



Brabantse
OpleidingsSchool

Professionaliseringsplan

versie december 2022

Inhoud

Voorwoord	3
Uitgangspunten	4
Doelstelling	4
Doelgroep	4
Definitie	4
Missie, visie en beroepsbeeld	4
Zelfdeterminatietheorie	5
Ontwerpprincipes	5
De basis: aan de slag als WPB, SO, IO	5
Driestag-leren: leerlingen – leraar – lerarenopleider/begeleider	6
De professionaliseringsboom als metafoor voor leren	6
Professionaliseringsaanbod	7
Wat vooraf ging	7
Bijeenkomsten voor SO en IO	8
Bijeenkomsten voor WPB	8
BOS-Event	9
Beroepsregistratie SO en IO	9
Traject startende SO en IO	9
Toolbox	9
Zelfscan	9
Evaluatiegesprekken	9
Literatuurlijst	10

Voorwoord

In schooljaar 2020-2021 zijn wij als Ontwikkelteam Professionalisering binnen BOS aan de slag gegaan met de vraag aan welke kaders het professionaliseringsbeleid van onze opleidingsschool zou moeten voldoen en op welke manier we het professionaliseringsaanbod concreet zouden kunnen vormgeven.

Belangrijk uitgangspunt voor het professionaliseringsbeleid vormden uiteraard de [Missie, visie en het beroepsbeeld van BOS](#) en het [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Professionaliseren](#). Ook hebben we de uitkomsten van een enquête over de professionaliseringsbehoefte die naar alle werkplekbegeleiders (WPB), schoolopleiders (SO) en instituutopleiders (IO) van BOS gestuurd is, gebruikt als input voor het professionaliseringsplan.

In juni 2021 hebben we een eerste concept-professionaliseringsplan geformuleerd. Dit hebben we voorgelegd aan alle SO, IO en een aantal WPB en op enkele punten bijgesteld. In juli 2021 heeft de stuurgroep van BOS ingestemd met de eerste versie van dit professionaliseringsplan.

In oktober 2022 is het plan aangepast en opnieuw ter instemming voorgelegd aan de stuurgroep. De bijlagen uit de vorige editie (ontwikkelopdracht van het ontwikkelteam en de resultaten van de genoemde enquête) zijn omwille van de leesbaarheid verwijderd. Ook is de concretisering van het aanbod aangepast omdat we hierin op basis van de ervaringen in 2021-2022 andere keuzes hebben gemaakt. Welke dat zijn, is nader toegelicht in het betreffende hoofdstuk. Het hoofdstuk 'uitgangspunten' is nagenoeg onveranderd gebleven.

Aangezien we als aspirant-opleidingsschool nog volop in ontwikkeling zijn (en dat als opleidingsschool ook altijd willen blijven), zal dit plan jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld worden.

December 2022

Ontwikkelteam Professionalisering

Mado Remkes, coördinator professionalisering BOS

Bert Groen, SO Koning Willem II College, Sovot

Mariëlle Daemen, IO Fontys Lerarenopleiding Tilburg

Marty van Rijen, projectleider BOS

Sanne van Wingerden, SO Onze Lieve Vrouwelyceum, Libréon

Peter Sniekers, IO FHK en Fontys Lerarenopleiding Tilburg

Carry van Weert, IO ESoE

Uitgangspunten

Doelstelling

Een belangrijke reden om van start te gaan met de Brabantse Opleidingschool is de overtuiging dat het opleiden van nieuwe collega's een impuls kan geven aan de (door)ontwikkeling van alle leraren en daarmee aan de ontwikkeling van de school c.q. het onderwijs. Onderzoek bevestigt deze overtuiging (Maandag, D.W., Helms-Lorenz, M., e.a. (2017). Als we geloven dat de kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van onze leraren dan is ook de kwaliteit van hun opleiders en begeleiders en dus hun professionele ontwikkeling van groot belang.

Doelgroep

Dit professionaliseringsplan richt zich vooral op de basiskwaliteit en -kwalificatie van de collega's die direct betrokken zijn bij de begeleiding en beoordeling van werkplekleren van studenten: de werkplekbegeleiders (WPB), schoolopleiders (SO) en instituutopleiders (IO). We willen echter ook andere collega's binnen BOS stimuleren tot een leven lang leren, om zo hun eigen professionele ontwikkeling en organisatieontwikkeling te versterken.

