

Evaluatie van de inzet van vier scholen in Zutphen

In de afgelopen twee jaar hebben vier scholen samengewerkt op de ontwikkeling van opleiden in de school. In de onderstaande tekst wordt deze samenwerking beschreven. Het is **een deel van** de aanvraag voor subsidie voor opleidingsscholen, die beschikbaar kwam vanuit het ministerie. De aanvraag is ingediend en is in december helaas afgewezen. Desondanks gaan scholen door met deze ontwikkeling, al zullen over het tempo en de intensiteit nog nadere beslissingen worden genomen. Aan het slot is opgenomen de evaluatie van drie van de vier scholen, die is ingevuld op de laatste conferentie van de Knelpuntenregio IJssel Veluwe. Zoals u begrijpt heeft die evaluatie zijn beperkingen.

Ontwikkelplan voor de aanvraag van aspirant opleidingschool

Beschrijving van de huidige situatie

Preambule

De vier Zutphense scholen voor voortgezet onderwijs werken sinds enkele jaren steeds intensiever samen aan het opleiden van nieuwe leraren. Studenten liepen al jaren stage in Zutphen, maar elke school had zijn eigen contacten met opleidingen en gaf op eigen wijze invulling aan de begeleiding. In maart 2013 besloten de directies van de vier VO-scholen in Zutphen op zoek te gaan naar samenwerking. Ze sloten een convenant waarin ze afspraken samen te zoeken naar de synergie in de vier scholen en de krimp in de regio niet te laten ontaarden in een concurrentieslag.

“Twee scholen in Zutphen (Baudartius College en Isendoorn College) zijn vorig jaar (NB: 2012) samen een samenwerkingsverband aangegaan met ILS HAN en RU om het opleiden-in-de-school vanuit een Zutphens perspectief vorm te geven. We willen dit initiatief verbreden, verbinden en verdiepen.

Verbreden: van twee naar vier scholen (alle VO-scholen) door aansluiting van Vrije School en Stedelijk.

Verbinden: met het bestaande inductietraject, het promotiebeleid LC/LD in het kader van de functiemix, het loopbaanbeleid met de gesprekkencyclus en andere velden van het integraal personeelsbeleid, maar ook inhoudelijk met opbrengstgericht werken (prestatiebox) en het bevorderen van excellentie op alle niveaus.

Verdiepen: uitgaande van de school als lerende organisatie en een leven lang leren willen we de onderzoekende houding van docenten en schoolleiding versterken, het portfolio als bekwaamheidsdossier verplichten, inschrijving in het beroepsregister faciliteren, mobiliteit stimuleren. Wij geloven in parallelle leerprocessen van leerlingen stagiairs, starters, gevestigde docenten en schoolleiding. (..) (Het gaat uiteindelijk om) het verlengen en verhogen van de leercurve van allen die direct of indirect bij het primaire leerproces zijn betrokken.”¹

Ongeveer tegelijk kwam er via de Knelpuntenregio IJssel-Veluwe² geld en deskundigheid beschikbaar voor met name projecten rondom de onderwijsarbeidsmarkt en daar zijn de vier scholen op ingesprongen. De scholen zijn: Baudartius College (BC), rector-bestuurder A. Mulder; Isendoorn College(IC), rector-bestuurder E. Lutteke; Vrijeschool Zutphen VO (VS), waarnemend rector B. Geleijnse; Het Stedelijk Zutphen(HS), rector ad interim J. Mens.

¹ Uit: beleidsnotitie Baudartius College, maart 2013

² <http://www.vo-ijsselveluwe.nl/>

Het dient vermeld te worden, dat drie van de vier directies afgelopen zomer zijn vervangen, dus nieuw zijn. Ook twee nieuwe schoolopleiders zijn toegetreden en twee oude hebben afscheid genomen. Dit soort situaties komt regelmatig voor in scholen en zetten het ontwikkelproces soms behoorlijk achteruit. Toch hebben alle vier de directies con amore besloten tot deze subsidieaanvraag. Het maakt het wel des te meer noodzakelijk het OidS te verankeren in de staande schoolorganisatie (zoals u verderop zult zien), zodat dergelijke wisselingen van de wacht niet bepalend zijn voor de ontwikkeling.

Werkgroep ZEVO

De schoolopleiders van de vier scholen in Zutphen vormen samen de **werkgroep ZEVO** (Zutphens Expertisecentrum Voortgezet Onderwijs). Deze werkgroep werkt aan Opleiden in de school in brede zin en komt maandelijks bij elkaar. De opdracht aan deze werkgroep was ook om met name de vruchten te plukken van een samenwerking, die zou moeten leiden tot een effectievere professionalisering. Uit de opdracht aan deze werkgroep komt onderstaand citaat:

“De werkgroep stelt zich ten doel om (op termijn) een (virtueel) didactisch centrum in te richten, waarin begeleiding van aanstaande, startende en zittende docenten zijn verbonden op weg naar een lerende schoolorganisatie. Daarbij staat de synergie (de samenwerking is meer dan de som der delen) van de vier scholen voorop.

