



SAMEN OPLEIDEN & PROFESSIONALISEREN VOOR MORGEN

IN GESPREK OVER HUIDIGE DILEMMA'S EN TOEKOMSTIGE BEELDEN

INSTRUMENT VOOR DIALOOG

INLEIDING	4
HOOFDSTUK 1: GEBRUIK INSTRUMENT	6
HOOFDSTUK 2: PRIKKELVRAGEN PER THEMA	8
BIJLAGE A: PRIKKELKAARTEN	12
BIJLAGE B: SPIEGELVRAGEN	19
BIJLAGE C: KATERNEN EN INSTRUMENTEN	26

INLEIDING

Kernvraagstuk voor samen opleiden in de toekomst is hoe we de doorgaande lijn 'leren, opleiden en professionaliseren' voor leraren kunnen vormgeven in relatie tot onderwijsverbetering. De tijd die een leraar nodig heeft om 'volledig vakmanschap' te bereiken – inclusief de benodigde complexe vaardigheden – vergt namelijk meer tijd en ervaring (werkplekleren) dan de duur van de initiële opleiding en een driejarig inductietraject.

Dat heeft onder meer te maken met het feit dat deze complexe vaardigheden steeds belangrijker worden als gevolg van o.a. passend onderwijs, superdiversiteit en de hogere eisen die worden gesteld aan de kwaliteit van het onderwijs wat betreft de te bereiken doelen en de leeromgeving. Essentieel zijn de focus op het 'primaire proces', veelzijdig leren, en de ontwikkeling van de individuele leerling.

In toenemende mate wordt er van de leraar gevraagd om maatwerk te bieden in groepen waarin de verschillen tussen leerlingen groot zijn. Elke leerling moet mogelijkheden krijgen om zich op vele kennis en competentiegebieden te ontwikkelen (Onderwijsraad: kwaliteit in volle breedte; Onderwijs 2032). Dat leerlingen zowel binnen als buiten de school, op meerdere plaatsen en momenten leren, betekent voor de (aankomende) leraar bovendien dat hij niet alleen aandacht moet besteden aan het verbinden en benutten van andere/eerder door de leerling verworven kennis en vaardigheden, maar ook aan communicatie en multidisciplinaire samenwerking met bijvoorbeeld collega's, ouders, trainers, coaches en zorgprofessionals.

Dit alles leidt tot de noodzaak om rijke, samenhangende combinaties te realiseren van doorlopende (initiële, doorgaande en innoverende) professionalisering, die veelvormig is wat betreft leerplaatsen, leermomenten, leerinhouden, leerprocessen, leergemeenschappen, sturing en invulling. Dit veronderstelt doorlopende, gevarieerde leerlijnen en een gezamenlijke (leraren en studenten, lerarenopleidingen en scholen/besturen) verdere professionalisering. De uitoefening en de verdere professionalisering van het beroep leraar, moeten in toenemende mate worden gezien als (extended) teamwerk. (Leren) samenwerken en leren van en met elkaar, onder andere in leergemeenschappen, zijn essentieel.

Het leren van onderwijsprofessionals in onderwijsorganisaties vereist een balans tussen individueel en collectief leren. De leraar als persoon blijft van belang: leren in georganiseerde leerprocessen blijft in sterke mate een proces van relatie en communicatie tussen (de persoon van de) leraar en (een groep) leerlingen. De vraag is hoe individuele profilering en specialisering ruimte kunnen krijgen en hoe de beschikbaarheid van expertise op teamniveau georganiseerd kan worden. In de doorlopende professionalisering moet ruimte zijn voor persoonlijke ontwikkeling, gericht op de uitdagingen van het beroep (combinatie van kwalificatie, socialisatie en subject-wording). Daarbij moet een actieve, betrokken en onderzoekende houding worden bevorderd.

In de teamprofessionalisering staat de ontwikkeling van de school als lerende professionele organisatie centraal. Inspelen op zowel de individuele behoeften, als op de behoeften van de organisatie, leidt tot continue, doorlopende ontwikkeling op beide niveaus.

Doorlopende professionalisering, gecombineerd met continue onderwijsverbetering vereist ook samen onderzoeken. Dit kan op meerdere manieren bijdragen aan verbeteringen in het onderwijs en in het (samen) opleiden. Samen onderzoeken kan inzicht geven in resultaten en mogelijke verbetering van bestaande praktijken (feedback), het kan leiden tot nieuwe praktijken (ontwerpfunctie) en het kan bijdragen aan de gemeenschappelijke visie op het onderwijs (dialoogfunctie). Afstudeeronderzoek draagt bij aan de kennis van de student (als leeronderzoek), maar als het goed is ook aan onderwijsinnovatie in de school.

Het is lastig om die twee verwachtingen te combineren, onder meer doordat de perspectieven van opleiding en school kunnen verschillen. Onderzoek draagt niet altijd vanzelfsprekend bij aan professionalisering. Professionalisering die bijdraagt aan verbetering van de lespraktijk vereist een focus op het functioneren van onderwijsteams, inbedding in het organisatiebeleid en gezamenlijke zeggenschap over de professionaliseringsdoelen. Het gaat om samenwerken en uitwisselen in een professionele leergemeenschap, waarin onderwijsprofessionals zich samen verantwoordelijk voelen voor het leren van leerlingen/studenten en elkaar nodig hebben om beter te worden. Het gaat om het inbrengen van en voortbouwen op eigen ervaringen, en tegelijkertijd het beschikken over voldoende externe praktijk- en wetenschappelijke input.

INSTRUMENT VOOR DIALOOG

Om de bovenstaande onderwerpen en dilemma's in het partnerschap met elkaar te bespreken, is het instrument 'samen opleiden & professionaliseren voor morgen' ontwikkeld. In deze handreiking wordt dit instrument beschreven. Doel van het instrument is de visie op de aspecten van samen opleiden, samen onderzoeken en doorgaande lijn professionalisering aan te scherpen en binnen het partnerschap verder door te ontwikkelen.

HOOFDSTUK 1: GEBRUIK INSTRUMENT

Het instrument kan worden gebruikt in een bijeenkomst over de toekomst van samen opleiden en professionaliseren. Het is bedoeld voor alle groepen in het partnerschap die actief betrokken zijn bij de vormgeving van samen opleiden. Het instrument kan de dialoog bevorderen over de toekomst van samen opleiden en professionaliseren. Het resultaat van de dialoog geeft richting aan en biedt handvatten voor het vervolg. Daarom is het belangrijk om aan het einde van de bijeenkomst het resultaat vast te stellen.

