



Brabantse
OpleidingsSchool

Professionaliseringsplan

Versie juli 2021

Inhoud

Woord vooraf en verantwoording	3
Uitgangspunten	4
Doelstelling	4
Doelgroep	4
Definitie	4
Missie en visie	4
Zelfdeterminatietheorie	5
Ontwerpprincipes	5
De basis: aan de slag als WPB, SO, IO	5
Reflectieve gesprekken	6
Professionaliseringsaanbod – algemeen en praktisch	7
Drieslag: leerlingen – leraar – lerarenopleider/begeleider	7
De professionaliseringsboom als metafoor voor leren	7
Aanpak	8
Tijdsinvestering	8
De bijeenkomsten	8
Communicatie en planning	9
Certificaat	9
Professionaliseringsaanbod: de thema's	10
1. Wie ben ik als lerende?	10
2. Wie ben ik als leraar?	10
3. Observeren	10
4. Feedback	10
5. Agogisch bekwaam	11
6. Reflectie	11
7. Onderzoekende houding	11
8. Wie ben ik als opleider?	12
9. Innovatie	12
10. Beoordelen	12
11. Beroepsregistratie Velon	13
Literatuurlijst	14
Bijlage 1: Opdracht ontwikkelteam professionalisering 2020-2021	15
Bijlage 2: enquête professionalisering SO's en WPB's	17
Analyse resultaten enquête professionalisering schoolopleiders	17
Analyse resultaten enquête professionalisering werkplekbegeleiders	18

Woord vooraf en verantwoording

In schooljaar 2020-2021 zijn wij als Ontwikkelteam Professionalisering binnen BOS aan de slag gegaan met de vraag aan welke kaders het professionaliseringsbeleid van onze opleidingsschool zou moeten voldoen en op welke manier we het professionaliseringsaanbod concreet zouden kunnen vormgeven. De ontwikkelopdracht die het kernteam van BOS geformuleerd had voor ons als ontwikkelteam is te vinden als bijlage 1.

Belangrijk uitgangspunt voor het professionaliseringsbeleid vormden uiteraard de [missie en visie van BOS](#) en het [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Professionaliseren](#). Ook hebben we de uitkomsten van een enquête (oktober 2020, bijlage 2) over de professionaliseringsbehoefte die naar alle werkplekbegeleiders (WPB's) en schoolopleiders (SO's) van BOS gestuurd is, gebruikt als input voor dit professionaliseringsplan.

Deze uitkomsten zijn teruggekoppeld naar de WPB's en SO's in de professionaliseringsbijeenkomsten die we eind oktober en begin november 2020 voor hen georganiseerd hebben. Centraal stond daarbij kennismaking met de missie en visie van BOS. In september 2020 hebben we een bijeenkomst georganiseerd voor SO's waarin we onder andere met de taken en verantwoordelijkheden van de SO (rollenportfolio) aan de slag zijn gegaan. In maart 2021 hebben we een professionaliseringsmiddag georganiseerd voor SO's en instituutopleiders (IO's). Daarbij stonden onder andere de verschillende rollen van WPB en SO en ook intervisie op het programma.

In juni 2021 hebben we een concept-professionaliseringsplan geformuleerd. Dit hebben we vervolgens voorgelegd aan alle SO's, IO's en een aantal WPB's en op enkele punten bijgesteld. In juli 2021 heeft de stuurgroep van BOS ingestemd met het professionaliseringsplan. Aangezien we als aspirant-opleidingsschool nog volop in ontwikkeling zijn (en dat als opleidingsschool ook altijd willen blijven), zal dit plan jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld worden.

[Ontwikkelteam Professionalisering](#)

Bert Groen, SO Koning Willem II College, Sovot
Mariëlle Daemen, IO Fontys Lerarenopleiding Tilburg
Marty van Rijen, projectleider BOS
Sanne van Wingerden, SO Onze Lieve Vrouweyceum, SKVOB

Uitgangspunten

Doelstelling

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

Doelgroep

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

Definitie

Onder professionalisering verstaan we alle processen en activiteiten die expliciet zijn ontworpen om de kennis, de houding en het les-, begeleidings- en opleidingsgedrag van leraren, lerarenopleiders (SO/IO) en -begeleiders (WPB) te versterken of te verbeteren om vervolgens de ontwikkeling van studenten en leerlingen te bevorderen (naar Guskey, 2003). Het gaat dus om doelgerichte interventies die de kwaliteit van leraren, lerarenbegeleiders en lerarenopleiders en het leren van hun studenten en leerlingen stimuleren.

Professionaliseren omvat nadrukkelijk meer dan alleen de traditionele, formele vormen van scholing, zoals trainingen en opleidingen; ook intervisie, Professionele Leergemeenschappen (PLG's) en coaching behoren tot professionalisering.

Missie en visie

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

Vanuit de [visie van BOS](#) zien we professionalisering vooral als een (kritisch-onderzoekende) houding (individueel) en (veilige en stimulerende) leer-/feedbackcultuur (organisatie). De volgende pijlers uit die visie zijn leidend. Deze pijlers omvatten de behoeften (competentie, autonomie en verbondenheid), zoals beschreven in de Zelfdeterminatietheorie (Ryan & Deci, 2000). Daarnaast wordt uitgegaan van groei en ontwikkeling (ontwikkelingsgericht), waarbij ervan uitgegaan wordt dat iedereen zich kan blijven ontwikkelen (Dweck, 2018). Deze pijlers vormen hiermee een goede basis om collega's te motiveren zich te blijven ontwikkelen. Uit onderzoek blijkt dat bovendien dat leraren(opleiders) vooral leren middels (informele) samenwerking (Van Wessum & Kools, 2019).

