



Kwaliteitscultuur binnen BOS

Systematisch aan de slag met kwaliteitsontwikkeling
versie 2022-2023

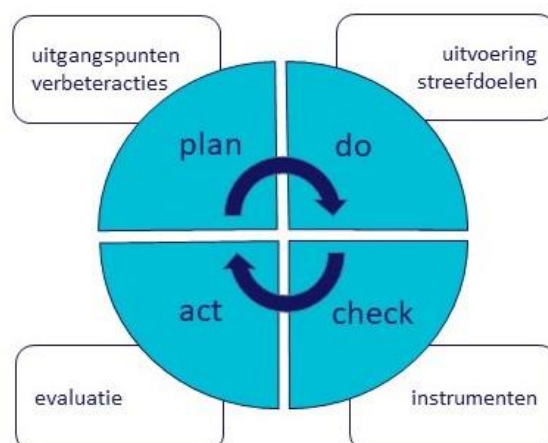
Inleiding

In dit document beschrijven we op welke manier we binnen BOS werken aan kwaliteit. Het belangrijkste uitgangspunt hierbij is dat we 'waarmaken wat we beloofd hebben'. Dit willen we bereiken door op een systematische wijze te handelen volgens de PDCA-cyclus, zie figuur 1. We maken duidelijk wat we willen (*Plan*) en voeren dit vervolgens uit (*Do*). We controleren of we waarmaken wat we beloven via evaluaties (*Check*). Aan de hand van de uitkomsten van de evaluaties formuleren we verbeteractiviteiten (*Act*), zie figuur 1.

De belangrijkste thema's binnen dit kwaliteitsontwikkelplan vallen samen met onze *missie, visie en beroepsbeeld*¹. Dit lichten we in hoofdstuk 1 (uitgangspunten) verder toe. In hoofdstuk 2 werken we de *PDCA-cyclus* verder uit. In hoofdstuk 3 geven we aan welke *instrumenten* we inzetten.

We vinden het van belang dat *integraal* aandacht wordt besteed aan kwaliteitsontwikkeling. Niet alleen de stuurgroep, projectleider en het kernteam maar ook de ontwikkelteams/PLG's (zie hoofdstuk 2) hebben een rol in het evalueren van het beleid en de concrete uitvoering hiervan; dit is ook terug te zien in hoofdstuk 3 (instrumenten).

Dit kwaliteitsontwikkelplan wordt jaarlijks geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Elk schooljaar wordt in het *jaarverslag* van BOS beschreven in hoeverre de doelstellingen uit het vorige jaarverslag zijn gehaald en welke aanpassingen en nieuwe doelstellingen op basis van de evaluaties en een reflectie hierop aan de orde zijn voor het nieuwe school-/studiejaar. Hierbij worden de plannen, activiteiten en resultaten van de verschillende instrumenten uit dit kwaliteitsontwikkelplan beschreven, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Ook hier is dus gekozen voor een integrale benadering: verantwoording vindt plaats binnen het jaarverslag, niet in een apart document.



Figuur 1: PDCA-cyclus

¹ Zie 'Missie, visie en beroepsbeeld BOS' op www.brabantseopleidingschool.nl

1. Uitgangspunten kwaliteitscultuur

Welke ambitie hebben we wat betreft kwaliteitscultuur?

Een cultuur waarin alle betrokkenen zich bewust zijn van en werken aan de versterking van de kwaliteit van de opleiding van studenten en (startende) collega's binnen de BOS. Hierbij staan eigenaarschap en doorlopende ontwikkeling centraal, op drie niveaus: de persoonlijke ontwikkeling, de ontwikkeling van de ander (student, collega) en de ontwikkeling van de (opleidings)school.

Waar ligt hierbij onze focus?

Missie visie en beroepsbeeld

Uitgangspunt bij alles wat we ontwikkelen en uitvoeren is de missie, visie en het beroepsbeeld² van BOS; deze staat dus ook binnen dit kwaliteitsontwikkelplan centraal. Hierin wordt een aantal kernwaarden cq opleidingsprincipes benoemd, die we in kader 1 samenvatten.