Definitie

Onder professionalisering verstaan we alle processen en activiteiten die expliciet zijn ontworpen om de kennis, de houding en het les-, begeleidings- en opleidingsgedrag van leraren, lerarenopleiders (SO/IO) en -begeleiders (WPB) te versterken of te verbeteren om vervolgens de ontwikkeling van studenten en leerlingen te bevorderen (naar Guskey, 2003). Het gaat dus om doelgerichte interventies die de kwaliteit van leraren, lerarenbegeleiders en lerarenopleiders en het leren van hun studenten en leerlingen stimuleren. Professionaliseren omvat nadrukkelijk meer dan alleen de traditionele, formele vormen van scholing, zoals trainingen en opleidingen; ook intervisie, Professionele Leergemeenschappen (PLG's) en coaching behoren in onze visie tot professionalisering.

Missie, visie en beroepsbeeld

In de [missie, visie en het beroepsbeeld van BOS](#) staat dat wij "leraren opleiden tot wendbare professionals die onze leerlingen optimaal kunnen ondersteunen in hun ontwikkeling in een constant veranderende wereld." Daarbij wordt meteen het belang van ontwikkeling op alle niveaus aangegeven. Voor alle betrokkenen binnen zowel de scholen als de instituten wordt dan ook gestimuleerd dat zij zich voortdurend blijven ontwikkelen.

Vanuit de missie, visie en het beroepsbeeld vinden we een kritisch-onderzoekende houding (individu) en veilige en stimulerende leer-/feedbackcultuur (organisatie) essentieel. De volgende kernwaarden cq opleidingsprincipes uit die visie zijn leidend. Deze omvatten de behoeften (competentie, autonomie en verbondenheid), zoals beschreven in de Zelfdeterminatietheorie (Ryan & Deci, 2000). Daarnaast wordt uitgegaan van groei en ontwikkeling (ontwikkelingsgericht), waarbij uitgangspunt is dat iedereen zich kan blijven ontwikkelen (Dweck, 2018). Uit onderzoek blijkt bovendien dat leraren(opleiders) vooral leren middels (informele) samenwerking (Van Wessum & Kools, 2019), wat ook mooi aansluit bij de kernwaarde 'samen'.

- **Samen:** We stimuleren het met en van elkaar leren op alle niveaus, van leerling tot en met directielid/bestuurder.
- **Diversiteit:** We zetten de brede ervaring en expertise die er is binnen BOS in door met zo veel verschillende scholen en meerdere instituten samen te werken in om een krachtige leeromgeving te creëren voor zowel studenten als collega's.
- **Ontwikkelingsgericht:** We sluiten aan bij de voorkennis/ervaring en de ontwikkelbehoefte van degene die wil leren. De eigen praktijk van de student cq collega vormt hierbij altijd het vertrekpunt. Er is eigenlijk nooit een eindpunt: je ontwikkelen is een proces, het is nooit 'klaar'.
- **Eigenaarschap:** We stimuleren en verwachten dat iedereen zelf verantwoordelijkheid en initiatief neemt voor het eigen leerproces. We bieden een positief ondersteunende omgeving waarin studenten en collega's zo veel mogelijk de omstandigheden van hun leerproces mee kunnen bepalen.
- **Commitment:** Bij alle betrokkenen verwachten we commitment om de ambities en visie van de BOS te realiseren en 'practice what you preach'. Aangezien samenwerken, een kritisch-onderzoekende houding, zelf verantwoordelijkheid en initiatief nemen voor je leerproces centraal staan, verwachten we dit voorbeeldgedrag ook van onze medewerkers.

Zelfdeterminatietheorie

Bij onze visie op en aanbod van professionaliseringsactiviteiten sluiten we aan bij de zelfdeterminatietheorie (ZDT) van Ryan & Deci (2000). Hierin wordt gesteld dat iedereen drie psychologische basisbehoeften heeft, namelijk de behoefte zich autonoom, competent en verbonden met anderen en met de organisatie te voelen. Vervulling van elk van deze drie basisbehoeften is een voorwaarde om gemotiveerd te kunnen zijn, wat leidt tot betere leerresultaten. Als we kijken naar het professionaliseringsproces van onze collega's betekent dit het volgende.