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

Zelfdeterminatietheorie

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

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

Ontwerpprincipes

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

Pijlers: wat staat centraal?	Aandachtspunten per pijler
Samen (verbondenheid)	• Samen ontwikkelen • Van en met elkaar leren (bv in de vorm van intervisie) • Evalueren en waar nodig bijstellen
Diversiteit (krachtige leeromgeving)	• Expertise delen binnen eigen school, bovenscholen en partneroverstijgend • Waarderen van en ruimte voor eigenheid
Ontwikkelingsgericht (competentie, groeimodel)	• Praktijk als uitgangspunt • Het geleerde is direct toepasbaar • Gericht op vaardigheden, zelfbeeld, houding, motivatie • Koppeling met theorie, verdieping, evidence based
Lerende centraal (autonomie/eigenaarschap)	• Aansluiten bij leerbehoefte en voorkennis • Uitnodigen tot zelfverantwoordelijk leren en eigen initiatief • Keuzevrijheid (zowel inhoudelijk als organisatorisch)
Practice what you preach (voorbeeldfunctie)	• Drieslag-leren: gericht op het leren van de lerende, de leerlingen, de (toekomstig) leraar • Vorm: verschillende werkvormen, activerend

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

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

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

Reflectieve gesprekken

Het past binnen de BOS (zie Missie & visie en Ontwerpprincipes) om alle collega's een professionaliseringstraject op maat te laten doorlopen. Professionaliseren is echter niet vrijblijvend en ook het [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Professionaliseren](#) stelt uiteraard eisen wat betreft professionalisering en kwaliteitszorg. We willen de ontwikkeling van de collega graag volgen en stimuleren in een evaluatief gesprek dat in principe jaarlijks (mogelijk eens per twee jaar) plaatsvindt. Dit gesprek is ontwikkelingsgericht en gaat uit van het waarderingsperspectief: wat heb je geleerd cq wat breng je mee qua expertise en vaardigheden, zijn je doelstellingen voor volgend jaar cq in hoeverre zijn de doelstellingen van dit jaar wel/niet gehaald, wat heb je nodig om je doelstellingen te halen etc. :

De WPB voert dit gesprek in principe met de eigen SO

De SO voert het gesprek in principe met een van de bestuurscoördinatoren

De IO voert dit gesprek in principe met de eigen IC

De werkgever van de betreffende collega blijft eindverantwoordelijk voor het functioneren en professionaliseren van de betreffende collega.

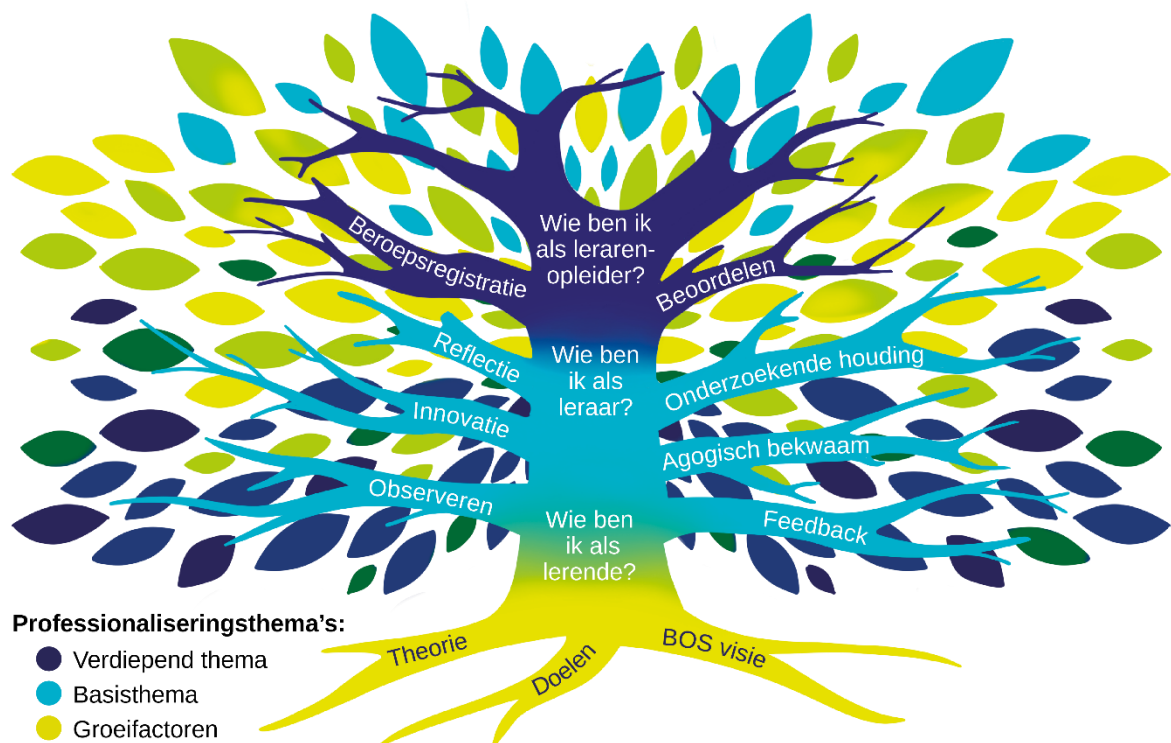
Professionaliseringsaanbod – algemeen en praktisch

Drieslag: leerlingen – leraar – lerarenopleider/begeleider

In dit professionaliseringsplan staan professionaliseringsmogelijkheden beschreven voor zowel werkplekbegeleiders (WPB) als lerarenopleiders (IO/SO). Deze professionaliseringsmogelijkheden zijn vormgegeven binnen thema's gericht op het begeleiderschap en/of opleiderschap. Professionalisering is te visualiseren als de groei van een van de vele unieke bomen binnen dit BOS. Daarbij is zelfsturing van groot belang. Dit wil zeggen dat de lerende zelf uit het aangeboden kan kiezen wat nodig is om te groeien en te ontwikkelen, in goed overleg met zowel de eigen leidinggevende als de SO (WPB's), IC (IO's) of projectleider (SO's). Eigenaarschap is de bron van het leren; je zet hetgeen geleerd wordt/is in bij het begeleiden/opleiden van leraren, die het op hun beurt inzetten in het begeleiden van leerlingen. In de beroepsstandaard voor lerarenopleiders wordt dit aangeduid met de grondslag.

1.1 Grondslag

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



De professionaliseringsboom als metafoor voor leren

Zoals bij de uitgangspunten is aangegeven willen we elke collega uit het opleidingsteam laten kiezen welke professionaliseringsroute gevolgd wordt. Gevisualiseerd in de boomtekening gaan we uit van basisthema's zoals inzoomen op Observeren of Feedback naar meer op de lerarenopleider (SO/IO) afgestemde thema's zoals Beroepsregistratie en Beoordelen.