Kader 1: Kernwaarden uit missie, visie, beroepsbeeld BOS

1. Samen

- Centraal staat dat we met alle betrokkenen het samen opleiden vormgeven.
- We geloven dat we op elk niveau van en met elkaar kunnen leren.

2. Diversiteit

- Door diversiteit in het aanbod ontstaat een verscheidenheid in leeromgevingen waar de diverse talenten, leervragen en ambities tot hun recht kunnen komen.
- Op deze manier kunnen studenten zich ontwikkelen tot een professional met een brede blik op onderwijs, een uitgebreid repertoire en een eigen, authentieke stijl.
- De eigenheid van de scholen, studenten en collega's zien we als kracht.

3. Ontwikkelingsgericht

- We sluiten aan bij de ontwikkelbehoefte van de studenten en collega's.
- We creëren een veilige omgeving waarin studenten en collega's zich kunnen blijven ontwikkelen.
- We richten ons op een feedbackcultuur waarin je van fouten mag leren om je te ontwikkelen.
- We bevorderen niet alleen het leren van studenten, maar ook van startende én ervaren leraren.
- We zijn een ondernemende opleidingsschool waarin we risico's durven te nemen om studenten, collega's, het team, onze school én ons onderwijs verder te ontwikkelen.

4. Eigenaarschap

- Studenten worden actief betrokken bij de (opleidings)school en voelen zich lid van het team.
- We stimuleren en verwachten dat studenten en collega's verantwoordelijkheid en initiatief nemen voor hun eigen leerproces.
- Om eigenaarschap te vergroten bieden we een positief ondersteunende omgeving waarin studenten en collega's de omstandigheden van hun leerproces mee kunnen bepalen.
- Kunnen reflecteren op het eigen handelen en een kritisch-onderzoekende houding zijn essentieel.

5. Commitment

- De afgesproken opleidingsprincipes komen terug in de benadering van alle betrokkenen en de missie en visie vormen het uitgangspunt van alles wat we ontwikkelen.
- Bij alle betrokkenen verwachten we commitment om de ambities en visie van BOS te realiseren; we spreken elkaar hier zo nodig ook op aan.

Bron: Zie 'Missie, visie en beroepsbeeld BOS' op www.brabantseopleidingsschool.nl

Theoretische verantwoording en de relatie praktijk-theorie-persoon

Daarnaast vinden we theorie ook erg belangrijk in het kader van onze kwaliteitscultuur. Uiteraard zetten we theorie en andere bronnen in om tot de best mogelijke keuzes te komen en te **verantwoorden en onderbouwen** wat we doen. Dit geldt zowel voor het formuleren van ons beleid als voor de concrete invulling daarvan. Bij onder andere het Professionaliseringsplan, Inductiebeleid en Handreiking Intervisie van BOS (zie www.brabantseopleidingsschool.nl) zijn bijvoorbeeld diverse bronnen/onderzoeken geraadpleegd waarbij ook een koppeling is gemaakt met de praktische uitvoering van het geformuleerde beleid.

Daarnaast vinden we theorie ook op een andere manier van belang. We volgen de principes van het leren door (aanstaande) leraren zoals beschreven door o.a. Kelchtermans (2013), Koster en Stappers (2019) en Crasborn en Hennissen (2019)² waarbij **praktijk, theorie en persoon** centraal staan, zie figuur 2. Theorie omvat daarbij niet alleen (vak)didactisch en onderwijskundig onderzoek en literatuur maar bijvoorbeeld ook praktijkkennis van het opleidingsteam en andere personen binnen en buiten de werkplek van de student.

We vinden het van belang dat studenten maar ook de betrokken collega's een relatie leggen tussen praktijk, persoon en theorie door te reflecteren, verbinden en af te stemmen. Het opleidingsteam probeert dit cyclische proces constant bij de studenten te stimuleren en er zelf ook blijf van te geven. Bij schoolbijeenkomsten en verdiepingsmiddagen is de afspraak waar mogelijk steeds theorie cq bronnen te koppelen aan ingebrachte thema's; bij professionaliseringsbijeenkomsten wordt altijd de link gelegd met theorie cq bronnen; we streven ernaar bij elk kernteamoverleg te starten met het bespreken van een artikel of andere bron om ook zo de verbinding te maken tussen theorie-praktijk-persoon (en invulling te geven aan onze kernwaarde: pratise what you preach).