Deze doelstelling impliceert verbindingen naar integraal personeelsbeleid, onderwijsontwikkeling en versterking van de onderzoekende houding van docenten en schoolleiding. De werkgroep concretiseert deze doelstelling door:

- Het ontwikkelen van een gezamenlijk beleid voor de samenwerkingsschool op deze vier scholen. De samenwerkingsschool is een werkverband, in samenwerking met lerarenopleidingen, m.n. HAN en RU, om stagestudenten te begeleiden bij hun praktijkdeel in hun ontwikkeling tot tweede- of eerstegraads leraar. Dit gezamenlijk beleid resulteert uiteindelijk in het verwerven van het Keurmerk voor Samenwerkingsscholen.
- Het verbinden van de begeleiding van aanstaande docenten aan die van startende en zittende docenten (o.a. inductietraject in samenwerking met de RUG Groningen).
- (...)”³

Het ZEVO is ook verantwoordelijk voor de begeleiding van beginnende docenten op alle vier de scholen (inductietraject). Gezien de oorspronkelijke opdracht was dat een logische verbinding. De infrastructuur voor het begeleiden van startende docenten is gelijk aan die van het begeleiden en opleiden van stagiairs. Er zijn initiatieven genomen om als leidraad in die begeleiding de “Vijf rollen van de leraar” van Martie Slooter (CPS) te nemen. Veel docenten hebben de daarbij behorende scholing gevolgd. Op de ene school ging dat om docenten die in de bovenbouw van de havo aanknopingspunten wilden hebben om hun didactiek daar te vervolmaken; op de andere school gingen afdelingsleiders naar de scholing om handvatten te krijgen voor lesobservaties ten behoeve van het personeelsbeleid en op weer een andere school volgden vakcoaches een scholing voor de begeleiding van de aan hen toevertrouwde starters. In de bovenschoolse scholingsbijeenkomsten voor starters was dit concept een uitgangspunt voor de inrichting van die bijeenkomsten. Het leidt geen twijfel, dat die initiatieven een positief effect hebben gehad op de begeleiding van stagiairs en de ondersteuning van WPB-ers bij dat werk.

Dat geldt ook voor een aantal andere innovaties in de scholen. Het ICT-beleid op een school wordt doorgezet bij de begeleiding van stagiairs, het ICALT observatie-instrument (uit het Gronings inductietraject) voor starters is voor vakcoaches een goede handreiking bij de begeleiding van hun starters. Maar dezelfde mensen zijn ook WPB en begeleiden stagiairs en gebruiken deze instrumenten dan ook.

Kortom, van aanvang af heeft de combinatie van begeleiding van stagiairs en starters een positief wederzijds effect, wat ook de bedoeling is van een werkgroep als de ZEVO, die tenslotte de

³ Uit: Activiteitenplan 2014-2016 ZEVO, mei 2014

professionalisering van alle docenten op termijn in haar takenpakket heeft staan. Beide doelgroepen (starters en stagiairs) lopen in onderstaand verhaal voordurend door elkaar heen, al is voor de helderheid van de aanvraag de concentratie komen te liggen op de stagiairs.

Het ZEVO en de lerarenopleidingen

De werkgroep is gestart met het ontwikkelen van een infrastructuur voor de begeleiding stagiairs (en van beginnende docenten). Dat gebeurde op basis van de criteria uit het Keurmerk voor Samenwerkingsscholen van ILS HAN en de Radboud Docenten Academie. De opleidingen schrijven hierover:

”Deze ontwikkeling van een school richting samenwerkingsschool of opleidingsschool stelt eisen aan

- de begeleidings- en opleidingsinfrastructuur van de school (m.b.t. studenten van de lerarenopleiding en andere lerenden) ;
- de bekwaamheid van de betrokken schoolopleiders en begeleiders;
- de mate waarin school en instituut opvattingen over leren, opleiden en begeleiden delen;
- de samenwerking tussen school en instituut over de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling in het opleiden van studenten.

Welke mate en vorm van samen opleiden ook wordt gekozen: de opleiding blijft eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het opleiden en de afgifte van het getuigschrift en is dus samen met de school ook verantwoordelijk voor de kwaliteit van het leren in de stage. Tegelijkertijd blijft het opleiden in de school niet beperkt tot een aantal stagiairs en hun schoolbegeleiders. Door de aandacht voor het leren op de werkplek kan binnen de school ook een nieuwe dynamiek ontstaan: leren, werken, opleiden en professionaliseren komen bij elkaar en ‘een levenlang leren’ voor leraren krijgt steeds meer vorm. Opleiden in de school krijgt hiermee een functie in het personeelsbeleid van de scholen en wordt ook door een aantal scholen expliciet in verband gebracht met schoolontwikkeling en kennisontwikkeling: actuele kennis wordt gebruikt voor de ontwikkeling van de school en praktijkgericht onderzoek wordt gebruikt om het onderwijs verder te ontwikkelen.”⁴

De afgelopen twee jaar hebben de scholen eerste aanzetten gegeven om te voldoen aan dit Keurmerk. Bovendien zijn de criteria van het Keurmerk vrijwel gelijk aan de oorspronkelijke doelstellingen uit de eerder genoemde beleidsnotitie. (zie hiervoor ook bijlage 1)

Onderstaand worden de stands van zaken en de ambitie van de Opleidingsschool beschreven volgens de vijf beoordelingscriteria van DUO.

