

Leraar worden, zijn en blijven

Strategische Koers 2020-2024
Academische Opleidingsschool Midden-Brabant

April 2020



Inleiding

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

Samen op expeditie

Onze ambities geven richting aan ons handelen in AOS MB. Het is tot stand gekomen na meerdere brainstormsessies en gesprekken met verschillende geledingen van AOS MB. In het strategisch plan van Ons Middelbaar Onderwijs (2017) 'Koers 2023' is de metafoor 'op pad zijn' gebruikt. In ons gedachtegoed sluiten we hierbij aan met de metafoor 'samen op expeditie'. We drukken hiermee uit dat het gaat om een doorlopende ontwikkeling in AOS MB. Met alle betrokkenen van AOS MB zijn we in beweging: dit document geeft richting aan deze beweging en aan het gesprek dat we met elkaar (blijven) voeren. In dit document worden de speerpunten voor de komende jaren weergegeven. Op basis van deze speerpunten worden jaarlijks activiteitenplannen opgesteld waarmee we kunnen aansluiten op de dynamiek in de scholen en opleidingsinstituten.

Partners van AOS MB

Het samenwerkingsverband AOS MB kent veel partners.

Er nemen 18 scholen voor voortgezet onderwijs van OMO aan het samenwerkingsverband deel: het betreft scholen in de regio Den Bosch en de regio Tilburg. Daarnaast zijn 6 lerarenopleidingen betrokken in het partnerschap: Eindhoven School of Education, Fontys Hogeschool voor de Kunsten, Fontys Lerarenopleiding Tilburg, Fontys Sport Hogeschool, de Radboud Docenten Academie en de Universitaire Lerarenopleiding Tilburg.