Figuur 2: leerproces van (aanstaande) leraren

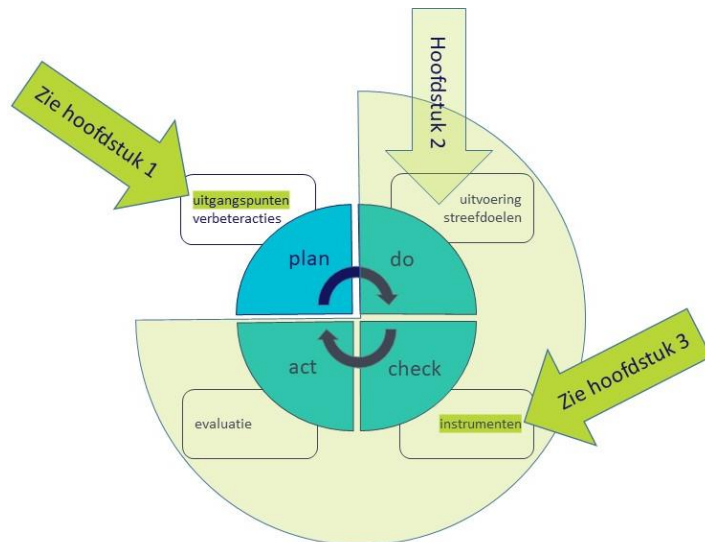
² Bronnen:

Crasborn, F., & Hennissen, P. (2019). Integratief begeleiden op de werkplek: modellen en methodieken voor opleidingsdidactisch handelen. In G. Geerdink & I. Pauw, Kennisbasis lerarenopleiders – katern 7: Opleidingsdidactiek: Hoe leiden we leraren op, pp. 55-84. Breda: VELON. [Via deze link](#)
Kelchtermans, G. (2013). De leraar als (on)eigentijdse professional. Den Haag: Onderwijsraad. [Via deze link](#)
Koster, B. & Stappers, J. (2019). Het transformatorhuisje. Inzichten en methodieken voor het opleiden van aanstaande leraren op de werkplek. VO-raad in opdracht van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. [Via deze link](#)

2. Uitwerking PDCA-cyclus

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de activiteiten die we als BOS ontplooiën in het kader van onze plannen cq ambities die zijn beschreven in het vorige hoofdstuk (*Plan*). We koppelen hier concrete activiteiten (*Do*) aan, geven aan wat we controleren (*Check*), hoe we dat doen (*Instrumenten*) en wat mogelijke verbeteractiviteiten zijn (*Act*). In hoofdstuk 3 wordt aangegeven welke concrete instrumenten we inzetten en wanneer (zie figuur 3).

We nemen het Kwaliteitskader Samen Opleiden³ als leidraad waarin vier waarborgen zijn geformuleerd, zie kader 2. In **waarborg 1 (de lerende leraar)** staan de kernwaarden van hoofdstuk 1 centraal. In het schema koppelen we deze steeds aan onze activiteiten in het kader van **waarborg 2 (leeromgeving)** of **waarborg 3 (organisatie)**. In dit kwaliteitsontwikkelplan hangt alles met elkaar samen om tot verantwoording van **waarborg 4 (kwaliteitscultuur)** te komen.



Figuur 3: PDCA zoals uitgewerkt in dit kwaliteitsontwikkelplan

Kader 2: Kwaliteitskader Samen Opleiden

Waarborg 1 De lerende leraar

Het partnerschap heeft een gezamenlijk en gedragen beeld van het beroep van leraar en heeft dat vertaald in een visie op het leren en opleiden van leraren.

Waarborg 2 Leeromgeving

Het partnerschap heeft op basis van de visie op het leren van de leraar, een samenhangende en consistente leeromgeving gerealiseerd. Deze leeromgeving ondersteunt (aankomende) leraren in hun leer- en ontwikkelproces als professional. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid, verbinding tussen theorie en praktijk, en samenhang en verbinding tussen het leren op het opleidingsinstituut en op de werkplek.

