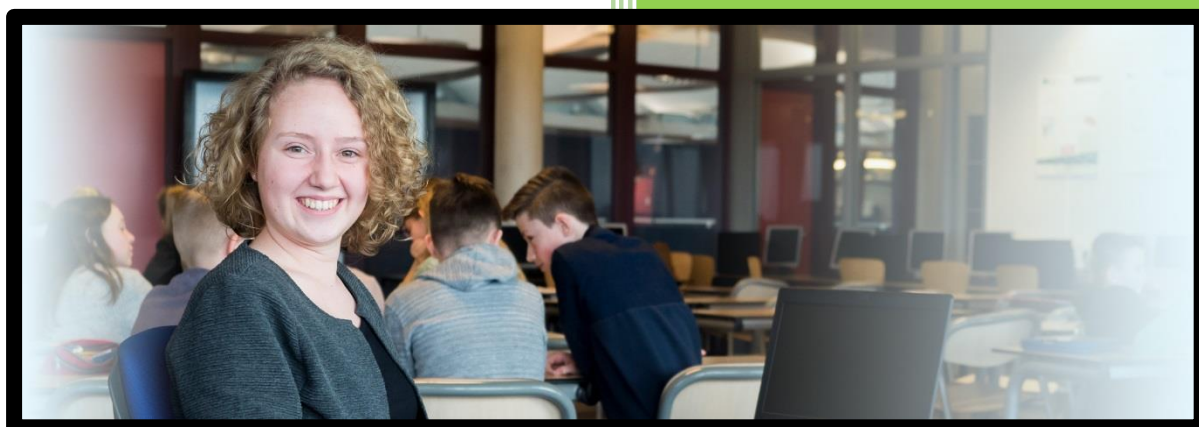


## Beleidsdocument



“Bij alle thema- en intervisiebijeenkomsten wordt er gebruik gemaakt van literatuur. Dit maakt dat onderwijssituaties heel concreet gemaakt kunnen worden en dat ik daarna ook zelf beter op mijn handelen kan reflecteren aan de hand van de literatuur..”

*Tamar, LWT 3*



Beleidsdocument

Opleidingsplan

Professionaliseringsplan

Kwaliteitszorgplan

2019-2020

## Inhoud

Inhoud .....	2
1. Schets samenwerkingsverband .....	5
1.1 Een opleidingsschool: wat is dat? .....	5
1.2 Opleidingsschool IJssel-Veluwe .....	5
1.3 Begrippenlijst en afkortingen .....	7
2. Visie en ambitie .....	8
2.1 Missie en visie.....	8
2.2. Beoogde eindkwalificaties.....	8
3. Didactisch concept .....	10
3.1. Gedragen didactisch concept.....	10
3.2. Verbinding theorie en praktijk .....	13
3.2.1 Driegesprekken.....	14
3.2.2 Koppelkaarten .....	14
3.3. Gevarieerde leeromgeving.....	15
4. Instroom .....	16
4.1 Instroom IJssel-Veluwe.....	16
4.1.1 Instroom in cijfers.....	16
4.2 Categorieën instromende DIO's .....	17
4.3 Plaatsingsprocedures .....	18
4.3.1 Plaatsingsprocedure LWT 1-3 en CALO 3 .....	18
4.3.2 Plaatsingsprocedure LWT 4 (DIO in de LIO-fase).....	19
4.3.3 Intake DIO CALO en DIO Teachers College .....	19
4.3.4 Intake DIO met vrijstellingen .....	20
4.3.5 Procedure gecombineerde Leerwerktrajecten DIO's Windesheim .....	20
5. Opleidingsprogramma .....	22
5.1. Aansluiting op eindkwalificaties .....	22
5.2 Couleur locale IJssel-Veluwe .....	22
5.3. Afstemming binnen de opleidingsstructuur: samenhang tussen school en instituut.....	25
5.4 Transparantie en inzichtelijkheid .....	26
5.4.1 Website.....	26
5.4.2 Digitaal Handboek .....	27
5.4.3 Communicatieplan .....	28
6. Beoordeling en toetsing .....	29

6.1. Rollen, taken en verantwoordelijkheden .....	29
6.2 Toetskader .....	29
6.2.1 Toetsmatrijs .....	34
6.3. Rol examencommissie .....	35
6.4 Kwaliteitsborging van toetsing .....	35
7. Organisatie en personeel .....	38
7.1. Organisatiestructuur en organigram .....	38
7.1.4 Opleidingsteam .....	39
7.1.5 Samenstelling Opleidingsteam 2019-2020 .....	40
7.2 Taken, rollen en verantwoordelijkheden .....	40
7.2.1 Functies en taken binnen Opleidingsschool IJssel-Veluwe .....	40
7.3 Facilitering .....	46
7.4 Externe overlegstructuren .....	48
8. Professionaliseringsplan .....	49
8.1 Visie op professionalisering .....	49
8.1.1 Basiskwaliteit en basiskwalificatie .....	49
8.1.2 Een leven lang leren .....	50
8.1.3 Overzicht kwalificatie opleidingsteam .....	51
8.1.4 Gewenste toekomstige samenstelling van het personeelsbestand .....	51
8.1.5 Manieren om te professionaliseren .....	51
8.1.6 Draagvlak voor professionaliseren en scholingsplicht .....	52
8.2 Inbedding in HR-beleid .....	52
8.2.1 Inbedding in de gesprekkencyclus .....	52
8.2.2 Integratie in het functiebouwwerk .....	53
8.2.3 Inbedding in de organisatieontwikkeling van afzonderlijke partners .....	53
8.3 Professionaliseringsactiviteiten .....	54
8.3.1 Overzicht professionaliseringsactiviteiten .....	54
8.3.2 Samenhang in het professionaliseringsaanbod .....	55
9. Kwaliteitszorgplan IJssel-Veluwe: Tellen en vertellen .....	56
9.1 Het lerende gesprek en de kwaliteitscyclus .....	56
9.2 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg .....	56
9.3 Betrokkenen bij kwaliteitszorg .....	57
9.4 Instrumenten voor kwaliteitszorg .....	57
9.5 Evaluatiecyclus .....	59
9.6 Streefdoelen .....	60
9.7 Verbeteractietests .....	61

9.8 Risico's en beheersmaatregelen .....	61
9.9 Borging van professionalisering .....	62
9.10 Transparantie .....	62
Bibliografie .....	63
Bijlage 1 Jaaragenda IJssel-Veluwe .....	65
Bijlage 2 Communicatieplan.....	79
Bijlage 3 Jaaragenda Projectgroep en Opleidingsteam.....	90
Bijlage 4 Evaluatie-instrumenten .....	93

# 1. Schets samenwerkingsverband

## 1.1 Een opleidingsschool: wat is dat?

We spreken van een Opleidingsschool wanneer er een samenwerkingsverband bestaat tussen een opleidingsinstituut en scholen in het werkveld, waardoor de docent in opleiding (DIO) -deels- in de school worden opgeleid voor zijn toekomstig beroep.

In zijn algemeenheid zijn doelstellingen van deze samenwerking:

- het verbeteren van de kwaliteit van leraren (van aankomende én zittende leraren);
- het tegengaan van het dreigende tekort aan leraren;
- Het verbeteren van de koppeling tussen theorie en praktijk, door wederzijdse uitwisseling van kennis en kunde;
- Het leren in een contextrijke, veelzijdige omgeving.

## 1.2 Opleidingsschool IJssel-Veluwe

Opleidingsschool IJssel-Veluwe bestaat uit de partners Greijdanus College, Nuborgh College en Windesheim. Ons samenwerkingsverband kreeg in 2016 de status van aspirant-Opleidingsschool.

### *Hogeschool Windesheim, domein Bewegen en Educatie*

- Tweedegraads lerarenopleiding AVO (Nederlands, Engels, Duits, Frans, wiskunde, natuurkunde, biologie, scheikunde, aardrijkskunde en geschiedenis)
- Tweedegraads lerarenopleiding BO: (techniekopleidingen, gezondheidszorg & welzijn, economie)
- Eerstegraads lerarenopleiding CALO
- Tweedegraads lerarenopleiding Theologie
- Teachers College.

### *Nuborgh College*

- Protestants-christelijke identiteit
- Brede scholengemeenschap (vmbo, havo, vwo)
- Drie locaties: Lambert Frankcen (Elburg), Oostenlicht (Elburg), Veluvine (Nunspeet).

### *Greijdanus College*

- Gereformeerde identiteit
- Brede scholengemeenschap (praktijkonderwijs, vmbo, havo, vwo)
- Vier locaties: Zwolle, Meppel, Hardenberg, Enschede

Aanleiding tot onderlinge samenwerking vormden ambities en vraagstukken waarbij we een gezamenlijke (maatschappelijke) urgentie voelden om:

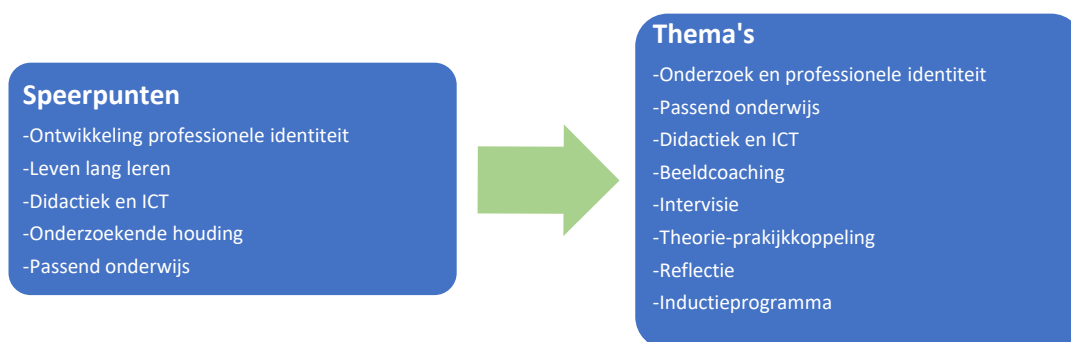
- docenten op te leiden met affiniteit met het christelijk voortgezet onderwijs;
- docenten te vormen die maatschappelijke en technologische ontwikkelingen blijven volgen en een bijdrage willen leveren aan een lerende organisatie;
- vanuit het gegeven dat beide vo-scholen regionaal een relatief hoge concentratie leerlingen met een speciale ondersteuningsbehoefte hebben, docenten toe te rusten om hiermee om te kunnen gaan in hun onderwijspraktijk;
- de samenwerking als vliegwiel te laten fungeren voor onderwijsontwikkeling.
- bij te dragen aan voldoende nieuwe aanwas van bekwame docenten in verband met lerarentekorten;

Bij de aanvraag tot aspirant-Opleidingsschool hebben we vijf speerpunten geformuleerd, die samenhangen met thema's die een belangrijke rol speelden –en nog steeds spelen- binnen de schoolontwikkeling van de partners:

- de ontwikkeling van de **professionele Identiteit**: bewustwording van opvattingen en overtuigingen achter het handelen in de beroepspraktijk. De intensieve inzet van beeldcoaching ondersteunt dit proces;
- **leven lang leren**: een lerende houding en voortdurende ontwikkeling;
- **didactiek en ICT**: de meerwaarde van technologie kunnen inschatten en gericht kunnen inzetten;
- **onderzoekende houding**:, onderzoekend de eigen onderwijspraktijk blijvend kunnen verbeteren;
- **passend onderwijs**: verschillen tussen leerlingen positief kunnen waarderen en inzetten.

Reden voor de keuze van deze speerpunten was dat op deze thema's de afzonderlijke organisaties – vanuit hun onderwijsvisie - fors investeerden. Deze onderwijsontwikkelingen maakten ons inziens de organisaties tot een leerrijke omgeving voor docenten en DIO's.

Gedurende het ontwikkeltraject heeft een hertaling plaatsgevonden: in plaats van speerpunten spreken we nu van thema's en Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe (zie figuur 1).



*Figuur 1. Speerpunten vs. Thema's*

De partners deelden de overtuiging dat binnen een lerende organisatie een investering in Samen Opleiden een wisselwerking op gang kon brengen waarbij sprake is van halen en brengen van kennis en kunde bij zowel DIO's als zittende docenten. Opleiden en professionaliseren versterken elkaar Dit leidde tot een visie op didactisch handelen waarbij sprake is van een hoge mate van gelijkwaardigheid tussen docent en DIO, waarbij we tegelijkertijd het onderscheid erkennen tussen het leren van de DIO en de expert, tussen dat van meester en gezelschap.

Binnen Opleidingsschool IJssel-Veluwe hebben we dat samen leren, werken en professionaliseren vormgegeven. Daarbij hebben we onder meer geïnvesteerd in:

- het gezamenlijk vormgeven van het curriculum, geënt op onze speerpunten;
- het gezamenlijk vormgeven van het begeleidings- en beoordelingstraject;
- het ontwikkelen van een [Handboek IJssel-Veluwe](#) voor DIO en opleiders;
- het ontwikkelen van een [website](#);
- het opstellen van functieprofielen van de actoren binnen de Opleidingsschool;
- de professionalisering van deze actoren en de inbedding daarvan in het HR-beleid;
- de systematiek van kwaliteit zorg.

Het was een intensief en mooi traject, waaraan vele betrokkenen meegebouwd hebben en dat heeft geresulteerd in een Opleidingsschool met een kwalitatief goede opleidingsstructuur. We hebben

ervaren dat er inderdaad een wisselwerking op gang is gekomen tussen opleiden, professionaliseren en schoolontwikkeling.

### 1.3 Begrippenlijst en afkortingen

Instituut	Lerarenopleiding Windesheim
LWT	Leerwerktraject
DIO	Docent in Opleiding
LIO-fase	DIO in LWT 4 (afstudeerfase)
WPB	Werkplekbegeleider
Trainer	Docent binnen Opleidingsschool, anders dan Schoolopleider of Instituutsopleider
Docent Onderzoek	Docent binnen de Opleidingsschool, verantwoordelijk voor inhoud, trainingen en beoordeling van de onderzoeksleerlijn.
SO	Schoolopleider
CSO	Coördinerend Schoolopleider
IO	Instituutsopleider
SLB	Studieloopbaanbegeleider
Relatiebeheerder	Gedelegeerd vertegenwoordiger Instituut in Stuurgroep
Opleidingsteam	Team van functionarissen binnen de Opleidingsschool dat de trainingen verzorgt.
Stuurgroep	Overleggenium bestaande uit gemandateerde directeurs/bestuurders van het Nuborgh College en Greijdanus College en de relatiebeheerder vanuit Windesheim.
Kerngroep	Overleggenium bestaande uit Coördinerende Schoolopleiders en Relatiebeheerder.
Projectgroep	Overleggenium bestaande uit de Kerngroep, Schoolopleiders en Instituutsopleiders.

Tabel 1. Begrippenlijst en afkortingen



## 2. Visie en ambitie

### 2.1 Missie en visie

Opleidingsschool IJssel-Veluwe wil vanuit protestants-christelijke waarden een bijdrage leveren aan de opleiding en vorming van waarde(n)volle docenten, die in staat zijn om, in samenwerking met anderen, onderwijs vorm te geven vanuit overtuigingen: persoonlijke overtuigingen en overtuigingen ten aanzien van onderwijs. Tevens willen we, door ván en mét elkaar te leren een bijdrage leveren aan de verbetering van de onderwijs- en organisatiekwaliteit van betrokken partners en aan de onderwijskwaliteit in het algemeen.

IJssel-Veluwe is een regionale opleidingsschool voor de DIO die zich wil ontwikkelen tot een professional die

- een **waarde(n)volle** bijdrage wil leveren aan het onderwijs: iemand die bewust vanuit waarden en normen onderwijs wil en kan vormgeven en voortdurend vanuit een verlangen naar *professioneel zelfverstaan* op de eigen professionele identiteit kan reflecteren (Kelchtermans, 2012);
- een **onderzoekende** houding heeft en beseft dat leraarschap vraagt om een leven lang (willen) leren en die op deze wijze ook binnen de schoolorganisatie wil functioneren;
- **innovatief** wil zijn op het gebied van didactiek en ICT, omdat hij alle mogelijkheden om onderwijs beter te kunnen maken, wil benutten;
- gericht is op **inclusief onderwijs**, waarbij rekening wordt gehouden met verschillen en die dus in staat is om verschillende onderwijsbehoeften te ondersteunen (inclusief onderwijs).

Wij hebben voor deze vier ambities gekozen omdat ze sterk samenhangen met thema's van schoolontwikkelingen die –vanuit hun onderwijsvisie- ingebed zijn in het strategisch beleid van de afzonderlijke partners. Van daaruit hebben we binnen de Opleidingsschool diverse doorlopende leerlijnen ontwikkeld voor de DIO's. Daardoor worden opleiden en professionaliseren met elkaar verbonden.

### 2.2. Beoogde eindkwalificaties

Vanuit bovenstaande ambities hebben wij de volgende zes eindkwalificaties opgesteld:



Figuur 2. Kernaspecten beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe

Uitwerking geven van wat we hieronder verstaan.

1. Een *waardenvolle en reflectieve professional* is een docent (in opleiding) die zich kan verhouden tot en kan vormgeven aan zijn eigen onderwijspraktijk vanuit dieperliggende waarden. De docent is niet slechts een uitvoerder van doelen die door derden zijn gesteld.
2. Een *onderzoekende professional* is een docent die blijvend vragen stelt aan de onderwijspraktijk en beschikt over middelen om antwoorden op deze vragen te vinden,

teneinde een goede leeromgeving te creëren. Een onderzoekende houding is een goede basis voor het vernieuwen en verbeteren van de onderwijspraktijk.

3. Een innovatieve professional is een docent die -intentioneel en doelgericht- experimenten durft aan te gaan binnen zijn onderwijspraktijk, waarbij hij zorgvuldig en kritisch kijkt naar kansen en bedreigingen van innovaties.
4. Een theoretisch gefundeerde professional is een professional die zijn handelen baseert op achterliggende theorie of die zijn handelen daaraan toetst, zodat er binnen zijn beroepspraktijk sprake is van gefundeerd handelen. Dat vereist het vermogen praktische en analytische vermogens met elkaar te combineren.
5. De samenwerkende professional is een docent die coöperatief is ingesteld en samenwerking zoekt met collega's. Daarmee levert hij een bijdrage aan de professionele leergemeenschap die hij met zijn collega's vormt, waarbinnen van en met elkaar geleerd wordt.
6. De inclusieve professional is een docent die oog heeft voor elke leerling, die verschillen tussen leerlingen positief waardeert en die in staat is zijn onderwijs zodanig in te richten, dat hij recht doet aan die verschillen.

### 3. Didactisch concept

Het Samen Opleiden wordt gedaan op basis van een gezamenlijke opleidingsdidactiek. Deze hanteren de opleiders op een wijze dat deze herkenbaar is/wordt voor de DIO. De uitgangspunten die aan de basis staan van ons didactisch concept worden in dit hoofdstuk toegelicht om vervolgens ook duidelijk te maken hoe deze zijn vertaald naar het begeleiden van de DIO en hoe deze zichtbaar zijn in ons thematisch vormgegeven opleidingsprogramma.

#### 3.1. Gedragen didactisch concept

Vanuit de opvatting dat met de combinatie van opleiden, professionaliseren en schoolontwikkeling een vruchtbare wisselwerking tot stand komt, is de leeromgeving vormgegeven vanuit volgende ontwerpprincipes:

- **leren en werken gaan hand in hand:** betekenisvolle leersituaties komen voort uit de dagelijkse onderwijspraktijk van de opleider en DIO;
- **leren vanuit gelijkwaardigheid in rolverdeling:** opleider en DIO leren van en met elkaar binnen de betekenisvolle leersituaties. Hierbij kunnen (nieuwe) inzichten vanuit het instituut op de werkplek samenkomen met de kennis en ervaring van de opleider;  
**leren door ondersteunen en uitdagen:** stimuleren van verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, waarbij de opleider vanuit de zone van naaste ontwikkeling de DIO uitdaagt en ondersteunt;
- **leren door samen te werken:** door van en met elkaar te leren wordt de eigen ontwikkeling aangescerpt en help je anderen aanscherpen.

De opleiders leiden de DIO binnen het leerwerktraject vanuit deze uitgangspunten op. In onderstaand schema worden voorbeelden beschreven bij deze ontwerpprincipes:

<b>Leren en werken gaan hand in hand</b>	In de school komt de DIO in aanraking met de 'alledaagse' dingen die spelen op een school. Zo kan de DIO ervaren hoe om te gaan met het omschakelen naar plan B als het rooster wordt omgegooid. Wordt de DIO ingezet op taken als een van de collega's en doet zo allerlei ervaringen op.
<b>Leren vanuit gelijkwaardigheid in rolverdeling</b>	Bijvoorbeeld de opdracht van Didactiek & ICT, op scholen wordt van docenten gevraagd onderwijs te ontwerpen waarbij ICT van didactische meerwaarde is. Op het instituut krijgt de DIO onderwijs over het integreren van technologie ten behoeve van het leerproces. De DIO brengt deze kennis, bijvoorbeeld in de vorm van een recente webtool in binnen het samenwerken met de WPB. De WPB heeft ervaring binnen de context waardoor er synergie kan ontstaan in het samen werken aan een adequate integratie van technologie.
<b>Leren door ondersteunen en uitdagen</b>	De WPB stelt vragen op basis van een les en diagnosticeert waar de DIO staat als het bijvoorbeeld gaat om het geven van een effectieve instructie. Door in het gesprek eigen ervaringen te delen en koppelkaarten te betrekken ontstaat een gesprek waarbij handelingsperspectieven worden besproken van waaruit een concrete vervolgactie kan worden geformuleerd om in de volgende les de instructie aan te kunnen scherpen.
<b>Leren door samen te werken</b>	WPB en DIO ontwerpen samen een lessenserie aan de hand van een voor beiden nieuw concept (Lesson study) en geven de lessen beiden in parallelklassen. Vervolgens reflecteren ze samen op de lessen en stellen verbeteracties op.

Tabel 2. Voorbeelden ontwerpprincipes

De opleidingsdidactiek is voortdurend in ontwikkeling door het uitwisselen van kennis en ervaringen. Zo worden er gefaseerd binnen de verschillende leerwerktrajecten actief instrumenten en werkwijzen uitgetoetst en geëvalueerd.

Graham Nuthall (2007) beschrijft dat **leren** een concept is dat 'onzichtbaar' is en het is belangrijk dat een docent (-in-opleiding) begrijpt hoe verschillend elke leerling een les ervaart en hoe deze ervaringen van invloed zijn op de veranderingen die plaats vinden in hun brein. Dit vraagt van de docent (in-opleiding) om continue te monitoren wat de effecten zijn van bepaalde methodes (lesgeven of leeractiviteiten). Daartoe moet de docent (in-opleiding) kunnen inspelen op hoe een techniek van lesgeven zal werken in de eigen klas en hierbij ook precies weten waar je op moet letten om te kunnen constateren of iets werkt of niet werkt.

Bij het opleiden staat de ontwikkeling binnen de bekwaamheidseisen centraal, hierbij is sprake van een toenemende mate van **zelfstandigheid** en **complexiteit** als het gaat om het professionele handelen van de DIO gedurende het traject. **Realistische** en **betekenisvolle taken** zijn hierbij belangrijk om het traject vorm te kunnen geven. Van de opleider vraagt dit om het leerproces van de DIO goed te kunnen monitoren en de opdrachten aan te bieden op het juiste niveau en hierbij door **scaffolding** de mate van zelfstandigheid en de mate van ondersteuning adequaat te kunnen opbouwen, respectievelijk afbouwen. Om goed aan te kunnen sluiten is kennis van de basisbehoeften van de DIO van belang. De zelfdeterminatietheorie (Ryan & Deci 2000) is een belangrijk uitgangspunt als het gaat om de (leer)behoefte van de lerende. De zelfdeterminatie theorie maakt onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie is motivatie die van binnenuit komt: de docent-in-opleiding is gemotiveerd om iets te leren waarin hij/zij zelf geïnteresseerd is. Bij extrinsieke motivatie zorgen externe prikkels dat de docent-in-opleiding gemotiveerd is, zoals een beloning in de vorm van een hoog cijfer. Intrinsieke motivatie zorgt vaak voor betere leerresultaten.

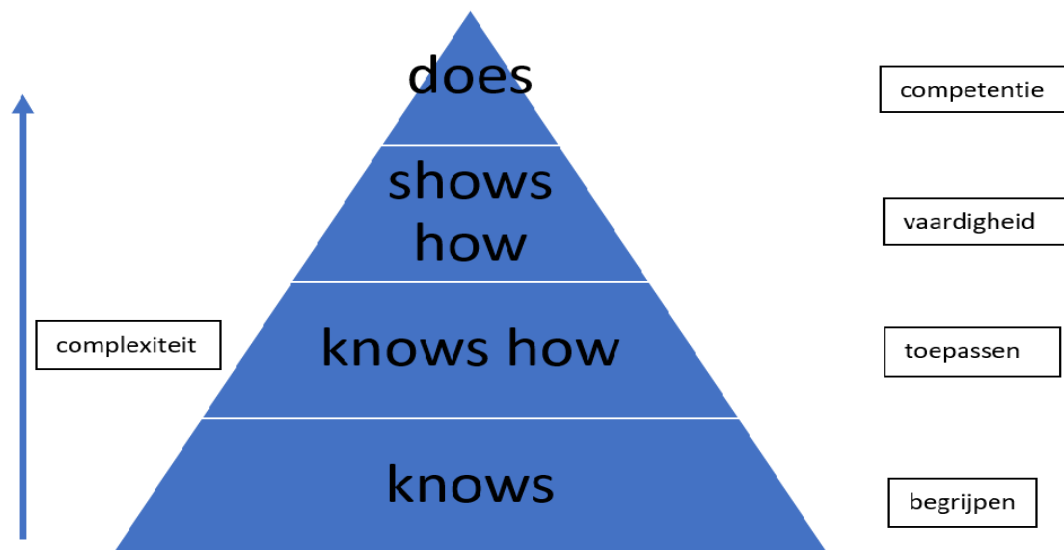
Volgens Deci & Ryan (1985; 2000) kunnen docenten de intrinsieke motivatie verhogen als ze weten in te spelen op drie psychologische basisbehoeften:

- **Autonomie:** De docent-in-opleiding heeft de vrijheid om een activiteit naar eigen inzicht te kunnen uitvoeren en heeft invloed op wat hij/zij doet. Anders gezegd: de docent-in-opleiding heeft het gevoel zelf beslissingen te kunnen nemen, vanuit eigen interesses en waarden.
- **Competentie:** Het vertrouwen dat de docent-in-opleiding moet hebben in eigen kunnen. Anders gezegd: de docent-in-opleiding heeft het gevoel effectief te zijn en zijn eigen capaciteiten te kunnen benutten.
- **Sociale verbondenheid (relatie):** De verbondenheid met de omgeving, ofwel vertrouwen hebben in anderen. En een positief klimaat in de klas; docent-in-opleidingen moeten zich vrij voelen om vragen te stellen en niet bang zijn om fouten te maken (Verbeeck, 2010). Anders gezegd: het gevoel hebben dat je verbonden bent met anderen, dat je ergens bij hoort en veilig bent.

De DIO werkt toe naar de competenties van een startbekwame docent. Hiervoor dient hij aan wettelijke vereisten te voldoen die voor iedereen gelijk zijn: de Landelijke bekwaamheidseisen. ("Bekwaamheid van leraren", 2018). De weg ernaartoe kan voor iedereen verschillen. Wij bieden een leerwerkplek waarbinnen we samen met de DIO de route willen uitstippelen en waarbij we de context van de werkplek optimaal willen benutten om van en met elkaar te leren.

We willen binnen de Opleidingschool een krachtige leeromgeving bieden waarbinnen de DIO zich binnen de drie gebieden van de Landelijke bekwaamheidseisen (vakinhoudelijk, vakdidactisch, pedagogisch) kan ontwikkelen. Hierbij is aandacht voor de niveaus van bekwaamheid, zoals die zijn beschreven in de piramide van Miller (1990): het begrijpen, toepassen en beheersen van vaardigheden

op basis van wat je weet. Handelen naar aanleiding van opgedane kennis uit de theorie is hiervan een voorbeeld (zie figuur 3).



Figuur 3. Piramide van Miller

We werken binnen de Opleidingsschool aan de hand van een thematisch vormgegeven opleidingsprogramma. Een aantal thema's is gerelateerd aan onderwijsontwikkelingen binnen de v scholen en hangen nauw samen met zowel de Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe als de Landelijke bekwaamheidseisen (pedagogische, vakdidactische en vakinhoudelijke bekwaamheidseisen en de brede professionele basis). Deze samenhang wordt in onderstaand overzicht weergegeven.

Thema's binnen Opleidingsschool	Aansluiting bij beoogde Eindkwalificaties IJssel-Veluwe	Aansluiting bij de Landelijke bekwaamheidseisen	Integratie in programma door o.a.
Onderzoek en professionele identiteit	1, 2	Brede professionele basis	Inductieprogramma met ACT training, begeleiding van docenten onderzoek
Passend onderwijs	2, 6	Pedagogische bekwaamheid	Opdrachten in Handboek, experts binnen de Opleidingsschool
Didactiek & ICT	3	Vakdidactische bekwaamheid	Opdrachten in Handboek, experts binnen de Opleidingsschool
Beeldcoaching	2, 5	Pedagogische en vakdidactische bekwaamheid	Vast onderdeel binnen training, ondersteuning beeldcoach
Intervisie	4	Brede professionele basis	Vast onderdeel binnen elke bijeenkomst met training
Theorie-praktijkkoppeling	alle	Brede professionele basis	Koppelkaarten, intervisie
Reflectie	alle	Brede professionele basis	Vast onderdeel binnen training, tools voor reflectie in Handboek

Tabel 3. Relatie Thema's met eindkwalificaties en bekwaamheidseisen

Om de thema's in verbinding te brengen met de beoordelingscriteria hebben we de taakgebieden geconcretiseerd met enkele indicatoren (zie Hoofdstuk 6.2). Daarnaast hebben we de vakspecifieke

leerwerktaken in kaart gebracht en in het Handboek opgenomen zodat er sprake is van een studeerbaar programma. Tevens worden deze leerwerktaken besproken in de intake waarbij wordt gekeken naar mogelijkheden en integratie binnen het programma van de Opleidingsschool. Hierdoor krijgen we ook zicht op de studiebelasting van de DIO.

### 3.2. Verbinding theorie en praktijk

Het beschikken over een theoretische basis zien we als voorwaardelijk om bovenstaande ambities te kunnen realiseren. We vinden het belangrijk om bij opleiden en professionaliseren theorie en praktijk met elkaar in verbinding te brengen omdat theorie:

- concepten en begrippen aanreikt, waardoor scherper zicht op de praktijk ontstaat (je moet het begrijpen om het te kunnen zien);
- uitdaagt om impliciete kennis expliciet te maken, waarmee het onderling deelbaar wordt in de professionele dialoog;
- uitdaagt om routines te doorbreken met nieuwe, creatieve en innovatieve experimenten.

Van de DIO wordt gevraagd om in reflecties en opdrachten actief literatuur te benoemen en gebruiken, bijvoorbeeld bij aanvang van het LWT. De DIO stelt dan een ontwikkelingsdocument op en bij de geformuleerde doelen benoemt hij expliciet welke literatuur daarbij aansluit. Wij stimuleren literatuurgebruik door in het ontwikkelingsdocument expliciet aandacht te vestigen op het integreren van praktijkervaringen of leerdoelen met inzichten uit de literatuur. Een voorbeeld daarvan is ook het weergeven van de literatuur in het Handboek, die specifiek behoort bij de vakdidactiek die wordt gebruikt bij onderwijseenheden op het instituut. Op basis van input uit de vakgroepen hebben we een overzicht van de vakliteratuur opgenomen in het Handboek. Naast het benadrukken van het belang hiervan voor de ontwikkeling van de DIO, krijgen de begeleiders op deze manier ook inzicht in de gebruikte literatuur en we stimuleren hen hiernaar te verwijzen en de DIO erop te bevragen.

De expliciete theorie-praktijk koppeling moet bijdragen aan nieuwe inzichten en een uitbreiding van handelingsperspectieven, waarmee de DIO zijn ontwikkeling verder kan vormgeven. Om de theorie en praktijk betekenisvol met elkaar in verbinding te brengen, hebben we een aantal methoden en instrumenten ontwikkeld:

- tijdens de verschillende driegesprekken (intake, tussenevaluatie en eindgesprek) stimuleren we het voeren van een professionele dialoog met gebruik van theorie door de relatie te leggen met de bekwaamheidseisen. We vragen de DIO bijvoorbeeld om vakliteratuur te gebruiken bij het onderbouwen van de vakinhoudelijke bekwaamheid;
- koppelkaarten vormen een instrument dat wordt ingezet bij de theorie-praktijkkoppeling. Dat zijn kaarten met beknopte informatie over begrippen en concepten uit de theorie. Er is een selectie gemaakt van theoretische inzichten die veelvuldig worden gebruikt op het instituut en die binnen de trainingen voor WPB's zijn ingebed. Deze kaarten zijn in het bezit van elke opleider (WPB, IO, SO) en de DIO;
- intervisiebijeenkomsten tijdens het leerwerktraject dragen bij aan de theorie-praktijkkoppeling, door onder begeleiding van gekwalificeerde opleiders casussen uit de eigen praktijk te bespreken. De DIO leert werken met verschillende modellen voor intervisie (bijvoorbeeld de Incidentmethode) om zo ook zelf intervisie als professionaliseringsinstrument in te kunnen zetten;
- in de begeleiding van de DIO bij het opbouwen van het ontwikkelingsdossier wordt door de WPB en IO gewezen op de beoordelingscriteria, waarin expliciet gebruik van theorie in relatie tot het eigen handelen wordt beschreven.

