenten zitten op één lijn m.b.t. ontwikkeldoelen en over de aanpak, er is sprake van een collectieve ambitie; <i>Collectieve gerichtheid op leren van leerlingen</i> – iedereen is vooral gericht op de ontwikkeling van het primaire proces: het leren en onderwijzen van leerlingen; Open en naar buiten gerichte onderwijspraktijk – in de dialoog en in de samenwerking brengen docenten hun eigen kijk, handelwijzen en ervaringen ter sprake om daarvan te leren; Voorwaarden om dit alles te realiseren zijn: <i>Regelmatische communicatie en samenwerking tussen docenten</i> – docenten zijn er op gericht samen te leren over, van en in de onderwijspraktijk door o.a. gepland overleg, collegiale consultatie, intervisie, projectwerk, samen lesgeven, praktijkonderzoek; <i>Reflectieve kritische dialoog</i> – docenten reflecteren gezamenlijk over en doen onderzoek naar de eigen praktijk.	• De visie op leren en professionaliseren heeft draagvlak in de school en de betrokken opleidingsinstituten • Competentieontwikkeling speelt een rol in functionerings- en beoordelingsgesprekken • De school streeft aantoonbaar naar een cultuur van continue ontwikkeling van individu, team en school. • Alle medewerkers participeren in vormen van ontwikkelingstrajecten en daarmee in professionele leergemeenschappen. • De ontwikkelingsbehoeften van de leergemeenschap bepaalt de gewenste en noodzakelijke professionalisering op individueel en teamniveau. • Er is een gedeeld onderzoekplan voor de academische opleidingsschool dat wordt onderschreven door alle partners in het partnerschap. • Kwaliteitstoetsing onderzoeksvragen is structureel geregeld binnen het partnerschap. • Er is een open cultuur waarin communicatie, feedback en gedeelde kritische reflectie vanzelfsprekend is. • Er zijn intervisiegroepen voor schoolopleiders, vakbegeleiders, docentbegeleider en (nieuwe) docenten., studenten en instituutopleiders • Er is sprake van regelmatige kennisdeling zowel formeel (bijv. in de vorm van studiegroepen) als informeel. Nieuwe ideeën worden uitgetoetst, geëvalueerd en ook die kennis wordt gedeeld • Interessante ontwikkelingen (ook bij partners) worden gesignaleerd en uitgewisseld. De uitwisseling biedt de mogelijkheid na te gaan of en hoe deze ontwikkelingen bruikbaar zijn voor de eigen praktijk. • Medewerkers worden in gelegenheid gesteld zich ook buiten de deur te informeren en over hun bevindingen te rapporteren.
	Kennis-circulatie	Studenten en hun begeleiders wisselen binnen de academische opleidingsschool regelmatig ideeën en kennis uit. De aard van de onderwerpen die besproken worden hangen samen met de ervaring en de leerwensen van de student (zie boven). Leerwerktaken zorgen ervoor dat studenten in aanraking komen met andere docenten dan hun directe begeleiders en dat er sprake is van uitwisseling van ideeën en kennis. Er zijn regelmatig bijeenkomsten waaraan alle (relevante) partners deelnemen en waarin nieuwe ideeën en kennis op gebied van opleiden, begeleiden, leren en onderwijzen wordt uitgewisseld.	
4	Leraren zijn eigenaar onderwijs-inhoudelijke ontwikkeling	Docententeams vormen in de school de laag waar de verantwoordelijkheid voor ontwikkeling, vormgeving en uitvoering van het primaire proces ligt. In de academische opleidingsschool is plaats voor enkele specialisten op het gebied van onderwijs en/of toegepast onderzoek. Er vindt onderzoek plaats naar de eigen en gedeelde onderwijspraktijk.	• Er is zichtbaar eigenaarschap van het onderwijs bij docenten. • Docententeams zijn in de kwaliteitscyclus herkenbaar resultaatverantwoordelijk en beschikken over de daarvoor noodzakelijke middelen.

sturing

FASE	TYPERING	OMSCHRIJVING	CRITERIA
1	Investeren in partnerschap	In de regio worden partnerschappen aangegaan en onderhouden die de kwaliteit door wederzijdse expertise- en ervaringsuitwisseling versterken. Er wordt samenwerking gezocht met kernscholen en 'satellietscholen' met heldere organisatie-structuur en afspraken over taakverdeling etc.	• Er wordt samengewerkt aan het realiseren van opleidingsplaatsen op partnerscholen in de regio met een daarbij behorende opleidings- en begeleidingsstructuur. • Tussen partners is een structurele uitwisseling van kennis en ervaringen.
2	Regie op afstemmingsproces	Er is sprake van regie van afstemmingsprocessen binnen de instituten en binnen scholen/besturen. Er is op beleids- en operationeel niveau sprake van gezamenlijke regie op afstemming van inhoud curriculum, scholing en inzet personeel Er is sprake van regelmatig contact tussen de schoolopleider en de instituutopleider over de ontwikkeling van de student en over de afstemming tussen het onderwijsprogramma op school en op het instituut. De rolverdeling tussen schoolopleider, vakbegeleider en vakdidacticus is vastgelegd. Er zijn verschillende soorten bijeenkomsten ten behoeve van begeleiding en beoordeling. De eindbeoordeling vindt plaats door een instituutopleider en een schoolopleider, niet betrokken bij de begeleiding volgens de afgesproken procedures en beoordelingscriteria.	• De positie en verantwoordelijkheden van alle partners afzonderlijk en die van de stuurgroep is geregeld. • Curriculumonderdelen en leeractiviteiten op de school en op het instituut zijn op elkaar afgestemd • De betekenis en inhoud van de eind (start) kwalificaties wordt gedeeld door opleiders vanuit school en instituut. • De afsluiting van een schoolgebonden opleidingstraject wordt verricht door onafhankelijke eindbeoordelaars.
3	Eigenaarschap op opleidings- en onderzoeks-trajecten	Het eigenaarschap van de opleidingstrajecten van studenten berust de jure bij de opleidings-instituten, maar de facto bij het partnerschap en is een kernactiviteit van de scholen. Alle partners ondernemen binnen de eigen organisatie en daar waar mogelijk gezamenlijk activiteiten om de visie- en ideeontwikkeling van de academische opleidingsschool te verbreden en te verbinden. Het partnerschap stelt een ontwikkelingsagenda en daarvan afgeleide grote onderzoeksthema's vast. Voor de verdere verankering van de academische opleidingsschool zijn qua onderzoek vooral van belang: 1. het verbinden van onderzoek van studenten en docenten; 2. ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden bij docenten t.b.v. de kwaliteit van het onderzoek; 3. een onderzoekende cultuur in de scholen, waarbij het doen van onderzoek vanzelfsprekend is; 4. het verder bevorderen van gezamenlijkheid binnen het partnerschap.	• Het eigenaarschap van opleidingstrajecten is als kernactiviteit van de scholen zichtbaar. • Er is een meerjaren beleidsplan. • Er is een (meerjaren) onderzoeksagenda.

