



onderwijs in
goede banen

Brabantse OpleidingsSchool

Jaarverslag 2019-2020

Voorwoord

Dit is het eerste jaarverslag van de Brabantse Opleidingschool (BOS), een partnerschap samen opleiden dat wordt gevormd door de Stichting Voortgezet Onderwijs Tilburg (SOVOT), Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Breda e.o. (SKVOB e.o.), Fontys Lerarenopleiding Tilburg (FLOT), Hogeschool Rotterdam (HR) en Eindhoven School of Education (ESoE). De opzet is eenvoudig: wat wilden we gaan doen (doelstellingen), wat hebben we gedaan (activiteiten) en wat betekende dit financieel en formatief? Ook zijn de doelstellingen en speerpunten voor het volgende schooljaar opgenomen.

Samenvatting

We waren dit jaar trots op:

- het behalen van de aspirant-status, zeker gezien de relatief korte voorbereidingstijd;
- de geslaagde kick-offbijeenkomst;
- de teamspirit en het enthousiasme bij de direct betrokkenen, ondanks dat we elkaar vanwege de corona-pandemie maar weinig live konden ontmoeten;
- de ingerichte organisatie- en overlegstructuur;
- de frisse huisstijl en overzichtelijke website;
- financiële afspraken waaruit blijkt dat alle partners hun verantwoordelijkheid nemen.

Uiteraard is er ook een aantal aandachtspunten:

- het concreet maken van de plannen met betrekking tot het programma en de intervisie die we studenten willen aanbieden, de professionalisering van de SO's, IO's en WPB's en de implementatie van inductie binnen de BOS-scholen;
- uitwerken van het kwaliteitszorgbeleid.

Hiermee gaan we volgend jaar vol enthousiasme aan de slag!

Inhoud

Voorwoord.....	1
Samenvatting.....	1
1. Doelstellingen.....	3
1.1 Erkenning als aspirant-opleidingsschool	3
1.2 Overige doelstellingen.....	3
2. Activiteiten.....	4
2.1 Kickoff-bijeenkomst 28 mei 2020	4
Doel.....	4
Vorm	4
Inhoud	4
Opbrengsten	4
Evaluatie	5
2.2 Inrichten organisatie en besluitvorming	6
Organogram.....	6
Overleggen.....	6
2.3 Kennismaking met elkaar (en andere opleidingsscholen).....	7
2.4 PR en communicatie	7
2.5 Speerpunten en doelstellingen 2020-2021	8
3. Financiële en formatieve verantwoording	9
3.1 Uitgangspunten verdeling financiële middelen	9
Bekostiging.....	9
Algemene overwegingen.....	9
Verdere uitwerking	9
3.2 Begroting en realisatie	10
Conclusie	10
3.3 Personele inzet	11
4. Speerpunten en doelstellingen 2020-2021	12
4.1 Stageplaatsing	12
4.2 Speerpunten	12
Ontwikkelteams	12
Ontwikkelopdrachten.....	12
Bijlagen: Ontwikkelopdrachten	13
1. Opdracht ontwikkelteam programma 2020-2021.....	13
2. Opdracht ontwikkelteam professionalisering 2020-2021	15
3. Opdracht ontwikkelteam intervisie 2020-2021.....	16
4. Opdracht ontwikkelteam inductie 2020-2021	17

1. Doelstellingen

1.1 Erkenning als aspirant-opleidingsschool

De belangrijkste doelstelling was dit jaar om als Brabantse Opleidingsschool (BOS) erkend te worden als een door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen bekostigde aspirant-opleidingsschool. In 2019 heeft een aantal betrokkenen vanuit de beoogde partners met ondersteuning van een adviesbureau (CINOP) hard gewerkt aan een ontwikkelplan en een subsidieaanvraag 'tegemoetkoming kosten opleidingsscholen'. Deze aanvraag is bij de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (DUS-i) geregistreerd onder nummer OS-2019-C-021. Op 4 december 2019 werd bekend dat de subsidie is toegekend voor de periode 1 augustus 2019 tot en met 31 juli 2023).

Sterke punten

- sterke onderlinge betrokkenheid tussen de verschillende partners
- jarenlange ervaring en gezamenlijke voorbereiding van deze aanvraag
- heldere visie en ambitie op het samen opleiden van studenten
- uit de beoogde wijze van samenwerken blijkt dat alle partners verantwoordelijkheid nemen voor het samen opleiden
- ambities voor professionalisering sluiten aan bij de doelen van het partnerschap

Aanbevelingen

- verduidelijking welk gedeelte van het curriculum op de school en welk deel op de lerarenopleiding vorm gaat krijgen
- uitwerking overlegstructuur, besluitvorming, taken, rollen en verantwoordelijkheden
- uitwerking van de beoogde rol van leidinggevend (bestuurders, schoolleiders, teamleiders van de opleidingen) en de wijze waarop zij zich gaan professionaliseren
- uitwerking van het beoogde evaluatieproces van de gezamenlijke kwaliteitszorg evenals de beoogde samenhang van de gezamenlijke kwaliteitszorg met de onderdelen die vallen onder de eigen kwaliteitszorg van de partners

Kader 1: Uit het advies van de beoordelingscommissie, 4 december 2019

1.2 Overige doelstellingen

Naar aanleiding van de beschikking en de daarin geformuleerde aanbevelingen (zie kader 1) formuleerde de stuurgroep, die 11 december 2019 voor het eerst als stuurgroep van de BOS samenkwam, een aantal aandachtspunten:

- organiseren startconferentie (zie hoofdstuk 2.1);
- inrichten organisatie en besluitvorming (zie hoofdstuk 2.2);
- kennismaking met elkaar, verschillende culturen bij elkaar brengen (Eindhoven, Tilburg, Breda, Rotterdam; zie hoofdstuk 2.3);
- ontwikkelen huisstijl en website (zie hoofdstuk 2.4);
- opstellen activiteitenplan 2020-2021 (zie hoofdstuk 2.5); afspraken verdeling startsubsidie en inbreng vanuit eigen organisaties (zie hoofdstuk 3.1);
- aan de slag met de aanbevelingen uit de beschikking met betrekking tot kwaliteitszorg.