Waarborg 3 Organisatie

Het partnerschap heeft verantwoordelijkheden en benodigde competenties van de verschillende actoren vastgelegd, afgestemd en ingebed in de organisatiestructuur/HRM. Zo is deze structuur een adequate basis voor het realiseren van de gezamenlijke visie en de daarmee samenhangende leeromgeving.

Waarborg 4 Kwaliteitscultuur

Bij een kwaliteitscultuur wordt vanuit een gedeelde visie in een open dialoog met alle actoren gewerkt aan het oog hebben voor kwaliteit én de verbetering daarvan binnen het partnerschap. Uitgangspunt bij het creëren van een kwaliteitscultuur is dat het partnerschap 'het goede, zoals geformuleerd bij waarborg 1, 2 en 3, concreet uitvoert en daarin goed wil zijn'.

Uit: [Kwaliteitskader-Samen-Opleiden-en-Inductie-en-werkwijze-peer-review-2.pdf](#) ([platformsamenopleiden.nl](#))

³ [Kwaliteitskader-Samen-Opleiden-en-Inductie-en-werkwijze-peer-review-2.pdf](#) ([platformsamenopleiden.nl](#))

Leeromgeving (waarborg 2)

1/2

PLAN	DO	CHECK		ACT
		Wat	Hoe	
<ul style="list-style-type: none"> • Verbinding maken als studentengroep • Van en met elkaar leren over de vakken en opleidingen heen aansluitend bij de leervragen cq behoefte van studenten • Verbinding maken tussen theorie, praktijk en persoon 	Schoolbijeenkomsten <ul style="list-style-type: none"> • circa 1x4 weken • op niveau school cq enkele scholen samen • door SO en IO FLOT • voor alle studenten die op dat moment stage lopen binnen die locatie • vorm: meestal intervisie 	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaringen van studenten en collega's bij deze bijeenkomsten m.b.t. genoemde streefdoelen • Deelname aan bijeenkomsten 	<ul style="list-style-type: none"> • Klankbordsessie • Online vragenlijst studenten • Evaluatiegesprek SO/IO • Bevragen bij eindgesprek • Aanwezigheidsregistratie 	<p>Afstemmen met de instituten en vervolgens eventueel curriculum aanpassen van BOS en/of instituut</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Met behulp van experts van en met elkaar leren over de vakken en opleidingen heen aansluitend bij de leervragen cq behoefte van studenten, • Verbinding maken tussen theorie, praktijk en persoon 	Verdiepingsmiddagen <ul style="list-style-type: none"> • circa 1x10 weken • op niveau BOS • georganiseerd door ontwikkelteam programma • voor alle studenten die op dat moment stagelopen binnen BOS • vorm: workshops • heterogene groepen (vak, stageniveau, school, instituut) • studenten kiezen bepaald thema 	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaringen van studenten en collega's bij deze bijeenkomsten m.b.t. genoemde streefdoelen • Deelname aan bijeenkomsten 	<ul style="list-style-type: none"> • Klankbordsessie • Online vragenlijst studenten • Evaluatiegesprek SO/IO • Evaluatie workshopleiders • Bevragen bij eindgesprek • Aanwezigheidsregistratie 	<p>Afstemmen met de instituten en vervolgens eventueel curriculum aanpassen van BOS en/of instituut</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Vast team met duidelijke rollen/verantwoordelijkheden • Samen verantwoordelijk voor het opleiden van de student; volgens opleidingsprincipes cq kernwaarden van BOS • Stimuleren verbinding tussen theorie, praktijk en persoon 	Opleidingsteam <ul style="list-style-type: none"> • WPB-SO-IO als spil <p>Zie 'Organogram, rollen en verantwoordelijkheden' op www.brabantseopleidingsschool.nl</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaringen van studenten m.b.t. genoemde streefdoelen • Ervaringen van collega's m.b.t. genoemde streefdoelen 	<ul style="list-style-type: none"> • Online vragenlijst studenten • Klankbordsessie • Zelfscan WPB, SO, IO • Evaluatiegesprek SO/IO 	<p>Afstemmen met het opleidingsteam en vervolgens eventueel bijsturen en/of aanpassen afspraken en/of activiteiten</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Van en met elkaar leren, sectie-/schooloverstijgend, • Stimuleren van voortdurende ontwikkeling • Drieslag-leren • Verbinden theorie praktijk persoon • Aansluiten bij ervaring en behoefte van collega's 	Professionaliserings-bijeenkomsten <ul style="list-style-type: none"> • Voor WPB op schoolniveau (of cluster van scholen), voor SO en IO BOS-breed <p>Voor ontwerpprincipes en concreet aanbod, zie 'Professionaliseringsplan' op www.brabantseopleidingsschool.nl</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaringen van collega's bij deze bijeenkomsten m.b.t. genoemde streefdoelen • Deelname aan bijeenkomsten 	<ul style="list-style-type: none"> • Online vragenlijst • Zelfscan • Evaluatiegesprek WPB-SO-IO • Aanwezigheidsregistratie 	<p>Aanpassen van professionaliseringsplan, materialen en/of activiteiten</p>