6

HOE ZIET HET INSTRUMENT ERUIT?

Het instrument bestaat uit prikkelkaarten met vragen over de toekomst van samen opleiden en professionaliseren. Deze kaarten zijn onderverdeeld in drie thema's:

1. Samen opleiden
2. Samen onderzoeken
3. Doorgaande lijn professionalisering

Per thema zijn er drie prikkelvragen die zijn gericht op verschillende categorieën: visie, realisatie of evaluatie. Elke prikkelvraag is vervolgens verder uitgewerkt in drie subvragen.

Welke thema's er worden besproken, is afhankelijk van de doelgroep en het doel van de bijeenkomst. Het thema wordt vooraf door de organisatie vastgesteld of wordt bij de start van de bijeenkomst door de deelnemers zelf gekozen.

Er zijn verschillende mogelijkheden, bijvoorbeeld:

- Maak een keuze uit meerdere thema's
- Kies van elk thema één prikkelkaart ter bespreking
- Kies één thema en bespreek de drie prikkelkaarten

Het kan zo zijn, dat er aan bepaalde onderwerpen waar vragen over worden gesteld nog niet veel aandacht is besteed in het partnerschap. Het gesprek naar aanleiding van zo'n vraag kan dan aandachtspunten opleveren voor verdere bespreking van de betreffende onderwerpen in het partnerschap. De prikkelkaarten vindt u in bijlage A.

Bijlage B geeft per thema een aantal spiegelvragen over de huidige situatie. Deze kunnen bijvoorbeeld worden gebruikt in de voorbereiding van de bijeenkomst, maar ook in vervolgbijeenkomsten om de huidige situatie en de geformuleerde ambities naast elkaar te leggen.

Er zijn verschillende werkvormen om met de thema's en de prikkelkaarten aan de slag te gaan. We werken drie werkwijzen uit:

- Ice breaker
- Go digital
- Priority first

Deze werkwijzen kunnen ook worden gecombineerd.

WERKWIJZE – 'ICE BREAKER'

1. Elke deelnemer krijgt bij binnenkomst een prikkelkaart. Deel van elke vraag evenveel kaarten uit; bijvoorbeeld bij 5 verschillende prikkelkaarten en 20 deelnemers, zijn er bij elke vraag 4 deelnemers.
2. De ijsbreker: in twee rondes van elk 3 minuten kennismaken:
 - a. Deelnemers zoeken iemand met hetzelfde kaartnummer. Deelnemers wisselen uit wat er prikkelt wanneer ze de vraag lezen.
 - b. Deelnemers zoeken iemand met een ander kaartnummer. Deelnemers wisselen uit wat prikkelt wanneer ze de vraag lezen.
3. In gesprek de diepte in: kies een of meer van de volgende mogelijkheden:
 - a. Deelnemers met hetzelfde nummer en hetzelfde thema zitten aan dezelfde tafel. Spreek voorafgaand af wie dit gesprek leidt.
 - Variant 1: Op de tafel ligt een stapel prikkelkaarten die onder hetzelfde thema vallen. Deelnemers nemen om de beurt een prikkelkaart, lezen deze voor en vertellen in hoeverre dit binnen het partnerschap voorkomt, wat daarbij belangrijk is en wat voor hen zelf persoonlijk van belang is.
 - Variant 2: Verspreid de stapel prikkelkaarten over de tafel en vraag met welke prikkelkaart ze willen beginnen. Laat de deelnemers uitleggen waarom, etc.
 - b. Op elke tafel liggen prikkelkaarten die horen bij verschillende thema's:
 - Variant 3: De deelnemers kiezen allemaal een eigen prikkelvraag. Ieder leest zijn eigen prikkelvraag voor, vertelt in hoeverre dit voorkomt binnen het partnerschap, wat daarbij belangrijk is, en wat voor hen persoonlijk van belang is.
 - Variant 4: Alle deelnemers leggen hun prikkelkaart open op tafel en beslissen samen met welke prikkelkaart ze willen beginnen. Laat de deelnemers uitleggen waarom, etc.
4. De kern komt boven water. Elke tafel bespreekt: Wat is het belangrijkste dat men uit de bespreking heeft gehaald? Of: Welke vraag prikkelt het meest om na te denken over de toekomst?
5. Inventariseer plenair de belangrijkste punten c.q. beste vragen. Leg het resultaat tegelijkertijd digitaal vast en presenteer dat (verspreid het onder de deelnemers). Geef aan wat de volgende stap is: hoe worden de gegevens gebruikt in het vervolg van het proces?

WERKWIJZE – 'GO DIGITAL'

1. Plenair: Projecteer de drie thema's digitaal.
2. Elke deelnemer kiest een thema (elk thema heeft een kleur) dat gekoppeld is aan het thema waarin men is geïnteresseerd. In de ruimte staan verschillende thematafels (er kunnen ook meerdere tafels per thema zijn). Bepaal van tevoren hoe groot de groep is (maximaal 8 personen).
3. Verspreid de prikkelkaarten over de tafel. De deelnemers kiezen samen drie prikkelkaarten die ze als eerste met elkaar willen bespreken.
4. Padlet: Stel vast wat het belangrijkste is uit de bespreking (stap 3) en tik dit in op de padlet (bijvoorbeeld https://padlet.com/p_hennissen/r428jz473fmx). De kern wordt voor iedereen zichtbaar.
5. Bespreek plenair de belangrijkste opbrengsten, in relatie tot het eigen partnerschap. Bespreek de volgende stap.

WERKWIJZE – 'PRIORITY FIRST'

1. Plenair: Projecteer op een wand één of meerdere thema's met de (geselecteerde) prikkelvragen.
2. Elke deelnemer krijgt 5 groene en 5 rode stickers en prioriteert de prikkelvragen door er een groene (positief) of rode (negatief) sticker op te plakken.
3. Selecteer de prikkelvragen met de meeste groene of rode stickers. Elke tafel krijgt een prikkelvraag toegewezen die wordt besproken. Het is ook mogelijk om hierbij de spiegelvragen (bijlage B) te gebruiken. De deelnemers gaan bij een tafel staan waar een prikkelvraag wordt besproken die ze hebben geprioriteerd. Na een vooraf bepaalde tijd kan van tafel worden gewisseld.
4. Bespreek de argumenten voor de rode of groene keuze bij de prikkelvraag.
5. Plenair: elke groep presenteert de argumenten voor de keuze voor rood of groen. Relateer de uitkomsten aan de ontwikkeling in het eigen partnerschap en bespreek de volgende stap in de ontwikkeling.