- **Autonomie:** Collega's nemen meer eigenaarschap over hun leerproces als ze ervaren dat zij er invloed op hebben. Zoals ook bij de missie en visie beschreven geven we collega's keuzevrijheid om de betrokkenheid bij hun eigen ontwikkeling en die van de opleidingsschool te vergroten. We staan open voor hun ideeën en initiatieven en nodigen hen daar actief toe uit.
- **Verbondenheid:** Collega's die zich verbonden voelen met de organisatie en het doel van de professionaliseringsactiviteit, zullen nog gemotiveerder zijn om deel te nemen. Zij moeten ook vertrouwen hebben in anderen en het positieve leerklimaat: ze moeten zich vrij voelen om fouten te maken.
- **Competentie:** We gaan niet uit van het deficiëntiemodel (wegwerken van een tekort in het functioneren) maar van het groeimodel (je beschikt al over een grote hoeveelheid kennis en vaardigheden en wilt deze verder uitbreiden/ontwikkelen). Elke collega is een professional die al heel wat deskundigheid heeft; deze toegevoegde waarde waarderen en gebruiken we.

Ontwerpprincipes

Aan de hand van de pijlers uit de missie en visie van BOS en de basisbehoeften van de ZDT hebben we een aantal ontwerpprincipes gedestilleerd voor het professionaliseringsaanbod van BOS. Voor de ontwerpers en uitvoerders van professionaliseringsactiviteiten dienen deze ontwerpprincipes als checklist om te toetsen of zowel het proces als het product voldoen aan de geformuleerde uitgangspunten die wij als BOS belangrijk vinden.

Kernwaarden/ opleidings-principes	Aandachtspunten
Samen (verbondenheid)	<ul style="list-style-type: none">• Samen ontwikkelen• Van en met elkaar leren (bv in de vorm van intervisie)• Evalueren en waar nodig bijstellen
Diversiteit (krachtige leeromgeving)	<ul style="list-style-type: none">• Expertise delen binnen eigen school, bovenschools en partneroverstijgend• Waarderen van en ruimte voor eigenheid
Ontwikkelingsgericht (competentie, groeimodel)	<ul style="list-style-type: none">• Praktijk als uitgangspunt• Het geleerde is direct toepasbaar• Gericht op vaardigheden, zelfbeeld, houding, motivatie• Koppeling met theorie, verdieping, evidence based
Lerende centraal (autonomie/eigenaarschap)	<ul style="list-style-type: none">• Aansluiten bij leerbehoefte en voorkennis• Uitnodigen tot zelfverantwoordelijk leren en eigen initiatief• Keuzevrijheid (zowel inhoudelijk als organisatorisch)
Practice what you preach (voorbeeldfunctie)	<ul style="list-style-type: none">• Drieslag-leren: gericht op het leren van de lerende, de leerlingen, de (toekomstig) leraar• Vorm: verschillende werkvormen, activerend

De basis: aan de slag als WPB, SO, IO

Het belangrijkste uitgangspunt om aan de slag te kunnen gaan als WPB, SO of IO is voldoen aan de eisen die horen bij de rollen en verantwoordelijkheden zoals geformuleerd in het ['rollenportfolio' van BOS](#). Daarbij is met name de bereidheid essentieel om je verder te ontwikkelen in de kennis en vaardigheden die nodig zijn om de beschreven rol en verantwoordelijkheden goed te kunnen vervullen. In het volgende hoofdstuk wordt omschreven welke aspecten we daarbij belangrijk vinden, wat het aanbod is en hoe we meer zicht krijgen op de ontwikkeling van collega's zodat we hier beter op kunnen aansluiten.

Om aan de slag te kunnen binnen het opleidingsteam van BOS stellen we de volgende basiseisen.

