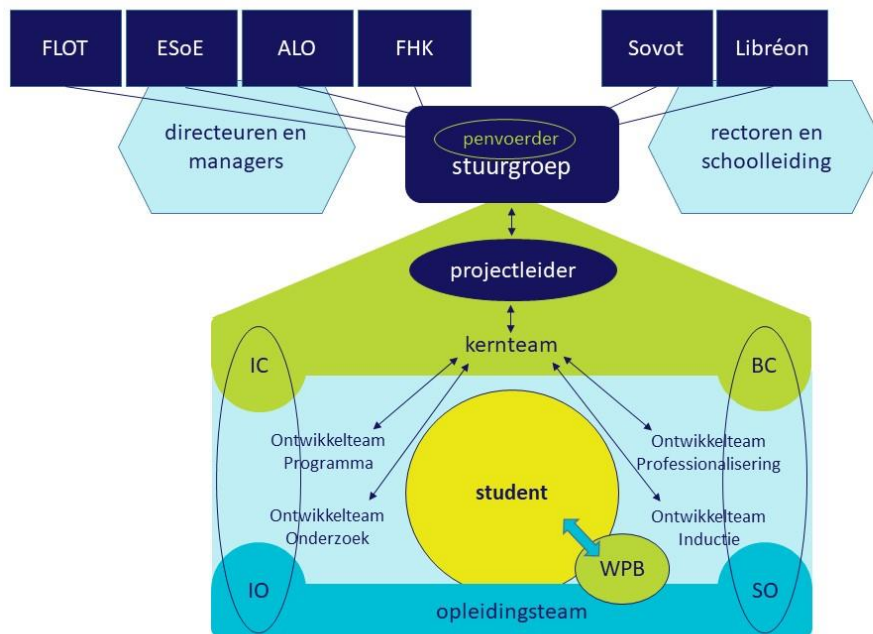




# Brabantse OpleidingsSchool

onderwijs in  
goede banen

## Jaarverslag 2021-2022



## Voorwoord

Dit is het derde jaarverslag van de Brabantse Opleidingsschool (BOS), een aspirant-opleidingsschool met als partners de Stichting Voortgezet Onderwijs Tilburg (Sovot), Libréon (voorheen Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Breda e.o., SKVOB), Fontys Lerarenopleiding Tilburg (FLOT) en Eindhoven School of Education (ESoE). Vanaf dit schooljaar hebben we ook een samenwerkingsconvenant met Fontys Sporthogeschool (ALO) en Fontys Hogeschool voor de Kunsten (FHK).

In dit jaarverslag beschrijven we eerst in hoeverre we de in 2020-2021 gestelde doelstellingen behaald hebben en welke overige activiteiten we dit jaar hebben ondernomen. We beschrijven hierbij wat goed ging, maar ook wat nog aandacht behoeft. Vervolgens worden de financiën en personele inzet verantwoord en is een overzicht en analyse opgenomen van de aantallen studenten. Tot slot zijn op basis van alle in het verslag genoemde ontwikkelpunten doelstellingen cq speerpunten voor het volgende school-/studiejaar geformuleerd.

In het verslag hebben we een aantal hyperlinks toegevoegd waarbij direct verwezen wordt naar het betreffende document op onze site.

- Professionaliseringsplan
- Handreiking intervisie
- Kwaliteitsontwikkelplan
- Missie, visie en het beroepsbeeld

Mochten de hyperlinks niet werken, dan zijn de bestanden terug te vinden via [www.brabantseopleidingsschool.nl](http://www.brabantseopleidingsschool.nl) (downloads of toolbox).

Marty van Rijen  
Projectleider BOS

De volgende afkortingen worden regelmatig gebruikt:

SO	schoolopleider
IO	instituuopleider
WPB	werkplekbegeleider
IC	instituucoördinator
BC	bestuurscoördinator
VT / DT	voltijd / deeltijd

## Samenvatting

Dit schooljaar was het tweede 'hele' schooljaar waarin we als partnerschap het samen opleiden concreet hebben vormgegeven. Waar we in het eerste jaar door de corona-pandemie constant plannen moesten bijstellen, was in dit jaar nog maar een enkele bijeenkomst noodgedwongen online. Doordat informeel ontmoeten en van elkaar leren hierdoor beter mogelijk was, is de verbinding tussen studenten en collega's (onderling en tussen beide groepen) sterker geworden.

We hadden zo'n 20% meer studenten dan het vorige jaar; deze waren bovendien gelijkmatiger over de scholen verdeeld. Waar we eerder spraken over kartrekkersscholen, zagen we dit jaar dat bijna Sovot- en Libréon-scholen echt onderdeel uitmaken van BOS en er een actieve bijdrage aan leverden. Zo waren bijna alle scholen vertegenwoordigd in een of meer van de ontwikkelteams en/of het kernteam. Financieel staan we er goed voor.

We hebben tal van bijeenkomsten georganiseerd. Zo waren er vijf professionaliserings-bijeenkomsten voor WPB, SO en IO en vier verdiepingsmiddagen met een heel divers aanbod aan workshops voor onze studenten. Uit evaluaties bleken collega's en studenten over het algemeen een grote meerwaarde te zien in de bijeenkomsten. Dit zelfde gold voor de intervisie die voor het eerst op bijna alle scholen structureel is aangeboden aan de betreffende studenten.

Ook op het gebied van inductie hebben we stappen gezet. Bijna alle scholen hebben een door ons ontwikkelde zelfscan ingevuld om hen nogmaals te wijzen op de bouwstenen waarvan we eerder afspraken dat deze zouden terugkomen in het inductieprogramma van de school. Door de zelfscan zijn scholen zich bewuster geworden van hun sterke punten en ontwikkelpunten binnen dit thema en hebben concrete actiepunten geformuleerd.

Waar eerder al richtlijnen waren beschreven wat betreft facilitering van de SO, zijn nu ook BOS-brede afspraken gemaakt over de facilitering van de WPB, die vanaf volgend schooljaar van kracht worden.

Al vanaf onze start stellen we ons steeds de vraag of we de goede dingen doen, hoe we dat weten en hoe de kwaliteit verder kunnen verhogen. We zetten daarvoor al langer allerlei evaluaties in maar hebben het afgelopen jaar een professionaliseringsslag gemaakt door in een kwaliteitsontwikkelplan te beschrijven hoe we systematisch de kwaliteit borgen van alles wat we als partnerschap doen. In de kwaliteitsagenda wordt beschreven welke instrumenten we wanneer inzetten en wie hiervoor verantwoordelijk is.

Dit jaar zijn twee nieuwe partners aangesloten, de FHK en ALO. Samen zorgen ze voor een grote groep van 44 studenten waardoor ook de WPB van de vakken LO en beeldend betrokken zijn bij samen opleiden. We hebben daarnaast gesprekken gevoerd met potentiële andere nieuwe partners (VO-besturen in de regio die nog niet zijn aangesloten bij een opleidingsschool). Daarbij is besloten dat we pas ná 2022-2023 uit zouden willen breiden en geformuleerd welke criteria we daarbij van belang vinden. We willen ons eerst focussen op het verstevigen van het huidige partnerschap zodat de beoordelingsgerichte peer review in het voorjaar van 2023 tot een positieve beoordeling zal leiden. Gezien alle mooie ontwikkelingen van afgelopen jaar zien we dit vol vertrouwen tegemoet.

En wat zeggen de collega's en studenten?

### Enkele studenten over de BOS (onderzoek Kwaliteitsscholen, juni 2022)

*"Er is veel ruimte voor eigen inbreng, veel ruimte om je ding te doen en je te ontwikkelen en er wordt met je meege gedacht. Je wordt gezien in de school en dat geeft een fijn gevoel, dat zorgt ervoor dat stage leuk en fijn is en je er veel leert en uithaalt."*

*“Dit jaar heb ik een fijne stage gehad, omdat ik echt betrokken werd met alles binnen de school. Ik voelde me volwaardig collega en kreeg veel ruimte en mogelijkheden om mezelf te ontwikkelen. Er was een goede en duidelijke communicatie en ik werd goed ondersteund bij vragen of andere dingen.”*

#### **Enkele studenten over de intervisie (eigen vragenlijst, april 2022)**

*“We bespreken casussen. Zowel positief als negatief. Het is interessant om elkaars verhaal te horen en tips daarvan mee te nemen voor je eigen leerproces.”*

*“Ik leer heel goed wie ik ben als docent, ook leer ik op voorhand al hoe ik met mogelijk toekomstige situaties om moet gaan.”*

#### **Enkele studenten over de verdiepingsmiddag (eigen vragenlijst, maart 2022)**

*“De documentaire over grensoverschrijdend gedrag heeft veel indruk op mij gemaakt, om zo openhartig verhaal te horen van een ervaringsdeskundige. Het heeft me ook veel tips opgeleverd zoals wat zijn de signalen en wat moet je daarmee doen.”*

*Het werkt motiverend om bij de workshop zelf na te denken over de verschillende manieren van differentiëren en om daarbij de leerlingen uit te dagen.*

#### **Enkele deelnemers over professionaliseringsbijeenkomsten (eigen vragenlijst, november 2021)**

*“Het was een nuttige middag waarop ik veel dingen (tools) heb meegekregen die me kunnen helpen om een betere wpb'er te zijn. Daarnaast is het ook nog eens nuttig voor mijn eigen leren.”*

*“De middag heeft me een paar leuke tips opgeleverd die ik al kan gebruiken (en ook al heb gebruikt, in gesprekken met stagiaires. Verder is het nuttig om met andere begeleiders te praten over wat we zoals tegenkomen in de dagelijkse praktijk.”*

## Inhoud

Voorwoord.....	2
Samenvatting .....	3
Inhoud .....	5
1. Aan de slag met de doelstellingen .....	6
1.1 Stageplaatsing eerstejaars .....	6
1.2 Ontwikkelteams .....	7
1.3 Ontwikkelteam Programma.....	9
1.4 Ontwikkelteam Professionalisering .....	10
1.5 Intervisie .....	13
1.6 Inductie.....	13
1.7 Beleid en richtlijnen.....	14
1.8 Samenwerking met de partners .....	15
1.9 Kwaliteitscultuur.....	16
2. Financiële en formatieve verantwoording .....	19
2.1 Bekostiging en uitgangspunten verdeling financiële middelen.....	19
2.2 Begroting en realisatie .....	19
2.3 Personele inzet .....	21
3. Overzicht en analyse studentenaantallen .....	23
3.1 Doelstellingen jaarverslag 2020-2021 .....	23
3.2 Aantallen studenten per partner en per locatie .....	25
3.3 Aantallen studenten per type stage.....	26
4. Vooruitblik 2022-2023 .....	27
Bijlage 1: Jaarplanning BOS 2021-2022 – compleet.....	29
Bijlage 2: Evaluatie verdiepingsmiddagen .....	32
Bijlage 3: Evaluatie professionaliseringsbijeenkomsten .....	35
Bijlage 4: Zelfscan Inductiebeleid binnen BOS .....	39
Bijlage 5: Afspraken facilitering WPB BOS .....	41

# 1. Aan de slag met de doelstellingen

In het vorige jaarverslag is een aantal ontwikkelpunten cq doelstellingen voor dit school-/studiejaar geformuleerd waarmee we in 2021-2022 aan de slag zijn gegaan. In dit hoofdstuk vatten we samen welke punten dat waren, welke acties we hebben ondernomen en wat daarvan het resultaat was. We bespreken niet alleen in hoeverre deze doelstellingen behaald zijn maar ook, indien aan de orde, welke aandachtspunten en nieuwe doelstellingen wat betreft deze thema's naar voren zijn gekomen.

## 1.1 Stageplaatsing eerstejaars

### **Meer WPB die eerstejaars van aanverwante vakken begeleiden**

Omdat het voor een aantal vakken (geschiedenis, Engels, maatschappijleer, omgangskunde en Spaans) lastig is voldoende stageplekken te vinden voor met name de eerstejaars VT-studenten, is in evaluatiegesprekken met de SO besproken of zij WPB willen vragen ook studenten van aanverwante vakken te ontvangen. Dit is een enkele keer gelukt, maar blijkt helaas meer uitzondering dan regel te zijn. Zowel WPB als studenten vinden het motiverender om te begeleiden cq stage te lopen binnen het eigen vak. Hierbij speelt ook een rol dat we het belangrijk vinden vanwege de selecterende werking van de propedeutische fase eerstejaars aan het eind van de stage ook al wat (delen van) lessen te laten geven. We blijven via de SO echter proberen ruimte te zoeken bij aanverwante vakken van eerder genoemde vakken en benadrukken dat in de propedeutische fase kennismaking met het beroep belangrijker is dan het vak. Bij de jaarlijkse evaluatiegesprekken met SO is dit onderwerp van gesprek.

### **Alle scholen ontvangen een redelijk aantal eerstejaars**

In 2020-2021 was meer dan 80% van alle 'eerstejaars' (VT1 vanuit het hbo en de eerste, oriënterende stage van de ESoE-minoren) op slechts 4 BOS-locaties geplaatst: Beatrix College, Koning Willem II College, Mencia de Mendoza Lyceum en Newmancollege. Er waren 6 BOS-locaties die geen enkele eerstejaars VT-student ontvingen (zie tabel 1). Om deze studenten gelijkmatiger over de scholen te verdelen is bij alle SO benadrukt dat het van belang is ook deze groep studenten te ontvangen. Dit heeft erin geresulteerd dat nog maar 4 in plaats van 6 scholen géén eerstejaars hebben ontvangen. Daarvan zijn twee scholen vanwege hun afwijkende programma en voertaal (ISB) en hun specifieke doelgroep (Christoffel) niet geschikt om eerstejaars te ontvangen. Sandrode en De La Salle stonden wel open voor eerstejaars maar er bleek geen match met de aangeboden vakken in combinatie met de reisafstand naar deze dorpen (Zundert en Baarle-Nassau).

Uit tabel 1 kunnen we concluderen dat de eerstejaars inderdaad gelijkmatiger over de scholen zijn verdeeld dan het jaar ervoor. Het is wel van belang bij alle SO te blijven benadrukken waarom juist ook de eerstejaars plekken nodig zijn, zodat alle scholen hun verantwoordelijkheid blijven nemen. We zien in tabel 1 ook dat een aantal scholen duidelijk minder eerstejaars heeft ontvangen. Dit zijn met name de scholen die vorig jaar juist een hele grote groep eerstejaars opnamen. Dat waren er toen verhoudingsgewijs wellicht ook te veel. We gaan met de SO van die scholen in gesprek om te kijken of en hoe we het aantal eerstejaars plekken toch weer kunnen vergroten.