HOOFDSTUK 2:

PRIKKELVRAGEN PER THEMA

THEMA 1 – SAMEN OPLEIDEN

Visie

Partnerschappen zien samen opleiden en professionaliseren als een krachtige manier om te werken aan de kwaliteit van de (aanstaande) leraar, van het beroep en van het onderwijs.

1. Hebben de partners een visie op het beroepsbeeld van de leraar en wat is daarin kenmerkend of zou kenmerkend kunnen zijn?
2. Hoe hangt de visie op samen opleiden samen met de visie op het beroepsbeeld?
3. Wat is de gedeelde visie op samen opleiden en daaruit volgend op de wijze waarop de partners samenwerken om vanuit samen opleiden bij te dragen aan de kwaliteit van het onderwijs?

Realisatie

Samen opleiden vereist afstemming tussen de belangen van de besturen, de scholen, het instituut en het leerproces van studenten.

1. Welke kwaliteiten hebben mensen vooraf nodig om een rol binnen het samen opleiden (op school/scholen en het instituut/instituten) te vervullen? En welke kennis en vaardigheden kunnen zij gaandeweg ontwikkelen?
2. Slagen school/scholen en het instituut/instituten erin hun eigen kwaliteiten optimaal te benutten ten behoeve van het opleidingstraject van studenten?
3. Welk gesprek moet worden gevoerd om binnen het samen opleiden te zorgen voor een optimale balans tussen de belangen van de besturen, de school/scholen en het instituut/instituten en het leerproces van studenten?

Evaluatie

Om het proces van samen opleiden in het samenwerkingsverband te verbeteren, is regelmatig evalueren noodzakelijk.

1. Wat is de meerwaarde van het evalueren over het leren van studenten binnen samen opleiden?
2. Hoe kan worden nagegaan welke meerwaarde de inzet en de kwaliteit van opleiders (van school/scholen en instituut/instituten) heeft voor de ontwikkeling van de startbekwaamheid van aankomende leraren?
3. Hoe vernieuwt het partnerschap zich? Welke evaluatiegegevens kunnen binnen het partnerschap worden verzameld en gebruikt om het proces van samen opleiden te verbeteren?

THEMA 2 – SAMEN ONDERZOEKEN

Visie

Veel partnerschappen zien samen onderzoeken als een krachtig middel om samen te werken aan onderbouwde verbeteringen in de school en aan het stimuleren van een onderzoekende houding van studenten en leraren.

1. Heeft het partnerschap een gedeelde visie op de wijze waarop praktijkonderzoek in de school wordt ingezet om de onderzoekende houding van studenten en leraren te bevorderen? Wat is daarin kenmerkend?
2. Wat is de gedeelde visie op de wijze waarop praktijkonderzoek wordt ingezet voor onderwijsverbetering en schoolontwikkeling? Wat is daarin kenmerkend?
3. Welke visie en voorwaarden binnen het partnerschap zijn belangrijk voor kennisdeling van de resultaten van intern en extern onderzoek?

Realisatie

Samen onderzoeken vereist afstemming tussen de belangen van de besturen, de school/scholen, het instituut/instituten en het leerproces van studenten.

1. Wat is belangrijk in de afstemming van de verschillende rollen van (school)opleiders bij het begeleiden van de ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden en een onderzoekende houding van studenten en leraren?
2. Waar moet praktijkonderzoek aan voldoen om schoolontwikkeling te versterken, met een rol van alle partners binnen samen opleiden?
3. Wat is kenmerkend voor een structuur waarin de kaders en de gezamenlijke ondersteuning van praktijkonderzoek in de school op partnerschapsniveau goed is geregeld?

Evaluatie

Om het proces van samen onderzoeken in het samenwerkingsverband te verbeteren, is regelmatig evalueren noodzakelijk.

1. Hoe kan binnen het partnerschap worden nagegaan hoe en of studenten en leraren een onderzoekende houding hebben ontwikkeld?
2. Hoe kan binnen het partnerschap worden nagegaan of praktijkonderzoek heeft geleid tot onderwijsverbetering of schoolontwikkeling?
3. Hoe vernieuwt het partnerschap zich met behulp van de resultaten van het (praktijk)onderzoek? Welke evaluatiegegevens moeten binnen het partnerschap worden verzameld en gebruikt om het proces van samen onderzoeken te verbeteren?

THEMA 3 – DOORGAANDE LIJN PROFESSIONALISERING

Visie

Partnerschappen zien samen opleiden en professionaliseren als een krachtige manier om te werken aan een doorgaande lijn opleiden en professionalisering.

1. Heeft het partnerschap een gedeelde HRM-visie op het gebied van een doorlopende leerlijn (loopbaanontwikkeling) voor de professionalisering van alle individuele medewerkers (van student tot en met ervaren leraar)? Wat is daarin kenmerkend?
2. Wat is kenmerkend aan de gedeelde visie binnen het partnerschap op de professionele teamontwikkeling binnen de school/scholen en op het instituut/instituten in relatie tot de individuele professionele ontwikkeling van docenten, studenten tot ervaren leraren?
3. Waaruit blijkt dat er binnen het partnerschap sprake is van een gedeelde visie op het leren van elkaar in relatie tot doorlopende professionalisering, zowel op individueel niveau (docent, student tot ervaren leraar) als op organisatie- en partnerschapsniveau (school en instituut)?

Realisatie

Samenwerken aan een doorgaande professionaliseringslijn vereist afstemming tussen de belangen van de besturen, de scholen, het instituut en het leerproces van studenten.

1. Op welke wijze zorgen het management/P&O van school/scholen en instituut/instituten binnen het partnerschap voor afstemming over de ondersteuningsbehoeften van individuele medewerkers?
2. Op welke wijze dragen de activiteiten en de middelen bij aan de doorgaande professionaliseringslijn binnen het partnerschap?
3. Welk gesprek moet binnen het partnerschap worden gevoerd over geïntegreerde activiteiten, middelen en de inzet en mobiliteit van mensen (denk bijvoorbeeld aan teams samengesteld vanuit de diverse partners, vormgeving van curriculum, projecten etc.), gericht op de doorgaande lijn van professionalisering.

Evaluatie

Om de doorgaande lijn professionalisering in het partnerschap te verbeteren, is regelmatig evalueren noodzakelijk.