Zoals uit de volgende hoofdstukken zal blijken, zijn we met alle bovenstaande punten, behalve met het laatste punt, in 2019-2020 voortvarend aan de slag gegaan. We hebben ervoor gekozen de genoemde concrete punten eerst op te pakken. Voor het opzetten van kwaliteitszorg hebben we nog wat langer de tijd. In 2022-2023 moeten we uiteraard wel kunnen aantonen dat dit op orde is.

2. Activiteiten

2.1 Kickoff-bijeenkomst 28 mei 2020

Doel

Schoolopleiders, instituutsopleiders, werkplekbegeleiders, directieleden, schoolleiders, studenten en andere belangstellenden kennis laten met en te betrekken bij de opleidingsschool.

Vorm

Online kick-off bijeenkomst (door de beperkende maatregelen vanwege de coronapandemie); deels plenair, maar ook groepsessies om meer interactie mogelijk te maken

Inhoud

1. Plenaire inleiding door Marty van Rijen, projectleider, en Niek Bootsma, penvoerder
2. Webinar door Bob Koster, lector werkplekleren FLOT
3. Groepsessies, met elkaar in gesprek
4. Afronding en evaluatie



Figuur 1: Kick-off-bijeenkomst samengevat

Opbrengsten

Vanuit de groepsessies zijn met name de volgende aspecten benoemd:

1. Meerwaarde samen opleiden
 - Leren van en met elkaar
 - Diversiteit, bredere context van leren
 - Betere aansluiting theorie-praktijk
 - Binden van talenten

2. Belangrijk om samen opleiden succesvol te maken

- Afstemming tussen scholen en instituten
- Communicatie
- Genoeg tijd en middelen
- Duidelijke richtlijnen, afspraken
- Ook studenten betrekken

Deze opbrengsten zijn het uitgangspunt geweest bij het formuleren van de missie en visie en het verder vormgeven van de opleidingsschool.

Evaluatie

Er hebben zich ruim 70 personen aangemeld voor de bijeenkomst. Alle deelnemende partners en 15 van de 16 deelnemende scholen waren vertegenwoordigd vanuit veel verschillende rollen. Er was ook een (klein) aantal studenten aanwezig. In kader 2 is te zien hoe de verdeling van de aanwezigen was.

We hebben een positief gevoel overgehouden aan de bijeenkomst, hoe jammer we het ook vonden dat we elkaar niet op locatie konden ontmoeten. Ook de aanwezigen gaven in de evaluatie over het algemeen aan heel positief te zijn. Zowel de inhoud als de organisatie van de bijeenkomst werd met gemiddeld een 8 beoordeeld door de deelnemers. De plenaire inleiding werd beoordeeld met een 8; de webinar en groepsessies met een 7. Een van de aanwezigen vatte het als volgt samen: 'Er was een mooie mix van aanwezigen. Er werd actief meegedacht. Positief kritisch ingestelde personen. De tijd was wel wat kort om de diepte in te gaan en iedereen aan het woord te laten.'

Begeleiders/lerarenopleiders	
werkplekbegeleiders	23
schoolopleiders	8
instituuopleiders	5
Management/bestuur	
bestuurders van de scholen	7
directieleden/schoolleiders scholen	12
directieleden/teamleiders instituten	5
Studenten	7
Overige	
betrokkenen vanuit de scholen (o.a. HR)	5
coördinatoren vanuit de instituten	5

Kader 2: Deelnemers kick-off bijeenkomst

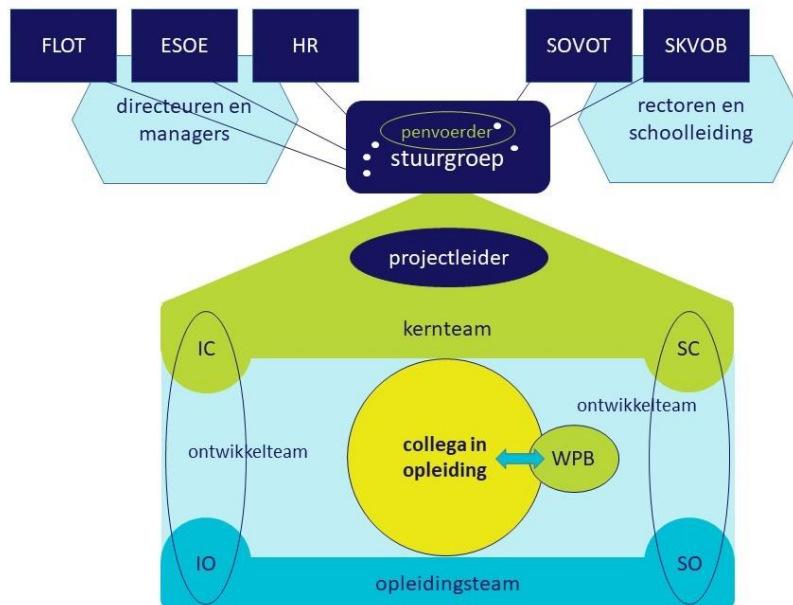


Figuur 2: Beschrijf wat jij meeneemt uit deze kickoff

2.2 Inrichten organisatie en besluitvorming

Organogram

In april 2020 heeft de stuurgroep ingestemd met onderstaand organogram/overlegstructuur.