Visie op de Opleidingsschool

Twee scholen (BC en IC) hebben al een lange geschiedenis van begeleiden van stagestudenten uit Nijmegen. Het Stedelijk doet dat al langer in een samenwerking met Windesheim en had daar ook al de accreditatie vanuit Windesheim mee verdiend. De Vrijeschool leidde altijd al hun eigen personeel op. Een jaar of twee geleden is via de hierboven beschreven samenwerking het pad ingezet naar de opzet van een formele opleidingsschool met een verbinding met de Nijmeegse opleidingen.

Studentaantallen

Het aantal stagiairs dat een plek heeft gevonden op de Zutphense scholen is de afgelopen jaren gegroeid. Er is een afspraak met Nijmegen om minstens 80 studenten te plaatsen en dat is vrijwel gelukt de afgelopen twee jaar. Er zijn zelfs veel meer opleidingsplaatsen dan die 80, want van andere opleidingen dan die uit het samenwerkingsverband (Windesheim, andere ALO's in de regio, UvA, Universiteit Twente, Artez, Saxion, onderwijsassistenten van MBO-opleidingen e.d.) komen er nogmaals zoveel (ongeveer 80) studenten de scholen binnen.⁵ Voor bijv. de technische vakken en voor andersoortige opleidingen (bijv. klassenassistenten) zijn er ook verzoeken om stagiairs te mogen

⁴ Uit: Handleiding voor VO scholen bij het Keurmerk Samenwerkingsscholen HAN ILS en Radboud Docenten Academie

⁵ Zie bijlage 2

plaatsen. De scholen willen daar graag aan voldoen, mede omdat dat een van de doelstellingen van OidS is. De infrastructuur is aanwezig en de studenten komen in een gespreid bedje wat betreft begeleiding.

Er is wel een extra zorg bij het Isendoorn College, want een groot deel van deze school is tweetalig, dus om die aantallen te halen zijn er studenten nodig die in dat type onderwijs kunnen lesgeven. Iets soortgelijks geldt ook voor de Vrijeschool, wegens de daar geldende specifieke pedagogische en didactische aanpak, al is het daar geen harde eis.

Scholen melden hun plaatsingscapaciteit aan Bureau Extern in Nijmegen en op grond daarvan worden stagiairs ingedeeld. Bij onverhoopte ingewikkeldheden (bijv. ziekte van een wbp-er) zoeken alle vier de scholen in onderling overleg naar een passende oplossing (student wordt bijvoorbeeld bij een andere Zutphense school ondergebracht).

Gewoonlijk ronden al deze stagiairs hun (deel van de) opleiding af binnen de vastgestelde tijd.

Incidenteel beëindigt een student tussentijds het werkplekleren om persoonlijke redenen of omdat het niet meer verantwoord is de stage voort te zetten. De opleiding besluit dan hoe het met deze student verder gaat.

Vooralsnog blijft het samenwerkingsverband uitgaan van de plaatsing van 80 studenten op jaarbasis. Voor wat betreft de studenten die binnen de Opleidingsschool vallen is in de ZEVO afgesproken, dat die vooralsnog volgens draagkracht zullen worden verdeeld. Later zal er gezocht worden naar criteria die voor de toekomstige verdeling zouden kunnen gelden.

Stagedraaiboek

Bij binnenkomst van een student gaat een draaiboek functioneren dat jaarlijks wordt geactualiseerd door het ZEVO en eventueel op de individuele scholen wordt gepreciseerd voor de eigen situatie.⁶

Dit draaiboek bevat procedures voor registratie, regeling van praktische zaken, voorstellen aan afdelingen, introductie bij WPB-er e. d. In het begin van het jaar is er een gezamenlijke introductiebijeenkomst en dat wordt vaak rondom februari herhaald.

NB: De LIO-stagiairs worden overal beschouwd als reguliere docenten. Ze doen mee met alle scholings- en overlegactiviteiten in de school en er worden ook functioneringsgesprekken met hen gevoerd. De LIO's sluiten aan bij de programma's voor beginnende docenten. (Geïnitieerd via een contract met de RUG en aansluitend bij het landelijke project van de gezamenlijke universiteiten rondom inductie)

Inmiddels is er op alle vier de scholen een draaiboek voor de stages, zijn er een groot aantal werkplekbegeleiders opgeleid en wordt er gewerkt aan de professionalisering van die infrastructuur.