1. Op welke wijze wordt met elke individuele medewerker (docent, student tot en met ervaren leraar) geëvalueerd welke expertise hij/zij heeft ontwikkeld en in welke mate anderen (binnen de school en binnen het instituut) daarvan gebruikmaken?
2. Op welke wijze wordt op het niveau van de school en het instituut geëvalueerd of de activiteiten, die in het kader van doorlopende professionalisering van alle medewerkers (docenten, studenten tot en met ervaren leerkrachten) worden uitgevoerd, voldoende bijdragen aan de (vooraf door het partnerschap geformuleerde) doelen en visie?
3. Hoe evalueren de betrokkenen binnen het partnerschap het (strategisch) HRM beleid van bestuur/scholen/instituut gekoppeld aan de gezamenlijke visie op de professionaliseringslijn?





x. Uitleg Breuken
x. Maken opgaven
4 + 1/11 is § 2.1
x. Uitleg Rekenen met Procenten § 2.2
x. Maken § 2.2

Stones

Toekomstige tijd met will

BIJLAGE

- Bijlage A:** De opgemaakte prikkelkaarten
- Bijlage B:** Spiegelvragen
- Bijlage C:** Katernen

BIJLAGE A: PRIKKELKAARTEN

THEMA 1 – SAMEN OPLEIDEN (VISIE)

1. Hebben de partners een visie op het beroepsbeeld van de leraar en wat is daarin kenmerkend of zou kenmerkend kunnen zijn?
2. Hoe hangt de visie op samen opleiden samen met de visie op het beroepsbeeld?
3. Wat is de gedeelde visie op samen opleiden en daaruit volgend op de wijze waarop de partners samenwerken om vanuit samen opleiden bij te dragen aan de kwaliteit van het onderwijs?

THEMA 1 – SAMEN OPLEIDEN (REALISATIE)

1. Welke kwaliteiten hebben mensen vooraf nodig om een rol binnen het samen opleiden (op school/scholen en het instituut/instituten) te vervullen? En welke kennis en vaardigheden kunnen zij gaandeweg ontwikkelen?
2. Slagen school/scholen en het instituut/instituten erin hun eigen kwaliteiten optimaal te benutten ten behoeve van het opleidingstraject van studenten?
3. Welk gesprek moet worden gevoerd om binnen het samen opleiden te zorgen voor een optimale balans tussen de belangen van de besturen, de school/scholen en het instituut/instituten en het leerproces van studenten?

THEMA 1 – SAMEN OPLEIDEN (EVALUATIE)

1. Wat is de meerwaarde van het evalueren over het leren van studenten binnen samen opleiden?
2. Hoe kan worden nagegaan welke meerwaarde de inzet en de kwaliteit van opleiders (van school/scholen en instituut/instituten) heeft voor de ontwikkeling van de startbekwaamheid van aankomende leraren?
3. Hoe vernieuwt het partnerschap zich? Welke evaluatiegegevens kunnen binnen het partnerschap worden verzameld en gebruikt om het proces van samen opleiden te verbeteren?

THEMA 2 – SAMEN ONDERZOEKEN (VISIE)

1. Heeft het partnerschap een gedeelde visie op de wijze waarop praktijkonderzoek in de school wordt ingezet om de onderzoekende houding van studenten en leraren te bevorderen? Wat is daarin kenmerkend?
2. Wat is de gedeelde visie op de wijze waarop praktijkonderzoek wordt ingezet voor onderwijsverbetering en schoolontwikkeling? Wat is daarin kenmerkend?
3. Welke visie en voorwaarden binnen het partnerschap zijn belangrijk voor kennisdeling van de resultaten van intern en extern onderzoek?

THEMA 2 – SAMEN ONDERZOEKEN (REALISATIE)

1. Wat is belangrijk in de afstemming van de verschillende rollen van (school)opleiders bij het begeleiden van de ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden en een onderzoekende houding van studenten en leraren?
2. Waar moet praktijkonderzoek aan voldoen om schoolontwikkeling te versterken, met een rol van alle partners binnen samen opleiden?
3. Wat is kenmerkend voor een structuur waarin de kaders en de gezamenlijke ondersteuning van praktijkonderzoek in de school op partnerschapsniveau goed is geregeld?

THEMA 2 – SAMEN ONDERZOEKEN (EVALUATIE)

1. Hoe kan binnen het partnerschap worden nagegaan hoe en of studenten en leraren een onderzoekende houding hebben ontwikkeld?
2. Hoe kan binnen het partnerschap worden nagegaan of praktijkonderzoek heeft geleid tot onderwijsverbetering of schoolontwikkeling?
3. Hoe vernieuwt het partnerschap zich met behulp van de resultaten van het (praktijk)onderzoek? Welke evaluatiegegevens moeten binnen het partnerschap worden verzameld en gebruikt om het proces van samen onderzoeken te verbeteren?

THEMA 3 – DOORGAANDE LIJN PROFESSIONALISERING (VISIE)

1. Heeft het partnerschap een gedeelde HRM-visie op het gebied van een doorlopende leerlijn (loopbaanontwikkeling) voor de professionalisering van alle individuele medewerkers (van student tot en met ervaren leraar)? Wat is daarin kenmerkend?
2. Wat is kenmerkend aan de gedeelde visie binnen het partnerschap op de professionele teamontwikkeling binnen de school/scholen en op het instituut/instituten in relatie tot de individuele professionele ontwikkeling van docenten, studenten tot ervaren leraren?
3. Waaruit blijkt dat er binnen het partnerschap sprake is van een gedeelde visie op het leren van elkaar in relatie tot doorlopende professionalisering, zowel op individueel niveau (docent, student tot ervaren leraar) als op organisatie- en partnerschapsniveau (school en instituut)?

THEMA 3 – DOORGAANDE LIJN PROFESSIONALISERING (REALISATIE)

1. Op welke wijze zorgen het management/P&O van school/scholen en instituut/instituten binnen het partnerschap voor afstemming over de ondersteuningsbehoeften van individuele medewerkers?
2. Op welke wijze dragen de activiteiten en de middelen bij aan de doorgaande professionaliseringslijn binnen het partnerschap?
3. Welk gesprek moet binnen het partnerschap worden gevoerd over geïntegreerde activiteiten, middelen en de inzet en mobiliteit van mensen (denk bijvoorbeeld aan teams samengesteld vanuit de diverse partners, vormgeving van curriculum, projecten etc.), gericht op de doorgaande lijn van professionalisering.