Leeromgeving (waarborg 2)

2/2

PLAN	DO	CHECK		ACT
		Wat	Hoe	
<ul style="list-style-type: none"> Van en met elkaar leren, sectie-/school-/instituu- overstijgend Aansluiten bij wat student (collega) nodig heeft Stimuleren van de verbinding theorie, praktijk en persoon 	Toolbox studenten Online verzamelpak waar studenten en collega's werkvormen, bronnen, theorie, ervaringen etc delen m.b.t. het leraarschap <i>(in ontwikkeling)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ervaringen van studenten (en collega's) m.b.t. genoemde streefdoelen 	<ul style="list-style-type: none"> Klankbordsessie Online vragenlijst studenten Evaluatiegesprek SO/IO Bevragen bij eindgesprek 	Aanpassen / aanvullen van inhoud en toegankelijkheid toolbox
<ul style="list-style-type: none"> Van en met elkaar leren, sectie-/school-/instituu- overstijgend Aansluiten bij wat de collega op dat moment nodig heeft Stimuleren van de verbinding tussen theorie, praktijk en persoon 	Toolbox opleidingsteam Online verzamelpak waar SO, IO en WPB instrumenten, handreikingen, bronnen etc delen m.b.t. het lerarenopleiderschap cq begeleiding en beoordeling van studenten <i>(in ontwikkeling)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ervaringen van collega's m.b.t. het gebruik van de toolbox en genoemde streefdoelen 	<ul style="list-style-type: none"> Klankbordsessie Zelfscan SO IO WPB Evaluatiegesprek SO IO WPB 	Aanpassen / aanvullen van inhoud en toegankelijkheid toolbox
<ul style="list-style-type: none"> Leerlingen laten kennismaken met cq enthousiast maken voor het leraarschap Leerlingen meer betrekken bij het ontwikkelen van onderwijs 	Leerlingbetrokkenheid Te denken valt aan uitbreiden/versterken van bestaande projecten (lentoren, Van in de klas naar voor de klas, leerlingmentoren, buddies) en onderzoeken hoe we leerlingen meer kunnen betrekken bij het ontwikkelen van onderwijs <i>(nog te ontwikkelen)</i>	<i>(nog te ontwikkelen)</i>	<i>(nog te ontwikkelen)</i>	<i>(nog te ontwikkelen)</i>

Organisatie (waarborg 3)