Dat we in 2020-2021 in totaal meer eerstejaars binnen BOS hadden dan in 2021-2022 heeft overigens (deels) te maken met het feit dat toen ook de Hogeschool Rotterdam nog een van onze partners was; vanuit de HR waren toen 11 eerstejaars geplaatst binnen BOS.

		aantal eerstejaars VT 2020-2021	aantal eerstejaars VT 2021-2022
<b>Sovot</b>	Beatrix College	12	10
	Koning Willem II College	15	9
	Reeshofcollege		4
<b>Libréon</b>	ISB		
	Juvenaat	2	4
	Markenhage	2	7
	Mencia de Mendoza	13	7
	Mencia Sandrode		1
	Michaël College		2
	Newmancollege	17	5
	OLV	1	2
	Orion Lyceum	2	2
	Sint-Oelbertgymnasium	2	
	Tessengerlandt: Christoffel		
	Tessengerlandt: De la Salle		
	Tessengerlandt: Tessenderlandt	2	5
	<b>Totaal</b>	<b>68</b>	<b>58</b>

**Tabel 1:** Aantal eerstejaars VT-studenten 2020-2021 en 2021-2022

### Aandachtspunt 2022-2023

Bij de evaluatiegesprekken met de instituten bespreken hoe de stageplaatsing verloopt en waar eventuele knelpunten of kansen bestaan

## 1.2 Ontwikkelteams

### Bredere inzet vanuit ESoE binnen de BOS

Het grootste deel van 2021-2022 was de ESoE binnen kernteam, ontwikkelteam en stuurgroep vertegenwoordigd door slechts één collega (Annemieke Vennix). In een evaluatiegesprek met vertegenwoordigers van de ESoE (voorjaar 2022) is besproken dat we dit om verschillende redenen niet wenselijk vinden: zowel op strategisch als op tactisch niveau was dezelfde collega onze gesprekspartner, waardoor een vier-ogenprincipe of aanvullende expertise ontbrak; het maakt de samenwerking bovendien kwetsbaar, als deze in de praktijk door één persoon wordt vormgegeven. De laatste twee stuurgroepoverleggen van 2021-2022 is een nieuw stuurgroepslid (Ruurd Taconis) namens de ESoE aangesloten en voor 2022-2023 zijn er afspraken gemaakt over de inzet van een derde ESoE-collega (Carry van Weert) in een van de ontwikkelteams van BOS. We zijn erg blij dat nu drie collega's van dit relatief kleine instituut een actieve rol hebben

### Ook WPB betrekken bij ontwikkelteam Programma

In 2021-2022 waren twee startende collega's lid van Ontwikkelteam Programma. Beiden hebben kort geleden hun opleiding afgerond; één van hen is bezig met de eerstegraads bevoegdheid. Zij vormden een waardevolle toevoeging aan het team maar helaas hebben beiden, omdat ze een te

druk programma hadden, besloten komend schooljaar (tijdelijk) geen deel meer uit te maken van het ontwikkelteam.

### Collega's van (bijna) alle scholen in ontwikkelteams en/of kernteam

De oproepen in de nieuwsbrief en het persoonlijk benaderen van collega's heeft zijn vruchten afgeworpen. Zoals in tabel 2 te zien is, waren alle scholen vertegenwoordigd binnen het kernteam en/of een ontwikkelteam(s). Dit geldt niet voor het Juvenaat maar van deze school was al bekend dat deze vanaf augustus 2022 Libréon, en dus BOS, zou verlaten.

	Wie	Rol	Partner	School
<b>Stuurgroep</b>	<b>Niek Bootsma</b>	bestuurder	Sovot	
	Berend Buddingh'	bestuurder	Libréon	
	Annemieke Vennix/ Ruurd Taconis		ESoE	
	Leander Bouwens		FLOT	
<b>Kernteam</b>	<b>Marty van Rijen</b>	BC en SO	Libréon	Newmancollege
	Mado Remkes	BC	Sovot	
	Sabijn Vijlbrief	IC en IO	FLOT	Markenhage, Orion Lyceum, Michaël college
	Annemieke Vennix	IC en IO	ESoE	
	Bert Groen	SO	Sovot	Koning Willem II College
	Loe Smits	SO	Sovot	Beatrix College
	Fons van Erp	SO	Libréon	Mencia de Mendoza, Mencia Sandrode
	Sanne van Wingerden	SO	Libréon	Onze Lieve Vrouwelyceum
	Ruud Kiewied	SO	Libréon	De La Salle/Christoffel (OG Tessenderlandt)
<b>Ontwikkelteam Programma</b>	<b>Sabijn Vijlbrief</b>	IC en IO	FLOT	Markenhage, Orion Lyceum, Michaël college
	Annemieke Vennix	IC en IO	ESoE	
	Loe Smits	SO	Sovot	Beatrix College
	Fons van Erp	SO	Libréon	Mencia de Mendoza, Mencia Sandrode
	Karin van Haaren	SO	Sovot	Reeshofcollege
	Ruud Kiewied	SO	Libréon	De La Salle/Christoffel (OG Tessenderlandt)
	Wilco van Helten	starter	Sovot	Beatrix College
	Martijn Kremer	starter	Libréon	Newmancollege
	Tom Adams	IO	FLOT	Sint-Oelbertgymnasium
	Monique Konings	IO	FLOT	Koning Willem II College
	Lucas Ederveen	IO	FLOT	Mencia de Mendoza, Sandrode, ISB
<b>Ontwikkelteam Inductie</b>	<b>Marty van Rijen</b>	BC en SO	Libréon	Newmancollege
	Mado Remkes	BC	Sovot	
	Karin van Haaren	SO	Sovot	Reeshofcollege
	Danny Boots	directie	Libréon	Markenhage
	Raymond van Velthoven	directie	Libréon	Newmancollege
<b>Ontwikkelteam Professionalisering</b>	<b>Mado Remkes</b>	BC	Sovot	
	Bert Groen	SO	Sovot	Koning Willem II College
	Mariëlle Daemen	IO	FLOT	Beatrix College, Reeshofcollege
	Sanne van Wingerden	SO	Libréon	Onze Lieve Vrouwelyceum
	Marty van Rijen	BC en SO	Libréon	Newmancollege

**Tabel 2:** Bemensing stuurgroep, kernteam en ontwikkelteams BOS 2021-2022

Waar in 2020-2021 in de begroting geen aparte uren waren opgenomen voor leden van het kernteam om ook deel te nemen aan een van de ontwikkelteams, hebben we deze uren in 2021-2022 losgekoppeld: in plaats van 100 uur voor kernteam *inclusief* deelname aan een ontwikkelteam, kregen de betreffende collega's dit jaar 60 uur voor deelname aan het kernteam *plus* 60 uur voor deelname aan een ontwikkelteam. Daarnaast zijn 60 uur extra per



ontwikkelteam uitgekeerd aan degene die in overleg is benoemd tot 'kartrekker' van het team. In Tabel 2 is dit steeds de eerstgenoemde collega van een ontwikkelteam.

### Aandachtspunt 2022-2023

Ook starters, WPB en collega's van de andere 'kleinere' partners (FHK en ALO) meer betrekken bij de BOS (op strategisch, tactisch en uitvoerend niveau)

## 1.3 Ontwikkelteam Programma

### Verdiepingsmiddagen

In 2021-2022 hebben we vier verdiepingsmiddagen voor studenten georganiseerd, zie tabel 3. De workshops werden geleid door SO, IO, experts vanuit de scholen of instituten. Omdat we persoonlijk contact en informeel leren belangrijk vinden binnen BOS, waren we blij dat de coronamaatregelen in 2021-2022 veel beperkter zijn gebleven dan in de voorgaande twee schooljaren. We hebben drie van de vier verdiepingsmiddagen op locatie kunnen organiseren; alleen de verdiepingsmiddag van januari 2022 was vanwege de oplopende coronacijfers weer online. Studenten gaven aan het fijn te vinden elkaar weer op de scholen te kunnen ontmoeten, zeker omdat een flink deel van het onderwijs voor hen nog steeds online werd aangeboden. Na elke verdiepingsmiddag hebben we de deelnemers via een MS Forms-formulier een paar korte vragen gesteld die ze anoniem konden invullen, zie bijlage 2.

Datum	Locaties	Workshops/thema's	Aantal studenten
21 oktober 2021	Mencia de Mendoza Lyceum Newmancollege Koning Willem 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>LHBTI+ - door leerlingen Mencia</li> <li>Balans privé-werk-studie</li> <li>Rol in de school als stagiaire</li> <li>Klassenmanagement</li> <li>Hoe zorg je voor innovatie</li> <li>Differentiatie</li> </ul>	44
20 januari 2022	online icm corona	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klassenmanagement</li> <li>Hoogbegaafdheid</li> <li>Oudergesprekken</li> <li>Het kind van nu</li> <li>Leerstoornissen</li> <li>LHBTI+ - door leerlingen Mencia</li> <li>Omgaan met stress</li> </ul>	112
17 maart 2022	Tessenderlandt Reeshofcollege Mencia de Mendoza Lyceum	Documentairefestival met als thema's: <ul style="list-style-type: none"> <li>Grensoverschrijdend gedrag</li> <li>Kansen(on)gelijkheid in het onderwijs</li> <li>Klassenmanagement en groepsdynamica</li> </ul>	92
19 mei 2022	Markenhage/Michaël/Orion Koning Willem 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rechten en plichten van starters</li> <li>Balans privé-werk-studie</li> <li>Kennismaking met Rots en Water</li> </ul>	37

Tabel 3: Overzicht verdiepingsmiddagen 2021-2022

### Alle bijeenkomsten vastleggen in een jaarplanning

We hebben in juni 2021 een jaarplanning van BOS gemaakt waarbij we alle bijeenkomsten in 2021-2022 voor studenten en collega's hebben opgenomen (zie bijlage 1). Om het voor de diverse betrokkenen overzichtelijk te houden, hebben we gewerkt met aparte (minder uitvoerige) jaarplanningen voor studenten en SO/IO. Deze waren te vinden op de website van BOS maar zijn ook uitgedeeld bij de startbijeenkomst (als onderdeel van een 'goodie bag': een herbruikbaar

BOS-tasje met daarin naast de jaarplanning ook de algemene folder van BOS, een folder over intervisie binnen BOS en een BOS-pan).

### **SO meer betrekken bij aanwezigheid studenten bij verdiepingsmiddagen**

Alle studenten die stage liepen binnen BOS zijn in principe uitgenodigd voor de schoolbijeenkomsten en verdiepingsmiddagen. Of zij ook daadwerkelijk deelnamen, hing vooral af van hun stagedagen (voor deze studenten is donderdag niet altijd een stagedag). Om te zorgen dat zo veel mogelijk studenten aanwezig zijn, hebben we studenten gevraagd zich, als ze niet aanwezig konden zijn, af te melden bij Ontwikkelteam Programma en bij hun eigen SO zodat die ook zicht heeft op aan/afwezigheid. Ook zijn SO betrokken door ze het programma en de inschrijvingsmail te sturen en te vragen de studenten te stimuleren .

#### **Aandachtspunten 2022-2023**

- Ervoor zorgen dat de aangeboden workshops naast verdieping ook zorgen voor concrete handvatten voor de deelnemende studenten
- Meer betrekken van verschillende experts vanuit de scholen
- Meer input geven aan SO-IO voor mogelijke opties tijdens schoolbijeenkomsten (literatuur, werkvormen etc)

### **Procesbegeleiding onderzoek**

In 2021-2022 zijn we gestart met de voorbereiding van de procesbegeleiding voor het onderzoek van alle studenten in de afstudeerfase, ongeacht van welk instituut zij komenn zodat studenten in alle fasen van hun opleiding binnen BOS een programma kunnen volgen. Omdat vrij laat bekend was om hoeveel studenten het gaat (pas na de zomervakantie), is er geanticipeerd op twee groepen met als mogelijkheid om bij weinig studenten daar één groep van te maken. De ene groep zal in Breda bij elkaar komen en de andere groep in Tilburg. De begeleiding zal in handen zijn van een SO en IO van FLOT. Indien nodig kan een IO/onderzoeksbegeleider van de ESoE invliegen. ESoE-studenten starten later op en zijn doorgaans zelfstandiger. De bijeenkomsten zullen vooral gericht zijn op het samenwerken, delen van expertise en elkaar inspireren.

#### **Aandachtspunten 2022-2023**

- Evalueren hoe de onderzoeksbegeleidingsgroepen organisatorisch en inhoudelijk lopen en waar nodig bijstellen
- Aansluiten bij herziening van het curriculum van de ESoE, waarin voor een andere invulling van onderzoek is gekozen
- Toolbox inrichten waarin studenten en hun begeleiders achtergrondinformatie kunnen vinden voor hun onderzoek, zowel interessante artikelen als de eisen waaraan het onderzoek moet voldoen

## **1.4 Ontwikkelteam Professionalisering**

In 2021-2022 hebben we vijf professionaliseringsbijeenkomsten georganiseerd voor SO, IO en WPB zie figuur 1, waarvan die in december vanwege de corona-maatregelen geannuleerd is en die van januari online is aangeboden. De workshops zijn verzorgd door leden van het ontwikkelteam (SO, IO, een coach) met uitzondering van de bijeenkomst in maart: deze is verzorgd door Frank Crasborn, lector Integratief Opleiden & Boundary Crossing van een collega-lerarenopleiding (Fontys Lerarenopleiding Sittard) en zijn collega.

**Wat is het aanbod?**

**Aanmelden**  
tot 10 dagen voor de betreffende bijeenkomst

**Do 4 nov 2021 – 13.30-16.00**  
**Wie ben ik als lerende? – OLV Breda**  
Weer naar 'bewust bekwaam'  
Stel dat een student je vraagt of je een vakdidactische of leertheorie kunt noemen die ten grondslag ligt aan je handelen in een door de student geobserveerde les. Als je dit niet vlot kunt beantwoorden of nieuwe inzichten wil opdoen, is deze bijeenkomst iets voor jou.  
**Doelgroep:** WPB, minder ervaren SO/IO

**Do 9 dec 2021 – 13.30-16.00**  
**Agogisch bekwaam – Beatrix College Tilburg**  
Professionele gesprekken  
In deze bijeenkomst ligt de focus op de eigen stijl van begeleiden en hoe je (meer diversiteit in) je coachingsvaardigheden kunt ontwikkelen. We laten je bovendien kennismaken met een app om direct feedback te kunnen geven.  
**Doelgroep:** SO/IO, ook WPB welkom

**Do 27 jan 2022 – 13.30-16.00**  
**Wie ben ik als leraar? – Newmancollege Breda**  
It's not the answer that enlightens, but the question  
Als WPB word je vaak geobserveerd door studenten en ga je hierover met hen in gesprek. In deze bijeenkomst gaan we inzoomen op het principe *How I teach is the message*. We onderzoeken samen waarom je leraar bent en wat jou als leraar typeert.  
**Doelgroep:** WPB, minder ervaren SO/IO

[www.brabantseopleidingschool.nl/nieuws/professionaliseringsbijeenkomsten](http://www.brabantseopleidingschool.nl/nieuws/professionaliseringsbijeenkomsten)

**Do 10 mrt 2022 – 13.30-16.00**  
**Agogisch bekwaam – Beatrix College Tilburg**  
Professionele gesprekken  
In deze bijeenkomst ligt de focus op de eigen stijl van begeleiden en hoe je (meer diversiteit in) je coachingsvaardigheden kunt ontwikkelen. We laten je bovendien kennismaken met een app om direct feedback te kunnen geven.  
**Doelgroep:** SO/IO, ook WPB welkom

**Do 14 apr 2022 – 13.30-16.00**  
**Observeren – Tilburg (locatie volgt)**  
When you change the way you look at things, the things you look at change  
Waardenvrij observeren (als tegenhanger van oordelen) is mogelijk de belangrijkste vaardigheid van degenen die het leren van anderen willen bevorderen en ondersteunen. In deze bijeenkomst ligt de nadruk op het oefenen van observeren van studenten.  
**Doelgroep:** WPB, minder ervaren SO/IO

**Do 16 jun 2022 – 13.30-16.00**  
**Reflectie – Breda (locatie volgt)**  
De innerlijke stuurman  
In deze bijeenkomst duiken we in de theorie rondom reflecteren met als doel het vergroten van zowel het eigen reflectief vermogen als dat van degene die je opleidt of begeleidt. We willen uiteindelijk zowel het eigenaarschap als een kritisch-onderzoekende houding bij alle studenten én collega's vergroten.  
**Doelgroep:** SO/IO, ook WPB welkom

**Hoe aanmelden?**  
Via deze QR-code kun je je aanmelden en vind je ook het professionaliseringsplan.

oude datum, was thema van 9 dec

oude datum, was thema van 10 mrt

**Figuur 1:** Overzicht professionaliseringsbijeenkomsten voor SO, IO en WPB 2021-2022

We hebben die laatstgenoemde bijeenkomst (over *ear coaching*) uitgesteld naar maart 2022 omdat deze niet online aan te bieden was en het te kort dag was het thema van de bijeenkomst aan te passen. Geheel in lijn met de kernwaarden van BOS (eigenaarschap, ontwikkelingsgericht) hebben we collega's niet verplicht deel te nemen aan de bijeenkomsten van BOS en hebben we een aanbod ontwikkeld, waaruit zij zelf een keuze konden maken, aansluitend bij de eigen behoeftes.