Begeleiding Werkplekbegeleiders

De meeste werkplekbegeleiders zijn door Nijmeegse trainers opgeleid en begeleiden en beoordelen zijn opgenomen in de basiscursus. Nog steeds wordt jaarlijks een basiscursus in Zutphen gegeven om nieuwe aanwas van WPB-ers te scholen.

Driemaal per jaar is er een intervisie-achtige bijeenkomst met WPB-ers; daar zijn ook thema's aan de orde die in de begeleiding van studenten spelen. Een greep uit de ontwerpen:

1. Werkplannen;
2. Begeleiden;
3. Student en organisatie;
4. Beoordelen;

In het ZEVO wordt hierover overlegd, de uitvoering ervan berust bij het Opleidingsteam smal.

Het opleidingsprogramma

Vanzelfsprekend worden alle studenten begeleid op basis van hun stagewerkplan. De WPB bespreekt dit stagewerkplan met de student en zij stellen dit afhankelijk van de ontwikkeling van de student

⁶ Stagedraaiboek, bijlage 3

samen regelmatig bij. De WPB zorgt voor een rijke leeromgeving door de student uit te nodigen alle werkzaamheden die horen bij de taak van een docent ook uit te proberen, bij andere docenten observaties uit te voeren, video-opnamen te laten maken van eigen lessen en die te bespreken en samen te reflecteren op de gebeurtenissen die in de ontwikkeling van een student tot leraar van belang lijken te zijn. De WPB zoekt met de student voortdurend naar een theorie-praktijk koppeling, die zorgt voor een verbinding tussen de opleiding en de praktijk. Tenslotte is de WPB ook verantwoordelijk voor het schrijven van een woordrapport en voor de beoordeling in tussen- en eindevaluatie. Die wordt in nauw overleg met IO/SO uitgevoerd.

In samenspraak met alle huidige opleidingscholen heeft men in op de HAN Nijmegen een opleidingsprogramma ontwikkeld waarin de 40-60% verdeling tussen school en opleiding gerealiseerd wordt. Dat opleidingsprogramma wordt vanaf januari 2016 in stappen vorm gegeven (bijlage 1, daarvan bijlage 4); eerst de onderwijskundige scholing van de propedeuse studenten, vervolgens de begeleiding van de leerwerktaken in het tweede en derde jaar en tenslotte de onderzoeksbegeleiding van de LIO-fase. In opleidingsscholen vindt praktijkgericht onderzoek plaats dat gelieerd is aan schoolontwikkeling en beroepsontwikkeling van de leraar (in opleiding).

Daarmee zal na drie jaar het volledige opleidingsprogramma volgens de 40-60% regel in de scholen zijn gerealiseerd. Dit geldt overigens alleen voor de tweedegraads-opleidingen van ILS- HAN. De universitaire masterstudenten zitten al in een 50-50% verhouding op de scholen. Daar zal het opleiden zich met name concentreren op het didactisch onderzoek van de studenten. (zie bijlage 1, daarvan bijlage 5)

OidS in het schoolbeleid

De aansluiting van de opleidingsschool bij het bredere HR-beleid is inmiddels in gang gezet . De inbedding van het concept 'opleidingsschool' in de staande organisatie is op de vier scholen verschillend ontwikkeld. Bij een goed functionerend opleidingsteam (zie verderop) is de verbinding naar het middenmanagement gegarandeerd en kan de inbedding langzaam gestalte gaan krijgen. Dan zorgen de middenmanagers ook voor functioneringsgesprekken, waarin het taak als WPB-er of als SO aan de orde is en wordt besproken. Dan kan er ook vormgegeven worden aan een functioneel professionaliseringsbeleid, waarin de behoefte aan professionalisering vanuit schooldoelstellingen tot stand kan komen. Nu is dat nog niet structureel het geval. Dat zal de belangrijkste doelstelling zijn voor de komende twee jaar. Ook de verbinding van professionaliseringsbeleid met schoolontwikkeling zal nog tot stand worden gebracht.

Het fenomeen "Opleiden in de school" zal in teksten, in de visie van de school, in het personeelsbeleid, op de website e.d. worden opgenomen. De directies hebben het concept OidS omarmd en ze gaan ervoor zorgen dat dit ook zichtbaar wordt in alle documenten waarmee de school zich presenteert.

Inhoudelijke visie op OidS

Afgelopen jaar is er ook een visiestuk geproduceerd door het ZEVO. Het is nog in discussie in de schoolgemeenschappen. De essentie luidt:

" De missie van het ZEVO is het opleiden tot deskundige, creatieve en bevlogen leraren voor het voortgezet onderwijs; leraren die beschikken over een gedegen kennisbasis en een onderzoekende beroepshouding. Een leraar, die (gedeeltelijk) gevormd is binnen de samenwerking van ZEVO en de opleidingsinstituten, streeft naar kwaliteit, is betrokken bij de ontwikkeling van de leerlingen en wil zich blijven ontwikkelen.