- Voor de **WPB** geldt dat deze zelf een onderwijsbevoegdheid heeft, bij voorkeur voor het vak en de graad waarin de stage wordt gelopen. Ook is de WPB minimaal 1 jaar werkzaam op de school waar de student stageloopt.
- Een **SO** beschikt over een onderwijsbevoegdheid en ervaring als werkplekbegeleider.
- Aangezien de **IO** de eindverantwoordelijkheid draagt wat betreft de beoordeling van de stage, is het met goed gevolg afgelegd hebben van een assessorentraining in onze ogen een pré.

Wij stimuleren dat de SO en IO zich via Velon registreren als lerarenopleider (BRLO) maar stellen dit niet verplicht.

Drieslag-leren: leerlingen – leraar – lerarenopleider/begeleider

Professionalisering is te visualiseren als de groei van een van de vele unieke bomen binnen dit BOS. Daarbij is zelfsturing van groot belang, zoals blijkt uit onze kernwaarden en de zelfdeterminatietheorie. Eigenaarschap is de bron van het leren; je zet hetgeen geleerd wordt/is in bij het begeleiden/opleiden van leraren, die het op hun beurt inzetten in het begeleiden van leerlingen. In de beroepsstandaard voor lerarenopleiders wordt dit aangeduid met de grondslag.

1.1 Grondslag

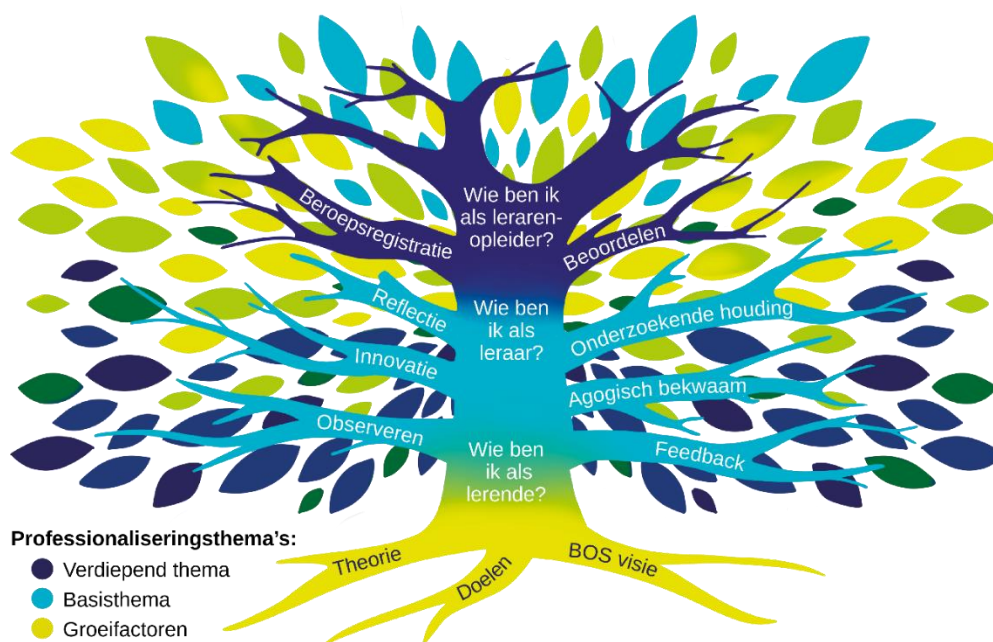
De grondslag van de beroepsstandaard beschrijft wat aan de basis ligt van het professioneel handelen van een lerarenopleider: de drieslag van het lerarenopleiderschap en het werken als tweede orde leraar. Bij de drieslag gaat het om het realiseren van een verbinding tussen het leren van leerlingen, het leren van (aanstaande) leraren en het leren van de lerarenopleider zelf (Koster & Dengerink, 2001; Snoek, Swennen & van der Valk, 2006). Daarnaast is kenmerkend voor het beroep van lerarenopleider dat het gaat om tweede orde onderwijzen (Murray & Male, 2005) waarmee wordt bedoeld dat een lerarenopleider een leraar van (aanstaande) leraren is die zijn specifieke voorbeeldfunctie gericht inzet. De grondslag is gekoppeld aan relevante domeinen uit de kennisbasis van lerarenopleiders. (Beroepsstandaard voor Lerarenopleiders, 2012)

De professionaliseringsboom als metafoor voor leren

Uitgaande van de behoeftes die we bij SO, IO en WPB hebben geïnventariseerd en de beroepsstandaard die is geformuleerd door Velon, blijkt een aantal thema's aan de orde voor begeleiders en opleiders van leraren. Gevisualiseerd in de boomtekening kun je die indelen in basisthema's, zoals Observeren of Feedback geven, naar meer op de lerarenopleider (SO/IO) afgestemde thema's, zoals Beroepsregistratie en Beoordelen.