Figuur 3: Organogram BOS, versie april 2020¹

In de organogram is duidelijk te zien dat de student cq *collega in opleiding* centraal staat en dat er rondom deze student een stevig bouwwerk is geconstrueerd waarbij het *opleidingsteam*, met als basis de *WPB*, *SO* en *IO*, het fundament vormt.

Het *kernteam* bestaat uit de coördinatoren van de 5 verschillende partners, in 2019-2020 aangevuld met de schoolleiders van de 4 kartrekkersscholen (Newmancollege, Mencia, Beatrix College en Koning Willem II College); samen vormden zij het *ontwikkelteam*. Het kernteam en ontwikkelteam houden zich bezig met de ontwikkeling, uitvoering en organisatie van het samen opleiden.

De *stuurgroep*, waarin managers/bestuurders van elke partner vertegenwoordigd zijn, is eindverantwoordelijk voor de inrichting en uitvoering van het partnerschap. De stuurgroep delegeert de dagelijkse aansturing van de BOS aan de *projectleider*. Deze is binnen de gestelde kaders (visie, begroting, kwaliteit, planning) gevolmachtigd door de stuurgroep.

Overleggen

De stuurgroep is vanaf het moment dat de subsidie is toegekend bijna maandelijks samengekomen (6 keer dit schooljaar). De vijf coördinatoren zijn op 12 maart 2020 voor het eerst samengekomen; zij hebben dit schooljaar als 'kernteam' in totaal vijf keer overlegd. Daarnaast hebben de coördinatoren ook drie keer overlegd met de schoolleiders van de 'kartrekkersscholen' in het 'ontwikkelteam'. Bijna alle overleggen waren online vanwege de beperkende maatregelen rondom de corona-pandemie.

¹ Wat we aanvankelijk 'schoolcoördinator' (SC) noemden, zijn we begin 2020-2021 'bestuurscoördinator' (BC) gaan noemen omdat dit beter de lading dekt: zowel SOVOT als SKVOB hebben een bovenschools coördinator aangesteld. Het kernteam is per 2020-2021 het coördinatorenoverleg inclusief een aantal schoolleiders (voorheen was dat het ontwikkelteam maar per 2020-2021 zijn er meer ontwikkelteams aan de slag gegaan met elk hun eigen thema cq ontwikkelopdracht. Ook bleek de term 'collega in opleiding' verwarrend; daarom is per 2020-2021 gekozen voor het neutralere 'student'.

Binnen het kernteam/ontwikkelteam stonden de volgende thema's centraal:

- kennismaking met elkaar;
- organisatie kick-off-bijeenkomst;
- organisatie- en overlegstructuur;
- communicatie (huisstijl, website, nieuwsbrief, structuur in MS Teams);
- missie en visie;
- ontwikkelopdrachten, samenstelling en facilitering ontwikkelteams 2020-2021;
- rollen en verantwoordelijkheden (op basis van het ADEF-rollenportfolio);
- concrete plannen 2020-2021 (doelgroep, programma, aantallen studenten, plaatsing).

De stuurgroep heeft daarnaast ook de uitgangspunten voor de verdeling van de financiële middelen en de begroting besproken en vastgesteld (zie hoofdstuk 3). De stuurgroep heeft daarnaast ingestemd met de stukken die door kernteam/ontwikkelteam zijn voorbereid:

- rollen en verantwoordelijkheden inclusief organogram.
- ontwikkelopdrachten voor en samenstelling van de ontwikkelteams (programma, professionalisering, inductie, intervisie);
- vijf pijlers voor de visie.

2.3 Kennismaking met elkaar (en andere opleidingsscholen)

We hebben elkaar, zoals hierboven beschreven, in *diverse overleggen* frequent ontmoet. Daarbij hebben we, om elkaar en elkaars cultuur beter te leren kennen, getracht ook het *informeel kennismaken* te stimuleren, evenals het bezoeken van elkaars instituut en school. Dit was echter maar zeer beperkt mogelijk omdat de start van de opleidingsschool bijna samenviel met de start van de wereldwijde corona-pandemie, en alle beperkende maatregelen die daar het gevolg van waren.

Een andere manier om de *partners* te leren kennen, was deelname aan de overleggen die zij organiseren voor o.a. projectleiders van de opleidingsscholen waarin zij participeren.

- De projectleider is vanaf februari 2020 aangesloten bij het Platformoverleg Samen Opleiden van FLOT. Op deze manier leerden we snel collega's van andere opleidingsscholen kennen en werden we meegenomen in de thema's die binnen FLOT spelen, zoals de kwaliteitsagenda samen opleiden, de ontwikkelingen binnen de educatieve opleidingen van Fontys en het lectoraat.
- Voor de programmaleidersoverleggen van de Hogeschool Rotterdam volgde in 2020-2021 een uitnodiging.
- De ESoE heeft geen dergelijk standaard overleg met projectleiders van partners.

Vanaf maart 2020 is de projectleider, waar mogelijk samen met de bestuurscoördinator van SOVOT, aangesloten bij het *leernetwerk aspirant-opleidingsscholen*. Dit is een professionaliseringstraject vanuit het Platform Samen Opleiden, een initiatief van de PO-Raad, VO-raad, de MBO Raad en de lerarenopleidingen, waaraan een zevental aspirant-opleidingsscholen deelnemen die allemaal dit jaar gestart zijn.

2.4 PR en communicatie

In samenwerking met Schwung, een creatief bureau voor merkcommunicatie, en Creative Suspects, een websitebouwer, is een *huisstijl* en een *website* ontwikkeld. Op de website presenteren alle partners en scholen van BOS zich en is onder andere meer te lezen over de missie en visie en de achtergronden van de opleidingsschool.