ZEVO gaat ervan uit dat stagiairs leren in een krachtige, betekenisvolle en authentieke leeromgeving door zelf en in samenwerking met anderen, nieuwe kennis op te doen. De ontwikkeling van een stevige kennisbasis en de actieve interactie met alle betrokkenen bij het leren (docenten, stagebegeleiders, medestudenten, professionals en leerlingen) staan hierbij centraal. Bij het realiseren van onze missie maakt ZEVO daarom gebruik van het connectieve model van Tynjälä (2006)."⁷

⁷ Tynjälä, Päivi: *Perspectives into learning at the workplace*; Educational Research Review 3(2008), 130-154

In dit visiestuk wordt de verbinding gelegd met schoolontwikkeling en gaat men uit van de gedachte dat het leren van leerlingen, studenten, beginners en zittende docenten met elkaar zijn verbonden. Het mag ook duidelijk zijn dat de vier Zutphense scholen een breed palet aanbieden van rijke leeromgevingen en dat is voor studentontwikkeling een pré:

1. Antroposofisch onderwijs (Vrije School)
2. Tweetalig onderwijs (Isendoorn)
3. Leerlijnen in onderbouw (mens/maatschappij etc op het Baudarius)
4. koplopers in integratie ict (iPads) in onderwijs (Isendoorn en Baudartius)
5. Dalton onderwijs (Stedelijk)

Afgesproken is dat het visiestuk in een aantal gespreksbijeenkomsten binnen de scholen zal worden besproken en aangescherpt.

Samenwerking

De samenwerking met de opleidingen is geïntensiveerd doordat er vanuit beide opleidingen Instituutsopleiders zijn aangesteld die in afwisseling wekelijks de vier scholen bezoeken. Voor de opleidingen in Nijmegen is het AB-team (schoolopleider SO en instituutsopleider IO)⁸ verantwoordelijk voor de goede gang van zaken rondom de stages, het welbevinden en de leerorganisatie van de stagiairs en de inbedding daarvan in de staande organisatie.

De abi (= IO) vormt op school samen met de abs (=SO) het ab-team. De IO voert taken uit in nauwe samenwerking met de SO; taken worden binnen het ab-team onderling verdeeld

Een ab-team voert de volgende taken uit:

- * adequaat introduceren van studenten in de school
- * monitoren van de begeleiding (door contact met student en/of WPB);
- * contact houden met het instituut;
- * aanwezig zijn bij het (eind)beoordelingsgesprek.

De abi opereert in drie taakgebieden:

- Begeleiden/beoordelen
- Opleiden/professionaliseren
- Adviseren beleid

Begeleiden/beoordelen

De begeleiding kan zowel individueel als in groepsverband plaatsvinden. De primaire begeleidingstaken in het praktijkdeel worden uitgevoerd door de werkplekbegeleider (WPB) en de schoolopleider (SO). De IO heeft hierbij in eerste instantie de rol van intermediair tussen school en opleidingsinstituut. De IO begeleidt de werkplekbegeleiders bij hun begeleiding van studenten vanuit het oogpunt van professionalisering en kwaliteitsverbetering. De IO vanuit de opleidingsinstituten en de SO vanuit de school bewaken de kwaliteit van de praktijkbegeleiding en praktijkbeoordeling van alle studenten van ILS-HAN, ALO HAN, ILS-RU en ArteZ in de school.

Opleiden en professionaliseren

Het ab-team verzorgt opleidingsactiviteiten op school/in het partnerschap voor de diverse doelgroepen. In opleidingsscholen gebeurt dit in overleg met leden van het opleidingsteam van de vo-partnerschool.

Beleidsadvisering

De IO is betrokken bij het opleidingsbeleid van de school en bij het kwaliteitsbeleid t.a.v. opleiden. Het ab-team is adviseur ten aanzien van het schoolbeleid en het schoolcurriculum op het gebied van

⁸ AB is de afkorting van Algemeen Begeleider, de 'S' staat voor school, de 'I' voor instituut. Samen vormen ze het AB-team. Deze termen worden langzaam aangepast aan de landelijke terminologie.

het begeleiden en opleiden van (aanstaande) leraren. Er is wekelijks overleg tussen opleiding en school.⁹

Samen Opleiden

De opleidingen in Nijmegen hebben al een lange geschiedenis in het opleiden in de school en de Zutphense scholen sluiten met hun begeleidingsprogramma's daarbij aan. Het opleidingsplan is een gezamenlijk plan van opleidingen en scholen in de regio en staat beschreven in de notitie **Samen Opleiden: opleidingsmodel Nijmegen en omgeving**.¹⁰ Deze notitie bevat alle gegevens van de samenwerkingsrelatie tussen opleidingen en scholen. Dit is in de afgelopen zes jaar ontwikkeld in samenspraak tussen de opleidingen en de al aangesloten scholen. Het ligt niet voor de hand dat Zutphen VO een geheel eigen samenwerking met Nijmegen gaat ontwikkelen, integendeel, Zutphen VO gaat aansluiten bij de bestaande praktijk. In bijlage 1 vindt u een verkorte versie van deze notitie. Het begeleiden en beoordelen is bij de Zutphense scholen al gerealiseerd en gaat uit van de volgende principes:

In *opleidings- en samenwerkingsscholen* is er een opleidingsteam, dat de volgende taken heeft ten aanzien van het begeleiden en beoordelen van studenten op de werkplek:

- de IO/SO ziet toe op de kwaliteit van de begeleiding en beoordeling van stagiairs op de werkplek, en neemt zo nodig maatregelen ter verbetering, de IO is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de begeleiding en de beoordeling vanuit het ILS;
- de IO/SO ziet toe op de eerste opvang van stagiairs in de school;
- de IO/SO ziet toe op de communicatie over de kwaliteit van het leerwerkplan en neemt zo nodig maatregelen ter verbetering; de IO is minimaal op de hoogte van het verloop en de resultaten van de evaluatie;
- de IO/SO ziet toe op de kwaliteit van de tussen- en eindevaluatie en neemt zo nodig maatregelen ter verbetering.
- de IO of de SO is aanwezig bij beoordelingsgesprekken; de IO is examinator voor HAN en Radboud Docenten Academie

Organisatie van de samenwerking

In de verbinding met opleidingen is dialoog een centraal concept. In bijlage 1 vindt u een deel van de notitie Samen Opleiden, waarin dit staat beschreven. Op dit moment werken de opleidingen in Nijmegen samen met vijf opleidingsscholen. Dat gaat dus hopelijk worden uitgebreid. Dat overleg concentreert zich in onderstaande gremia:

Besturenoverleg Samen Opleiden Academische Opleidingsscholen

Deelnemers: Vijf penvoerders/directeuren/ bestuurders van de vo-scholen, de directeuren van de twee lerarenopleidingen en een ambtelijk secretaris. Ze komen 3 à 4 keer per jaar bijeen.

Taak: inrichten en faciliteren van de Academische Opleidingsscholen, delen van regionale en landelijke ontwikkelingen.

Iedere academische opleidingsschool kent een stuurgroep. HAN en Radboud Docenten Academie zijn vertegenwoordigd in iedere stuurgroep (5 stuurgroepen).

Platform Samen Opleiden:

Deelnemers: De vijf projectleiders/ AOS- coördinatoren vanuit de VO-scholen;

Drie MT-leden of vertegenwoordigers van MT-leden vanuit de lerarenopleidingen HAN ILS, Radboud Docenten Academie en Artez; Medewerkers van HAN ILS, Radboud Docenten Academie en Artez die als stuurgroep lid of als expert aan een AOS verbonden zijn.

⁹ Overgenomen uit: ABI-structuur ILS-RU, ILS-HAN, ArteZ (vastgesteld directie ILS-HAN en ILS-RU 22 maart 2012)

¹⁰ De complete versie is te vinden op http://specials.han.nl/sites/bureau-extern/samen_opleiden/samen-opleiden-algemene-i/

Ze komen 10 keer per jaar bij elkaar.

Taken: o.a. - adviseren ten aanzien van visieontwikkeling m.b.t. samen opleiden
 - formuleren van beleidsvoorstellen

Taken van individuele Platformleden:

- communicatie/afstemming in de 'eigen' organisatie
- verwerven van draagvlak
- implementatie plannen

Het ZEVO is op dit moment een bovenschoolse werkgroep. Elk van de schoolopleiders organiseert de Opleidingsschool binnen de eigen school. De scholen hebben geen bestuurlijke relatie. Er is nog geen formeel schooloverstijgend verband en de vier Zutphense scholen hebben nog geen vastgesteld gezamenlijk beleid. Dus is er ook nog niet een vertegenwoordiger van alle vier de scholen. De scholen zetten komend jaar een schooloverstijgende **stuurgroep** op (Zevo+) , waarin het management van de scholen ook is vertegenwoordigd. Een vertegenwoordiger van die stuurgroep is dan gesprekspartner in het Platform, zodat er sprake kan zijn van een betekenisvol overleg met de opleidingsinstituten. De opleidingsschool heeft consequenties voor HR-beleid en professionaliseringsbeleid op de aangesloten scholen en die zullen in een bestuurlijk overleg van de vier scholen aan de orde komen.

Organisatiestructuur

Er zijn vier losse scholen, die hebben afgesproken o.a. op het gebied van OidS samen te gaan werken. De scholen hebben allemaal ongeveer dezelfde organisatiestructuur. Er is een directie, soms aangevuld met conrectoren, en voor de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden zijn er afdelingsleiders. Die zien elkaar regelmatig in een breed managementoverleg. Een van de afdelingsleiders c.q. een conrector heeft de Opleidingsschool in portefeuille en is daarmee lid van het Opleidingsteam.

