



Brabantse
OpleidingsSchool

Professionaliseringsplan

Versie maart 2025

Inhoud

Voorwoord	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
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/studenten – leraar – lerarenopleider/begeleider	6
De professionaliseringsboom als metafoor voor leren	6
Professionaliseringsaanbod	8
Wat vooraf ging	8
Bijeenkomsten voor SO en IO	10
Bijeenkomsten voor WPB	10
BOS-Event.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Beroepsregistratie SO en IO	11
Traject startende SO en IO.....	11
Toolbox	11
Zelfscan	11
Evaluatiegesprekken	11
Literatuurlijst	13

Het ontwikkelteam Professionalisering binnen de BOS heeft het professionaliseringsbeleid van onze opleidingsschool en op welke manier we het professionaliseringsaanbod concreet wordt vormgegeven vastgelegd in dit professionaliseringsplan.

Het professionaliseringsplan wordt elk jaar geëvalueerd en indien nodig herschreven. Jaarlijks wordt er een update gepubliceerd. In februari 2025 zijn de laatste aanpassingen in het professionaliseringsplan doorgevoerd. Het professionaliseringsplan wordt steeds voorgelegd aan het kernteam van de BOS waarna de stuurgroep van de BOS het professionaliseringsplan definitief kan vaststellen. De aanpassingen zijn steeds geel gemarkeerd.

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

Februari 2025

Ontwikkelteam Professionalisering

Sanne van Wingerden, voorzitter ontwikkelteam, bestuurscoördinator BOS en SO Onze Lieve Vrouwelyceum, Libréon
Mariëlle Daemen, IO Fontys Lerarenopleiding Tilburg
Henri van den Hout, stuurgroep BOS vanuit Tilburg University
Ygje de Badts, SO Markenhage, Libréon

Afkortingenlijst

SO: schoolopleider

IO: instituutopleider

WPB: werkplekbegeleider

CIO: collega in opleiding

BOS: Brabantse OpleidingsSchool

Uitgangspunten

Doelstelling

Onderzoek wijst uit dat het opleiden van nieuwe collega's in opleidingscholen een impuls kan geven aan de (voortgezette) professionele ontwikkeling van alle leraren en daarmee aan de ontwikkeling van de kwaliteit van onderwijs in deze scholen (Maandag, D. W., Helms-Lorenz, M., Lugthart, E., Verkade, A., & van Veen, K. (2017). De kwaliteit van onderwijs en onderwijsgeevenden verbeteren, betekent dat de kwaliteit van lerarenopleiders en begeleiders en dus hun professionele ontwikkeling van groot belang is. Binnen de BOS gaan we uit van de drieslag in het leren en willen we het leren van opleiders, hun collega's in opleiding en diens (toekomstige) leerlingen en studenten bevorderen.

Doelgroep

Dit professionaliseringsplan richt zich vooral op de collega's die direct betrokken zijn bij de begeleiding en beoordeling van werkplekleren van studenten: de werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders. Meer indirect willen we middels het opleiden op de werkplek, een leer-werkcultuur laten groeien waar ook andere collega's binnen de scholen gestimuleerd worden tot een leven lang ontwikkelen. Leren, werken, opleiden en professionaliseren zijn dan nauw met elkaar verweven.

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, SO, IO en 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, begeleiders en lerarenopleiders en tevens het leren van collega's in opleiding en diens (toekomstige) leerlingen en studenten 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 de BOS](#) staat dat wij "leraren opleiden tot wendbare professionals die onze leerlingen en studenten 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 essentieel. De hieronder beschreven 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 de BOS in door met zo veel verschillende scholen en meerdere instituten samen te werken in om een krachtige leeromgeving te creëren voor zowel CIO's als collega's.
- **Ontwikkelingsgericht:** We sluiten aan bij de voorkennis/ervaring en de ontwikkelbehoefte van degene die wil leren. De eigen praktijk van de CIO cq collega vormt hierbij altijd het vertrekpunt. Een eindpunt is er niet, je ontwikkelen is een proces dat nooit 'klaar' is.
- **Eigenaarschap:** We stimuleren en verwachten dat iedereen zelf verantwoordelijkheid en initiatief neemt voor het eigen leerproces. We bieden een positief ondersteunende omgeving waarin CIO's 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 (in opleiding) betekent dit het volgende.