Opbouw document

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

Marjo van IJendoorn, penvoerder AOS Den Bosch

Leon Spaan, penvoerder AOS Tilburg

Régie Driessen, programmadirecteur AOS MB

Inhoudsopgave

Inleiding

Samenvatting strategische koers AOS MB 2020-2024

1. Visie AOS MB

2. Kernwaarden

3. Speerpunten

3.1 Ontwikkelen van het partnerschap

3.2 Opleiden op de werkplek

3.3 Kwaliteit van de inductiefase & activiteiten gericht op voortgezette professionalisering

4. Organisatie

5. Ontwikkelen kwaliteitscultuur

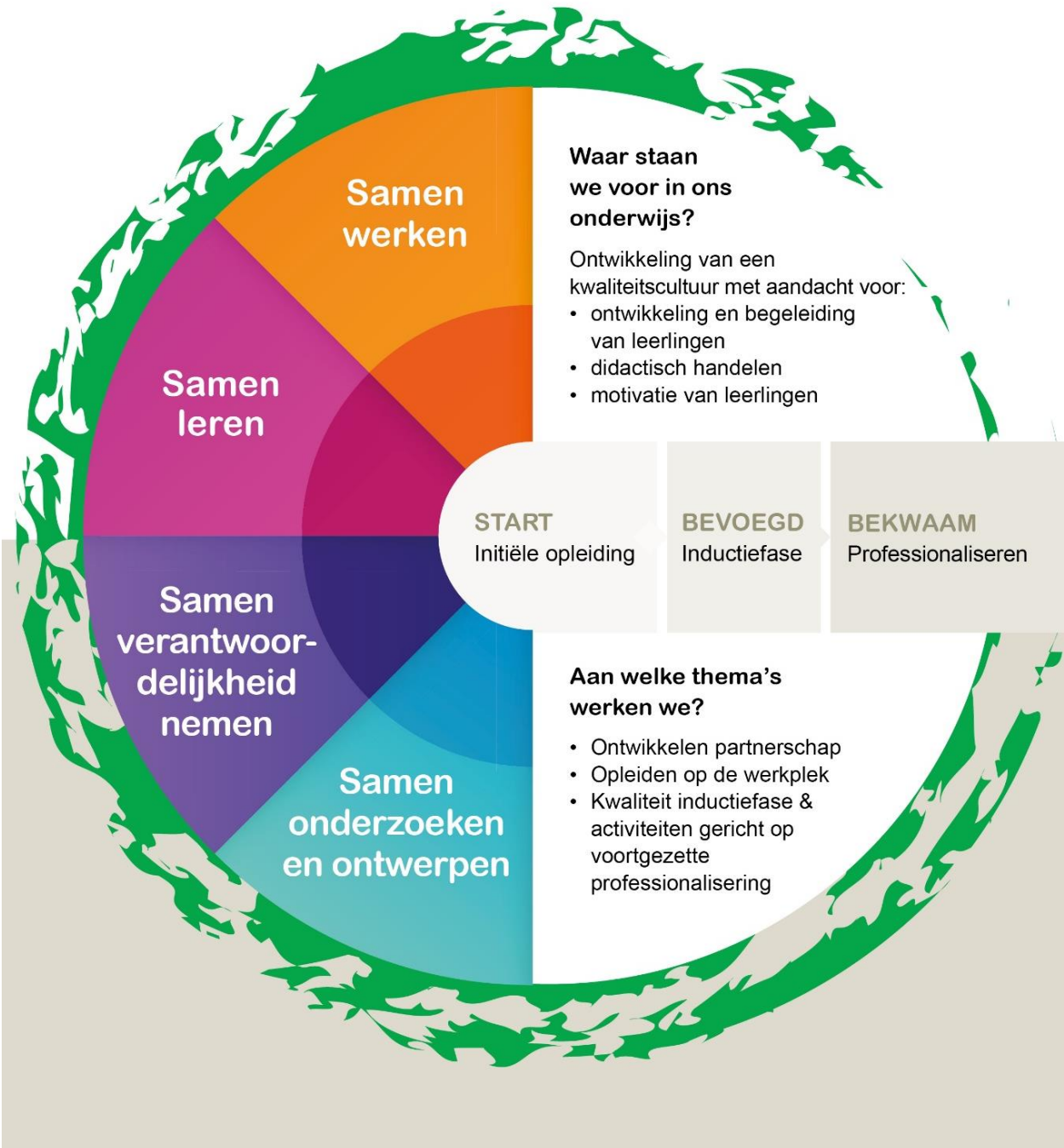
Literatuur

Bijlage:

Overzicht partners AOS MB

Leraar worden, zijn en blijven

Strategische Koers Academische Opleidingschool Midden-Brabant 2020-2024



1. Visie AOS MB

Leerloopbanen van leraren

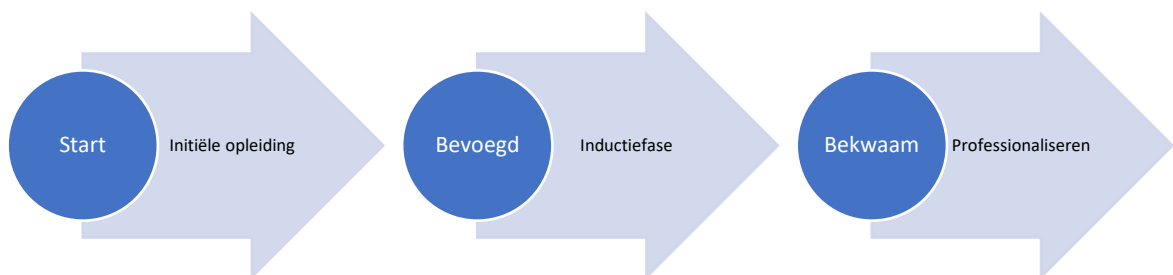
In de maatschappelijke discussie is in toenemende mate aandacht voor de doorlopende ontwikkeling in het beroep van leraar. Naast de initiële opleiding is er een groeiende belangstelling voor de inductiefase en voortgezette professionalisering. In 2017 is een publicatie verschenen over het beroepsbeeld van de leraar (Snoek et al, 2017). In deze publicatie staan het beroep van de leraar en de ontwikkelmogelijkheden in dit beroep centraal. Er is een beroepsbeeld geschetst waarin vier domeinen onderscheiden worden: het ondersteunen van het leren van leerlingen, het ontwikkelen van onderwijs, het organiseren van onderwijs en het ondersteunen van het leren van collega's. Deze vier domeinen bieden een palet aan mogelijkheden voor professionele groei en loopbaanontwikkeling. Dat kan binnen één domein, maar ook door domeinen te combineren. Er zijn dus verschillende loopbaanpaden mogelijk binnen en tussen domeinen. In het drieluik 'Leraar: een professie met perspectief' (Snoek, De Wit & Dengerink, 2020) krijgt het denken over loopbaanontwikkeling een verdieping. In dit drieluik wordt de veelzijdigheid van het beroep beschreven, wordt ingegaan op ontwikkelmogelijkheden en wordt ingegaan op de vraag hoe individuele en gezamenlijke professionele ontwikkeling kan worden bevorderd.

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

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

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

Figuur 1: Leerloopbaan van leraren



De mogelijkheden van het leernetwerk van AOS MB zetten we in voor de professionele ontwikkeling van leraren, de groei van teams van leraren en voor het ondersteunen van ontwikkelingsvragen van de scholen.

Ontwikkeling van leerlingen

In AOS MB staat de ontwikkeling van leerlingen centraal. Binnen OMO wordt gewerkt met een 'Ontwikkeldkader OMO' (2018) waarin 7 kwaliteitspijlers zijn beschreven. In AOS MB leveren we vooral een bijdrage aan de kwaliteitspijler *goed onderwijs binnen een veilige leer- en leefomgeving*. In de beschrijving van deze kwaliteitspijler staan een aantal (kern)waarden die ook door de inspectie worden gehanteerd.

In het laatste inspectiebezoek aan het bestuur van OMO is bij 17 scholen van OMO o.a. verificatieonderzoek uitgevoerd op de standaard 'Onderwijsproces'. In de rapportage van de Inspectie van het Onderwijs (2019) wordt geconcludeerd dat OMO een duidelijk stelsel voor kwaliteitsontwikkeling heeft maar... *'Dit kan nog versterkt worden door het onderwijsproces op een meer systematische manier door de scholen in beeld te brengen. De verbeteringsgerichte cultuur leidt op enkele scholen wel, maar op meer scholen (nog) niet tot lessen die overtuigend ruimschoots boven basiskwaliteit uitsteken. De doorwerking tot in het klaslokaal is met andere woorden op een deel van de scholen slechts beperkt zichtbaar'*.