Binnen de Microsoft-omgeving van SOVOT is een *MS Teams-structuur* ingericht waarbinnen de collega's die deelnemen aan een of meer BOS-gremia bestanden en dergelijke met elkaar kunnen delen.

In juni 2020 is een eerste *digitale nieuwsbrief* verstuurd naar in totaal 116 collega's en andere relaties.



Figuur 4: Homepage [www.brabantseopleidingschool](http://www.brabantseopleidingschool.nl)



Figuur 5: Enkele onderdelen uit de eerste nieuwsbrief

2.5 Speerpunten en doelstellingen 2020-2021

Uiteraard zijn we ook aan de slag gegaan met de voorbereidingen voor het nieuwe schooljaar. Er zijn afspraken gemaakt over aantallen studenten en hoe concreet verder te gaan met het ontwikkelen van het programma, professionalisering, intervisie en inductie. Om niet onnodig in herhalingen te vervallen, zijn deze punten benoemd in hoofdstuk 4.

3. Financiële en formatieve verantwoording

3.1 Uitgangspunten verdeling financiële middelen

Voordat de begroting is opgesteld en vastgesteld, heeft de stuurgroep ingestemd met een aantal uitgangspunten met betrekking tot de verdeling van de financiële middelen.

Bekostiging

Uitgangspunt voor de eerste twee schooljaren van de begroting is de toegekende financiering van €250.000 per jaar. Vanaf schooljaar 3 wordt uitgegaan van het nieuwe financieringsmodel dat naar verwachting per 1 augustus 2020 in werking treedt: hierbij geldt een vaste voet van € 100.000 + € 955 per binnen de BOS opgeleide student per schooljaar. Aangezien het gaat om een tegemoetkoming in de kosten, dienen alle partners ook zelf te investeren in BOS.

Algemene overwegingen

1. Partners van de BOS beschouwen de opleidingsschool als één (project)organisatie, die tot doel heeft de gezamenlijk gewenste resultaten te bereiken. Kwaliteit van het geheel gaat daarbij boven (financiële) evenredigheid voor de individuele deelnemers. Dat kan betekenen dat de ene partner meer mensen inbrengt, cq activiteiten verzorgt voor de BOS, waardoor deze partner ook een groter deel van de beschikbare gelden ontvangt. Dat betekent ook dat de verdeling jaarlijks kan wisselen.
2. Partners van de BOS kiezen welbewust voor het streven naar de hoogst mogelijke kwaliteit en baseren daarop de activiteiten die zij wensen te ondernemen. Daarbij is het budget in eerste instantie volgend en niet leidend, met dien verstande dat het totale budget het harde kader vormt voor de activiteiten. Bij dreigende overschrijding van het totaalbudget besluit de stuurgroep gezamenlijk hoe hiermee om te gaan. De penvoerder voorziet de stuurgroep regelmatig van overzichten m.b.t. de financiële stand van zaken.
3. Partners van de BOS streven ernaar om kengetallen m.b.t. uren en bedragen zo simpel en eenvormig mogelijk te houden.

Verdere uitwerking

1. Er wordt gerekend met een normjaartaak van 1659 uur.
2. De begroting is opgesteld per schooljaar (1 augustus t/m 31 juli) aangezien ook de bekostiging per schooljaar wordt toegekend.
3. Uurtarief: 70 euro, ongeacht de daadwerkelijke personeelslasten van de betreffende functionaris, incl. alle eventuele overige onkosten, zoals ziektevervangings- en reiskosten. Voor de administratieve ondersteuning geldt een ander uurtarief, namelijk 35 euro.
4. We streven naar een sluitende begroting.
 - a. Een eventueel positief resultaat wordt meegenomen in de begroting van het volgende schooljaar.
 - b. Omdat in 2019-2020 relatief weinig kosten zijn gemaakt, beschikken we over een "buffer" om de eventuele terugval in bekostiging in schooljaar 2021-2022 op te kunnen vangen. Die bekostiging zal gebaseerd zijn op het aantal BOS-opgeleide studenten in het schooljaar waarin BOS echt start (2020-2021); i.v.m. het nog moeten ontwikkelen van het curriculum is dit aantal studenten wellicht nog niet hoog (minimumeis = 60 studenten)
 - c. Er is alvast een doorkijkje gemaakt naar de begroting van de komende jaren maar die zal waarschijnlijk nog (flink) bijgesteld moeten worden.
5. De begroting wordt per jaar door de stuurgroep vastgesteld en zo nodig bijgesteld (schooljaar voor 1 april, kalenderjaar voor 1 december).
6. Facilitering functionarissen en inzet eigen middelen

- a. Coördinatie: alle partners betalen de helft van de eigen bestuurs- (BC) cq instituutskoördinator (IC).
- b. Lerarenopleiders: de instituutopleiders (IO), schoolopleiders (SO) en werkplekbegeleiders (WPB) worden in eerste instantie helemaal door de betreffende instituten cq scholen gefaciliteerd. Wellicht is er in de toekomst ruimte om op basis van hogere studentaantallen ruimte in de BOS-begroting te maken voor facilitering van een (deel) van de SO en WPB.
- c. Beschikbaarheid: uitgangspunt is dat zowel de coördinatoren als de SO (bij ca. 25 studenten) en IO (bij 36 studenten) 0,2 fte te weten 1 dag roostervrij beschikbaar zijn voor de BOS m.i.v. 1 april 2020.