- het thematisch vormgegeven opleidingsprogramma bevordert de wisselwerking tussen theorie en praktijk. Dit programma is opgebouwd in de vorm van trainingen en opdrachten die zijn ontwikkeld en worden uitgevoerd door functionarissen vanuit alle betrokken partners van de Opleidingsschool. Omdat de thema's in de onderwijspraktijk zichtbaar zijn, wat een rijke leercontext biedt, wordt in de driegesprekken en binnen de trainingen besproken hoe de DIO daar goed gebruik van kan maken. De opdrachten geven concrete mogelijkheden van hoe je de theorie aan de praktijk kunt koppelen kan doen. In het driejarige Inductieprogramma, dat al begint in de afstudeerfase, lopen deze thema's door.

De eerste twee punten, driegesprekken en koppelkaarten, zijn hieronder verder geconcretiseerd:

### 3.2.1 Driegesprekken

De DIO, werkplekbegeleider en instituutsbegeleider werken nauw samen bij het vormgeven van het leerwerktraject als het gaat om begeleiden, opleiden en beoordelen. De DIO neemt het initiatief door de eigen leerdoelen en leervragen op te nemen in een plan (ontwikkelingsdocument) en deze te koppelen aan activiteiten waarmee aan de doelen kan worden gewerkt. Tijdens de intake spreken de werkplekbegeleider en de instituutsopleider met de DIO de doelen en activiteiten door en denken zij mee als het gaat om de verdere invulling van het traject en de koppeling met de bekwaamheidseisen. Samen beoordelen zij het plan op haalbaarheid (Is het praktisch uitvoerbaar?) en relevantie (Kun je hiermee de bekwaamheidseisen op het gevraagde niveau aantonen?).

### 3.2.2 Koppelkaarten

Een van de vormen die we aanbieden en steeds verder gaan uitrollen, is het gebruik van [koppelkaarten](#) (figuur 4). Het gaat om kaarten met beknopte informatie over begrippen en concepten uit de theorie, hierbij hebben we een selectie gemaakt van theoretische inzichten die we veelvuldig bespreken en gebruiken.

Gebruik maken van koppelkaarten?

Deze kaarten bevatten inzichten tips en modellen vanuit verschillende theorieën over leren en over lesgeven.

Je ervaart op de werkplek leuke en lastige dingen die van invloed zijn op jouw ontwikkeling. We vinden het belangrijk dat je bewust kunt handelen. Het is van belang om een aantal concepten die te maken hebben met leren en lesgeven te begrijpen, zodat je kunt uitleggen waarom je op een bepaalde manier handelt.

Gebruik deze kaarten om jezelf kritisch te bevragen en gebruik het met begeleiders om samen een professioneel leergesprek te kunnen voeren.

Figuur 4. Inzet van koppelkaarten

Bij werkplekleren zet de student opgedane (theoretische) kennis bewust in om vorm te geven aan zijn eigen professionele handelen. Anderzijds zijn deze ervaringen binnen de onderwijspraktijk zinvol om de theorie beter te kunnen begrijpen. Met name de 'noodzaak' die ontstaat vanuit de praktijk kan de theorie betekenisvol maken en de DIO motiveren deze te gebruiken bij het reflecteren op eigen handelen en deze toe te passen in de praktijk. De koppelkaarten kunnen DIO's en opleiders helpen om ervaringen uit de onderwijspraktijk in een theoretisch kader te plaatsen. Ze zijn online te raadplegen vanuit het Handboek van IJssel-Veluwe, dat online op elk device toegankelijk is. Daarnaast hebben we fysieke werkplekmappen Opleidingsdidactiek samengesteld. Deze zijn in het bezit van de WPB's en de DIO's. De WPB krijgt op deze manier overzicht over het LWT en kan door inzet van de koppelkaarten verdieping aanbrengen in een begeleidingsgesprek. Om de koppelkaarten in het perspectief van ontwikkeling te plaatsen hebben we in het Handboek aandacht voor het 'hoe' van reflecteren. We geven de DIO uitgewerkte stappen en formats van reflectiemethoden. Daarbij bieden we ook voor de opleiders handreikingen die hen kunnen ondersteunen bij het stimuleren van reflectie door de DIO.

### 3.3. Gevarieerde leeromgeving

Vanuit onze overtuiging dat je als leraar moet kunnen functioneren binnen diverse contexten, vinden we het belangrijk dat de DIO zich ontwikkelt in verschillende omgevingen. We sturen daarom bij de plaatsing van de DIO op deze verscheidenheid in leeromgeving. De DIO wordt gestimuleerd om uit zijn comfortzone te stappen en binnen verschillende leeromgevingen (locaties, scholen, onderwijstypen) ervaring op te gaan doen. De SO vervult hierin een belangrijke rol en stemt hierover af met het Praktijkbureau.

Ook op de leerwerkplek vervult de SO een belangrijke rol en stimuleert de DIO om gebruik te maken van het brede aanbod van contexten en activiteiten, zowel binnen de lespraktijk als daarbuiten. Een aantal voorbeelden:

- diverse onderwijsconcepten: zo zijn bijvoorbeeld leerdoelgericht werken en het vergroten van eigenaarschap bij de leerling binnen de vo-scholen concepten die in ontwikkeling zijn;
- activiteiten verbonden aan de lespraktijk: lesgeven, coachen in de klas en/of leerwerkpleinen, groepjes begeleiden, toetsen maken, beoordelen en evalueren, leerling administratie bijhouden en voortgang monitoren;
- overleggen bijwonen en hierin participeren: teamoverleggen, leerlingbesprekingen, rapportvergaderingen, mentorenoverleggen, vakgroepoverleggen, ouderavonden;
- participeren in professionaliseringsactiviteiten: studiedagen, trainingen, intervisiebijeenkomsten, het beeldcoachingstraject;
- buitenlesactiviteiten meemaken en (mede)organiseren: werkweken, activiteitenweken, sportdagen, theateractiviteiten.

Het begeleiden en coachen door de WPB, IO, SO en Trainer biedt de DIO de mogelijkheid om vanuit meerdere perspectieven professionele gesprekken te voeren, van daaruit te reflecteren en inzichten mee te nemen in zijn eigen professionele handelen.



## 4. Instroom

### 4.1 Instroom IJssel-Veluwe

Binnen IJssel-Veluwe bieden we per schooljaar leerwerkplekken aan minimaal 80 DIO's van Windesheim (telstudenten).

Behalve aan studenten van Windesheim bieden we opleidingsplekken aan DIO's van andere hbo-instellingen en universiteiten:

- DIO's van tweedegraads lerarenopleidingen voltijd hbo-bachelor;
- DIO's van de eenjarige tweedegraads kopopleiding lerarenopleidingen hbo-bachelor;
- DIO's van de tweedegraads lerarenopleiding voor zij-instromers hbo-bachelor;
- DIO's van de een- of tweejarige eerstegraads masteropleidingen van universiteiten;
- DIO's die een educatieve minor volgen op universiteiten;
- bevoegde docenten die studeren voor een eerste- of tweedegraads onderwijsbevoegdheid (masteropleiding of bacheloropleiding);
- DIO's van Hogeschool Viaa;
- DIO's van ArtEZ.

#### 4.1.1 Instroom in cijfers

Onderstaande tabellen geven inzicht in de in- en uitstroom van telstudenten binnen IJssel-Veluwe per leerwerktraject en per locatie over de jaren 2017 (start aspirant-status) tot heden. In de kolommen v (voldoende) en o (traject onvoldoende afgerond of traject afgebroken) is zichtbaar hoe de leerwerktrajecten zijn afgesloten.

##### 2017-2018

School en locatie		Lwt 1	v	o	Lwt 2	v	o	Lwt 3	v	o	Lwt 4	v	o
Greijdanus	Zwolle	8	8	-	12	12	-	11	11	-	6	6	-
	Meppel	1	1	-	2	2	-	3	3	-	1	1	-
	Hardenberg	6	5	1	3	3	-	4	4	-	1	1	-
Nuborgh	Oostenlicht	6	6	-	4	4	-	5	5	-	3	3	-
	LF	3	3	-	1	-	1	3	2	1	4	4	-
	Veluvine	2	2	-	2	2	-	3	3	-	0	0	-
<b>Totaal</b>		<b>26</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>-</b>

Tabel 4. Instroom en uitstroom 2017-2018

##### 2018-2019

School en locatie		Lwt 1	v	o	Lwt 2	v	o	Lwt 3	v	o	Lwt 4	v	o
Greijdanus	Zwolle	3	3	-	12	11	1	8	8	-	7	7	-
	Meppel	-	-	-	6	5	1	-	-	-	5	4	1
	Hardenberg	6	6	-	2	2	-	2	2	-	2	2	-
Nuborgh	Oostenlicht	4	4	-	5	5	-	6	5	1	1	1	-
	LF	2	2	-	2	2	-	3	2	1	1	1	-
	Veluvine	1	1	-	1	1	-	1	1	-	4	4	-
<b>Totaal</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>1</b>

Tabel 5. Instroom en uitstroom 2018-2019

2019-2020 (nov.2019)

School en locatie		Lwt 1	v	o	Lwt 2	v	o	Lwt 3	v	o	Lwt 4	v	o
Greijdanus	Zwolle	1			10		1	5		1	5		
	Meppel	1			2			3			3		
	Hardenberg							-			1		
Nuborgh	Oostenlicht				3			5			4		
	LF				1			1			1		
	Veluvine				1			4			2		
Totaal		2			17			18			16		

Tabel 6. Instroom en uitstroom 2019-2020

## 4.2 Categorieën instromende DIO's

Onderstaande tabel geeft inzicht in het aantal DIO's per categorie.

- AVO: Nederlands, Engels, Duits, Frans, wiskunde, natuurkunde, biologie, scheikunde, aardrijkskunde en geschiedenis;
- BO: techniekopleidingen, gezondheidszorg & welzijn, economie;
- CALO: lichamelijke opvoeding;
- Teachers College;
- Lerarenopleiding Theologie.

### Greijdanus College

Categorie	2017-2018	2018-2019	2019-2020*
AVO	41	38	14
BO	7	8	2
CALO	8	6	5
Theologie	2	1	-
Teachers College	-	-	3
Anders	6	8	6
Subtotaal	64	61	30

\*november 2019, zonder lwt 1 en 2

Tabel 7. Categorieën DIO's per schooljaar Greijdanus

### Nuborgh College

Categorie	2017-2018	2018-2019	2019-2020*
AVO	25	19	12
BO	5	8	6
CALO	6	4	3
Theologie	-	-	-
Teachers College	-	-	1
Anders	10	-	2
Subtotaal	46	31	24
Totaal Greijdanus en Nuborgh	110	92	54

\*november 2019, zonder lwt 1 en 2

Tabel 8. Categorieën studenten per schooljaar Nuborgh

### 4.3 Plaatsingsprocedures

De SO vervult bij de plaatsing een spilfunctie en handelt volgens vastgestelde procedures.

#### 4.3.1 Plaatsingsprocedure LWT 1-3 en CALO 3

Activiteit	Wie	Wanneer
1. Matchingsdagen	-aspirant-student -vo-scholen (S)	-januari - juni
2. Oriëntatie op de website	DIO	doorlopend
3. Inventarisatie leerwerkplekken per locatie	-Praktijkbureau -SO per locatie	-mei-juni (LWT 3) -november (LWT 1&2)
4. Concreet voorstel DIO's per vak	-Praktijkbureau	-juni (LWT 3) -november–december LWT 1&2)
5. Matchen o.b.v. leervraag DIO – Leerwerkplek/WPB	-SO	-mei-juni (LWT 3) -november-december (LWT 1&2)
6. Plaatsing door Praktijkbureau	-Praktijkbureau	-juni (LWT3) -november-december (LWT 1&2)
8. Kennismakingsgesprek	Initiatief: DIO -WPB -SO	-juni (LWT 3) -december (LWT 1&2)
9. Startbijeenkomst	Organisatie: SO-IO -DIO -WPB	-augustus-september (LWT 3) -januari-februari (LWT 1&2)
10. Intake	-Planning: SO -DIO -WPB -IO	-augustus-september (LWT 3) -februari (LWT 1&2)

Tabel 9. Plaatsingsprocedure LWT 1-3 en CALO 3

#### *Toelichting:*

Ad 1: als oriëntatie op hun studiekeuze bieden we met ingang van januari 2020 aankomend studenten, de mogelijkheid zich via Windesheim in te schrijven voor Matchingsdagen. Op een Matchingsdag loopt een aankomend student een dag mee met een DIO en een WPB om zich te oriënteren op de studie en werkomgeving van een docent.

Ad 2: de [website](#) van de Opleidingschool maakt het mogelijk voor studenten om zich vooraf te oriënteren op onze opleidingsstructuur en het programma van IJssel-Veluwe. De Opleidingschool gebruikt de website ook om de onderzoeksagenda van de Opleidingschool en het praktijkonderzoek van studenten zichtbaar te maken. Dit heeft als doel een succesvolle matching te bevorderen.

#### 4.3.2 Plaatsingsprocedure LWT 4 (DIO in de LIO-fase)

Voor een DIO in de LIO-fase geldt een afwijkende procedure. De DIO solliciteert naar een leerwerkplek.

Activiteit	Wie	Wanneer
1. Solliciteren (brief en CV)	-DIO	-januari-juni
2. Onderzoek mogelijke leerwerkplek(ken)	-SO	-januari-juni
3. Sollicitatiegesprek	-SO -DIO -Locatiedirecteur *	-januari-juni
4. Gesprek HR	-DIO -HR-medewerker*	-januari-juni
5. Benoeming	-Locatiedirecteur-HR*	
6. Startbijeenkomsten LIO's en starters/nieuwe collega's vo-school	-MT, SO, Docentcoaches	-augustus-september
7. Startbijeenkomst IJssel-Veluwe	-Organisatie: SO-IO -DIO -WPB	LWT 3-4: september LWT 1-2: januari
7. Intake	-Planning: SO -DIO -WPB -IO	-augustus-september

*\*geldt voor Greijdanus College*

Tabel 10. Plaatsingsprocedure LWT 4 (DIO in de LIO-fase)

#### 4.3.3 Intake DIO CALO en DIO Teachers College

Het werkplekieren van studenten van de CALO en het Teachers College, alsmede van studenten afkomstig andere instituten wijkt wat betreft omvang en tijdpad af van dat van de reguliere AVO-student van Windesheim.

Onze ambitie is dat elke DIO zo volledig mogelijk deelneemt aan het opleidingsprogramma van IJssel-Veluwe. Om dat te bewerkstelligen voert de IO met elke DIO, afkomstig van Windesheim, een intakegesprek, waarin besproken wordt hoe de DIO zo goed mogelijk kan participeren in het programma. Gemaakte afspraken deelt de IO met de SO.

Bij aanvang van het schooljaar 2019-2020 is een werkgroep gevormd, bestaande uit vertegenwoordigers van de Opleidingsschool (een CSO en IO), een vertegenwoordiger van de CALO en WPB's Lichamelijke Opvoeding van de vo-scholen om de integratie van de CALO-DIO binnen IJssel-Veluwe steviger te verankeren. Een van de ambities is om de vierdejaars CALO-DIO een volledig schooljaar binnen de Opleidingsschool te laten participeren (leerwerktraject én minor), zodat de DIO beter kan aansluiten bij bestaande programma's binnen de Opleidingsschool, bijvoorbeeld bij het Inductieprogramma. In het voorjaar van 2020 moet het plan van aanpak voor een verbeterde integratie van de CALO-DIO gereed zijn. Bevindingen rondom dit traject worden gedeeld in het PSO-overleg van Windesheim, zodat ook andere Opleidingsscholen hiermee hun voordeel kunnen doen.

Met studenten, afkomstig van andere instituten dan Windesheim, wordt door de SO het aanbod van IJssel-Veluwe besproken en worden afspraken gemaakt over deelname aan de verschillende trajecten binnen de Opleidingsschool: een kwestie van maatwerk.

#### 4.3.4 Intake DIO met vrijstellingen

In het geval van mogelijke vrijstellingen wordt de DIO verwezen naar de Examencommissie van het instituut. Bij het verkrijgen van een vrijstelling wordt met de SO/IO in kaart gebracht wat dit betekent voor de vorm en inhoud van het leertraject van deze DIO.

#### 4.3.5 Procedure gecombineerde Leerwerktrajecten DIO's Windesheim

Deze procedure heeft betrekking op DIO's studerende aan de lerarenopleidingen aardrijkskunde, algemene economie, bedrijfseconomie, geschiedenis, Duits, Engels, Frans, Nederlands, wiskunde, natuurkunde, scheikunde, biologie en gezondheidszorg en welzijn van de tweedegraads lerarenopleidingen van Windesheim.

Activiteit	Wie	Wanneer
1. Aanmelden voor LWT en daarbij wens voor combineren LWT's kenbaar maken.	-DIO -Praktijkbureau	-voorafgaand aan LWT
2. Voor intake mail met uitgebreide motivatie over combinatie LWT's sturen aan IO.	-DIO	-voorafgaand aan LWT
3. IO vraagt voor het intake advies aan de Studieloopbaanbegeleider over de combinatie van LWT's.	-IO -SLB	-voorafgaand aan intake
4. Tijdens intake wordt vastgesteld en vastgelegd op welk niveau het LWT afgerond gaat worden. De IO geeft dit door aan het Praktijkbureau en aan de beheerder van het Handboek IJssel-Veluwe.	-IO -WPB -DIO	-tijdens intake
5. De DIO ontvangt van het Praktijkbureau een link met het juiste beoordelingsformulier.	-Praktijkbureau	-direct na melding door IO
6. De beheerder van het Handboek IJssel-Veluwe draagt zorg voor de beschikbaarheid van het juiste beoordelingsformulier in het digitale Handboek, zodat ook de WPB daarover kan beschikken.	-Beheerder Handboek	-direct na melding door IO
7. DIO levert een week voor tussenevaluatie dossier in bij IO en WPB.	-DIO	-week voor tussenbeoordeling
8. IO bespreekt met Studieloopbaanbegeleider of het LWT inderdaad kan worden afgesloten op een hoger niveau	-IO -SLB	-voorafgaand aan tussenevaluatie
9. Tussenevaluatie: uitkomst van 8 bespreken met DIO en WPB. Besluit vastleggen in formulier tussenevaluatie en doorgeven aan Praktijkbureau (IO).	-IO -DIO -WPB	-halverwege het LWT
10. Eindgesprek: IO en WPB beoordelen het behaalde niveau van de DIO.	-IO -WPB	-eind LWT
11. De IO vult het beoordelingsformulier in voor het hoogste niveau LWT en noteert in het veld Algemene Eindconclusie dat het om gecombineerde LWT's gaat en noemt de VOE's (modules).	-IO	-na eindgesprek

<p>12. De IO voert de beoordeling in. Indien de LWT's gecombineerd afgerond zijn, doet hij dat voor alle betreffende LWT's. Het resultaat is voor de gecombineerde LWT's gelijk.</p> <p><i>Indien niet alle taakgebieden op het gewenste niveau zijn afgerond, wordt besproken op welk niveau de taakgebieden wel beheerst worden en welk LWT wordt afgerond. De DIO krijgt in dat geval geen beoordeling voor het bovenliggende LWT (er wordt dus geen onvoldoende beoordeling ingevoerd).</i></p>	-IO	-na eindgesprek
---	-----	-----------------

Tabel 11. Procedure gecombineerde Leerwerktrajecten DIO's Windeshei

De procedurebeschrijving bevat deels informatie met betrekking tot de intakefase, deels met betrekking tot de beoordelingsfase. Om de procedure in zijn geheel te kunnen beschrijven, is ervoor gekozen deze hier op te nemen. In hoofdstuk 6 Beoordeling en toetsing wordt verwezen naar deze procedure.

## 5. Opleidingsprogramma

### 5.1. Aansluiting op eindkwalificaties

Bij inrichting van de onderwijsleeromgeving is uitgegaan van de Landelijke bekwaamheidseisen, uitgewerkt door Windesheim in samenwerking met vertegenwoordigers van Opleidingscholen. Deze uitwerking van de bekwaamheidseisen is vastgesteld door de Examencommissie van de lerarenopleiding Windesheim. De beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe sluiten aan bij de Landelijke bekwaamheidseisen.

Landelijke bekwaamheidseisen uitgewerkt in taakgebieden			Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe					
Bekwaamheid	Taakgebied en omschrijving		1 waardenvol/reflectief	2 onderzoekend	3 innovatief	4 theoretisch gefundeerd	5 samenwerkend	6 inclusief
Vakinhoudelijk	A	Vakexpertise ontwikkelen						
Vakdidactisch	B	Leerprocessen activeren en ondersteunen in de klas			x	x		x
	C	Onderwijsprogramma's ontwikkelen en verbeteren in de school			x	x		x
Pedagogisch	D	Persoonlijke en sociale ontwikkelingsprocessen begeleiden				x		x
	E	Persoonlijke en sociale ontwikkelingsprocessen ondersteunen				x		x
Professionele basis		Professionele identiteit, reflectieve, adaptieve houding. Onderzoekend, ontwikkelings- en mensgericht. Ontwikkeling van je omgeving enz.	x	x		x	x	

Tabel 12. Relatie Landelijke bekwaamheidseisen en Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe

### 5.2 Couleur locale IJssel-Veluwe

De eigenheid van IJssel-Veluwe is vormgegeven door gezamenlijk ontwikkelde thematische leerlijnen, die aansluiten bij de eerder genoemde speerpunten en die direct in relatie staan met de beoogde eindkwalificaties. Met deze leerlijnen (trainingen en opdrachten) willen we de DIO te ondersteunen in zijn ontwikkeling. Omdat de thema's zichtbaar zijn in de onderwijspraktijk van de vo-scholen, is sprake van een contextrijke leeromgeving voor de DIO.

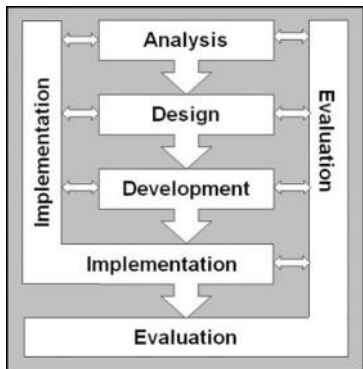
De verschillende leerlijnen zijn ontworpen in werkgroepen, die elk bestonden uit experts van de drie partnerscholen. Los van de te ontwikkelen inhoud, kregen de verschillende werkgroepen de volgende uitgangspunten mee:

De leerlijn moet:

- aansluiten bij de visie en missie van IJssel-Veluwe;
- aansluiten bij de opleidingsdidactiek van IJssel-Veluwe (zie 3.1 Gedragen didactisch concept): leren en werken gaan hand in hand, leren vanuit gelijkwaardigheid in rolverdeling, leren door ondersteunen en uitdagen, leren door samen te werken);
- aansluiten bij de fase waarin de DIO zich bevindt (motivatie, relatie);
- voldoende keuzemogelijkheden bevatten voor de DIO (autonomie);
- zich ontwikkelen van eenvoudig naar complex (competentie);

- zich ontwikkelen van meer sturend naar open;
- een appel doen op de zelfverantwoordelijkheid van de DIO (autonomie, relatie, competentie);
- aansluiten bij de taakgebieden/bekwaamheidseisen.

Het ontwerpen van de thematische leerlijnen is uitgevoerd volgens het ADDIE-model (Peterson, 2003). De trainingen en opdrachten zijn getest in een pilotfase, geëvalueerd en verbeterd. De leerlijnen worden door structurele evaluatie bijgesteld en verbeterd.



Figuur 5. Addie-model

Onderstaande tabel geeft weer hoe de ontwikkelde leerlijnen samenhangen met de Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe.

Thema	Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe
1. Onderzoek en professionele identiteit	1, 2
2. Passend Onderwijs	2, 6
3. Didactiek en ICT	3
4. Beeldcoaching	1, 4
5. Intervisie	1, 2, 5
6. Theorie-praktijkkoppeling (Koppelkaarten)	4
7. Reflectie	1
8. Inductieprogramma (3-jarig, startend in lio-fase)	1, 4, 5

Tabel 13. Relatie tussen ontwikkelde thematische leerlijnen en Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe

### 1. Onderzoek en professionele identiteit

De leerlijn Onderzoek is volledig overgeheveld van Windesheim naar Opleidingsschool IJssel-Veluwe. Docenten Onderzoek (Greijdanus College, Nuborgh College, Windesheim) zijn verantwoordelijk voor inhoud, trainingen, begeleiding en beoordeling van de onderzoekstrajecten van LWT1-4.

Het aanleren van onderzoeksvaardigheden (het opstellen van een goede onderzoeksvraag, het kiezen en ontwerpen van het instrumentarium, het uitvoeren van onderzoek en het verwerken en analyseren van uitkomsten) is gekoppeld aan het thema (ontwikkeling van de) Professionele identiteit. De Opleidingsschool wil leraren vormen die in staat zijn onderwijs vorm te geven vanuit bepaalde overtuigingen. IJssel-Veluwe leidt niet per se protestante leraren op, maar we laat de DIO kennismaken met het vormgeven van onderwijs vanuit diepere, persoonlijke waarden. We willen DIO uitdagen om uit te vinden wie hij als leraar wil zijn en van waaruit hij zijn onderwijspraktijk wil vormgeven.

Het Nuborgh College en het Greijdanus College hebben een gezamenlijk onderzoeksagenda ontwikkeld, die is gekoppeld aan de leerlijn Onderzoek en Professionele identiteit. Die koppeling maakt onderzoek betekenisvol en zorgt voor een wisselwerking tussen opleiden en schoolontwikkeling.



Achtereenvolgens komen de volgende onderzoeksthema's aan bod: de eigenschappen van een goede docent (LWT 1), motivatie (LWT 2), waarden in het onderwijs (LWT 3) en vorming (LWT 4).

## *2. Passend onderwijs*

Het doel van de leerlijn is beter zicht te krijgen op het feit dat leerlingen verschillende onderwijsbehoeften hebben en wat dat betekent voor de onderwijspraktijk.

- LWT 1: observeren van de interactie tussen docenten en een leerling met een speciale onderwijsbehoefte in verschillende lessen;
- LWT 2: oriëntatie op het mentoraat en de zorgstructuur op zijn leerwerkpleklocatie;
- LWT 3: ontwerpen van een les die inspeelt op de zorgbehoefte van een leerling (op cognitief of gedragsmatig gebied).
- LWT 4: oefenen van begeleidingsvaardigheden. De DIO gaat daarbij in gesprek met een leerling, de ouders en collega's. In het dossier en eindgesprek moet de DIO aantonen dat hij zich heeft ontwikkeld met betrekking tot het thema Passend onderwijs.

## *3. Didactiek en ict*

Binnen het thema ICT & didactiek kan een student leren om ICT als een (leer)middel in te zetten, gericht op het leren van leerlingen, en niet als doel op zich. De DIO werkt hiermee aan zijn vakdidactische en vakinhoudelijke bekwaamheid.,

- LWT 1 Activerende didactiek met behulp van technologie
- LWT 2 Gebruik van digitale lesmethode voor differentiatie
- LWT 3 Integratie vakinhoud, didactiek en technologie I
- LWT 4 Integratie vakinhoud, didactiek en technologie II

## *4. Beeldcoaching*

Bij de ontwikkeling tot docent zetten we ook het krachtige middel van beeld in. Binnen de trainingen Beeldcoaching leert de DIO te reflecteren op zijn eigen beelden. Het doel is om de eigen ontwikkeling in beeld en woord neer te zetten door te reflecteren op een persoonlijke centrale leervraag. Aan de hand van verschillende intervisiemodellen leert hij kijken naar zijn handelen als docent. Ook vindt er uitwisseling van ervaringen plaats tussen de DIO's. Gecertificeerde beeldcoaches verzorgen de trainingen en beoordelen de eindproducten die deel uitmaken van het dossier van de DIO.

## *5. Intervisie*

Voor LWT 1-3 organiseren we Thema- en intervisiebijeenkomsten, waarin een thema wordt besproken (bv. reflecteren, klassenmanagement, beroepsbeeld of een door de DIO's ingebracht onderwerp) én waarin tijd wordt vrijgemaakt voor intervisie. Tijdens intervisiemomenten leren DIO's van en met elkaar. Het leren is tweeledig: ze leren over inhoud van het vak en over de gebruikte methodieken. Aan de hand van verschillende intervisiemethoden leert de DIO om situaties uit de praktijk te analyseren, vanuit verschillende perspectieven te beschouwen en samen te zoeken naar mogelijke oplossingen voor een probleem (of naar succesfactoren bij positieve voorbeelden). Hiermee bieden we de DIO's ontwikkelinstrumenten aan, die ze ook zelfstandig kunnen inzetten. In LWT 4 maakt intervisie deel uit van het Inductieprogramma.

## *6. Reflectie*

Het doel van de reflectieleerlijn is dat DIO's leren reflecteren op eigen handelen en overtuigingen. Ze leren tools te hanteren die het reflectieproces versterken en ze verkennen mogelijkheden om het maken van autonome keuzes te bekrachtigen.

- LWT 1: reflecteren met behulp van de lift (denken-voelen-willen), gericht op vakinhoudelijke competentie het beroepsbeeld van de DIO;

- LWT 2: de reflectiecirkel van Korthagen wordt ingezet om te reflecteren op de didactische competentie.
- In LWT 3: de piramide van Dilts en Bateson (Dilts, 1995). Op het terrein van innerlijke overtuigingen en/of identiteit is de grootste leerwinst te behalen. Reflectie op de pedagogische competentie.
- LWT 4: deelname aan Inductieprogramma. Principes uit de positieve psychologie worden in dit traject toegepast in de ACT-benadering waarin de professionele vaardigheden van de student ontwikkeld en verbeterd kunnen worden.

### 7. Theorie-praktijkkoppeling

Om de koppeling van theorie en praktijk handen en voeten te geven is voor de DIO en WPB een map Opleidingsdidactiek ontwikkeld, waarin op losse kaarten (koppelkaarten) verschillende theoretische concepten over leren en lesgeven, aansluitend bij de Opleidingsdidactiek van IJssel-Veluwe, bij elkaar zijn gebracht. De kaarten kunnen door DIO en WPB worden ingezet bij het voeren van een professioneel leergesprek. De DIO kan de kaarten ook gebruiken om zichzelf kritisch te bevragen. Doel is het bewust handelen van de DIO te bevorderen.

### 8. Inductieprogramma

Inductieprogramma: op basis van onderzoeksliteratuur over het proces dat de startende docenten doormaken, is een driejarig Inductieprogramma vormgegeven, dat start in de LIO-fase. In het eerste jaar van het programma, waaraan de DIO in LIO-fase deelneemt, zijn vijf bijeenkomsten belegd, waarin aandacht wordt besteed aan copingsmechanismen, omdat is gebleken dat het helpend is wanneer startende docenten hulp krijgen bij het betekenis geven aan negatieve gevoelens die gepaard gaan bij de spanningen die ze ervaren.

We hebben gekozen voor de ACT (Acceptance and Commitment Training), omdat deze benadering zich richt op het vergroten van de psychologische flexibiliteit. Het is een vorm van positieve psychologie met als doel het versterken van vaardigheden in plaats van het bestrijden van klachten. Verder kent elke bijeenkomst een intervisiemoment, waarbij met behulp van verschillende methoden casussen van de deelnemers worden geanalyseerd. Daarnaast vinden individuele coachingsgesprekken plaats, soms gekoppeld aan een lesobservatie.

## 5.3. Afstemming binnen de opleidingsstructuur: samenhang tussen school en instituut

We hebben op de volgende manieren samenhang binnen de leeromgeving en studiebegeleiding gecreëerd:

- elke student wordt binnen de Opleidingschool welkom geheten tijdens een Startbijeenkomst. Hier ontmoet de DIO zijn *peers* en opleiders (WPB, Trainers, SO en IO). Aan de orde komen:
  - kennismaking met de school (SO of locatiedirecteur);
  - de structuur en inhoud van het leerwerktraject: de speerpunten van IJssel-Veluwe;
  - organisatorische aspecten als inlogcodes, contactgegevens enz.
  - de beoordelingsystematiek;
  - de begeleidingsstructuur;
  - het H
  - andboek van IJssel-Veluwe;
- de vaste begeleidingsgesprekken (intake, tussenevaluatie, eindgesprek) zijn altijd een driegesprek tussen DIO, WPB en IO. Op deze manier worden verwachtingen op elkaar afgestemd ten aanzien van de ontwikkelingsdoelen van de DIO. Ook ontwikkelt zich gemeenschappelijke taal, bijvoorbeeld als het gaat om de beoordelingscriteria;

- de DIO wordt uitgedaagd om een ontwikkelingsdocument op te stellen met persoonlijke ontwikkeldoelen. Tijdens de intake wordt besproken hoe de DIO voor zichzelf betekenisvolle doelen kan stellen en hoe die kunnen worden geïntegreerd binnen de leerwerkstage;
- binnen het gemeenschappelijk opleidingsprogramma zetten we bewust docenten (experts) vanuit álle partners in. Met elkaar vormen zij het Opleidingsteam. De DIO ziet opleiders in verschillende rollen (bijvoorbeeld SO-Trainer, WPB-Trainer), wat de integratie van de leeromgeving bevordert.