In de reactie van het bestuur van OMO (2019) op deze rapportage staat dat het bestuur... *'de kwaliteitsgebieden zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2) en didactisch handelen (OP3) nadrukkelijker zal opnemen in het ontwikkelkader van de vereniging en de hieraan gerelateerde doorwerking van de verbeteringsgerichte cultuur in de lessen op schoolniveau een plaats geven in de kwaliteitscyclus'*.

De inspectie heeft recentelijk onderzoek uitgevoerd naar de kenmerken van onderwijs die motiverend zijn voor leerlingen in het voortgezet onderwijs (2019). Dit onderzoek heeft een aantal aangrijpingspunten opgeleverd om de motivatie bij leerlingen te vergroten.

In de lessen:

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

In het aanbod:

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

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

Beroepsbeeld van de leraar

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

Ontwikkellijnen en speerpunten AOS MB

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

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

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

2. Kernwaarden AOS MB

Om de gewenste cultuur te stimuleren hebben we vier kernwaarden geformuleerd die ondersteunend en richtinggevend zijn voor ons gedrag binnen het leernetwerk van AOS MB.

- *Samen leren*
We werken vanuit een open houding, staan open voor ontwikkelingen en kijken kritisch wat deze kunnen betekenen voor ons handelen.
- *Samen onderzoeken en ontwerpen*
We onderzoeken systematisch vragen vanuit het partnerschap, de school en/of het individu met de focus op het leren van leerlingen en initiëren vervolgens gezamenlijk ontwikkelactiviteiten.
- *Samen werken*
We werken samen bij het richten en inrichten van het leernetwerk op strategisch, tactisch en operationeel niveau waarbij op alle niveaus en tussen alle niveaus verbindingen worden gelegd.
- *Samen verantwoordelijkheid nemen*
Iedere betrokkene heeft vanuit zijn rol een verantwoordelijkheid. We spreken elkaar aan op de verantwoordelijkheid in het partnerschap.

Deze kernwaarden worden vertaald in de speerpunten. Professionalisering en onderzoek komen mede in het teken te staan van de ontwikkeling van het partnerschap, de transitie van begeleiden naar opleiden op de werkplek en de uitwerking van de inductiefase en activiteiten gericht op voortgezette professionalisering.

3. Speerpunten AOS MB

De komende jaren werken we aan drie speerpunten. Hieronder wordt elk van de speerpunten beschreven. Bij ieder speerpunt wordt een beeld geschetst van de huidige en de gewenste situatie en zijn activiteiten voor de komende beleidsperiode geschetst met een toespitsing op 2020-2021.

3.1 Ontwikkelen van het partnerschap

Kenis en Cambré (2019) hebben onderzoek uitgevoerd naar netwerken en onderscheiden verschillende vormen: marktdenken (buy), hiërarchisch denken (make), samenwerken (ally) en organisatie-netwerk (join). In AOS MB staat het 'samenwerken' centraal: in de opleidingsschool wordt gezamenlijk een resultaat bewerkstelligd dat geen van de afzonderlijke organisaties tot stand kan brengen. Zuidersma (2019) gebruikt de term 'leernetwerk'. Zij omschrijft een 'leernetwerk' als een verzamelnaam voor alle vormen waarin onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk worden vervlochten. Zuidersma concludeert dat leernetwerken bij uitstek geschikt zijn voor de ontwikkeling van innovaties met maatschappelijke impact die vragen om een multidisciplinaire en sectoroverstijgende samenwerking. Om de samenwerking in AOS MB te karakteriseren gebruiken we de term 'leernetwerk'. AO Consult (2020) heeft onderzoek uitgevoerd naar de gelijkwaardigheid in de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen in opleidingsscholen. Er worden twee thema's geïdentificeerd die relevant zijn voor een gelijkwaardige samenwerking: gedeelde verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid in betrokkenheid, commitment en inbreng. In verschillende gesprekken komen deze thema's terug en in de verdere ontwikkeling van het partnerschap willen we deze twee thema's expliciet aandacht geven. Kenis (2016) geeft aan dat een netwerk vanuit 2 parameters bekeken kan worden: één parameter betreft de differentiatie en de diversiteit van activiteiten in het netwerk en de tweede parameter betreft de integratie en de verbinding in het netwerk. Hij plaatst deze parameters in een assenstelsel en signaleert een evenredige relatie tussen deze twee parameters. Naarmate er meer complexe uitdagingen zijn, er meer vraag is naar differentiatie en diversiteit, is het van belang dat er meer integratie is en er meer verbindingen zijn.

In de oorspronkelijke ambitie van de opleidingsschool lag de focus op het samen-opleiden. In de afgelopen periode is de ambitie uitgebreid met activiteiten gericht op de inductie en de voortgezette professionalisering. In het kader van de uitbreiding van de activiteiten wordt in de komende beleidsperiode expliciet aandacht gegeven aan verbinding en integratiemechanismen.