FASE	TYPERING	OMSCHRIJVING	CRITERIA
4	Instelling-overstijgende leer- en onderzoeks-kringen	Het werk van de onderzoekcoördinator wordt verbonden met dat van de schoolopleider en de instituutopleider en de samenwerking m.b.t. begeleiding studenten wordt georganiseerd, waarbij er voldoende aandacht is voor rol van de vakbegeleiders. Er worden onderzoeksgroepen (leerkringen) samengesteld waarbinnen docenten en onderzoekers samenwerken aan onderzoeksthema's verbonden met schoolontwikkeling. De instituutopleiders (en eventueel onderzoeker) wordt met de ontwikkelactiviteiten van de onderzoekcoördinator en schoolopleider verbonden, gericht op genereren van onderzoeksvragen en mogelijkheden. Er wordt: - samenwerking georganiseerd gericht op het genereren van concrete onderzoeksvragen en doen van onderzoek. De verschillende actoren worden betrokken bij uitvoering; - studentonderzoek georganiseerd: invliegen van kortlopend studentenonderzoek in het lang(er) lopend schoolgebonden onderzoek; - ruimte gecreëerd voor studentenonderzoek binnen grote thema's. De organisatiewijzen van onderzoeksactiviteiten zijn structureel ingebed (binnen school en instituut en tussen school en instituut), evenals de evaluatie van aanpak (effectiviteit en bruikbaarheid aanpak; implementatie van uitkomsten) en van het onderzoek zelf (aanpak, uitvoering).	• Er sprake van het organiseren / instellen van vak- en in een later stadium van organisatieoverstijgende leergroepen / leerkringen / onderzoekskringen. • Er is sprake van voldoende faciliteiten in (gezamenlijke) tijd, middelen, ondersteuning en professionalisering om uitvoering en begeleiding van onderzoek mogelijk te maken. • Leerlingen en ouders zijn geïnformeerd over de onderzoeksactiviteiten van de school en de wijze waarop zij daarbij betrokken worden. • Er is een evaluatieplan m.b.t. de ontwikkel- en onderzoeksagenda. • Evaluatie van ontwikkeling en onderzoek is geborgd in de beleidscyclus van de partners.

5.3 Studentonderzoek

5.3.1. INLEIDING

Op verzoek van het TKO (zoals besproken in het overleg op 25 juni 2012) hebben op 20 november 2012 Jeroen Onstenk en Mieke Willering (InHolland), Marco Snoek (HvA), Rosanne Zwart (VU) en Anneleen Post (projectleider AONHW), als afvaardiging van het TKO (Team Kwaliteit Onderzoek), een eerste verkenning gedaan naar het onderscheidende van de academische opleidingsschool AONHW wat betreft studentenonderzoek. Het doel was op een rij te zetten hoe vanuit de verschillende instituten gedacht wordt over wat het 'academische' is van dit studentenonderzoek en wat dit vraagt van de diverse betrokkenen. Aanleiding hiervoor is de nadruk binnen de accreditatie op het studentenonderzoek.

Voorliggend stuk is een uitwerking van de eerste input uit de vergadering van 25 juni, de verkenning op 20 november, en verdere aanvulling door de partnerscholen tijdens het TKO op 17 januari 2013 en van de AONHW-projectgroep (Corinne van Velzen en Arjan Dijkstra). De tekst is in de stuurgroep AONHW besproken en vastgesteld op 18 april 2013.

5.3.2. WAT ONDERSCHIEDT HET STUDENTEN-ONDERZOEK BINNEN DE AONHW VAN STUDENTENONDERZOEK BINNEN DE REGULIERE OPLEIDINGSSCHOOL?

Van minimaal vereist (1) naar uiteindelijk doel (3):

1. De onderzoeksvraag heeft een verbinding met de ontwikkelagenda van de school/schoolontwikkeling;
2. De onderzoeksvraag heeft een verbinding met de ontwikkelagenda van de school/schoolontwikkeling en de onderzoeksagenda van de school;
3. De onderzoeksvraag heeft een verbinding met de ontwikkelagenda van de school/schoolontwikkeling en de onderzoeksagenda van de school en de onderzoeksagenda van het opleidingsinstituut (hogeschool/universiteit).