- **Autonomie:** Collega's (in opleiding) tonen 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 (in opleiding) 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 (in opleiding) die zich verbonden voelen met de organisatie en het doel van professionaliseringsactiviteiten, zullen gemotiveerder zijn om hieraan deel te nemen. Vertrouwen hebben in anderen en zodoende een positief leerklimaat ervaren, geeft meer het gevoel dat men fouten mag maken.
- **Competentie:** We gaan niet uit van het deficiëntiemodel (wegwerken van een tekort in het functioneren) maar van het groeiemodel (je beschikt al over een grote hoeveelheid kennis en vaardigheden en wilt deze verder uitbreiden/ontwikkelen). Elke collega (in opleiding) is een professional die al heel wat deskundigheid heeft; deze toegevoegde waarde waarderen en gebruiken we.

Ontwerpprincipes

Aan de hand van de kernwaarden uit de missie en visie van de BOS en de basisbehoeften van de ZDT hebben we een aantal ontwerpprincipes gedestilleerd voor het professionaliseringsaanbod van de 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 de 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, groeiemodel)	<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
Eigenaarschap (autonomie, lerende centraal)	<ul style="list-style-type: none"> • Aansluiten bij leerbehoefte en voorkennis • Uitnodigen tot zelfverantwoordelijk leren en eigen initiatief • Keuzevrijheid (zowel inhoudelijk als organisatorisch)
Commitment (voorbeeldfunctie, practice what you preach)	<ul style="list-style-type: none"> • Drieslag-leren: gericht op het leren van de lerende, de leerlingen/ studenten, 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 de 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 (in opleiding) zodat we hier beter op kunnen aansluiten. Om aan de slag te kunnen binnen het opleidingsteam van de BOS stellen we de volgende basiseisen.

- Voor de **WPB** geldt dat deze zelf een onderwijsbevoegdheid heeft, voor het vak(gebied) 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 bij voorkeur ervaring als werkplekbegeleider.
- Een **IO** beschikt over een onderwijsbevoegdheid en, aangezien de IO de eindverantwoordelijkheid draagt wat betreft de beoordeling van de stage, is (voortgezette) professionalisering op het opleidingsinstituut een vereiste (bijvoorbeeld deelname aan kalibratiebijeenkomsten). Middels kennisdeling wordt de kwaliteit van het beoordelen van werkplekleren bewaakt en versterkt.

Het formuleren van een aanvraag voor opname in het beroepsregister van lerarenopleiders (BRLO), zien we binnen de BOS als een zinvolle en relevante professionaliseringsroute maar stellen dit niet verplicht. We verwachten van SO's en IO's aanwezigheid tijdens SO/IO professionaliseringsbijeenkomsten van de BOS om samen leren te versterken. Daarnaast zijn IO's en SO's door deze bijeenkomsten op de hoogte van de laatste ontwikkelingen binnen de BOS. Deze bijeenkomsten worden naast de professionaliseringsbijeenkomsten IO-SO van Fontys Educatie georganiseerd.

Drieslag-leren: leerlingen/studenten – 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 bij het begeleiden van hun leerlingen en studenten. "In de beroepsstandaard voor lerarenopleiders wordt deze drieslag gezien als de grondslag van opleiders:

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 voor lerarenopleiders, blijkt een aantal thema's aan de orde voor begeleiders en opleiders van leraren. Thema's zoals ontdekken, kritisch onderzoeken en delen wordt binnende BOS gezien als cruciale voorwaarden om het Samen Opleiden vorm te geven volgens de BOS-filosofie. Gevisualiseerd in de boomtekening kun je die indelen in basisthema's, zoals Observeren of Feedbackgeletterdheid, 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 de BOS. De basisthema's 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 en daaruit voortvloeiend professioneel handelen.