Huidige en gewenste situatie

Huidige situatie

In het partnerschap wordt op strategisch, tactisch en operationeel niveau samengewerkt. De vraag is of er momenteel sprake is van gelijkwaardigheid in betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid tussen/met de partners op alle niveaus.

Gewenste situatie

AOS MB wil zich ontwikkelen tot een duurzaam leernetwerk dat adequaat antwoord kan geven op opleidings- en professionaliseringvraagstukken voor aanstaande, startende en zittende leraren. De partners in dit leernetwerk werken vanuit een gedeelde visie op onderwijs, leren en opleiden. Streven is om een omgeving te ontwikkelen waarin een gedeelde verantwoordelijkheid wordt genomen voor het leren van leerlingen en leraren en er sprake is van een gelijkwaardigheid tussen alle partners waarbij elkaars expertises en ervaringen worden erkend. Belangrijk is dat de focus voor alle betrokkenen helder is: dat er gemeenschappelijke doelen zijn. Om een toekomstbestendige cultuur te ontwikkelen hebben we oog voor verbindingen op alle niveaus in het leernetwerk. Het leernetwerk is geen statisch geheel en vraagt alle betrokkenen om in beweging te blijven en in wisselende samenstellingen gelijkwaardig samen te werken. Het leernetwerk kent een heldere overlegstructuur en een effectieve

besluitvormingsstructuur.

Meer algemeen geformuleerd streven we naar een leernetwerk met organische verbindingen tussen alle betrokkenen: studenten, werkplekbegeleiders, school- en instituutsopleiders, coaches, leraren, coördinatoren onderzoek, lerarenopleiders, lectoren, onderzoekers en management van scholen en opleidingspartners.

Activiteiten komende periode

In de komende beleidsperiode willen we het partnerschap verstevigen door:

- Ontwikkelen van een beroepsbeeld docent AOS MB.
- Succesvol leren samenwerken in het leernetwerk: creëren van samenwerkend gedrag.
- Vergroten gezamenlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid bij de opleidingstrajecten van aankomend leraar, startende leraar en professional.
- Verbeteren verbinding(en) tussen activiteiten op strategisch, tactisch en operationeel niveau.
- Formuleren van heldere rollen, taken, verantwoordelijkheden en helderheid t.a.v. facilitering.
- Verhelderen/verbeteren van de overleg-, communicatie- en besluitvormingsstructuur.

In 2020-2021 willen we het volgende bereiken:

- Er is een beroepsbeeld dat door alle betrokkenen wordt gedeeld.
- Op basis van een zelfevaluatie van het partnerschap zijn verbetervoorstellen geformuleerd.
- Het rollenportfolio Samen Opleiden is door ADEF¹ in december 2019 geactualiseerd. We onderzoeken of en welke wijzigingen wenselijk zijn in de huidige rolbeschrijvingen van AOS MB. Wijzigingen worden vervolgens geïmplementeerd.

3.2 Opleiden op de werkplek

In de bacheloropleidingen staat flexibilisering (OCW, 2016) hoog op de agenda. De flexibilisering en het werken met leeruitkomsten bij FLOT was voor de ontwikkelgroepen van AOS MB het startpunt om de programma's voor bachelorstudenten op de scholen te herzien. Met deze ontwikkeling willen we overgaan van het begeleiden op de werkplek naar opleiden op de werkplek.

Voor de masteropleidingen wordt samengewerkt met de Universitaire Lerarenopleidingen Tilburg, Eindhoven School of Education en de Radboud Docenten Academie.

Visie op werkplekleren

Werkplekleren is een actief proces voor een student dat plaatsvindt in de (toekomstige) beroepspraktijk. Het is belangrijk dat een student ervaringen uit de beroepscontext leert te verbinden met de theorie over leren en onderwijzen en met zijn/haar persoon als aanstaande leraar (Onstenk, 2018). Het gaat daarbij om *reflecteren* (het leggen van een link tussen praktijk en persoon), het *verbinden* (het leggen van een link tussen praktijk en theorie) en *afstemmen* (het leggen van een link tussen persoon en theorie). Het verbinden van praktijk, theorie en persoon is een cyclisch en continu proces waardoor toekomstige leraren daadwerkelijk tot groei komen. Dit proces wordt in het zgn. 'transformatorhuisje' (Koster & Stappers, 2019) weergegeven door een spiraal waarmee het cyclische proces wordt gesymboliseerd. Soms is het leren meer gericht op handelen (actiegericht) en een andere keer meer op het krijgen van inzicht in processen patronen (betekenisgericht). Het transformatorhuisje kent volgens Koster en Stappers (2019) drie pijlers als fundament voor het leren: zelfverantwoordelijkheid voor leren,

¹ ADEF: VO Algemeen Directeurenoverleg Educatieve Faculteiten

(Louwman, 2017), vragend begeleiden (Leeferink, 2016, Stappers & Koster, 2016) en het bieden van ruimte binnen kaders (Onstenk, 2018).