De eerste thema's zijn bedoeld voor alle begeleiders en lerarenopleiders binnen BOS. Ze vormen zoals de stam van een boom de basis van je professionaliteit en de hierin uitgevoerde leeractiviteiten ondersteunen je in het kunnen verwoorden, onderzoeken en verdiepen/nuanceren van je visie op leren en onderwijs.

De thema's hoger in de boom geven de mogelijkheid om de professionele rollen als lerarenopleider (SO/IO) verder te ontwikkelen. Andere perspectieven ontdekken, kritisch onderzoeken en delen wordt binnen BOS gezien als cruciale voorwaarden om het Samen Opleiden vorm te geven volgens de BOS-filosofie. Elke boom heeft zijn eigen groeiproces en kwaliteiten; met alle bomen samen vormen we een gevarieerd BOS waarin een professionele en wederkerige feedbackcultuur centraal staat.



Professionaliseringsaanbod

Uit de in het vorige hoofdstuk geformuleerde uitgangspunten volgt dat BOS de structuur waarbinnen collega's zich kunnen ontwikkelen faciliteert en geen vooraf vastgesteld en voor elke collega hetzelfde programma voorschrijft. Ook hier willen we maatwerk leveren. Wat we concreet hebben aangeboden en gaan aanbieden, beschrijven we in dit hoofdstuk.

Wat vooraf ging

Schooljaar 2020-2021

In het eerste schooljaar van BOS (2020-2021) hebben we geïnventariseerd waar de behoeftes lagen wat betreft professionalisering van WPB, SO en IO. We hebben de uitkomsten van een uitgebreide enquête (oktober 2020) die naar alle WPB en SO van BOS gestuurd is, gebruikt als input voor de eerste versie van dit professionaliseringsplan, waarvan de uitgangspunten in de huidige versie overigens vrijwel onveranderd zijn gebleven. Voor WPB, SO en IO zijn eind oktober en begin november 2020 bijeenkomsten georganiseerd. Centraal stond daarbij kennismaking met de missie, visie en beroepsbeeld van BOS en wat deze voor het opleidingsteam concreet betekenen. In september 2020 hebben we een bijeenkomst georganiseerd voor SO waarin we onder andere met de taken en verantwoordelijkheden van de SO (rollenportfolio) aan de slag zijn gegaan. In maart 2021 hebben we een professionaliseringsmiddag georganiseerd voor SO en IO waarbij onder andere de verschillende rollen van WPB en SO en ook intervisie (en hoe je die kunt vormgeven voor studenten) op het programma stonden. Er is bovendien een [handreiking intervisie](#) ontwikkeld door een aantal SO en IO dat alle SO en IO (en andere belangstellenden) kunnen vinden op de site van BOS.

Schooljaar 2021-2022

In 2021-2022 hebben we vijf professionaliseringsbijeenkomsten georganiseerd voor SO, IO en WPB, waarbij diverse thema's centraal stonden, zoals 'wie ben ik als lerende', een 'real time coachings'-app (ear coaching) en 'waardevrij observeren'. Het idee was dat alle WPB minimaal twee bijeenkomsten zouden bijwonen en alle SO/IO minimaal drie waarbij ze zelf konden kiezen welke thema's hen het meest aanspreken. Vanwege de lockdown wegens Covid is één bijeenkomst van de zes geplande bijeenkomsten helaas komen te vervallen omdat deze niet online te organiseren was. Hoewel de bijeenkomsten over het algemeen als positief en leerzaam ervaren werden (zo bleek uit de korte vragenlijst die we direct na elke bijeenkomst naar alle aanwezigen stuurden), bleek de opkomst toch aan de lage kant (11 tot 18 aanwezigen per bijeenkomst). Deels valt dit te verklaren door het onrustige schooljaar in verband met Covid en een lock-down; ook gaven collega's aan dat hun agenda al overvol was, met name op de toch al volle donderdagen waarop alle bijeenkomsten waren gepland. Ook reistijd naar een andere locatie speelde mogelijk een rol.