De studiebegeleiding vormt een coherent geheel vanwege de hier boven genoemde afstemming. Daarnaast zijn er taken en verantwoordelijkheden belegd bij verschillende gremia en functionarissen en is overleg structureel georganiseerd (Bijlage 1 Jaaragenda IJssel-Veluwe ).

Binnen de structuur van de Opleidingsschool vervult de SO een spilfunctie. SO's vormen het dagelijks bestuur van de Opleidingsschool. Om de verschillende onderdelen met elkaar te verbinden zijn onder meer de volgende verantwoordelijkheden belegd bij de SO:

- verantwoordelijkheid voor het opleidingsprogramma binnen IJssel-Veluwe, zowel wat betreft inhoud als organisatie. Inhoudelijk bijvoorbeeld door het gezamenlijk ontwikkelen van themabijeenkomsten of door afstemming met experts die een deel van het programma uitvoeren. De inhoud is ondersteunend voor de leervragen van de DIO;
- het uitvoeren van een deel van het opleidingsprogramma. Hierdoor staat de SO in direct contact met de DIO's. De laagdrempeligheid die daardoor ontstaat, bevordert dat de DIO zich veilig en vertrouwd voelt en zich vrij voelt om vragen te stellen, ervaringen uit te wisselen en ondersteuning te vragen;
- het tot stand brengen van een match tussen DIO en WPB. Bij de matching is de SO vanaf het startmoment in beeld bij de DIO. De SO zoekt aan de hand van de leervragen van de DIO een geschikte leerwerkplek en WPB. Deze stemt samen met de DIO en IO de leervragen en persoonlijke leerdoelen af.
- Het eerste contact van de DIO met de school verloopt via de SO;
- het doorlopend contact onderhouden met verschillende functionarissen waaronder de WPB (bijvoorbeeld bij matching, kennismakingsgesprek, tussenevaluatie, informatievoorziening IJssel-Veluwe, eindevaluatie LWT's), de IO (bijvoorbeeld rondom intake, tussenevaluatie, bij calamiteiten in LWT's) en de Trainers (bijvoorbeeld afstemming trainingsfaciliteiten, aanwezigheid DIO's, calamiteiten rondom DIO). Deze contacten vinden structureel plaats tijdens geplande overleggen (vb. Projectgroepoverleg, informatiebijeenkomst WPB's) en ongepland op de werkvloer.
- 

## 5.4 Transparantie en inzichtelijkheid

### 5.4.1 Website

Om alle facetten van de opleidingsstructuur overzichtelijk en transparant weer te geven, is een [website](#) ontwikkeld als portaal voor de eerste kennismaking met de Opleidingsschool. Op de website kan de DIO informatie vinden over:

- missie, visie, identiteit van IJssel-Veluwe;
- de speerpunten van IJssel-Veluwe;
- de verschillende locaties binnen IJssel-Veluwe;
- plaatsing (contact);
- onderzoeksagenda (zie pp 24);
- digitaal Handboek;
- opleidingsprogramma (planning);
- scholing WPB.

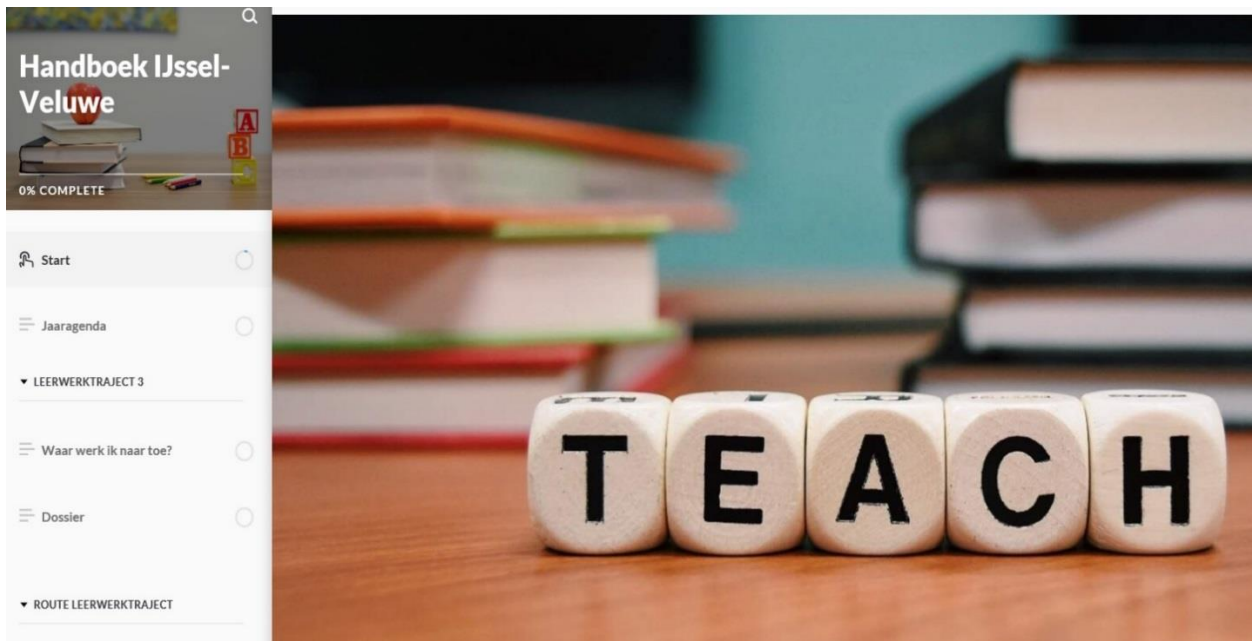
### 5.4.2 Digitaal Handboek

Om het totaal van de opleidingsstructuur, met daarbinnen de ruimte voor de persoonlijke ontwikkeling van de DIO en het gemeenschappelijke opleidingsprogramma, overzichtelijk en transparant weer te geven is een website ontwikkeld als portaal voor de eerste kennismaking met de Opleidingsschool. Voor de DIO en opleiders is een [digitaal Handboek](#) ontwikkeld waar het geheel van begeleiding en beoordeling overzichtelijk is weergegeven.

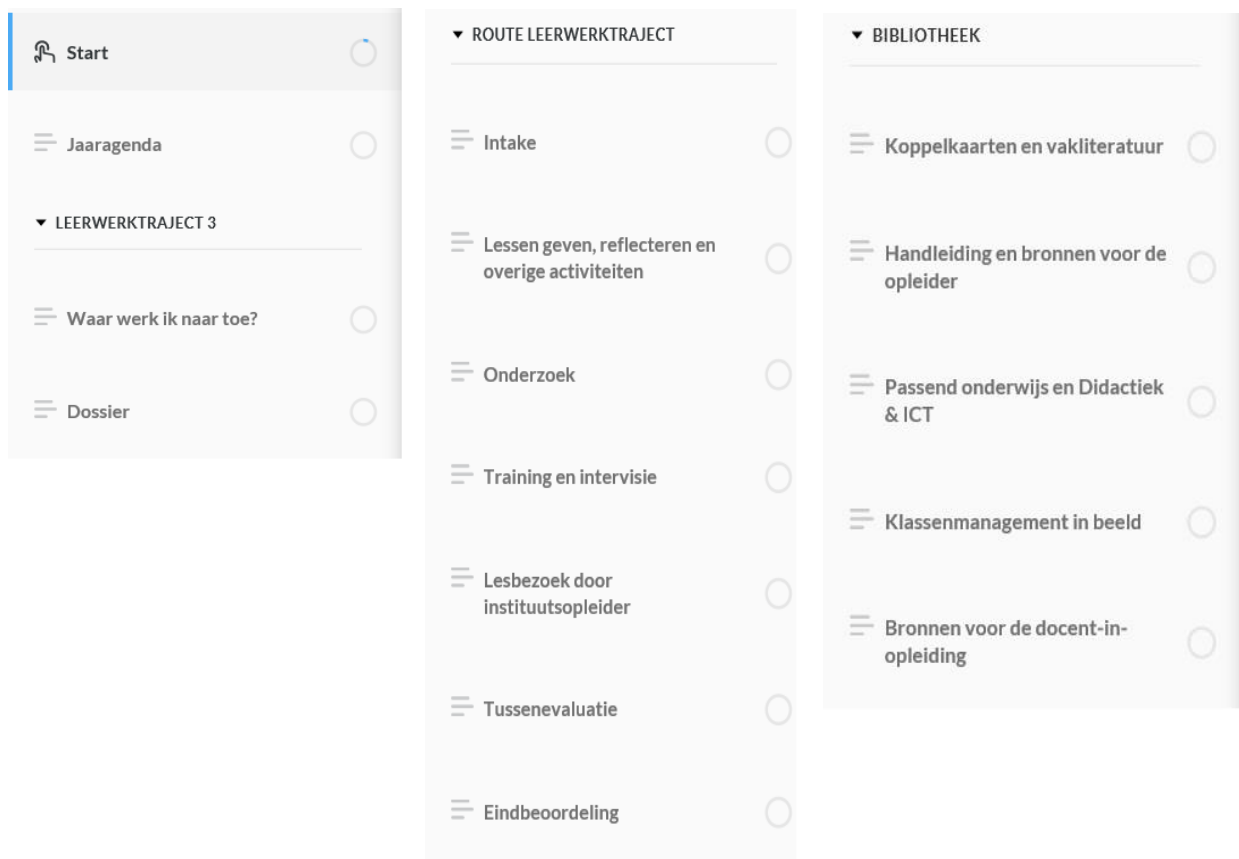
MENU	INHOUD
START	<ul style="list-style-type: none"><li>• Welkom</li><li>• Navigatietips</li></ul>
LEERWERKTRAJECT	<ul style="list-style-type: none"><li>• Doelen leerwerktraject</li><li>• Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe</li><li>• Beoordelingsformulieren</li><li>• DOSSIER: format voor ontwikkelingsdocument format met richtlijnen voor dossier</li></ul>
ROUTE LEERWERKTRAJECT	<ul style="list-style-type: none"><li>• Procedures begeleidingsmomenten</li><li>• Procedures beoordelingsmomenten</li></ul>
BIBLIOTHEEK	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opdrachtomschrijvingen Passend onderwijs</li><li>• Opdrachtomschrijvingen Didactiek en ICT</li><li>• Vakliteratuur</li></ul>

Tabel 14. Navigatie Handboek

Onderstaande afbeelding biedt een impressie van de website.



Aan de linkerkant staat een menu waar de DIO en de opleiders de benodigde informatie kunnen vinden.



#### 5.4.3 Communicatieplan

Om het inbedden van Samen Opleiden binnen de vo-scholen te bevorderen en het profiel van de Opleidingsschool naar buiten te profileren is een communicatieplan opgesteld (Bijlage 2 Communicatieplan). Het plan, waarin onze missie, doelstellingen, de stakeholders, de inzet van media, budget en de jaaragenda zijn opgenomen, is met behulp van communicatiedeskundigen binnen de vo-scholen geschreven. Het plan is op een groot aantal onderdelen reeds uitgevoerd. IJssel-Veluwe heeft een herkenbaar eigen logo en een website (in ontwikkeling), de interne communicatie tussen verschillende gremia binnen de Opleidingsschool is vastgelegd in een jaarplanning, de Projectgroep en het Opleidingsteam werken met een vaste agenda, IJssel-Veluwe wordt geagendeerd op MT-vergaderingen en SO's worden regelmatig betrokken bij overleggen, bijvoorbeeld rondom HR-gerelateerde onderwerpen.

De komende jaren blijven we werken aan het vergroten van de bekendheid van Opleidingsschool IJssel-Veluwe binnen beide vo-scholen, omdat we van mening zijn dat het opleiden van DIO's binnen onze scholen een groot leerpotentieel met zich meebrengt. Verder willen we de communicatie, zichtbaarheid en bekendheid naar buiten toe bevorderen, met het doel DIO's te werven aan wie wij iets te bieden hebben, en zij aan ons: leren van en met elkaar. Met de onderzoeksagenda op de website bijvoorbeeld, proberen we de interesse van DIO's te wekken.

## 6. Beoordeling en toetsing

### 6.1. Rollen, taken en verantwoordelijkheden

De Landelijke bekwaamheidseisen zijn door Windesheim en vertegenwoordigers van opleidingsscholen vertaald naar beoordelingsinstrumenten en beoordelingsprocedures. Binnen de Opleidingsschool hebben wij onze Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe hieraan verbonden.

Vanuit de visie van de Opleidingsschool vindt beoordeling plaats op basis van gelijkwaardigheid. Dit is vastgelegd in procedures rondom de beoordeling, waardoor DIO's volstrekte helderheid hebben over de afspraken. De DIO, WPB en IO werken nauw samen binnen de vastgelegde procedures. De DIO neemt het initiatief door eerst een zelfbeoordeling te verrichten. De WPB geeft vervolgens op grond van de ontwikkelingen van de DIO in de praktijk én op basis van het dossier een oordeel. Vervolgens geeft de IO een oordeel en stelt deze beoordeling als formeel examinator<sup>1</sup> vast.

Daarnaast vertalen we onze visie op gelijkwaardigheid in beleid door binnen de groep van schoolopleiders en werkplekbegeleiders examinatoren op te leiden, zodat ze kunnen functioneren onder verantwoordelijkheid van de examencommissie van de lerarenopleidingen. De expertise met betrekking tot beoordelen neemt daardoor toe en daarmee ook de gezamenlijke verantwoordelijkheid als het gaat om het borgen van de beoogde eindkwalificaties.

Uit onderstaand overzicht blijkt dat examinatoren vanuit alle drie betrokken partners van de opleidingsschool afkomstig zijn.

Partners	aantal
Greijdanus	1
Nuborgh	2
Windesheim	4
Totaal	7

Tabel 15. Examinatoren partners

### 6.2 Toetskader

De DIO wordt beoordeeld op basis van de drie wettelijk vastgestelde **bekwaamheidseisen** en de **brede professionele basis**. Deze zijn in de beoordelingssystematiek geconcretiseerd in de vorm van **taakgebieden**. De Opleidingsschool heeft de **Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe** en de thema's verwerkt in opdrachten en trainingen. Deze zijn in de beschrijving van de taakgebieden geïntegreerd en daarmee wordt de 'kleur' van de Opleidingsschool zichtbaar in de beoordeling (toevoeging aan taakgebieden in blauw, pp 33-35).

#### *Bekwaamheidseisen*

**Vakinhoudelijk bekwaam** wil zeggen dat je de inhoud van je onderwijs beheerst. Je staat boven de leerstof en kan vanuit vakinhoudelijke expertise verbanden leggen met het dagelijks leven, met werk en met wetenschap en kan bijdragen aan de algemene vorming van de leerlingen. Je houdt je vakkennis en -kunde actueel.

**Vakdidactisch bekwaam** wil zeggen dat je de vakinhoud zo kunt samenstellen, kiezen en/of bewerken dat jouw leerlingen (of studenten) die kunnen leren met aandacht voor kennis,

---

<sup>1</sup> Examinatoren (zowel vanuit instituut als opleidingsschool vallen onder verantwoordelijkheid van de Examencommissie. Afgelopen jaren lijnen ook daadwerkelijk kort gehouden (twee van de IO-ers bewust hierom lid van, onder de Examencommissie vallende, Toetscommissie).



vaardigheden en attitude. Dit gebeurt in afstemming met collega's en passend bij het onderwijskundige beleid van je school. Je weet de vakinhoud te vertalen in leerplannen of leertrajecten.

**Pedagogisch bekwaam** wil zeggen dat je een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat voor je leerlingen kunt realiseren. Je volgt de ontwikkeling van je leerlingen in hun leren en gedrag en stemt daarop je handelen af. Je draagt samen met collega's en anderen bij aan de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van je leerlingen. Dit impliceert ook een bijdrage aan burgerschapsvorming en de ontwikkeling van de leerling tot een zelfstandige en verantwoordelijke volwassene. In de context van het beroepsgerichte onderwijs gaat het hier ook om de begeleiding van de leerling bij zijn oriëntatie op beroepen en het ontwikkelen van beroepsidentiteit. De bekwaamheidseisen geven aan wat van een bevoegd docent mag worden verwacht. Tijdens de opleiding houdt de DIO de eigen ontwikkeling bij van, een docent-in-opleiding op het niveau 'startend' naar 'ontwikkeld' en uiteindelijk naar 'startbekwaam'. De drie verschillende niveaus worden van elkaar onderscheiden op basis van de indicatoren 'zelfstandigheid' en 'complexiteit'. Een DIO op het niveau 'startend' functioneert veelal onder begeleiding in minder complexe onderwijssituaties, terwijl een 'startbekwame' docent zelfstandig in meer complexe situaties functioneert. In onderstaande schema's zijn de niveaus behorend bij de indicatoren 'zelfstandigheid' en 'complexiteit' beschreven.

	<b>Startend</b>	<b>Ontwikkeld</b>	<b>Startbekwaam</b>
<b>Zelfstandigheid</b>	<p><i>Je hebt ondersteuning en begeleiding nodig om te kunnen handelen.</i></p> <p><i>Je overlegt met een begeleider over te maken keuzes.</i></p> <p><i>Je neemt je verantwoordelijkheid voor een goede uitvoering van eigen werkzaamheden.</i></p> <p><i>Bij onverwachte gebeurtenissen schakel je hulp in om deze beheersbaar te houden.</i></p>	<p><i>Je hebt enige ondersteuning en begeleiding nodig maar kunt al grotendeels zonder directe begeleiding functioneren.</i></p> <p><i>Je maakt keuzes binnen afgesproken/vastgestelde kaders.</i></p> <p><i>Je neemt initiatieven en je bent gedeeltelijk verantwoordelijk voor het eindresultaat.</i></p> <p><i>Bij onverwachte gebeurtenissen ben je in staat passend te reageren.</i></p>	<p><i>Je kunt zonder ondersteuning en begeleiding functioneren maar weet daarbij wanneer je hulp van anderen moet inschakelen.</i></p> <p><i>Je neemt de vrijheid en verantwoordelijkheid om keuzes te maken.</i></p> <p><i>Je neemt je verantwoordelijkheid voor het eindresultaat.</i></p> <p><i>Bij onverwachte gebeurtenissen ben je in staat zo te reageren dat de gebeurtenis functioneel wordt in het bereiken van de (oorspronkelijke) doelstellingen die je hebt.</i></p>

Tabel 16. Mate van zelfstandigheid

	<b>Startend</b>	<b>Ontwikkeld</b>	<b>Startbekwaam</b>
<b>Complexiteit</b>	<p><i>Je voert korte eenvoudige opdrachten uit in een overzichtelijke en gestructureerde situatie.</i></p> <p><i>Je onderbouwt je handelen voornamelijk vanuit één enkel perspectief en/of model. Je verkent meer perspectieven en modellen die ten grondslag van je handelen kunnen liggen.</i></p> <p><i>Je werkt samen met je directe collega's.</i></p>	<p><i>Je voert complexe opdrachten uit in een overzichtelijke en gestructureerde situatie, of je voert eenvoudige opdrachten uit in een complexe situatie.</i></p> <p><i>Je onderbouwt je handelen vanuit meerdere perspectieven en/of modellen. Voor je handelen maak je een bewuste keuze tussen deze perspectieven en/of modellen zodat je handelen past in de gegeven de situatie.</i></p> <p><i>Je werkt samen met meerdere partijen.</i></p>	<p><i>Je gebruikt je theoretische basis om binnen de werksituatie adaptief te handelen in bekende en nieuwe situaties.</i></p> <p><i>Je onderbouwt je handelen vanuit verschillende en uiteenlopende perspectieven en/of modellen. Voor je handelen maak je een bewuste keuze tussen deze perspectieven en/of modellen zodat je handelen effectief is in de gegeven de situatie en je kan dit verwoorden en verduidelijken naar anderen.</i></p> <p><i>Je werkt samen met meerdere partijen binnen en buiten de organisatie waarbij je rekening houdt met uiteenlopende belangen</i></p>

Tabel 17. Mate van complexiteit

### Brede professionele basis

Een bekwaame docent verricht zijn werk op professionele wijze en past hierbij zijn vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kennis op verantwoorde wijze toe. Dit doet hij als docent en als deelnemer van de onderwijsgemeenschap die hij samen met zijn collega's vormt.

Dit betekent dat de DIO:

- onderwijs kan vormgeven en afstemmen op de leerlingen/studenten, kan uitvoeren, evalueren en bijstellen;
- kan samenwerken met collega's en wanneer dat nodig is, met personen buiten de onderwijsinstelling;

- de eigen praktijk kan onderzoeken door op een systematische en objectieve manier gegevens over de onderwijspraktijk te verzamelen om hiervan te leren en de praktijk kan versterken;
- professioneel handelen kan uitleggen en verantwoorden;
- zelfstandig de eigen professionele ontwikkeling kan vormgeven.

#### *Taakgebieden vs. Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe*

Bij het beoordelen wordt er gekeken naar het functioneren van de DIO binnen de taakgebieden.

Deze vormen een belangrijke specificering als onderdeel van het beoordelingsformulier.

Opleidingsschool IJssel-Veluwe heeft deze taakgebieden verrijkt met de thema's die we belangrijk vinden. In het **blauw** zijn de specifieke eisen omschreven binnen de taakgebieden. Op deze manier willen we DIO's in staat stellen, om aan de taakgebieden te werken op een manier die aansluit bij de praktijk waarin hij werkt en leert.

IJssel-Veluwe is een regionale opleidingsschool voor de DIO die zich wil ontwikkelen tot een professional die een:

- **waarde(n)volle** bijdrage wil leveren aan het onderwijs: vanuit bewuste waarden en normen onderwijs wil en kan vormgeven en voortdurend vanuit een verlangen naar *professioneel zelfverstaan* op de eigen professionele identiteit kan reflecteren;
- een **onderzoekende** houding heeft en beseft dat leraarschap vraagt om een levenslang (willen) leren en op die manier ook binnen de schoolorganisatie wil functioneren;
- **innovatief** wil zijn op het gebied van didactiek en ICT, omdat hij alle mogelijkheden om onderwijs beter te kunnen maken, wil benutten;
- gericht is op **inclusief onderwijs** waarbij rekening wordt gehouden met verschillen, maar hij ook in staat is om verschillende onderwijsbehoeften te ondersteunen (inclusief onderwijs).

Het beschikken over een theoretische basis zien we als voorwaardelijk om bovenstaande ambities te kunnen realiseren. We vinden het belangrijk om bij opleiden en professionaliseren theorie en praktijk met elkaar in verbinding te brengen omdat theorie:

- concepten en begrippen aanreikt, waardoor scherper zicht op de praktijk ontstaat (je moet het begrijpen om het te kunnen zien);
- uitdaagt om impliciete kennis expliciet te maken, waarmee het onderling deelbaar wordt in de professionele dialoog;
- uitdaagt om routines te doorbreken met nieuwe, creatieve en innovatieve experimenten.

Vanuit bovenstaande ambities en overtuigingen hebben wij de volgende zes eindkwalificaties opgesteld:



*Figuur 6. Kernaspecten Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe*

De verwachtingen ten aanzien van de Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe staan beschreven in het Handboek en komen aan bod in de driegesprekken; de intake en de beoordelingsgesprekken.



Aan de Beoogde eindkwalificaties taakgebieden besteden we aandacht binnen de trainingen, intervisie en op de werkplek.

#### *Taakgebied A: vakexpertise ontwikkelen*

De docent-in-opleiding beheerst de inhoud (begrippen, theorieën en concepten) van zijn vakgebied en is op de hoogte van de laatste ontwikkeling daarbinnen. Hij kent de kerndoelen, eindtermen, examenprogramma's en/of het kwalificatiedossier van zijn vak en ziet verbanden hiertussen.

De docent-in-opleiding kiest, bewerkt of stelt de leerstof zodanig samen dat leerlingen die kunnen leren en die voor lerenden betekenisvol is. Hij heeft zicht op de doorlopende leerlijnen binnen zijn vak en hij kent veelvoorkomende misconcepten. [De docent-in-opleiding laat zien dat hij vakliteratuur kan gebruiken om zijn eigen handelen te onderbouwen, \(zie Handboek 'koppelkaarten en vakliteratuur'\)](#).

De docent-in-opleiding heeft specifieke kennis van dat deel van het curriculum dat hoort bij een bepaalde leerweg (vmbo, mbo, onderbouw havo/vwo).

Vanuit zijn conceptuele vakinhoudelijke expertise legt de docent-in-opleiding verbanden met het dagelijks leven, met werk en met wetenschap en met andere schoolvakken, leergebieden en lesprogramma's en draagt hij bij aan de algemene- en/of beroepsvorming van leerlingen.

#### *Taakgebied B. Leerprocessen activeren en ondersteunen in de klas*

De docent-in-opleiding daagt leerlingen/studenten uit, motiveert ze en ondersteunt ze in hun leerproces.

De docent-in-opleiding sluit zijn onderwijs aan bij de behoefte van de groep en houdt rekening met de individuele behoeften van lerenden. Hij onderbouwt zijn didactisch en pedagogisch handelen vanuit theoretische perspectieven en modellen [\(zie Handboek 'koppelkaarten en vakliteratuur'\)](#).

De docent in opleiding maakt op een creatieve, eigen manier gebruik van werkvormen, materialen en (digitale) media. De docent-in-opleiding durft hierin nieuwe dingen uit te proberen, passend bij de eigen leervragen en geïnspireerd door de context. [De docent-in-opleiding ontwerpt leeractiviteiten met specifieke focus op het gebruik van ICT binnen het eigen vakgebied en richt zich op het leerproces van leerlingen \(zie Handboek thema Didactiek & ICT\)](#).

De docent-in-opleiding toetst en evalueert het onderwijs door gebruik te maken van formatieve en summatieve evaluatie en ondersteunt op basis hiervan leerlingen verder in hun leerproces.

De docent-in-opleiding vraagt feedback en reflecteert op zijn eigen handelen ten aanzien van aanpak, proces en resultaat en de eigen bijdrage in het leerproces van de lerenden. [De docent-in-opleiding toont aan hoe intervisie hieraan heeft bijgedragen \(zie Handboek: 'lesgeven, reflecteren en overige activiteiten' en 'training en intervisie'\)](#).

#### *Taakgebied C. Onderwijsprogramma's ontwikkelen en verbeteren in de school*

De docent-in-opleiding draagt samen met anderen bij aan het ontwerpen of verbeteren van een onderwijsprogramma voor een langere, meer aaneengesloten periode van bijvoorbeeld een jaar dat uitvoering geeft aan wat moet worden geleerd.

(Analyse, vooronderzoek)

De docent-in-opleiding selecteert samen met anderen doelen en inhoud passend voor de landelijke eisen (eindtermen, examenprogramma's, kwalificatiedossiers), eisen vanuit de beroepspraktijk, eisen vanuit de vakgroep, eisen vanuit de doelgroep en eisen die voortkomen uit de

visie en afspraken van de school. Hij vertaalt deze eisen naar ontwerpcriteria voor het onderwijsprogramma.

(Ontwerp)

De docent-in-opleiding ontwerpt samen met anderen een onderwijsprogramma van samenhangende lessen met passende werkvormen, materialen en media, en selecteert passende en betrouwbare formatieve en summatieve toetsvormen. *Dit geldt voor de DIO binnen LWT3 en LWT4. De docent-in-opleiding ontwerpt onderwijs waarbij technologie een meerwaarde levert (zie Handboek thema Didactiek & ICT – LWT3 / LWT4).*

Het ontwerp van het onderwijsprogramma is effectief, inspirerend en motiverend: is passend voor de doelgroep, ondersteunt het leerproces van alle leerlingen en geeft op verschillende manieren betekenis aan de inhoud van het vak en de verbinding met de maatschappij.

De gekozen inhouden en de opbouw zijn goed onderbouwd en liggen niet altijd voor de hand. Het onderwijsprogramma is afgestemd op alle leerlingen en het geeft op verschillende manieren betekenis aan de inhoud van het vak en de verbinding met de maatschappij.

(Evaluatie en verbetering)

De docent-in-opleiding evalueert samen met anderen het onderwijsprogramma om op basis hiervan het programma bij te stellen en te verbeteren, gericht op proces en product. Hij werkt daarbij ontwikkelingsgericht en vanuit een onderzoekende houding.

*Taakgebied specifiek voor Beroepsonderwijs:*

De docent-in-opleiding kan lerenden begeleiden in de beroepspraktijk en kan begeleiders van deze lerenden uit de praktijk opbouwend stimuleren hun rol adequaat te vervullen. De docent-in-opleiding kan het werkveld waarvoor hij opleidt verbinden met de onderwijspraktijk. Hij zet nieuwe netwerken op om blijvend aan te sluiten bij de dynamische context.

*Taakgebied D. Persoonlijke en sociale ontwikkelingsprocessen begeleiden*

De docent-in-opleiding biedt begeleiding bij identiteits-, sociale, cognitieve, seksuele en morele ontwikkeling. De docent begeleidt de lerenden in leren, sociaal handelen en keuzeprocessen en het nemen van eigen regie en verantwoordelijkheid daarin, gericht op het leveren van een bijdrage aan de maatschappij. *De docent-in-opleiding verdiept zich in de individuele leerling met specifieke focus op de leerbehoefte en onderzoekt op welke wijze hij adequaat kan aansluiten bij deze behoefte (zie Handboek thema Passend onderwijs).*

De docent-in-opleiding biedt zowel individuen als groepen ruimte voor leren en zorgt daarbij voor een veilig en inclusief pedagogisch klimaat. De docent in opleiding signaleert op basis van waarnemingen verschillen tussen lerenden en gedragsveranderingen. Hij benadert hen positief en wekt vertrouwen. De docent-in-opleiding maakt zijn verwachtingen duidelijk en stelt eisen. Hij kan daarbij omgaan met grenzen van zichzelf, de lerenden en de context.

De docent-in-opleiding verantwoordt zijn pedagogisch handelen vanuit theoretische perspectieven en modellen (zie Handboek 'koppelkaarten en vakliteratuur').

De docent is zich bewust van zijn eigen aannames, (voor-)oordelen en waarden en normen ten aanzien van (gedrag) van leerlingen met uiteenlopende achtergronden. De docent-in-opleiding vraagt feedback en reflecteert op zijn eigen pedagogisch handelen.

### Taakgebied E. Persoonlijke en sociale ontwikkelingsprocessen ondersteunen

De docent-in-opleiding handelt in samenspraak met anderen binnen de zorgstructuur van de school. De docent-in-opleiding laat daarbij zien bekend te zijn met de vormen van eerste- en tweedelijns zorg binnen en rondom de school.

De docent-in-opleiding is op de hoogte van het gebruik van handelingsplannen/groepsplannen voor leerlingen met een specifieke hulpvraag. Hij kent de mogelijkheid leerlingen door te sturen voor specialistische hulp en maakt daar zo nodig gebruik van ([zie Handboek thema Passend onderwijs](#)).

De docent in opleiding heeft kennis van de achtergronden van diversiteit en het onderwijskansen(beleid). Hij weet dat verschillen in schoolsucces veroorzaakt worden door verschillende factoren, waaronder het economisch en cultureel kapitaal van de ouders en de verwachtingen van leraren.

De docent in opleiding stemt zijn pedagogisch handelen af met ouders, collega's en andere professioneel betrokkenen binnen en buiten de organisatie. Hij houdt daarbij rekening met uiteenlopende visies en inzichten en belangen. Hij gaat daarbij samenwerkend, onderzoekend, ontwikkelingsgericht en reflecterend te werk.

De docent in opleiding weet dat hij handelt binnen het kader van de pedagogische opdracht van de school en dat hij deze mede kleur geeft.

### Generieke kennisbasis

De [Generieke kennisbasis](#) legt de conceptuele kennis vast die de startbekwame docent aan het einde van de tweedegraads lerarenopleiding moet hebben. Het betreft specifiek 'het weten' met betrekking tot het leren lesgeven, inclusief de stage. Ofwel: binnen het doorlopen van het LWT komen de vier domeinen van deze kennisbasis naar voren. Binnen ons thematisch vormgegeven opleidingsprogramma wordt dit zichtbaar.

## 6.2.1 Toetsmatrijs

	Thema's	Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe						Landelijke bekwaamheidseisen				Generieke kennisbasis		
		1 waardenvol/reflectief	2 onderzoekend	3 innovatief	4 theoretisch gefundeerd	5 samenwerkend	6 inclusief	Vakinhoudelijk	Vakdidactisch	Pedagogisch	Professionele basis	Domein A	Domein B	Domein C
1	Onderzoek en professionele identiteit	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X
2	Passend Onderwijs		X		X	X	X			X		X	X	X
3	Didactiek en ICT		X	X	X	X			X			X		X
4	Beeldcoaching		X				X				X		X	
5	Intervisie	X				X					X			
6	Koppeling theorie-praktijk			X	X		X	X	X	X		X	X	X
7	Reflectie	X			X						X			

Tabel 18. Relatie Thema's-Beoogde eindkwalificaties-Landelijke bekwaamheidseisen

Bovenstaande toetsmatrijs geeft zicht op de samenhang tussen het thematisch vormgegeven opleidingsprogramma en de verschillende standaarden (Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe, Landelijke bekwaamheidseisen en domeinen vanuit de Generieke kennisbasis) waarop de DIO wordt getoetst. Het beheersingsniveau wordt in de toetsmatrijs niet weergegeven. Het beheersingsniveau

wordt zichtbaar gemaakt in de schema's (tabel 16 en tabel 17) waar te zien is hoe er drie niveaus zijn uitgewerkt als het gaat om de mate van zelfstandigheid en complexiteit.