3.2 Begroting en realisatie

	Begroting	Realisatie
Projectleiding/overhead		
Projectleider/programmadirecteur	€ 3.871	€ 3.871,00
Projectleider/programmadiirecteur	€ 23.226	€ 23.226,00
Administratieve ondersteuning	€ 1.000	€ 1.015,00
Kernteam		
Schoolcoördinator Tilburg	€ 3.871	€ 3.871,00
Schoolcoördinator Breda	€ 3.871	€ 3.871,00
Instituutskoördinator FLOT	€ 3.871	€ 3.871,00
Instituutskoördinator HR	€ 3.871	
Instituutskoördinator ESOE	€ 3.871	€ 3.871,00
Ontwikkeling		
4 schoolopleiders à 30 uur	€ 8.400	€ 8.400,00
Opstartkosten		
Begeleiding aanvraag Cinop	€ 11.000	€ 10.575,50
Begeleiding aanvraag Fontys	€ 4.000	€ 4.000,00
Ontwikkelen huisstijl, website etc	€ 20.000	€ 20.279,60
Onvoorzien (bv digitale kickoff)	€ 2.500	€ 2.382,45
ONKOSTEN 2019-2020	€ 93.352	€ 89.245,55
BATEN 2019-2020 (rijkssubsidie)	€ 250.000	€ 250.000,00
RESULTAAT 2019-2020	€ 156.648	€ 160.754,45

Conclusie

De realisatie is nagenoeg gelijk aan de begroting. Uiteindelijk valt het resultaat iets positiever uit dan begroot. Dit komt met name omdat nog geen facilitering is uitgekeerd aan de HR voor inzet van de instituutskoördinator. Deze heeft in het voorjaar/de zomer van 2020 wel werkzaamheden verricht binnen BOS, maar omdat de HR haar hiervoor niet faciliteerde, is afgesproken dat facilitering vanuit de BOS dan ook niet aan de orde was. Het bedrag dat we dit schooljaar overhouden is best aanzienlijk (€ 160.754,45) maar dat is ook wel logisch omdat we natuurlijk pas de laatste maanden van het schooljaar echt van start zijn gegaan. Het resterende bedrag wordt als extra inkomsten opgeteld bij de inkomsten van 2020-2021.

3.3 Personele inzet

Omdat we pas in december 2019 hoorden dat we mochten starten, was de personele inzet dat schooljaar nog maar beperkt: per 1 februari 2020 waren de projectleider en coördinatoren vanuit Sovot en SKVOB 1 dag per week beschikbaar voor de BOS; vanaf 1 april 2020 kwamen daar de drie instituutskoördinatoren (IC) bij. Deze collega's hebben een en ander voorbereid voor 2020-2021, samen met de stuurgroep van BOS.

	Projectleider	Stuurgroep	Coördinator	Schoolopleiders
Sovot		Niek Bootsma	Mado Remkes	Loe Smits (Beatrix College) Bert Groen (Koning Willem II College)
SKVOB e.o.	Marty van Rijen	Berend Buddingh'	Marty van Rijen	John van Aard (Newmancollege) Fons van Erp (Mencia)
FLOT		Corry van Cromvoirt / Leander Bouwens	Sabijn Vijlbrief	
ESoE		Ton van Leeuwen / Annemieke Vennix	Annemieke Vennix	
HR		Anneloes de Vreeze / Jan Willem Bakker	Carina Schlamp	

Tineke van Stralen (SOVOT) heeft gezorgd voor administratieve ondersteuning. Bij het schrijven van het ontwikkelplan is adviesbureau CINOP betrokken geweest. Bij de voorbereiding op het gesprek met de beoordelingscommissie waren vanuit FLOT de coördinator Samen Opleiden en een beleidsmedewerker betrokken. Bij de kick-offbijeenkomst hebben we technische en organisatorische ondersteuning gehad van Skill Up.

4. Speerpunten en doelstellingen 2020-2021

4.1 Stageplaatsing

- We spreken af dat we ons in 2020-2021 wat betreft het programma focussen op de eerstejaars studenten (PHP van FLOT, N1 van HR en P1 van ESoE).
- Om te zorgen dat we een substantiële groep studenten van juist die doelgroep in huis hebben, die bovendien vaak is ondervertegenwoordigd binnen de scholen, spreken we af dat elke kartrekkersschool circa 15 plekken reserveert voor deze doelgroep zodat we minimaal 60 eerstejaars in huis zullen hebben.
- De verdeling is in principe ongeveer 10 studenten van ESoE, 20 HR en 30 FLOT.

4.2 Speerpunten

- Programma: wat bieden we op de scholen aan, wat BOS-breed en wat op het instituut?
- Professionalisering: hoe weten we welke ontwikkelbehoeftes onze collega's (met name WPB, SO en IO) hebben en wat kunnen we als BOS hierin bieden?
- Intervisie: op welke manier faciliteren we het van en met elkaar leren van studenten?
- Inductie: hoe zorgen we dat inductie, als voortzetting van de opleiding, op een krachtige manier wordt vormgegeven?

Ontwikkelteams

- We willen met de genoemde speerpunten aan de slag binnen ontwikkelteams met collega's vanuit verschillende rollen, scholen en instituten om op deze manier alle expertise en ervaring optimaal te benutten en het draagvlak te vergroten.
- We willen hierbij niet alleen collega's van kartrekkersscholen uitnodigen, maar waar mogelijk ook al andere BOS-scholen te betrekken.
- De collega's moeten een redelijke facilitering krijgen vanuit BOS om samen aan het betreffende thema te werken.

Ontwikkelopdrachten

Het kernteam van BOS heeft per speerpunt een uitgebreide ontwikkelopdracht geformuleerd, met daaraan gekoppeld een aantal eisen waaraan het voorstel dient te voldoen, zoals het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie, de pijlers van BOS en praktische uitvoerbaarheid (zoals organisatie, belasting voor studenten en collega's en draagvlak). Samengevat hieronder de ontwikkelopdrachten per thema cq ontwikkelteam.