Op drie van de vier scholen is er inmiddels een **Opleidingsteam**, bestaande uit schoolopleider, instituutopleider, vertegenwoordiger vanuit het middenmanagement en vertegenwoordiger van werkplekbegeleiders. In de vierde school neemt de schoolopleider deel aan de wekelijkse managementvergaderingen. De opleidingsteams zorgen zo voor de verbinding met het management van de scholen en voor een inbedding in de schoolorganisatie m.n. in personeelsbeleid, professionaliseringsbeleid en kwaliteitszorg. Delen daarvan zijn al gerealiseerd. De Opleidingsteams komen regelmatig bij elkaar (maandelijks) en bespreken daar de gang van zaken rondom OidS (en andere zaken betreffende opleiding) en met name de consequenties met betrekking tot de organisatiestructuur: inlichten c.q. enthousiasmeren van afdelingsleiders, roosterproblematiek, facilitering, HRD-beleid e.d. Twee van de huidige opleidingsteams zijn bezig met een schoolbreed "professionaliseringsplan" n.a.v. een onderzoek naar het 'leerlandschap'. Op de school waar de schoolopleider deel uitmaakt van het management staat OidS regelmatig op de agenda van het breed directieoverleg. De positie van dit opleidingsteam zal worden versterkt en krijgt een vaste plek in het organogram van de school. Vanuit de opleidingsteams zal dan ook een stuurgroep OidS worden gevormd.

De facilitering van de werkplekbegeleiders is min of meer conform de adviestabellen vanuit de opleidingen. Niet alle scholen hebben dezelfde jaartaak-systematiek en sommige scholen zullen dus (meestal naar beneden toe) afwijken van de voorgestelde urenaantallen. Die urenaantallen zullen op vier scholen met elkaar in overeenstemming worden gebracht.

De schoolopleiders krijgen facilitering, maar die is verschillend op de vier scholen (tussen 140 en 180 uur op jaarbasis). Dat heeft o.a. te maken met jaartaak-systematiek én met het feit dat schoolopleiders naast taken voor OidS vaak ook taken hebben op het gebied van begeleiding van startende docenten (inductietrajecten) of coaching van zittende docenten. Dan is het aantal uren voor SO niet altijd helder.

Er zijn profielen van werkplekbegeleiders, onderzoeksbegeleiders en schoolopleiders voorhanden. De eerste twee zijn samengesteld door een gezamenlijke werkgroep van opleidingen en scholen in de regio Nijmegen en de derde is ontwikkeld door de Velon. In mei 2013 is er door de ADEF een advies uitgebracht over de introductie van een landelijk Rollenportfolio t.b.v. de infrastructuur bij de opleidingsscholen. Dat is in dit samenwerkingsverband nog niet gerealiseerd, maar daar zal in de nabije toekomst zeker aan gewerkt worden.

Regelmatig (maandelijks) komt het brede opleidingsteam (ZEVO) bij elkaar om te overleggen over managementconsequenties van de opleidingsschool. De scholen zijn verder allemaal relatief klein en de communicatielijnen zijn kort.

Er komt nog een schooloverstijgende stuurgroep met een vertegenwoordiger voor het Platform overleg. De schoolopleider en de werkplekbegeleider worden taken met omschreven verantwoordelijkheden in het functiebouwwerk.

De scholen stellen prijs op een eigen invulling van de Opleidingsschool, al zullen de principes daarvan binnen het samenwerkingsverband gelijk zijn.

Kwaliteitszorg en professionalisering

De werkgroep ZEVO is voor uitvoering van de kwaliteitszorg rondom OidS verantwoordelijk, in samenspraak met de Nijmeegse opleidingen. Zowel gezamenlijke als eigen vragenlijsten en evaluaties vormen de input voor een jaarlijks evaluatief traject. (Student-tevredenheidsonderzoek, exitgesprekken, evaluaties van WPB-er e.d.) Kwaliteitszorg is dus een regelmatig bespreekpunt in het ZEVO, maar de opbrengst wordt nog niet systematisch gedocumenteerd.

Elke school heeft een eigen kwaliteitszorgprogramma en daarin is OidS nog niet expliciet opgenomen. Een programma van integrale kwaliteitszorg voor de opleidingsschool zal worden ontwikkeld. Daarvan is het de bedoeling dat voor alle betrokkenen evaluaties worden gemaakt, dat die o.a. worden besproken in het ZEVO en dat daaruit conclusies worden getrokken. Er komt dan een jaarlijks ontwikkelplan van het ZEVO, waarin die conclusies een plaats krijgen. Het spreekt vanzelf dat enquêtes en vragenlijsten zoveel mogelijk zullen worden ingepast in de bestaande kwaliteitszorg op de vier scholen.