Tijdens de opleiding houdt de DIO de eigen ontwikkeling bij op basis van deze drie niveaus. Deze 'rubric' is onderdeel van het beoordelingsformulier en geeft een ontwikkelingsperspectief. Deze wordt aan het einde van het werkplekklaren gebruikt om vast te stellen of de DIO ten aanzien van zelfstandigheid en complexiteit startbekwaam is.

De DIO beschouwt zijn eigen ontwikkeling door een zelfinschatting te maken van zowel de mate van zelfstandigheid als van de mate van complexiteit. Hij kan zichzelf namelijk vakinhoudelijk inschatten op het niveau van ontwikkelend als het gaat om de mate van zelfstandigheid, maar dan wel met betrekking tot taken van lage complexiteit. Waar in de wet ook over gesproken wordt is de professionele ontwikkeling. De DIO reflecteert op zijn groei met betrekking tot de drie Landelijke bekwaamheidseisen (vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch). Tijdens en aan het eind van zijn traject wordt hij beoordeeld op het niveau dat voor hem op dat moment van toepassing is. Hij krijgt feedback op zijn functioneren in de praktijk en zijn dossier, maar hij krijgt ook aanwijzingen voor zijn verdere ontwikkeling: feedforward. De beoordeling, feedback en feedforward zijn gebaseerd op de taakgebieden binnen de Landelijke bekwaamheidseisen. Een DIO kan deze taken hebben uitgevoerd op niveau of bovengemiddeld. Het kan ook zijn dat de uitvoering of verslaglegging in zijn dossier voor een of meer taakgebieden nog niet toereikend is.

### 6.3.Rol examencommissie

De rol van de Examencommissie is aan het begin van dit hoofdstuk al voor een groot deel beschreven, hieronder een tweetal belangrijke aspecten:

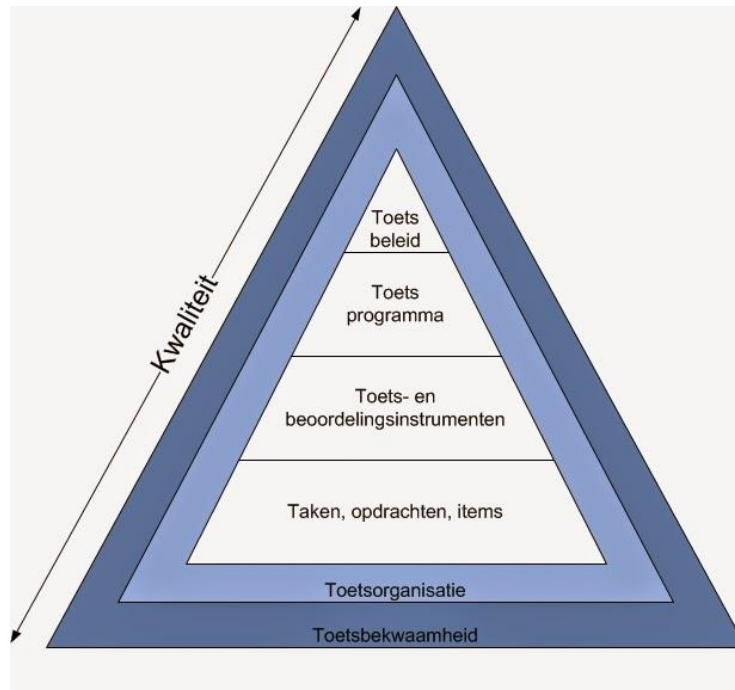
- toetsing valt onder de eindverantwoordelijkheid van de Examencommissie van de lerarenopleidingen. De Examencommissie wijst examinatoren aan en borgt de kwaliteit van het toetsingskader. De Examencommissie werkt aan de hand van een borgingsplan waarbij de Toetscommissie borgt door het organiseren van validatiesessies en kalibratiesessies;
- binnen de Opleidingsschool zijn er door de Examencommissie aangewezen examinatoren vanuit alle partners. De expertise met betrekking tot beoordelen is daarmee toegenomen en daarmee ook de gezamenlijke verantwoordelijkheid als het gaat om het borgen van de Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe. Binnen de leerlijn Onderzoek en professionele identiteit wordt de beoordeling door examinatoren vanuit de vo-scholen gedaan.

### 6.4 Kwaliteitsborging van toetsing

Voor de borging van onze toetskwaliteit maken we gebruik van de Toetspiramide (figuur 7). Kijkend naar de drie hoogste niveaus van de piramide zijn vanuit de *Wet beroep leraar* de Landelijke bekwaamheidseisen verplicht gesteld. Deze zijn vertaald naar beoordelingsinstrumenten en vormen onderdeel van de beoordelingsprocedures. De lerarenopleidingen hebben dit bij de overgang van SBL-competenties naar Landelijke bekwaamheidseisen in gezamenlijkheid gedaan. De toetsing op de drie hoogste niveaus in de piramide wordt geborgd door het borgingsplan, dat door de Examencommissie van de lerarenopleiding is vastgesteld. Borgingsactiviteiten zoals het valideren en kalibreren worden, in opdracht van deze Examencommissie periodiek uitgevoerd door de Toetscommissie van de lerarenopleidingen.

Het toetskader van onze Opleidingsschool, zoals beschreven in hoofdstuk 6.2, laat zien dat we vanuit de drie hoogste niveaus een aanvulling doen op een aantal aspecten op het niveau 'Taken, opdrachten

en items', om zo nog beter aan te sluiten op de verwachtingen die wij hebben van de docent die wij willen opleiden en om recht te kunnen doen aan de context waarbinnen de DIO leert en werkt. Om de taken, opdrachten en items ook zichtbaar te maken in de beoordeling, hebben we binnen de bestaande beoordelingsformulieren accenten toegevoegd die voortkomen uit de Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe. Daarmee hebben we op het derde niveau van de toetspiramide een aanvulling gedaan.



Figuur 1. De kwaliteitspiramide voor eigentijds toetsen en beoordelen (Joosten-ten Brinke, 2011).

Naast de borging vanuit het borgingsplan zijn de volgende twee aspecten onderdeel van het bewaken en bevorderen van de toetskwaliteit:

- het vier-ogen-beleid: de beoordeling van het LWT komt in samenspraak tot stand, op basis van het oordeel van beide opleiders (WPB en IO).
- naast structurele borging zijn vanuit de Toetscommissie handvatten aangereikt om de kwaliteit van woordbeoordelingen te verhogen. Hiermee willen we meer aandacht besteden aan het formatieve karakter van het beoordelen van de DIO, waardoor we de DIO stimuleren met zijn begeleider in gesprek te gaan over zijn ontwikkeling.

De toetsing hebben we vormgegeven vanuit de vier rechtvaardigheidseisen:

- **betrouwbaarheid:** binnen de vaste begeleidingsmomenten worden in driegesprekken (DIO, WPB en IO) de criteria doorgesproken waarbij de koppeling wordt gemaakt tussen de persoonlijke leerdoelen en ondernomen activiteiten. Door afstemming over de beoordeling door beoordelaars (WPB en IO) wordt de mate van objectiviteit verhoogd.
- **validiteit:** in het beoordelingsformulier van het instituut zijn expliciet accenten opgenomen, die voortkomen uit de Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe. De opdrachten en trainingsinhouden sluiten hierbij aan. Deze beoordelingsformulieren zijn opgenomen in het digitale Handboek. De WPB en IO checken of opdrachten die binnen Opleidingsschool ontwikkeld zijn, ook op niveau in dossier zijn uitgewerkt.

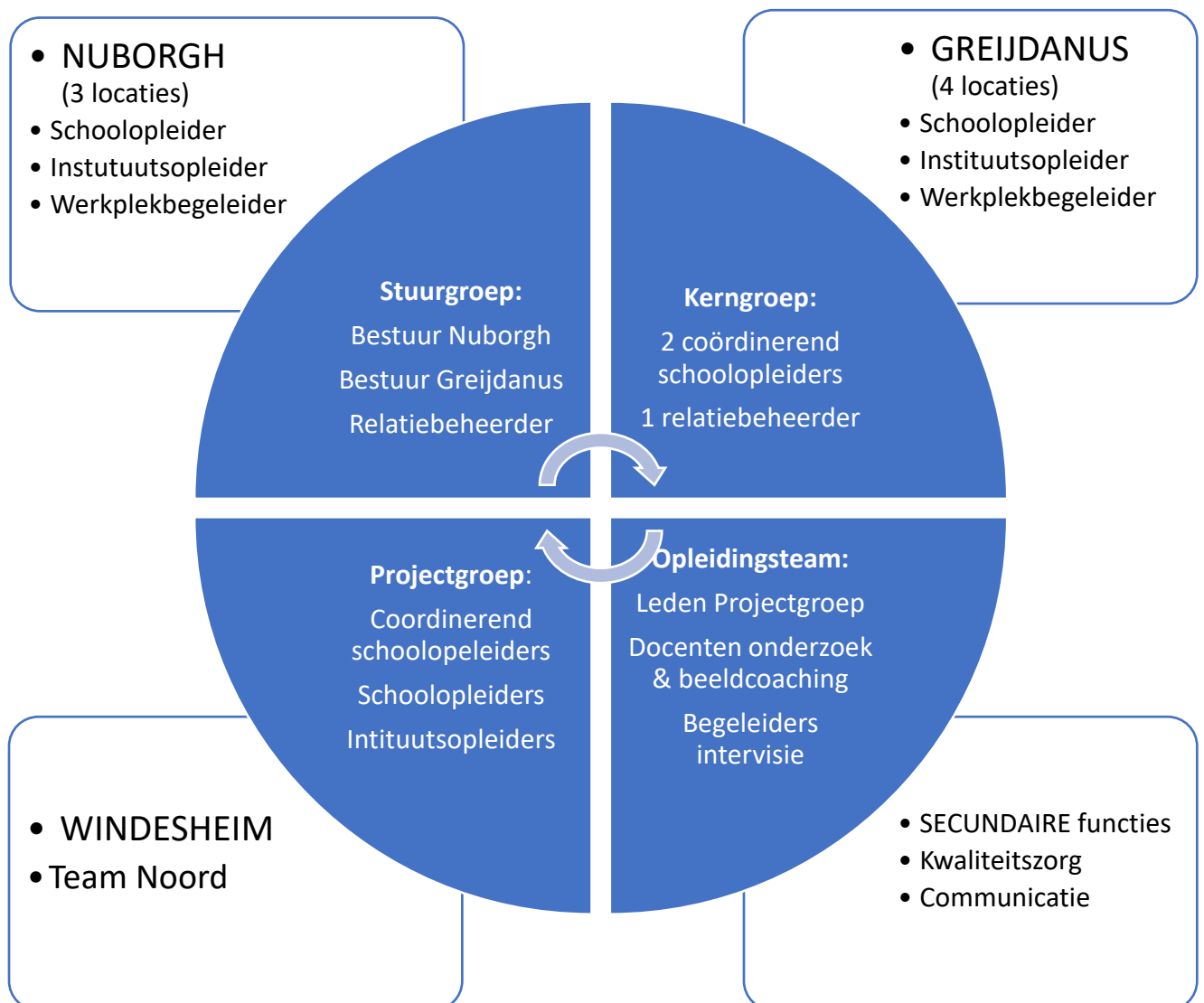
- **transparantie:** tijdens de intake (driegesprek: DIO, WPB en IO) wordt het beoordelingsinstrument besproken. In het Handboek staat de procedure beschreven en zijn de instrumenten opgenomen met de vertaalslag van de taakgebieden naar de accenten van de Opleidingsschool;
- **Haalbaarheid:** de DIO stelt een ontwikkelingsdocument op met persoonlijke ontwikkeldoelen dat met de opleiders wordt 'getoetst' op haalbaarheid, bijvoorbeeld als het gaat om de planning en het combineren van leeractiviteiten ten behoeve van een criterium.

## 7. Organisatie en personeel

### 7.1. Organisatiestructuur en organigram

Binnen IJssel-Veluwe werken geven instituut en vo-scholen samen vorm en inhoud aan de opleiding van DIO's. Om deze samenwerking vorm te geven zijn in de verschillende overleggremia vertegenwoordigers van zowel het instituut als de vo-scholen aanwezig. De verschillende taken en verantwoordelijkheden binnen IJssel-Veluwe zijn in dit hoofdstuk beschreven.

Onderstaand organigram geeft weer hoe verschillende gremia zich tot elkaar verhouden. De Stuurgroep is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de Opleidingschool. Er is sprake van een grote mate van gelijkwaardigheid binnen de Opleidingschool en er is sprake van een organische manier van samenwerken.



Figuur 8. Organigram Opleidingschool IJssel-Veluwe

### 7.1.1 Stuurgroep

De Stuurgroep bestaat uit bestuurders van het Nuborgh College en het Greijdanus College en de Relatiebeheerder van Windesheim.

Zij zijn op bestuurlijk niveau eindverantwoordelijk voor de aansturing van en besluitvorming met betrekking tot de Opleidingsschool. De Stuurgroep is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de Opleidingsschool. Binnen IJssel-Veluwe behoren financiën, de formatie en kwaliteitszorg tot hun specifieke taakgebieden.

De Stuurgroep stuurt ook op inhoud op basis van missie en visie van de Opleidingsschool, die sterk samenhangt met die van de afzonderlijke organisaties. Zij wil bevorderen dat de DIO de eigenheid van de vo-scholen en de rijke leeromgeving die daaruit voortvloeit ten volle benut. Daarnaast wil zij sturen op de wederkerigheid van leren in de lerende organisatie: de DIO leert van ons, wij leren van de DIO. Zij gelooft sterk in de toegevoegde waarde van Samen Opleiden voor de schoolontwikkelingen binnen de afzonderlijke scholen.

Kerngroep, Projectgroep en Opleidingsteam hebben de ruimte om vanuit hun eigen professionaliteit invulling te geven aan de doelstellingen. Deze gremia leggen hierover verantwoording af aan de Stuurgroep.

Overlegfrequentie: acht maal per schooljaar.

### 7.1.2 Kerngroep

De Kerngroep bestaat uit de Coördinerend Schoolopleider van het Nuborgh College en het Greijdanus College en de Relatiebeheerder van Windesheim. De kerngroep is de spin in het web van de Opleidingsschool: zij is verantwoordelijk voor de verbinding tussen de verschillende geledingen van de Opleidingsschool (Stuurgroep, Projectgroep, Opleidingsteam, Werkplekbegeleiders) en coördineert de organisatie en uitvoering van de verschillende trajecten binnen de Opleidingsschool. De kerngroepleden zijn coördinator van werkgroepen die scholingsinhouden (thema's) ontwikkelen. De Kerngroep adviseert de Stuurgroep met betrekking tot beleidsontwikkeling en zij onderhoudt contacten met interne en externe betrokkenen bij de Opleidingsschool. De Coördinerend Schoolopleiders zijn tevens (vice)voorzitter van de Projectgroep.

### 7.1.3 Projectgroep

De Projectgroep bestaat uit alle schoolopleiders van het Nuborgh College, het Greijdanus College, de Instituutsopleiders van Windesheim en de Relatiebeheerder van Windesheim. Zij zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken binnen de Opleidingsschool op hun locatie: de plaatsing van de DIO, het contact en de informatievoorziening richting Werkplekbegeleiders en Instituutsopleiders, de scholing van Werkplekbegeleiders en het organiseren van startbijeenkomsten en intakegesprekken. Verder draagt de Projectgroep verantwoordelijkheid voor de invulling, uitvoering en evaluatie van het onderwijsprogramma, voor het operationaliseren en vormgeven kwaliteitsinstrumenten en het formuleren en implementeren van verbeteracties.

### 7.1.4 Opleidingsteam

Het Opleidingsteam bestaat uit de SO's, IO's, docenten onderzoek en Trainers, die opleidingsinhouden ontwerpen en/of uitvoeren. De verantwoordelijkheid voor de inhouden ligt bij de Projectgroepleden. Opleiders uit het Opleidingsteam evalueren structureel hun onderwijs. Het Opleidingsteam vergadert zesmaal per jaar. De vergadering vormt een onderdeel van de Projectgroepvergadering.



### 7.1.5 Samenstelling Opleidingsteam 2019-2020

Het Opleidingsteam van IJssel-Veluwe bestaat uit Schoolopleiders, Instituutopleiders, Docenten Onderzoek en Trainers uit alle geledingen van de Opleidingsschool.

<b>Training</b>	<b>trainers</b>	<b>Partner</b>
<b>LWT 1</b>		
Thema en intervisie	Jan Griffioen Marjolein Prins Mildred Wijma Menze Poortman	SO Greijdanus SO Nuborgh CSO Greijdanus IO Windesheim
Onderzoek en professionele identiteit	Corneline Morren Elseline Goosensen	Docent onderzoek Greijdanus Docent onderzoek Nuborgh
Beeldcoaching	Gieno Mensink Annemarie van Dalfzen	Trainer Greijdanus Trainer Greijdanus
<b>LWT 2</b>		
Thema en intervisie	Mariska Bruinink Erna Oosterbroek Roeland Breukelman	SO Nuborgh SO Greijdanus IO Windesheim
Onderzoek en professionele identiteit	Heleen Simonsz Elseline Goosensen	Trainer Windesheim Docent onderzoek Nuborgh
Beeldcoaching	Gieno Mensink Annemarie van Dalfzen	Trainer Greijdanus Trainer Greijdanus
<b>LWT 3</b>		
Thema en intervisie	Arend van Zwieten Marloes Lankman Jaap van der Molen	Trainer Greijdanus SO Nuborgh IO Windesheim
Onderzoek en professionele identiteit	Corneline Morren Elseline Goosensen	Docent onderzoek Greijdanus Docent onderzoek Nuborgh
Beeldcoaching	Gieno Mensink Annemarie van Dalfzen	Trainer Greijdanus Trainer Greijdanus
<b>LWT 4</b>		
Inductietraject Greijdanus Zwolle	Theo Douma Arend van Zwieten Mildred Wijma Melanie Veerman	Trainer Greijdanus Trainer Greijdanus CSO Greijdanus Trainer Windesheim
Inductietraject Greijdanus Meppel / Hardenberg / Enschede	Erna Oosterbroek Annemarie van Dalfzen Melanie Veerman	SO Greijdanus Trainer Greijdanus Trainer Windesheim
Inductietraject Nuborgh	Melanie Veerman Heleen den Braber Jarno Buitenhuis	Trainer Windesheim Trainer Nuborgh coach Nuborgh
Onderzoek en professionele identiteit	Corneline Morren Elseline Goosensen Roeland Breukelman Heleen Simonsz	Docent onderzoek Greijdanus Docent onderzoek Nuborgh IO Windesheim Trainer Windesheim

## 7.2 Taken, rollen en verantwoordelijkheden

Binnen de Opleidingsschool werken we met gekwalificeerde functionarissen voor wie taakomschrijvingen en kwalificatie-eisen zijn vastgesteld

### 7.2.1 Functies en taken binnen Opleidingsschool IJssel-Veluwe

Hieronder worden de functies, taken en verantwoordelijkheden binnen het 'Begeleiden Opleiden en Beoordelen' van Opleidingsschool IJssel-Veluwe beschreven.

### *Rollen binnen de Opleidingschool*

- Coördinerend Schoolopleider (CSO)
- Schoolopleider (SO)
- Werkplekbegeleider (WPB)
- Examinator (EX)
- Docent onderzoek
- Relatiebeheerder
- Instituutsopleider (IO)
- Trainer
- *Praktijkbureau Windesheim*

#### *7.2.1.1 Coördinerend Schoolopleider (CSO)*

Per vo-school is er een CSO. Deze is binnen de aspirant-Opleidingschool IJssel-Veluwe lid van de Kerngroep. De CSO zorgt ervoor dat er verbinding is en blijft tussen alle samenwerkende partijen: de Projectgroep, het Opleidingsteam, de Stuurgroep, overige werkgroepen, externe partners (leernetwerkgroepen, partner proefvisitatie etc.). De CSO kan ook SO zijn van een locatie of taken van een Schoolopleider in zijn pakket opnemen. Dat gebeurt in overleg met de directieleden in de Stuurgroep en/of de directie van de locatie waar de CSO werkt.

#### De Coördinerend Schoolopleider

- maakt deel uit van de Kerngroep, Projectgroep en Opleidingsteam binnen de Opleidingschool;
- adviseert de Stuurgroep en het managementteam van zijn vo-school met betrekking tot beleidsontwikkelingen in relatie tot de Opleidingschool en met betrekking tot de implementatie ervan;
- doet beleidsvoorstellen aan de Stuurgroep en heeft overleg hierover met zowel in- en externe functionarissen, werkgroepen en instanties;
- werkt onderdelen uit van het ontwikkelplan gericht op de schoolontwikkeling tot erkende Opleidingschool en draagt zorg voor het instandhouden ervan;
- ontwikkelt een infrastructuur voor opleiding, begeleiding en professionalisering van docenten (in opleiding);
- ontwikkelt en onderhoudt protocollen, leerwerktaken en beoordelingsformats in samenwerking met het Opleidingsteam;
- is in staat problemen/knelpunten op het gebied van opleiden en begeleiden binnen de Opleidingschool te signaleren en betrokkenen te adviseren over gewenste ontwikkelingen in dezen;
- ondersteunt het Opleidingsteam: plant en coördineert samenwerking met betrekking tot de plaatsing van studenten, leerwerktrajecten (LWT 1 t/m 4), pilots en andere projecten;
- stuurt de Schoolopleiders aan met betrekking tot de werving en plaatsing van studenten en onderhoudt contacten met het praktijkbureau van het instituut.
- is verantwoordelijk voor het behalen van het quotum van minimaal 80 studenten (Opleidingschool-breed);
- stuurt het Opleidingsteam aan gericht op de begeleiding, training en beoordeling van studenten en de begeleiding van nieuwbenoemde docenten;
- is voorzitter en samensteller van de agenda van vergaderingen van de Projectgroep en het Opleidingsteam;
- stuurt het (Inductie)programma voor LIO-studenten en startende docenten aan en draagt met de SO's en of docentenbegeleiders mede zorg voor de inhoud van begeleidingsprogramma's voor zowel startende als (nieuwe) ervaren docenten.
- draagt in overleg met de Stuurgroep zorg voor de professionalisering van het Opleidingsteam. Het gaat hier om het inventariseren en realiseren van de scholing voor

betrokkenen vanuit de vo-scholen bij de Opleidingsschool (WPB, SO, Trainer, Stuurgroep, docentenbegeleider);

- draagt de onderwijsvisie en didactische opvattingen van de Opleidingsschool uit;
- coördineert en evalueert de uitvoering van projecten;
- coördineert en evalueert de uitvoering van beleid;
- behartigt de schooleigen belangen binnen Opleidingsschool IJssel-Veluwe;
- heeft overleg met de afdeling HR van de vo-school met betrekking tot de professionaliseringsbehoefte en de inbedding van relevante componenten van de opleidingsschool in het HRM-beleid van de vo-school.
- bezoekt netwerkbijeenkomsten;
- heeft een opleiding op Masterniveau afgerond;
- is Velon-geregistreerd;
- heeft de cursussen Begeleidingsvaardigheden I en II gevolgd;
- onderhoudt zijn professionaliteit door onder andere het volgen van gerichte trainingen, actieve deelname aan netwerkbijeenkomsten en werkgroepen, het onderhouden van de Velon-registratie en het lezen van vakliteratuur op het gebied van Samen Opleiden;
- pleegt intervisie met SO's en IO's binnen de Opleidingsschool;
- functioneert op Opleidingsschoolniveau (locatieoverstijgend) en legt verantwoording af aan het directielid met Samen Opleiden in portefeuille (Stuurgroep).

#### 7.2.1.2 Schoolopleider (SO)

Per vestiging van de vo-scholen is er een SO aangesteld. Deze coördineert de organisatie van de begeleidingstrajecten voor de DIO's op eigen locatie. Hij heeft daarvoor contact met de CSO, de overige SO's en de IO's in de Projectgroep en de WPB's op de locatie.

##### De Schoolopleider

- maakt deel uit van de Projectgroep en het Opleidingsteam;
- is verantwoordelijk voor de plaatsing en introductie van DIO's op locatie;
- is verantwoordelijk voor de organisatie en evaluatie van begeleidingstrajecten op locatie;
- is medeverantwoordelijk voor het vormgeven en uitvoeren van delen van het opleidings-, begeleidings- en beoordelingstraject van DIO's in samenwerking met overige leden van de Projectgroep en het Opleidingsteam;
- monitort de scholing met betrekking tot de Opleidingsschool van LWB'ers op locatie;
- is vraagbaak voor de WPB'ers op locatie;
- coacht –indien nodig- de WPB;
- is verantwoordelijk voor de voortgang van LWT'en op locatie;
- ondersteunt de WPB op locatie in begeleidings- en beoordelingstrajecten;
  - voorziet de WPB van de juiste informatie aangaande de LWT'en;
  - organiseert intakegesprekken (WPB, IO, DIO) op locatie;
  - onderhoudt contact met de IO op locatie;
  - is vraagbaak voor de WPB en de DIO;
  - bevordert de inzet van de opleidingsdidactiek op locatie;
  - pleegt, indien nodig, interventies tijdens een LWT, in samenspraak met de IO, WPB of DIO.
  - kan de rol van Examinator vervullen (waarbij geen vermenging moet optreden van de begeleidende en beoordelende rol);
- faciliteert samen met WPB een brede inblik in de school (vb. lesbezoeken bij andere collega's dan de WPB, deelname DIO aan studiedagen, deelname aan buitenlesactiviteiten etc.);
- is aanspreekpunt voor adjuncten met betrekking tot plaatsing en het LWT van de DIO;

- voert overleg met de DO met betrekking tot aansluiting van de DIO bij onderzoeksthema's of innovatietrajecten op locatie;
- draagt (mede) zorg voor de inhoud van Inductieprogramma's voor zowel startende als (nieuwe) ervaren docenten;
- is Velon-geregistreerd;
- heeft de cursussen Begeleidingsvaardigheden I en II gevolgd;
- onderhoudt zijn professionaliteit door onder andere het volgen van gerichte trainingen, het onderhouden van de Velon-registratie en het lezen van vakliteratuur op het gebied van Samen Opleiden;
- pleegt intervisie met andere SO's en IO's binnen de Opleidingsschool;
- legt verantwoording af aan zijn functioneel leidinggevende;

### 7.2.1.3 Werkplekbegeleider (WPB)

De werkplekbegeleider begeleidt de DIO op de leerwerkplek. Hij stimuleert zelfsturing door de DIO en past daarbij het principe van scaffolding toe. Er is zodoende sprake van opleiden op maat.

De werkplekbegeleider

- voert intake-, tussenevaluatie- en eindbeoordelingsgesprek met DIO en IO;
- onderhoudt contact met IO en SO met betrekking tot de voortgang van het LWT;
- voert –samen met de DIO- overleg met IO of SO, wanneer van het reguliere LWT moet worden afgeweken;
- begeleidt de DIO bij het (bij)stellen van leerdoelen;
- begeleidt de DIO richting de vastgestelde bekwaamheidseisen en beoogde eindkwalificaties voor het betreffende LWT, daarbij rekening houdend met de persoonlijke ontwikkeldoelen van de DIO;
- begeleidt de DIO bij het plannen van zijn LWT;
- faciliteert waar mogelijk het LWT van de DIO;
- geeft gerichte, kwalitatief goede feedback op de verrichtingen van de DIO;
- hanteert bij het opleiden de opleidingsdidactiek van IJssel-Veluwe;
  - koppeling theorie-praktijk (o.a. door gebruik koppelkaarten)
  - *scaffolding*, op maat begeleiden door: *modeling*, bevragen, uitleggen, ...
  - rolmodel en expliciteren van concreet docentgedrag
  - inspelen op de autonome motivatie
- beoordeelt het LWT-traject (tussenevaluatie en eindbeoordeling) volgens de daarvoor geldende richtlijnen;
- brengt advies uit aan de IO wat betreft de eindbeoordeling;
- volgt intervisie- en informatiebijeenkomsten voor WPB'ers;
- wordt ondersteund door SO en IO;
- heeft minimaal vijf jaar werkervaring als docent;
- heeft de cursussen Begeleidingsvaardigheden I en II en vakdidactiek III gevolgd;
- participeert in opbrengstbijeenkomsten van Opleidingsschool IJssel-Veluwe;
- is wat betreft zijn functioneren als opleider verantwoording schuldig aan zijn functioneel leidinggevende;

### 7.2.1.4 Examinator

Binnen IJssel-Veluwe zijn momenteel acht examinatoren aanwezig (vier IO's en twee DO's, twee CSO's).

De Examinator

- is verantwoordelijk voor het beoordelen van leerwerktrajecten (1-4);
- opereert onder verantwoordelijkheid van de Examencommissie van het instituut;
- de examinator vanuit de vo-school opereert onder supervisie van een IO.

#### 7.2.1.5 Docent onderzoek (DO)

De docent onderzoek ontwerpt en onderhoudt de onderzoeksleerlijn van IJssel-Veluwe. De DO geeft trainingen aan DIO's en begeleidt en beoordeelt hun onderzoekstraject.

##### De Docent Onderzoek

- maakt deel uit van het Opleidingsteam;
- maakt deel uit van de werkgroep Onderzoek en professionele identiteit;
- ontwerpt en onderhoudt de onderzoeksleerlijn;
- coördineert de onderzoeksagenda van beide vo-scholen;
- bemiddelt tussen studentvraag en behoefte van de school;
- heeft overzicht over uitgevoerde onderzoeken binnen beide vo-scholen en maakt onderzoeksresultaten toegankelijk voor eigen organisatie en Opleidingsschool;
- is contactpersoon voor alle onderzoek-gerelateerde vragen (van DIO, WPB, SO, IO, MT).
- geeft trainingen, begeleidt en beoordeelt studenten bij het doen van onderzoek;
- draagt zorg voor de evaluatie van de onderzoeksleerlijn en deelt deze informatie met de Projectgroep;
- legt verantwoording af aan de Stuurgroep;
- werkt samen met de CSO om afspraken binnen de Opleidingsschool te borgen;
- onderhoudt contact met een medewerker van het instituut m.b.t. afstemming en het borging van kwaliteit. Hij is verantwoordelijk voor en bewaakt het niveau van de onderzoeksleerlijn in relatie tot de Landelijke bekwaamheidseisen.
- heeft een opleiding op Masterniveau afgerond;
- bezoekt NRO-bijeenkomsten.

#### 7.2.1.6 Relatiebeheerder

De relatiebeheerder draagt vanuit Windesheim zorg voor het stimuleren, concretiseren en ondersteunen van de ontwikkeling en de kwaliteit van de Opleidingsschool en is daarbij de verbindende schakel tussen Windesheim en de Opleidingsschool. Daarmee is de relatiebeheerder verantwoordelijk voor de adequate voorbereiding van de accreditatie van de Opleidingsschool.

##### De relatiebeheerder

- zorgt voor afstemming met het management en de inhoudelijk verantwoordelijken van de partners;
  - participant Stuurgroepvergaderingen
  - participant Kerngroepvergaderingen
  - participant Projectgroepvergaderingen
- onderhoudt regelmatig contact met management en diensten van vo-scholen en het instituut;
- zorgt voor afstemming met de inhoudelijk en beleidsmatig verantwoordelijken van de lerarenopleidingen over het proces van Samen Opleiden;
- faciliteert dienstverlening vanuit Windesheim naar de Opleidingsschool, zoals (na)scholing, voorlichting e.d.;
- onderhoudt daartoe regelmatig contact met management en diensten van de scholen en het instituut;
- is goed geïnformeerd over de ontwikkeling (waaronder curriculum) van Samen Opleiden;
- neemt deel aan Projectgroepoverleg. In dit overleg worden kennis en expertise over Samen Opleiden ontwikkeld en gedeeld;
- pleegt regelmatig overleg met de Instituutsopleiders binnen de Opleidingsschool;

- stimuleert en begeleidt de aangesloten partners naar een toenemende verantwoordelijkheid met betrekking tot begeleiding en beoordeling van de DIO;
- monitort de werving van leerwerkplaatsen conform de jaarafspraken met de Opleidingsschool in nauwe samenwerking met de Schoolopleider en het Praktijkbureau;

#### 7.2.1.7 *Instituutsopleider*

Aan elke locatie binnen IJssel-Veluwe is een vaste instituutsopleider verbonden. Zijn taak bestaat uit het opleiden en begeleiden van DIO's.

De Instituutsopleider

- maakt deel uit van de Projectgroep en ondersteunt Schoolopleiders;
- is verantwoordelijk voor de scholing, begeleiding en beoordeling van DIO;
- is algemeen begeleider en van de DIO;
- is beoordelaar van een leerwerktraject;
- is betrokken bij activiteiten van Opleiden in de school;
- bewaakt en stimuleert de verbinding tussen theorie en praktijk;
- treedt op als intermediair tussen de partnerscholen en de collega's op het instituut;
- onderhoudt contact met schoolopleider van een vestiging;
- bewaakt de kwaliteit van het werkplekleren in samenwerking met Schoolopleiders en andere leden van het Opleidingsteam;
- is verantwoordelijk voor de kwaliteit van begeleiding en beoordeling;
- ondersteunt Werkplekbegeleiders;
- is Velon-geregistreerd;

#### 7.2.1.8 *Trainer*

Een Trainer is een expert binnen de vo-scholen of het instituut die op grond van zijn expertise een deel van het opleidingsprogramma voor de DIO verzorgt.