### Startbijeenkomst voor WPB door SO en IO

Op de meeste scholen is een startbijeenkomst georganiseerd voor de WPB. Ontwikkelteam Professionalisering heeft een basis-powerpoint gemaakt waar de SO/IO gebruik van konden maken; verder was de concrete invulling van de bijeenkomst aan de SO en IO. Omdat achteraf bleek dat sommige SO/IO niet goed wisten wat er van hen verwacht werd, hebben we in juni 2022 een bijeenkomst georganiseerd om de startbijeenkomst voor 2022-2023 samen voor te bereiden. Uit de evaluatie van die bijeenkomst bleken de SO/IO blij met de handvatten die ze kregen en de inspiratie die ze bij elkaar op konden doen tijdens de bijeenkomst.

### Evalueren van de professionaliseringsbijeenkomsten en waar nodig bijstellen

Na elke professionaliseringsbijeenkomst hebben we de deelnemers via een MS Forms-formulier een paar korte vragen gesteld die ze anoniem konden invullen, zie bijlage 3. De deelnemers waren over het algemeen heel enthousiast over inhoud en vormgeving van de bijeenkomsten. We hebben een paar kleine aanpassingen gedaan en sterke punten behouden. Deelnemers

willen wel wat theoretische achtergrond, maar hier niet te lang bij stil staan. Ze stellen vooral het uitwisselen met collega's aan de hand van praktijkvoorbeelden zeer op prijs. We bleken aanvankelijk de neiging te hebben te veel in het programma te willen stoppen; in latere bijeenkomsten hebben we dit aangepast. Het aantal deelnemers aan de bijeenkomsten (gemiddeld 14-15) hadden we hoger verwacht; met name het aantal WPB dat deelnam, was beperkt. Dit was een van de redenen om te besluiten het professionaliseringsaanbod in 2022-2023 anders aan te gaan pakken, zoals we hierna zullen toelichten.

## Evalueren en waar nodig bijstellen van het professionaliseringsplan

Na evaluatie van de bijeenkomsten en evaluatiegesprekken met de SO en IO hebben we het [professionaliseringsplan](#) aangepast en zullen we het aanbod vanaf 2022-2023 op een andere manier vormgeven. We richten ons vanaf komend schooljaar schooloverstijgend op de SO/IO. Deze SO/IO krijgen op hun beurt de taak om binnen hun school c.q. cluster van scholen de professionalisering van WPB. Zij zijn namelijk, aldus ons rollenportfolio, verantwoordelijk voor de kwaliteit van de begeleiding en de werkplek. De behoeftes en ontwikkelingen binnen de verschillende scholen blijken ook uiteen te lopen; sommige scholen hebben veel ervaring met het opleiden van toekomstige collega's en andere staan nog aan het begin van deze ontwikkeling. Ook heeft het praktische voordelen, zoals aansluiten bij de vergaderband en/of jaarplanning van de school en het voorkomen van reistijd voor de WPB zodat de mogelijkheid en bereidheid deel te nemen wellicht groter zal zijn. Door de bijeenkomsten op schoolniveau te organiseren willen we stimuleren dat er op de eigen school een WPB-team ontstaat waarbij de WPB elkaar ook tussen de bijeenkomsten door makkelijker kunnen vinden. De WPB kunnen aangeven welke thema's zij belangrijk vinden. Op basis daarvan kan bijvoorbeeld een expert of gastspreker worden uitgenodigd, bijvoorbeeld vanuit Ontwikkelteam Professionalisering.

Omdat de SO en IO dus een grotere rol krijgen in het professionaliseren van hun WPB is het belangrijk dat we zorgen dat zij hiertoe voldoende zijn toegerust. We gaan vanaf 2022-2023 drie 'trajecten' aanbieden.

- We bieden **startende SO** de mogelijkheid deel te nemen aan een traject waarbij zij zich samen met een ervaren SO en IO vanuit BOS en met elkaar in drie bijeenkomsten verder bekwamen in zowel praktische, organisatorische als inhoudelijke thema's.
- We bieden de **meer ervaren SO/IO** een in-company-traject waarbij in een kleine groep in vier bijeenkomsten met twee BRLO-gecertificeerde IO van BOS gewerkt wordt aan voorbereiding op de BRLO-registratie
- Voor **alle SO en IO** die actief zijn binnen BOS organiseren we vier bijeenkomsten per jaar waarbij hun professionele ontwikkeling als opleider centraal staat. Deze bijeenkomsten vinden plaats rondom een van de vier bekwaamheden van de lerarenopleider aldus Velon: opleidingsdidactisch, agogisch, organisatorisch en beleidsmatig en ontwikkelingsbekwaam.

We organiseren daarnaast in 2022-2023 een BOS-event waarbij wel uiteenlopende workshops willen aanbieden voor een brede doelgroep: SO, IO, WPB, lerencoaches, beleidsmakers, HRM-medewerkers en collega's vanuit de lerarenopleidingen. Op deze manier willen we ook school- en roloverstijgende ontmoetingen en leren mogelijk maken.

### Aandachtspunten 2022-2023

- Vormgeven, aanbieden, evalueren en waar nodig bijstellen van
  - traject startende SO
  - registratietraject ervaren SO/IO
  - SO/IO-bijeenkomsten
  - BOS event
- Toolbox inrichten waarin collega's achtergrondinformatie en praktische voorbeelden kunnen vinden rondom het begeleiden en opleiden van studenten

## 1.5 Intervisie

De schoolbijeenkomsten binnen BOS vinden ongeveer één keer per vier weken plaats en hebben meestal de vorm van intervisie. Studenten leren van en met elkaar op basis van thema's en casussen die zij in principe zelf inbrengen en waarbij de koppeling gemaakt wordt tussen praktijk-persoon-theorie. Leidraad bij de intervisie vormen de [handreiking intervisie](#), de BOS-flyer over intervisie en de BOS-jaarplanning (zie bijlage 1)

### Evaluëren schoolbijeenkomsten

Na een jaar gedraaid te hebben, is er in juni 2022 onderzoek gedaan naar deze bijeenkomsten. Er is een digitale vragenlijst uitgegaan naar alle studenten, SO en IO. Hierop hebben 32 studenten, 6 schoolopleiders en 4 instituutopleiders gereageerd. Over het algemeen zijn de bijeenkomsten hen goed tot zeer goed bevallen. De studenten vinden de bijeenkomsten leerzaam: ze krijgen een beter beeld van het werkveld en handige tips. Er wordt een koppeling gelegd tussen de theorie en de praktijk; de studenten vinden het fijn te kunnen sparren en concrete zaken te bespreken, zoals het schrijven van een reflectieverslag. Ook het feit dat er uit cases en thema's gekozen kan worden, wordt als heel positief gezien.

De gemiddelde beoordeling van studenten die daadwerkelijk intervisie bezocht hebben is: 7,4, van IO 7,3 en van SO 7,5. De waardering ligt over het algemeen tussen de 7 en de 9, met een enkele 5 of 6 en twee uitschieters naar een 1 of een 2. Die laatste twee cijfers bleken te zijn gegeven door studenten die niet of te laat pas wisten van deze bijeenkomsten en er daarom niet bij konden zijn. Bij een negatieve(re) beoordeling werd gezegd dat de bijeenkomsten soms saai zijn, te laat worden gecommuniceerd of te veel draaiden om de ouderejaars. De algemene samenvatting en de ruwe geanonimiseerde resultaten van het onderzoek betreffende de eigen school zijn gedeeld met alle SO en IO zodat zij kunnen zien welke schoolspecifieke en algemene sterke en ontwikkelpunten benoemd zijn. De methodieken die gebruikt worden bij de intervisie bleken over het algemeen niet zo divers; er wordt veelal met de basismethode en de incidentmethode gewerkt.

We hebben er SO er nadrukkelijk op gewezen dat deze bijeenkomsten onderdeel uitmaken van het contextrijk leren voor alle studenten en dus niet facultatief zijn. Bij de evaluatiegesprekken met SO bleek namelijk dat sommigen dachten dat de studenten zelf mochten kiezen of ze deel willen nemen.

#### Aandachtspunten 2022-2023

- In professionaliseringsbijeenkomsten voor SO en IO aandacht besteden aan diverse intervisiemethodieken om te zorgen dat er meer variatie in zal komen
- Zorgen dat studenten op locaties waar maar enkele studenten zijn toch deel kunnen nemen aan intervisie, bijvoorbeeld op een andere locatie
- Onderzoeken of/hoe we intervisie kunnen aanbieden aan studenten die niet bij de schoolbijeenkomsten op donderdag aanwezig kunnen zijn
- Met zowel studenten als collega's in gesprek gaan hoe we ervoor kunnen zorgen dat schoolbijeenkomsten niet als vrijblijvend worden gezien

## 1.6 Inductie

### Uitwerken van een aantal bouwstenen van het inductiebeleid

We hebben er uiteindelijk bewust voor gekozen de bouwstenen niet verder uit te werken. Als BOS willen we kaders stellen, maar we willen de scholen de vrijheid geven zelf invulling te geven



aan het vertalen van de afgesproken bouwstenen in een concreet inductieprogramma. Daarnaast is er ook de RAP (Regionale Aanpak Personeelstekort) die al bijeenkomsten organiseert rondom inductie; het zou jammer zijn dubbel werk te doen. We zijn wel op zoek gegaan naar concrete *good practices*, interessante publicaties ter inspiratie en formats die scholen, al dan niet in aangepaste vorm, kunnen gebruiken.

### **Borgen dat inductie daadwerkelijk wordt geïntegreerd in het HRM-beleid**

Op basis van de bouwstenen die in het inductiebeleid van BOS centraal staan hebben we een zelfscan inductie ontwikkeld, zie bijlage 4. We hebben via de rectoren/directeuren gevraagd het inductiebeleid op de agenda van de schoolleiding te zetten en samen het format van de zelfscan in te vullen. Op deze manier willen we scholen aanzetten tot zelfreflectie en het formuleren van ontwikkelpunten. Uit de zelfscans van de scholen is door het Ontwikkelteam een aantal gemeenschappelijke punten gehaald die zijn besproken met de rectoren/directeuren van beide besturen. Met hen is afgesproken dat de zelfscan elke twee jaar wordt ingevuld en besproken. Om niet alleen de directie maar de gehele schoolleiding meer te betrekken bij inductie/BOS, zullen we het ontwikkelteam per 2022-2023 uitbreiden met een teamleider. Ook zullen we structureler in overleg treden met de eindverantwoordelijke directieleden van de BOS-scholen en met hen bespreken hoe we de afdelingsleiders/teamleiders meer kunnen betrekken.

#### **Aandachtspunten 2022-2023**

- Opzetten en vullen van een Toolbox Inductie waarin we o.a. *good practices*, formats en publicaties kunnen delen met o.a. lerarencoaches en schoolleiding
- Op papier zetten wat we eigenlijk van de schoolleiding verwachten en structureel overleg organiseren met de eindverantwoordelijke schoolleiders (rectoren/directeuren of directieleden met personeel in hun portefeuille)

## **1.7 Beleid en richtlijnen**

### **Evaluëren en waar nodig bijstellen van richtlijnen en documenten**

De volgende documenten zijn besproken maar blijven in 2022-2023 onveranderd van kracht:

- Online rechten voor studenten
- Richtlijnen facilitering SO

In het document 'Stagevergoeding afrondende stage' is de procedure iets aangepast op basis van feedback van collega's van het Stafbureau c.q. Servicebureau die belast zijn met een deel van de uitvoering. De studenten hoeven daardoor minder bijlagen op te sturen. Ook zijn de voorwaarden waaronder stagevergoeding wordt verkregen op het formulier zelf samengevat zodat studenten hiervoor niet op zoek hoeven naar een ander document. Zowel de 'Begeleidingsafspraken voor WPB' als de 'Procedure-afspraken inclusief checklist voor SO' zijn aangepast op basis van feedback door de betreffende collega's. Hierdoor zijn de documenten nog vollediger en gebruiksvriendelijker geworden.

We hebben alle documenten op de site van BOS gezet onder 'downloads', behalve de meer interne stukken wat betreft begeleidingsafspraken en facilitering. Die laatste worden via MS Teams BOS gedeeld met de betrokken collega's.

### **Onderzoek naar en mogelijk opstellen van richtlijnen voor facilitering van WPB**

Vanuit het kernteam van BOS is onderzoek gedaan naar de bestaande facilitering en wat bij andere partnerschappen gebruikelijk is wat betreft facilitering. Op grond daarvan is een voorstel

gedaan aan de stuurgroep van BOS waarmee is ingestemd. Sovot hanteert de richtlijnen vanaf 2022-2023. Voor Libréon was dat niet mogelijk omdat de begrotingen voor 2022 al waren vastgesteld. De Libréon-scholen zullen de richtlijnen vanaf 2023-2024 gaan volgen. De richtlijnen zijn te vinden in bijlage 5.

#### **Aandachtspunt 2022-2023**

Zorgen dat alle info voor diverse betrokkenen (WPB, SO, IO, studenten, schoolleiding) goed terug te vinden is en steeds up to date blijft

### **1.8 Samenwerking met de partners**

#### **Onderzoeken of we voor ESoE-minoren kunnen werken met een vaste BOS-IO**

Dit punt is wel besproken bij het evaluatiegesprek met de collega's van ESoE maar bleek nog niet uitvoerbaar, vanwege de geringe aantallen studenten. Wel wordt al zo veel mogelijk met vaste IO gewerkt op de BOS-scholen en is de instituutskoördinator aanspreekpunt.

#### **Facilitering vanuit de BOS van de FLOT-IO**

Omdat we van de FLOT-IO die op een BOS-school studenten begeleiden en beoordelen een actieve rol verwachten bij o.a. de structurele (intervisie)bijeenkomsten voor studenten en WPB, vinden we een extra facilitering vanuit BOS redelijk. Vanaf 2021-2022 krijgen zij allemaal 30 klokuren extra op jaarbasis.

#### **Meer integratie van de verschillende toetsen bij FLOT**

Vanuit BOS hebben we ons bij FLOT sterk gemaakt voor meer integratie van de verschillende toetsen die gelieerd zijn aan professioneel handelen. Dit heeft ertoe geleid dat een van de drie toetsen, de zogenaamde PRO-toets, is komen te vervallen per 2022-2023. Vakdidactisch handelen (beoordeeld vanuit het instituut) en professioneel handelen (beoordeeld door de IO op de werkplek, in samenspraak met SO en WPB) blijven een apart portfolio houden. Wij blijven ervoor pleiten ook deze te integreren. Vanaf cohort 2024 zou dit voor alle Fontys-partners moeten zijn geïntegreerd doordat er dan wordt gewerkt met universele LUK en profilerings-LUK.