1/2

PLAN	DO	CHECK		ACT
		Wat	Hoe	
<ul style="list-style-type: none"> • Evenwichtige verdeling over scholen (1 student per 50 leerlingen) • Evenwichtige verdeling over instituten (minimaal 80% studenten van partners) • Evenwichtige verdeling over stageniveaus (circa 35% VT1/P1-minoren, 20% VT2, 20% VT3 en 25% VT4/P2-minoren). 	<p>Studentenaantallen monitoren en bijsturen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Streefdoelen behaald • Signaleren knelpunten / kansen 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse cijfers • Evaluatiegesprek SO/SL • Evaluatiegesprek instituten 	<p>Afstemmen met scholen en instituten en vervolgens eventueel bijsturen en/of aanpassen afspraken cq streefdoelen</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Vanuit verschillende perspectieven en expertise ontwikkelen van beleid en/of materialen en/of het organiseren activiteiten, met de missie en visie van BOS als uitgangspunt • Collega's van en met elkaar laten leren 	<p>Ontwikkelteams PLG (professionele leer-gemeenschap) rondom thema's die verdere ontwikkeling of uitvoering vragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professionalisering • Programma • Onderzoek • Inductie 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertegenwoordiging vanuit verschillende rollen en locaties, zowel ervaren als minder ervaren, en expertise • Toegevoegde waarde van hetgeen ontwikkeld is • Ontwikkeling van de individuele leden 	<ul style="list-style-type: none"> • Klankbordsessie • Evaluatiegesprek SO/SL • Evaluatie na activiteiten • Evaluatie professionaliseringsplan, inductieplan etc • Agenda, verslag, actiepunten bij overleggen / werksessies 	<p>Aanpassen van beleid, materialen (toolbox) en/of activiteiten</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Gedeelde verantwoordelijkheid, gebruikmaken van verschillende expertise • Betrokkenheid vanuit alle partners en rollen • Draagvlak en borging BOS-beleid binnen de scholen • Sparren, inspiratie opdoen buiten BOS • Bespreken: doen we de goede dingen, doen we die dingen goed en hoe weten we dat? 	<p>Overlegstructuur Duidelijkheid omtrent organogram, rollen en verantwoordelijkheden, Zie 'Organogram, rollen en verantwoordelijkheden' op www.brabantseopleidingsschool.nl</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stuurgroep (ca 5x per jaar) • Coördinatorenoverleg (ca. 18x per jaar) • Kernteam (ca 6-7x per jaar) • Structureel overleg met rectoren en directeuren (ca 3x per jaar) • Structureel overleg met andere opleidingsscholen (o.a. Platformoverleg FLOT, landelijk Platform, leernetwerk aspirant-opleidingsscholen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Delen van opbrengsten • Inzet vanuit alle partners/locaties en rollen 	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda, verslag, actiepunten bij overleggen 	<p>Aanpassen van beleid en/of doelstellingen</p>

Organisatie (waarborg 3)

2/2

PLAN	DO	CHECK		ACT
		Wat	Hoe	
Elke school heeft een inductiebeleid en concreet inductieprogramma waarbij wordt voldaan aan de bouwstenen die zijn geformuleerd in het Inductiebeleid (zie www.brabantseopleidingsschool.nl)	Inductiebeleid Formuleren, uitvoeren en evalueren	<ul style="list-style-type: none"> Inhoud en uitvoering inductieprogramma scholen 	<ul style="list-style-type: none"> Zelfscan inductie Evaluatiegesprek SO en SL 	Eventueel bijsturen scholen en/of aanpassen afspraken
Schoolleiders, lerarencoaches en starters inspiratie en formats bieden op het gebied van inductie waar ze gebruik van kunnen maken	Toolbox inductie (in ontwikkeling)	<ul style="list-style-type: none"> Ervaringen van collega's m.b.t. het gebruik van de toolbox en genoemde streefdoelen 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatiegesprek SO en SL 	Verder aanvullen / aanpassen inhoud toolbox
<ul style="list-style-type: none"> Binnen BOS studenten zo divers mogelijke context aanbieden wat betreft schoolniveau, -cultuur, -grootte, -concept etc Studenten kennis laten maken met de diversiteit binnen BOS Een optimale match tussen student en school 	Aanbod scholen <ul style="list-style-type: none"> Duidelijke maken aanbod door website en flyer met info over de verschillende scholen Studenten kennis laten maken met andere BOS-scholen op verdiepingsmiddagen en wisseldagen Onderzoek naar uitbreiding partnerschap met andere besturen 	<ul style="list-style-type: none"> Voldoende stageplekken en voldoende diversiteit voor alle potentiële studenten Maken studenten kennis met de geboden diversiteit 	<ul style="list-style-type: none"> Klankbordsessies Online vragenlijst studenten Evaluatiegesprekken SO/IO Verkennde gesprekken met andere sectoren en/of potentieel nieuwe partnerbesturen 	<ul style="list-style-type: none"> Mogelijke samenwerking zoeken met o.a. speciaal onderwijs en MBO. Onderzoeken of we het partnerschap willen uitbreiden.
Zo divers mogelijk aanbod van studenten	Aanbod partners <ul style="list-style-type: none"> Alle schoolvakken, zowel hbo als universitair, bachelor en master Afspraken over aantallen en verdeling over scholen/instituten 	Voldoende potentiële nieuwe collega's voor de scholen	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatiegesprek instituten Evaluatiegesprek SO/SL 	<ul style="list-style-type: none"> Inhoudelijke samenwerking met ALO en FHK versterken Onderzoeken of we kunnen samenwerken met andere ULO('s)