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

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

Een gemiddeld ervaren opleider (minstens twee jaar werkzaam in die rol¹) kan voor het laatste thema kiezen en daarmee begeleid worden naar het indienen van een [beroepsregistratie-aanvraag bij Velon](#).

Aanpak

De bijeenkomsten zijn een mix van (in geringe mate) aanbodgestuurd en (zoveel mogelijk) vraaggestuurd. Dit wil zeggen dat er ten alle tijden aandacht is voor de autonomie van de deelnemers. Ook is er bij elk thema een combinatie van theorie en praktijk die op het onderwerp en de doelgroep wordt afgestemd.

Indien relevant worden de deelnemers gevraagd zich voor te bereiden met bijvoorbeeld het lezen van een artikel en/of hun voorbereiding in te sturen een of twee weken voorafgaand aan een bijeenkomst.

Het geheel van basis- en verdiepingsthema's heeft geen lineair vastomlijnd karakter; binnen ieders professionaliseringstraject kunnen de thema's in een eigen unieke volgorde doorlopen worden. Na een meer specifieke professionalisering kan er ook behoefte ontstaan om weer aandacht te schenken aan verbreden van de basis en/of gevoed worden vanuit een andere context. Anders gezegd: iedere boom groeit op een unieke manier! Het ultieme doel is een BOS met hoge ecologische waarde als duurzaam en stabiel systeem.

Tijdsinvestering

Per thema wisselt de tijdsinvestering, zowel individueel (ter voorbereiding en/of verwerking van een bepaald thema) als gezamenlijk in professionaliseringsactiviteiten. Individuele voorbereiding en verwerking kan bestaan uit:

- ontdekken en presenteren van eigen professionaliseringsbehoefte en -opbrengsten (bijvoorbeeld visie op begeleiden/opleiden en deze spiegelen aan die van anderen of de beroepsstandaard);
- bestuderen van bronnen/materiaal over leren, begeleiden en opleiden;
- voorbereiden en verwerken van leeractiviteiten, individueel en/of samen met anderen (variërend van leerlingen tot en met lerarenopleiders).

De bijeenkomsten

• Basisthema versus verdiepend thema

We bieden ongeveer zes professionaliseringsbijeenkomsten per jaar aan, verspreid over het schooljaar, in principe op donderdagen van 13.30-16.00 uur. Hierbij staat in principe bij ongeveer de helft van de bijeenkomsten een basisthema centraal (gericht op alle WPB's en op startende SO's en IO's) en bij de andere helft een meer verdiepend thema, in principe gericht op álle SO's/IO's. Uitgangspunt is dat alle thema's in twee jaar aan bod komen.

De organisatie van deze bijeenkomsten is in handen van Ontwikkelteam Professionalisering van BOS. Zij bereiden de bijeenkomsten organisatorisch en inhoudelijk voor, verzorgen de uitvoering zelf of vragen hiervoor experts, die al dan niet werkzaam zijn binnen BOS. Als de gevraagde werkzaamheden de facilitering die de collega ontvangt binnen BOS overschrijdt of als iemand niet binnen BOS werkzaam is (bijvoorbeeld een gastspreker), wordt in overleg met de projectleider van BOS gekeken naar een billijke facilitering.

¹ Uitgegaan wordt van minstens twee jaar substantiële werkervaring als lerarenopleider; voor een SO of IO met slechts een kleine taakomvang als opleider geldt dat hij/zij na drie tot vier jaar werkzaam zijn als zodanig, kan deelnemen aan het beroepsregistratietraject na overleg met de trajectbegeleider.

Deze professionaliseringsbijeenkomsten vinden in principe op een of meer van de BOS-scholen plaats, afhankelijk van het aantal aanmeldingen. Het is de bedoeling hierin te rouleren zodat niet steeds dezelfde collega's hoeven te reizen én collega's op deze manier ook een kijkje kunnen nemen op andere BOS-scholen.

Omdat we ook informele contacten en nadere kennismaking met elkaar van groot belang vinden, organiseren we na afloop van de professionaliseringsbijeenkomsten (al dan niet gevolgd door een online info/overlegsessie, zie hieronder) op locatie in principe altijd een borrel (bijvoorbeeld 17.00-18.00 uur), wellicht de eerste en/of laatste bijeenkomst iets uitgebreider.

- **Korte info/overlegsessies**

Aansluitend aan bovenbeschreven professionaliseringsbijeenkomsten wordt (bijvoorbeeld 16.15-17.00 uur), indien op dat moment nodig/gewenst, een kort algemeen overleg of infosessie BOS gepland. Deze korte sessies vinden in principe online plaats zodat iedereen laagdrempelig deel kan nemen, ook als je niet aan de voorafgaande professionaliseringsbijeenkomst deelnam.

Deze bijeenkomsten kunnen benut worden om bepaalde informatie met collega's te delen (zoals nieuwe ontwikkelingen binnen BOS of de partners) en/of hier feedback op te vragen. Ook kan een bepaald thema dat op dat moment interessant is voor een specifieke doelgroep, al dan niet in de vorm van intervisie, aan de orde komen, zoals samen de LUKS van de eerstejaars doorlopen, verschil 1^e/2^e jaars, de educatieve minor, stagebegeleiding in coronatijd, onderzoeksbegeleiding etc. Ook WPB's, SO's, IO's die niet deelnemen aan de professionaliseringsmiddag worden hiervoor, afhankelijk van onderwerp/thema, voor uitgenodigd.

- **Startbijeenkomst**

In het begin van het schooljaar (VO-lesweek 2 of 3) organiseren we per school een startbijeenkomst voor WPB's. Doel is elkaar en de BOS te leren kennen en met elkaar af te stemmen, zowel inhoudelijk als organisatorisch, wat we als BOS (cq SO/IO, instituut) van WPB's verwachten en wat zij van de BOS en de betreffende collega's kunnen verwachten. Ook willen we hier concreet met elkaar in gesprek maar ook aan de slag met de missie en visie van BOS, bv wat betreft coachend begeleiden, vragen stellen, eigenaarschap stimuleren etc. Deelname is niet verplicht maar wordt wel gestimuleerd. Voor WPB's die studenten vanuit ESoE begeleiden (en mogelijk ook ALO en FHK beeldend), organiseren we een (online) sessie (mogelijk als onderdeel van de startbijeenkomst) met specifieke aandachtspunten vanuit deze instituten/doelgroep. Ook voor WPB's die studenten van de KOP- of masteropleiding begeleiden is wellicht behoefte aan een dergelijke specifieke, doelgroepgerichte sessie.