Tijdens de evaluatiegesprekken met de SO van BOS werd door diverse SO aangegeven dat het hen een beter idee leek de professionalisering van de WPB op de eigen school plaats te laten vinden. Als voordelen gaven zij aan dat op deze manier meer een team gevormd kan worden van WPB binnen de school waardoor men elkaar beter leert kennen en vinden. Ook kan er zo aangesloten worden bij de ontwikkeling en de jaarplanning van de eigen school. Bijkomend voordeel is dat WPB dan ook niet naar andere locaties hoeven te reizen. We zijn met deze feedback aan de slag gegaan en hebben ons programma voor schooljaar 2022-2023 aangepast. In juni 2022 hebben we een bijeenkomst georganiseerd voor alle SO en IO om samen met hen een mogelijk professionaliseringsprogramma voor WPB voor te bereiden. Hierop komen we hieronder terug.

Schooljaar 2022-2023

De bijeenkomsten die BOS organiseert zullen in een lagere frequentie plaatsvinden dan het afgelopen jaar, van zes geplande sessies naar drie tot vier. Deze bijeenkomsten zijn bestemd zijn voor SO en IO, die op hun beurt verantwoordelijk worden voor de professionalisering van de WPB van de eigen school, al dan met een paar scholen samen (die toch al samenwerken, zoals de drie scholen van De Campus en de drie locaties van Onderwijsgroep Tessenderlandt) en/of dezelfde IO delen. Ook willen we een BOS Event organiseren om alle betrokkenen bij de BOS van en met elkaar te laten leren. We ontwikkelen bovendien twee instrumenten die de professionalisering kunnen ondersteunen: de toolbox en zelfscan. Hieronder geven we een toelichting op de verschillende bijeenkomsten en instrumenten en de wijze waarop we monitoren hoe de ontwikkeling verloopt.

Bijeenkomsten voor SO en IO

Ontwikkelteam Professionalisering zal een programma ontwerpen voor drie bijeenkomsten van het komende schooljaar en eventueel ook voor het schooljaar daarop. Het is de bedoeling deze bijeenkomsten op verschillende scholen plaats te laten vinden, zoals het afgelopen jaar ook het geval was. We gaan variëren in tijden waarop deze bijeenkomsten plaats zullen vinden (soms in de ochtend, met aansluitend een lunch; soms in de middag, met aansluitend een borrel) zodat niet steeds hetzelfde dagdeel 'belast' wordt. Een lunch of borrel vinden we belangrijk om de onderlinge (ook informele) band tussen de SO en IO binnen de BOS te versterken; de wisselende locaties zodat alle collega's een breder beeld van alle betrokken scholen van de BOS krijgen.

Voor de geplande professionaliseringsbijeenkomsten voor SO en IO is de rozet van de Beroepsstandaard van Velon leidend. Iedere bijeenkomst zal een van de thema's van het rozet centraal staan, dit zowel ter voorbereiding op een eventuele Velon-registratie door SO of IO, maar ook om focus te houden op deze gebieden waar een SO en IO in het werkveld mee te maken heeft.



Mogelijke onderwerpen voor de professionaliseringsbijeenkomsten zijn:

Opleidingsdidactisch bekwaam

- Formatief handelen: hoe begeleid je je WPB zonder te oordelen?
- Hoe maak je van de WPB op een school een professionele leergemeenschap?
- Hoe gebruik je de eigen praktijk (voorkennis/ontwikkelbehoefte) van de WPB als uitgangspunt van de onderlinge relatie?

Agogisch bekwaam

- Oplossingsgericht coachen;
- WPB motiveren tot samenwerken met elkaar;
- Hoe communiceer je onderlinge verwachtingen (SO-IO, WPB, student);
- Gespreks- en begeleidingsvaardigheden in de communicatie met WPB en student;
- Hoe eigenaarschap in de praktijk vorm te geven.