#### **Aansluiting bij de Transitie Educatieve Opleidingen van Fontys**

De educatieve opleidingen van Fontys bundelen hun krachten om een nieuw flexibeler en toekomstbestendig onderwijsmodel vorm te geven (Transitie Educatieve Opleidingen, TEO). Omdat we kansen zien in meer samenwerking binnen Fontys (nu zijn onze partners ALO, FHK en FLOT aparte instituten waar andere procedures en leeruitkomsten gelden), willen we graag direct betrokken zijn bij deze ontwikkelingen. De IC van BOS zal vanaf 2022-2023 lid worden van het deelproject Samen Opleiden van TEO en plant regelmatig overleg met collega's van ALO en FHK (waarbij ook het stuurgroepslid van FLOT een aantal keer aansluit) zodat zij deze ook kan/kunnen vertegenwoordigen binnen BOS en zorgen voor meer verbinding tussen de partners.

#### **Aansluiting nieuwe scholen en partners**

Zowel op niveau van de SO als van de directie heeft de projectleider van BOS een aantal gesprekken gevoerd om het Stedelijk Gymnasium Breda en Graaf Engelbrecht mee te nemen in de achtergronden en ontwikkelingen van BOS, de voorwaarden die gesteld worden aan samen opleiden en de concrete uitvoering hiervan binnen ons partnerschap. Deze scholen maken vanaf 1 augustus 2022 formeel deel uit van Libréon dus ook van BOS.

Het Ministerie en de sectorraden (PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH en VSNU) hebben de gezamenlijke ambitie om in 2025 álle studenten aan een lerarenopleiding op te leiden volgens het concept Samen opleiden en professionaliseren, binnen zogenaamde opleidingsscholen dus. Het Ministerie geeft 2030 als deadline aan. Er zijn in de regio West-/Midden-Brabant nog best wat éénpitters en kleinere/grotere besturen die nog geen opleidingsscholen vormen. Vanwege het feit dat we de aspirant-status hebben en tot voorjaar 2023 druk bezig zullen zijn met voorbereidingen op de beoordelingsgerichte peer review willen we niet direct uitbreiden, maar komend jaar benutten om in gesprek te gaan met mogelijke nieuwe partners.

#### Aandachtspunten 2022-2023

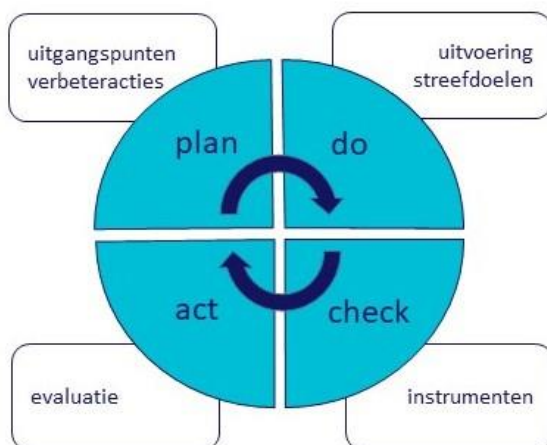
- Evalueren hoe het toetreden van de twee nieuwe Libréon-scholen binnen BOS is gelopen en waar mogelijke ontwikkelpunten zijn
- Onderzoeken of en onder welke voorwaarden andere schoolbesturen bij ons kunnen aansluiten vanwege de gezamenlijke verantwoordelijkheid te zorgen voor voldoende opleidingsplaatsen

## 1.9 Kwaliteitscultuur

### Structureel inzetten op kwaliteitsontwikkeling

Dit schooljaar hebben we een [kwaliteitsontwikkelplan](#) geformuleerd. Hierin is beschreven hoe we op een systematische wijze de kwaliteit borgen van alles wat we als partnerschap doen. Dit plan is geschreven door de projectleider op basis van input van het kernteam en de stuurgroep; ook is feedback gevraagd aan collega's met expertise wat betreft kwaliteitscultuur binnen en buiten het partnerschap. De stuurgroep heeft het plan vastgesteld in juli 2022.

Uitgangspunt is de PDCA-cyclus, zie figuur 2. 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*).



**Figuur 2:** PDCA-cyclus

De belangrijkste thema's binnen het kwaliteitsontwikkelplan vallen samen met onze [missie, visie en beroepsbeeld](#). De beschreven PDCA-cyclus is gekoppeld aan het [Kwaliteitskader Samen Opleiden](#). In de kwaliteitsagenda (zie tabel 4) is beschreven van welke instrumenten we gebruik maken, op welk moment, wat de doelgroep is en wie verantwoordelijk is voor uitzetten en analyseren van de resultaten van het betreffende instrument. Een groot deel van de instrumenten



zetten we al sinds de start van BOS in maar is aangevuld met andere instrumenten waardoor de verschillende doelgroepen op verschillende manieren worden bevraagd. Door een agenda en verantwoordelijke toe te voegen kunnen we systematisch bezig zijn met kwaliteit.

Wat	Wanneer	Voor wie	Door wie
<b>Korte vragenlijst bijeenkomsten</b> Verdiepingsmiddagen Professionaliseringsbijeenkomsten	Direct na elke bijeenkomst	Deelnemende studenten en/of collega's	Ontwikkelteam programma Ontwikkelteam professionalisering
<b>Uitgebreid studentonderzoek Kwaliteitsscholen</b>	Jaarlijks in jan, apr en juni (bij afronding stage van betreffende studenten)	Alle studenten	Projectleider
<b>Evaluatiegesprekken</b> Schoolniveau Instituutsniveau Opleidingsteam SO-WPB	Jaarlijks voorjaar Jaarlijks voorjaar Jaarlijks juni 1x per 2-3 jaar	SO (+ SL) IC, stagezaken, MT SO-IO WPB	BC Projectleider IC SO
<b>Zelfscans</b> Inductiebeleid WPB	1x per 2-3 jaar 1x per 2-3 jaar	SL WPB	Ontwikkelteam Inductie Ontwikkelteam Professionalisering
<b>Klankbordsessies</b> Studenten Collega's	2x per jaar variabel	studenten WPB, SO, IO, SL etc	Ontwikkelteam programma Afhankelijk van thema
<b>Ontwikkelingsgerichte peerreview</b>	1x per 2-3 jaar	Panel van externe peers	Projectleider

Tabel 4: Kwaliteitsagenda, uit Kwaliteitsplan BOS

Het kwaliteitsontwikkelplan wordt jaarlijks geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. In het jaarverslag wordt 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. Dat deden we al vanaf het begin van BOS, maar nu dus systematisch op basis van een kwaliteitsagenda. We kiezen bewust voor een integrale verantwoording binnen het jaarverslag, niet in een apart document.

### Inzetten van theorie en bronnen

We zetten theorie en andere bronnen in om tot de best mogelijke keuzes te komen en te verantwoorden en onderbouwen wat we doen. Dit *evidence based* werken vinden we een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitscultuur, zowel voor het formuleren van ons beleid als voor de concrete invulling daarvan. Daarnaast vinden we theorie (en andere bronnen, zoals praktijkkennis van experts) ook op een andere manier van belang. We volgen de principes van het leren door (aanstaande) leraren zoals beschreven door o.a. Kelchtermans (2013),



Figuur 3: Verbinden persoon-praktijk-theorie

Koster en Stappers (2019) en Crasborn en Hennissen (2019)<sup>1</sup> waarbij praktijk, theorie en persoon centraal staan, zie figuur 3. We stimuleren bij alle bijeenkomsten die we organiseren dat studenten maar ook de betrokken collega's een relatie leggen tussen praktijk, persoon en theorie door te reflecteren, verbinden en af te stemmen. We verwijzen naar bronnen of vragen studenten c.q. collega's die te zoeken. Uit de evaluatie van Kwaliteitsscholen o.a, blijkt dat studenten de link met de theorie toch nog wel missen of niet zien.

### **Aandachtspunt 2022-2023**

Meer aandacht besteden aan expliciete koppeling theorie, o.a. in schoolbijeenkomsten en verdiepingsmiddagen

---

#### <sup>1</sup> 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. Financiële en formatieve verantwoording

### 2.1 Bekostiging en uitgangspunten verdeling financiële middelen

Vanaf 2021-2022 geldt vanuit DUS-i een nieuw financieringsmodel dat bestaat uit een vaste voet van € 100.000 + € 955 per binnen de BOS opgeleide student van partnerinstituten per schooljaar. Aangezien het gaat om een tegemoetkoming in de kosten, dienen alle partners ook zelf te investeren in de BOS.

#### Algemene uitgangspunten

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

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 ziektevervanging en reiskosten. Voor de administratieve ondersteuning geldt een ander uurtarief, namelijk 35 euro.
4. We streven naar een sluitende begroting. Een eventueel positief resultaat wordt meegenomen in de begroting van het volgende schooljaar.
5. De begroting wordt per jaar door de stuurgroep vastgesteld en zo nodig bijgesteld.
6. Facilitering functionarissen en inzet eigen middelen
  - o Coördinatie: alle partners betalen de helft van de eigen coördinator (BC en IC).
  - o De IO, SO en 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.

### 2.2 Begroting en realisatie

In tabel 5 is de begroting en realisatie van 2021-2022 opgenomen. Er is sprake van een negatief resultaat van € 3.952,38. Met het positief resultaat van de voorgaande twee schooljaren hebben we ruim € 200.000 reserve om volgend jaar extra te kunnen investeren in het verder vormgeven van onze opleidingsschool. Ook kunnen we hiermee een eventuele daling in aantal studenten opvangen.

	Begroting		Realisatie	
	Klokuren à € 70*		Klokuren à € 70*	
<b>Projectleiding/overhead/coördinatie</b>				
Projectleider/programmadiirecteur	996	€ 69.720	996	€ 69.720,00
Ondersteuning kwaliteitszorg		€ 5.000		€ 1.989,51
Studentenadministratiesysteem		€ 5.000		-
Administratieve ondersteuning		€ 5.000	43	€ 1505,00
Bestuurscoördinator Sovot	166**	€ 11.613	166**	€ 11.613,00
Bestuurscoördinator Libréon	166**	€ 11.613	166**	€ 11.613,00
Instituutscóördinator FLOT	166**	€ 11.613	166**	€ 11.613,00
Instituutscóördinator ESOE	166**	€ 11.613	166**	€ 11.613,00
<b>Ontwikkeling</b>				
Kernteam	360	€ 25.200	300	€ 21.000,00
Programma	750	€ 52.500	660	€ 46.200,00
Professionalisering	300	€ 21.000	300	€ 21.000,00
Inductie	120	€ 8.400	90	€ 6.300,00
<b>Lerarenopleiders</b>				
Schoolopleiders: 14 x 50 uur	700	€ 49.000	750	€ 52.500,00
Scholen: 40 extra studenten x 8 uur	320	€ 22.400	376	€ 24.640,00
Instituutopleiders: 10 x 30 uur	300	€ 21.000	270	€ 18.900,00
Professionalisering		€ 20.000		€ 3.014,80
<b>PR en communicatie</b>				
Conferentie		€ 10.000		-
Hosting en onderhoud website e.d.		€ 1.500		€ 431,97
Eindejaarsattentie/relatiegeschenken		€ 4.000		€ 1.552,55
Goodie bag studenten en WPB		€ 1.500		€ 2.715,74
Divers drukwerk e.d.		€ 2.000		€ 1.395,57
<b>Onvoorzien</b>				
Divers		€ 2.500		€ 1.645,40
<b>Onkosten en baten</b>				
<b>ONKOSTEN 2021-2022</b>		€ 372.172		€ 320.962,54
<b>BATEN 2021-2022 (rijkssubsidie)</b>		+ € 291.000		+ € 316.580,41,00
<b>RESULTAAT 2021-2022</b>		- € 81.172,00		- € 3.952,38
<b>RESERVE 2019-2020 en 2020-2021</b>				+ € 208.852,40
<b>RESERVE BIJ START 2022-2023</b>				+ € 204.900,57

Tabel 5: Begroting en realisatie 2021-2022

\* Voor administratieve ondersteuning is de afgesproken uurprijs € 35

\*\* Ook de eigen werkgever (een van de partners) faciliteert 166 uur zodat de BC en IC 332 (één dag per week) beschikbaar hebben voor BOS

## Projectleiding/coördinatie

Hier zijn de uitgaven nagenoeg conform de begroting.

- Er is niet geïnvesteerd in een studentenadministratiesysteem. Er bleek geen bestaand systeem te zijn waar we gebruik van zouden kunnen maken. Een systeem op maar laten maken bleek vele malen duurder dan begroot. Om die reden is er niet voor gekozen, ook omdat de meerwaarde niet helemaal duidelijk zou zijn. Bovendien valt of staat de administratie bij het goed bijwerken van de gegevens door met name de SO. Dat gebeurt helaas nog niet altijd.
- Er is niet zo vaak gebruik gemaakt van administratieve ondersteuning.

## Ontwikkeling

Ook hier zijn de uitgaven nagenoeg conform de begroting. Dat nu duidelijk was wie per ontwikkelteam de kartrekker was en dat deze extra facilitering kreeg, is als heel prettig ervaren.

De betreffende collega's voelden meer ruimte om hun taak goed te vervullen. Omdat de kartrekkers een IC of BC waren, konden zij goed zorgen voor onderlinge afstemming in het kernteamoverleg en de tweewekelijkse werkbijeenkomsten van de coördinatoren.

### **Lerarenopleiders**

Het aantal extra studenten, SO en IO was nagenoeg gelijk aan de begrote aantallen. Wat betreft professionalisering is duidelijk minder uitgegeven dan begroot. Aan de meeste bijeenkomsten die we zelf organiseerden voor collega's waren geen of nauwelijks extra kosten verbonden omdat ze werden gefaciliteerd vanuit het kernteam en/of ontwikkelteam. Er waren geen startende SO die deelnamen aan het professionaliseringstraject voor SO en IO van Fontys, dus ook daar hebben we geen kosten gemaakt.

### **PR en communicatie**

Er is voor gekozen geen conferentie te organiseren. Vanwege de corona-maatregelen die een deel van het school-/studiejaar van kracht waren, was het te onzeker of dit fysiek mogelijk zou zijn. In 2022-2024 willen we wel een BOS event organiseren.

### **Onvoorzien**

Dit betreft o.a. attenties voor collega's vanwege vertrek of persoonlijke omstandigheden en de kosten voor lunches of borrels om de ontmoeting en onderlinge verbinding te versterken en informeel leren te bevorderen.

#### **Aandachtspunten 2022-2023**

- Zorgen dat SO studentgegevens goed bijhouden en verstrekken
- Vaker gebruik maken van administratieve ondersteuning om de projectleider en mogelijk andere collega's te ontlasten

### **2.3 Personele inzet**

In tabel 6 is een overzicht te vinden van welke collega's betrokken waren bij BOS, binnen welk team en welke facilitering hier tegenover stond. Uiteraard zijn meer collega's betrokken geweest bij de BOS in de vorm van advisering en/of ondersteuning maar daar stond geen facilitering tegenover. Te denken valt aan het hoofd HRM en de medewerker financiën van Sovot en de directeur van het servicebureau, de functionaris gegevensbescherming en de specialist applicatiebeheer van de SKVOB. Stuurgroepsleden ontvangen overigens ook geen facilitering voor hun werkzaamheden voor de BOS en zijn daarom ook niet opgenomen in dit overzicht.