In principe wordt deze bijeenkomst georganiseerd door de eigen SO en betreffende FLOT-IO. Ontwikkelteam Professionalisering zorgt echter voor de inhoudelijke opzet, en concept-uitnodigingsmail e.d. en helpt desgewenst bij de voorbereiding van de bijeenkomst.

De startbijeenkomst vindt in principe op de eigen school plaats. Wellicht kan ook op een ander moment een online alternatief georganiseerd worden voor WPB's die niet aanwezig konden zijn. Mogelijk kunnen we de deelnemers van scholen, als er weinig aanmeldingen zijn, clusteren op één school.

Communicatie en planning

Aan het eind van het schooljaar worden jaarplanning en globale opzet en inhoud van de bijeenkomsten met de betreffende collega's, te weten de (beoogd) WPB's, SO's en IO's, gedeeld. Collega's dienen zich (wellicht met uitzondering van de korte overleg/infosessies) digitaal aan te melden voor de betreffende bijeenkomsten zodat hier in de organisatie rekening gehouden kan worden.

Certificaat

Elke collega die heeft deelgenomen aan één of meer van de professionaliseringsbijeenkomsten van BOS ontvangt aan het eind van elk betreffend schooljaar desgewenst een certificaat waarop de activiteiten die collega heeft ondernomen binnen BOS (inhoud, moment, tijdsinvestering) zijn vermeld.

Professionaliseringsaanbod: de thema's

1. Wie ben ik als lerende?

Weer naar 'bewust bekwaam'

Stel dat een student je vraagt of je een vakdidactische theorie of leertheorie kunt noemen die ten grondslag ligt aan je handelen in een door de student geobserveerde les. Is dit iets wat je vlot kunt beantwoorden of zou je moeten aangeven dit niet 'uit het blote hoofd' te kunnen duiden? Dat je nog nauwelijks iets van hetgeen je hier ooit over geleerd hebt als parate kennis beschikbaar hebt? Troost je: dit geldt waarschijnlijk voor de meerderheid van alle leraren. Je kunt dit de beoogde fase 'onbewust bekwaam' van een leercurve noemen. De vraag rijst hoe je die begeleidende taak richting student vorm kunt geven, als je niet (meer) weet hoe je uitlegt, waarom je doet wat je doet als leraar. Je zou opnieuw in de boeken moeten duiken. En wat zijn de nieuwste inzichten?

De bedoeling van dit eerste thema 'wie ben ik als lerende?' is om die kaders en grondslag van jouw leren weer op een meer bewust niveau te kunnen beschouwen. Het doel is als werkplekbegeleider of lerarenopleider deze vraag tijdens het opleiden van onderzoekende en kritisch-reflectieve leraren in dienst te kunnen stellen van het leren van de ander: de leerling of student cq collega (-in-opleiding).

2. Wie ben ik als leraar?

It's not the answer that enlightens, but the question

Als werkplekbegeleider of lerarenopleider word je vaak geobserveerd door studenten en ga je hierover vaak met hen in gesprek. In dit professionaliseringsonderdeel willen we je hierin ondersteunen vanuit het principe *How I teach is the message* en gaan we samen onderzoeken:

- *Waarom* ben ik leraar? Wat wil ik bereiken als onderwijsgevende? Wat is mijn beroepsidentiteit, zelfbeeld en taakperceptie? Je wordt je meer bewust van hetgeen je *modelt*; hoe geef je vorm aan inclusief onderwijs, welke waarden zet je daarbij in en welke sociaal-emotionele doelen streeft jij als leraar na?
- *Hoe* ben ik als leraar? We zoomen in op de wijze waarop anderen ons als leraar ervaren en worden ons meer bewust hoe we als rolmodel functioneren en welke impliciete perspectieven op leren en opleiden we daarmee communiceren. Naast het impliciete rolmodel dat je vaak als vakexpert bent, kijken we ook naar hoe jouw inspirerend leraarschap leidt naar betekenisvol, motiverend leren.
- *Wat* typeert mij als leraar? Wat zijn bijvoorbeeld mijn routines in lesvoorbereiding en -uitvoering? Wat communiceer ik hiervan met mijn leerlingen en collega's (-in-opleiding)? Wat neemt een ander waar van de relatie die ik opbouw met lerenden?

3. Observeren

When you change the way you look at things, the things you look at change

Wat gebeurt er als we niet leren kijken? Onszelf en de ander niet waarnemen? Hoe raakt dat een lerende, hoe raakt dat een lerende leraar, hoe raakt dat een lerende lerarenopleider? Observeren als waardenvrije vaardigheid is mogelijk het belangrijkste kenmerk van degenen die het leren van anderen willen bevorderen en ondersteunen. Het is een manier van waarnemen die de tegenhanger van oordelen vormt.

Als begeleidingsvaardigheid kan het getypeerd worden als een *nicht verstehen*-attitude. Observeren is onbewust vaak een mengvorm van waarnemen, interpreteren en signaleren. Als werkplekbegeleider of lerarenopleider is het belangrijk deze drie elementen juist bewust van elkaar te onderscheiden en daarbij de meeste aandacht aan de waarneming te schenken. Daarbij vraag je je af welke waarnemingen jou typeren: welke selectieve mechanismen bestaan er en wat krijgt daardoor veel of juist weinig aandacht tijdens het observeren? Na een uitgebreide waarnemingsfase is het zaak in gesprek te gaan over jouw interpretatie en signalering van hetgeen je hebt waargenomen met de betreffende lerende.

In deze professionaliseringsmodule ligt de nadruk op het oefenen van observeren van studenten cq leraren (-in-opleiding).