- Programma
 - Ontwikkel vanuit de visie van BOS het programma dat eerstejaars BOS-studenten in 2020-2021 op de werkplek gaan volgen (zowel inhoudelijk als organisatorisch).
 - Ontwikkel vervolgens het programma voor de hogerejaars studenten, zodat zij in 2021-2022 van start kunnen gaan.
- Professionalisering
 - Ontwikkel vanuit de visie van BOS een startbijeenkomst waardoor WPB's, SO's en IO's (op hoofdlijnen) weten wat er van hen verwacht wordt bij het begeleiden/coachen/beoordelen van studenten binnen de BOS.
 - Ontwikkel een professionaliseringsplan voor BOS voor 2020-2021 en een vijf-jarenplan
- Intervisie
 - Geef aan op welke manier we intervisie structureel kunnen inbedden in de BOS en deze zo effectief mogelijk kunnen vormgeven, zowel inhoudelijk als organisatorisch.
 - Geef aan op welke manier intervisie in 2020-2021 concreet aangeboden kan worden.
- Inductie: Geef aan op welke manier we inductie structureel gaan inbedden in de BOS en hoe we deze begeleiding van startende collega's zo effectief mogelijk kunnen vormgeven, zowel inhoudelijk als organisatorisch.

Bijlagen: Ontwikkelopdrachten

1. Opdracht ontwikkelteam programma 2020-2021

Opdracht

- Ontwikkel vanuit de visie van BOS het programma dat eerstejaars BOS-studenten in 2020-2021 op de werkplek gaan volgen (zowel inhoudelijk als organisatorisch).
- Ontwikkel vervolgens het programma voor de hogerejaars studenten, zodat zij in 2021-2022 van start kunnen gaan.

Eisen waaraan het programma dient te voldoen

- Het programma dient inhoudelijk aan te sluiten bij
 - de kaders die vanuit de [subsidieverstrekker](#) en het [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie](#) gesteld worden aan een programma.
 - de [landelijke bekwaamheidseisen](#);
 - hetgeen de **instituten** aanbieden cq van hun studenten verwachten (NB: het gaat om samen opleiden dus instituten dienen hierbij ook flexibiliteit te bieden in het programma dat zij op het instituut bieden);
 - de vijf pijlers van **onze visie**:
 - ✓ Samen is ook echt samen.
 - ✓ Binnen het brede palet aan 'smaakjes' valt er veel te proeven dus veel te leren.
 - ✓ Je ontwikkelen stopt niet als je je diploma hebt behaald.
 - ✓ Fouten maken mág – en moet zelfs als je je verder wilt ontwikkelen (als voorwaarde voor ontwikkeling op individueel, collectief en organisatieniveau).
 - ✓ We stimuleren en verwachten dat je zelf initiatief en verantwoordelijkheid neemt (eigenaarschap).

En natuurlijk: practice what you preach
- Overige aandachtspunten:
 - ✓ Houd rekening met **verschillen** tussen hbo/universitair, bachelor/master en voltijd/deeltijd.
 - ✓ Het programma dient **uitvoerbaar** te zijn (denk aan praktische organisatie, belasting voor zowel studenten als collega's, draagvlak).
- Aan het plan dient een **evaluatieplan** te worden gekoppeld: hoe wordt gemeten of het programma het beoogde effect heeft cq welke verbeterpunten er zijn?

<u>Deadlines</u>	1 november 2020 (programma eerstejaars)
	1 februari 2021 (concept-programma afstudeerfase)
	1 maart 2021 (concept-programma jaar 3)
	1 april 2021 (programma afstudeerfase)
	1 juni 2021 (concept-programma jaar 2)
	1 juli 2021 (def alle programma's)

Doelgroep

- Het programma wordt in 2020-2021 in ieder geval aangeboden aan de eerstejaars studenten (FLOT: PHP-B, HR: niveau 1, ESoE: P1) van de **vijf locaties** van de kartrekkerescholen maar **andere scholen** binnen het partnerschap kunnen in principe desgewenst meteen aansluiten.
- Het programma wordt vanaf 2021-2022 in ieder geval aangeboden aan **alle studenten** van de kartrekkerescholen en zo veel mogelijk ook aan de studenten van de overige BOS-scholen.

Afstemming

Bij de ontwikkeling dient regelmatig te worden afgestemd met:

- het kernteam;

- een klankbordgroep waarin in ieder geval ook studenten, instituutsopleiders, lerarenopleiders, werkplekbegeleiders en schoolleiders betrokken zijn

Samenstelling ontwikkelgroep

- In ieder geval vertegenwoordigers vanuit de drie verschillende lerarenopleidingen en ten minste drie schoollocaties
- In ieder geval vertegenwoordiging vanuit zowel IO als SO
- Bij voorkeur ook iemand vanuit de niet-kartrekkersscholen

Voorzitter: lid van het coördinatorenoverleg

Tijdsinvestering/facilitering: 5 personen à 64 klokuren voor schooljaar 2020-2021

- Facilitering geldt alleen voor leden die niet al gefaciliteerd zijn voor hun rol in het kernteam.
- Uitvoering van het programma wordt apart gefaciliteerd en kan ook door andere collega's worden verzorgd. Het heeft de voorkeur hier (ook) andere personen bij te betrekken, zowel vanuit de scholen als vanuit de instituten.

Praktisch

Voor de eerstejaars is een strak tijdpad.

- Half **november** komt de eerste (grote) groep (FLOT, PHP-B, periode 2 en 3, op donderdag, vanaf februari ook op vrijdag).
- In **februari** komt een tweede groep (HR niveau 1, periode 3 en 4, op maandag, en ESoE P1, op wisselende dagen).
- In periode 3 zijn FLOT, HR en ESoE tegelijk in huis maar op andere dagen!

Let op:

- Voor het programma PHP-A (snuffelstage van Fontys-studenten begin oktober) is een apart werkgroepje opgericht.
- Deeltijdstudenten kunnen het gehele jaar door starten met hun stage.