Huidige en gewenste situatie

Huidige situatie

Bacheloropleidenden Fontys:

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

Masteropleidingen:

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

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

Studenten van de overige masteropleidingen worden gestimuleerd om gebruik te maken van de rijke context van de school bij het inrichten van het leerproces. Daarnaast worden in de scholen intervisiebijeenkomsten georganiseerd. Op sommige scholen zijn die intervisiebijeenkomsten exclusief voor masterstudenten. Op andere scholen worden deze intervisiebijeenkomsten aangeboden voor bachelor- én masterstudenten.

Gewenste situatie

Vanuit een gedeelde visie op het werkplekleren zijn voor alle studenten, voltijd, deeltijd en zij-instromers, kwalitatief verantwoorde leerarrangementen op de werkplek aanwezig. Het streven is niet om voor iedere opleiding specifieke leerarrangementen op de werkplek te ontwikkelen maar vanuit de context van de school/scholen en relevante thema's in de ontwikkeling van het leraarschap leeractiviteiten mogelijk te maken en aan te bieden. Timmermans (2012) gebruikt hiervoor de termen 'agency' en 'affordance'. In de voor de begeleiding en opleiding van studenten op de werkplek verantwoordelijke teams zijn medewerkers van de scholen en de opleidingsinstituten vertegenwoordigd. Leden van zo'n team kennen elkaars expertises en verantwoordelijkheden. Professionalisering van medewerkers is een continu punt van aandacht.

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

Activiteiten komende periode

In de komende beleidsperiode zetten we in op:

- Initiëren/aanpassen/optimaliseren opleidingsarrangementen voor studenten op de werkplek zowel voor bachelor- als voor masterstudenten. Pilots faciliteren, monitoren en identificeren van successleutels.

- Versterken samenwerking binnen scholen tussen werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders, coaches, coördinatoren onderzoek en management van scholen bij het opleiden van studenten op de werkplek.
- Versterken samenwerking tussen opleiders in de scholen en opleidingsinstituten bij het opleiden van studenten met erkenning van elkaars expertises.
- Verhelderen verantwoordelijkheden en grenzen bij het opleiden van studenten op de werkplek.
- Inventariseren van professionaliseringswensen en creëren van professionaliseringsmogelijkheden voor betrokkenen t.b.v. het werken met leeruitkomsten/leerdoelen.

In 2020-2021 willen we het volgende bereiken:

- Visie op 'Samen opleiden en professionaliseren' breed delen bij alle betrokkenen in AOS MB.
- Doorontwikkeling van het aangepaste programma op de werkplek t.b.v. studenten bacheloropleidingen (accent op leerjaar 3 en 4 van de initiële opleidingen).
- Masteropleidingen: inventariseren mogelijkheden om gemeenschappelijke activiteiten voor studenten op de werkplek te ontwikkelen en uit te voeren.
- Inventarisatie van expertise (t.a.v. begeleiden en opleiden) die wenselijk is bij betrokkenen in de scholen. Professionaliseringsactiviteiten identificeren en starten met het ontwikkelen van deze activiteiten.

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

De kwaliteit van de inductiefase

Het ministerie van OCW heeft in het raamplan 'Begeleiding van beginnende leraren in het beroep' (2013) vijf eisen voor inductiearrangementen geformuleerd. Deze eisen zijn: vermindering werkdruk, enculturatie in school(beleid), basis voor doorgaande professionalisering, begeleiding in de klas, intervisie met peers en begeleiding door mentoren. De noodzaak tot begeleiding van startende leraren is tweeledig: enerzijds moet deze gericht zijn op het doorgroeien in bekwaamheden en professioneel functioneren in de school, anderzijds op het voorkomen van uitval uit het beroep (OCW, 2013). In de inductieprogramma's wordt veelal ingegaan op het professioneel handelen in de school en het doorgroeien in de rol van leraar (Beijaard, Buitink, & Kessels, 2010 en Helms-Lorenz, Slof & Van der Grift, 2013). Het ministerie van OCW, de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen en de VSNU hebben de gezamenlijke ambitie om Samen Opleiden en Professionaliseren tot norm te verheffen voor het opleiden van alle toekomstige leraren. Recentelijk is door de bestuurders van de 5 sectorraden de voorlopige versie van het 'Kwaliteitskader Samen Opleiden en Professionaliseren & werkwijze peer review' (2020) gepubliceerd. In voorgaande visitaties van de opleidingsscholen stond het thema 'Samen Opleiden' centraal. Het thema 'Inductie' is een integraal onderdeel in het nieuwe kwaliteitskader. Dit betekent dat er een vraag ligt om ons als AOS MB te gaan verantwoorden op dit thema.

Huidige en gewenste situatie

Huidige situatie

In het 'BSL-project Tilburg' hebben meer scholen van AOS MB samen met FLOT en de ULT samengewerkt. BSL staat voor 'Begeleiding Startende Leraren'. Het BSL-project Tilburg was onderdeel van het landelijk BSL-project en kende een looptijd van 2014-2019. Ook in het project 'Versterking Samenwerking Lerarenopleidingen en Scholen' (2013-2016) heeft op het thema van de startende docent samenwerking plaatsgevonden.

Alle scholen van AOS MB kennen een inductieprogramma. De inhoud en de kwaliteitsstandaarden die gebruikt worden zijn op schoolniveau vastgesteld.