4. Feedback

Er is geen falen, alleen maar feedback

We beogen binnen BOS de ontwikkeling van een feedbackcultuur waarin iedere deelnemer vanuit een kritisch-onderzoekende houding feedback geeft en vraagt. We willen middels de oplossingsgerichte benadering stimuleren dat er steeds op een open en transparante wijze gecommuniceerd kan worden over perspectieven op het handelen als leraar van zowel de feedbackgever als de feedbackontvanger. We gaan

uit van het standpunt dat er binnen Samen Opleiden in feite steeds sprake is van peerfeedback (uitgezonderd de formele beoordelingsmomenten).

In deze professionaliseringsmodule zullen we ontdekken dat hulpmiddelen zoals observatielijsten en andere evaluatie-instrumenten de feedbackgever toch juist (onbedoeld en onbewust) in die rol van beoordelaar plaatsen. Het leren van feedback is echter gebaat bij een waardenvrije uitwisseling van perspectieven en het stellen van onderzoekende vragen aan elkaar.

5. Agogisch bekwaam

Professionele gesprekken binnen BOS

Volgens de beroepsgroep voor lerarenopleiders (Velon, 2012) kenmerkt het handelen van een agogisch bewaam opleider zich door het interpersoonlijke handelen: omgaan met diversiteit en het begeleiden van de ontwikkeling van de beroepsidentiteit. Van hieruit focussen we in dit professionaliseringsonderdeel op de eigen stijl van begeleiden en de begeleidingsvaardigheden die jou kenmerken. Voor elke betrokkene in scholen en opleidingsinstituten geldt dat het interpersoonlijk handelen voorwaardelijk is om tot leren te komen; de nadruk ligt daarbij op het aangaan van betekenisvolle verbindingen. Er wordt uitgegaan van de principes dat elke agogische stijl op enig moment nuttig en relevant kan zijn en dat je daarmee afstemt op de leerbehoeften van de individuele leerling of leraar (-in-opleiding).

De identiteitsontwikkeling van de aanstaande leraar wordt ook versterkt indien er diversiteit in de agogische bewaamheid van begeleiders en opleiders bestaat. Die verschillen zullen we in deze professionaliseringsmodule samen onderzoeken en expliciteren. Vervolgens kun je ontdekken hoe je (meer diversiteit in) je begeleidingsvaardigheden kunt ontwikkelen: 'Het kunnen inspelen op verschillende begeleidingssituaties en individuele leerprocessen van aanstaande leraren in de educatieve context van een begeleidingsgesprek is immers een belangrijke voorwaarde voor het leren van leraren in opleiding op de werkplek' (Crasborn & Hennissen, 2010, p. 251).

6. Reflectie

De innerlijke stuurman

Of je nu leraar (-in-opleiding), werkplekbegeleider, coach of lerarenopleider bent, je bent continue aan het leren; professionaliseren is gedurende je hele loopbaan een must. Een sterk reflectief vermogen is onmisbaar om vanuit zelfregie je professionalisering vorm te geven. Reflectie door beginnende beroepsbeoefenaars komt helaas vaak vanuit externe bronnen in plaats van vanuit henzelf tot stand en geeft dan ook lang niet altijd een zinvolle bijdrage aan iemands ontwikkeling. Het gegeven dat hun begeleiders/opleiders zelf niet worden bevraagd op hun reflecties en vaak ook te weinig vaardigheden hebben om reflectie te stimuleren, draagt ook bepaald niet bij. Korthagen (2012) noemde dit een ongemakkelijke waarheid en stak de hand in eigen boezem, alvorens hij pleitte voor meer talentgerichte aandacht middels reflectie op succeservaringen. Ook andere onderzoekers richten inmiddels meer aandacht op de opleidingsdidactische bewaamheid van opleiders om het reflectief vermogen van (aanstaande) leraren te bevorderen.

In deze professionaliseringsmodule duiken we samen in de theorie rondom reflecteren met als doel het vergroten van zowel het eigen reflectief vermogen als dat van degene die je opleidt cq begeleidt. Dit sluit aan bij de visie van BOS waarin we eigenaarschap en een kritisch-onderzoekende houding bij de student én de collega's willen vergroten.

7. Onderzoekende houding

Eigen wijze opleiders en leraren

Een van onze partners, FLOT, heeft in het strategische beleidsplan FLOT Focus (2016-2021) geschreven: 'Een onderzoekende leraar stuurt zijn eigen ontwikkeling en handelen doordat hij nieuwsgierig is; een open houding heeft; kritisch is; een reflectieve mentaliteit heeft; bereid is tot perspectiefwisseling en nauwkeurig is. Ook heeft deze leraar de wil om steeds op een diepgaander en verfijnder niveau te begrijpen en te doorgronden door gebruik te maken van praktijkervaringen en theoretische concepten. Een onderzoekende leraar is innovatief en in staat om invloed te hebben op zijn werkomgeving. Daarbij voert hij/zij een transparante communicatie over zijn/haar moreel kompas en over de diverse aspecten van onderzoek.'

Volgens de visie van de andere partner, ESoE: 'De academische onderwijsprofessionals evalueren hun onderwijs en hun eigen rol daarin en tonen een onderzoekende en lerende houding ten aanzien van hun vak, zij kunnen constructief meedenken over onderwijs en onderwijsinnovaties, moderne (ICT) toepassingen gebruiken en actief kennis blijven verwerven door hun onderzoekende en lerende houding. Professionaliseren als lerarenopleider is in feite het bovenstaande in het kwadraat: we kunnen alleen maar onze significante bijdrage aan de ontwikkeling van (aanstaande) leraren blijven leveren als we zelf oog

hebben voor de impliciete feedback die zij ons geven en bewust op zoek gaan naar (expliciete) feedback die ons voorbeeldmatig handelen kan verbeteren.

In dit professionaliseringsonderdeel functioneren we als een kenniskring, waarbij een kleine groep gevormd wordt rondom een gezamenlijk opleidingsthema. Binnen de kring functioneren de leden als peers en groeit ieders praktijktheorie (theorie met kleine t ontwikkelen): door (jezelf) continu *waardoor/waarvoor vragen* te stellen, ontstaan een onderzoekende attitude; zelfregulatie en praktische, meer subjectieve onderwijstheorieën (Kelchtermans, 2012).