4. Instrumenten / kwaliteitsagenda

Om te checken of we de streefdoelen behaald hebben, zetten we een **mix van instrumenten** in: zowel kwantitatief als kwalitatief, mondeling als schriftelijk, uitgaande van een open gesprek maar ook van een vaste vragenlijst. We ontwikkelen zelf instrumenten maar omdat we ook willen weten hoe onze studenten het werkplekleren ervaren ten opzichte van de **benchmark** (studenten binnen andere opleidingsscholen) maken we ook gebruik van een standaard-vragenlijst van Kwaliteitsscholen; we voegen hier een aantal vragen aan toe die gericht zijn op onze kernwaarden.

Alle **betrokkenen bij de opleidingsschool** worden bevroegd, zo mogelijk op meer momenten en manieren (bijvoorbeeld binnen een klankbordsessie maar ook in de vorm van een evaluatiegesprek en online vragenlijst). Op deze manier willen we breed data verzamelen en neemt de betrouwbaarheid van de data toe. Kwaliteit vinden we daarbij belangrijker dan kwantiteit.

Een deel van de in het overzicht opgenomen instrumenten gebruiken we al; een aantal instrumenten is **in ontwikkeling** of moet nog ontwikkeld worden. Dit is ook steeds aangegeven.

In het **jaарverslag** zal steeds worden opgenomen wat de doelstellingen zijn maar ook welke instrumenten we het volgende jaar gaan inzetten, met een evaluatie en beschrijving van verbeteractiviteiten cq aanpassingen in beleid of activiteiten.

WAT	WANNEER	WIE	VERANTWOORDELIJK	VORM
Online vragenlijsten				
Korte vragenlijst verdiepingsmiddag	Direct na elke verdiepingsmiddag	Deelnemende studenten	Ontwikkelteam programma	Enkele open vragen (wat neem je mee, tips volgende bijeenkomst etc)
Korte vragenlijst professionaliseringsbijeenkomst	Direct na elke professionaliseringsbijeenkomst	Deelnemende WPB SO IO	Ontwikkelteam professionalisering	Enkele open vragen (wat neem je mee, tips volgende bijeenkomst etc)
Uitgebreid algemeen studentonderzoek	Bij laatste verdiepingsmiddag voor betreffende groep studenten (voor meeste studenten in juni; voor een deel in februari/maart)	Alle studenten	Projectleider	Standaardvragen studenttevredenheid Kwaliteitsscholen + vragen over <ul style="list-style-type: none"> - Schoolbijeenkomsten BOS - Verdiepingsmiddagen BOS - Missie en visie BOS
Evaluatiegesprekken				
Evaluatiegesprek schoolniveau	Jaarlijks in feb-mrt	BC met SO (+ SL) per locatie ten minste 1x per 2 jaar sluit schoolleiding (bij voorkeur rector/directeur) aan	Bestuurscoördinatoren (BC)	Open gesprek adhv richtvragen <ul style="list-style-type: none"> - Studentaantallen - Schoolbijeenkomsten - Verdiepingsmiddagen - Werkplekbegeleiders - Professionalisering - Samenwerking WPB, IO, SL, BOS - Eigen rol, ambities, facilitering
Evaluatiegesprek instituutsniveau	Jaarlijks in mrt-apr	Projecteider met betreffende IC, stagezaken, MT en/of stuurgroepslid per partner	Projectleider	Open gesprek adhv richtvragen <ul style="list-style-type: none"> - Stageplaatsing: aantallen, procedures - Afstemmen programma - Communicatie - Bemensing
Evaluatiegesprek SO-IO	Jaarlijks in juni	IC met SO-IO per locatie	Instituutscoördinator FLOT (IC)	Open gesprek adhv richtvragen <ul style="list-style-type: none"> - Samenwerking - Begeleiding en beoordeling - Planning, invulling, ervaring schoolbijeenkomsten
Evaluatiegesprek WPB	1x per 2-3 jaar (de eerste keer zal zijn in 2022-2023)	SO met individuele WPB	Schoolopleider (SO)	Open gesprek adhv richtvragen <ul style="list-style-type: none"> - Professionalisering - Samenwerking met SO, IO, schoolleiding, BOS - Eigen rol, ambities, facilitering