Verbinding tussen de onderzoeksagenda van school en die van het instituut is het doel van AONHW. In het meest ideale geval zou de verbinding tussen de ontwikkelagenda van de school, de onderzoeksagenda van de school en de onderzoeksagenda van het instituut steeds groter moeten worden.

Deze doelen en idealen brengen een aantal voorwaarden met zich mee:

- > Willen scholen hun academische ambitie waar maken, dan moeten ze een onderzoeksagenda hebben op schoolniveau (macro), teamniveau (meso) en les/vakniveau (micro). Deze agenda moet verbonden zijn met schoolontwikkeling en doorgaande lijnen betreffen waar studenten op in kunnen haken. Het gesprek over de passendheid van de vraagstelling en het onderzoek zelf en eventuele aanpassingen in de ontwikkelagenda, moet georganiseerd worden binnen de school. Tevens stemt de school de samenhang af met de opleidingsinstituten waar studenten aan verbonden zijn.
- > Willen studenten hun academische ambitie waar maken, dan moeten ze zich niet alleen onderzoeksvaardigheden eigen maken, maar hun onderzoek ook inbedden in de school, zodanig dat het past bij wat er al is gedaan en waar de school mee verder kan (en gaat). Voorafgaand aan hun stage worden studenten (bijvoorbeeld tijdens een stagemarkt) op de hoogte gebracht van de ambities van de scholen en zelf doen zij inspanning om hiervan op de hoogte te raken. Op basis daarvan maken zij vervolgens de keuze welke onderzoek- en ontwikkelagenda van welke school het beste aansluit bij hun eigen interesse.¹ De student binnen de AONHW ontwikkelt zich tot onderzoekende professional.
- > Willen instituten hun academische ambitie waar maken, dan zou hun onderzoek binnen lectoraten (hbo) en onderzoeksgroepen (universiteit) (deels) in samenhang moeten zijn met de vragen van scholen. De instituten helpen hun studenten en de hen begeleidende docenten op de scholen bij het uitvoeren van goed en passend onderzoek, waarin samenhang is tussen de vragen van zowel de school als het instituut. Dit vereist een zorgvuldige afstemming tussen school en instituut en eventuele aanpassingen in de ontwikkel- en onderzoeksagenda van beide. Hiervoor zijn zowel instituut als school verantwoordelijk.

¹ Uit onderzoek (K. Krol (2012). AONHW. Rapportage evaluatie studenten en vakbegeleiders 2011-2012) blijkt dat veel studenten kiezen voor de school die geografisch nabij is. Desondanks zouden we moeten proberen toe te werken naar een situatie waarin studenten zich ervan bewust zijn dat hun keuze gevolgen heeft voor hun ontwikkeling.

Wat betreft de beoordeling van de student, moeten school en opleiding samen optrekken. Afhankelijk van het onderwerp en de situatie binnen de school beoordeelt de begeleider op de school waarschijnlijk in eerste instantie de (afhankelijk van het onderwerp) vakinhoudelijke of schoolrelevante inhoud (vakoverstijgend, dat wil zeggen op meso/macro niveau) en de instituutsbegeleider de methodiek van het onderzoek. Echter, deze beoordelingspunten zijn niet los van elkaar te zien en de docent en instituutsbegeleider beoordelen dan ook in nauw overleg. Ook beoordelen zij gezamenlijk de meerwaarde van het onderzoek voor de school c.q. voor het instituut.

5.3.3. WAT BETEKENT ONDERZOEK DOEN BINNEN AONHW VOOR DE STUDENT, DE OPLEIDINGS-SCHOOL EN HET OPLEIDINGSINSTITUUT?²

De student

- kiest op basis van beschrijving van onderzoek-/ontwikkelagenda van de school welk thema van welke school het beste past bij de eigen interesse en/of vragen uit de eigen praktijk.
- bespreekt de keuze voor een stageschool vanwege het thema van de school met de begeleider van het instituut, om zo ook de inhoudelijke ondersteuning vanuit het instituut of een partnerinstituut te kunnen waarborgen.
- formuleert op basis van de eigen interesse een probleemstelling en onderzoeksvraag die verbonden zijn met zijn eigen ontwikkeling én de vraagstukken/thema's binnen de school.
- is zich bewust van/wordt gewezen op de kennis vanuit de opleiding (studiemateriaal en experts) die hij in kan zetten om zijn onderzoek vorm te geven.
- is betrokken bij het veranderingsproces binnen de school en het team waarmee hij vanwege zijn onderzoek betrokken is. Voor de masterstudent is, indien mogelijk, een meer actieve rol weggelegd.
- draagt actief bij aan de regelmatige bijeenkomsten van het schoolteam waarin aandacht wordt besteed aan zijn/haar onderzoek door het delen van tussentijdse onderzoeksgegevens. De school faciliteert de discussie, de student heeft hierin een rol. De student stemt af met de schoolbegeleider indien deze momenten niet of onvoldoende zijn ingepland.
- laat zien dat de ontvangen feedback/inbreng is verwerkt in de uitvoering en rapportage van het gehele onderzoek.
- geeft naast de conclusies en aanbevelingen in het eindproduct een persoonlijke reflectie op de betekenis van de uitkomsten van het onderzoek op de eigen beroepsopvatting en het handelen als leraar.
- laat in het eindproduct zien hoe de gesprekken/bijeenkomsten op de school eruit hebben gezien en wat hiermee is gedaan binnen de school.
- reflecteert in het eindproduct op de betekenis van het onderzoek voor het (praktijk)wetenschappelijk debat.