Organisatorisch en beleidsmatig bekwaam

- Hoe bouwt de SO een goede relatie op met de schoolleiding?

Ontwikkelingsbekwaam

- Hoe stelt de SO doelen in zijn ontwikkeling als opleider, hoe kunnen die worden geëvalueerd?

Overigens biedt ook onze partner FLOT een professionaliseringsaanbod in de vorm van SO/IO-ochtenden waar ook de BOS-SO/IO voor worden uitgenodigd. Op deze manier kunnen zij ook leren van collega's die werkzaam zijn in andere partnerschappen.

Bijeenkomsten voor WPB

Het professionaliseringsprogramma voor WPB zal, zoals reeds toegelicht, op de eigen school plaats gaan vinden of in een groepje met een paar BOS-scholen samen onder leiding van de betreffende SO en IO, vooral in de vorm van intervisie. De laatste professionaliseringsbijeenkomst van schooljaar 2021-2022 heeft in het teken gestaan van de voorbereiding op het nieuwe schooljaar: hoe kunnen SO en IO op de eigen school intervisiebijeenkomsten organiseren waarbij onderwerpen en thema's uit de eigen groep komen en men met elkaar in gesprek kan gaan over ieders rol bij het opleiden van nieuwe leraren en wat dit betekent in de dagelijkse praktijk. Tijdens deze bijeenkomst hebben de SO/IO de startbijeenkomst en de twee vervolgbijeenkomsten kunnen voorbereiden. Ontwikkelteam Professionalisering kan de SO en IO desgewenst terzijde staan bij de professionalisering van WPB, ook als er bijvoorbeeld specifieke vragen ontstaan, bijvoorbeeld over de begeleiding van onderzoek, leeruitkomsten of andere (al dan niet partnerspecifieke) thema's. We zouden dan bijvoorbeeld naar behoefte korte digitale infosessies kunnen organiseren.

BOS-Event

Begin 2023 staat een BOS-event gepland. Tijdens deze bijeenkomst zal een inspirerende gastspreker uitgenodigd worden en worden workshops aangeboden waaruit ieder kan kiezen. Hier willen we ons niet beperken tot de doelgroep SO/IO/WPB, maar zullen ook andere geïnteresseerden uitgenodigd worden, zoals directies van scholen, HRM-medewerkers en lerencoaches. Ook voor hen worden specifieke workshops, bijvoorbeeld over inductiebeleid, aangeboden. Doel is dat alle bij BOS betrokken collega's van en met elkaar kunnen leren en elkaar en de BOS beter leren kennen.

Beroepsregistratie SO en IO

Komend schooljaar gaan we *in company* van start met een registratietraject voor ervaren SO/IO. Gedurende vier bijeenkomsten zullen de deelnemers werken aan het aantonen van hun kwaliteit en bekwaamheid als opleider, hun visie ten aanzien van opleiden en leren zij zich te spiegelen aan de beroepsstandaard zoals deze door Velon is opgesteld, met als doel opgenomen te kunnen worden in het beroepsregister van Velon.

Traject startende SO en IO

Ook startende SO bieden we komend schooljaar een traject aan. Het programma zal bestaan uit drie bijeenkomsten. De inhoud zal vraaggericht zijn, waarbij van en met elkaar leren centraal staat, geheel in lijn met de BOS-visie. Het traject zal door twee ervaren lerarenopleiders begeleid worden en zal een praktische insteek hebben: wat heeft de SO/IO nodig om zich verder te ontwikkelen in zijn of haar rol als opleider?