8. Wie ben ik als opleider?

De leraar van de leraar

Als lerarenopleider heb je een heel bijzonder taak: je bent leraar van de leraar, en dat word je niet zomaar. Je bekwaamt je eerst in het leraarsvak. Vervolgens verwerf je kennis en vaardigheden waarmee je (aanstaande) leraren kunt opleiden, begeleiden en inspireren. De Vereniging voor LerarenOpleiders Nederland (Velon) heeft in 2012 een beroepsstandaard voor lerarenopleiders ontwikkeld. De grondslag van die beroepsstandaard maakt duidelijk dat de opleider een verbinding moet realiseren tussen het leren van leerlingen, het leren van (aanstaande) leraren en het leren van de lerarenopleider zelf. Hij expliciteert en onderbouwt zijn visie op onderwijs en opleiden. Een lerarenopleider beschikt over kennis van de relevante (wetenschappelijke) inzichten over leren, opleiden en onderwijzen en over praktische wijsheid die gebaseerd is op onderwijservaring. Hij stimuleert visievorming en waardeoriëntatie van de (aanstaande) leraren. Een lerarenopleider is in staat om school- en opleidingspraktijk met elkaar te verbinden. Hij is reflectief; beziet en stuurt kritisch en constructief zijn eigen ontwikkeling en die van anderen. Hij kent zijn eigen sterke en zwakke kanten als lerarenopleider en kan zijn functioneren toetsen aan de geformuleerde bekwaamheden op het gebied van opleidingsdidactiek, agogisch handelen, organisatie en beleid, en het sturen van de eigen ontwikkeling.

Als opleider binnen BOS kun je binnen dit thema aan de slag met je professionele identiteit waarbij je je bewuste bekwaamheid leert expliciteren en legitimeren.

9. Innovatie

Samen het onderwijs in beweging houden

Het opleiden van leraren voor de toekomst vraagt aandacht voor onderwijsinnovatie; dit is ook benoemd binnen de missie en visie van BOS. Samen werken aan onderwijsinnovatie vraagt een innovatieve, onderzoekende attitude van leraren én lerarenopleiders. Hieruit komen vragen naar boven als:

- *Op welke domeinen is innovatie gewenst cq noodzakelijk, aansluitend bij de schoolontwikkeling?* Wat verstaan we bijvoorbeeld onder 'eigentijds onderwijs'? Welke (basis)vaardigheden hebben we nodig in digitaal /afstandsonderwijs? Hoe leiden we samen de toekomstige collega op die nu een flexibel maatwerktraject binnen de lerarenopleiding volgt? Hoe benut je daarbij de intensieve samenwerking tussen de scholen en instituten? Hoe kunnen we inclusief onderwijs vormgeven?
- *Hoe maken we samen keuzes?* Hoe behouden we culturele waarden en zorgen we tegelijkertijd voor interculturele uitwisseling? Hoe leren we onderscheid te maken tussen innovatief onderzoekend en meebewegen met hypes en onderwijsmythes? Hoe zorg je dat het opleidingsprogramma van je partnerschap meebeweegt met ontwikkelingen die op de scholen gaande zijn?
- *Waaruit bestaat een innovatieve, onderzoekende attitude en hoe leid je hiertoe op?* Denk aan vaardigheden/competenties zoals kritisch denken, samenwerken, onzekerheid en niet weten kunnen verdragen, eigenaarschap en creativiteit.

Binnen deze professionaliseringsmodule gaan we samen aan de slag met bovenstaande vragen met als doel het vergroten van de innovatieve kracht van (aanstaande) leraren.

10. Beoordelen

Is jouw 6 mijn 6 en andere beoordelingsdilemma's

Beoordelen is een vak apart, dat zullen velen beamen. Toch is oordelen in ons werk aan de orde van de dag. Als opleider van leraren is het kunnen schakelen in de dubbelrol tussen begeleiden en beoordelen een belangrijke vaardigheid. Hierbij zijn transparantie, integriteit, analytisch vermogen en goed kunnen luisteren, sleutelkenmerken voor een goede beoordelaar of assessor. Een andere belangrijke vaardigheid bij het beoordelen van collega's (-in-opleiding) is het kunnen samenwerken met andere beoordelaars. Bij beoordeling van het werkplekleren werken we volgens het vier-ogenprincipe met als doel de kwaliteit van de beoordeling te optimaliseren door middel van een intersubjectieve beoordeling.

In dit thema gaan we aan de slag met beoordelingscasuïstiek en richten we ons op praktische vragen als: hoe zie ik deze leeruitkomsten terug in het gedrag en portfolio van de stagiair? Is deze stage net voldoende of net niet? Op welk niveau functioneert deze flexstudent? Zou deze leraar-in-opleiding ook in een minder ondersteunende omgeving startbekwaam zijn?

11. Beroepsregistratie Velon

Van, voor en door lerarenopleiders

‘Lerarenopleider is een beroep om trots op te zijn. Jij en je collega’s staan immers aan de basis van de kwaliteit van het onderwijs in Nederland. Want goede lerarenopleiders leiden goede leraren op. En goede leraren geven goed onderwijs. Hoewel dat eenvoudig klinkt, is het dat in de praktijk natuurlijk niet. Daarom is er Velon: de vereniging van, voor en door lerarenopleiders die jou en je collega’s ondersteunt. Wij maken ons als vereniging sterk voor de kwaliteit van het Nederlandse onderwijs en voor de eigen rol die lerarenopleiders hierin vervullen. Dit maken we waar doordat we staan voor de kwaliteit van de professie en daar als beroepsvereniging zelf verantwoordelijkheid voor nemen.’

Als lerarenopleider kun je je laten registreren binnen het BeroepsRegister Lerarenopleiders (BRLO) van Velon. Dit betekent dat je jouw deskundigheid als lerarenopleider kan relateren aan de beroepsstandaard en dat je op een betekenisvolle manier kunt reflecteren op het eigen opleiderschap. De beroepsstandaard dient daarbij als referentiekader en hieraan spiegel je jezelf in jouw professionele identiteit(sontwikkeling). De ontwikkelthema’s die je als opleider beschrijft, kunnen aanleiding zijn om feedback te vragen in de eigen context en/of kunnen juist voortkomen uit ontvangen feedback, bijvoorbeeld van jouw peers of naar aanleiding van een begeleidingstraject naar registratie.

Literatuurlijst

Crasborn, F. J. A. J., & Hennissen, P. P. M. (2010). *The skilled mentor : mentor teachers' use and acquisition of supervisory skills*. Technische Universiteit Eindhoven.