WAT	WANNEER	WIE	VERANTWOORDELIJK	VORM
Zelfscans				
Zelfscan inductie	1x per 3 jaar <i>(de eerste keer: februari 2022)</i>	Schoolleidingen BOS-scholen	Ontwikkelteam Inductie	Format op basis van de bouwstenen van het Inductiebeleid Scholen worden aangezet tot zelfreflectie en het formuleren van ontwikkelpunten
Zelfscan WPB	1x per 3 jaar	WPB SO IO	Ontwikkelteam professionalisering	Format op basis van de missie en visie van BOS, geïnspireerd door beroepsstandaard Velon WPB worden aangezet tot zelfreflectie en het formuleren van ontwikkelpunten
Klankbordsessies				
Klankbordsessie studenten	2x per jaar (jan – juni)	studenten	Ontwikkelteam programma	Open gesprek adhv richtvragen
Klankbordsessie collega's	Afhankelijk van thema	WPB, SO, IO, schoolleiding (afhankelijk van thema)	Projectleider of betreffende ontwikkelteam	Open gesprek adhv richtvragen
Overig				
Kwaliteitsontwikkelplan	Jaarlijks in juni <i>(opgesteld: mei 2022)</i>	Voorbereid door kernteam, vastgesteld in stuurgroep	Projectleider / stuurgroep	Uitgangspunten kwaliteitscultuur, uitwerking PDCA-cyclus, beschrijving instrumenten en verantwoordelijkheden, gekoppeld aan waarborgen kwaliteitskader
Jaarverslag	Jaarlijks in okt	Voorbereid door kernteam, vastgesteld in stuurgroep	Projectleider / stuurgroep	Beschrijving, verantwoording, evaluatie doelstellingen en kwaliteitsagenda afgelopen schooljaar en formuleren doelstellingen en kwaliteitsagenda volgend jaar
Eindgesprek stage	Eind elke stage	Student + IO en SO/WPB	IO	Link naar verdiepingsmiddagen, schoolbijeekomsten, missie en visie BOS in gesprek en portfolio
Data studentenadministratie-systeem	Jaarlijks in sep	Overzicht alle studenten (excel, nieuw administratiesysteem te ontwikkelen)	Projectleider	<ul style="list-style-type: none"> - Verdeling over scholen - Verdeling over instituten - Verdeling over stageniveau - Verdeling over type stage (VT/DT/kop/zij-instroom/master) - Verdeling over vakken - Aantal studenten dat stage gestaakt heeft etc
Peerreview intern	1x per 3 jaar <i>(de eerste keer: juni 2022)</i>	Panel van o.a. externen (bv projectleiders van andere opleidingsscholen)	Projectleider	<ul style="list-style-type: none"> - Bestuderen stukken (bv kwaliteitsontwikkelplan, jaarverslag, kritische reflectie) - Gesprek met o.a. studenten, SO, IO, WPB, SL, bestuurders