De thema's hoger in de boom geven de mogelijkheid om de professionele rollen als lerarenopleider (SO/IO) verder te ontwikkelen. Elke boom heeft zijn eigen groeiproces en kwaliteiten; met álle bomen samen vormen we een gevarieerd BOS waarin een professionele en wederkerige feedbackcultuur centraal staat.



Professionaliseringsaanbod

Uit de hiervoor geformuleerde uitgangspunten volgt dat de BOS de structuur waarbinnen collega's zich kunnen ontwikkelen faciliteert. We willen geen vooraf vastgesteld en voor elke collega hetzelfde professionaliseringsprogramma, maar juist ook hier 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 de 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 de 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 de 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 de 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 lockdown; 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 en IO van de 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 professionaliseringsaanbod voor WPB voor te bereiden. Hierop komen we hieronder terug.

Schooljaar 2022-2023

De bijeenkomsten die de BOS organiseert vinden in een lagere frequentie plaats dan in de voorgaande jaren. De bijeenkomsten zijn bestemd voor SO en IO, die op hun beurt verantwoordelijk zijn 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 organiseren we jaarlijks het BOS-event als leerzame ontmoetingsmogelijkheid voor alle betrokkenen. We ontwikkelen bovendien instrumenten die de professionalisering van opleiders en begeleiders kunnen ondersteunen, bijvoorbeeld thema-powerpoints voor WPB bijeenkomsten, de online toolbox, een zelfscan voor de professionele ontwikkeling van de WPB, e.d.

Hieronder geven we een toelichting op de verschillende bijeenkomsten en instrumenten en de wijze waarop we monitoren hoe de ontwikkeling verloopt.

Schooljaar 2023-2024 en 2024-2025

De bijeenkomsten die de BOS organiseert voor SO en IO, met wisselende thema's, vinden drie keer per jaar fysiek op wisselende locaties en één keer per jaar online plaats. De bijeenkomsten zijn bestemd voor SO en IO, die op hun beurt verantwoordelijk zijn voor de professionalisering van de WPB van de eigen school, al dan niet met een paar scholen samen (die toch al samenwerken en/of dezelfde IO delen). Zowel in schooljaar 2023-2024 als in schooljaar 2024-2025 is er een BOS-event als leerzame ontmoetingsmogelijkheid voor alle betrokkenen georganiseerd.

We ontwikkelen bovendien instrumenten die de professionalisering van opleiders en begeleiders kunnen ondersteunen, bijvoorbeeld thema-PowerPoints voor WPB-bijeenkomsten, de online toolbox, een zelfscan voor de professionele ontwikkeling van de WPB, een professionaliseringstraject specifiek voor de startende SO's en IO's binnen de BOS e.d.

We stimuleren deelname aan het jaarlijkse Veloncongres en zien dit tevens als een teambuildingsactiviteit middels kennisdeling (tijdens en achteraf) en sociale interactie tijdens reizen, pauzes en congresdiner/feest.

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

Als Ontwikkelteam Professionalisering ontwerpen wij elk schooljaar drie bijeenkomsten op basis van de professionaliseringsbehoeften van betrokkenen binnen de BOS. Om ontmoeting, (verdere) kennismaking met het gevarieerde onderwijsaanbod binnen de BOS en deelname van SO en IO te bevorderen, vinden de bijeenkomsten telkens op een andere BOS school plaats.

We variëren in tijden waarop deze bijeenkomsten plaats zullen vinden (drie keer per schooljaar in de ochtend, met aansluitend een lunch; en één keer per schooljaar 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 en instituten 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 beroepsregistratie 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 als SO een 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, CIO);
- Gespreks- en begeleidingsvaardigheden in de communicatie met WPB en CIO;
- Hoe eigenaarschap in de praktijk vorm te geven.

Organisatorisch en beleidsmatig bekwaam

- Hoe onderhoudt de SO een goede relatie met de schoolleiding?