#### **Aandachtspunt 2022-2023**

ALO en FHK laten deelnemen aan ontwikkelteams

Wie	Rol	Uren	Partner	School
Marty van Rijen	Projectleider BC	996 332*	Libréon	Newmancollege
Fons van Erp	Kernteam Ontwikkelteam Programma	60 60	Libréon	Mencia de Mendoza Mencia Sandrode
Sanne van Wingerden	Kernteam Ontwikkelteam Professionalisering	60 60	Libréon	Onze Lieve Vrouweyceum
Ruud Kiewied	Kernteam Ontwikkelteam Programma	60 60	Libréon	Christoffel, De la Salle
Martijn Kremer	Ontwikkelteam Programma	60	Libréon	Newmancollege
Raymond van Velthoven	Ontwikkelteam Inductie	30	Libréon	Newmancollege
Mado Remkes	BC Ontwikkelteam Professionalisering	332* 120	Sovot	
Bert Groen	Kernteam Ontwikkelteam Professionalisering	60 60	Sovot	Koning Willem II
Loe Smits	Kernteam Ontwikkelteam Programma	60 60	Sovot	Beatrix College
Karin van Haaren	Ontwikkelteam Programma Ontwikkelteam Inductie	60 60	Sovot	Reeshofcollege
Wilco van Helten	Ontwikkelteam Programma	60	Sovot	Beatrix College
Annemieke Vennix	IC Ontwikkelteam Programma	332* 60	ESoE	diverse scholen
Sabijn Vijlbrief	IC Ontwikkelteam Programma IO	332* 120 30	FLOT	Markenhage, Orion Lyceum, Michaël college
Tom Adams	Ontwikkelteam Programma IO	60 30	FLOT	Sint-Oelbertgymnasium
Monique Konings	Ontwikkelteam Programma IO	30 30	FLOT	Koning Willem II College
Lucas Ederveen	Ontwikkelteam Programma IO	30 30	FLOT	Mencia en ISB
Mariëlle Daemen	Ontwikkelteam Professionalisering IO	60 30	FLOT	Beatrix College
Anthony Pajmans	IO	30	FLOT	Newmancollege
Terzi van Steenberge	IO	30	FLOT	Newmancollege
Marlies van Wezel	IO	30	FLOT	Tessenderlandt, Christoffel, De La Salle
Eric Kruis	IO	30	FLOT	Onze Lieve Vrouweyceum

**Tabel 6:** *Personele inzet met financiële facilitering vanuit de BOS*

\* De helft van deze uren wordt gefaciliteerd door de eigen werkgever

\*\* Specifiek voor BOS-brede verdere ontwikkeling of uitvoering intervisie, nader te bepalen hoe in te zetten

\*\*\* Gefaciliteerd vanuit BC-uren (uren kernteam)

### 3. Overzicht en analyse studentenaantallen

In dit hoofdstuk geven we een overzicht en analyse van de aantallen studenten die dit jaar stage hebben gelopen binnen de BOS. We starten met de doelstellingen zoals geformuleerd in het vorige jaarverslag wat betreft studentenaantallen. Daarna bieden we een breder overzicht van de aantallen per partner en per locatie en reflecteren hierop.

#### 3.1 Doelstellingen jaarverslag 2020-2021

##### Minimaal 200 studenten van partners in 2021-2022

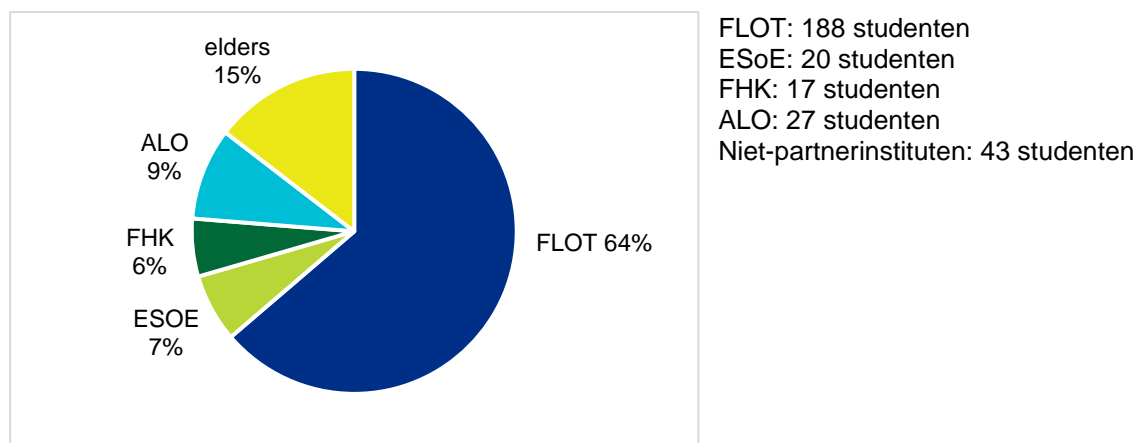
Deze doelstelling is ruimschoots behaald: zoals in paragraaf 3.2, tabel 8 te zien zal zijn, zaten we met 252 studenten ruim boven het streefaantal.

##### Minder FLOT-studenten VT1 die hun stage niet correct aanmelden

In 2020-2021 waren er 8 van de 60 FLOT-studenten VT1 (13%) die hun stage niet goed hadden aangemeld en die de stage voortijdig staakten. In de meeste gevallen hebben SO en IO wel (veel) tijd geïnvesteerd in hun begeleiding/opleiding maar we konden deze studenten dan niet meetellen voor de bekostiging. Dit jaar waren dat er 4 van de 58 (7%) dus inderdaad minder. De SO/IO wijzen op het belang dat studenten zich goed aanmelden heeft vruchten afgeworpen.

##### Meer studenten vanuit ESoE, Fontys ALO en FHK, circa 20 per instituut

Ook deze doelstelling hebben we ruimschoots behaald, zoals te zien is in Het aantal studenten van ESoE steeg van 14 naar 20, van FHK van 9 naar 17 en van ALO van 8 naar 27, zie figuur 4 maar ook paragraaf 4.2, tabel 8. De betreffende WPB (exacte vakken, beeldende vakken en LO) blijken zeer open te staan voor het ontvangen van studenten.

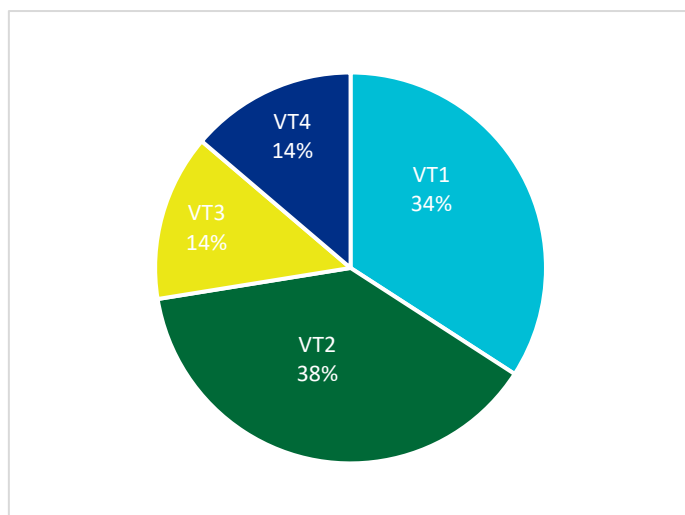


Figuur 4: Verdeling studenten over partners 2021-2022

##### Betere spreiding van de VT-bachelorstudenten over de verschillende stageniveaus

Streven was een evenwichtige verdeling tussen studenten over de verschillende niveaus van professioneel handelen, waarbij er relatief meer eerstejaars studenten ontvangen dienen te worden omdat daar de uitval relatief het hoogst ligt. De streefaantallen waren: circa 35% VT1, 25% VT2, 20% VT3 en 20% VT4. In werkelijkheid was de verdeling zoals te zien is in figuur 5 behoorlijk anders. Het blijkt lastig deze verdeling te beïnvloeden omdat je afhankelijk bent van welke studenten daadwerkelijk solliciteren naar een stageplek. Het relatief hoge aantal tweedejaars is wellicht te verklaren uit het feit dat we de (grote) groep eerstejaars in 2020-2021

actief attent hebben gemaakt op de mogelijkheid ook in jaar 2 stage te komen lopen binnen een van de vele, zeer diverse BOS-scholen.



VT1: 57 studenten  
 VT2: 64 studenten  
 VT3: 23 studenten  
 VT4: 23 studenten

**Figuur 5:** Verdeling VT-studenten over stageniveau 2021-2022

### (Bijna) alle scholen voldoen (bijna) aan streefaantallen studenten

Waar in 2020-2021 nog 9 van de 16 BOS-scholen niet voldeed aan het streefaantallen van 1 student per 50 leerlingen, waren dat er in 2021-2022 nog maar 2, zie tabel 7. Christoffel is een kleine locatie met een heel specifieke groep leerlingen waardoor deze niet geschikt is voor eerstejaars studenten; dit maakt het ook lastiger voldoende studenten te vinden. Het Oelbert had ook minder studenten dan je op basis van het aantal leerlingen zou kunnen verwachten. Hierover gaan we met SO en schoolleiding in gesprek.

	aantal lln	studenten 2020-2021		aantal lln		studenten 2021-2022	
		1-10-2020	1 per 50 ll	werkelijk	1-10-2021	1 per 50 ll	werkelijk
<b>Sovot</b>	Beatrix College	2188	44	40	2002	40	56
	Koning Willem II College	1627	33	40	1726	35	39
	Reeshofcollege	738	15	11	706	14	16
			91	91		89	111
<b>Libréon</b>	Newmancollege	1.356	27	38	1.406	28	28
	Mencia de Mendoza	1.338	27	30	1.316	26	27
	Mencia Sandrode	308	6	3	336	7	11
	OLV	1.402	28	19	1.327	27	28
	Tessengerlandt: Christoffel	312	6	6	315	6	3
	Tessengerlandt: De la Salle	193	4	4	192	4	5
	Tessengerlandt	663	13	15	598	12	20
	Markenhage	1.133	23	20	1.177	24	27
	Michaël College	322	6	4	321	6	10
	Orion Lyceum	180	4	8	189	4	7
	Juvenaat	379	8	5	371	7	6
	Sint-Oelbertgymnasium	703	14	4	676	14	9
ISB	193	4	0	184	4	3	
	8.482	170	156	8.408	168	184	

**Tabel 7:** Aantal studenten versus aantal leerlingen, 2020-2021 en 2021-2022



### 3.2 Aantallen studenten per partner en per locatie

Het aantal studenten van partnerinstituten is bepalend voor de bekostiging vanuit DUS-i in 2022-2023. We zijn meer dan tevreden met de aantallen studenten en de groei, zowel per partner als wat betreft de verdeling over de scholen, zie tabel 8 voor een totaaloverzicht.

		Totaal aantal studenten			Studenten per partner							
		2020-2021	2021-2022	Groei	2020-2021			2021-2022				
					FLOT	ESOE	HR	FLOT	ESOE	FHK	ALO	elders
<b>SOVOT</b>	Beatrix College	39	<b>56</b>	44%	24	6	5	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
	Koning Willem II College	40	<b>39</b>	-3%	30	1	4	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
	Reeshofcollege	11	<b>16</b>	45%	6		1	<b>11</b>			<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Libréon</b>	Newmancollege	38	<b>28</b>	-26%	30	3	3	<b>19</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>3</b>
	Mencia de Mendoza	30	<b>27</b>	-10%	18	2	4	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
	Mencia Sandrode	3	<b>11</b>	267%	3			<b>7</b>		<b>1</b>		<b>3</b>
	OLV	19	<b>28</b>	47%	13			<b>15</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>9</b>
	Tessengerlandt: Christoffel	6	<b>3</b>	-50%	3		1	<b>2</b>		<b>1</b>		
	Tessengerlandt: De la Salle	4	<b>5</b>	25%	2			<b>5</b>				
	Tessengerlandt	15	<b>20</b>	33%	11		2	<b>18</b>				<b>2</b>
	Markenhage	20	<b>27</b>	35%	15			<b>19</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
	Michaël College	4	<b>10</b>	150%	2			<b>3</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
	Orion Lyceum	8	<b>7</b>	-13%	6			<b>2</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>2</b>
	Juvenaat	5	<b>6</b>	20%	2	1	1	<b>4</b>		<b>2</b>		
	Sint-Oelbertgymnasium	4	<b>9</b>	125%	2	1		<b>3</b>	<b>2</b>			<b>4</b>
	ISB	0	<b>3</b>						<b>1</b>			<b>2</b>
		<b>247</b>	<b>295</b>	<b>19%</b>	167	14	21	<b>188</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>43</b>
Totaal 2020-2021		247			164	14	21	164	14	9	8	27
Totaal voor DUS-i		199	<b>252</b>									
<b>Groei in 2021-2022</b>				26%				15%	43%	89%	238%	59%

Tabel 8: Aantal studenten per partner, uitgesplitst per school en partner te opzichte van vorig schooljaar

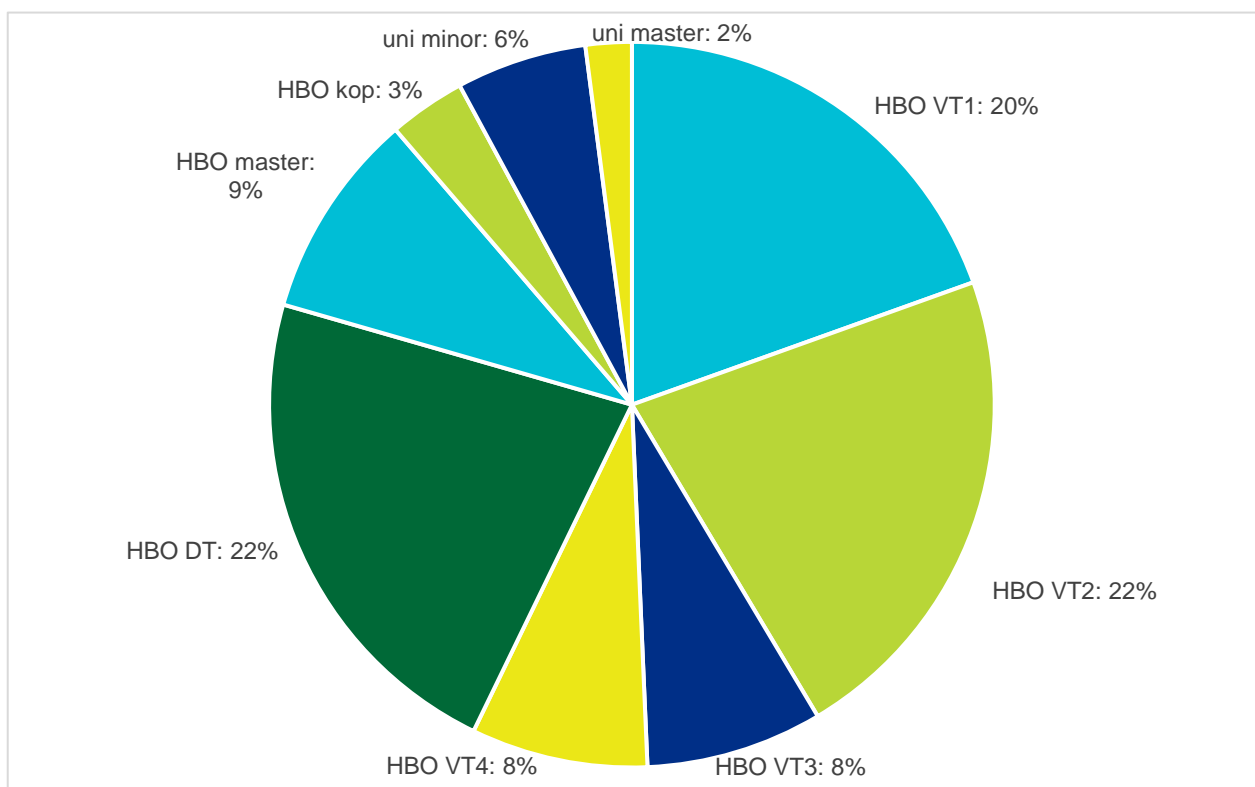
#### Studenten van niet-partners

Ruim 17% (43) van de studenten is afkomstig van instituten die geen partner zijn van BOS (zie de laatste kolom in tabel 8, 'elders'). Binnen BOS is de afspraak dat ook deze studenten welkom zijn om de diversiteit te vergroten en omdat we het opleiden van iedere toekomstige leraar willen faciliteren. Wel is daarbij de afspraak dat niet meer dan circa 20% van de studenten afkomstig is van andere instituten om te voorkomen dat er onvoldoende stageplekken zouden zijn voor studenten van partners. Studenten blijken van zeer veel verschillen instituten te komen: van Codarts, LOI, HAN, HvA, HU, ALO in Den Haag, Van Hall etc. Vooral het relatief hoge aantal studenten van de Hogeschool Rotterdam valt op (9 studenten), onze voormalige partner waarmee we hadden afgesproken dat een aantal van hun studenten hun werkplekleren binnen BOS mocht voortzetten. Ook blijkt een relatieve grote groep afkomstig van universitaire lerarenopleidingen: in totaal 10 waarvan de helft afkomstig is van de universitaire lerarenopleiding van Tilburg University.