De partnerschool

- stelt de eigen onderzoek- en ontwikkelagenda vast voor de komende jaren en zorgt ervoor dat studenten hiervan kennis kunnen nemen.
- wisselt met de instituten uit hoe de ontwikkelagenda van de school te verbinden is met de onderzoeksgebieden van de instituten. Dit vereist derhalve structureel overleg tussen school en instituten.
- stemt met de (begeleider vanuit de) opleidingsinstituten af welke thema's en onderwerpen geschikt zijn voor en passen bij zowel de school als het instituut.
- stemt een duidelijke taakverdeling af van alle betrokkenen bij het studentenonderzoek binnen de school: bij wie kan de student met welke vragen en voor welke begeleiding terecht? Wie organiseert wat op welk moment? De school let hierbij goed op de capaciteiten en mogelijkheden van de diverse personen.
- signaleert hiaten in kennis van de onderzoekdocenten of andere begeleiders van de studenten op de school en faciliteert begeleiding of opleiding.
- bewaakt de passendheid van het onderzoek bij de ontwikkelagenda van de school en gaandeweg de uitvoering van het onderzoek door de student.
- agendeert in de jaaragenda structureel bijeenkomsten over de voortgang van de ontwikkelagenda en het uitgevoerde onderzoek door zowel docenten als studenten.
- is betrokken gedurende het hele proces van het lopende studentenonderzoek (het delen van en feedback geven op tussentijds onderzoeksgegevens) en stuurt bij/ verdiept waar nodig.
- organiseert regelmatige overlegmomenten met het instituut over de voortgang en begeleiding van de student.
- combineert zo veel mogelijk de diverse gesprekken en bijeenkomsten vanwege tijdsinvestering; dit vraagt om expertise van de schoolopleider.

² Uitgangspunt van AONHW is dat scholen en instituten samen de academische opleidingsschool vormen. Om iets meer helderheid te kunnen scheppen in de verschillende rollen van de partijen die binnen het partnerschap een rol spelen, is desondanks onderstaand onderscheid gemaakt.

- beoordeelt het studentenonderzoek samen met de begeleider vanuit het instituut.
- rapporteert hoe de school met het onderzoeksprogramma vordert; dat wil zeggen welke verdieping is aangebracht en welke aanpassingen zijn gedaan. De brainstorm over relevante vragen moet zijn vastgelegd.

Het instituut

- zorgt voor interne afstemming over doelstellingen en ambities binnen AONHW en de uitvoering hiervan met betrekking tot het opleiden van studenten binnen de academische kop.
- stemt met de scholen af welke thema's en onderwerpen geschikt zijn en passen bij zowel het instituut als bij de school.
- wisselt met de scholen uit hoe de ontwikkelagenda van de school is te koppelen met de onderzoekslijnen van het instituut.
- wijst de student op de extra vereisten die de academische opleidingsschool aan het onderzoek stelt en beoordeelt of student dit waarschijnlijk waar kan maken.
- wijst per student een begeleider aan voor het leren onderzoeken door de student en een expert binnen het eigen of bij een partnerinstituut, die de student inhoudelijk ondersteunt.
- informeert de school over de jaarplanning van het instituut en stemt eventuele aan te brengen wijzigingen met de school af in verband met de praktische uitvoerbaarheid voor de school.
- bekijkt samen met de school per student welke eventuele aanpassingen in de planning of uitvoering van het onderzoek nodig zijn.
- plant regelmatige overlegmomenten binnen en met de school.
- stemt de opleiding van de student af op de vereisten vanuit de school: presentatie van (tussentijds) onderzoek, de omgang met en het belang van ruwe data, de rol van de student binnen de school. De student wordt opgeleid tot onderzoekende professional, en niet tot uitsluitend onderzoeker.

NB: belangrijke punten van afstemming tussen instituut en school:

- *kwaliteitseisen vanuit de school en de kwaliteitseisen vanuit het instituut ten aanzien van onderzoeksproces en -product.*
- *hoe ziet de jaarplanning van de school en het instituut eruit?*

- *wie geeft welke begeleiding? Wie heeft welke verantwoordelijkheden ten opzichte van de student en hoe verloopt de communicatie (inplannen overlegmomenten)?*
- *wat beoordeelt de school van de student/ het studentenonderzoek, en wat beoordeelt het instituut? (afhankelijk van expertise binnen de school, onderzoeksonderwerp, etc.) en vooral hoe komen ze samen tot een beoordeling.*
- *welke inhoudelijke ondersteuning kan vanuit de school (vakinhoudelijk of vanuit rol leraarschap) en welke vanuit het instituut (vanuit opleiding, lectoraten of onderzoeksgebieden) geboden worden en hoe stemmen de partijen dit af?*