THEMA 3 – DOORGAANDE LIJN PROFESSIONALISERING (EVALUATIE)

1. Op welke wijze wordt met elke individuele medewerker (docent, student tot en met ervaren leraar) geëvalueerd welke expertise hij/zij heeft ontwikkeld en in welke mate anderen (binnen de school en binnen het instituut) daarvan gebruikmaken?
2. Op welke wijze wordt op het niveau van de school en het instituut geëvalueerd of de activiteiten, die in het kader van doorlopende professionalisering van alle medewerkers (docenten, studenten tot en met ervaren leerkrachten) worden uitgevoerd, voldoende bijdragen aan de (vooraf door het partnerschap geformuleerde) doelen en visie?
3. Hoe evalueren de betrokkenen binnen het partnerschap het (strategisch) HRM beleid van bestuur/scholen/instituut gekoppeld aan de gezamenlijke visie op de professionaliseringslijn?

BIJLAGE B: SPIEGELVRAGEN

Vragen ter ondersteuning van het gesprek in het partnerschap over de toekomst van samen opleiden.

Waar staan we en waar werken we naartoe als partnerschap Samen Opleiden en professionaliseren? Het antwoord op de vraag 'Waar staan we?' wordt duidelijk door (een aantal) spiegelvragen te beantwoorden. Antwoorden op de vraag 'Waar gaan we naartoe?' komen met name voort uit de discussie over de prikkelvragen. Onderliggend aan de vragen is de vraag in hoeverre er daadwerkelijk sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid voor samen opleiden, samen onderzoeken en de doorgaande lijn professionalisering. Hoe ziet die gedeelde verantwoordelijkheid eruit op de drie thema's? Wat is de volgende stap?

Op de volgende pagina's de spiegelvragen.

Visie

Partnerschap Opleidingschool

Samen opleiden	Samen onderzoeken	Doorgaande lijn professionalisering
<ul style="list-style-type: none">- Wat is de visie van de opleidingschool op leren en opleiden?- Is die visie beschreven in een opleidingsplan?- Welke elementen komen daarin aan bod?<ul style="list-style-type: none">- Relatie theorie-praktijk- Visie op diversiteit aan leerervaringen- Visie op diepgang van de leerervaringen- Visie op omgaan met kwaliteiten	<ul style="list-style-type: none">- Is er sprake van een visie op de rol van onderzoek bij schoolontwikkeling?- Hebben de betrokkenen in het partnerschap Samen Opleiden een onderzoekende houding?<ul style="list-style-type: none">- Vakliteratuur wordt bijgehouden- Er wordt structureel gereflecteerd op het eigen gedrag (en de gevolgen hiervan)- Er is sprake van professionele nieuwsgierigheid naar nieuwe ontwikkelingen (de waarom-vraag)- Er wordt geëxperimenteerd met nieuwe mogelijkheden om beter tegemoet te komen aan leerbehoeften van leerlingen- Veronderstellingen worden gecheckt, door leerlingen of collega's systematisch te bevragen of te observeren en door gericht literatuur te zoeken en te lezen- Er wordt niet afgegaan op 'gevoel' of 'geluiden', maar op gegevens- Vernieuwingen worden geïnitieerd en geëvalueerd op basis van kritische analyse van literatuur, eigen ervaringen en andere praktijken- In welke mate is er sprake van een onderzoekscultuur in de school?- Draagt afstudeeronderzoek van studenten en/of onderzoek van leraren daar aan bij?- In welke mate en hoe worden praktijkonderzoek en een onderzoeksmatige werkwijze ingezet bij onderwijsverbeteringen en innovatie?- Wordt er structureel kennis gedeeld met belanghebbenden in het partnerschap Samen Opleiden en met partners (zoals de opleiding/scholen en ouders)?	<ul style="list-style-type: none">- Is er sprake van een gedragen visie op goed onderwijs, die regelmatig wordt geactualiseerd en die leidraad is voor handelen?- Omvat de visie op leren de ontwikkeling van studenten en de professionalisering van leraren?- Is de visie op onderwijs en op opleiden geïntegreerd? Is deze opleidingsvisie bekend bij alle leraren en wordt deze door hen gedragen? Is de opleidingsvisie zichtbaar in het leren van studenten en van alle andere betrokkenen bij het partnerschap Samen Opleiden?- Zijn alle personen in het partnerschap Samen Opleiden erop gericht hun onderwijs voortdurend te verbeteren? Is het realiseren van optimale leerprocessen van leerlingen daarbij de focus?- Is er sprake van een veelvuldige reflectieve dialoog tussen leraren over de visie op onderwijs, aan de hand van concrete situaties en gedragingen (hoe handelen wij in een dergelijk geval) en aan de hand van kritische beroepssituaties?

Realisatie

Programma, Begeleiding, Toetsing

Samen opleiden	Samen onderzoeken	Doorgaande lijn professionalisering
<ul style="list-style-type: none"> - Is het opleidingsprogramma beschreven en toegankelijk voor alle betrokkenen? - Op welke wijze wordt er een link gelegd tussen het opleidingsprogramma en eindkwalificaties? - Hoe past het programma bij de beoogde eindkwalificaties? - Hoe wordt ervoor gezorgd dat het een logische weg is naar het behalen van die eindkwalificaties? - Hoe wordt omgegaan met EVC-aanvragen (getuigschriften)? <ul style="list-style-type: none"> - Waarop worden die getoetst? - En wat betekenen ze voor het programma van de student? - Wat is het didactisch concept? <ul style="list-style-type: none"> - Door wie is het ontwikkeld en vastgesteld? - Hoe zorg je ervoor dat het didactisch concept voor iedereen duidelijk en toegankelijk is? - Is er overleg tussen school en opleiding over afstemmingsvraagstukken betreffende studiebegeleiding? <ul style="list-style-type: none"> - Met wie is er overleg over visie didactisch concept, opleidingsprogramma, begeleiding, beoordeling en praktische kwesties? 	<ul style="list-style-type: none"> - Op welke wijze wordt de feedbackfunctie van onderzoek gerealiseerd? <ul style="list-style-type: none"> - Hoe is dit zichtbaar in de structuur? - Hoe is dit zichtbaar in de cultuur? - Wordt aan onderzoek een implementatietraject verbonden? - Op welke wijze wordt de dialoogfunctie van onderzoek gerealiseerd? <ul style="list-style-type: none"> - Hoe is dit zichtbaar in de structuur? - Hoe is dit zichtbaar in de cultuur? - Hoe zorg je ervoor dat er voldoende ruimte is gecreëerd voor reflectieve dialoog naar aanleiding van het onderzoeksproces? - Op welke wijze wordt de ontwerpfunctie van onderzoek gerealiseerd? <ul style="list-style-type: none"> - Hoe is dit zichtbaar in de structuur? - Hoe is dit zichtbaar in de cultuur? - Worden nieuwe onderwijsontwerpen voldoende ondersteund met onderzoek? 	<ul style="list-style-type: none"> - Op welke wijze vindt het informele en formele leren van professionals plaats? - In hoeverre zijn de betrokkenen in het partnerschap Samen Opleiden bereid te leren van elkaar en hebben zij een focus op het verbeteren van hun eigen handelen? - Worden er (kritische) vragen aan elkaar gesteld en worden ervaringen uitgewisseld? - Heeft het partnerschap Samen Opleiden ontwikkeldoelen opgesteld gericht op het verbeteren van leerprocessen op alle niveaus in de school? Wordt daaraan systematisch gewerkt, onder andere op studiedagen? - Op welke wijze is er diversiteit binnen het team (school en instituut), kennen mensen elkaars sterke kanten en expertise, en worden die gewaardeerd binnen het team? - Is er een visie op continue professionalisering, zijn doelen geformuleerd en middelen vastgesteld en gereserveerd? - Op welke wijze wordt continue professionalisering van het personeel in school en opleiding gestimuleerd en geborgd? - Is er personeelsbeleid dat gericht is op voldoende gekwalificeerd personeel en hoe ziet dat eruit?
<ul style="list-style-type: none"> - Is er een visie op de wijze van toetsen en beoordelen? <ul style="list-style-type: none"> - Zijn rollen en taken omschreven bij beoordeling? - Op welke wijze worden afspraken daarover vastgelegd? - En gecontroleerd? - Zijn de eindkwalificaties voor iedereen bekend? <ul style="list-style-type: none"> - Is er een toegankelijk document met eindkwalificaties? Voor wie bekend? - Zijn eindkwalificaties regelmatig onderwerp van discussie en gezamenlijke interpretatie? 		