Professionaliseringsbeleid is in ontwikkeling. Het ligt op alle scholen in handen van de middenmanagers (evt. conrectoren), die beslissen of bepaalde professionalisering noodzakelijk of gewenst is. Dat doen ze overigens in overeenstemming met de afspraken uit het breed managementoverleg. Er wordt op alle vier de scholen veel geprofessionaliseerd, maar de verbinding naar OidS is nog niet structureel gemaakt.

Er worden jaarlijks twintig tot dertig werkplekbegeleiders opgeleid (via een cursus van de ILS-academie). Er zal worden gewerkt aan een verdere professionalisering van de werkplekbegeleiders door deze bv. te laten deelnemen aan vakdidactische of onderwijskundige netwerken georganiseerd vanuit de opleidingen. Leerwerktaken voor het 2^{de} en 3^{de} leerjaar worden geschreven in gecombineerde ontwikkelgroepen. De Docenten Academie van de RU organiseert regelmatig vakdidactische bijeenkomsten voor WPB-ers.

De schoolopleiders werken intern aan hun professionalisering (bij het op dit moment ontbreken van cursusaanbod uit Nijmegen). Velon-registratie van schoolopleiders is een wens. Er zijn regelmatig IO/SO-scholingsbijeenkomsten in Nijmegen die worden bezocht. De druk op schoolopleiders is groot: met name in een situatie waarin de opleidingsschool gestalte moet krijgen zijn wensen voor een professionalisering moeilijk te realiseren. Op dit moment is de ingewikkelde en groeiende praktijk voor SO's de grootste bron van professionalisering. De externe deskundige van de ZEVO (Jan Smits, gepensioneerd instituutopleider van ILS-HAN) werkt aan dit laatste mee.

Regionale Spreiding

Zutphen ligt midden in Gelderland en de dichtstbijzijnde opleidingsscholen zijn in Zwolle, Arnhem of Haaksbergen. Wat betreft regionale spreiding ligt Zutphen dus in een verder leeg gebied.

Het Stedelijk Dalton doet mee in deze aanvraag, maar is tegelijk onderdeel van de Achterhoek VO. Deze laatste scholengroep doet ook een aanvraag voor aspirant opleidingsschool, maar heeft Het Stedelijk daarin niet meegenomen. Het Stedelijk heeft zelf voor de samenwerking in Zuphen gekozen.

Het tweede deel van deze aanvraag bevat het ontwikkelplan. Daarin zal wat hierboven al enigszins is aangekondigd worden uitgewerkt in een drie(vier)jarig ontwikkelplan. Dat zal per jaar in heldere doelen de ontwikkeling van de opleidingsschool vormgeven. Het plan bestrijkt drie jaar en het vierde jaar, waarin ook de accreditatie ws. zal plaatsvinden beschouwen we als een uitloopjaar voor nog niet geheel gerealiseerde doelen

Het moge ook al duidelijk zijn, dat de inbedding in de staande organisatie(s) de hoofdmoot vormt van dit ontwikkelplan. Daarmee komen ook de professionalisering en de kwaliteitszorg beter uit de verf. Ook de verdere ontwikkeling van het 'opleidingsplan' uit Samen Opleiden zal worden gerealiseerd.

Evaluaties Samenwerkende scholen in Zutphen

Ontwikkelgroep: Opleiden in de school

Wat heeft u aan deze ontwikkeling gehad?

Delen van ervaringen met andere scholen. Workshop over de vijf rollen van de docent

Waren er hobbels in het proces en zo ja, welke?

Beleid maken en in praktijk brengen

Op welke wijze gaat u de ervaringen borgen binnen de school?

Ontwikkelen van (een visie op) personeelsbeleid. Verwerking in gesprekscyclus. Verwerking in enquêtes die onder leerlingen worden afgenomen

Ontwikkelgroep: Opleiden in de school

Wat heeft u aan deze ontwikkeling gehad?

Samenwerkingsovereenkomst met HAN/ILS en samenwerking VO scholen Zutphen

Waren er hobbels in het proces en zo ja, welke?

Protocollen (veeleisend) opleidingsinstituut

Op welke wijze gaat u de ervaringen borgen binnen de school?

Beleid formuleren, samenwerken scholingsteam directie/Opleiding/HRM,

Ontwikkelgroep: Opleiden in de school

Wat heeft u aan deze ontwikkeling gehad?

opleiden in de school / binnen elk van de samenwerkende scholen een steunpunt voor docenten met een ondersteuningsbehoefte + uitwisseling van ondersteuningsmogelijkheden en expertise.

Waren er hobbels in het proces en zo ja, welke?

niet alle scholen zitten in precies dezelfde omstandigheden. daaruit volgt een wat verschillende inspanning per school. toch is de samenwerking waardevol gebleken.

Op welke wijze gaat u de ervaringen borgen binnen de school?

we gaan er van uit dat alle betrokken directies hierop blijvend investeren door de werkgroep in stand te houden en de opdracht meerjarig bij hen neer te leggen

Jan Smits

jansmits@denkaat2.nl