5.3.4. TEN SLOTTE: DE BEOORDELING VAN DE KWALITEIT VAN ONDERZOEK

De criteria voor de kwaliteitseisen waar het onderzoek aan moet voldoen, zitten nog niet in het voorgaande. Wat op papier staat is onvoldoende, zeker als je de vereisten voor praktijkrelevantie en onderzoeksvaardigheden apart benoemt. Scholen geven aan dat zij meer ondersteuning en opleiding willen hebben om het onderzoek van studenten beter te kunnen (mee)beoordelen. Wellicht is het een idee om een van de beschikbare lesmethoden³ te kiezen, waarmee ook bij professionaliseringsbijeenkomsten gewerkt kan worden. Deze methode zou als leidraad kunnen dienen: zowel voor de beoordeling van het studentenonderzoek, als bij de uitvoering van het onderzoek door de docenten binnen de onderzoeksagenda van de school. Er zijn echter meerdere boeken/methoden beschikbaar, en ieder opleidingsinstituut heeft hierin een eigen keuze gemaakt. Wellicht is het praktisch om het lijstje van de methodes voor te leggen aan de onderzoekcoördinatoren, waaruit zij één methode kiezen die het beste bij hen past voor de onderzoekscholing van de begeleiders. De ambitie is om te komen tot een vaste AONHW-methode die op alle vergelijkbare instituten gebruikt wordt. Het streven is toe te werken naar het ontwikkelen van een gezamenlijk, AONHW-eigen idee over onderwijskundig praktijkonderzoek gebaseerd op de verschillende methodes van onderwijskundig onderzoek die binnen instituten en scholen gebruikt worden. Dat betekent dat we een overzicht maken van de uitgangspunten die in elk geval voor iedereen gelden (welke doelen van onderzoek we ambiëren, welke onderzoeksvormen daarbij passen, hoe die vormen kunnen worden uitgevoerd en hoe de kwaliteit wordt gewaarborgd). Daarbij kan ieder voor zich wel eigen zwaartepunten aangeven.

³ B. van Lanen & C. van der Donk, *Praktijkonderzoek in de school*; H. Oost & A. Markenhof, *Een onderzoek-serie*.

Bijlagen



Bijlagen

A Samenwerkingsovereenkomst AONHW

De ondertekenende partijen,

- St. Chr. Voortgezet Onderwijs Alkmaar e.o.
- Kaj Munk College (Iris)
- Eerste Christelijk Lyceum (Iris)
- Petrus Canisius College
- Jac. P. Thijssen College
- Trinitas College

hierna te noemen 'de scholen'

en

- De Hogeschool van Amsterdam, domein Onderwijs en Opvoeding (HvA DOO)
- De Hogeschool van Amsterdam, domein bewegen, sport en voeding HvA ALO)
- De Interfacultaire Lerarenopleidingen van de Universiteit van Amsterdam (ILO)
- Universitaire Lerarenopleiding VU
- Hogeschool Inholland, domein Onderwijs, Leren en Levensbeschouwing

hierna te noemen 'de lerarenopleidingen'

OVERWEGENDE DAT:

- A. partijen het van belang vinden dat de opleiding van leraren optimaal aansluit op de onderwijspraktijk;
- B. de lerarenopleidingen geaccrediteerde bachelor- en/of masteropleidingen aanbieden in de regio Noord-West Nederland;
- C. studenten in het kader van hun opleiding activiteiten uitvoeren op scholen die vallen onder het gezag van de scholen;
- D. de scholen een eigen karakter hebben en een eigen onderwijsconcept;
- E. de stuurgroep AONHW bevoegd is de scholen die onder haar gezag vallen met betrekking tot het onderwerp van deze overeenkomst te vertegenwoordigen en in rechte te binden;
de stuurgroep AONHW bevoegd is de lerarenopleidingen die onder haar gezag vallen met betrekking tot het onderwerp van deze overeenkomst te vertegenwoordigen en in rechte te binden;
- F. partijen reeds jarenlang intensief met elkaar samenwerken;

VERKLAREN HIERBIJ DAT:**Artikel 1 Doel van de overeenkomst**

- 1.1 Deze overeenkomst heeft tot doel de samenwerking tussen de partijen vast te leggen op het gebied van:
- Het verbeteren van de kwaliteit en aantrekkelijkheid van de lerarenopleiding door een krachtiger verbinding tussen opleiding en beroepspraktijk en een optimale leer-werkomgeving voor leraren in opleiding te realiseren.
 - Professionalisering van zittend personeel.
 - Het opzetten en uitvoeren van onderzoek door studenten en leraren teneinde opleiden, onderzoek en onderwijsontwikkeling met elkaar te verbinden.
- 1.2 Om dit doel te bereiken worden overlegstructuren gevormd en voorzieningen getroffen, een en ander steeds met inachtneming van de voor de partijen geldende wet- en regelgeving.
- 1.3 Om het onder 1.1 genoemde doel te bereiken willen partijen op de volgende terreinen samenwerken:
- a. Visie- en conceptontwikkeling rond de (academische) opleidingsschool
Partijen ontwikkelen in het kader van de samenwerking een gezamenlijke visie op opleiden, ontwikkelen en professionaliseren.
 - b. Ontwikkeling en uitvoering van een competentiegericht en flexibel opleidingsmodel
Partijen spannen zich in om gezamenlijk een leerwerkomgeving te creëren die de leraar in opleiding uitdaagt en hem/haar zoveel mogelijk op maat ondersteunt bij het verwerven van de relevante competenties, en die voldoet aan wat de student vanuit de opleiding nodig heeft. Partijen stellen de student in de gelegenheid om ervaring op te doen in gevarieerde onderwijssituaties.
 - c. Opzetten en faciliteren van een begeleidingsstructuur
Partijen nemen zich voor om zorg te dragen voor een adequate organisatie en facilitering van de begeleiding van leraren in opleiding.
 - d. Opstellen van een ontwikkelingsplan en activiteitenplannen
Partijen stellen voor de looptijd van deze overeenkomst een ontwikkelingsplan op, waarin de doelen en perspectieven voor de opleidingsschool zijn omschreven. Op basis daarvan stellen partijen jaarlijks in het voorjaar een activiteitenplan op. Daarin kunnen aan de orde komen:
 - Beschikbaar stellen van plaatsen t.b.v. leerwerktrajecten, duale plaatsen en plaatsen voor zij-instromers/onbevoegden.
 - Te ontwikkelen en uit te voeren leerwerktaken
 - Goedgekeurde en honoreerbare leerarrangementen
 - Opleidings- en begeleidingstaken: organisatie en taakverdeling
 - Scholing van begeleiders en opleiders
 - Opstellen en uitvoeren van een gezamenlijke onderzoekagenda
 - Kennisdeling
 - (flankerend) Onderzoek
 - Planning van activiteiten
 - e. Kwaliteitszorg
Partijen maken afspraken over de kwaliteitszorg met het oog op externe verantwoording en interne kwaliteitsbewaking en –verbetering.
Partijen dragen zorg voor regelmatige evaluaties conform de vigerende accreditiekaders op alle niveaus.
 - f. Scholing en professionalisering van begeleiders en opleiders in de school en het instituut. In overleg stellen partijen criteria vast waaraan begeleiders en opleiders in de school en het instituut moeten voldoen in het kader van de gezamenlijke visie op en verantwoordelijkheid voor de opleiding van leraren. De school en het instituut stellen de begeleiders en opleiders in staat tot het volgen van adequate scholing.
 - g. Organisatie, sturing en communicatie
Partijen wijzen elk een vertegenwoordiger aan die gemandateerd is voor het voeren van overleg en het maken van afspraken in het kader van de samenwerking tussen partijen. Partijen zorgen voor adequate facilitering van hun vertegenwoordigers.