Realisatie

Rollen: De rol van de student

Samen opleiden	Samen onderzoeken	Doorgaande lijn professionalisering
<ul style="list-style-type: none"> – Kent het competentieprofiel en bijbehorende kritische beroepssituaties. – Stelt (onder begeleiding) eigen leerdoelen op, op basis van de competenties en kritische beroepssituaties, de eigen beginsituatie, eigen motivatie en de leeransen die zich voordoen. – Voert taken uit en reflecteert (onder begeleiding) op de eigen ontwikkeling. – Voelt zich verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling. – Kan de eigen ontwikkeling monitoren (onder begeleiding) en stelt doelen bij. – Is in staat feedback op een goede manier te ontvangen en te verwerken. – Stelt zich op passende wijze op als teamlid binnen de school. – Onderhoudt een goede relatie met alle betrokkenen in het partnerschap Samen Opleiden. 	<ul style="list-style-type: none"> – Voert afstudeeronderzoek uit op de werkplek. – Levert een bijdrage aan een onderzoeksteam/PLG door bijvoorbeeld nieuwe kennis in te brengen, praktijkonderzoek uit te voeren etc. 	<ul style="list-style-type: none"> – Geeft leerbehoeftes aan en creëert zelf leeransen. – Neemt in goed overleg met de mentor/schoolopleider/instituutopleider zelf initiatieven om het onderwijs aan de leerlingen te optimaliseren. – Kan omgaan met feedback van verschillende personen en verschillende stijlen. – Kan relativeren. – Is ambitieus. – Heeft goed zicht op de eigen sterke punten en ontwikkelpunten, gerelateerd aan de competenties en kritische beroepssituaties en kan hiervoor zelf passende leeractiviteiten organiseren. – Vraagt daarbij gericht om feedback. – Gedraagt zich als een waardevol teamlid.

Realisatie

Rollen: De rol van de mentor/werkplekbegeleider

Samen opleiden	Samen onderzoeken	Doorgaande lijn professionalisering
<ul style="list-style-type: none"> – Stelt de student op zijn/haar gemak. – Laat zien hoe er op school gewerkt wordt. – Kent het competentieprofiel en bijbehorende kritische beroepssituaties. – Helpt de student bij het stellen van leerdoelen op basis van de competenties en kritische beroepssituaties. – Ontwikkelt een goede relatie met de student en zorgt voor een veilig klimaat. – Stuurt de student procesmatig aan. – Is zich bewust van zijn voorbeeldrol voor de student. – Is in staat op verschillende manieren feedback te geven op de ontwikkeling van de student. – Zorgt ervoor dat de taken die de student uitvoert bijdragen aan het behalen van de leerdoelen. – Biedt mogelijkheden om te experimenteren en fouten te maken en gezamenlijk te reflecteren op het gedrag van de student. – Geeft de student passende verantwoordelijkheid. – Straalt vertrouwen uit. – Waardeert de eigenheid van de student. 	<ul style="list-style-type: none"> – Is betrokken bij afstudeeronderzoek – Bespreekt (nieuwe) kennis met student 	<ul style="list-style-type: none"> – Is zich bewust van eigen sterke en zwakke punten als leraar en reflecteert hierop met studenten (voorbeeldrol). Expliciteert daarbij keuzes en bespreekt met student alternatieven. Durft zich daarbij kwetsbaar op te stellen. – Heeft hoge verwachtingen van de student en daagt hem/haar uit. – Stemt mate van ondersteuning af op de behoeften van de student (scaffolding). – Geeft ontwikkelingsgerichte feedback, gerelateerd aan de competenties en kritische beroepssituaties. – Geeft zelf goed les/basisbekwaam en vervult daarin een voorbeeldrol. – Expliciteert (ook) ongevraagd waarop hij/zij keuzes baseert (waarden) en geeft mogelijke alternatieven. – Kan gedrag van studenten duiden in competenties en kritische beroepssituaties. – Geeft blijk van hoge kwaliteit van de reflectie met de student op diens ontwikkeling, gericht op gedrag als leraar voor de klas, het gedrag als teamlid, kennis en attitude en opvattingen over goed onderwijs en het beroep van leraar.