Er is op meer scholen behoefte om de kwaliteit van het inductietraject te bespreken. Ook de koppeling tussen het opleiden van nieuwe collega's en het opleiden van zittende collega's is een aandachtspunt. Er worden momenteel geen activiteiten voor startende docenten door AOS MB aangeboden.

Gewenste situatie

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

Activiteiten komende periode

- Verbeterslag inductietrajecten met het doel dat iedere school een kwalitatief verantwoord inductietraject heeft.
- Ontwikkelen en delen van doelen en uitgangspunten voor het inductietraject AOS MB.
- Verkennen en opbouwen van een relatie met personeelsafdelingen van scholen om de koppeling te maken tussen inductie- en personeelsbeleid.
- Onderzoeken of t.b.v. het inductietraject op AOS MB niveau activiteiten ontplooid kunnen worden ten behoeve van ontwikkeling en professionalisering. Zo mogelijk initiëren van activiteiten.

In 2020-2021 willen we het volgende bereiken:

- Ontwikkelen van doelen en uitgangspunten voor de inductiefase in AOS MB.
- Inventariseren van vragen t.b.v. de verbetering/het optimaliseren van de inductiefase.
- Verkennen van de relatie met personeelsafdelingen op scholen t.b.v. de inductiefase.

Activiteiten gericht op voortgezette professionalisering

Huidige en gewenste situatie

Huidige situatie

Sinds de start van AOS MB wordt gewerkt aan de begeleidingsinfrastructuur op de werkplek. Momenteel zijn er meer cursussen die in co-creatie tussen medewerkers van scholen en lerarenopleidingen worden ontwikkeld en uitgevoerd: er is een basiscursus voor werkplekbegeleiders ontwikkeld evenals een specifieke cursus voor werkplekbegeleiders die masterstudenten begeleiden. Voor startende schoolopleiders is ook een cursus in co-creatie ontwikkeld. Voor ervaren schoolopleiders wordt op aanvraag een verdiepingstraject georganiseerd. Meer schoolopleiders hebben een VELON-certificeringstraject voltooid. In het BSL-traject hebben meer docenten een training voor video-begeleiding gevolgd. Naast deze cursussen vinden veel professionaliseringsactiviteiten plaats op scholen: schoolopleiders die werkplekbegeleiders professionaliseren. Ten slotte zijn er regionale studiemiddagen voor schoolopleiders en werkplekbegeleiders.

AOS MB kent twee specifieke activiteiten t.b.v. de voortgezette professionalisering: een opleiding tot docentonderzoeker (zie www.docentonderzoekbrabant.nl) en een professionaliseringsroute voor leraren via het Leeratelier (zie informatieve video <https://vimeo.com/254843771>)

Gewenste situatie

Naast professionaliseringsactiviteiten gericht op doorontwikkeling van de begeleidingsinfrastructuur is er expliciet en doorlopend aandacht voor de opleidingsinfrastructuur. Uitgangspunt hierbij is de behoefte van de betrokkenen op de scholen. Waar mogelijk worden professionaliseringsactiviteiten in co-creatie ontwikkeld en uitgevoerd.

Docentonderzoek en ook de leerateliers worden komende periode gecontinueerd. Beide activiteiten kennen, zoals blijkt uit de evaluaties, een meerwaarde voor de deelnemers. De koppeling met de ontwikkelingen van de school is niet altijd aanwezig. In de afgelopen periode heeft iedere school een ontwikkelagenda opgesteld waar de onderzoeksagenda deel van uitmaakt. De koppeling van het docentonderzoek en het onderzoek in de leerateliers aan de onderzoeksagenda van de school kan hierdoor nadrukkelijk aandacht krijgen. Ook is het wenselijk dat de mogelijkheden van het leeratelier als professionaliseringsroute bij alle betrokkenen bekend zijn.

AOS MB wil graag platform bieden en discussiepartner zijn voor voortgezette professionalisering. Professionaliseringsinitiatieven kunnen op haalbaarheid worden getoetst en waar mogelijk worden ondersteund. Dit met het doel succesvolle sleutels voor professionalisering te identificeren.

Activiteiten komende periode

- Inventariseren welke professionaliseringsactiviteiten gezamenlijk opgepakt kunnen worden t.b.v. de begeleidings- en opleidingsinfrastructuur en deze vervolgens concretiseren in activiteiten.
- Mogelijkheden van het leeratelier bij alle betrokkenen van AOS MB onder de aandacht brengen.
- Docentonderzoeken en leerateliers nadrukkelijker koppelen aan de onderzoeksagenda t.b.v. schoolontwikkeling.
- Sparringpartner zijn voor voortgezette professionalisering: gewenste vormen van professionalisering bespreken, toetsen op haalbaarheid en waar mogelijk ondersteunen om daarmee ook successleutels voor professionalisering in beeld te brengen.