De Trainer

- maakt deel uit van het Opleidingsteam;
- geeft trainingen aan de DIO;
- beoordeelt een (eventuele) eindopdracht, verbonden aan de training en deelt de resultaten met de SO en IO.
- draagt zorg voor de evaluatie van een onderdeel van het Opleidingsprogramma en deelt deze informatie met de SO met coördinerende taak;
- legt verantwoording af aan de Stuurgroep.

#### 7.2.1.9 *Praktijkbureau Windesheim*

Het Praktijkbureau van Windesheim coördineert de plaatsing van DIO's binnen diverse (opleidings)scholen.

Het Praktijkbureau

- is verantwoordelijk voor het aandragen van voldoende DIO's voor de Opleidingsschool;
- koppelt minimaal 80 DIO's aan Opleidingsschool IJssel-Veluwe;
- streeft ernaar DIO's in opeenvolgende leerwerktrajecten binnen IJssel-Veluwe te plaatsen;
- brengt DIO's in contact met de schoolopleider van een vestiging;
- levert een overzicht van geplaatste DIO's.

### 7.3 Facilitering

Facilitering van de Kern- en Projectgroep en Opleidingsteam wordt besproken in een gemeenschappelijke vergadering van de Project-, Kern- en Stuurgroep. De input daarvoor komt van de kerngroepleden (CSO's en Relatiebeheerder), die bezien of de formatie van SO's en WPB's en Trainers voldoende is.

Er zijn twee momenten van toezicht op de facilitering van overige functionarissen door de stuurgroep: op brede evaluatiebijeenkomsten (de zogenaamde Opbrengstdagen) en in overleg aan het eind van een schoolseizoen met coördinatoren van werkgroepen. De Stuurgroep ziet erop toe dat scholingstrajecten zijn ontwikkeld, zoals afgesproken en be vraagt welke formatie nodig is voor het vervolgtraject.

Onderstaand overzicht geeft inzicht in de formatie met betrekking tot de Opleidingsschool van de vo-scholen en het instituut (schooljaar 2019-2020).

De vo-scholen betalen vanuit hun eigen formatie de kosten van de organisatie met uitzondering van 3x 160 uur jaarlijks uitbreiding voor de Kerngroep vanwege het project Aspirant-Opleidingsschool. Dat is een tijdelijke uitgave ten laste van de Aspirant-Opleidingsschool, die afloopt op het moment dat de status van Opleidingsschool een feit is. Ook de facilitering van de werkplekbegeleiders komt uit de formatie van de vo-scholen. De formatie die staat bij Projecten en Overig komt ten laste van de Opleidingsschool.

#### Organisatie

Stuurgroep	Kerngroep	Projectgroep G	Projectgroep N	Projectgroep W
80 (G)	320 (N)	260 (coord.) (SO G-Zwolle)	300 (coord.) SO (Nbreed) (N)	40 (IO-W)
80 (N)	320 (G)	120 (SO G-Meppel)	100 (SO N-Oostenlicht)	40 (IO-W)
80 (RB) (W)	120 (RB) (W)	120 (SO G-Hardenberg)	100 (SO N-Velvine)	40 (IO-W)
	80 (W)		100 (SO N-Oostenlicht)	40 (IO – W)

Tabel 19. Formatie Organisatie

#### Projecten

Onderzoek	Beeldcoaching	Passend Onderwijs	ICT en didactiek	Handboek	Inductieprogramma
180 docent onderzoek (N)	50 Trainer (G)	20 (G)	afgerond	40 (N)	20 (N)
180 docent onderzoek (G)	50 Trainer (G)	20 (N)		40 (G)	20 (G)
60 docent onderzoek				40 (G)	45 (N)

(W)					
				80 (W) Supervisie HB	45 (W)

Tabel 20. Formatie Projecten

#### Werkplekbegeleiders

Leerwerktraject	één DIO	twee DIO's
lwt 1	15	20
lwt 2	25	35
lwt 3	25	35
lio	80 ((aantal uren x 60ku) - 80ku = ku inzetbaar voor taken)	nvt
collega lio	30 (deel begeleiding Docentbegeleider)	nvt
CALO 3 / 4	25	

Tabel 21. Formatie Werkplekbegeleiders

#### Overig

Onderdeel	Verdeling	uren
Communicatieplan	Websitebouwer	100
Kwaliteitsagenda	(G)	40
Beheer en Administratie accountant	Administratie Nuborgh College (N)	80
Nascholing voor VELON-registratie	4x SO(G) 3x SO(N)	160 120
Vertalen visie naar werkvloer	2x G 3x N	120 180
DOT Onderzoek	2x G 3x N	120 180

Tabel 22. Formatie Overig



### Facilitering vanuit Windesheim

Onderdeel	Verdeling	uren
Instituutsopleider		50 (vaste voet) Variabel per student: LWT 1: 6 uur LWT 2: 10 uur LWT 3: 12 uur LWT 4: 13 uur
Relatiebeheerder		Vaste voet: afhankelijk van inzetafspraken  2019-2020: 150

Tabel 23. Formatie Windesheim

### 7.4 Externe overlegstructuren

- PSO: Platform Samen Opleiden: overleg tussen relatiebeheerders en schoolopleiders en HHD Samen Opleiden. Agenda: bevorderen van integratie opleidingsscholen – lerarenopleiding;
- Relatiebeheerdersoverleg. Agenda: afstemming en beleidsvoorbereiding;
- Geïnitieerd overleg op bestuursniveau: specifiek overleg op bestuurs- en directieniveau. Geen standaardfrequentie, maar meestal door de Stuurgroep geïnitieerd. Agenda: bekostiging, borging van ontwikkelde stappen, afstemming op visieniveau;
- Platform Samen Opleiden: leernetwerkbijeenkomsten (SO, IO, Stuurgroep). Agenda: ontwikkelingen met betrekking tot het accreditatieproces, kennisdeling.
- Examencommissie: SO is extern lid examencommissie Windesheim (AVO, BO, theologie);
- Bestuurlijk overleg samen opleiden (BOSO): overleg tussen relatiebeheerders opleidingsscholen (vanuit het instituut), afgevaardigde bestuurders van de opleidingsscholen (vo-scholen) en de directie van Windesheim (afdeling lerarenopleiding). Overleg viermaal per jaar plaats. Agenda: strategische onderwerpen (zoals het dreigende lerarentekort) en nieuwe onderwijsvisie instituut.
- Ontwikkeldagen Windesheim (primair voor medewerkers Windesheim): Stuurgroep neemt deel aan ontwikkeldagen van Windesheim en levert soms inhoudelijke bijdrage (bv. workshop over De rol van de nieuwe docent). Uitwisseling van kennis en kunde.

## 8. Professionaliseringsplan

### 8.1 Visie op professionalisering

Een schoolomgeving is per definitie een omgeving waar door iedereen geleerd wordt: door leerlingen, door docenten, door DIO's, door bestuurders, door andere functionarissen. Binnen deze context streven we ernaar dat een ieder in staat is zijn eigen leren in te richten.

Docenten moeten voldoen aan de standaard van de beroepsgroep en omdat het onderwijs voortdurend in ontwikkeling is, moeten zij voortdurend blijven leren. Ze moeten op de hoogte zijn van en zich kunnen verhouden tot actuele ontwikkelingen binnen hun werkgebied, om daarmee hun eigen onderwijspraktijk te kunnen vormgeven. Dit uitgangspunt is ook leidend voor actoren binnen de Opleidingsschool. We geloven namelijk dat onderwijskwaliteit staat of valt met de mate waarin de opleiders gekwalificeerd zijn. Gekwalificeerd zijn beperkt zich niet slechts tot het beschikken over feitelijke, wetmatige, meetbare kennis, maar bestaat ook uit opvattingen en overtuigingen. Kennis is dus ook gebaseerd op sociale interactie: discussie, samenwerken, onderhandelen, kortom: het delen van perspectieven. Het samenkomen van feitelijke, wetmatige kennis met de werkelijkheid vindt bij uitstek plaats binnen een Opleidingsschool: bij het gezamenlijk nadenken over en vormgeven aan missie, visie en ambities

In dit hoofdstuk wordt uiteengezet van waaruit en hoe we professionalisering binnen IJssel-Veluwe vormgeven. We maken daarbij onderscheid tussen het sturen op basiskwaliteit en -kwalificatie van betrokken medewerkers enerzijds, en het stimuleren van een lerende dialoog in het kader van een leven lang leren en organisatieontwikkeling anderzijds.

#### 8.1.1 Basiskwaliteit en basiskwalificatie

Zoals al in de inleiding is beschreven, was de gedeelde overtuiging dat opleiden en professionaliseren een krachtige wisselwerking met elkaar kunnen hebben een belangrijke reden om de Opleidingsschool vorm te geven. Hoewel dus aan de ene kant opleiden op zichzelf een professionaliseringsstrategie is voor ons personeel, vereist het opleiden van DIO's tegelijk ook een basiskwaliteit. In onze visie maken we dus onderscheid tussen professionaliseringsactiviteiten gericht op de basiskwaliteit van onze opleiders en het stimuleren en uitdagen van medewerkers en DIO's tot een leven lang leren.

Over de basiskwalificatie van medewerkers binnen de Opleidingsschool zijn de volgende afspraken gemaakt:

Functionaris	Basiskwalificatie
Schoolopleider	<ul style="list-style-type: none"><li>• tenminste vijf jaar relevante werkervaring binnen het voortgezet onderwijs</li><li>• binnen twee jaar na aanstelling Velon-Registratie voltooid hebben via een rechtstreeks traject of via de cursus Schoolopleider binnen Windesheim</li><li>• CSO: afgeronde masteropleiding</li></ul>
Werkplekbegeleider	<ul style="list-style-type: none"><li>• tenminste vijf jaar relevante werkervaring binnen het voortgezet onderwijs</li><li>• binnen twee jaar ten minste de cursussen Begeleidingsvaardigheden 1 en 2 afgerond hebben</li></ul>
Trainer/docent onderzoek	<ul style="list-style-type: none"><li>• tenminste vijf jaar relevante werkervaring binnen het voortgezet onderwijs</li><li>• afgeronde masteropleiding</li></ul>
Trainer/docent beeldcoaching	<ul style="list-style-type: none"><li>• tenminste vijf jaar relevante werkervaring binnen het voortgezet onderwijs</li><li>• post-HBO-cursus beeldcoaching afgerond hebben</li></ul>
Instituutopleider	<ul style="list-style-type: none"><li>• afgeronde masteropleiding</li><li>• binnen twee jaar na aanstelling Basiskwalificatie Examinering afgerond hebben</li><li>• binnen twee jaar na aanstelling Velon-Registratie voltooid hebben</li></ul>

Tabel 24. Basiskwalificaties

### 8.1.2 Een leven lang leren

Onderwijs en verandering gaan hand in hand. Dat vereist per definitie voortdurende professionalisering van opleiders.

Naast het sturen op basiskwaliteit van functionarissen binnen de Opleidingsschool vinden we het belangrijk dat opleiden, professionaliseren en schoolontwikkeling met elkaar verbonden zijn. Dit betekent dus dat we stimuleren dat de professionele dialoog over opleiden in relatie tot professionele kwaliteit overal gevoerd wordt.

Zoals eerder gesteld is het feit dát we leraren opleiden al een professionaliseringsactiviteit op zichzelf. Niet alleen de DIO leert tijdens het leerwerktraject, ook de WPB, IO, SO en Trainers met wie hij te maken krijgt binnen het traject leren door het opleiden van de DIO: er is sprake van collectief leren.

Het opleiden van aanstaande docenten heeft namelijk een extra dimensie. Als lerarenopleider ben je leraar én rolmodel voor de DIO met betrekking tot de te ontwikkelen beroepsidentiteit. Er is sprake van tweede-orde onderwijzen. Voor een lerarenopleider zijn impliciete kennis en praktische wijsheid niet voldoende als basis voor professioneel handelen (Lunenburg, Dengerink & Korthagen, 2012). Het modelleren van docentgedrag en het onderbouwen van dat voorbeeldgedrag maken dat een lerarenopleider een andere rol vervult dan een leraar. Ervaringskennis op pedagogisch didactisch gebied zal geëxpliciteerd moeten worden. Dit leidt tot een meer analytische en theoretische oriëntatie van het doceren en begeleiden. Een opleider moet daarbij de DIO meerdere perspectieven kunnen bieden dan alleen zijn eigen perspectief. Dat vraagt om substantiële kennis van bijvoorbeeld leertheorieën, didactiek en begeleidingsvaardigheden. Het vergroten van kennis en vaardigheden van de lerarenopleider zal gericht zijn op het bevorderen van het leren van de DIO, wat uiteindelijk ten goede komt aan het leren van leerlingen.

Ook door de DIO uit te nodigen aan de slag te gaan met thema's binnen de Opleidingsschool die zijn ingebed in de schoolontwikkeling van beide vo-scholen, verbinden we individueel en collectief leren met elkaar.

Meer doelgericht sturen we op het ontwikkelen van leergemeenschappen binnen het Opleidingsteam. Om die reden werden en worden in processen van onderwijsontwikkeling ten behoeve van leerlijnen altijd interdisciplinaire teams gevormd, waardoor functionarissen vanuit verschillende perspectieven met elkaar samenwerken. Ook zijn overleggen van de Projectgroep vormen van leergemeenschappen, bijvoorbeeld als het gaat om het vertalen van informatie uit de kwaliteitszorg naar mogelijke verbeterrichtingen.

Stimuleringsbeleid vindt verder plaats op het gebied van formele scholing: een WPB wordt na de twee cursussen Begeleidingsvaardigheden ook gestimuleerd om de verdiepingscursus Vakdidactiek 3 te volgen.

Ook wordt netwerklernen gestimuleerd. Voorbeelden hiervan zijn (zie ook 7.4 Externe overlegstructuren):

- Velon-congres
- Netwerkbijeenkomsten, zoals Platform Samen Opleiden
- Deelname aan PSO Windesheim
- NRO-congres
- Proefvisitatie in samenwerking met Opleidingsschool FROSK

### 8.1.3 Overzicht kwalificatie opleidingsteam

Partner	Functionaris	aantal	ba	master	VELON	VELON 2020	BKE	BV1	BV2	VD3
Greijdanus	SO	3		3	2	1	-	3	3	-
	WPB	42	24 (57%)	18 (43%)	-	-	-	28 (67%)	25 (60%)	20 (47%)
	Trainers	5	1	4	-	1	-	3	3	2
Nuborgh	SO	4	1	3	1	2	-	4	4	-
	WPB	66	33 (50%)	33 (50%)	-	-	-	54 (81%)	42 (63%)	14 (22%)
	Trainers	5	1	4	-	-	-			
Windesheim	IO	4	-	4	2	-	4			
	Rel.beh.	1	-	1	-	1	1			

Tabel 25. Overzicht kwalificatie Opleidingsteam (nov. 2019)

### 8.1.4 Gewenste toekomstige samenstelling van het personeelsbestand

De Opleidingsschool is voortdurend in ontwikkeling als het gaat om inhoud, organisatie, bemensing en inbedding binnen de scholen. Gelijkaardige, kwalitatief goede inbreng van alle partners is daarbij ons uitgangspunt. Daarom zetten we voor de komende jaren in op:

- meer examinatoren binnen de vo-scholen, om de verantwoordelijkheid ten aanzien van 'samen beoordelen' gelijkwaardig te verdelen;
- grotere diversiteit aan Trainers van zowel vo-scholen als het instituut zodat er vanuit verschillende perspectieven geleerd kan worden;
- het nog gerichter werven en opleiden van WPB's:
  - evenwichtige spreiding van leerwerkplekken over verschillende vakken (vraag en aanbod afstemmen)
  - extra leerwerkplekken creëren voor vakken waar een lerarentekort dreigt;

### 8.1.5 Manieren om te professionaliseren

In het personeelsbeleid van beide vo-scholen wordt sterk gestuurd op leren. Het leren binnen de Opleidingsschool sluit aan bij ontwikkeldoelen die zijn ingebed in processen van schoolontwikkelingen binnen de vo-scholen en daarmee ook in het HR-beleid:

- Bevorderen onderzoekende houding van docenten;
- Sturen op zelfregulatie van het leren;
- Sturen op maatwerk: passend bij competentieprofiel en persoonlijke ontwikkeldoelen;

Er wordt daarbij gezocht naar een goede balans tussen verplichte scholing en persoonlijke wensen van de lerende, passend bij zijn functie en ambitie. Er is bij alle betrokken partijen binnen de Opleidingsschool een groot draagvlak met betrekking tot professionalisering.

Dit leren kan op verschillende manieren plaatsvinden:

- **Samenwerkend leren:** teamwork leidt tot leren van en met elkaar; het vormt een belangrijke onderlegger voor zowel kwaliteit als flexibiliteit (innovatiekracht). Het gezamenlijk ontwikkelen van scholings-, begeleidings- en beoordelingstrajecten binnen de Projectgroep en het Opleidingsteam bevordert de afstemming tussen instituut en werkveld. We leren binnen de Opleidingsschool iets van elkaars perspectieven. Daarbij is voortdurend sprake van een wisselwerking tussen theorie en praktijk. Door reflectie van alle betrokkenen op hun eigen handelen, ontwikkelt een ieder zijn eigen professioneel handelen en daarmee zijn professionele identiteit.

- **Individueel leren:** hierbij ligt de nadruk op individuele kennisvergaring en competentieontwikkeling. Dit leren vindt veelal plaats in de vorm van externe, kwantificeerbare scholing. Externe scholing levert een bijdrage aan het inbrengen van nieuwe perspectieven. Er kan sprake zijn van:
  - vereiste scholing, passend bij de taak binnen de Opleidingsschool;
    - externe trajecten
    - in-companytrajecten
  - een individuele scholingsbehoefte van de opleider, passend bij zijn rol binnen de Opleidingsschool.
- **Informeel leren:** het leren dat vaak onbewust en ongepland plaatsvindt op de werkvloer. We kiezen er binnen IJssel-Veluwe bewust voor om gezamenlijk (dus zelden solistisch) vorm te geven aan opleiden op de werkvloer, zodat er in hoge mate sprake is van reflectie en collegiale begeleiding. Opleiders zijn daardoor veelvuldig inhoudelijk met elkaar in gesprek (dit geldt bijvoorbeeld voor trainingen en begeleidingstrajecten, driegesprekken rondom begeleiding en beoordeling). Na evaluatie van diverse onderdelen worden belangrijke bevindingen gedeeld in de Projectgroep en het Opleidingsteam, wat kan leiden tot verbeteracties).

#### 8.1.6 Draagvlak voor professionaliseren en scholingsplicht

Voor het professionaliseringsbeleid van de Opleidingsschool bestaat een groot draagvlak. In het personeelsbeleid van beide vo-scholen wordt sterk gestuurd op leren. Het leren binnen de Opleidingsschool sluit aan bij ontwikkeldoelen die zijn ingebed in processen van schoolontwikkelingen binnen de vo-scholen en daarmee ook in het HR-beleid:

- Bevorderen onderzoekende houding van docenten;
- Sturen op zelfregulatie van het leren;
- Sturen op maatwerk: passend bij competentieprofiel en persoonlijke ontwikkeldoelen.

Het draagvlak bij direct betrokkenen is ook groot: dat blijkt onder meer uit het feit dat de scholingsgraad hoog is (zie overzicht bij 8.1.3), evenals het animo om zich in te schrijven voor diverse trainingen (zie ook overzicht professionaliseringsactiviteiten bij 8.3). Ook uit evaluaties van scholingstrajecten blijkt dat de scholing bijzonder positief gewaardeerd wordt.

Het kan voorkomen dat de scholingseisen voor WPB's organisatorisch niet overeenkomen met de teamdoelstellingen. Organisatorisch kan het dan lastig zijn om te voldoen aan de scholingsplicht. In zulke gevallen overlegt de schoolopleider met de lijnverantwoordelijke leidinggevende over mogelijkheden.

Ook beschikken WPB's regelmatig over aanvullende opleidingen, waardoor zij beschikken over voldoende competenties voor het begeleiden van DIO's. In dat geval wordt met de SO besproken welke scholingsactiviteiten gevolgd moeten worden.

## 8.2 Inbedding in HR-beleid

### 8.2.1 Inbedding in de gesprekkencyclus

Op de kwaliteit van het functioneren van opleiders wordt vanuit de PE-Cyclus systematisch gestuurd.

- Binnen de VO-Scholen vormen de werkzaamheden van functionarissen een resultaatgebied waarover de direct-leidinggevende in gesprek is tijdens functionerings- en beoordelingsgesprekken. Inhoudelijk vindt dagelijkse aansturing plaats door de SO van de betreffende locatie. Voor het aanwijzen van WPB's stemt de SO af met hun direct-leidinggevend. Daarbij wordt rekening gehouden met het POP van de mogelijke WPB en

met de beschikbare formatie. Wanneer er sprake lijkt te zijn van een matchingsprobleem (de begeleidingsvraag van DIO's lijkt niet te passen binnen het takenplaatje van de WPB, vindt zo nodig ook afstemming plaats met één van de leden van de Stuurgroep. Tenminste één keer per jaar vindt ook een voortgangsgesprek plaats tussen de SO en een lid van de Stuurgroep die tevens leidinggevende is binnen de betreffende VO-school.

- Binnen het instituut Windesheim is het functioneren binnen de Opleidingsschool een expliciet resultaatgebied binnen de PE-cyclus. De teamvorming binnen AVO is gebaseerd op een regionale indeling. IJssel-Veluwe valt binnen 'Team Noord', waarbij de teamleider periodiek overleg voert met de Stuurgroep en betrokken is op ontwikkelingen. De teamleider is direct-leidinggevende van de Relatiebeheerder en IO's. Wanneer er om praktische redenen daarbij een uitzondering gemaakt moet worden, vindt afstemming plaats tussen de teamleider van Team Noord en de andere direct-leidinggevende.

### 8.2.2 Integratie in het functiebouwwerk

#### *Nuborgh College en Greijdanus College*

Er zijn taakomschrijvingen opgesteld voor alle betrokkenen bij de Opleidingsschool (zie 7.2 Taken, rollen en verantwoordelijkheden). Toekenning van formatie gebeurt deels via een vaste voet en deels op basis van het aantal studenten dat wordt begeleid (zie 7.3 Facilitering).

#### *Windesheim*

Voor functionarissen met een aanstelling binnen het opleidingsinstituut geldt eenzelfde systematiek. IO's beschikken over een vaste voet op jaarbasis. Daarnaast wordt op grond van het aantal te begeleiden studenten de formatietoekenning bepaald. Voor de taak van Relatiebeheerder wordt jaarlijks een vaste voet bepaald op grond van een inzetgesprek.

De formatie wordt deels bekostigd uit de subsidiegelden voor Samen Opleiden (of heten die anders?) en deels uit de reguliere bekostiging van Windesheim (relatiebeheerder, instituutsopleiders) en v-scholen.

### 8.2.3 Inbedding in de organisatieontwikkeling van afzonderlijke partners

Op de verbinding tussen de Opleidingsschool en de organisatorische/strategische ontwikkeling van afzonderlijke organisaties wordt op de volgende wijze gestuurd:

- Binnen de VO-scholen wordt Samen Opleiden onder de aandacht gebracht als een van de manieren om schoolontwikkeling en een leven lang leren te stimuleren. Het functioneren van de Opleidingsschool en de bijdrage ervan aan schoolontwikkeling wordt tijdens MT-overleggen geagendeerd.
- SO's organiseren zogenaamde 'Opbrengstendagen', bedoeld voor alle medewerkers én DIO's om haar zichtbaarheid en bijdrage aan schoolontwikkeling onder de aandacht te brengen.
- Waar mogelijk worden door Stuurgroep en Kerngroep ook organisatorische verbindingen gezocht en gelegd met bestaande ontwikkelingen. De Docent Onderzoek is bijvoorbeeld gekoppeld aan de werkgroep Kwaliteitszorg binnen het Greijdanus College. Het reeds bestaande traject voor startende en nieuwe docenten is gekoppeld aan het driejarig Inductieprogramma (startend in de lio-fase) dat binnen de Opleidingsschool is ontwikkeld. Dit traject fungeert als een schakeltraject tussen de DIO-fase en de fase van startend docent. De onderzoeksagenda's van beide scholen zijn gekoppeld aan de leerlijn Onderzoek binnen de Opleidingsschool en onderzoeksresultaten worden breed gedeeld.
- Binnen het opleidingsinstituut Windesheim is Samen Opleiden onderdeel van het strategisch beleid. Zoals hierboven reeds beschreven is de indeling in teams in sterke mate gebaseerd op een regionale indeling van opleidingscholen. Samen Opleiden is een vast aandachtspunt van dit overleg, waarbinnen ook kennis wordt gedeeld over goede praktijkvoorbeelden. Een hogeschoolhoofddocent is verantwoordelijk voor de inhoudelijke doorontwikkeling van

Samen Opleiden en zit periodiek afstemmingsoverleg van relatiebeheerders voor. Bij een recent ingezet proces van onderwijsvernieuwing wordt ook gestuurd op actieve betrokkenheid van opleidingsscholen. Een van de ambities van de beoogde onderwijsinnovatie is om in samenspraak met opleidingsscholen een substantieel deel van het curriculum verder te ontwikkelen in onderlinge samenspraak.

- Op bestuurlijk overleg vindt periodiek overleg plaats tussen leden van de Stuurgroep en het management van de lerarenopleidingen van Windesheim.

## 8.3 Professionaliseringsactiviteiten

### 8.3.1 Overzicht professionaliseringsactiviteiten

#### Begeleidingsvaardigheden 1

In deze training ligt de focus op het leren herkennen van kwaliteiten, krachtgericht coachen, het stimuleren van reflectie en het leren stellen van activerende vragen.

#### Begeleidingsvaardigheden 2

Uitgangspunt voor de training vormt Krachtgericht coachen van Korthagen. Aan de orde komen Doelgericht begeleiden, activerend luisteren, verdiepvragen stellen en kernreflectie en logische niveaus in communicatie.

#### Vakdidactiek 3

Aan de orde komt de theoretische basis, die DIO's op het instituut bestuderen worden. Het gaat om theorieën op het gebied van klassenmanagement, lesvoorbereiding, algemene didactiek en het onderwijs van de toekomst

#### Velon-traject

Het Velon-traject leidt tot een beroepsregistratie tot lerarenopleider. In het registratietraject moet middels een dossier en een daarop volgend gesprek aangetoond worden dat de aanvrager:

- zich structureel bezighoudt met het opleiden en begeleiden van leraren;
- een visie heeft op het beroep van lerarenopleider in relatie tot de vastgestelde grondslag;
- voldoende ervaring heeft om te reflecteren op de standaarden in de beroepsstandaard;
- bereid is zich te ontwikkelen als lerarenopleider aan de hand van persoonlijke professionaliseringsbehoeften.

#### Velon-congres

Een congres voor lerarenopleiders, waar sprake is van kennisdeling, verdiepende reflecties en onderzoekende verkenningen. De laatste jaren ligt de focus op het verleggen van grenzen in werk en opleiding.

#### BKE-traject

Basiskwalificatie Examen: de doelstelling van BKE-certificering is kwaliteitsverhoging van de toetscyclus door het maken van een portfolio waarbij de deelnemer de Toetscyclus doorloopt en door het toe te passen in de eigen praktijk laat zien deze te beheersen.

#### NRO

Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsresearch (NRO) organiseert jaarlijks een congres waarin de combinatie van onderwijs en onderzoek de hoofdrol speelt. Kennisdeling, inspiratie opdoen en netwerken zijn belangrijke redenen voor om deel te nemen aan dit congres.

Scholingsactiviteit	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Begeleidingsvaardigheden 1	November (15 cursisten)	-	oktober (15 cursisten) januari (15 cursisten)
Begeleidingsvaardigheden 2	Januari (15 cursisten)	Maart (15 cursisten)	april (15 cursisten)
Vakdidactiek 3	Maart (15 cursisten)	-	april (15 cursisten)
Velon-traject	-	1 schoolopleider	3 schoolopleiders 1 relatiebeheerder
Velon-congres	2	2	3 schoolopleiders .. instituutopleiders
NRO	-	-	2 docenten onderzoek
BKE-traject	4	-	-
ACT-traject			Na evaluatie te bepalen
Beeldcoach-traject	Voldoende aanwezig	Voldoende aanwezig	Voldoende aanwezig

Tabel 26. Cursusaanbod IJssel-Veluwe 2017 - heden

### 8.3.2 Samenhang in het professionaliseringsaanbod

Er is sprake van samenhang in het professionaliseringsaanbod:

- er is sprake van een doorgaande lijn in het scholingsaanbod voor de WPB: de inhoud van begeleidingsvaardigheden 2 is een verdieping ten opzichte van die van Begeleidingsvaardigheden 1. In de tweede cursus wordt geleerd hoe de WPB een diepere reflectie laag bij de DIO kan aanboren;
- er bestaat duidelijke samenhang tussen de inhoud van Vakdidactiek 3 en de theorie die de DIO op het instituut krijgt aangeboden. Diezelfde samenhang bestaat ook met de Opleidingsdidactiek die binnen de Opleidingsschool wordt gehanteerd;
- door het volgen van het Velon-traject door SO's en IO's wordt een gemeenschappelijke taal ontwikkeld als het gaat om het opleiden van leraren. Ook ontstaat er een gemeenschappelijk beeld van het beroep van lerarenopleider, doordat een ieder zich persoonlijk moet verhouden tot de beroepsstandaard. Het is zodoende ook mogelijk om langs de lat van de beroepsstandaard de (gezamenlijke) kwaliteit van de Projectgroep en het Opleidingsteam te evalueren en bijstellen.
- BKE, als onderdeel van het borgen van de toetsing op basis van de rechtvaardigheidseisen binnen de stappen van de toetscyclus, toetsontwerp, toetsconstructie en toetsevaluatie.
- de opleidingspraktijk, zoals die binnen Opleidingsschool IJssel-Veluwe is vormgegeven wordt getoetst aan andere opleidingspraktijken door deel te nemen aan het NRO-congres en het Velon-congres. Dit leidt tot blikverruiming, kennisdeling en inspiratie voor de eigen opleidingspraktijk.



## 9. Kwaliteitszorgplan IJssel-Veluwe: Tellen en vertellen

### 9.1 Het lerende gesprek en de kwaliteitscyclus

Omdat we als Opleidingsschool IJssel-Veluwe een rijke leeromgeving erg belangrijk vinden en de overtuiging hebben dat opleiden het beste vorm kan krijgen vanuit gelijkwaardigheid, is het zogenaamde 'lerende gesprek' ons uitgangspunt voor het kwaliteitsbeleid. Met het lerende gesprek, wordt een voortgaande dialoog over verbetering van de onderwijskwaliteit bedoeld. Dit past bij de definitie van het begrip kwaliteitscultuur die de NVAO in haar strategische visie 2013 -2016 hanteert: "een organisatiecultuur waarin alle belanghebbenden, interne en externe, via een kritische opstelling streven naar een voortdurende kwaliteitsverbetering" (December 2013, 2013). Deze kwaliteitscultuur sluit ook aan bij de verbetercultuur die de Inspectie verwacht van vo-scholen. De VO-Raad (2019) het formuleert het als volgt: 'Het voeren van een horizontale dialoog is een 'conditio sine qua non' om knooppunt te kunnen zijn' (Berenschot, 2017). Opleidingsschool IJssel-Veluwe sluit aan bij de trend in het hoger onderwijs "Van toezicht naar verantwoording", de veelzeggende titel van het Berenschot-advies aan de minister in 2017.

Dit betekent dat we sturen op een kwaliteitscultuur waarin het lerende gesprek, mede gebaseerd op data, een belangrijk onderdeel is. We vatten dat samen onder de noemer "Tellen en vertellen". We willen werken aan een kwaliteitscultuur die betrokkenheid vergroot, betere verantwoording mogelijk maakt en waarin niet alleen gecontroleerd wordt. Het lerende gesprek staat centraal omdat ons doel is een leeromgeving te zijn voor DIO'S én docenten in de betrokken scholen. Voor het lerende gesprek willen we de kleinschaligheid van de Opleidingsschool benutten, maar daarnaast willen we de formele kwaliteitscyclus hanteren voor een gestructureerde kwaliteitszorg.

De DIO's zijn de belangrijkste partner in de kwaliteitszorg. Naar hen luisteren en zicht krijgen op hun leerbehoeften zijn heeft onze prioriteit.

De eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteitszorg is belegd bij de Stuurgroep.

### 9.2 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Voor het omschrijven van de onderwijskwaliteit, delen we deze op in verschillende lagen.

- De **basiskwaliteit** moet in orde zijn. Hierbij ligt het accent op de Landelijke bekwaamheidseisen.
- De tweede laag gaat veeleer om het willen, onze ambities, die zijn verwoord in de **Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe**. Ten aanzien hiervan is het lerende gesprek binnen de kwaliteitscultuur hét doel.
- Daarnaast is onze ambitie dat Opleidingsschool IJssel-Veluwe functioneert als een kwalitatief goede lerarenopleiding. Dat vraagt dat we als organisatie voortdurend **in ontwikkeling** zijn. We willen **kritische, onderzoekende** lerarenopleiders zijn.