Toolbox

De afgelopen jaren hebben we gemerkt dat het soms lastig is de koppeling tussen praktijk en theorie (bronnen) te maken en andersom (zowel voor collega's als studenten), dat het soms lastig is geschikte bronnen te vinden en dat er behoefte is *good practices* en handige formats (die men eventueel zelf kan aanpassen) te delen. Om dit alles, inclusief informatie die we eerder met collega's deelden, op één plek te bundelen en makkelijk vindbaar te maken, hebben we besloten in schooljaar 2022-2023 te starten met een database met (verwijzingen naar) allerhande artikelen, checklists, plannen van aanpak, *good practices* et cetera. Het doel is dat ieder naar eigen behoefte op onze website informatie kan terugvinden. Ook zal aan SO, IO, WPB en studenten gevraagd worden suggesties te doen om deze toolbox aan te vullen, waardoor deze meer gevuld en daardoor waardevoller kan worden en niet alleen vóór maar ook dóór BOS-studenten en -collega's zal zijn. Deze toolbox zal via de website vrij toegankelijk zijn voor alle geïnteresseerden.

Zelfscan

We hebben een zelfscan ontwikkeld waarin WPB zichzelf scoren op een aantal punten, gebaseerd op de missie, visie en het beroepsbeeld van BOS. Doel is collega's bewust te maken van wat de missie en visie van BOS in de praktijk inhoudt en wat hun eigen sterke en ontwikkelpunten zijn zodat ze daar gericht gebruik van kunnen maken en verder kunnen groeien in hun rol.

Evaluatiegesprekken

Het past binnen de BOS alle collega's een professionaliseringstraject op maat te laten doorlopen. Professionaliseren cq je ontwikkelen is binnen ons partnerschap echter niet vrijblijvend en ook het [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Professionaliseren](#) stelt hier uiteraard eisen aan. We willen de ontwikkeling van de collega's graag volgen en stimuleren in een evaluatiegesprek.

- De SO voert jaarlijks een gesprek met de bestuurscoördinator(en); in overleg met de SO zal eens per twee jaar iemand van de schoolleiding aansluiten omdat ook deze een rol heeft in het vormgeven en verder ontwikkelen van samen opleiden binnen de eigen school.
- De IC voert jaarlijks een gesprek met de SO en IO per locatie, en naar behoefte individueel met individuele IO.
- De WPB voert dit gesprek met de eigen SO (vanaf schooljaar 2022-2023), in principe eenmaal per drie jaar maar naar behoefte vaker.

De gesprekken zijn ontwikkelingsgericht en gaan uit van het waarderingsperspectief. Vragen die aan bod komen zijn bijvoorbeeld: wat heb je geleerd, wat breng je mee qua expertise en vaardigheden, wat zijn je doelstellingen voor volgend jaar, in hoeverre zijn eerdere doelstellingen gehaald, wat heb je nodig om je verder te ontwikkelen etc.

De werkgever van de betreffende collega blijft eindverantwoordelijk voor het functioneren en professionaliseren van de betreffende collega. Het gaat dus nadrukkelijk niet om functionerings- of beoordelingsgesprekken.

Literatuurlijst

Dweck, C.S. (2018), *Mindset, de weg naar een succesvol leven*, Uitgeverij SWP.

Guskey, T.R. (2003). *What makes professional development effective?* Phi Delta Kappan, 80, 748-750.

Kennisbasis Lerarenopleiders VELON (2016). *De context van het opleiden van leraren* Tweede katern, samengesteld onder redactie van Jurriën Dengerink & Marco Snoek.

Koster, B., & Dengerink, J. (2001). Het werken met authentieke situaties als middel om de competenties van lerarenopleiders in kaart te brengen. In *Aardverschuivingen, breuklijnen en nieuwe wegen in onderwijsland. Proceedings van het VELON-congres*

Maandag, D.W., Helms-Lorenz, M., e.a. (2017). *Features of effective professional development interventions in different stages of teacher's careers. A review of empirical evidence and underlying theory*. Lerarenopleiding Rijksuniversiteit Groningen.

Murray, J., & Male, T. (2005). Becoming a teacher educator: Evidence from the field. *Teaching and teacher education*, 21, 125–142.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55, 68-78.

Snoek, M., Swennen, A. and Valk, J. de (eds) (2006) *Teachers and their Educators – Standards for Development; Proceedings of the 30th Annual Conference ATEE, Amsterdam 22-26 October 2005*. Amsterdam, HvA

Wessum, van L. & Kools Q. (2019), *Professionele groei van leraren en andere onderwijsprofessionals. Grip op leren*. Gompel & Svacina.