In 2020-2021 willen we het volgende bereiken:

- Inventarisatie van expertise (t.a.v. begeleiden en opleiden) die wenselijk is bij betrokkenen in de scholen. Professionaliseringsactiviteiten identificeren en starten met het ontwikkelen van deze activiteiten.
- Leerateliers: verworvenheden breed delen in AOS MB met het doel de leerateliers als professionaliseringsroute meer bekendheid te geven.
- Docentonderzoeken: nadrukkelijker koppelen van onderzoeken aan de onderzoeksagenda van de school.
- Leerateliers: nadrukkelijker koppelen van onderzoeken aan de onderzoeksagenda van de school.

2.3. Organisatie

In het leernetwerk AOS MB zijn verschillende actoren en geledingen actief. Om een indruk te geven is in onderstaande een schets van het leernetwerk opgenomen. Streven is dat in verschillende geledingen/werkgroepen alle partners vertegenwoordigd zijn. Aandachtspunt is de verbinding tussen de verschillende geledingen. Op de website van AOS-OMO zijn de taakbeschrijvingen opgenomen, zie www.aos-omo.nl

Figuur 2: Schets leernetwerkorganisatie AOS MB



5. Ontwikkelen kwaliteitscultuur

In 2016 is 'Kwaliteit maak je samen. Handboek kwaliteitszorgbeleid OMO AOS'en' in AOS MB vastgesteld. In dit handboek staan de kaders, de uitwerking van de PDCA-cyclus en is een overzicht van

de in te zetten instrumenten opgenomen. In 2018 is 'Protocol Kwaliteitszorg OMO AOS'en' verschenen. In dit protocol staat de zorg voor kwaliteit centraal: hoe zorgen wij er binnen de AOS'en voor dat wij systematisch werken aan het behoud en de verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs? Dit protocol is de basis voor de huidige activiteiten. Jaarlijks wordt op basis van dit protocol een planningschema opgesteld op basis waarvan centrale evaluaties worden afgenomen.

Om in de AOS MB door te ontwikkelen van kwaliteitszorg naar kwaliteitscultuur heeft het begrip 'kwaliteitscultuur' meer invulling. Gaat het bij kwaliteitszorg veelal om 'vinken', het willen voldoen aan (externe) criteria, bij kwaliteitscultuur staat het realiseren van de (gedeelde) ambitie centraal. Binnen de AOS'en willen we de komende jaren een kwaliteitscultuur ontwikkelen om de ambities te realiseren. De Onderwijsraad (2015) heeft zeven factoren onderscheiden voor een sterke kwaliteitscultuur.

In schema:

Zeven factoren van de Onderwijsraad voor een sterke kwaliteitscultuur

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

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

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

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

In 2020-2021 willen we het volgende bereiken:

- Voorbereiden en uitvoeren interne audit van AOS MB.
- Start gesprekken over het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur.

Literatuur

- AO Consult (2020). *Rapport onderzoek gelijkwaardige samenwerking scholen en lerarenopleidingen*. Onderzoek uitgevoerd in opdracht van Platform Samen Opleiden & Professionaliseren VO
- Beijaard, D., Buitink, J., & Kessels, C. (2010). Teacher induction. In B. McGaw, P.L. Peterson & E. Baker (Eds.). *International Encyclopedia of Education* 3rd Edition. Oxford: Elsevier Scientific Publishers.
- Helms-Lorenz, M., Slof, B., & van de Grift, W. (2013). First year effects of induction arrangements on beginning teachers' psychological processes. *European Journal of Psychology of Education*, 28(4), 1265-1287.
- Hobéon en OMO (2018). *Ontwikkeldkader OMO*. Interne notitie.
- Inspectie van het Onderwijs (2019). *Ons Middelbaar Onderwijs. Onderzoek bestuur en scholen*.
- Inspectie van het onderwijs (2019). *Motivatie om te leren. Motiverende kenmerken van het voortgezet onderwijs*. <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/07/18/motivatie-om-te-leren>
Geraadpleegd 11 april 2020
- Kenis, P. (2016). *De effectiviteit van samenwerking in multi-organisatienetwerken*. Antwerp Management school, Presentatie samenwerkingsovereenkomst 'Zenderen'.
- Kenis, P., Cambré, B. (2019). *Organisatienetwerken. De organisatievorm van de toekomst*. Kalmthout (België): Pelckmans Pro.
- Koster, B. Stappers, J. (2019). *Het transformatorhuisje, Inzichten en methodieken voor het opleiden van aanstaande leraren op de werkplek*. Uitgave Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.
- Leeferink, H. (2016). *Leren van aanstaande leraren op en van de werkplek* (Proefschrift). Eindhoven: Technische Universiteit.
- Louwman, M. (2017). *Kun je eigenaarschap beoordelen? Een onderzoek naar de wijze waarop eigenaarschap wordt beoordeeld op De Nieuwste School en hoe leerlingen/experts/mentoren het ervaren*. Tilburg, Docentonderzoek AOS Midden-Brabant.
- Ministerie van OCW (2013). *Begeleiding van beginnende leraren in het beroep. Raamplan voor regionaal te starten projecten*.
- Ministerie van OCW (2013). Project Begeleiding Startende Leraren <http://www.begeleidingstartenderaren.nl/>
Geraadpleegd 11 april 2020
- Ministerie van OCW (2016). Handreiking pilots flexibilisering hoger onderwijs <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hoger-onderwijs/experimenten-om-deeltijdonderwijs-flexibeler-te-maken/pilots-flexibilisering>
Geraadpleegd 11 april 2020
- Ministerie van OCW (2016). Regeling versterking samenwerking lerarenopleiding en scholen <https://wetten.overheid.nl/BWBR0033593/2016-04-14>
Geraadpleegd 11 april 2020
- OMO (2017). *Koers 2023*. Interne notitie.