Ter inspiratie

MILLER'S PRISM OF CLINICAL COMPETENCE (aka Miller's Pyramid)

it is only in the "does" triangle that the doctor truly performs



Based on work by Miller GE. The Assessment of Clinical Skills/Competence/Performance. Acad. Med. 1990; 65(9): 63-67
Adapted by Drs. R. Mehay & R. Burns. UK (Jan 2009)

2. Opdracht ontwikkelteam professionalisering 2020-2021

Opdracht:

- Ontwikkel vanuit de visie van BOS een startbijeenkomst waardoor WPB's, SO's en IO's (op hoofdlijnen) weten wat er van hen verwacht wordt bij het begeleiden/coachen/beoordelen van studenten binnen de BOS.
- Ontwikkel een professionaliseringsplan voor BOS voor 2020-2021 en een vijf-jarenplan

Eisen waaraan professionaliseringsactiviteit en professionaliseringsplan dienen te voldoen:

- Het programma dient inhoudelijk aan te sluiten bij de kaders die vanuit het [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie](#) gesteld worden aan een professionalisering.
- Zowel activiteit als programma dienen aan te sluiten bij de vijf pijlers van **onze visie**:
 - ✓ Samen is ook echt samen.
 - ✓ Binnen het brede palet aan 'smaakjes' valt er veel te proeven dus veel te leren.
 - ✓ Je ontwikkelen stopt niet als je je diploma hebt behaald.
 - ✓ Fouten maken mág – en moet zelfs als je je verder wilt ontwikkelen (als voorwaarde voor ontwikkeling op individueel, collectief en organisatieniveau).
 - ✓ We stimuleren en verwachten dat je zelf initiatief en verantwoordelijkheid neemt (eigenaarschap).
 - ✓ En natuurlijk: practice what you preach
- De (beoogde) activiteiten dienen **uitvoerbaar** te zijn (denk aan praktische organisatie, belasting studenten en collega's, draagvlak).
- Aan het plan (en ten aanzien van de activiteit) dient een **evaluatieplan** te worden gekoppeld: hoe wordt gemeten of het programma cq de activiteit het beoogde effect heeft cq welke verbeterpunten er zijn?
- Overige aandachtspunten:
 - Onder professionalisering worden niet alleen trainingen en cursussen en dergelijke verstaan maar ook uiteraard ook congressen, bijeenkomsten en het stimuleren van allerlei vormen van samen leren.

Aanvullende eisen waaraan professionaliseringsplan dient te voldoen:

- Inventarisatie **behoeftes** wpb, so en io binnen de BOS.
- Inventarisatie welke scholing/expertise/certificering **al aanwezig** is binnen de BOS op het gebied van coaching/stagebegeleiding/afnemen assessment.
- Inventarisatie **mogelijk aanbod** vanuit de verschillende lerarenopleidingen.
- **Voorstel aanbod** (al dan geen maatwerk) en manier van **vastleggen** van ieders individuele ontwikkeling.

Deadlines half oktober 2021: startbijeenkomst / 1 februari 2021: vijfjarenplan

Doelgroep

- De startbijeenkomst wordt in ieder geval aangeboden aan alle WPBs, SO's en IOs van de kartrekkerescholen. Collega's van andere scholen kunnen desgewenst aansluiten.
- Professionalisering: afhankelijk van de individuele behoeftes en het beschikbare budget is het aanbod toegankelijk voor alle betrokkenen in de BOS.

Bij de ontwikkeling dient regelmatig te worden afgestemd met:

- het kernteam;
- een klankbordgroep waarin in ieder geval ook studenten, instituutsopleiders, lerarenopleiders, werkplekbegeleiders en schoolleiders vertegenwoordigd zijn.

Samenstelling ontwikkelgroep

- Vertegenwoordigers vanuit ten minste twee van de drie lerarenopleidingen en ten minste twee schoollocaties
- In ieder geval vertegenwoordiging vanuit zowel IO als SO
- Bij voorkeur ook iemand vanuit de niet-kartrekkersscholen

Voorzitter: lid van het coördinatorenoverleg

Tijdsinvestering/facilitering: 4 personen à 32 klokuren, in te zetten vóór 1-2-2021

- Facilitering geldt alleen voor leden die niet al gefaciliteerd zijn voor hun rol in het kernteam.
- Uitvoering van het programma wordt apart gefaciliteerd en kan ook door andere collega's worden verzorgd. Het heeft de voorkeur hier (ook) andere personen bij te betrekken, zowel vanuit de scholen als vanuit de instituten.

3. Opdracht ontwikkelteam intervisie 2020-2021

Opdracht:

- Geef aan op welke manier we intervisie structureel kunnen inbedden in de BOS en deze zo effectief mogelijk kunnen vormgeven, zowel inhoudelijk als organisatorisch.
- Geef aan op welke manier intervisie in 2020-2021 concreet aangeboden kan worden.

Eisen waaraan het voorstel/programma dient te voldoen

- Het programma dient inhoudelijk aan te sluiten bij de vijf pijlers van **onze visie**:
 - ✓ Samen is ook echt samen.
 - ✓ Binnen het brede palet aan 'smaakjes' valt er veel te proeven dus veel te leren.
 - ✓ Je ontwikkelen stopt niet als je je diploma hebt behaald.
 - ✓ Fouten maken mág – en moet zelfs als je je verder wilt ontwikkelen (als voorwaarde voor ontwikkeling op individueel, collectief en organisatieniveau).
 - ✓ We stimuleren en verwachten dat je zelf initiatief en verantwoordelijkheid neemt (eigenaarschap).
 - ✓ En natuurlijk: practice what you preach
- Het programma dient **uitvoerbaar** te zijn (denk aan praktische organisatie, belasting studenten en collega's).
- Aan het plan dient een **evaluatieplan** te worden gekoppeld: hoe wordt gemeten of het programma het beoogde effect heeft cq welke verbeterpunten er zijn?
- De ideeën worden regelmatig afgestemd met ontwikkelteam Programma (en vice versa)

Deadline: 15 november 2020

Doelgroep

Het programma wordt in ieder geval aangeboden aan studenten van de **vijf locaties** van de kartrekkersscholen maar **andere scholen** binnen het partnerschap kunnen in principe aansluiten.