Ontwikkelingsbekwaam

- Hoe stelt de opleider zijn of haar eigen professionaliseringsbehoeften vast? Hoe kan de opleider zich verder ontwikkelen en welke ondersteuning vanuit de BOS kan worden geboden?

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 vindt inmiddels, zoals reeds toegelicht, op de eigen school plaats, soms in samenwerking met een of enkele andere BOS scholen onder leiding van de betreffende SO en IO, vooral in de vorm van intervisie.

De laatste professionaliseringsbijeenkomst van een schooljaar staat steeds in het teken van de voorbereiding op en de start van het nieuwe schooljaar. Bijvoorbeeld 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 kunnen de SO/IO koppels (met de mogelijkheid van raadpleging en inspiratie bij andere koppels) de WPB bijeenkomsten (in grote lijnen) ontwerpen. Daarbij is het gewenst dat de eerste WPB bijeenkomst, de zgn startbijeenkomst niet alleen bij de behoeften van nieuwe maar zeker ook bij die van ervaren WPB aansluit.

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 kunnen dan bijvoorbeeld naar behoefte korte digitale infosessies kunnen organiseren.

BOS-event

Begin schooljaar 2023, begin schooljaar 2024 en eind schooljaar 2024 is het BOS-event georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten heeft een inspirerende gastspreker elk event geopend en werd een wisselend programma, zoals workshops, aangeboden waaruit alle deelnemers een keuze konden maken. Hier hebben we ons niet beperkt tot de doelgroep SO/IO/WPB, maar werden er ook andere geïnteresseerden uitgenodigd, zoals directies van scholen, HRM-medewerkers en lerarencoaches. Ook voor hen werden specifieke workshops, bijvoorbeeld over inductiebeleid, aangeboden. Doel is dat alle bij de BOS betrokken collega's van en met elkaar kunnen leren en elkaar en de BOS beter leren kennen.

Beroepsregistratie SO en IO

In schooljaar 2023-2024 hebben we *in company* het registratietraject voor ervaren SO/IO georganiseerd. Gedurende vier bijeenkomsten hebben de deelnemers gewerkt 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.

Vanaf schooljaar 2024-2025 bieden we het registratietraject niet meer in company aan en wachten we de ontwikkelingen binnen BRLO t.a.v. nieuwe registratieroute af.

Traject startende SO en IO

Ook startende SO bieden we ieder schooljaar een traject aan. Het programma bestaat uit drie bijeenkomsten. De inhoud is vraaggericht, waarbij van en met elkaar leren centraal staat, geheel in lijn met de BOS-visie. Het traject wordt door twee ervaren lerarenopleiders begeleid en heeft een praktische insteek: 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 collega's in opleiding), 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 vanaf 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 CIO's 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-CIO's en -collega's zal zijn. Deze toolbox is via de website vrij toegankelijk zijn voor alle geïnteresseerden.

Zelfscan

Er is een zelfscan voor WPB's ontwikkeld. In de zelfscan kan de WPB zichzelf scoren op een aantal punten, gebaseerd op de missie, visie en het beroepsbeeld van de BOS. Doel is collega's bewuster te maken van wat de missie en visie van de 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. De zelfscan kan ingezet worden tijdens een WPB-bijeenkomst of tijdens een individueel gesprek met de WPB.

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 eisen aan. We willen de ontwikkeling van de collega's graag volgen en stimuleren in een evaluatiegesprek.

- Bij voorkeur voert de SO 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 bij voorkeur jaarlijks een gesprek met de SO en IO per locatie, en naar behoefte individueel met de IO.
- De WPB voert dit gesprek met de eigen SO bij voorkeur jaarlijks. Hierin kan de zelfscan dienen als hulpmiddel.

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.

Klomp-Pardoel, A. et al. (2024), BRLO, beroepsstandaard voor lerarenopleider. Vijfde druk.

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., Lugthart, E., Verkade, A., & van Veen, K. (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.