- OMO (2016). Kwaliteit maak je samen. Handboek kwaliteitszorgbeleid OMO AOS'en. Interne notitie
- OMO (2018). Protocol Kwaliteitszorg OMO AOS'en. Interne notitie.
- Onstenk, J. (2018). *Het werkplekcurriculum in de school: Leren op de werkplek*. Kwaliteitsreeks Steunpunt Opleidingsscholen. Utrecht.
- Onderwijsraad (2015). Kwaliteit in het hoger onderwijs. Evenwicht in ruimte, regels en rekenschap
<https://www.platformsamenoopleiden.nl/kwaliteitskader-samen-opleiden-inductie/>
 Geraadpleegd 11 april 2020
- Onderwijsraad (2019). Ruim baan voor leraren
<https://www.onderwijsraad.nl/upload/documents/publicaties/volledig/Ruim-baan-voor-leraren.pdf>
 Geraadpleegd 11 april 2020
- Platform Samen Opleiden en Professionaliseren (2020). Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie en werkwijze peer review
<https://www.platformsamenoopleiden.nl/kwaliteitskader-samen-opleiden-inductie/>
 Geraadpleegd 11 april 2020
- Snoek, M., De Wit, B., Van der Wolk, Van Eldik, S., Wirtz, N. (2017). *Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs*. Amsterdam/Utrecht.
- Stappers J.G.E., Koster, B. (2016). Intervisiebijeenkomsten op de werkplek: een meerwaarde voor professionele identiteit? *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 37(1), 21-31.
- Strategische Beleidsagenda Educatieve Sector van de Vereniging Hogescholen. 'Samen toekomstbestendige leraren opleiden'.
<https://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/meer-flexibilisering-en-maatwerk-in-lerarenopleidingen>
 Geraadpleegd 11 april 2020
- Timmermans M. (2012). *Kwaliteit van de opleidingsschool. Over affordance, agency en competentieontwikkeling* (Proefschrift). Tilburg: Tilburg University.
- Zuidersma, J. (2019). *Wederkerigheid in Leernetwerken*. Rede uitgesproken bij aanvaarding van het ambt van lector Wederkerigheid en Leernetwerken.
- Drieluik 'Leraar: een professie met perspectief':
- Snoek, M., Pauw, I., Tartwijk, J. (2020). *Een professie met perspectief 1. Een veelzijdig beroepsbeeld*. Meppel: Ten Brink Uitgevers.
 - Dengerink, J., Van der Meij, J., Onstenk J. (2020). *Een professie met perspectief 2. Verbreding en verdieping in het beroep*. Meppel: Ten Brink Uitgevers.
 - Ros, A., Geijssel, F., Dengerink, B., Wit, B. (2020). *Een professie met perspectief 3. Een leeromgeving voor leraren*. Meppel: Ten Brink Uitgevers.

Bijlage - Overzicht partners Academische Opleidingschool Midden-Brabant



AOS Midden-Brabant kent 2 kernen:



Partners AOS MB



Radboud Docenten Academie
Radboud Universiteit



AOS Midden-Brabant is formeel één geaccrediteerd samenwerkingsverband. In de praktijk onderscheiden we twee kernen die we aanduiden als AOS Den Bosch en AOS Tilburg. In beide kernen wordt samengewerkt tussen 9 scholen voor voortgezet onderwijs en 6 lerarenopleidingen.

Een overzicht:

<u>AOS Den Bosch</u>	<u>AOS Tilburg</u>
<i><u>Scholen vo</u></i>	<i><u>Scholen vo</u></i>
Baanderherencollege	2College Cobbenhagenlyceum
De Bossche Vakschool	2College Cobbenhagenmavo
Gymnasium Bee	2College Durendael
Jacob-Roelandslyceum	2College Jozefmavo
Jeroen Bosch College	2College Ruiven
Maurick College	De Nieuwste School
Rodenborch-College	Mill-Hillcollege
Sint-Janslyceum	Odulphuslyceum
Van Maerlant	Theresialyceum
<i><u>Opleidingen</u></i>	<i><u>Opleidingen</u></i>
Fontys Lerarenopleiding Tilburg	Fontys Lerarenopleiding Tilburg
Fontys Sporthogeschool Academie voor Lichamelijke Opvoeding	Fontys Sporthogeschool Academie voor Lichamelijke Opvoeding
Fontys Hogeschool voor de Kunsten	Fontys Hogeschool voor de Kunsten
Eindhoven School of Education	Eindhoven School of Education
Radboud Docenten Academie Nijmegen	Radboud Docenten Academie Nijmegen
Universitaire Lerarenopleiding Tilburg	Universitaire Lerarenopleiding Tilburg