h. Begeleiding en beoordeling

Partijen dragen zorg voor adequate procedures van begeleiding en beoordeling van de studenten. Daarbij heeft de school een rol heeft als medebeoordelaar, de eindverantwoordelijkheid voor beoordeling berust bij het opleidingsinstituut.

i. PR en externe profilering

Partijen zorgen voor zorgvuldige afstemming van externe berichtgeving rond de samenwerking en de daarmee samenhangende activiteiten.

j. Financiën

Partijen zorgen voor een adequate bijdrage aan de ontwikkeling van de (academische) opleidingsschool op basis van inzet van mensen en middelen.

k. Intellectueel eigendom

Alle in het kader van het door partijen ontwikkelde en gehanteerde opleidingsconcept ontwikkelde materialen zijn het gezamenlijk eigendom van partijen.

Artikel 2 Betrokkenen bij de overeenkomst

- 2.1 Bij deze overeenkomst zijn betrokken de lerarenopleidingen en scholen die in de aanhef van deze samenwerkingsovereenkomst genoemd zijn.
- 2.2 Wijziging van (het aantal van) de betrokken lerarenopleidingen en/of scholen als bedoeld in het eerste lid, leidt niet tot aanpassing van deze overeenkomst, tenzij partijen anders besluiten. In een aanhangsel (zie bijlage) wordt de wijziging aangegeven.

Artikel 3 Onderwijs- en examenregeling

- 3.1 Op het onderwijs dat in het kader van deze overeenkomst wordt aangeboden en ontwikkeld is van toepassing de onderwijs- en examenregeling van de lerarenopleidingen. Deze onderwijs- en examenregeling is gebaseerd op de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
- 3.2 Partijen verplichten zich er voor te zorgen dat medewerkers en studenten die betrokken zijn bij activiteiten die voortvloeien uit deze overeenkomst, tijdig kennis kunnen nemen van de inhoud van de onderwijs- en examenregeling.

Artikel 4 Looptijd en tussentijdse beëindiging

- 4.1 Deze overeenkomst treedt in werking op de datum van ondertekening en kent een looptijd tot maximaal 2016, tenzij een der partijen deze overeenkomst met een opzegtermijn van 12 maanden opzegt.
- 4.2 Indien deze overeenkomst tussentijds wordt opgezegd verplichten partijen zich er voor te zorgen dat studenten van deze opzegging zo min mogelijk hinder ondervinden. Opzegging vindt plaats via aangetekend schrijven aan de wederpartij en met inachtneming van een opzegtermijn van twaalf maanden.

Artikel 5 Wijziging van de overeenkomst

- 5.1 Deze overeenkomst bevat alle tussen partijen gemaakte afspraken. Deze overeenkomst kan slechts schriftelijk en met instemming van partijen worden gewijzigd.
- 5.2 Indien een bepaling van deze overeenkomst ongeldig of op andere wijze niet verbindend is, zullen de overige bepalingen hun volle werking behouden. In dat geval zullen partijen de ongeldige bepaling vervangen door een geldige bepaling overeenkomstig het doel en de strekking van deze overeenkomst, zodanig dat de nieuwe bepaling zo weinig mogelijk verschilt van de ongeldige bepaling.