## Aantallen studenten per school

Over het algemeen is het aantal studenten per locatie flink toegenomen; een vijftal scholen vormt hier een uitzondering op. De relatieve en absolute verschillen zijn voor 4 van die 5 locaties klein te noemen. Opvallend is wel dat het Newmancollege 10 studenten minder had dan het jaar ervoor. De verklaring hiervoor is tweeledig: er is een wisseling geweest van SO waardoor mogelijk ook minder stageplekken beschikbaar zijn gesteld. Daarnaast was het aantal studenten in 2020-2021 ook extreem hoog doordat toen daar een wel erg groot aantal eerstejaars studenten is geplaatst. Het aantal studenten op het Newmancollege in 2021-2022 is conform het streefaantal op basis van leerlingaantallen (zie tabel 7, paragraaf 3.1).

### 3.3 Aantallen studenten per type stage



**Figuur 6:** Percentage studenten per soort stage

Als je kijkt naar de verdeling van de studenten over de verschillende soorten stages, valt met name op dat het aantal deeltijdstudenten toeneemt. Gezien het toenemend lerarentekort is het prettig dat meer mensen de overstap willen maken naar het onderwijs. Het aantal masterstudenten blijft achter bij het aantal stageplekken dat studenten voor het eerstegraads gebied aanbieden.

#### Aandachtspunten 2022-2023

- Studenten actiever stimuleren ook voor hun 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> jaars stage te kiezen voor BOS
- Onderzoeken of we met de universitaire lerarenopleiding van Tilburg University een samenwerkingsconvenant zouden kunnen sluiten
- Zorgen dat het aanbod van BOS ook aansluit bij behoeftes deeltijd-studenten

## 4. Vooruitblik 2022-2023

In dit jaarverslag is een aantal ontwikkelpunten cq doelstellingen voor het komende school-/studiejaar geformuleerd die we in dit hoofdstuk kort samenvatten. Met deze punten gaan we in 2022-2023 aan de slag.

### Stageplaatsing

Bij de evaluatiegesprekken met de instituten bespreken hoe de stageplaatsing verloopt en waar eventuele knelpunten of kansen bestaan.

### Ontwikkelteams

Ook starters, WPB en collega's van de andere 'kleinere' partners (FHK en ALO) meer betrekken bij de BOS (op strategisch, tactisch en uitvoerend niveau)

### Ontwikkelteam Programma

- Ervoor zorgen dat de aangeboden workshops naast verdieping ook zorgen voor concrete handvatten voor de deelnemende studenten.
- Meer betrekken van verschillende experts vanuit de scholen
- Meer input geven aan SO-IO voor mogelijke opties tijdens schoolbijeenkomsten (literatuur, werkvormen etc)

### Ontwikkelteam Onderzoek

- Evalueren hoe de onderzoeksbegeleidingsgroepen organisatorisch en inhoudelijk lopen en waar nodig bijstellen
- Aansluiten bij herziening van het curriculum van de ESoE, waarin voor een andere invulling van onderzoek is gekozen
- Toolbox inrichten waarin studenten en hun begeleiders achtergrondinformatie kunnen vinden voor hun onderzoek, zowel interessante artikelen als de eisen waaraan het onderzoek moet voldoen

### Ontwikkelteam Professionalisering

- Vormgeven, aanbieden, evalueren en waar nodig bijstellen van
  - traject startende SO
  - registratietraject ervaren SO/IO
  - SO/IO-bijeenkomsten
  - BOS event
- Toolbox inrichten waarin collega's achtergrondinformatie en praktische voorbeelden kunnen vinden rondom het begeleiden en opleiden van studenten

### Ontwikkelteam Inductie

- Opzetten en vullen van een Toolbox Inductie waarin we o.a. *good practices*, formats en publicaties kunnen delen met o.a. lerarencoaches en schoolleiding
- Op papier zetten wat we eigenlijk van de schoolleiding verwachten en structureel overleg organiseren met de eindverantwoordelijke schoolleiders (rectoren/directeuren of directieleden met personeel in hun portefeuille)

### Schoolbijeenkomsten

- In professionaliseringsbijeenkomsten voor SO en IO aandacht besteden aan diverse interviemethodieken om te zorgen dat er meer variatie in zal komen
- Zorgen dat studenten op locaties waar maar enkele studenten zijn toch deel kunnen nemen aan intervisie, bijvoorbeeld op een andere locatie
- Onderzoeken of/hoe we intervisie kunnen aanbieden aan studenten die niet bij de schoolbijeenkomsten op donderdag aanwezig kunnen zijn

- Met zowel studenten als collega's in gesprek gaan hoe we ervoor kunnen zorgen dat schoolbijeenkomsten niet als vrijblijvend worden gezien

### **Beleid en richtlijnen**

Zorgen dat alle info voor diverse betrokkenen (WPB, SO, IO, studenten, schoolleiding) goed terug te vinden is en steeds up to date blijft

### **Samenwerking met de partners**

- Evalueren hoe het toetreden van de twee nieuwe Libréon-scholen binnen BOS is gelopen en waar mogelijke ontwikkelpunten zijn
- Onderzoeken of en onder welke voorwaarden andere schoolbesturen bij ons kunnen aansluiten vanwege de gezamenlijke verantwoordelijkheid te zorgen voor voldoende opleidingsplaatsen

### **Kwaliteitscultuur**

Meer aandacht besteden aan expliciete koppeling theorie, o.a. in schoolbijeenkomsten en verdiepingsmiddagen

### **Financiën en formatie**

- Zorgen dat SO studentgegevens goed bijhouden en verstrekken
- Vaker gebruik maken van administratieve ondersteuning om de projectleider en mogelijk andere collega's te ontlasten
- ALO en FHK laten deelnemen aan ontwikkelteams

### **Studentenaantallen**

- Studenten actiever stimuleren ook voor hun 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> jaars stage te kiezen voor BOS
- Onderzoeken of we met de universitaire lerarenopleiding van Tilburg University een samenwerkingsconvenant zouden kunnen sluiten
- Zorgen dat het aanbod van BOS ook aansluit bij behoeftes deeltijd-studenten

## Bijlage 1: Jaarplanning BOS 2021-2022 – compleet

WANNEER	WAT	TOELICHTING	WIE	WAAR	TIJD
ma 6 sep	Coördinatorenoverleg		IC BC	Beatrix	13.30-15.30
do 9 sep	Schoolbijeenkomst	Introductie	FLOT: VT3-4, DT, master; ESoE, ALO, FHK: allen	Eigen school	15.00-17.00
do 9 sep	Werksessie		ontwikkelteam Programma	FLOT	10.00-12.00
do 16 sep	Kernteamoverleg		kernteam	online	10.00-12.00
do 16 sep	Startbijeenkomst WPB	Goed van start als WPB	voor WPB, door SO/IO	Eigen school	13.30-16.00
do 16 sep	Online infosessies		WPB: ESoE, PABO ALO, master, DT (kop)	online	15.30-16.00
ma 20 sep	Coördinatorenoverleg		IC BC	online	13.30-15.30
do 23 sep	Schoolbijeenkomst	Ontwikkelplan	FLOT: VT3-4, DT, master; ESoE, ALO, FHK: allen	Eigen school	15.00-17.00
do 30 sep	IO/SO ochtend FLOT		IO/SO	FLOT	09.30-12.00
do 30 sep	Werksessie		ontwikkelteam Programma	online	09.00-12.00
ma 4 okt	Coördinatorenoverleg		IC BC	FLOT	13.30-15.30
do 7 okt	Karakterweek: scholendag	1 dagje 'snuffelen' op school	FLOT: VT1	Eigen school	08.30-17.00
do 14 okt	Schoolbijeenkomst	Intervisie	FLOT: VT3-4, DT, master; ESoE, ALO, FHK: allen	Eigen school	15.00-17.00
ma 18 okt	Coördinatorenoverleg		IC BC	online	13.30-15.30
do 21 okt	Verdiepingsmiddag	diverse thema's, workshops	FLOT: VT3-4, DT, masters; ESoE, ALO, FHK: allen	BOS breed	13.30-17.00
wk 43	Herfstvakantie				
wk 44-45	Tentamenweken		FLOT, ESoE		
do 4 nov	Professionaliseringsmiddag	Wie ben ik als lerende?	WPB, startende SO/IO	BOS breed	13.30-16.00
do 4 nov	Online infosessie BOS	Onderwerp nader te bepalen	betreffende SO IO WPB	BOS breed	16.15-17.00
ma 8 nov	Coördinatorenoverleg		IC BC	FLOT	13.30-15.30
do 11 nov	Werksessie		ontwikkelteam Programma	online	09.00-12.00
do 11 nov	Kernteamoverleg		kernteam	online	12.30-14.30
do 18 nov	Schoolbijeenkomst	Startbijeenkomst	FLOT: VT1-2, DT, master; ESoE, ALO, FHK: allen	Eigen school	15.00-17.00
ma 22 nov	Coördinatorenoverleg			online	13.30-15.30
do 25 nov	Schoolbijeenkomst	Intervisie	FLOT: VT3-4, DT, master; ESoE, ALO, FHK: allen	Eigen school	15.00-17.00
do 2 dec	Schoolbijeenkomst	Ontwikkelplan	FLOT: VT1-2, DT, master; ESoE, ALO, FHK: allen	Eigen school	15.00-17.00
ma 6 dec	Coördinatorenoverleg		IC BC	FLOT	13.30-15.30

do 9 dec	Professionaliseringsmiddag	Agogisch bekwaam	SO/IO, WPB ook welkom	BOS breed	13.30-16.00
do 9 dec	Online infosessie BOS	Onderwerp nader te bepalen	betreffende SO IO WPB	BOS breed	16.15-17.00
do 16 dec	Schoolbijeenkomst	Intervisie	FLOT: VT, DT, master; ESoE, ALO, FHK: allen	Eigen school	15.00-17.00
do 16 dec	Werksessie		ontwikkelteam Programma		09.00-12.00
ma 20 dec	Coördinatorenoverleg		IC BC	online	13.30-15.30
do 23 dec	Kernteamoverleg	aansluitend lunch	kernteam	Newman	10.00-12.00
week 52-1	Kerstvakantie				
ma 17 jan	Coördinatorenoverleg		IC BC	FLOT	13.30-15.30
do 20 jan	IO-ochtend FLOT		IO	FLOT	09.30-12.00
do 20 jan	Verdiepingsmiddag	diverse thema's, workshops	FLOT: VT, DT, masters; ESoE, ALO, FHK: allen	BOS breed	13.30-17.00
week 4-5	Tentamenweken		FLOT, ESoE		
do 27 jan	Professionaliseringsmiddag	Wie ben ik als leraar?	WPB, startende SO/IO	BOS breed	13.30-16.00
do 27 jan	Online infosessie BOS	Onderwerp nader te bepalen	betreffende SO IO WPB	BOS breed	16.15-17.00
ma 31 jan	Coördinatorenoverleg		IC BC	online	13.30-15.30
do 3 feb	Werksessie		ontwikkelteam Programma	online	09.00-12.00
ma 14 feb	Coördinatorenoverleg		IC BC	FLOT	13.30-15.30
do 17 feb	Kernteamoverleg		kernteam	online	10.00-12.00
do 17 feb	Schoolbijeenkomst	Intervisie	FLOT: VT1-2-4, DT, master; ESoE, ALO, FHK: allen	Eigen school	15.00-17.00
do 24 feb	Werksessie		ontwikkelteam Programma	online	09.00-12.00
week 9	Voorjaarsvakantie				
ma 7 mrt	Coördinatorenoverleg		IC BC	online	13.30-15.30
do 10 mrt	Professionaliseringsmiddag	Reflectie	SO/IO, WPB ook welkom	BOS breed	13.30-16.00
do 10 mrt	Online infosessie BOS	Onderwerp nader te bepalen	betreffende SO IO WPB	BOS breed	16.15-17.00
do 17 mrt	Verdiepingsmiddag	diverse thema's, workshops	FLOT: VT1-2-4, DT, masters; ESoE, ALO, FHK: allen	BOS breed	13.30-17.00
ma 21 mrt	Coördinatorenoverleg		IC BC	FLOT	13.30-15.30
do 24 mrt	IO/SO ochtend FLOT		IO/SO	FLOT	09.30-12.00
do 31 mrt	Werksessie		ontwikkelteam Programma	online	09.00-12.00
do 31 mrt	Schoolbijeenkomst	Intervisie	FLOT: VT1-2-4, DT, master; ESoE, ALO: FHK: allen	Eigen school	15.00-17.00
ma 4 apr	Coördinatorenoverleg		IC BC	online	13.30-15.30
do 7 apr	Kernteamoverleg		kernteam	online	10.00-12.00

wk 15-16	Tentamenweken		FLOT, ESoE		
do 14 apr	Professionaliseringsmiddag	Observeren	WPB, startende SO/IO	BOS breed	13.30-16.00
do 14 apr	Online infosessie BOS	Onderwerp nader te bepalen	betreffende SO IO WPB	BOS breed	16.15-17.00
do 21 apr	Werksessie		ontwikkelteam Programma	online	09.00-12.00
wk 17	Meivakantie		alleen scholen		
wk 18	Meivakantie		ook FLOT + ESOE		
ma 9 mei	Coördinatorenoverleg		IC BC	FLOT	13.30-15.30
do 12 mei	Schoolbijeenkomst	Intervisie	FLOT: VT2-4, DT, master; ESoE, ALO, FHK: allen	Eigen school	15.00-17.00
do 19 mei	Verdiepingsmiddag	diverse thema's, workshops	FLOT: VT2-4, DT, masters; ESoE, ALO: FHK: allen	BOS breed	13.30-17.00
ma 23 mei	Coördinatorenoverleg		IC BC	online	13.30-15.30
do 2 jun	IO/SO ochtend FLOT, lunch, stagemarkt		IO/SO	FLOT	09.30-17.00
do 9 jun	Werksessie		ontwikkelteam Programma	online	09.00-12.00
do 9 jun	Kernteamoverleg		kernteam	online	12.30-14.30
do 9 jun	Schoolbijeenkomst	Intervisie	FLOT: VT2-4, DT, master; ESoE, ALO, FHK: allen	Eigen school	15.00-17.00
ma 13 jun	Coördinatorenoverleg		IC BC	FLOT	13.30-15.30
16-jun	Professionaliseringsmiddag	Wie ben ik als opleider?	SO/IO, WPB ook welkom	BOS breed	13.30-16.00
16-jun	Online infosessie BOS	Onderwerp nader te bepalen	betreffende SO IO WPB	BOS breed	16.15-17.00
wk 25	Tentamenweek		FLOT		
wk 26	Tentamenweken		FLOT / ESOE		
ma 27 jun	Coördinatorenoverleg		IC BC	online	13.30-15.30
wk 27	Tentamenweken		FLOT / ESOE		
wo 6 jul	Afsluitend overleg	aansluitend etentje	stuurgroep + IC BC	volgt	16.00-20.00
ma 11 jul	Coördinatorenoverleg		IC BC	FLOT	13.30-15.30
14-jul	Kernteamoverleg	aansluitend etentje	kernteam	volgt	16.00-20.00