Afstemming

Bij de ontwikkeling dient regelmatig te worden afgestemd met:

- het kernteam;
- een klankbordgroep waarin in ieder geval ook studenten, lerarenopleiders, lerarenopleiders, werkplekbegeleiders en schoolleiders betrokken zijn

Samenstelling ontwikkelgroep

- In ieder geval vertegenwoordiging vanuit zowel IO als SO

- Bij voorkeur ook iemand vanuit de niet-kartrekkersscholen

Voorzitter: lid van het coördinatorenoverleg

Tijdsinvestering/facilitering: 3-4 personen à 20 klokuren (in te zetten vóór 15 november 2020)

- Facilitering geldt alleen voor leden die niet al gefaciliteerd zijn voor hun rol in het kernteam.
- Uitvoering van intervisie wordt in principe niet apart gefaciliteerd maar gezien als standaard-taak van IO en SO.

Ter inspiratie: <https://www.platformsamenoeliden.nl/wp-content/uploads/2019/10/Verdieping-in-intervisie-FC-NHL.pdf>

4. Opdracht ontwikkelteam inductie 2020-2021

Opdracht:

Geef aan op welke manier we inductie structureel gaan inbedden in de BOS en hoe we deze begeleiding van startende collega's zo effectief mogelijk kunnen vormgeven, zowel inhoudelijk als organisatorisch.

Eisen waaraan het voorstel dient te voldoen

- Het voorstel dient inhoudelijk aan te sluiten bij de vijf pijlers van **onze visie**:
 - ✓ Samen is ook echt samen.
 - ✓ Binnen het brede palet aan 'smaakjes' valt er veel te proeven dus veel te leren.
 - ✓ Je ontwikkelen stopt niet als je je diploma hebt behaald.
 - ✓ Fouten maken mág – en moet zelfs als je je verder wilt ontwikkelen (als voorwaarde voor ontwikkeling op individueel, collectief en organisatieniveau).
 - ✓ We stimuleren en verwachten dat je zelf initiatief en verantwoordelijkheid neemt (eigenaarschap).
 - ✓ En natuurlijk: practice what you preach
- Ook dient het voorstel te voldoen aan de minimumeisen die in het [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie](#) gesteld worden aan inductie
 - ✓ Het partnerschap, de school of het schoolbestuur heeft een geëxpliciteerde visie op de rol en de positie van startende leraren, op de bijdrage die ze kunnen leveren en op de ondersteuning die ze nodig hebben. De visie op het leren van leraren en de groei in het beroep is vertaald naar een beoogd bekwaamheidsniveau aan het einde van de inductiefase.
 - ✓ Er is sprake van een begeleidingssystematiek en/of programma voor startende leraren. Doelstellingen, professionaliseringsactiviteiten, de wijze van begeleiden en beoordelen zijn passend en transparant.
 - ✓ Inductiebeleid en de inductieprogramma's zijn ingebed in het strategisch HRM-beleid van een school of schoolbestuur. Het partnerschap, de school of het schoolbestuur organiseert dat de verschillende actoren kennis delen over de begeleiding van startende leraren. De kwaliteit van de begeleiding van startende leraren is geborgd.
 - ✓ De kwaliteit van de inductieprogramma's voor startende leraren wordt regelmatig geëvalueerd en op basis daarvan bijgesteld.
- Overige eisen:
 - ✓ Inventarisatie **stand van zaken en behoeftes** wat betreft inductie op de verschillende locaties.
 - ✓ Onderzoek naar inductie binnen **andere opleidingsscholen**
 - ✓ **Voorstel aanpak** koppeling samen opleiden en inductie
- Het programma dient **uitvoerbaar** te zijn (denk aan praktische organisatie, belasting studenten en collega's, draagvlak).

- Aan het plan dient een **evaluatieplan** te worden gekoppeld: hoe wordt gemeten of het programma het beoogde effect heeft cq welke verbeterpunten er zijn?

Deadline: 1 februari 2021, eerste concept beschikbaar 1 november 2020

Doelgroep

De verkenning dient zo breed mogelijk te worden uitgezet, niet alleen binnen de kartrekkersscholen. De eindverantwoordelijke schoolleiders en hun bestuurders dienen direct te worden betrokken omdat zij degenen zijn die uiteindelijk verantwoordelijk zijn voor begeleiding van hun collega's en hun HRM-beleid.

Bij de ontwikkeling dient regelmatig te worden afgestemd met:

- het kernteam;
- een klankbordgroep waarin in ieder geval ook startende collega's, meer ervaren collega's, afdelingsleiders en directieleden betrokken zijn evenals docentcoaches en collega's van de lerarenopleidingen.

Samenstelling ontwikkelgroep:

- Vertegenwoordigers vanuit beide schoolbesturen
- In ieder geval vertegenwoordiging vanuit zowel SO als schoolleiding
- Bij voorkeur ook iemand vanuit de niet-kartrekkersscholen

Voorzitter: lid van het coördinatorenoverleg

Tijdsinvestering/facilitering: 3 à 4 personen à 32 klokuren (in te zetten vóór 1 februari 2020)

NB: Facilitering geldt alleen voor leden die niet al gefaciliteerd zijn voor hun rol in het kernteam.