Artikel 6 Geschillenbeslechting / Toepasselijk Recht

- 6.1 Geschillen tussen partijen, daaronder begrepen die welke slechts door één der partijen als zodanig worden beschouwd, zullen zoveel mogelijk door middel van goed overleg tot een oplossing worden gebracht.
- 6.2 Een geschil is aanwezig indien één der partijen zulks in een aangetekende brief aan de wederpartij bekend maakt.
- 6.3 Geschillen tussen partijen, welke niet in goed onderling overleg kunnen worden opgelost, zullen uitsluitend worden voorgelegd aan een door partijen in te stellen commissie bestaande uit drie personen waarvan één lid benoemd wordt benoemd door de scholen, één lid benoemd wordt door de lerarenopleidingen en het derde lid door beide partijen wordt benoemd. De commissie zal – voor zover mogelijk - handelen in overeenstemming met het reglement van het Nederlands Arbitrage Instituut waarbij de uitspraak bindend is.
- 6.4 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Bijlage: Aangangsel bij de samenwerkingsovereenkomst ten behoeve van de toetreding van een nieuwe partner

Aldus opgemaakt en ondertekend in tweevoud:

Namens: St. Chr. Voortgezet Onderwijs Alkmaar e.o.

Datum: 28 juni 2012

Naam: drs. D. Bruinzeel MSc

(handtekening)

Bijlage***Bij: Samenwerkingsovereenkomst ten behoeve van de (academische) opleidingsschool******Aangangsel t.b.v. toetreden nieuwe partner***

1. Partijen sluiten een samenwerkingsovereenkomst af voor de duur van één jaar met de bedoeling om deze daarna om te zetten in een langdurige overeenkomst.
2. De inhoud van de samenwerkingsovereenkomst is dezelfde als die van de samenwerkingsovereenkomst ten behoeve van de (academische) opleidingsschool van ..., getekend op ..
3. Partijen voeren gezamenlijk een evaluatie uit, waarvoor partijen samen vastgelegde afspraken treffen. De evaluatie wordt uiterlijk op ...besproken in de stuurgroep van de ... Partijen besluiten op die datum gezamenlijk of zij de samenwerking zullen voortzetten.
4. Indien de samenwerking wordt voortgezet, wordt een nieuw document opgesteld waarin de samenwerking via ondertekening door alle partijen wordt bekrachtigd.

B Overzicht afstemming en communicatie

Onderstaand een overzicht, behorend bij het figuur 'Overlegstructuur' in hoofdstuk 3.4, van frequentie en inhoud van regulier overleg, exclusief overleg m.b.t. individuele voortgang en begeleiding studenten en (startende) docenten.

intern

	BETROKKEN	FREQUENTIE	AARD OVERLEG
←... A1 ...→	Directie Opleidingsinstituten Directie scholen	4 x per jaar Periodiek n.a.v. projectvoortgang	Beleidskaders Strategisch beleid Samen opleiden Regionale ontwikkeling Actuele ontwikkelingen Ontwikkeling academische school
←... A2 ...→	Directie Opleidingsschool / projectleiding TKO	1 x per maand Periodiek n.a.v. projectvoortgang	Ontwikkeling acad. kop Schoolontwikkeling Beleid onderzoek
←... B ...→	Instituutsopleider HVA Coördinerend schoolopleider Instituutsopleider OND-VU Coördinerend schoolopleider Instituutsopleider INHOLLAND / ILO / ALO Coördinerend schoolopleider	Ten minste 1 x per maand 1 x per maand Periodiek (i.v.m. gering aantal studenten)	Voortgang samen opleiden Afstemming curriculum opleidingsinstituut / opleidingsschool Studenten bespreking Leerwerktaken – leertaken Algemene beroepsvaardigheden Metawerk Bijeenkomsten studenten Begeleiding en beoordeling Bekwaamheidsproeven Onbevoegde docenten in opleiding Docenten in opleiding voor een tweede en of hogere bevoegdheid Actuele ontwikkelingen
←... C ...→	Instituutsopleider HVA / Inholland / ALO Schoolopleider	1x perkwartaal	Voortgang studenten Tussenevaluatie Beoordeling
←... C ...→	Instituutsopleider OND-VU / ILO Schoolopleider 2e fase	1 x per maand	Voortgang studenten Afstemming vakdidactiek Beoordeling
←... D ...→	Directie Opleidingsschool Coördinerende schoolopleiders	6 x per jaar	Voortgang – en afstemmingsoverleg Intervisie

	BETROKKEN	FREQUENTIE	AARD OVERLEG
◀...E...▶	(Vestigings)directeur Schoolopleider	6 x per jaar	Oplis-beleid in de vestiging / school
◀...G...▶	Schoolopleider Vakbegeleider	4 x per jaar	Voortgang studenten
◀...G / F...▶	Coördinerend schoolopleider Vakbegeleiders	5 x per jaar	Afstemming curriculum Begeleiding en beoordeling Competentieverricht coachen
	Instituutopleider erbij	2 x per jaar	Intervisie Training vaardigheden
◀.....▶	Coördinerend schoolopleider / Schoolopleiders (per partnerschool)	1 x per maand	Afstemming curriculum Voortgang in de vestiging Studenten Leerwerktaken, leertaken Vakbegeleiders Intervisie Studentenbijeenkomsten
◀.....▶	Coördinerend schoolopleider Schoolopleider individueel	1 x per maand	Voortgang studenten
◀.....▶	Directie Opleidingsschool Coördinerend schoolopleiders Schoolopleiders	2 x per jaar	Voortgang ontwikkeling Uitwisseling Organisatie Kwaliteit opleiden Afstemming betrokken scholen Opleidingstrajecten
◀...H...▶	Coördinerend schoolopleider Docentbegeleidingsteam (DBT)	Ten minste 2 x per jaar	Voortgang begeleiding startende docenten Intervisie Training vaardigheden
◀.....▶	Alle betrokkenen Opleidingsschool	1 x per jaar	Waar staan we nu Hoe staan we er voor Waar willen we naar toe Actuele ontwikkelingen