Voor de ontwikkeling en realisatie van de ambities van IJssel-Veluwe en daarmee samenhangende Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe is een kwaliteitscultuur en -structuur van groot belang. Daarbij maken we gebruik van kwalitatieve en kwantitatieve instrumenten.

Daarom gebruiken we het volgende schema (Klifman, 2016) als uitgangspunt voor het kwaliteitsbeleid.

Object van kwaliteitszorg	Bron	Inzet middelen
Basiskwaliteit	Landelijke Bekwaamheidseisen	-Kwantitatieve en kwalitatieve instrumenten -Beoordelingssystematiek
Doelrealisatie ambities (Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe)	Beleidsdocument	-Kwantitatieve en kwalitatieve instrumenten -Beoordelingssystematiek: toegevoegde indicatoren IJssel-Veluwe (pp. 32-34)
Organisatieontwikkeling	-Velon beroepsstandaard -beroepsregistratie (BRLO)	-Velon-vragenlijst -reflectieve gesprek

Tabel 28. Objecten van kwaliteitszorg

Naast deze onderscheiding in objecten van kwaliteitszorg, gebruiken we de *PDCA*-cyclus als methode om de activiteiten en het onderwijs op de Opleidingsschool te beoordelen en te verbeteren en de continuïteit van het lerende gesprek te borgen.

Op basis van de uitkomsten van diverse instrumenten wordt een analyse gemaakt, waarmee in de Projectgroep de activiteiten worden geëvalueerd. Door middel van rapportages vindt uiteindelijk evaluatie in en met de Stuurgroep plaats. De doorlopen kwaliteitscycli worden door de Stuurgroep concreet beschreven in het Jaarverslag van de Opleidingsschool.

### 9.3 Betrokkenen bij kwaliteitszorg

De stuurgroep is eindverantwoordelijk voor agendering, monitoring en borging van de kwaliteitszorg. Dit is zichtbaar in jaarverslagen en jaaragenda's.

De leden van de Projectgroep (in samenwerking met leden van het Opleidingsteam) geven vorm aan de evaluatie-instrumenten en de uitvoering van onderdelen uit de evaluatiecyclus en zij rapporteert aan de Stuurgroep. In kolom 4 van de Evaluatiecyclus (pp. 59) zijn alle actoren en betrokkenen benoemd.

Externe feedback ten aanzien van de kwaliteit van de opleidingsschool wordt opgehaald vanuit het beroepenveld (FROSK) door o.a. een proefvisitatie, verschillende experts als Marcelle Hobma (Opl. School ROSA) en Miranda Timmermans (NVAO) en Adviesgesprek OC&W. Ook wordt gebruik gemaakt van het Leernetwerk Samen Opleiden.

### 9.4 Instrumenten voor kwaliteitszorg

Opleidingsschool IJssel-Veluwe kenmerkt zich door kleinschaligheid, wat ten aanzien van de kwaliteitszorg mogelijkheden biedt en aan de andere kant ook valkuilen. Uit een kritische reflectie op de kwaliteitszorg is gebleken dat de kleinschaligheid een persoonlijke en meer informele evaluatie mogelijk maakt, wat een goede basis vormt voor het lerende gesprek. De valkuil is echter dat de evaluatie van activiteiten op onderdelen impliciet plaatsvindt, omdat door de korte lijnen de betrokkenen snel op de hoogte zijn. Daarin schuilt het gevaar dat expliciete rapportage achterwege blijft.

De inzet van instrumenten zal daarom, naast explicitering van data, ook een duidelijke systematiek vergen, waarvan verslaglegging conform de PDCA-cyclus een onderdeel is.

Voor de inzet van de instrumenten is –onder verantwoordelijkheid van de Stuurgroep, een evaluatiecyclus (pp. 59) opgesteld die in de jaaragenda van de Projectgroep, als uitvoerend orgaan, is verwerkt (Bijlage 3 Jaaragenda Projectgroep en Opleidingsteam).

De volgende instrumenten worden ingezet (Bijlage 4 Evaluatie-instrumenten):

Object van evaluatie	Instrument	Analyse (Check)	Evaluatie (Act)
LWT geheel	TAP	SO - IO	Projectgroep
	Vragenlijst DIO's	SO - IO	Projectgroep
	Vragenlijst WPB's	SO - IO	Projectgroep
	groepsinterview DIO's	SO - IO	Projectgroep
	Groepsinterview WPB's	SO - IO	Projectgroep
	Analyse beoordelingstrajecten	SO - IO	Projectgroep
	Panelgesprek	SO - IO	Projectgroep
Beeldcoaching	Vragenlijst	Trainers	Projectgroep/Opleidingsteam
Onderzoek en pr.id.	Vragenlijst	Docenten Onderzoek	Projectgroep/Opleidingsteam
Thema en intervisie	Vragenlijst	Trainers	Projectgroep/Opleidingsteam
Inductieprogramma	Vragenlijst	Trainers	Projectgroep/Opleidingsteam
IO - SO	Zelfevaluatie	Projectgroep	Projectgroep
Beleidsdocument en informatiedossier	Heidagen	Stuurgroep Kerngroep Projectgroep	Stuurgroep, Kerngroep, Projectgroep
Beleidsdocument en informatiedossier	Proefvisitatie	Stuurgroep Kerngroep	Stuurgroep, Kerngroep, Projectgroep, Opleidingsteam
Samen opleiden: opleidingsprogramma en organisatie	Opbrengstdagen	Stuurgroep Kerngroep	Stuurgroep Kerngroep Projectgroep Opleidingsteam

Tabel 29. Instrumenten

De kwaliteitszorg heeft als functie om een oordeel te kunnen geven of de inzet van middelen en het uitvoeren van de activiteiten leidt tot realisatie van de doelstellingen die Opleidingschool IJssel-Veluwe beoogt en het voortdurend in dialoog zijn voor verbetering.

Binnen de kwaliteitszorg van de opleidingsschool wordt dan ook gestreefd naar samenhang ten aanzien van de volgende aspecten:

- samenhang op inhoud tussen doelstellingen en instrumenten;
- samenhang ten aanzien inzet van instrumenten.

De evaluatie-instrumenten voor de verschillende activiteiten zijn op elkaar afgestemd, waarbij de vooraf gesteld (leer)doelen als gelden voor de inhoud van de evaluatie. Het lerende gesprek, waarbij

o.a. de uitkomst van vragenlijsten een gespreksbasis vormen (tellen en vertellen), zorgt voor samenhang ten aanzien van de inzet van de instrumenten.

De Stuurgroep ontvangt rapportages van evaluaties en verbeteracties. Deze neemt zij op het Jaarverslag van IJssel-Veluwe. Stuurgroep en Projectgroep vergaderen samen op vastgestelde momenten (Bijlage 1 Jaaragenda IJssel-Veluwe), waardoor het gesprek over kwaliteit regelmatig gevoerd wordt tussen deze gremia.

## 9.5 Evaluatiecyclus

Om de uitvoering van het kwaliteitsbeleid te structureren is een evaluatiecyclus opgesteld, die ook is geïntegreerd in de jaaragenda van de Projectgroep (Bijlage 3 Jaaragenda Projectgroep en Opleidingsteam).

Tijd	Traject*	Instrument	Procedure en actoren	Terugkoppeling
Sept	LWT 3 +	Intake	- DIO treft voorbereidingen voor intake (Handboek).  - IO/SO en WPB brengen met DIO behoeften in kaart.  - hiervan wordt verslag gemaakt.	- DIO verwerkt dit in ontwikkelingsdocument.  - Tussenevaluatie wordt ook ingezet om hierop terug te komen en vervolgacties te bepalen.
Okt / Nov	LWT 4 (1)	Teacher Analysis Poll (TAP)	- Collega zonder beoordelingsrol bevraagt de DIO aan de hand van de TAP.  - Hiervan wordt verslag gemaakt	- Bevindingen worden besproken in Projectgroep. Dit resulteert in verbeteracties.  - Deze verbeteracties worden gecommuniceerd met alle betrokkenen.
Jan		Interview-leidraad	- Trainer bevraagt de DIO tijdens de laatste bijeenkomst van Thema en intervisiebijeenkomst.  - Hierbij worden gerichte vragen gesteld m.b.t. Onderzoek en Beeldcoachingstraject.  - Hiervan wordt verslag gemaakt	- Bevindingen worden besproken in Projectgroep.  - Bevindingen dienen als input voor de Trainers en ontwikkelaars om het aanbod aan te scherpen.
Feb		Vragenlijst	- Via de mail uitgezet naar DIO en WPB. Hierbij worden gerichte vragen gesteld ten aanzien van tevredenheid en invulling Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe.  - Hiervan wordt rapport gemaakt.	- Bevindingen worden besproken in de Projectgroep en waar nodig worden verbeteracties voorgesteld.  - Stuurgroep ontvangt bevindingen en voorstellen
Feb	LWT 1 +	Intake	- DIO treft voorbereidingen voor intake (Handboek).  - IO/SO en WPB-er brengen met DIO behoeften in kaart.	- DIO verwerkt dit in ontwikkelingsdocument.  - Tussenevaluatie wordt ook ingezet om hierop terug te

	LWT 2		- Hiervan wordt verslag gemaakt.	komen en vervolgcacties te bepalen.
Mrt / Apr	+	Teacher Analysis Poll (TAP)	- Collega zonder beoordelingsrol bevaart de DIO aan de hand van de TAP.  - Hiervan wordt verslag gemaakt.	- Bevindingen worden besproken in Projectgroep. Dit resulteert in verbeteracties.  - Deze verbeteracties worden gecommuniceerd met alle betrokkenen.
Mei	LWT 4 (2)	Interview- leidraad	- Trainer bevaart de DIO tijdens de laatste bijeenkomst van Thema en intervisie.  - Hierbij worden gerichte vragen gesteld m.b.t. Onderzoek en Beeldcoachingstraject.  - Hiervan wordt verslag gemaakt	- Bevindingen worden besproken in Projectgroep.  - Bevindingen dienen als input voor de Trainers en ontwikkelaars om het aanbod aan te scherpen.
Juni		Vragenlijst	- Via de mail uitgezet naar DIO en WPB. Hierbij worden gerichte vragen gesteld ten aanzien van tevredenheid en invulling Beoogde eindkwalificaties IJssel-Veluwe. - Hiervan wordt rapport gemaakt.	- Bevindingen worden besproken in de Projectgroep en waar nodig worden verbeteracties voorgesteld.  - Stuurgroep ontvangt bevindingen en voorstellen.
Juni		Panelgesprek	- Er wordt een viertal DIO's uitgenodigd voor een panelgesprek. Hierin delen we onze bevindingen uit de evaluaties. We nodigen de DIO uit om kritisch met ons te kijken naar mogelijke verbeterpunten en bieden ruimte voor suggesties.	- Gespreksverslag van panelgesprek. Dit wordt gedeeld binnen de Projectgroep en Stuurgroep.  - Gespreksverslag is onderdeel van het Jaarverslag en geeft input voor het jaarplan van het volgende cursusjaar.

\*LWT4 – dit traject loopt het gehele cursusjaar, de overige LWT's beperken zich tot een semester. Er zijn ook uitzonderingen mogelijk waarbij het voorkomt dat een DIO LWT2 bijvoorbeeld doorloopt tijdens het eerste semester.

Tabel 30. Evaluatiecyclus

## 9.6 Streefdoelen

Binnen IJssel-Veluwe is sprake van een kwaliteitscultuur waarbinnen het lerende gesprek voortdurend wordt gevoerd, mede naar aanleiding van kwantitatieve gegevens. Omdat onze omvang beperkt is, en we onze instrumenten dus inzetten binnen een relatief kleine groep, kunnen kwantitatieve data al snel een vertekend beeld opleveren, in positieve en negatieve zin. Onze streefdoelen fungeren daarom niet als harde grens. Scores lager dan onze streefdoelen hebben vanzelfsprekend onze aandacht, maar ook scores boven de genoemde percentages worden nauwkeurig geëvalueerd.

Als aanvulling op de kwantitatieve data organiseren we gestructureerde groepsinterviews met DIO's en WPB's. Hiermee willen we de betrokkenheid vergroten en in dialoog verantwoordelijkheid afleggen aan betrokkenen. De opbrengsten van deze gesprekken maken we zichtbaar in verslagen, die besproken worden in de Projectgroep en die leiden tot verbeteracties. Ze maken deel uit van de PDCA-cyclus.

Ook de driegesprekken uit de beoordelingscyclus leveren kwalitatieve data met betrekking tot kwaliteit van de leerwerkplek. Tijdens de intake komt de kwaliteit van het traject aan de orde door bespreking van de persoonlijke leerdoelen van de DIO, de doelstellingen van de Opleidingsschool en de beoordelingssystematiek. Halverwege het LWT vindt een tussenevaluatie plaats. Aan het einde van het traject is de kwaliteit van het werkplekleren ook weer onderwerp van gesprek. De DIO kijkt samen met de WPB en IO terug op het werkplekleren en de kwaliteit daarvan. Ook deze gegevens worden meegewogen in de evaluatie van een LWT in de Projectgroep.

Opleidingsschool IJssel-Veluwe heeft Beoogde eindkwalificaties geformuleerd. Middels de genoemde kwantitatieve instrumenten willen we als resultaat bereiken dat 75% van de DIO's in de vragenlijsten aangeven dat zij tijdens hun LWT hebben ervaren zich in voldoende tot goed te hebben ontwikkeld als:

- waardenvolle en reflectieve professional;
- onderzoekende professional;
- innovatieve professional (didactiek & ICT);
- theoretisch gefundeerde professional;
- samenwerkende professional;
- inclusieve professional.

Daarnaast is ons doel dat minimaal 80% van de DIO's een voldoende beoordeling krijgt. Indien dat streefcijfer niet wordt gehaald, zal dat reden zijn voor grondige analyse van de achtergronden van onvoldoenden. Deze analyse moet leiden tot verbeteracties. De kwaliteitsborging van het beoordelen op basis van de Landelijke bekwaamheidseisen, door Windesheim en opleidingsscholen uitgewerkt tot taakgebieden, en aanvullende indicatoren van IJssel-Veluwe is uitvoerig beschreven in 6.4 Kwaliteitsborging van toetsing (pp. 35).

Verder is onze ambitie dat Opleidingsschool IJssel-Veluwe een bijdrage levert aan de onderwijsontwikkelingen van de betrokken scholen. Daarom willen we dat 30% van de onderzoeken die door de DIO's worden uitgevoerd, aansluiten bij de gezamenlijke onderzoeksagenda van IJssel-Veluwe. De doelstelling om de ontwikkelingen van de scholen een plek te geven in het LWT krijgt tevens aandacht in de evaluatie (panelgesprek) tussen de LWB's en de SO.

## 9.7 Verbeteracties

De opbrengsten van de instrumenten (rapportages vragenlijsten en verslagen van de gesprekken en bijeenkomsten) worden twee keer per jaar in de Projectgroep geagendeerd. In januari voor de tussenevaluatie en in juni voor de eindevaluatie. Dit is vastgelegd in de jaaragenda (Bijlage 3). In de projectgroep worden voorstellen gedaan ten aanzien van verbeterpunten. De verslagen en voorstellen worden in de Stuurgroep besproken. In het jaarverslag en het nieuwe jaarplan worden afspraken vastgelegd en geborgd. Om de kwaliteit vanuit Windesheim te monitoren is de Relatiebeheerder als participant opgenomen in de Stuurgroep. De Stuurgroep wordt ondersteund door een kwaliteitsmedewerker vanuit de vo-scholen.

## 9.8 Risico's en beheersmaatregelen

Ten aanzien van de risico's constateren we dat de betrokken scholen geen situatie van krimp kennen en dat de prognoses voor de komende jaren hierin ook geen risico vormen. Verder is de financiële situatie van de betrokken scholen gezond. Bovenstaande gegevens geven aan dat er geen grote risico's te verwachten zijn. De Stuurgroep is ten aanzien van deze thema's op beide scholen direct betrokken, waardoor risico-signalen tijdig zullen worden herkend.

Er zijn een aantal punten dat wel een zekere risicofactor kent. In onderstaande tabel staan risicofactoren genoemd.

Risico	Omschrijving	Mogelijke oplossing
Commitment locatiedirecties	De zichtbaarheid van de Opleidingsschool in de verschillende afdelingen is een aandachtspunt	Door verdere ontwikkeling van het communicatieplan (i.s.m. de communicatieafdelingen van de scholen) wordt de Opleidingsschool onder de aandacht gebracht en  Daarnaast zijn er regelmatig presentaties in scholen / afdelingen voor het management.  Opbrengstdagen worden georganiseerd.
Stageplaatsen	Het kan voorkomen dat er een mis-match plaatsvindt tussen het aanbod van LWT en de vraag van studenten. Bijvoorbeeld het streven van de opleidingsschool om de vervolgstage binnen de OS te plaatsen.  Voor Engels en geschiedenis is het aantal stageplaatsen een aandachtspunt.	De relatiebeheerder heeft intensief contact met het praktijkbureau van Windesheim. Daarnaast hebben de schoolopleiders korte lijnen binnen en buiten de school (voordeel van de kleinschaligheid).  Voor vervolgstage is wel de leervraag van de DIO leidend.

Tabel 31. Risicofactoren

### 9.9 Borging van professionalisering

De opleiders die betrokken zijn bij de Opleidingsschool moeten zich bekwamen met betrekking tot de eisen die aan hun functie binnen de Opleidingsschool worden gesteld. Dit maakt ook deel uit van functionerings- of waarderingsgesprekken. In de functieomschrijvingen is vastgelegd aan wie de opleider verantwoording aflegt met betrekking tot zijn opleiderstaak.

Ten aanzien van medewerkers aan de Opleidingsschool worden de volgende opleidingseisen gesteld:

- SO's en IO's zijn Velon-geregistreerd;
- voor examinatoren vanuit de vo-scholen is een masteropleiding en accordering door de Examencommissie een verplichting;
- examinatoren vanuit Windesheim zijn BKE-geregistreerd;
- Trainers van het Inductieprogramma kwalificeren zich tot ACT-trainer;
- Trainers van de leerlijn Beeldcoaching zijn gecertificeerde beeldcoaches;
- WPB's volgen trainingen begeleidingsvaardigheden en vakdidactiek.

### 9.10 Transparantie

De verbeteringen zullen intern worden gedeeld onder betrokkenen door verslaglegging van overlegmomenten. Verder worden evaluaties opgenomen in het Jaarverslag van de Opleidingsschool. Dat zal ook gepubliceerd worden op de website. Ook zal er in de jaarverslagen van de betrokken scholen worden ingegaan op de ontwikkelingen en de continue verbetering van de Opleidingsschool.

## Bibliografie

- Berenschot. (2017). *Van toezicht naar verantwoording*. De werking van toezicht in het hoger onderwijs. Geraadpleegd op 06-02-2019 van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/03/20/van-toezicht-naar-verantwoording>
- Bekwaamheid van leraren*. (2018, 13 juli). Geraadpleegd op 12 december 2019, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/bekwaamheidseisen-leraren>
- December 2013 Strategie NVAO - PDF*. (2013, 1 december). Geraadpleegd op 15 december 2018, van <https://docplayer.nl/6436407-December-2013-strategie-nvao-2013-2016.html>
- Dilts, R. & T. Epstein (1995). *Dynamic Learning*. Capitola, CA: Meta Publications.
- Joosten-ten Brinke, D. (2011). *Eigentijds toetsen en beoordelen*. Tilburg: Fontys Lerarenopleiding Tilburg.
- Kelchtermans, G. (2005). Teachers' emotions in educational reforms: Self-understanding, vulnerable commitment and micropolitical literacy. *Teaching and Teacher Education* 21(8). 995-1006.
- Kelchtermans, G. (2012). *De leraar als (on)eigentijdse professional. Reflecties over de "moderne professionaliteit" van leerkrachten. Notitie in opdracht van de Nederlandse Onderwijsraad*. Leuven: KU.
- Klifman, H. (2016) Toezicht houden op onderwijskwaliteit is niet zo ingewikkeld. Geraadpleegd op 06-02-2019, van <https://wij-leren.nl/onderwijskwaliteit-toezicht.php>
- Lunenberg, M. L., Dengerink, J., & Korthagen, F. A. J. (2012). *Het beroep van lerarenopleider. Professionele rollen, professioneel handelen en professionele ontwikkeling van lerarenopleiders: Reviewstudie in opdracht van NWO/PROO — Vrije Universiteit Amsterdam [Reviewstudie]*. Geraadpleegd op 28 maart 2019, van <https://research.vu.nl/en/publications/het-beroep-van-lerarenopleider-professionele-rollen-professioneel>
- Miller, G.E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. In *Academic Medicine*, 65, 63-67.
- Peterson, C. (2003). *Bringing ADDIE to Life: Instructional Design at Its Best*. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 12(3), 227-241.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>



VO-raad. (2019). *Code goed onderwijsbestuur VO*. Geraadpleegd van [https://www.vo-raad.nl/system/downloads/attachments/000/000/003/original/Code\\_Goed\\_Onderwijsbestuur\\_VO\\_2019\\_0701.pdf?1561974995](https://www.vo-raad.nl/system/downloads/attachments/000/000/003/original/Code_Goed_Onderwijsbestuur_VO_2019_0701.pdf?1561974995)

Bijlage 1 Jaaragenda IJssel-Veluwe



**Jaaragenda 2019 / 2020**

			OVERLEG	OPMERKINGEN	STUDENTEN	SCHOLING
			Stuurgroep 13X	Eindverantwoordelijk voor onderstaande activiteiten; Jan Klein, Ton Sebens, Jaap Nammensma		BV 1 (2x)
			Kerngroep 14X	Esther Terlouw, Mildred Wijma, Jaap Nammensma		BV 2 (1x)
			Projectgroep 7X	Activiteiten t.b.v. studenten; Mildred Wijma (voorz.) Jan Griffioen, Erna Oosterbroek, Arend van Zwieten, Esther Terlouw, Marjolein Prins, Marloes Lankman, Mariska Bruinink, Jaap van der Molen, Menze Poortman, Jaap Nammensma, Roeland Breukelman		Vakdidactiek 3 (1x)
			Schrijfgroep 11X	Schrijven dossier t.b.v. accreditatie; Roeland Breukelman (voorz.), Mildred Wijma, Jaap Nammensma		NRO-congres

				Opleidingsteam	Projectgroep & docenten onderzoek, Trainers beeldcoaching, Trainers thema- en intervisie: Corneline Morren, Elseine Goosensen, Annemarie van Dalzen, Giëno Mensink.		Velon-congres
				Start schooljaar Greijdanus			Velonregistratie-traject
35		Ma	26-8	SCHRIJFGROEP 14.00-16.00	Stand van zaken		
		Di	27-8				
		Wo	28-8			STARTBIJENKOMST LWS 3 GR- ZWOLLE-MEPPEL	
		Do	29-8				
		Vr	30-8				
		Za	31-8				
		Zo	1-9				
				Start schooljaar Nuborgh			
36		Ma	2-9	SCHRIJFGROEP 13.00-14.00			
		Ma		STUURGROEP- KERNGROEP 14.00-16.00			
		Di	3-9				
		Wo	4-9				
		Do	5-9				
		Vr	6-9				
		Za	7-9				
		Zo	8-9				
37		Ma	9-9				
		Di	10-9				

		Wo	11-9			
		Do	12-9			
		Vr	13-9			
		Za	14-9			
		Zo	15-9			
38		Ma	16-9	SCHRIJFGROEP 13.00-14.00		
		Di	17-9			
		Wo	18-9			
		Do	19-9			
		Vr	20-9			
		Za	21-9			
		Zo	22-9			
39		Ma	23-9	PROJECTGROEP 14.00-16.00		BV1 (1)
		Ma		PROJECTGROEP- STUURGROEP- OPLEIDINGSTEAM- KERNGROEP 14.00-16.00		
		Di	24-9			
		Wo	25-9			
		Do	26-9			
		Vr	27-9			
		Za	28-9			
		Zo	29-9			
40		Ma	30-9	SCHRIJFGROEP 13.00-14.00		
		Di	1-10			
		Wo	2-10			
		Do	3-10			

		Vr	4-10	CONCEPT-DOSSIER KLAAR			
		Za	5-10				
		Zo	6-10				
41		Ma	7-10	KERNGROEP 12.00-14.00	VOORBEREIDEN PROEFVISITATIE		BV1 (2)
		Di	8-10				
		Wo	9-10				
		Do	10-10				
		Vr	11-10				
		Za	12-10				
		Zo	13-10				
42		Ma	14-10	PROEFVISITATIE TE ZWOLLE			
		Di	15-10				
		Wo	16-10				
		Do	17-10	STUURGROEP- KERNGROEP- SCHRIJFGROEP 14.00-16.00	Evaluatie proefvisitatie		
		Vr	18-10				
		Za	19-10				
		Zo	20-10				
43		Ma	21-10	Herfstvakantie N+G+W	Herfstvakantie	Herfstvakantie	Herfstvakantie
		Di	22-10	Herfstvakantie	Herfstvakantie	Herfstvakantie	Herfstvakantie
		Wo	23-10	Herfstvakantie	Herfstvakantie	Herfstvakantie	Herfstvakantie
		Do	24-10	Herfstvakantie	Herfstvakantie	Herfstvakantie	Herfstvakantie
		Vr	25-10	Herfstvakantie	Herfstvakantie	Herfstvakantie	Herfstvakantie
		Za	26-10				
		Zo	27-10				
44		Ma	28-10	SCHRIJFGROEP 13.00-15.00		Tentamenweek Windesheim	

		Di	29-10				
		Wo	30-10				NRO-congres
		Do	31-10	OPBRENGSTDAG IJSSEL-VELUWE			
		Vr	1-11				
		Za	2-11				
		Zo	3-11				
45		Ma	4-11	PROJECTGROEP 13.00-14.00		Tentamenweek Windesheim	BV1 (3)
		Ma		PROJECTGROEP- STUURGROEP - OPLEIDINGSTEAM- KERNGROEP 14.00-16.00			
		Di	5-11				
		Wo	6-11	Dankdag vrij Nuborgh			
		Do	7-11				
		Vr	8-11				
		Za	9-11				
		Zo	10-11				
46		Ma	11-11	SCHRIJFGROEP 13.00-14.00			
		Di	12-11				
		Wo	13-11				
		Do	14-11				
		Vr	15-11				
		Za	16-11				
		Zo	17-11				
47		Ma	18-11				
		Di	19-11				Velon-registratietraject
		Wo	20-11				
		Do	21-11				

		Vr	22-11			
		Za	23-11			
		Zo	24-11			
48		Ma	25-11	STUURGROEP- KERNGROEP 14.00-16.00		
		Di	26-11			
		Wo	27-11			
		Do	28-11			
		Vr	29-11			
		Za	30-11			
		Zo	1-12			
49		Ma	2-12			
		Di	3-12			
		Wo	4-12			
		Do	5-12			
		Vr	6-12			
		Za	7-12			
		Zo	8-12			
50		Ma	9-12	SCHRIJFGROEP 13.00-15.00		
		Di	10-12			
		Wo	11-12			
		Do	12-12			
		Vr	13-12			
		Za	14-12			
		Zo	15-12			
51		Ma	16-12	PROJECTGROEP- OPLEIDINGSTEAM 12.30-14.00		

		Ma	PROJECTGROEP- STUURGROEP- KERNGROEP 14.00-16.00			
		Di	17-12			
		Wo	18-12			
		Do	19-12			
		Vr	20-12			
		Za	21-12			
		Zo	22-12			
52		Ma	23-12	Kerstvakantie N+G+W	Kerstvakantie	Kerstvakantie
		Di	24-12	Kerstvakantie	Kerstvakantie	Kerstvakantie
		Wo	25-12	Kerstvakantie	Kerstvakantie	Kerstvakantie
		Do	26-12	Kerstvakantie	Kerstvakantie	Kerstvakantie
		Vr	27-12	Kerstvakantie	Kerstvakantie	Kerstvakantie
		Za	28-12			
		Zo	29-12			
1		Ma	30-12	Kerstvakantie	Kerstvakantie	Kerstvakantie
		Di	31-12	Kerstvakantie	Kerstvakantie	Kerstvakantie
		Wo	1-1	Kerstvakantie	Kerstvakantie	Kerstvakantie
		Do	2-1	Kerstvakantie	Kerstvakantie	Kerstvakantie
		Vr	3-1	Kerstvakantie	Kerstvakantie	Kerstvakantie
		Za	4-1			
		Zo	5-1		Start P3 6 wk	
2		Ma	6-1			
		Di	7-1			
		Wo	8-1			
		Do	9-1			
		Vr	10-1			
		Za	11-1			
		Zo	12-1			
3		Ma	13-1	SCHRIJFGROEP		Tentamenweek Windesheim



		Ma		SCHRIJFGROEP- STUURGROEP-KERNGROEP 14.00-16.00			
		Di	14-1				
		Wo	15-1				
		Do	16-1				
		Vr	17-1				
		Za	18-1				
		Zo	19-1				
4		Ma	20-1		Tentamenweek Windesheim	velon-registratietraject	
		Di	21-1				
		Wo	22-1				
		Do	23-1				
		Vr	24-1				
		Za	25-1				
		Zo	26-1				
5		Ma	27-1			BV1 (1)	
		Di	28-1				
		Wo	29-1				
		Do	30-1				
		Vr	31-1				
		Za	1-2				
		Zo	2-2				
6		Ma	3-2	PROJECTGROEP- OPLEIDINGSTEAM 12.30-14.00			
		Ma		PROJECTGROEP- STUURGROEP- KERNGROEP 14.00-16.00			
		Di	4-2				
		Wo	5-2				
		Do	6-2				

		Vr	7-2				
		Za	8-2				
		Zo	9-2				
7		Ma	10-2	SCHRIJFGROEP ONDER VOORBEHOUD 13.00-14.00			BV1 (2)
		Di	11-2				
		Wo	12-2				
		Do	13-2				
		Vr	14-2				
		Za	15-2				
		Zo	16-2				
8		Ma	17-2	Voorjaarsvakantie G+W	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie
		Di	18-2	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie
		Wo	19-2	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie
		Do	20-2	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie
		Vr	21-2	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie
		Za	22-2				
		Zo	23-2				
9		Ma	24-2	Voorjaarsvakantie N	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie
		Di	25-2	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie
		Wo	26-2	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie
		Do	27-2	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie
		Vr	28-2	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie	Voorjaarsvakantie
		Za	29-2				
		Zo	1-3				
10		Ma	2-3	STUURGROEP- KERNGROEP- SCHRIJFGROEP (ONDER VOORBEHOUD) 14.00-16.00			
		Di	3-3				

		Wo	4-3			
		Do	5-3			vakdidactiek 3 (1)
		Vr	6-3			
		Za	7-3			
		Zo	8-3			
11		Ma	9-3			velon-registratietraject
		Di	10-3			
		Wo	11-3	Biddag vrij Nuborgh		
		Do	12-3			
		Vr	13-3			
		Za	14-3			
		Zo	15-3			
12		Ma	16-3	PROJECTGROEP - OPLEIDINGSTEAM 12.30-14.00		Velon-congres
		Ma		STUURGROEP- KERNGROEP 14.00-16.00		BV 1 (3)
		Di	17-3			Velon-congres
		Wo	18-3			
		Do	19-3			vakdidactiek 3 (2)
		Vr	20-3			
		Za	21-3			
		Zo	22-3			
13		Ma	23-3		Tentamenweek Windesheim	
		Di	24-3			
		Wo	25-3			
		Do	26-3			
		Vr	27-3			
		Za	28-3			
		Zo	29-3			
14		Ma	30-3		Tentamenweek Windesheim	

		Di	31-3				
		Wo	1-4				
		Do	2-4				vakdidactiek 3 (3)
		Vr	3-4				
		Za	4-4				
		Zo	5-4				
15		Ma	6-4	STUURGROEP- KERNGROEP 14.00-16.00			
		Di	7-4				
		Wo	8-4				
		Do	9-4				
		Vr	10-4	Goede Vrijdag	Goede Vrijdag	Goede Vrijdag	Goede Vrijdag
		Za	11-4				
		Zo	12-4	Eerste Paasdag	Eerste Paasdag	Eerste Paasdag	Eerste Paasdag
16		Ma	13-4	Tweede Paasdag vrij	Tweede Paasdag, vrij	Tweede Paasdag, vrij	Tweede Paasdag, vrij
		Di	14-4				velon-registratietraject
		Wo	15-4				
		Do	16-4				vakdidactiek 3 (4)
		vr	17-4				
		Za	18-4				
		Zo	19-4				
17		Ma	20-4				
		Di	21-4				
		Wo	22-4				
		Do	23-4	Meivakantie N+G+W	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie
		Vr	24-4	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie
		Za	25-4				
		Zo	26-4				
18		Ma	27-4	<b>Koningsdag (feestdag)</b>	Koningsdag	Koningsdag	Koningsdag
		Di	28-4	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie
		Wo	29-4	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie

		Do	30-4	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie
		Vr	1-5	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie
		Za	2-5				
		Zo	3-5				
19		Ma	4-5	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie	Meivakantie
		Di	5-5	Bevrijdingsdag	Bevrijdingsdag	Bevrijdingsdag	Bevrijdingsdag
		Wo	6-5				
		Do	7-5				
		Vr	8-5				
		Za	9-5				
		Zo	10-5				
20		Ma	11-5	STUURGROEP- KERNGROEP 14.00-16.00			
		Di	12-5				
		Wo	13-5				
		Do	14-5				
		Vr	15-5				
		Za	16-5				
		Zo	17-5				
21		Ma	18-5				
		Di	19-5				
		Wo	20-5				
		Do	21-5	Hemelvaartsdag	Hemelvaartsdag	Hemelvaartsdag	Hemelvaartsdag
		Vr	22-5	Vrij na Hemelvaart	vrije dag	vrije dag	vrije dag
		Za	23-5				
		Zo	24-5				
22		Ma	25-5	PROJECTGROEP- OPLEIDINGSTEAM 13.30-16.00			
		Di	26-5				
		Wo	27-5				

		Do	28-5				
		Vr	29-5				
		Za	30-5				
		Zo	31-5				
23		Ma	1-6	Tweede Pinksterdag	Tweede Pinksterdag	Tweede Pinksterdag	Tweede Pinksterdag
		Di				Tentamenweek Windesheim	
		Wo					
		Do					
		Vr	5-6				
		Za	6-6				
		Zo	7-6				
24		Ma	8-6	STUURGROEP- KERNGROEP 14.00-16.00		Tentamenweek Windesheim	
		Di	9-6				
		Wo	10-6				
		Do	11-6				
		Vr	12-6				
		Za	13-6				
		Zo	14-6				
25		Ma	15-6				
		Di	16-6				
		Wo	17-6				
		Do	18-6				
		Vr	19-6				
		Za	20-6				
		Zo	21-6				
26		Ma	22-6	PROJECTGROEP- OPLEIDINGSTEAM 13.30-14.00			
		Di	23-6				
		Wo	24-6				

		Do	25-6				
		Vr	26-6				
		Za	27-6				
		Zo	28-6				
27		Ma	29-6				
		Di	30-6				
		Wo	1-7				
		Do	2-7				
		Vr	3-7				
		Za	4-7				
		Zo	5-7				
28		Ma	6-7	Zomervakantie Greijdanus	Zomervakantie ma 6/7 tot vr 14/8	Zomervakantie ma 6/7 tot vr 14/8	Zomervakantie ma 6/7 tot vr 14/8
		Di	7-7				
		Wo	8-7				
		Do	9-7				
		Vr	10-7				
		Za	11-7				
		Zo	12-7				
				Zomervakantie Nuborgh ma 20/7 t/m vr 28/8			

## Bijlage 2 Communicatieplan

### Conceptversie (2018)

#### Inleiding

Samen Opleiden is een concept waarbij scholen voor primair- en secundair onderwijs onderwijspersoneel op de (toekomstige) werkplek opleiden. Zij doen dit samen met de lerarenopleidingen. In 2010 is partnerschap 11 opgericht. Partnerschap 11 bestaat uit twee scholengemeenschappen voor voortgezet onderwijs namelijk het Greijdanus Zwolle/ Meppel/ Hardenberg en het Nuborgh College Elburg/ Nunspeet en de lerarenopleiding Windesheim Zwolle. Partnerschap 11 heet inmiddels Opleidingsschool IJssel-Veluwe. Dit samenwerkingsverband maakt het mogelijk van en met elkaar te leren op alle niveaus. Binnen dit partnerschap brengt elk van de scholen zijn eigen achtergrond, ervaring en kennis mee. Identiteit is een belangrijk onderwerp dat het partnerschap bindt.