## Bijlage 2: Evaluatie verdiepingsmiddagen

	Welke waardevolle informatie heb je uit deze verdiepingsmiddag gehaald?	Zijn er zaken die je gemist hebt / tips/mee wil geven
<b>21 oktober 2021</b>	Ik neem mee hoe leerlingen ervaren om op school te zijn en hoe ik als beste kan ingrijpen	Introductie over de school was overbodig. Filmpje was goed, zette me aan het denken. Workshop was oke maar had graag wat tips gehoord over hoe je het in alledaagse lessen kan toepassen.
	Dat differentiëren op veel verschillende manieren kan.	Praktische handvatten zou fijn zijn, dat je na de workshop echt het gevoel hebt van: ja, hier kan ik wat mee.
	Dat je duidelijke minimale doelen zetten.	Maak de introductie en de afsluiting korter, pak dan twee workshops per dag.
	De totale differentiatie in werkvormen en toetsing en beoordeling	
	Omgang met leerlingen uit de lhbtq+	Superknap van de leerlingen
	Vaker stilstaan bij wat ik daadwerkelijk belangrijk vind dat leerlingen leren. Basisvormen stellen	Praktische handvatten zou fijn zijn, dat je na de workshop echt het gevoel hebt van: ja, hier kan ik wat mee.
	Iedereen mag zich zelf zijn	Volgende keer meer workshop zou prettig zijn. Dus bijv. meer opdrachten, oefeningen, case studies.
	Om me verder te verdiepen in differentiatie toe te passen in de klas.	Super workshop!
	Hoe je innovatie kan aanpakken en wat t met jou doet	
	Inspiratie en nieuwe aandachtspunten voor bij mijn lessen. Ook nieuwe netwerken.	
	Dat klassenmanagement veel meer is dan alleen orde houden.	Meer toepassingen
	Het onderwijs is een beest, en het is een complex vraagstuk hoe je daar verandering in kan brengen. Ik mis een beetje de handvatten.	Ik had graag het sociale moment als "pauze" gehad. Ik heb tijdens de borrel niet iedereen gezien die ik wilde spreken.
	Ik heb een vrij nauwkeurige visuele weergave van mijn balans tussen werk en privé. Hierdoor kan ik zien waar ik in mijn leven aanpassingen moet doen.	
	Dat ik te veel tijdsverdrijvende hobby's heb waarbij ik niet helemaal tot rust kom. Deze hobby's verminderen en hobby's gaan doen waarbij ik echt uitrust.	
	Van de middag neem ik mee dat er verschillende aspecten zijn bij klassenmanagement en dat het eerst duidelijk moet zijn waar je probleem bij hoort om hier oplossingen op te kunnen vinden die in de praktijk uitgevoerd moeten worden.	
	De nuttige interactie met medestudenten en het uitwisselen van kennis	



<b>17 maart 2022</b>	Meer inzicht in hoe andere docenten een situatie aan zouden pakken. Hierin moet ik mijn eigen manier vinden en kijken wat ik wel/niet mee neem en daarmee laten zien dat ik als autonome onderzoekende docent hierin keuzes heb gemaakt.	Specifieke tools, tips en trucs of do's en don't die kunnen helpen bij klassenmanagement.
	Hoe we kansenongelijkheid kunnen tegengaan	Meer interactie tijdens de video, op pauze en input vragen vanuit de groep.
	Kansen (on)gelijkheid is er. Hier moet met collega's en leerlingen over worden gesproken.	Nee! Maakte veel indruk en meer dingen duidelijk
	Hoe ik bevooroordeeld ben	Een initiatief om er iets aan te veranderen van boven af. Wanneer je het met 'alle' docenten eens bent dat het systeem niet goed werkt zet dan gelijk een plan op dan word er naar gehandeld
	Ik ga de video van Karim (over kansen(on)gelijkheid) bewaren om deze ook met andere te delen, vanuit deze video wil ik een kort verslag schrijven over wat dit voor een effect heeft op leerlingen	Ik vond het jammer dat er tijdens het filmpje niet op pauze werd gedrukt om te kunnen overleggen. In plaats daarvan kijken we naar de antwoorden van mensen die we niet kenden. Ook had ik graag meer willen horen over problematiek en stoornissen en daarbij de ongelijkheid
	De documentaire van Karin Bloemen heeft veel indruk op mij gemaakt om zo openhartig verhaal te horen van een ervaringsdeskundige. Het heeft me ook veel tips opleverd zoals wat zijn de signalen en wat moet je daarmee doen.	Ik zou bij de inleiding van de school ook meteen koppeling maken met hoe de school omgaat met grensoverschrijdend gedrag.
	Grensoverschrijdend gedrag komt verder niet in de opleiding voor. Ik neem het mee als extra taak van een docent om te signaleren en om zo een veiligere leeromgeving te creëren.	Ik had graag langer willen debatteren met het groepje.
	Hoe zorg ik voor een veilige omgeving voor mijn leerlingen, elke leerling individueel en mijzelf?	Misschien 2 sessies in subgroepen zodat je meer studenten ziet in plaats van achteraf een centrale terugkoppeling, want zo achteraf mis je de context en verhalen.
<b>19 Mei 2022</b>	Waar ik aan toe ben als ik ben afgestudeerd	Nee het was een hele leuke en leerzame sessie!
	Dat ik ook wel wat meer druk mag zetten en voor mezelf mag opkomen als het gaat om het aantal uren voor volgend jaar.	Sollicitatietips mogen uitgebreider
	Speciale regeling voor beginnende docent.	Concrete tips voor de toekomst als werkende docent, hoe bescherm je jezelf tegen een burnout bijvoorbeeld.
	Nuttige informatie over de werking van FTE, uitleg over de verschillende salarisschalen, welke rechten ik heb als starter	Wat eerder tot de kern komen zodat alle inhoud behandeld kan worden
	Dat je als sollicitant/werknemer wel degelijk meerdere rechten hebt en je daardoor een relatief sterkere positie in een sollicitatie of als werknemer kunt aannemen.	Top en super helder!
	Ik heb een heel duidelijk zelfbeeld gekregen	Vind ergens meer tijd vandaan om alles te kunnen behandelen ( ;) ) hele nuttige informatie, maar te weinig tijd helaas

	Zelfinzicht krijgen, tips meekrijgen, bewustwording.	Bedankt! Ik vond het erg interessant en zoals hierboven aangegeven jammer dat er niet genoeg tijd was voor de overige onderdelen.
	Mijn eigen gedrag en tijdsbesteding duidelijk gemaakt voor mezelf	De tijd was voor deze workshop eigenlijk te kort, het had gerust een uur langer mogen duren.
	Nadenken over hoe en waar ik tijd kan winnen in mijn dagelijks leven	Super duidelijk en heb erg duidelijke tips gekregen
	Inzicht gecreëerd op mijn eigen tijds besteding.	Leuk gedaan
	Zicht op tijdrovers	
	Veel tips om m'n agenda in te delen en goed te werk te gaan	Heerlijk veilig klimaat
	Houding en handelen tijdens het lesgeven	Fijne workshop met rustige begeleiding!
	Lichaamsbewustzijn, focus, rust	
	De houding die ik kan aannemen wanneer ik voor de klas sta.	Goed bezig
	Jezelf beter leren kennen als persoon	Fijn een interactieve les.

## Bijlage 3: Evaluatie professionaliseringsbijeenkomsten

Bijeenkomst	Voldeed deze professionaliseringsbijeenkomst aan je verwachtingen? Waarom wel/niet?	Wat neem je mee uit de bijeenkomst of vond je nuttig?	Wat heb je gemist of kunnen we verbeteren?
<b>4 november: wie ben ik als lerende (12 aanwezigen, locatie: OLV)</b>			
1	Ik had vooraf geen duidelijke verwachtingen, maar heb uiteindelijk een goed gevoel overgehouden aan hetgeen dat besproken en aangeboden werd.	De theorie was een fijne eerste aanzet om met de studenten aan de slag te kunnen gaan. De cursisten maar ook de cursusleider waren erg enthousiast.	Wellicht een verwijzing naar tools/ werkvormen om te kunnen gebruiken in de praktijk.
2	Deels. Ik vond het "theoretische deel" minder interessant. De gesprekken met anderen vond ik juist heel erg fijn!	Dat niet alles gestuurd hoeft te worden naar de richting zoals ik het wil. Het is ook prima om de student een eigen weg te laten kiezen en te zien wat daar uitkomt.	Meer gesprekken met anderen of in de hele groep.
3	Voldeed wel. Het was een nuttige middag waarop ik veel dingen (tools) heb meegekregen die ik kan helpen om een betere wpb'er te zijn. Daarnaast is het ook nog eens nuttig voor mijn eigen leren.	De twee nuttigste dingen zijn de tools over het leerproces die verklaren op welk punt en waarom stagiaires uitvallen/worstelen met hun leerproces en hoe je het leerproces inzichtelijk kunt maken op een fysieke manier aan de hand van een 10-stappen 'ladder'.	Mijn verwachtingen zijn overtroffen, dus ik heb niks toe te voegen.
4	Ja, deze bijeenkomst voldeed aan de verwachtingen. Mijn verwachtingen waren ervaringen uitwisselingen en weer inzicht krijgen in nieuwe tools/literatuur (leven lang leren). Beide verwachtingen zijn voldaan.	De verschillende tools die meteen inzetbaar zijn in de praktijk neem ik mee / vond ik nuttig.	Veel zenden en relatief weinig tijd om ervaringen uit te wisselen. Het verhaal van IBC was in verhouding erg lang.
5	Voor een groot deel nuttig. Ik hoopte dat we een moment in zouden gaan op de verschillende vlakken waarop je stagiaires dient te beoordeling (leeruitkomsten en leerdoelen ). Wellicht komt deze materie in een volgende bijeenkomst en ben ik te voorbarig. Gericht en efficiënt feedback (feedforward-feedup) geven was erg nuttig!	Feedback	Zie antwoord op vraag 1
6	Gedeeltelijk. Zou meer vanuit de aanwezigen ingevuld kunnen of mogen worden.	uitwisseling ervaringen en vragen die gesteld worden.	De vraag vanuit de wpb-er wat er het meest speelt om te verdiepen!
7	Was op zich prima. Ik kwam zelf wat later binnen dus had moeite om te bedenken waarom er eerst die presentatie van de leerlingen was. Wel interessant maar had naar mijn mening niet veel te maken met de bijeenkomst.	Een paar leuke tips die ik al kan gebruiken (en ook al heb gebruikt, in gesprekken met stagiaires. Verder is het nuttig om met andere begeleiders te praten over wat we zoals tegenkomen in de dagelijkse praktijk.	Misschien van te voren al de presentaties toesturen.
<b>27 januari: wie ben ik als leraar (11 aanwezigen, online)</b>			
1	Nee maar dat is vooral omdat ik geen verwachtingen had. Misschien als ik die had dan was het meer dat mij verteld ging worden wat ik moest doen.	het uitwisselen van gedachten en tips met andere WPB-s. Eens goed nadenken over wat je nu	Bewust niets

		eigenlijk vind wat een goede WPB maakt en of ik daar zelf eigenlijk wel aan toe kom/aan voldoe.	
2	Ja, ervaringen kunnen uitwisselen, tips kunnen delen en weer bewust zijn van mijn eigen kwaliteiten en het leerproces daar in.	Stukje theorie verbinden met de praktijk. Aan de slag met de handvatten en tips vanuit het werkveld.	Nog meer verschillende scholen bereiken zodat de groepen wat groter zijn.
3	Ja, had inderdaad verwacht in te zullen gaan op wie ben je als leraar en hoe zet je dat in bij het opleiden van nieuwe collega's.	Nuttig om met elkaar na te denken over een denkbeeldige vacaturetekst voor WPB. Daarmee komt wel meer bewustzijn over deze rol en hoe dat in te bouwen in je eigen handelen	Voor mij had de theoretische verhandeling over Merid vervangen kunnen worden door een oefening waarbij iedereen daarna zichzelf kan terugzoeken in zo'n model. Een nabespreking met de vraag of alle rollen in je begeleidingsrepertoire zitten. Zo niet, hoe kun je dan in de andere rollen terecht komen.
4	Ja, het voldeed aan mijn verwachtingen omdat ik nieuwe inzichten heb opgedaan over wie ik ben als leraar/wie ik wil zijn als leraar en/of WPB.	Ik vond ervaringen en ideeën uitwisselen met anderen het meest nuttig omdat dit me liet reflecteren op mijn eigen handelen als docent/WPB.	Wellicht zou het theoretische gedeelte interactiever kunnen. De hele bijeenkomst heb ik als heel interactief ervaren, op het stukje uitleg na. Dat was, zeker in vergelijking met de rest van de bijeenkomst, aan één stuk luisteren.
<b>10 maart: earcoaching (18 aanwezigen, waaronder 4x ontwikkelteam, locatie: Beatrix)</b>			
1	Ja, hoewel inleidend praatje als inleiding wel wat korter had gemogen, waardoor oefenen met oortje wat langer had gekund. Een groot deel van de "oortjestijd" ging op aan technisch geneuzel.	Ik houd de methode met het oortje in het achterhoofd voor het geval een statiair(e) een aanhoudend concreet probleem heeft.	zie punt 1
2	Nee, het was wel interessant maar ik had niet verwacht dat we over dit onderwerp zouden praten. Wel interessant!	Hoe ik tijdens de les zelf kan coachen, al dan niet met een oortje	-
3	De informatie vooraf was summier, dus ik wist niet goed wat te verwachten. Ik vond het wel heel leuk om samen met collega's over begeleiden uit te wisselen.	Artikel interessant plus toelichting model. Door discussie weer aanscherpen rol coach.	Graag meer duidelijkheid tevoren over het programma.
4	Helaas niet. Het is voor mijn gevoel alleen over de app gegaan, maar verder helemaal niets.	Oefenen samen met de andere cursusisten.	Helaas was de app alleen bruikbaar voor 'frontale lessen', en die geef ik helaas niet. Vooraf informatie hierover zou waardevol geweest zijn, dan had ik mij voor een andere cursus opgegeven.
5	Ik had verwacht wat meer input te krijgen om te coachen. Ik vind het een leuk idee maar praktisch vind ik het niet	Het voorbespreking van een observatie levert al veel informatie op.	Niks
6	Ik vond het leuk om mee te maken.	Dat er ook andere manieren van coachen zijn.	Ik heb niks gemist.
<b>14 april: observeren (11 aanwezigen, locatie: Reeshofcollege)</b>			
1	Nee, eigenlijk niet.	Voor mij zijn de LUKsen nieuw en hoe daarnaar te kijken vind ik nuttig.	Prop niet teveel in zo'n korte workshop en laat meer ruimte voor deelnemers om te delen en van elkaar te leren.