	BETROKKEN	FREQUENTIE	AARD OVERLEG
◀... ...▶	Betrokkenen bij onderzoek:		
	Onderzoekcoördinatoren Onderzoekbegeleiders/- ondersteuners Projectleider	Periodiek	Coördinatie Ondersteuning Scholing
	Onderzoekers en onderzoekdocenten in de onderzoeksteam	minimaal 3 x per onderzoek	periodiek werkoverleg tijdens uitvoering over voortgang en resultaten onderzoek
	Onderzoekers en onderzoekdocenten in de onderzoeksteam;	bijeenkomst na afloop onderzoek	evaluatie
	Vakdidacticus en vakbegeleider met onderzoeksteam;	1 voorbereidings-bijeenkomst	opzet onderzoek en afstemming gedurende onderzoek
	Vakdidacticus en vakbegeleider met onderzoeksteam;	3 x gedurende het onderzoek	
		1 x per jaar	voortgang van de studenten
	Onderzoeksteams met schoolopleiders, vakbegeleiders en instituuতোpleider	Tenminste jaarlijks	algehele evaluatiebijeenkomst
	Schoolintern overleg van docententeams en directie		Onderzoeksonderwerpen definiëren binnen het totale onderzoeksplan en de daarin gedefinieerde onderzoekslijnen, die aansluiten bij de schoolontwikkeling en bij de innovatiebehoeften/-wensen van de docententeams.

extern

	BETROKKEN	FREQUENTIE	AARD OVERLEG
←---	Regionaal Platform Onderwijsarbeidsmarkt VO: Directies scholen VO regio Directies opleidingsinstituten	Algemeen: 2 x per jaar Regiegroep: tenminste 6 x per jaar	Regionale beleids- en projectontwikkeling Afstemming projecten
←---	Samenwerkingsgroep academische Opleidingsscholen Noord- Holland / Flevoland (SONF)	4 x per jaar	Regionale ontwikkeling Afstemming Kwaliteitszorg Kennisdeling
←---	MEO – overleg managers erkende opleidingsscholen Noord-Holland / Flevoland / Rijnland	6 x per jaar	Afstemming
←---	Oplis netwerk bijeenkomsten: Instituutsopleiders Medewerker CNA/UVA Schoolopleiders Ambassadeurs	4 x per jaar	Afstemming met het instituut Expertise vanuit de scholen Begeleiding / beoordeling Bekwaamheidsproeven Ervaringen uitwisselen
←---	Contactgroep werkpleklers: Programmaleider werkpleklers Teamleider stagebureau Teamleider werkpleklers Ambassadeurs Oplis Schoolopleiders van de betrokken opleidingsscholen	2 x per jaar	Evaluatie werkpleklers Organisatie werkpleklers Markt werkpleklers Werving en selectie studenten Afstemming curriculum Aanbod leerwerktrajecten Beoordeling werkpleklers Actuele ontwikkelingen
←---	Vakdidactisch netwerk: Instituutsopleiders Vakdidactici opleidingen Schoolopleiders Vakbegeleiders	1 x per jaar	Netwerk uitwisseling Vakdidactische verdieping Samen opleiden Vakdidactisch dossier
←---	Onderzoek/Academische Opleidingsschool wordt geagendeerd in de reeds vermelde overleggen.	Periodiek	Uitwisseling expertise Verdieping Samen onderzoeken Onderzoeksdossier Beleids- en onderzoeksontwikkeling

C Format activiteitenjaarplan academische opleidingsschool Noord-holland west

BEOORDELINGSKADER ACADEMISCHE OPLEIDINGSSCHOOL	DOELEN / ACTIVITEITEN	ZICHTBAAR RESULTAAT	GEREED	WIE
A. ALGEMENE VOORWAARDEN				
1. Kwaliteit van het onderwijs				
2. Deel van het curriculum dat op de werkplek wordt verzorgd				
3. Aantal studenten				
B. GEREALISEERD NIVEAU				
1. Afstudeerproducten				
C. SAMENWERKINGSOVEREENKOMST				
1. Programma				
1.1 Relatie doelstellingen en programma				
1.2 Samenhang programma				
1.3 Instroom				
1.4 Afstemming, vormgeving en inhoud van het programma				
1.5 Beoordeling en toetsing				
2. Inzet van personeel				
2.1 Kwantiteit personeel				
2.2 Kwaliteit personeel				
3. Voorzieningen				
3.1. Studiebegeleiding				
4. Interne kwaliteitszorg				
4.1 Evaluatie resultaten				
4.2 Maatregelen tot verbetering				
4.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en het beroepenveld				
5. Academisch programma				
5.1 Relatie tussen opleiden, onderzoek, school-ontwikkeling en innovatie				
5.2 Onderzoeksprogramma				
5.3 Betrokkenheid studenten				
5.4 Betrokkenheid medewerkers				
D. OVERIGE ASPECTEN				
1. Externe verantwoording				
1.1 Jaarplan en jaarverslag				
1.2 Kwaliteitszorg				
2. Kennisdeling				
2.1 Opbrengsten staan ter beschikking van derden				
2.2 Reflectie en verbetering				
3. Samenwerkingsverband				
3.1 Duurzaamheid en flexibiliteit				

Eén keer per jaar maakt de portefeuillehouder kwaliteit van de regiegroep i.s.m. de regievoerder een samenvattend verslag als onderdeel van het jaarverslag. Dit jaarverslag wordt in de eerste helft van een school/studiejaar aan de stuurgroep ter vaststelling voorgelegd.