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

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

Kelchtermans, G. (2012). *De Leraar als (on)eigentijdse professional: Reflecties over de "moderne professionaliteit" van leerkrachten*. Centre for Education Policy, Innovative Education and Teacher Training, University of Leuven.

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

Korthagen, F. A. J. (2012). Over opleiden en reflecteren: Ongemakkelijke waarheden en wenkende perspectieven. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 33(1), 4-11

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

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

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

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

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

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

Bijlage 1: Opdracht ontwikkelteam professionalisering 2020-2021

Opdracht:

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

Eisen waaraan professionaliseringsactiviteit en professionaliseringsplan dienen te voldoen:

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

Aanvullende eisen waaraan professionaliseringsplan dient te voldoen:

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

Deadlines half oktober 2021: startbijeenkomst
 1 februari 2021: vijfjarenplan

Doelgroep

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

Bij de ontwikkeling dient regelmatig te worden afgestemd met:

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

Samenstelling ontwikkelgroep

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

Voorzitter: lid van het coördinatorenoverleg

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

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

Eisen Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie

https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2020/01/Kwaliteitskader-Samen-Opleiden-en-Inductie-en-werkwijze-peer-review_jan2020.pdf

Waarborg 3 De organisatie

Toerusting en kwaliteit

De opleiders, begeleiders, beoordelaars en leidinggevendenden die betrokken zijn bij het partnerschap, zijn aantoonbaar competent wat betreft kennis, vaardigheden en uitvoering en hebben binnen het partnerschap een passende positie en verantwoordelijkheden. Er wordt systematisch aandacht besteed aan hun professionele ontwikkeling.

Wat moet minimaal zichtbaar zijn ten aanzien van Samen Opleiden?

Het partnerschap heeft een overleg- en afsprakenstructuur op alle niveaus (strategisch, tactisch en operationeel) waarin de gezamenlijkheid tot uitdrukking komt. De rollen, taken en verantwoordelijkheden van de verschillende actoren binnen het partnerschap zijn vastgesteld en hun expertise is geborgd.

Bijlage 2: enquête professionalisering SO's en WPB's

Analyse resultaten enquête professionalisering schoolopleiders

Respons was goed

Ingevuld door 10 van de 14 schoolopleiders van BOS

Leeftijd is gevarieerd

Vooral senior-docenten (2x onder 35 jaar, 4x 45-55 jaar, 4x boven 55 jaar)

Ervaring is uiteenlopend

Leservaring: gemiddeld 19 jaar, variërend van 5 tot 39 jaar

Ervaring SO: gevarieerd (3x dit jaar gestart, 4x korter dan 4 jaar SO, 3x meer dan 10 jaar)

Een deel van de SO's is ook zelf WPB

4 van de SO's zijn zelf ook WPB

De meeste SO's hebben een opleiding als SO gevolgd of zijn ermee bezig; 1 collega is BRLO-geregistreerd

4x (nog) geen opleiding

3x SO-opleiding Fontys, 1 daarvan BRLO-registratie

1x SO-opleiding bij HR

2x meer algemene opleiding (algemeen coach, gesprekstechnieken)

Momenteel 4 SO's van BOS die SO/IO-training volgen bij Fontys

Er is 1 collega die aangeeft aan Velon-geregistreerd te zijn

Twee SO's volgden de opleiding ca. 15 jaar geleden

Behoeft professionalisering is bij bijna iedereen aanwezig en divers; intervisie wordt het meest genoemd, als thema én vorm!

NB: 2x nee (veel ervaring / niet zo lang SO meer)

Welk thema?

2x Gespreks- en begeleidingsvaardigheden

2x Reflecteren en feedback geven

3x Intervisiebijeenkomsten

1x Beoordelingssystematiek van de diverse lerarenopleidingen

1x certificering SO

1x info samen opleiden

Welke vorm?

4x intervisie met andere schoolopleiders

3x cursus/opleiding aan hogeschool

(NB: 2 van de 3 doen dit ook momenteel: 1x specifiek SO, andere algemener (coaching in onderwijs))

1x geen enkele vorm (niet zo lang SO meer)

Facilitering is zeer divers, zowel aantal uren als al dan geen lesvrije dag/dagdeel

Aantal klokuren	Facilitering 1ua rooster	Opmerkingen
125 uur	1 dagdeel roostervrij + 1 kortere ochtend	
498 uur	Alle 5 dagen les!	Is inclusief andere taken!
15 uur		
330 uur		
250 uur	1 dag roostervrij	
200 uur	1 dagdeel roostervrij	
???		
???	1 dag roostervrij	
40 uur	Geen	

Ook afhankelijk aantal studenten (maar geringe facilitering kan groei studentenaantal belemmeren)

Behoeft contact andere SO's BOS

9x JA!

Reden: ervaringen uitwisselen, elkaar inspireren, collegiale consultatie, sparren etc

Relatie met huidige IO en met WPB's vindt men goed tot uitstekend

IO

Goed (4x) tot uitstekend (6x); 1x nvt (nieuw)

Motivatie: Korte lijntjes, op één lijn, in aantal gevallen al jarenlange samenwerking, vormen echt team

NB: Slechts 4 SO's hebben ook met IO's van andere opleidingen te maken

WPB's

Goed (4x) tot uitstekend (6x)

Motivatie: prettig en veelvuldig contact, vaak al jarenlang

NB: 1x: zou meer tijd voor ze willen hebben (zie ook facilitering!)

Hoe capabel voel je je als SO?

SO's voelen zich best capabel, met name als het gaat om verzorgen professionalisering aan studenten, maar de meesten ook aan WPB's. Bijna alle SO's geven contactgegevens om te benaderen om vorm professionalisering te geven/ontwikkelen.

Hoe capabel voel je je als SO om aan **studenten** professionalisering te geven/ontwikkelen?

uitermate: 1x

zeer: 5x (NB: ook een aantal wat minder ervaren SO's)

redelijk: 4x

Motivatie: ervaring (onderwijservaring of als SO), positieve terugkoppeling studenten.