Dit communicatieplan gaat in op de strategie die nodig is om IJssel-Veluwe op de kaart te zetten. De aanname is nu dat er intern gedacht wordt dat de opleidingsschool een 'kindje is' van Jan en Ton, terwijl IJssel-Veluwe een onderdeel vormt van beide scholen en dus iedereen in principe aangaat.

Het plan bevat o.a. de volgende onderdelen:

- Missie
- Opdracht
- Doelstellingen
- Doelgroepen
- Boodschapbepaling
- Middelen
- Budget

Dit document is in de eerste plaats bedoeld voor de kerngroep IJssel-Veluwe. Dit plan is niet bedoeld om alle activiteiten die de werkgroep organiseert in een schema te zetten en te plannen, maar geeft een aanzet om antwoord te geven op de opdrachtomschrijving.

#### Missie

Opleidingsschool IJssel-Veluwe wil vanuit protestants-christelijke waarden een bijdrage leveren aan de opleiding en vorming van waarde(n)volle docenten, die in staat zijn om, in samenwerking met anderen, onderwijs vorm te geven vanuit overtuigingen: persoonlijke overtuigingen en overtuigingen ten aanzien van onderwijs. Tevens willen we, door ván en mét elkaar te leren een bijdrage leveren aan de verbetering van de onderwijs- en organisatiekwaliteit van betrokken partners en aan de onderwijskwaliteit in het algemeen.

#### Opdracht communicatieplan

Dit communicatieplan is een eerste aanzet om (allereerst) intern de naamsbekendheid van Opleidingsschool IJssel-Veluwe te vergroten. Het doel is om een communicatieplan te schrijven die de bewustwording voor de in- en externe doelgroepen van Nuborgh College en Greijdanus vergroot: de doelgroepen weten wie we zijn, wat we doen en waarom we er zijn. Momenteel is Opleidingsschool IJssel-Veluwe bekend binnen een select gezelschap



Opdrachtomschrijving: *Hoe bevorder je de bewustwording en naamsbekendheid van Opleidingsschool IJssel-Veluwe?*

*Achterliggend doel: Samen Opleiden wil een erkende\* opleidingsschool worden. Kwaliteit op werkplek bieden (evt. keurmerk?), trainingen op locatie geven en een rol spelen in beoordeling.*

**\*begeleiden, opleiden en beoordelen: geaccrediteerd en bekostigd**

Vanuit opdrachtgever: Dit plan moet minimaal bevatten:

- doelen
- in welke fase moet wie worden geïnformeerd
- via welke media betrokkenen informeren
- hoe lopen communicatielijnen

Bij de uitvoering van het communicatieplan is rekening gehouden met de volgende uitgangspunten:

- Communicatiemiddelen tot nu toe ingezet
- Meetings die zijn georganiseerd
- Huisstijl

### Randvoorwaarden

Om dit plan goed te kunnen uitvoeren is het volgende vereist:

- Medewerking van schoolleiding op alle betreffende locaties, met urgentiebesef en houding om met elkaar hier een succes van te maken.
- Communicatieprofessional die coördinator is van dit betreffende stuk, controleert en waar nodig bijstuurt om de continuïteit te waarborgen van in te zetten middelen en doelgroepen weet te werven, binden en te behouden.
- Eenduidigheid in gebruik naam, nu wordt veelal de term Samen Opleiden gebruikt maar voor de website en logo is gekozen voor IJssel-Veluwe, gebruik dit dan ook consequent, in combinatie met de logo's van de drie opleidingsscholen.
- Voldoende budget (nader te bepalen).

### Huidige situatie

Momenteel gaan we uit van de volgende aannames:

- *Ongeveer 10% van de (interne) doelgroep weet wie zijn (kennis)*
- *Er is nauwelijks gecommuniceerd over IJssel-Veluwe (kennis)*
- *Diegenen die ermee hebben gewerkt zijn positief (houding)*

Of er behoefte is binnen de betreffende doelgroepen aan dit concept is onduidelijk (houding/gedrag).

### Doelen Opleidingsschool IJssel-Veluwe

*Het mede opleiden van studenten in een krachtige leeromgeving waarbinnen een student in reële beroepssituatie oefent. Waarin hij/zij opgeleid wordt door een professional om het de student mogelijk te maken zich te ontwikkelen tot een startbekwaam docent.*

Dit leidt voor de student tot:

- Veilig leerklimaat
- Wederzijds leren
- Kennis maken met veelzijdigheid  
(het opleiden bevat training, coaching en beoordeling op de leer-werkplek)
- reflectie op de leer- en werkprocessen

- Een onderzoekende houding

Dit leidt voor het Greijdanus en het Nuborgh College tot:

- Kwaliteitsvolle schoolopleiders (*als men een velon registratie heeft*)
- Afstemming tussen directe actoren
- Gezonde aanwas van goed geschoolde en gekwalificeerde docenten voor de scholen binnen de partnerschap
- Bevordert innovatie van onderwijs. De opleidingsschool draagt bij aan de schoolbrede ontwikkeling.
- Breed draagvlak onder alle doelgroepen.

Hiervoor worden jaarlijks activiteiten georganiseerd, gericht op blijvende professionalisering binnen de opleidingsschool voor alle betrokkenen in alle geledingen voor leerling, student en docent.

### Communicatiedoelgroepen

In de opdrachtomschrijving is duidelijk naar voren gekomen dat dit communicatieplan bedoeld is om de bewustwording en naamsbekendheid van opleidingsschool IJssel-Veluwe te vergroten.

### Potentiele doelgroepen

De potentiële doelgroepen van dit plan zijn de medewerkers van Greijdanus en het Nuborgh College die nog niet weten wie IJssel-Veluwe is, wat er van ze verwacht wordt en hoe ze zich kunnen inzetten.

### Overige doelgroepen:

- Docenten \*
- Bestuur / Directie / (L)MT / Teamleiders / MR/vmr
- Team Noord Windesheim
- Studenten
- Visitatiecommissie
- Accreditatiecommissie
- Hogescholen
- Partnerschappen
- Andere opleidingsscholen

\*Docenten kunnen de volgende functies hebben

- Werkplekbegeleiders*
- Docentcoaches/Studentcoaches*
- Instituutopleiders betrokken bij scholen*
- Schoolopleiders*

### Communicatiedoelstelling

- Binnen twee jaar weet elke medewerker van Greijdanus en het Nuborgh College en team noord van het Windesheim wie we zijn – en zien kansen om samen opleiden in te zetten- en weten dat we onderdeel zijn van Greijdanus of Nuborgh.
- Ongeveer 25% is binnen twee jaar actief betrokken

## Boodschapbepaling

Uit een 0-meting onder het management is gebleken dat IJssel- Veluwe bekend is maar dat men niet goed weet wat er van hem of haar verwacht wordt.

In de boodschap is het dus van belang om aandacht te geven aan deze rol en duidelijk te maken wat voor kansen IJssel- Veluwe (voor doelgroepen) biedt en dat het een onderdeel is van wie we als school zijn en zien welke kansen er voor henzelf zijn.

Wat willen we bereiken met onze boodschap?

- Teamleider: IJssel Veluwe is een opleidingssschool waarin we samen optrekken: iedereen is onderdeel van het geheel: leerkracht kan kennis delen en onderzoeken uitzetten. Voordelen: het blijvend professionaliseren van hun teamleden, wederkerigheid, zelfverantwoordelijkheid, de student is zichtbaar doordat we een kleine opleidingsschool zijn, waardoor meer maatwerk mogelijk is.
- Voor studenten: leren in de breedte binnen een christelijke omgeving.
- Voor docenten: maak gebruik van studenten = win-win-situatie. Extra handen in de klas
- 

## Strategie/ Aanbevelingen

In eerste instantie is er nagedacht over een campagne om IJssel- Veluwe op de kaart te zetten. Omdat uit een recentelijke 0-meting is gebleken dat de naam- binnen management-bekend genoeg is, hebben wij besloten een andere strategie te kiezen.

### 1. Informeer je doelgroepen regelmatig en sluit aan bij de huidige middelen

Start vanaf 1 februari met een consequentie manier van communiceren. Dit betekent (twee)maandelijks een update vanuit de werkgroep, een goed onderhouden website en als er 'vacatures' zijn, een speciale wervingsmail opstellen.

Sluit hierbij aan binnen de huidige middelen die worden gebruikt. Omdat er binnen scholen al zoveel gecommuniceerd wordt, is het van belang niet een extra middel te kiezen maar bij datgene aan te sluiten wat we al gebruiken. Hierbij is de kans dat medewerkers iets zien of lezen het grootste. Uitzondering kan gemaakt worden bij speciale wervingsvragen. Hiervoor kun je een aparte 'campagne' opzetten.

### 2. Zorg dat je positief in beeld komt door ambassadeurs in te zetten

Positieve verhalen verkopen natuurlijk beter dan kritische. Zorg ervoor dat je communiceert over de bijeenkomsten – bijdragen- ervaringen- liefst vanuit een deelnemer. Vertel zijn of haar positieve verhalen door. En vertel ervaringen van docenten, vakcoaches, etc zodat medewerkers zich kunnen identificeren met deze verhalen en enthousiast worden. Let dus op dat de communicatie niet vanuit Jan en Ton verloopt, juist om te voorkomen dat het een project op afstand blijft. Beter is om bijvoorbeeld de (locatie) directeuren en teamleiders wisselend in te schakelen en hun ervaringen uit hun team te delen, zodat de gezamenlijkheid een betere plek krijgt.

### 3. Wees duidelijk over wat je verwachtingen zijn

Spreek je doelgroepen specifiek aan op rol, verwachtingen, urgentie. Vooral als het gaat om werving van 'vacatures'. Deze informatie is ook belangrijk voor op de website.

*Aandachtspunt voorwaarden moeten bijvoorbeeld helder zijn:*

- hoeveel uren gaat dit dan kosten?
- krijg ik een vergoeding of compensatie in uren?
- is er begeleiding?

Etc

#### 4. Stel twee communicatiemedewerkers aan (totaal 6 u pw)

Omdat de communicatie binnen Nuborgh en Greijdanus verschillend verloopt is het van belang twee personen aan te stellen die verantwoordelijk zijn voor de communicatie binnen de scholen. Bij voorkeur zijn dit personen die al betrokken zijn bij IJssel-Veluwe. Enerzijds omdat je de 'taal spreekt', anderzijds omdat het een te klein project is om apart iemand voor aan te stellen. Een van de medewerkers sluit ook aan bij de vergaderingen, bijeenkomsten en andere activiteiten om hiervan verslag te kunnen doen.

Taken communicatiemedewerker

- Website onderhouden
- Tweemaandelijke update versturen vanuit de werkgroep
- Activiteiten onder de aandacht brengen
- Werving (vacatures) onder aandacht brengen
- Doorontwikkelen van communicatie- kritisch meedenken over vervolg.

Rollen

- Stuurgroep: Jan, Ton en Jan Willem: opdrachtgever, informatieverstrekker en aanstuurder van communicatiemedewerkers
- Communicatiemedewerker: initiator, informatie verzamelen, communicatie opzetten, zie hierboven
- Leidinggevenden: belang van IJssel-Veluwe doorspelen naar teams

Inzet middelen

Via welke media willen we welke doelgroepen aanspreken?

*Fase 1 februari 2019-juni 2019: opstart communicatie*

Middel	Toelichting	Doelgroep	Verantwoordelijk	Deadline
Plek op portalen en Intranet	Plek waar kort beschreven staat wie IJssel-Veluwe is- wat we doen- link naar site etc	Medewerker s	Com medewerkers	Zomer 2019
Website online	Plek waar alle informatie te vinden is	Medewerker s en (potentiele) studenten	Edwin, Ester, Marjet en Elisabeth	Oktober 2019
Mail – in informails/nieuwsbrief	Promotie van de nieuwe website en stand van zaken per locatie		Com medewerkers	
Flyer in postvakje	Promotie site en wie zijn we en wat verwachten we van je	Medewerker s	Com medewerkers	Sept/okt2019
Interviewtjes met docenten-caoches-etc die al meewerken	Gebuiken voor op site en in volgende communicatie uiting (informail,nieuwsbrieven etc per locatie)	Medewerker s	Communicatiemedewerker	?

Tweemaandelijke mail vanuit werkgroep	Kort en krachtig: wat doen we- wat hebben we nodig	Medewerker s	Communicatiemedewerker	Zelf invullen
(online) wervingsoproep maken	Bij vacatures	In-en extern mogelijk	Communicatiemedewerker	Wanneer nodig
Halfjaarlijkse update directie en MT en evt MR	Uitnodigen voor speciale werkgroepbijeenkomst (net anders dan anders met eten-bijpraten – update etc)		Communicatiemedewerker	

### Fase 2 Werving en bewustwordingsfase

Middel	Toelichting	Doelgroep	Verantwoordelijk	Deadline
Gesprekken MT's en evt folder kennismaken met IJssel Veluwe	Vragen of men bij aannamesprekken docenten stimuleren om studenten te gaan begeleiden	Docenten	Com medewerker	Nader te bepalen
Evaluatie voor studenten	Studenten bij elkaar	Studenten	Werkgroep ism com medewerker	
Bijeenkomst met spec. Thema	Alle docenten en studenten (?) kunnen zich inschrijven voor interessante workshop en update	Studenten en docenten	Werkgroep ism com medewerkers	
Speeddate	Met aankomende student en docenten om kennis te maken			

### Nog te ontwikkelen middelen als opdracht neerleggen bij ontwerpers:

- Voorbeeld flyer opzet (om kandidaten te werven /aankondiging nieuwe site etc)
- Bijlage voor bij mails

### Bestaande middelen die ingezet kunnen worden Nuborgh College / Greijdanus

- Mail (groupwise): tip om dit te doen bij aftrap en daarna vooral aan te sluiten bij andere (online) middelen
- Tweemaandelijke, minimaal 4 x per jaar 'nieuwsbrief' – binnen locaties (aparte frequentie) → per team en locatie is bekend wie de uitingen verzorgd. De communicatiemedewerker van IJssel-Veluwe zorgt voor spreading.
- MT wekelijks – eens per 6 weken MT beleid: *kan ingezet worden als bijpraatmoment.*
- Teamoverleggen en sectievergaderingen *kan ingezet worden als bijpraatmoment.*
- Portalen (Greijdanus intranet) of intranet Nuborgh (standaard informatie te vinden over IJssel-Veluwe).
- Social Media accounts (LinkedIn is mooi platform, Facebook kan om activiteiten te delen, onderzoek doen waar portentiele doelgroepen zich verder nog bevinden).

### Financiën (nog invullen)

Geef aan wat de (geschatte) kosten zijn per communicatieactiviteit, benoem het van toepassing zijnde budget, de begroting en randvoorwaarden. Houdt bij het schatten van de kosten rekening met eventuele inhuur van externen, maaltijden tijdens de dagen, ontwikkelings- en productiekosten (van bijv. trainingen, drukwerk etc.) en organisatiekosten (personele inzet).

- Twee communicatiemedewerkers voor minimaal 3 uur per week
- Ontwerpen van middelen, bijwerken website technisch (uren Edwin)
- Drukken van middelen (intern)
- Bijeenkomsten organiseren (per bijeenkomst)

**Formele vaststelling:** Laat de stuurgroep van de school het communicatieplan ieder jaar formeel vaststellen, zodat zij ook hierover verantwoording kan afleggen.

### **Bijlage: inzet middelen**

Tot nu toe ingezette Communicatiemiddelen

Er is op verschillende manieren gecommuniceerd over IJssel-Veluwe:

- ✓ Augustus 2017 (?) **kick off:** alle vakcoaches en management (afvaardiging): traject en inhoud besproken. Vooral gericht op doelgroep maar ook wel management (wij zijn samen opleidingsschool)
- ✓ Docenten in themagroepen in leerlijngroepen bijeengekomen d.m.v. oproep per mail
- ✓ Team-overleggen → worden nog te weinig ingezet. Voorstel zou kunnen zijn dat de schoolopleider op regelmatige basis in teamvergaderingen over de voortgang van IJssel-Veluwe vertelt.
- ✓ Trainingen:
  - Basiscursus, bestaande uit twee onderdelen:
    - 1) begeleidingsvaardigheden en
    - 2) coachingsvaardigheden
  - Cursus didactiek
- ✓ It's Learning wordt op Nuborgh College ingezet om documenten te delen.
- ✓ 4 juni 2018 opbrengstenmiddag: wat hebben we gedaan en wat willen we (resultaten/ onderzoeksthema's)

### **Strategie**

Opzet vragenlijst doelgroep Vakcoaches

1. Ken je Opleidingsschool IJssel Veluwe? (Ja, kun je aangeven wat dit volgens jou inhoud? Nee)
2. Hoe ben je hierbij betrokken geraakt? (via mijn teamleider, via de schoolopleider, anders:))
3. Als het goed is begeleid jij studenten of heb je dit in het verleden gedaan. We zijn benieuwd naar jouw ervaringen rondom de communicatie tijdens deze periode
  - a. Was de terugkoppeling van de vakcoach mbt de opdracht helder geformuleerd?
  - b. Was duidelijk wat er van jou verwacht werd? (ja, nee, meestal)
  - c. Op welke manier verliep de communicatie? (per telefoon, per mail, anders, namelijk:))
  - d. Wat heeft jouw voorkeur (via mail, persoonlijk gesprek, met andere collega's, via een online platform)
  - e. Zijn er nog verbeterpunten die je wilt benoemen?

## Activiteiten en communicatie

### Doelen:

Vergroten van kennis en betrokkenheid over de opleidingsschool IJssel-Veluwe bij alle betrokkenen maar met name de studenten, leerwerkplekbegeleiders en het MT van de verschillende scholen en betrokkenen van de lerarenopleiding Windesheim Sof E Zwolle bij opleidingsschool IJssel-Veluwe.

### Activiteit 1 onderzoeksagenda

inhoud	doelgroep	uitvoerder	Wanneer/d eadline	freque ntie	middel	doelstelling
Inventarisatie onderzoeks onderwerpen	MT verschillende VO scholen en Onderzoeksfunctionarissen Windesheim S of E	Schoolopleiders Vo scholen en relatiebeheerder Windesheim	Vraag uitzetten in september 2017, Inventarisatie rond in oktober 2017	Jaarlijks in september de vraag uitzetten	1. Mail in september 2. Overleg uitvoerders 2017 Oktober 2017	Zicht krijgen op de onderzoeksonderwerpen die leraren (in opleiding) kunnen kiezen binnen de opleidingsschool
Update onderzoeks agenda	''	''	''	Jaarlijks in september	''	Het actueel houden van de onderzoeksagenda
Onderzoeks agenda bekend maken	Alle betrokkenen maar met name gericht op MT en leerwerkplekbegeleiders en studenten	Mildred Wijma (Schoolopleider en begeleider pilot onderzoeksvaardigheden)	Woensdag 6 juni 2018 op de geplande bijeenkomst voor alle betrokkenen van Opleidingsschool IJssel-Veluwe	eenmalig	1. Bijeenkomst met alle betrokkenen 2. plaatsing op website opleidings school IJssel-Veluwe	Kennis over (de functie) van de agenda en bekend worden met de onderzoeksagenda

### Activiteit 2 bijeenkomst opbrengsten

inhoud	doelgroep	uitvoerder	Wanneer /deadline	frequentie	middel	doelstelling
Terugkijken naar afgelopen 2 jaar het delen van opbrengsten tot nu toe en delen wat er nog staat te gebeuren voor komend seizoen	Alle betrokkenen	Kerngroep en stuurgroep	1.vooraankondiging ? 2. uitnodiging ? 2.bijeenkomst woensdag ? 2019 3.nieuwsbrief	Komende 2 jaar in juni/september (2019 en 2020)	1. vooraankondiging (mail) 2. Uitnodiging 17 mei (mail) 2. bijeenkomst 3. nieuwsbrief na afloop Met terugblik op de bijeenkomst en vooruitblik	1. Vergroten van kennis en betrokkenheid bij (het proces van) opleidings school IJssel-Veluwe van aspirant naar erkende opleidings school

Accreditatietraject start dit seizoen					naar volgende bijeenkomst (save the date)	3. opleidingschool onder de aandacht blijven houden van betrokkenen
---------------------------------------	--	--	--	--	---	---

### Activiteit 3 scholingsagenda

inhoud	doelgroep	uitvoerder	Wanneer/deadline	frequentie	middel	doelstelling
Inventarisatie scholingsbehoeften	Leerwerkplekbegeleiders MT en kerngroep en instituuopleiders	projectgroep	april 2020	Om de drie jaar in april	1. enquête voor doelgroep 2. overleg stuurgroep/ projectgroep 3. terugkoppeling uitkomsten op bijeenkomst in juni	
Het aanbieden van scholing door training	leerwerkplekbegeleiders	Schoolopleiders in overleg met cursusleiders (data en inhoud)	In overleg met cursusleider in najaar of voorjaar	Jaarlijks in najaar of voorjaar	1. informatie over de trainingen via mail en op de site 2. uitnodigingsbrief met link naar website voor opgave deelnemers 3. opgeven via de website	Onderhouden en vergroten van kennis en ervaring op het gebied van het opleiden van <i>leraren in opleiding</i> in de opleidingschool IJssel-Veluwe

### Activiteit 4

#### Trainingsprogramma en handboek leerwerkstages 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> leerjaar

inhoud	doelgroep	Uitvoerder	Wanneer/deadline	frequentie	middel	doelstelling
Het ontwikkelen en updaten van de inhoud van de programma's voor	studenten	Projectgroepen en ontwikkelgroepen en uitvoerders programma	januari 2019	Jaarlijks in januari	1. Handboek voor studenten 2. plaatsing handboek op site achter login? 3. bespreken programma en handboek op een startbijeenkomst	Studenten weten bij aanvang van de stage wat het programma



studenten op de leerwerkplek					met studenten en hun leerwerkplekbegeleiders	inhoud en wat er van ze verwacht wordt
------------------------------	--	--	--	--	--	--

#### *Trainingsprogramma en handboek leerwerkstages leerjaar 1 en 2*

inhoud	doelgroep	Uitvoerder	Wanneer/deadline	frequentie	middel	doelstelling
Het ontwikkelen en updaten van de inhoud van de programma's voor studenten op de leerwerkplek	studenten	Projectgroepen en ontwikkelgroepen en uitvoerders programma	januari 2019	Jaarlijks in januari	1. Handboek voor studenten 2. plaatsing handboek op site achter login? 3. bespreken programma en handboek op een startbijeenkomst met studenten en hun leerwerkplekbegeleiders	Studenten weten bij aanvang van de stage wat het programma inhoud en wat er van ze verwacht wordt

#### *Activiteit 5.*

##### *Website lancering opleidingsschool IJssel-Veluwe*

inhoud	doelgroep	uitvoerder	Wanneer/deadline	frequentie	middel	doelstelling
Lancering website						
Nieuwe elementen die worden toegevoegd aan de site						

#### *Activiteit 6*

##### *Toewerken naar accreditatie in 2020*

inhoud	doelgroep	uitvoerder	Wanneer/deadline	frequentie	middel	doelstelling
Vorbereiding op de accreditatie, deze wordt uitgevoerd door DUS-I, dienst uitvoering subsidies aan instellingen en deze helpt in het proces		Stuurgroep Kerngroep Projectgroep	1. januari 2019 2. maart 3. september 4. oktober		1. aanmelding stand van zaken gesprek (uitnodiging door DUS-I 2. gesprek over stand van zaken (utrecht) korte reflectie en concrete vragen worden 5 dagen voorafgaand aan het	.Goede voorbereiding op de accreditatie.

					<p>gesprek opsturen</p> <p>3. aanmelding adviesgesprek</p> <p>4. adviesgesprek .</p> <p>Het concept informatie dossier en concrete vragen 10 werkdagen voorafgaand aan het adviesgesprek opsturen</p>	
<p>Lopende het voortraject het lmt en leerwerkplekbegeleiders informeren hoe het proces gaat</p>	<p>Lmt en leerwerkplekbegeleiders</p>					<p>vergroten draagvlak en vergroten van kennis en betrokkenheid bij (het proces van) opleidingsschool IJssel-Veluwe van aspirant naar erkende opleidingsschool. Door nieuwsbrieven</p>

Jaaragenda Projectgroep SO - IO: zicht op kwaliteit

Wanneer?	Wat?	Wie?	Inhoud?
juni/juli	Projectgroep Opleidingsteam Stuurgroep	SO's IO's Trainers Stuurgroep	<p>1] Jaarverslag Stuurgroep bespreken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plaatsing en matching</li> <li>• Leerlijnen</li> <li>• Trainingsaanbod</li> <li>• Beoordelingstraject</li> <li>• Handboek</li> <li>• Koppelkaarten</li> <li>• Scholingsactiviteiten opleiders</li> <li>•</li> <li>• ...</li> </ul> <p>Daarbij: verbeteracties formuleren (n.a.v. diverse evaluaties (evaluaties trainingen lwt 1-4, vragenlijst DIO lwt 1-4, vragenlijst WPB lwt 1-4, zelfevaluatie SO); Opleidingsplan waar nodig bijstellen of aanvullen.</p> <p>2] Jaarplan volgend studiejaar vaststellen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plaatsing en matching</li> <li>• Leerlijnen</li> <li>• Trainingsaanbod</li> <li>• Beoordelingstraject</li> <li>• Bemensing</li> <li>• Handboek</li> <li>• Koppelkaarten</li> <li>• Scholingsactiviteiten opleiders</li> <li>• ...</li> </ul> <p>4] Ontwikkeldoelen IJssel-Veluwe vaststellen voor komend studiejaar</p> <p>3] LWT 3 en 4 voorbespreken:</p>
september	Projectgroep (afhankelijk van de agenda: Opleidingsteam)	IO's SO's	<p>1] Stand van zaken LWT 3, 4 en overige lopende trajecten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plaatsing en matching</li> <li>• Leerlijnen</li> <li>• Trainingsaanbod</li> <li>• Beoordelingstraject: intake</li> <li>• Handboek</li> <li>• Koppelkaarten</li> <li>• TAP: wie en wanneer (voor volgende vergadering Projectgroep)</li> </ul> <p>2] Ontwikkeldoelen IJssel-Veluwe</p>

november	Projectgroep Opleidingsteam	IO's SO's Trainers	<p>1] Stand van zaken LWT 3, 4 en overige lopende trajecten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlijnen</li> <li>• Trainingsaanbod</li> <li>• Beoordelingstraject: tussenevaluatie, eindgesprek</li> <li>• Handboek</li> <li>• Koppelkaarten</li> <li>• Bespreken uitkomsten TAP: event. verbeteracties formuleren (korte en lange termijn)</li> <li>• Plannen evaluatie LWT 3: interviewleidraad in laatste Thema en intervisiebijeenkomst, vragenlijsten DIO WPB, eindevaluatie met WPB's.</li> </ul> <p>2] LWT 1 en 2 voorbespreken A] leerlijnen, trainingsaanbod, handboek, taakverdeling/bemensing B] Startbijeenkomsten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• plaats en tijd</li> <li>• inhoud (handboek, dossiervorming, koppelkaarten, afwijkende trajecten, ...)</li> <li>• bemensing</li> </ul> <p>3] Ontwikkeldoelen IJssel-Veluwe</p>
januari/februari	Projectgroep (afhankelijk van de agenda: Opleidingsteam)	IO's SO's	<p>1] Evaluatie LWT 3 (n.a.v. evaluaties trainingen lwt 3 , interviewleidraad (laatste thema en intervisie), vragenlijst (DIO, WPB LWT 3) en evaluatiegesprek WPB lwt 3) <i>Vorbereiding evaluatie: Coördinerende SO's</i> Daarbij: verbeteracties formuleren, evaluaties en verbeteracties vastleggen voor jaarverslag</p> <p>2] Stand van zaken LWT 1, 2, 4 en overige trajecten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plaatsing en matching</li> <li>• Leerlijnen</li> <li>• Trainingsaanbod</li> <li>• Beoordelingstraject: intake</li> <li>• Handboek</li> <li>• Koppelkaarten</li> <li>• TAP: wie en wanneer?</li> </ul> <p>3] Voorbereiden zelfevaluatie SO's &amp; IO's m.b.v. zelfevaluatie-instrument lerarenopleiders van Velon*</p>

maart	Projectgroep Stuurgroep	IO's SO's Stuurgroep	<p>1] Zelfevaluatie SO's en IO's m.b.v. zelfevaluatie-instrument lerarenopleiders Velon in relatie tot ontwikkeldoelen en uitgangspunten in Opleidingsplan. Daarbij: verbeteracties formuleren en vastleggen voor jaarverslag</p> <p>2] Bespreken uitkomsten TAP: event. verbeteracties formuleren (korte en lange termijn)</p> <p>3] Overig</p>
mei	Projectgroep (afhankelijk van de agenda: Opleidingsteam)		<p>1] Stand van zaken LWT 1, 2, 4 en overige trajecten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlijnen</li> <li>• Trainingsaanbod</li> <li>• Beoordelingstraject: tussenevaluatie, eindgesprek</li> <li>• Handboek</li> <li>• Koppelkaarten</li> <li>• ...</li> </ul> <p>2] Ontwikeldoelen IJssel-Veluwe vaststellen</p> <p>3] Input jaarverslag checken (voor juni/juli-vergadering)</p>

## Bijlage 4 Evaluatie-instrumenten

### Algemene vragenlijst

Leerwerktraject	<input type="checkbox"/> LWT1 <input type="checkbox"/> LWT2 <input type="checkbox"/> LWT3 <input type="checkbox"/> LWT4
Jaar waarin lwt is gestart	2019
Vakinhoudelijke specificatie	

Volgende vragen kun je scoren op een vijfpuntsschaal die hoger is naarmate je de bijdrage van jouw leerwerktraject op je ontwikkeling hoger waardeert.

1. = niet of nauwelijks
2. = enigszins
3. = in voldoende mate
4. = in sterke mate
5. = in heel sterke mate

Je geeft antwoord op een aantal thema's die wij als opleidingsschool belangrijk vinden in je ontwikkeling tot leraar. Wij zijn wel benieuwd in welke mate we daarbij een verschil hebben gemaakt voor jou. Geef dus aan in welke mate jij herkent dat op de gevraagde onderdelen je ondersteuning van ons hebt ervaren in het leerwerktraject dat je nu hebt afgerond.