Realisatie

Rollen: De rol van de instituutsopleider

Samen opleiden	Samen onderzoeken	Doorgaande lijn professionalisering
<ul style="list-style-type: none"> - Draagt zorg voor een goede match tussen student en het partnerschap Samen Opleiden (in overleg met teamleider Pabo). - Zorgt voor een goede overdracht van de ontwikkeling van de student aan de schoolopleider. - Heeft zicht op de ontwikkeling van de studenten en zorgt voor continuïteit en registratie van vorderingen. - Kent het competentieprofiel en bijbehorende kritische beroepssituaties. - Bespreekt met studenten de voortgang van hun ontwikkeling. - Onderhoudt contact met de schoolopleider over de ontwikkeling van de studenten. - Onderhoudt contact met de directeur over de ontwikkeling van het partnerschap Samen Opleiden. - Geeft ontwikkelingsgerichte feedback aan de studenten gericht op de studieloopbaan en de competentieontwikkeling. - Draagt zorg voor een goede aansluiting tussen het opleidingscurriculum en het leren op de werkplek. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ziet de waarde van onderzoek voor de opleiding, de student en de school. - Ziet onderzoek als een vanzelfsprekend onderdeel van het beroep van leraar. - Vindt onderzoek een belangrijk element in de opleiding van iedere student. - Heeft voor studenten en leraren een voorbeeldrol wat betreft een kritische, onderzoekende houding. - Kan de verbinding maken tussen de ontwikkelingsvraagstukken van de school, de interesses van de student en de eisen van de opleiding. - Kan ondersteunen bij de keuze van onderzoeksthema's. 	<ul style="list-style-type: none"> - Zorgt voor een gedeelde visie op opleiden in de school in het gehele partnerschap Samen Opleiden en bekendheid hiermee bij partners (o.a. ouders). - Voelt zich integraal verantwoordelijk voor het opleiden in de school. - Bespreekt de voortgang en ontwikkelingen regelmatig met alle betrokkenen, neemt zo nodig maatregelen. - Zoekt waar nodig partners van buiten de school.

Realisatie

Rollen: De rol van de directeur als transformationeel leider

Samen opleiden	Samen onderzoeken	Doorgaande lijn professionalisering
<ul style="list-style-type: none"> - Zorgt voor de randvoorwaarden: facilitering, vaste dag voor schoolopleider, scholing van schoolopleider en mentoren. - Zorgt voor bekendheid met en draagvlak voor het partnerschap Samen Opleiden. - Kent de sterke en zwakke kanten van het partnerschap Samen Opleiden. - Heeft een visie op opleiden in de school (inclusief opbrengsten en consequenties voor de eigen organisatie), gerelateerd aan de visie op opleiden van het partnerschap. Draagt deze visie uit. - Heeft ontwikkeldoelstellingen opgesteld voor het partnerschap Samen Opleiden, onder andere terug te zien in het personeelsbeleid van de school. Draagt zorg voor eigenaarschap bij alle betrokkenen. - Zorgt voor betrokkenheid bij opleiden in de school van het hele team. - Stemt af met de instituutsopleider over de schoolontwikkeling, ontwikkelingen in de opleiding en visie op opleiden. - Draagt zorg voor kwaliteitszorg ten aanzien van de ontwikkeldoelen van het partnerschap Samen Opleiden (PDCA cyclus). 	<ul style="list-style-type: none"> - Ziet de waarde van onderzoek voor de schoolontwikkeling en voor de ontwikkeling van de individuele medewerkers. - Ziet onderzoek als een vanzelfsprekend onderdeel van het beroep van leraar. - Bewaakt dat de onderzoeksthema's passen bij de ontwikkelingen in de school en bij het onderwijsconcept. - Vindt onderzoek een belangrijk element in de opleiding van leraren. - Zorgt ervoor dat het onderzoek in de school een vervolg krijgt en wordt benut voor schoolontwikkeling. - Heeft een visie op de rol van onderzoek voor de school en draagt die ook uit. - Ondersteunt, stimuleert en motiveert collega's bij het initiëren en uitvoeren van onderzoek. - Zorgt ervoor dat onderzoek in de school verbonden is aan het onderwijskundig beleid en personeelsbeleid in de school. 	<ul style="list-style-type: none"> - Betrekt waar nodig andere leraren bij de ontwikkeling van de starters (bijvoorbeeld als good-practice). - Betrekt bij de intervisie van starters ook leraren die zich willen ontwikkelen. - Koppelt met de starters de theorie aan praktijk en duidt de praktijk aan de hand van theorie. - Stimuleert en leeft voor: een leven lang leren, de onderzoekende, netwerkende en ondernemende houding. - Monitort de starters na de opleiding. - Legt de focus op het voortdurend leren en ontwikkelen van en binnen het partnerschap Samen Opleiden. - Zorgt ervoor dat er binnen de schoolorganisatie actief kansen worden gegrepen om rijke leersituaties voor studenten en leraren te realiseren (ook buiten de eigen klas), passend bij de fase van ontwikkeling vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De organisatie stelt zich daarbij flexibel op. - Genereert eigenaarschap op het juiste niveau en spreekt hier medewerkers op aan. - Prikkelde de professionele nieuwsgierigheid van personen binnen het partnerschap Samen Opleiden, stimuleert structureel een onderzoekende houding en geeft hierin het goede voorbeeld.

Realisatie

Rollen: De rol van de (bovenschoolse) starterscoach

Samen opleiden	Samen onderzoeken	Doorgaande lijn professionalisering
<ul style="list-style-type: none"> - Kan zelfstandig een startersprogramma opzetten, gebaseerd op de richtlijnen van het partnerschap. - Kent het competentieprofiel en bijbehorende kritische beroepssituaties uit de inductiefase. - Heeft zicht op ontwikkeling van de startende leraar. Neemt verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het programma van start- naar basisbekwaam (en vakbekwaam). De thema's omgaan met verschillen, pedagogisch handelen en educatief partnerschap zijn hier onderdeel van. - Is ambassadeur in zijn bestuur voor het aanleggen van een infrastructuur voor de starter, van vacature tot aan beoordeling. - Bespreekt met de directeur de match tussen vacatureplaatsen en starters. - Kent de sterke en zwakke kanten van mentoren en begeleidt hen daar in. - Coacht de mentoren op de wijze waarop zij starters begeleiden. - Zorgt ervoor dat startende leraren een netwerk vormen, coaching en begeleiding krijgen gericht op de thema's van de starter. - Organiseert feedback op lessen via netwerk en beeldcoaching. - Begeleidt starters met het stellen van leerdoelen, gerelateerd aan competenties en beroepssituaties. - Begeleidt starters bij het opzetten van hun bekwaamheidsdossier. - Onderhoudt contact met de experts uit het werkveld en van de opleiding voor inhoudelijke verdieping en koppeling van theorie en praktijk aan de leernetwerken. - Stimuleert versterking samenwerking opleiding en werkveld. - Zorgt voor regelmatige, gezamenlijke intervisie met andere starterscoaches. - Richt met de directie de wijze van beoordelen 'basisbekwaam' in conform afspraken van het partnerschap. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ziet de waarde van onderzoek voor de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van de individuele medewerkers. - Ziet onderzoek als vanzelfsprekend onderdeel van het beroep van leraar. - Vindt onderzoek een belangrijk element in de opleiding van leraren en integreert dit in het inductieprogramma. 	<ul style="list-style-type: none"> - Betreft waar nodig andere leraren bij de ontwikkeling van de starters (bijvoorbeeld als good-practice). - Betreft bij de intervisie van starters ook leraren die zich willen ontwikkelen. - Koppelt met de starters de theorie aan de praktijk en duidt de praktijk aan de hand van theorie. - Stimuleert en leeft voor: een leven lang leren, de onderzoekende, netwerkende en ondernemende houding. - Monitort de starters na de opleiding. - Wordt structureel ingezet voor coachingsvragen van leraren. - Is expert/specialist op het gebied van coaching (waaronder het geven van ontwikkelingsgerichte feedback). Kan ook netwerken van starters begeleiden die buiten het eigen dienstverband vallen. - Stimuleert intervisie, co-creatie, co-teaching en kennisdelen binnen het gehele partnerschap van startende en ervaren professionals. - Stimuleert een kritische, onderzoekende houding bij leraren. - Heeft zicht op de leeransen voor leraren binnen de organisatie en binnen het partnerschap en verbindt deze met hun leerdoelen.