NB: ook genoemd: gebrek aan tijd en gebrek aan recente kennis over onderliggende theorie

Hoe capabel voel je je als SO om aan **WPB's** professionalisering te geven/ontwikkelen?

zeer: 1x

redelijk: 4x

niet erg: 3x

helemaal niet: 2x

Motivatie: ervaring en positieve terugkoppeling WPB's

Analyse resultaten enquête professionalisering werkplekbegeleiders

Respons was redelijk goed

Ingevuld door 63 werkplekbegeleiders

Merendeel is tweedegraads bevoegd

eerstegraads bevoegd: 25

Tweedegraads bevoegd: 38

Merendeel is vrouw

Man: 28

Vrouw: 38

Leeftijd is gevarieerd

Vooraf jongere docenten, piek ligt onder de 45 jaar (2 onder 25 jaar, 21 tussen 25 en 35, 16 tussen 36 en 45, 12 tussen 46 en 55 en 12 tussen 56 en 65).

Ervaring is uiteenlopend

Leservaring: meestal 11 tot 15 jaar, variërend van 1/5 jaar tot 36/40 jaar.

Rol binnen school: meestal werkzaam als WPB (56 werkzaam als WPB en 7 interesse in de rol van WPB)

Ervaring WPB: gevarieerd maar meestal minder dan 5 jaar ervaring (31 x 1/5 keer stagiaire begeleid, 17x 5/10 keer, 13 x meer dan 10 keer)

WPB' ers voelen zich competent om een stagiair te begeleiden

7,9% uitermate competent
47,6% zeer competent
41,3 % redelijk competent
3,2 % niet erg competent
0% helemaal niet competent

"veel ervaring met studenten begeleiden"	"ruimte voor autonomie studenten"
" studenten zijn tevreden"	"positieve geluiden vanuit de opleiding"
"beschikt over voldoende kennis en vaardigheden"	" niet altijd duidelijk wat ik van een student kan verwachten"
" staat nog dicht bij de student"	"koppeling vanuit de opleiding mist soms"
" doelgroep ligt soms niet ver van een vwo6 leerling"	" wederzijds leerproces"
" voldoende ervaring met lesgeven"	
" ervaring met feedback geven, coachen, reflecteren etc"	
" behoefte van een stagiaire zijn duidelijk"	

De meeste WPB hebben geen opleiding of cursus gevolgd

Nee: 53

Ja: 10

Cursus gericht op begeleiden studenten (algemeen, reflectie en/of gesprekstechnieken)

1x bij Fontys (5 jaar geleden)
1x universiteit Leiden (5 jaar geleden)
1x HAN (7 jaar geleden)
4x op eigen school (enkele jaren geleden), waarvan 1 een certificaat heeft behaald.
4x onbekend waar (enkele jaren geleden)

Behoeft aan professionalisering

Deze is bij de meeste aanwezig maar ook divers; opleidingsdidactiek wordt het meeste genoemd als thema.

NB: 19x nee (niet nodig, voldoende ervaring, te weinig tijd, er is al voldoende werkjaar, laatste paar lesgevend jaren tegemoet).

Welk thema?

16x Gespreks- en begeleidingsvaardigheden
13x Reflecteren en feedback geven
23x opleidingsdidactiek (leerprocessen student)
15x introductie in competentiegericht begeleiden en opleiden
8x vakdidactisch handelen
17x informatie over samen opleiden
7x andere (algemene cursus, online lessen begeleiden, mix van bovenstaande, sparren, nog geen idee)

Welke vorm?

20x cursus/opleiding aan hogeschool
16x intervisie met andere werkplekbegeleiders
10x intervisie met schoolopleider
19x studiemiddag
7x andere (bijeenkomst met begeleiders van de Fontys, online)

Contact andere WPB?

35x nee

NB: kost te veel tijd, geen behoefte aan, er is al voldoende onderling contact,
25 x WPB eigen school

9x WPB binnen BOS

motivatie: vooral om ervaringen uit te wisselen, om van elkaar te leren, gelijkheid in begeleiding,

Relatie met huidige SO vindt men goed tot uitstekend

38% uitstekend

53% goed

Motivatie: snel benaderbaar, actief, betrokken, vaak overleg, goede communicatie, duidelijke afspraken en verwachtingen, al jarenlange samenwerking.

Relatie met huidige IO van de Fontys vindt men goed (of niet van toepassing)

8% uitstekend

35% goed

14% redelijk

37% nvt

Motivatie: zitten op 1 lijn, vullen elkaar aan, jarenlange samenwerking, snelle reactie op mails vs. Weinig contact, pas een paar keer ontmoet, niet in beeld.

49x niet met andere IO in aanraking

14x wel met andere IO in aanraking (HU, TU delft, TU eindhoven, academie muziek)

Hoe capabel voel je je als WPB?

WPB voelen zich best capabel, met name als het gaat om verzorgen professionalisering aan studenten, maar de meesten niet aan WPB's. Bijna alle WPB geven geen contactgegevens om te benaderen om vorm professionalisering te geven/ontwikkelen.

Hoe capabel voel je je als WPB om aan **studenten** professionalisering te geven?

uitermate: 6%

zeer: 51%

redelijk: 35%

Motivatie: ervaring (onderwijservaring of als WPB), positieve terugkoppeling studenten, eerder cursus gegeven.

NB: ligt wel aan het thema van professionalisering

Hoe capabel voel je je als WPB om aan **studenten** professionalisering te ontwikkelen?

uitermate: 6%

zeer: 41%

redelijk: 43%

Motivatie: ervaring (onderwijservaring of als WPB), positieve terugkoppeling studenten, eerder cursus gegeven.

NB: ligt wel aan het thema van professionalisering

Hoe capabel voel je je als WPB om aan **WPB's** professionalisering te geven?

zeer: 19%

redelijk: 38%

niet erg: 32 %

helemaal niet: 8%

Hoe capabel voel je je als WPB om aan **WPB's** professionalisering te ontwikkelen?

zeer: 16%

redelijk: 43%

niet erg: 30%

helemaal niet: 8%

Motivatie: weinig ervaring, geen tijd, geen behoefte aan, niet de aangewezen persoon voor.

Motivatie: veel ervaring, feedback van de studenten, leuk om anderen iets te leren.

NB: 51x geen contactgegevens in kader benaderen-om-professionalisering-te-geven

12x wel contactgegevens.