<b>Bekwaamheidseisen generiek: De begeleiding op deze opleidingsschool heeft mij eraan bijgedragen dat ik ...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Pedagogisch bekwamer ben geworden					
2	Didactisch bekwamer ben geworden					
3	Vakinhoudelijk bekwamer ben geworden					
4	Mijn Brede professionele basis heb versterkt					
5	De begeleiding ondersteunde mij in het verbinden van mijn ontwikkeling met bovenstaande bekwaamheden					
6	De begeleiding was afgestemd op de beoordelingscriteria					
7	De begeleiding ondersteunde mij in het opbouwen van een overtuigend dossier					
Ruimte voor toelichtingen of opmerkingen						

<b>Waarde(n)volle en reflectieve professional: Dit leerwerktraject heeft eraan bijgedragen dat ik ...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	Beter in staat ben om onder woorden te brengen welke leraar ik wil zijn					
9	Meer inzicht heb in de rol die een levensbeschouwelijke identiteit speelt in het (vorm)geven van onderwijs					
10	Meer nadenk over hoe mijn eigen persoonlijke waarden en overtuigingen invloed hebben op mijn manier van lesgeven					
11	Beter kan reflecteren op wat ik goed doe en waarin ik mij kan ontwikkelen					
12	In mijn dossier het thema van de waarde(n)volle en reflectieve professional zichtbaar heb kunnen maken					
Ruimte voor toelichtingen of opmerkingen						

<b>Onderzoekende professional: Dit leerwerktraject heeft er aan bijgedragen dat ik ...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Beter in staat ben om praktijkgerichte onderzoeksinstrumenten in te zetten					
14	Meer nadenk over het op een onderzoekende manier kijken naar praktijkvraagstukken in het onderwijs					
15	Meer inzicht heb in mogelijkheden om praktijkgericht onderzoek te laten bijdragen aan schoolontwikkeling					
16	In mijn dossier het thema van de onderzoekende professional zichtbaar heb kunnen maken					
Ruimte voor toelichtingen of opmerkingen						

<b>Innovatief op het gebied van didactiek en ICT: Dit leerwerktraject heeft er aan bijgedragen dat ik ...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Beter in staat ven om nieuwe vormen van didactiek toe te passen					
18	Meer nadenk over het toepassen van innovatieve werkvormen					
19	Meer inzicht heb in toepassingsmogelijkheden van ICT om mijn onderwijs didactisch sterker te maken					
20	In mijn dossier het thema van innovatieve didactiek en ICT zichtbaar heb kunnen maken					
Ruimte voor toelichtingen of opmerkingen						

<b>Theoretische fundering: Dit leerwerktraject heeft er aan bijgedragen dat ik ...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Beter in staat ben om met behulp van theorie mijn handelen in de praktijk te onderbouwen					
22	Beter in staat ben om theoretische modellen te gebruiken om mijn lessen vorm te geven					
23	Meer nadenk over, aan de hand van literatuurstudie, nieuwe ideeën voor mijn eigen onderwijspraktijk					
24	Meer inzicht heb in de onderwijspraktijk dankzij theorieën en theoretische modellen					

25	In mijn dossier goed kan laten zien dat ik in de praktijk vanuit een theoretische basis handel					
Ruimte voor toelichtingen of opmerkingen						

<b>Samenwerkend: Dit leerwerktraject heeft er aan bijgedragen dat ik ...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26	Meer nadenk over de manier waarop ik samenwerking kan gebruiken om mijzelf te ontwikkelen					
27	Beter begrijp hoe je effectief kunt samenwerken met anderen					
28	Beter in staat ben om samen te werken met anderen (werkplekbegeleider, mede-dio)					
29	In mijn dossier goed kan laten zien dat ik in staat ben tot professioneel samenwerken					
Ruimte voor toelichtingen of opmerkingen						

<b>Inclusieve professional: dit leerwerktraject heeft er aan bijgedragen dat ik ...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
30	Inzicht heb gekregen in hoe de zorgstructuur van een school er uit kan zien					
31	Meer nadenk over hoe leerlingen van elkaar kunnen verschillen in hun leer- en ondersteuningsbehoefte					
32	Beter in staat ben om onderwijs te ontwerpen waarin ik rekening houd met verschillende leerbehoeften					
33	In mijn dossier goed kan laten zien dat ik in staat ben met mijn onderwijs in te spelen op verschillen tussen leerlingen					
Ruimte voor toelichtingen of opmerkingen						



## Evaluatie Onderzoek en professionele identiteit

### LWT 1

Leerwerktraject	<input type="checkbox"/> LWT1 <input type="checkbox"/> LWT2 <input type="checkbox"/> LWT3 <input type="checkbox"/> LWT4
Jaar waarin lwt is gestart	
Vakinhoudelijke specificatie	

1. Heb je buiten LWT1- onderzoek wel eens een onderzoek uitgevoerd in het kader van een opleiding?

0 Ja

0 Nee

Onderstaande vragen hangen nauw samen met de doelen die we bij de start van de cursus hebben gesteld. We willen weten in hoeverre je de gestelde doelen hebt kunnen behalen.

Volgende vragen kun je scoren op een vijfpuntsschaal:

6. = niet of nauwelijks

7. = enigszins

8. = in voldoende mate

9. = in sterke mate

10. = in heel sterke mate

Onderzoek en Professionele identiteit LWT 1		1	2	3	4	5
2	Weet je wat het begrip "professionele identiteit" inhoudt?					
3	Zou je het begrip Professionele identiteit in maximaal 20 woorden willen omschrijven?					
4	Ben je van mening dat het doen van (praktijk)onderzoek een bijdrage kan leveren aan jouw ontwikkeling als docent?					
5	Licht je antwoord bij vraag 3 toe in maximaal 30 woorden.					
6	Biedt het boek Praktijkonderzoek in de school een goede ondersteuning bij het uitvoeren van praktijkonderzoek?					

7	Bij het ontwerpen van de enquête heb ik gebruik gemaakt van de theorie in het boek Praktijkonderzoek in de school.					
8	Bij het ontwerpen van het interview heb ik gebruik gemaakt van de theorie in het boek Praktijkonderzoek in de school.					
9	Ik wist hoe ik de data/gegevens die voortkwamen uit de enquête op correcte wijze moest analyseren.					
10	Ik wist hoe ik de data/gegevens die voortkwamen uit het interview op correcte wijze moest analyseren.					
Opmerkingen:						

Opdrachten en trainingen		1	2	3	4	5
11	Was er sprake van voldoende keuzevrijheid in de opdrachten?					
11	Waren de opdrachten interessant voor jou in deze fase van de studie?					
13	In hoeverre sloot het inhoudelijke niveau van de cursus aan bij jouw beginsituatie?					
14	Waren de opdrachten duidelijk omschreven?					
15	Sloten de trainingsbijeenkomsten aan bij de opdrachten?					
Opmerkingen:						

Open vragen	
16	Het aanleren van onderzoeksvaardigheden hing samen met het onderwerp Professionele identiteit. Welke bijdrage heeft het door jou uitgevoerde onderzoek geleverd aan jouw ontwikkeling als docent?
17	Waarom heb je het meest gehad deze cursus?
18	Hoe zou deze cursus verbeterd kunnen worden?

19	Hoe heb je de begeleiding van de trainers ervaren?
20	<p>Heb je begeleiding gehad van je werkplekbegeleider bij het uitvoeren van de onderzoeksopdracht? Kruis aan:</p> <p><input type="checkbox"/> ja</p> <p><input type="checkbox"/> nee</p> <p>Zo ja, waarmee heeft je werkplekbegeleider je geholpen?</p>
21	<p>De beoogde studiebelasting voor de cursus Onderzoek en professionele identiteit LWT 1 is 10 uur (exclusief de trainingen). Heb je ongeveer 10 uren besteed aan de voorbereiding, uitvoering, verwerking en verslaglegging van dit onderzoek? Kruis aan:</p> <p><input type="checkbox"/> Nee, ik heb meer tijd besteed aan deze opdracht.nl.....</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, ik heb ongeveer 10 uur besteed aan deze opdracht</p> <p><input type="checkbox"/> Nee, ik heb minder tijd besteed aan deze opdracht, nl.....</p>

## Evaluatie Onderzoek en professionele identiteit

### LWT 2

Leerwerktraject	<input type="checkbox"/> LWT1 <input type="checkbox"/> LWT2 <input type="checkbox"/> LWT3 <input type="checkbox"/> LWT4
Jaar waarin lwt is gestart	
Vakinhoudelijke specificatie	

1. Heb je buiten LWT1- onderzoek wel eens een onderzoek uitgevoerd in het kader van een opleiding?

Ja

Nee

Onderstaande vragen hangen nauw samen met de doelen die we bij de start van de cursus hebben gesteld. We willen weten in hoeverre je de gestelde doelen hebt kunnen behalen.

Volgende vragen kun je scoren op een vijfpuntsschaal:

1. = niet of nauwelijks      2. = enigszins      3. = in voldoende mate      4. = in sterke mate      5. = in heel sterke mate

Onderzoek en Professionele identiteit LWT 2		1	2	3	4	5
2	Weet je wat het begrip "professionele identiteit" inhoudt?					
3	Zou je het begrip Professionele identiteit in maximaal 20 woorden willen omschrijven?					
4	Ben je van mening dat het doen van dit praktijkonderzoek een bijdrage kan leveren aan jouw ontwikkeling als docent?					
5	Licht je antwoord bij vraag 3 toe in maximaal 30 woorden.					
6	Biedt het boek Praktijkonderzoek in de school een goede ondersteuning bij het uitvoeren van praktijkonderzoek?					
7	Bij het ontwerpen van het interview heb ik gebruik gemaakt van de theorie in het boek Praktijkonderzoek in de school.					
8	Bij de observatie heb ik gebruik gemaakt van de theorie in het boek Praktijkonderzoek in de school.					

9	Bij het ontwerpen van de vragenlijst heb ik gebruik gemaakt van de theorie in het boek Praktijkonderzoek in de school.					
10	Ik wist hoe ik de data/gegevens die voortkwamen uit het interview op correcte wijze moest analyseren.					
11	Ik wist hoe ik de data/gegevens die voortkwamen uit de observatie op correcte wijze moest analyseren.					
	Ik wist hoe ik de data/gegevens die voortkwamen uit de vragenlijst op correcte wijze moest analyseren.					
Opmerkingen:						

Opdracht		1	2	3	4	5
12	Ik was in staat om een goede probleemanalyse te maken naar aanleiding van een praktijksituatie.					
13	Ik was in staat om naar aanleiding van de probleemanalyse een goede onderzoeksvraag te maken.					
		1	2	3	4	5
14	Ik was in staat om naar aanleiding van de probleemanalyse en een theoretisch kader een les te ontwerpen,					
15	Ik was in staat om een vragenlijst te ontwerpen, aansluitend bij de probleemanalyse en het lesontwerp.					
16	Ik was in staat om de uitkomsten van de vragenlijst te analyseren.					
17	Ik was in staat om –een deel van- het onderzoek correct in een onderzoeksverslag weer te geven.					
18	Ik was in staat om een samenhangende presentatie te geven over het uitgevoerde onderzoek.					
Opmerkingen:						

Opdracht en trainingen		1	2	3	4	5
19	Was er sprake van voldoende keuzevrijheid in de opdrachten?					
20	In hoeverre sloot het inhoudelijke niveau van de cursus aan bij jouw beginsituatie?					
21	Waren de opdrachten duidelijk omschreven?					
22	Sloten de trainingsbijeenkomsten aan bij de opdrachten?					
23	Zou je meer structuur in de opdracht willen hebben wat betreft de methode van onderzoek (interview, observatie, vragenlijst)? 0 ja 0 nee					
24	Zou je meer structuur in de opdracht willen hebben, wat betreft het onderwerp? 0 ja 0 nee					

Open vragen	
25	Het aanleren van onderzoeksvaardigheden hing samen met het onderwerp Professionele identiteit. Welke bijdrage heeft het door jou uitgevoerde onderzoek geleverd aan jouw ontwikkeling als docent?
26	Waarvoor heb je het meest gehad deze cursus?
27	Hoe zou deze cursus verbeterd kunnen worden?
28	Hoe heb je de begeleiding van de trainers ervaren?
29	<p>Heb je begeleiding gehad van je werkplekbegeleider bij het uitvoeren van de onderzoeksopdracht? Kruis aan:</p> <p><input type="checkbox"/> ja</p> <p><input type="checkbox"/> nee</p> <p>Zo ja, waarmee heeft je werkplekbegeleider je geholpen?</p>
30	<p>De beoogde studiebelasting voor de cursus Onderzoek en professionele identiteit LWT 2 is 15 uur (exclusief de trainingen). Heb je ongeveer 15 uren besteed aan de voorbereiding, uitvoering, verwerking en verslaglegging van dit onderzoek? Kruis aan:</p> <p><input type="checkbox"/> Nee, ik heb meer tijd besteed aan deze opdracht.nl.....</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, ik heb ongeveer 15 uur besteed aan deze opdracht</p> <p><input type="checkbox"/> Nee, ik heb minder tijd besteed aan deze opdracht, nl.....</p>

## Evaluatie Onderzoek en professionele identiteit

### LWT 3

Leerwerktraject	<input type="checkbox"/> LWT1 <input type="checkbox"/> LWT2 <input type="checkbox"/> LWT3 <input type="checkbox"/> LWT4
Jaar waarin lwt is gestart	
Vakinhoudelijke specificatie	

Onderstaande vragen hangen nauw samen met de doelen die we bij de start van de cursus hebben gesteld. We willen weten in hoeverre je de gestelde doelen hebt kunnen behalen.

Volgende vragen kun je scoren op een vijfpuntsschaal:

**1.** = niet of nauwelijks

**2.** = enigszins

**3.** = in voldoende mate

**4.** = in sterke mate

**5.** = in heel sterke mate

Onderzoek en Professionele identiteit LWT 3		1	2	3	4	5
1	Weet je wat het begrip "professionele identiteit" inhoudt?					
2	Zou je het begrip Professionele identiteit in maximaal 20 woorden willen omschrijven?					
3	Ben je van mening dat het doen van dit praktijkonderzoek een bijdrage kan leveren aan jouw ontwikkeling als docent?					
4	Licht je antwoord bij vraag 3 toe in maximaal 30 woorden.					
5	Biedt het boek Praktijkonderzoek in de school een goede ondersteuning bij het uitvoeren van praktijkonderzoek?					
6	Bij het ontwerpen van de vragenlijst heb ik gebruik gemaakt van de theorie in het boek Praktijkonderzoek in de school.					
7	Ik wist hoe ik de data/gegevens die voortkwamen uit de vragenlijst op correcte wijze moest analyseren.					
Opmerkingen:						

Opdracht		1	2	3	4	5
8	Ik was in staat om mijn drijfveren te benoemen.					
9	Ik was in staat om door het lezen van literatuur verschillende activerende werkvormen te benoemen.					
10	Ik was in staat om een heldere onderzoeksvraag te formuleren.					
11	Ik was in staat om theorie en praktijk te koppelen in een lessenserie.					
12	Ik was in staat om een vragenlijst te ontwerpen voor leerlingen om het effect van mijn lessenserie te meten (aansluiting op onderzoeksvraag).					
13	Ik was in staat om de uitkomsten van de vragenlijst te analyseren.					
14	Ik was in staat om kritisch te reflecteren op mijn gegeven lessen. Ik heb daarbij de volgende reflectiemethode gebruikt: .....					
15	Ik was in staat om verbeterpunten te benoemen wat betreft mijn eigen leerproces.					
Opmerkingen:						
Opdracht en trainingen		1	2	3	4	5
16	Was er sprake van voldoende keuzevrijheid in de opdrachten?					
17	In hoeverre sloot het inhoudelijke niveau van de cursus aan bij jouw beginsituatie?					
18	Waren de opdrachten duidelijk omschreven?					
19	Sloten de trainingsbijeenkomsten aan bij de opdrachten?					
20	Zou je meer structuur in de opdracht willen hebben wat betreft de methode van onderzoek? 0 ja 0 nee					
21	Zou je meer structuur in de opdracht willen hebben, wat betreft het onderwerp? 0 ja 0 nee					

Open vragen	
22	Het aanleren van onderzoeksvaardigheden hing samen met het onderwerp Professionele identiteit. Welke bijdrage heeft het door jou uitgevoerde onderzoek geleverd aan jouw ontwikkeling als docent?
23	Waarom heb je het meest gehad deze cursus?



24	Hoe zou deze cursus verbeterd kunnen worden?
25	Hoe heb je de begeleiding van de trainers ervaren?
26	<p>Heb je begeleiding gehad van je werkplekbegeleider bij het uitvoeren van de onderzoeksopdracht? Kruis aan:</p> <p><input type="checkbox"/> ja</p> <p><input type="checkbox"/> nee</p> <p>Zo ja, waarmee heeft je werkplekbegeleider je geholpen?</p>
27	<p>De beoogde studiebelasting voor de cursus Onderzoek en professionele identiteit LWT 3 is 15 uur (exclusief de trainingen). Heb je ongeveer 15 uren besteed aan de voorbereiding, uitvoering, verwerking en verslaglegging van dit onderzoek? Kruis aan:</p> <p><input type="checkbox"/> Nee, ik heb meer tijd besteed aan deze opdracht.nl.....</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, ik heb ongeveer 15 uur besteed aan deze opdracht</p> <p><input type="checkbox"/> Nee, ik heb minder tijd besteed aan deze opdracht, nl.....</p>

## Evaluatie Onderzoek en professionele identiteit

### LWT 4

Leerwerktraject	<input type="checkbox"/> LWT1 <input type="checkbox"/> LWT2 <input type="checkbox"/> LWT3 <input type="checkbox"/> LWT4
Jaar waarin lwt is gestart	
Vakinhoudelijke specificatie	

Onderstaande vragen hangen nauw samen met de doelen die we bij de start van de cursus hebben gesteld. We willen weten in hoeverre je de gestelde doelen hebt kunnen behalen.

<b>Onderzoek en professionele identiteit LWT 4</b>	
1	Heb je een doorgaande leerlijn ervaren in het onderwijs over onderzoek tijdens de afgelopen studie jaren binnen IJssel Veluwe? 0 Ja 0 Nee Zou je je antwoord kort kunnen toelichten? Zo ja, waarom? Zo nee, Waarom niet? Max. 20 woorden.
2.	Hoe heeft het doen van (praktijk)onderzoek een bijdrage geleverd aan jouw ontwikkeling als docent?
3	Kun je een inschatting geven in hoeverre jouw onderzoek van waarde is geweest voor de school waar je werkzaam bent geweest? (in sommige gevallen hebben studenten onderzoeksvragen van de school beantwoord) In dit laatste geval: is er op jouw school voldoende tijd en aandacht geweest voor de uitkomsten van jouw onderzoek?

De volgende vragen kun je scoren op een vijfpuntsschaal:

- 1.= niet of nauwelijks
- 2. = enigszins
- 3. = in voldoende mate
- 4. = in sterke mate
- 5. = in heel sterke mate

Noteer per leerdoel en de aanvullende vragen of jij voldoende begeleiding hebt gehad om dit leerdoel te behalen. Zet een kruisje in het passende vakje.

<b>Onderzoek en Professionele identiteit LWT 4</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	Ik kan een onderzoeksplan schrijven gerelateerd aan het thema vorming of aan de hand van een onderzoeksvraag vanuit de school waar ik les geef.					
5	Ik kan een samenhangend theoretisch kader schrijven waarin de kernbegrippen en de verschillende perspectieven op de probleemstelling helder worden beschreven.					
6	Ik kan mijn onderzoeksvraag en deelvragen eenduidig en afgebakend formuleren. Ze zijn duidelijk en expliciet verankerd in de literatuur.					
7	Ik kan de onderzoeksopzet (onderzoeksgroep, dataverzamelings instrumenten en de verwerking van de data) zo beschrijven dat een andere onderzoeker deze opzet zou kunnen overnemen en uitvoeren.					
8	Ik maak gebruik van literatuur om mijn keuzes te onderbouwen. De betrouwbaarheid en validiteit worden expliciet en gedetailleerd besproken.					
9	Ik kan alle denkstappen en keuzes bij de verwerking van de resultaten verantwoorden.					
10	Ik kan een zinvolle selectie maken van de data en deze worden op verdiepende wijze geanalyseerd.					
11	Ik kan de deelvragen en onderzoeksvraag gedetailleerd en genuanceerd beantwoorden. Met behulp van de literatuur worden mogelijke (alternatieve) verklaringen voor de gevonden resultaten worden besproken.					
12	Ik kan de opzet en uitvoering van het onderzoek uitgebreid en kritisch bespreken, waarbij ik in ga op de methodologie, de mate van geldigheid en de generaliseerbaarheid van de bevindingen. Mijn suggesties voor vervolgonderzoek sluiten hierop aan.					
13	Ik ben in staat om een (voldoende) complex onderzoek uit te voeren.					

14	Ik ben in staat om mijn onderzoek zelfstandig uit te voeren.					
15	In hoeverre sloot het inhoudelijke niveau van de cursus aan bij jou?					
16	Waren de opdrachten duidelijk omschreven?					
17	Sloten de trainingsbijeenkomsten voldoende aan bij de verschillende delen van het onderzoek (de onderzoeksopzet en de uitvoering van het onderzoeksplan)?					

<b>Onderzoek en professionele identiteit LWT 4</b>	
18	Biedt het boek <i>Praktijkonderzoek in de school</i> een goede ondersteuning bij het uitvoeren van praktijkonderzoek? 0 ja 0 nee
19	Waar heb je het meest aan gehad in deze cursus?
20	Hoe zou deze cursus verbeterd kunnen worden?
21	Hoe heb je de begeleiding van de docenten van deze cursus ervaren?
22	. Heb je bij het uitvoeren van je onderzoek begeleiding gehad van je werkplekbegeleider? Of van collega's in je vaksectie? 0 ja 0 nee  Zo ja: waarmee heeft je werkplekbegeleider je geholpen?
23	Hoe heb je de belasting van het doen van afstudeer onderzoek ervaren? 0 te zwaar 0 goed 0 te licht

## Beeldcoaching: klassenmanagement in beeld

Leerwerktraject	<input type="checkbox"/> LWT1 <input type="checkbox"/> LWT2 <input type="checkbox"/> LWT3 <input type="checkbox"/> LWT4
Jaar waarin lwt is gestart	
Vakinhoudelijke specificatie*	

\*optioneel

Klassenmanagement in beeld	
1	Wat heb je tijdens de trainingen met name geleerd? Max. 50 woorden
2	Welk onderdeel van de bijeenkomsten vond je het meest waardevol, en waarom?
3	Was er sprake van een duidelijke koppeling tussen theorie en praktijk?
4	Hoe heb je het ervaren om met een Vlog de trainingen af te sluiten? Noteer positieve en negatieve ervaringen met dit middel.

5	Wat zou een aanrader zijn voor ons om de trainingen verder te ontwikkelen?

Onderstaande vragen hangen nauw samen met de doelen die we bij de start van de cursus hebben gesteld. We willen weten in hoeverre je de gestelde doelen hebt kunnen behalen.

Er zijn open en gesloten vragen. Een aantal vragen kun je scoren op een vijfpuntsschaal:

- 13. = niet of nauwelijks
- 14. = enigszins
- 15. = in voldoende mate
- 16. = in sterke mate
- 17. = in heel sterke mate

Klassenmanagement in beeld		1	2	3	4	5
7	Ik ben in staat om mijn leerdoel te verwoorden.					
8	Ik ben in staat om mijn leerdoel te voorzien van lesbeelden door 3 lessen te filmen.					
9	Ik ben in staat om mijn leerdoel in te leiden als introductie op mijn lesbeelden.					
10	Ik ben in staat om te reflecteren op mijn leerdoel door gebruik te maken van mijn lesbeelden.					
11	Ik ben in staat om na reflectie mijn leerdoel aan te scherpen voor de volgende les.					
12	Ik ben in staat om met gebruik van lesbeelden mijn proces vorm te geven.					
13	Ik ben in staat om het geheel van mijn ontwikkeling te verwerken in een VLOG.					
Opmerkingen:						

## Thema en intervisie

Leerwerktraject	<input type="checkbox"/> LWT1 <input type="checkbox"/> LWT2 <input type="checkbox"/> LWT3 <input type="checkbox"/> LWT4
Jaar waarin lwt is gestart	
Vakinhoudelijke specificatie*	

\*optioneel

Onderstaande vragen hangen nauw samen met de doelen die we bij de start van de cursus hebben gesteld. We willen weten in hoeverre je de gestelde doelen hebt kunnen behalen.

Volgende vragen kun je scoren op een vijfpuntsschaal:

- 18. = niet of nauwelijks
- 19. = enigszins
- 20. = in voldoende mate
- 21. = in sterke mate
- 22. = in heel sterke mate

Thema en Intervisie		1	2	3	4	5
1	Ik vond de opzet van de bijeenkomst plezierig (afwisselend, activerend enz.)					
2	Er was sprake van een veilige sfeer tijdens de bijeenkomst.					
3	Ik vond het onderdeel (...invullen...) relevant voor het Leerwerktraject waarin in mij nu bevind.					
4	Er was bij dit onderdeel sprake van een duidelijke koppeling van theorie en praktijk.					
5	Ik vond het onderdeel (...invullen...) relevant voor het Leerwerktraject waarin in mij nu bevind.					
6	Er was bij dit onderdeel sprake van een duidelijke koppeling van theorie en praktijk.					
7	Ik vond het onderdeel (...invullen...) relevant voor het Leerwerktraject waarin in mij nu bevind.					
8	Er was bij dit onderdeel sprake van een duidelijke koppeling van theorie en praktijk.					
9	Aan het onderdeel intervisie heb ik een actieve bijdrage geleverd.					
10	Het onderdeel intervisie heeft geleid tot een grondige analyse van een praktijksituatie.					
11	Het onderdeel intervisie heeft mij nieuwe inzichten opgeleverd voor mijn eigen onderwijspraktijk.					
12	Ik ben tevreden over mijn eigen inbreng in deze bijeenkomst.					
13	Ik ben tevreden over de trainers van deze bijeenkomst.					
14	Ik geef de bijeenkomst het volgende cijfer (1=ruim onvoldoende; 2=onvoldoende; 3=matig; 4=voldoende; 5=uitstekend)					
Opmerkingen en tips: Noteer deze op de achterzijde						

## Zelfevaluatie Projectgroep

### Zelfevaluatie Projectgroep: IO's en (C)SO's

	Indicatoren	Meer aandacht	(Ruim) voldoende	Uitstekend	Niet van toepassing
<b>Opleidingsdidactisch bekwaam</b>					
1	Ik lever een inhoudelijke bijdrage aan de ontwikkeling van de Opleidingsdidactiek van IJssel-Veluwe				
2	Ik draag de opleidingsdidactiek van IJssel-Veluwe uit richting DIO en WPB.				
3	Ik leg in mijn begeleiding/onderwijs aan de DIO een relatie tussen het leren van (aanstaande) leraren en het leren van leerlingen.				
4	Ik gebruik in mijn onderwijs aan de DIO diverse opleidingsdidactische methodieken (o.a. werkvormen), waaronder in ieder geval de methodieken, beschreven in het Beleidsdocument (H3).				
5	Ik expliciteer in mijn onderwijs aan de DIO mijn opleidingsdidactische keuzes (waarom ik de dingen doe ik doe).				
6	Ik zet nieuwe media in bij mijn onderwijs aan de DIO.				
7	Ik leg daarbij expliciet een relatie met beoogde eindkwalificatie 3: <i>innovatieve professional</i> .				
8	Ik help DIO's hun leren in de beroepspraktijk te verdiepen door de koppeling theorie – praktijk expliciet te maken.				
9	Ik help de DIO's hun leren in de beroepspraktijk te verdiepen door het plegen van intervisie tijdens Thema- en intervisiebijeenkomsten.				
10	Ik zorg voor een open en betrouwbare beoordeling.				
Toelichting /aanvullende opmerkingen:					
<b>Agogisch bekwaam</b>					



11	Ik leg expliciet een verbinding tussen mijn eigen handelen en het pedagogisch handelen van de DIO.				
12	Ik bevorder een open communicatie tussen mijzelf en de DIO.				
13	Communicatie met de DIO vindt structureel plaats op vastgestelde momenten.				
14	Ik zet verschillen tussen DIO's in bij het leren.				
15	Ik speel in op de behoeften van DIO's.				
16	Ik daag DIO's uit om zelf sturing te geven aan hun leerproces.				
17	Ik stimuleer de DIO's in het ontwikkelen van hun professionele identiteit.				
18	Ik leg daarbij expliciet een relatie met beoogde eindkwalificatie 1: <i>waarde(n)volle en reflectieve professional</i> .				
Toelichting /aanvullende opmerkingen:					
<b>Organisatorisch en beleidsmatig bekwaam</b>					
19	Ik zorg voor een goede afstemming tussen de betrokkenen in de school (SO, WPB) en op het instituut (IO, Praktijkbureau).				
20	Ik draag bij aan een inhoudelijke afstemming tussen school en instituut.				
21	Ik neem mijn verantwoordelijkheid in de samenwerking tussen school- en instituutopleiders (Projectgroep, Opleidingsteam) .				
22	Ik neem mijn verantwoordelijkheid ten aanzien van scholingstrajecten van opleiders binnen IJssel-Veluwe (bv. WPB, eigen scholing).				
23	Ik neem mijn verantwoordelijkheid wat betreft de informatievoorziening met betrekking tot IJssel-Veluwe richting derden (WPB, Adjuncten, MT, ...).				
24	Ik neem mijn verantwoordelijkheid in de samenwerking met de WPB (vraagbaak, coachen).				
25	Ik draag bij aan beleidsontwikkeling op het gebied van (samen) opleiden.				
Toelichting/aanvullende opmerkingen:					

<b>Ontwikkelingsbekwaam</b> <i>(beoogde eindkwalificatie 1: waardenvolle en reflectieve professional, 4: theoretisch gefundeerde professional)</i>					
26	Ik ben gericht op systematische evaluatie van mijn eigen functioneren.				
27	Ik neem verantwoordelijkheid voor mijn eigen deskundigheidsbevordering met betrekking tot Samen Opleiden.				
28	Ik ben gericht op systematische evaluatie van trajecten binnen de Opleidingsschool.				
29	Ik volg de vernieuwingen in het onderwijs op kritische wijze.				
30	Ik maak gebruik van theoretische inzichten om mijn opleiderspraktijk te ontwikkelen.				
Toelichting/aanvullende opmerkingen:					

TAP

## Teachers Analysis Poll → Opleidingschool IJssel-Veluwe

In groepje van 3 – 4. Houd met elkaar een brainstorm rondom de onderstaande drie vragen (deze betrek je op het huidige leerwerktraject / de stage) en noteer de opbrengst in kernwoorden. Ga vervolgens met elkaar in gesprek en probeer overeenstemming (consensus) te vinden over wat volgens jullie het meest waardevolle antwoord op de vraag is.

1. Wat stimuleert je het meest om tot leren te komen?

kernwoorden			
Consensus			

2. Wat belemmert je leren?

kernwoorden			
consensus			

3. Welke (korte termijn) veranderingen kunnen worden gemaakt?

kernwoorden			

consensus

## Teachers Analysis Poll (TAP)

Hieronder een beknopt overzicht van welke acties worden gekoppeld aan de opbrengst van de TAP gedaan op XX-XX-XX

Eenzijds kunnen acties in het verlengde liggen van wat nu al stimulerend werkt voor het leren van de DIO: uitbreiden wat al goed gaat.

Anderzijds kunnen acties een verandering zijn om belemmerende factoren te minimaliseren: verander zodat het beter gaat.

Advies/speerpunt	Verantwoordelijke	Actie/reactie	Status <sup>i</sup>



## Begeleidingsvaardigheden 1

### Evaluatie inhoud en programma cursus Begeleidingsvaardigheden 1

1 = te weinig

2 = redelijk

3 = voldoende

4 = goed

n.v.t. = niet van toepassing

Items	1	2	3	4	n v t	Suggestie/opmerking
De cursus heeft een duidelijke relatie met Samen Opleiden.						
De cursus geeft me mogelijkheden om een student goed te kunnen begeleiden.						
Het niveau van de cursus daagt me uit.						
De werkvormen dagen me uit actief mee te doen.						
De inhoud van de cursus heeft relatie met de praktijk binnen de school.						
Ik heb me voldoende ingezet tijdens de cursus.						

De feedback door de trainer tijdens het oefenen helpt me verder.						
Basisvaardigheden in begeleiden komen voldoende aan bod.						
De reader is ondersteunend voor de training en het 'huiswerk'.						
De trainer toont expertise .						
De trainer daagt uit tot verdieping.						
Mijn eigen leervraag is voldoende aan bod gekomen.						
'huiswerk' daagt uit om tussen de bijeenkomsten door te oefenen.						
Aan dit onderdeel heb ik het meeste gehad.						
Suggesties voor inhoud						
Suggesties voor trainer						



Andere opmerkingen	
--------------------	--

---

<sup>i</sup> Status kan zijn: direct ingezet; in de wacht (doorvoeren kan pas op latere termijn) - met een genoemde deadline; geen (concrete) actie.