Evaluatie

Samen opleiden	Samen onderzoeken	Doorgaande lijn professionalisering
<ul style="list-style-type: none"> - Wanneer wordt er door wie geëvalueerd? - Welke processen en welke producten worden geëvalueerd? - Zijn er toetsbare streefdoelen vastgelegd? - Is er vooraf vastgelegd aan welke indicatoren moet worden voldaan? - Wordt er formatief of summatief geëvalueerd? - Wie zijn betrokken bij de interne kwaliteitszorg (medewerkers, studenten, alumni, afnemende beroepenveld etc.)? - Wordt het opleidingsprogramma regelmatig geëvalueerd in het licht van de eindkwalificaties op de volgende punten? <ul style="list-style-type: none"> - studeerbaarheid (effectiviteit) - didactisch concept - logische samenhang - beginsituatie van individuele studenten en hun trajecten - Door wie worden de evaluaties gedaan? Wanneer worden ze gedaan en wat gebeurt er met de resultaten? 	<ul style="list-style-type: none"> - Op welke wijze wordt de onderzoekende houding gestimuleerd en hoe worden deze interventies geëvalueerd? - Op welke wijze wordt de ontwikkeling van de onderzoekscultuur geëvalueerd? - Op welke wijze worden hieraan interventies verbonden die de onderzoekscultuur versterken? - Worden die ook geëvalueerd? - Welke rol speelt onderzoek bij het verantwoorden van de kwaliteit in de school/opleiding? 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe wordt de kwaliteit van het personeel vastgesteld? - Welke interventies worden ingezet om de kwaliteit te verhogen? - Worden deze systematisch geëvalueerd? - Is er sprake van een professionaliseringsbeleid, afgestemd op de organisatiedoelen en persoonlijke doelen en wensen? - Is er sprake van een leeftijdsbewust personeelsbeleid? - In welke mate worden onderzoekende activiteiten van studenten en leraren meegenomen in beoordelingsgesprekken en informele gesprekken? - Worden vernieuwingen systematisch gemonitord en geëvalueerd? - Worden hier consequenties aan verbonden?

BIJLAGE C:

KATERNEN EN INSTRUMENTEN

26

Bestuurlijke betrokkenheid versterken

PO/VO • Anje Ros, Brigit van Rossum

Bruikbare onderzoeksresultaten: feedback door onderzoek

PO • Anje Ros

De context: opleiden in de school

PO • Eric Verbiest en Miranda Timmermans

De focus: leren op de werkplek

PO • Eric Verbiest

De organisatie van de begeleiding en beoordeling van het werkplekleren

PO • Paul Hennissen

Gaan we professioneel leren of aan onderzoek (mee) doen? deel 1

PO/VO • Sanneke Bolhuis

Gaan we professioneel leren of aan onderzoek (mee) doen? deel 2

PO/VO • Sanneke Bolhuis

Het werkplekcurriculum in de school: leren op de werkplek

PO • Jeroen Onstenk

HRM beleid gericht op werkplekleren

PO • Marjan Vermeulen en Marieke Versloot

Leraren in gesprek: dialoog door onderzoek

PO • Anje Ros

Onderwijsontwikkeling door onderzoek: ontwerpfunctie van onderzoek

VO • Jeroen Onstenk en Anje Ros

Onderzoek en de opleidingsschool

VO • Jeroen Onstenk en Anje Ros

Organisatie van praktijkonderzoek in de school

PO • Anje Ros

Professionele ontwikkeling van leraren in de context van de opleidingsschool

VO • Ton Roelofs

Samen onderzoek begeleiden in de AOS

PO/VO • Janneke van der Steen en Helma Oolbakkink-Marchand

Scan onderzoekscultuur in de school & interventiekaarten

PO/VO • Anje Ros en Linda Keuvelaar-Van den Bergh

Scan opleiden in de school

PO/VO • Marc Cobben, Anje Ros en Brigit van Rossum

Schoolontwikkeling

PO • Eric Verbiest

Schoolontwikkeling door praktijkonderzoek

PO • Anje Ros

Werkplekleren bevorderen in de opleidingsschool

VO • Jeroen Onstenk

Werkplekleren van aanstaande leraren

VO • Bob Koster en Han Leefderink

Kijk voor meer publicaties op www.steunpuntopleidingsscholen.nl/kennisbank

COLOFON

Ontwikkeld door:

Leden van de Ontwikkelgroep Steunpunt Opleidingsscholen:

Paul Hennissen, Jeroen Onstenk, Anje Ros, Miranda Timmermans en
Marjan Vermeulen

Vormgeving: BUREAUBAS

Fotografie: Ewouter.com

Druk: Drukproef

VOOR AL UW VRAGEN EN MEER INFORMATIE

Steunpunt Opleidingsscholen ondersteunt (academische) opleidingsscholen – als samenwerkingsverband van schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen – bij het versterken van onderlinge samenwerking en kennisuitwisseling. Een steunpunt van, voor en door opleidingsscholen dat bijdraagt aan de professionalisering van leraren, de ontwikkeling van scholen en het versterken van schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs.

Voor vragen en meer informatie over Steunpunt Opleidingsscholen kun je terecht bij:

PO-Raad

Projectleider: Gea Spaans • steunpuntopleidingsscholen@poraad.nl • 030 – 31 00 933

VO-raad

Projectleider: Nienke Wirtz • steunpuntopleidingsscholen@vo-raad.nl • 030 – 232 48 00