	<p>Het onderwerp (observeren) was wel zinnig maar de workshopleidster te sturend in wat ze wilde.</p> <p>Er waren momenten (die vind ik juist heel waardevol in zulke bijeenkomsten) om ideeën over opdrachten te delen maar die werden echt na 60 seconden 'afgekapt' omdat eigenlijk alle geplande activiteiten niet paste in de korte tijd. Dan zou het mijn keuze geweest zijn om minder te doen maar veel meer uit de deelnemers te laten komen.</p> <p>De wijze waarop er 'uit het publiek' antwoorden mochten komen was te sturend.</p> <p>Het was duidelijk dat er op zoek gegaan werd naar '1 antwoord' en bij het delen van een ervaring van een deelnemer werd dat afgekapt om de zoektocht naar 'het goede antwoord' te vervolgen. Dat voelt vervelend. Interactie met de deelnemers is enkel zinvol als er ook echt ruimte voor is. Dat sturen (zodat het niet te lang duurt) is uiteraard altijd een uitdaging maar in dit geval vond ik het storend dat het zo afgekapt werd.</p>		<p>Afgekapt worden irriteert en laat de deelnemers achter met het gevoel niet gehoord te zijn. Daardoor verlies je vervolgens de behoefte om actief deel te nemen en ontstaat er een wat lacherige, niet-serieuze sfeer.</p>
2	Ja, ik werd weer even geprikkeld, dat je moet observeren zonder te (be)oordelen en alles op willen lossen.	ANNA/NIVEA. Ook de borrel achteraf was erg leuk.	lets meer praktijkvoorbeelden, de tijd was daar te kort voor. Iets meer deelnemers, je leert immers ook van elkaar.
3	Ja! Fijn dat er tevoren nog een beschrijving werd gestuurd van het programma. Jammer dat er uiteindelijk minder tijd was om echt actief met de fragmenten aan de slag te gaan.	Voorbeelden van begeleidingsstijlen van opleiders gekoppeld aan model. Fijn dat ik fragmenten waar we niet aan toe kwamen kon kopiëren.	het was te kort!
<b>16-6-2022: professionalisering van WPB. rol SO/IO (17 aanwezigen, locatie: Newmancollege)</b>			
1		Ja, het was praktisch en gaf handvatten.	Ik heb een beter beeld hoe ik de eerste bijeenkomst wil aanpakken. Direct afspraak gemaakt met de schoolleiding ook.
2		Jazeker! Goed om samen met andere io/so te sparren en zo samen de mogelijkheden te verkennen om WPBers meer te betrekken/te professionaliseren.	Betrokkenheid ontstaat met name door fysiek contact en tijd...
3		Ja	de keuze onderwerpen door Mariëlle Daemen aangeboden.

4		Jazeker. Een mooi programma gemaakt voor de start- en andere bijeenkomst(en) met de WPB-ers en veel collega's weer eens gesproken.	Zie 1
5		Ja, de juiste informatie. Leuk om de groep te zien. En praktisch, aan de slag zodat er al zaken klaarliggen voor volgend studiejaar.	te horen hoe iedereen de WPB-ers mee wil gaan nemen in het BOS traject.
6		Ja. Mijn verwachtingen waren open, m.n. gericht op kennismaking, meekijken enz. Dat is gebeurd.	De bijeenkomst gaf mij een indruk van wat er achter de schermen gebeurt bij het opleiden van docenten op middelbare scholen.
7		Ja. Erg concreet, laagdrempelig en nuttig.	Op tijd een goede planning, input voor betrekken WPB-ers, prettig overleg met IO-er. Fijn dat er heel veel voorwerk is gedaan en er toch verschil mag zijn wat betreft invulling.
8		Ik vind de term professionalisering enigszins misleidend. Ik denk dan aan leren, desalniettemin was de bijeenkomst nuttig.	Het was goed om met alle stakeholders samen te zitten en met elkaar de bijeenkomsten voor studenten vorm te geven.

## Bijlage 4: Zelfscan Inductiebeleid binnen BOS

Naam school:

Datum:

Wie waren betrokken bij het invullen van deze zelfscan?

Bouwstenen inductiebeleid BOS	Waar zitten we op koers? Waaruit blijkt dat?	Wat heeft aandacht?	Welke stappen willen we zetten? Waar zou BOS kunnen ondersteunen?
<b>1. Heldere doelen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Behoud van collega's</li> <li>• Professionele ontwikkeling</li> <li>• Lerende schoolcultuur</li> </ul>			
<b>2. Positief (waarderings)perspectief</b> Voortbouwen en delen van ervaring, talenten en passie			
<b>3. Beoogd bekwaamheidsniveau</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderscheid 1e, 2e en 3e jaar</li> <li>• Schools specifiek lerarenprofiel</li> </ul>			
<b>4. Heldere en redelijke randvoorwaarden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentcoaches</li> <li>• Introductiebijeenkomst</li> <li>• Socialisatie</li> <li>• Informatiepakket</li> </ul>			
<b>5. Redelijk takenpakket</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkdrukreductiemaatregelen</li> <li>• Monitoring</li> </ul>			

<p>6. <b>Duidelijke scheiding tussen begeleiding en beoordeling</b></p>			
<p>7. <b>Ontwikkeling van de startende leraar centraal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maatwerk</li> <li>• Leerbaarheid</li> </ul>			
<p>8. <b>Eigenaarschap bij startende leraar</b></p>			
<p>9. <b>Leren vanuit verschillende bronnen en referentiepunten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lesobservaties</li> <li>• Leerlingenenquêtes</li> <li>• Intervisie</li> </ul>			
<p>10. <b>Inductie als recht en plicht - voor de school én starter</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afspraken en verwachtingen</li> <li>• Duur traject (1, 2, 3 jaar)</li> </ul>			
<p>11. <b>School als lerende organisatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluatie en bijstellen</li> <li>• Exitgesprekken</li> </ul>			
<p>12. <b>Bijzondere aandacht voor</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• onbevoegde collega's</li> <li>• vervangers</li> <li>• zij-instromers</li> <li>• schoolswitchers</li> </ul>			



## Bijlage 5: Afspraken facilitering WPB BOS

### Inleiding

Deze notitie is tot stand gekomen en goedgekeurd binnen het kernteam en de stuurgroep van BOS. Voorafgaand aan het voorstel is onderzoek verricht naar wat OCW adviseert en op welke manier andere opleidingsscholen de WPB faciliteren (**bijlage 1**). Ook is gekeken naar de huidige praktijk wat betreft facilitering binnen Sovot en Libréon (**bijlage 2**). Uitgangspunten bij het voorstel waren dat alle WPB gefaciliteerd worden voor hun werkzaamheden, dat alle BOS-scholen dezelfde richtlijnen hanteren maar een bepaalde vrijheid behouden hoe deze toe te passen, dat deze facilitering redelijk is voor de WPB en betaalbaar voor de scholen.

### Facilitering per type student

1 student	duo <sup>2</sup>	Type stage
20 uur	30 uur	hbo 1 <sup>e</sup> jrs (uitgaande van ca. 20 stageweken)
30 uur	40 uur	hbo 2 <sup>e</sup> jrs (uitgaande van ca. 30 stageweken)
20 uur	30 uur	hbo 3 <sup>e</sup> jrs (uitgaande van ca. 20 stageweken)
20 uur	30 uur	hbo 4 <sup>e</sup> jrs
10 uur	15 uur	uni educatieve minor oriënterend (P1 / WPL1)
20 uur	30 uur	uni educatieve minor afrondend (P2 / WPL2)
20 uur	30 uur	master
20 uur	30 uur	kopopleiding oriënterend (uitgaande van ca. 20 stageweken)
10 uur	15 uur	kopopleiding afrondend (uitgaande van ca. 20 stageweken)
20 uur		hbo deeltijd

### Uitgangspunten

- **In principe 1 uur begeleiding per week<sup>3</sup>**

Waarschijnlijk is de daadwerkelijke tijdsinvestering groter (feedback op lesplannen en leervragen, nabespreken lessen, coördineren stageactiviteiten, tussenevaluatie, eindbeoordeling, overleg met SO en IO, professionalisering als WPB etc). Begeleiding van studenten en bijbehorende professionalisering kun je echter zien als een vorm van deskundigheidsbevordering. De student kan je bovendien soms ook werk uit handen nemen, zeker als het gaat om een afstudeer-/afrondende stage of masterstage; bij deze stage is dan ook gekozen voor relatief minder facilitering.
- **De school verzorgt de facilitering**
  - Het Ministerie zegt hierover in een [auditrapport](#): "De algemene bekostiging van po-, vo- en mbo-scholen is primair bedoeld voor alle kosten samenhangend met het verzorgen van onderwijs aan leerlingen. Deze algemene bekostiging is voor een klein deel beoogd om in te zetten voor (stage-) begeleiding van student-leraren. Dit aandeel is niet gespecificeerd en niet historisch af te leiden uit de documenten. (...) De mate waarin de extra kosten voor werkplekbegeleiders meegerekend moeten worden bij de bepaling van de meerkosten van OidS<sup>4</sup> is voor discussie vatbaar. Een deel van de opleidingsscholen rekent die kosten niet mee omdat ze gezien worden als vervanging van de eerdere stagebegeleiding. Dus geen meerkosten, maar een reeds bestaande taak die nu anders ingevuld wordt. En daar waar sprake is van meerkosten doordat er nu meer begeleidingsuren door de werkplekbegeleiders worden gemaakt dan in de oude stagebegeleiding, wordt door sommigen gesteld dat deze uren zich deels terugverdienen door de extra productiviteit van de OidS-studenten. Dit betreft met name de 4e jaars studenten die hun eigen begeleidingsuren kunnen vrijspelen."
  - Ook bij andere opleidingsscholen zijn het de scholen die de facilitering voor hun rekening nemen, ook bijvoorbeeld bij alle Haagse opleidingsscholen, die naast de rijkssubsidie ook een subsidie van de gemeente krijgen. Bij OMO wordt wel een deel van de facilitering vanuit de AOS bekostigd (15 van de 35 uur?) maar de scholen dragen ook een deel van de lumpsum af aan OMO die daarmee o.a. het subsidiebedrag verhoogt met 50%.

<sup>2</sup> Of trio (2<sup>e</sup> jrs ALO) of twee studenten van hetzelfde stageniveau binnen hetzelfde stagejaar, voor de 2<sup>e</sup> (en evt 3<sup>e</sup>) student ontvangt de WPB ca. 1,5x de facilitering van 1 student

<sup>3</sup> Zie **bijlage 3** voor een overzicht met aantal stageweken en stagedagen per type stage om een idee te krijgen hoe lang/vaak studenten in de school zijn.

<sup>4</sup> OidS = Opleiden in de school, de oude term voor opleidingsscholen

- **Scholen bepalen zelf hoe ze de facilitering regelen: uitkeren in een geldbedrag (omgerekend naar het aantal afgesproken uren, zie hierboven) of in uren.**
  - Indien gekozen wordt voor uren: je kunt deze vooraf opnemen in het takenplaatje, in de vorm van tijdelijke uitbreiding regelen of volgens constructie t-1 (een schooljaar later in het takenplaatje verrekenen; ervan uitgaande dat je een aantal vaste WPB's hebt, is het waarschijnlijk jaarlijks een terugkerend aantal uren).
  - Je kunt er als school voor kiezen náást de voorgestelde uren voor de WPB (uitgekeerd in uren of een geldbedrag) een bedrag per student uit te keren aan de vakgroep/sectie, bv € 150. Zij kunnen dit bijvoorbeeld inzetten voor een teamactiviteit. Zo wordt vakgroep betrokken bij het samen opleiden en wordt de inzetbaarheid van de studenten binnen de sectie/vakgroep breder. Het Beatrix College heeft hier goede ervaringen mee, aldus de SO.
  - Ook kan een school meer uren faciliteren dan afgesproken: de richtlijnen vormen een minimum.
- **Onbevoegde collega's krijgen ook een WPB**  
Indien een student nog niet bevoegd is maar al wel een docentaanstelling wordt aangeboden en de baan als stage inzet of als zij-instromer is aangenomen, wordt ook altijd een WPB aan de student toegewezen, die de facilitering krijgt zoals voor studenten zonder aanstelling geldt. Ook (juist!) bij onbevoegde collega's is begeleiding van een WPB (naast coaching door de SO) essentieel.

### Bijlage 1: Wat adviseert OCW en doen andere opleidingsscholen?

	1 student	duo	Type stage
Auditrapport OCW 2018 <sup>5</sup> – voorbeeld 1	18-40 uur	???	Afhankelijk van type student
Auditrapport OCW 2018 – voorbeeld 2	30 uur	???	Voor elk type student
<a href="#">NOD HAAGLANDEN + OSR</a> <sup>6</sup>	18 uur	24 uur	hbo 1 <sup>e</sup> jrs
	36 uur	48 uur	hbo 2 <sup>e</sup> + 3 <sup>e</sup> + 4 <sup>e</sup> jrs
	18 uur	24 uur	uni educatieve minor (half jaar)
	36 uur	48 uur	uni educatieve minor (heel jaar)
	36 uur	48 uur	uni master (1 of 2 jarig)
	36 uur	48 uur	kopopleiding
	36 uur	48 uur	zij-instromer
	36 uur	48 uur	hogere of andere bevoegdheid
OMO AOS	35 uur	???	Voor elk type student; sommige OMO-AOS'sen maken wel een verdeling naar type student (is vrij onduidelijk)
TRION	40 uur	???	

### Bijlage 2: Wat is de facilitering binnen BOS nu (2021-2022)?

	1 student	duo	Type stage
Libréon	€ 225	€ 400	hbo 1 <sup>e</sup> jaars
	€ 255	€ 460	hbo 2 <sup>e</sup> jaars
	€ 300	€ 550	hbo 3 <sup>e</sup> jaars
	€ 150	€ 250	hbo 4 <sup>e</sup> jaars (NB: LIO bestaat niet meer!)
	€ 400		externe master
	???	???	uni educatieve minor, uni master, kop, zij-instromer
KW2	30 uur	30 uur	voor elk type student
Beatrix College	15 uur	15 uur	voor elk type student + € 150 sectiepot
Reeshofcollege	0	0	nog niet opgenomen in taakbeleid

<sup>5</sup> Auditdienst heeft in opdracht van het Ministerie van OCW in 2018 [onderzoek gedaan naar de bekostiging van het samen opleiden](#). Wat betreft facilitering SO en WPB worden verschillende voorbeelden beschreven.

<sup>6</sup> NOD Haaglanden en OSR werken vooral met HR samen. Deze studenten lopen in jaar 2, 3, 4 lopen allemaal een jaar lang stage

**Bijlage 3: Overzicht aantal stageweken en stagedagen per type stage 2021-2022**

	<b>Aantal stageweken (ongeveer)</b>	<b>Aantal stagedagen (ongeveer)</b>
FLOT 1 <sup>e</sup> jrs VT	18	1,5
FLOT 2 <sup>e</sup> jrs VT	27	2
FLOT 3 <sup>e</sup> jrs VT	18	3
FLOT 4 <sup>e</sup> jrs VT	36	3
ESoE educatieve minor P1	10	2
ESoE educatieve minor P2	18	3
ESoE uni master P1P2	18	3
ESoE uni master P3P4	18	3
Kopopleiding deel 1 + deel 2	18+18	2+3