



Kwaliteitsontwikkelingsplan

Bijlage 13

Kwaliteitsplan en -ontwikkeling

van de Opleidingschool

Beter Opleiden in Samenhang en Synergie

Rotterdam: November 2018

Pabo Hogeschool Rotterdam

Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam

Stichting Wijzer in opvang en onderwijs

Stichting Onderwijsgroep Zuid Hollandse Waarden

Stichting Primo Schiedam

RKBS Sint Jozef Schiedam

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
2. Uitgangspunten voor het kwaliteitsbeleid	4
3. Het realiseren van streefdoelen	6
4. Evaluatieproces: evaluatiecyclus en rollen en taken	7
5. Instrumenten voor het in kaart brengen van de kwaliteitsontwikkeling	8
6. Het initiëren en vastleggen van acties ter verbetering van de kwaliteit	12
7. Risico's en bijbehorende beheersmaatregelen	14
8. De betrokkenen bij de kwaliteitsontwikkeling en –cultuur	14
Bijlagen	17

Voorwoord

Pabo Hogeschool Rotterdam (HR), Kenniscentrum Talentontwikkeling (KCTO) HR, stichting Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam (BOOR), Wijzer in Opvang & Onderwijs (Wijzer), Onderwijsgroep Zuid-Hollandse Waarden (OZHW), Stichting Primo Schiedam, Stichting Interconfessioneel en Katholiek Onderwijs (SIKO) en 22 basisscholen werken sinds januari 2014 intensief samen in het samenwerkingsverband (swv) Boss po. *Boss po* staat voor 'Beter opleiden in samenhang en synergie primair onderwijs' en verwijst direct naar de ingeslagen en beoogde richting van het samenwerkingsverband. Binnen het swv is in het kader van de regeling 'Versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen 2013-2016' een programma uitgevoerd dat een goede basis heeft gelegd voor onze Opleidingsschool (OS) Boss po. Dit programma is in het voorjaar van 2018 formeel afgesloten en wordt gecontinueerd in onze Opleidingsschool. In de afgelopen jaren is de bestaande samenwerking tussen besturen, scholen, Pabo en KCTO HR verder versterkt, uitgebreid en geborgd. Deze samenwerking maakt het mogelijk dat we de in gang gezette ontwikkelingen en uitvoering van het programma duurzaam kunnen vervolgen in een volwaardige, bekostigde Opleidingsschool (OS) *Boss po*.

OS Boss po leidt ieder schooljaar inmiddels ruim 150 pabostudenten en 30 startende leerkrachten op met behulp van 360 opgeleide werkplekbegeleiders, 25 schoolopleiders en 20 pabodocenten/instituutsopleiders. *OS Boss po* is niet alleen een kweekvijver voor aanstaande leerkrachten binnen de Opleidingsschool, maar ook binnen de stadsregio Rotterdam. Met het groeiende lerarentekort in Rotterdam en nabije gemeenten is een aanzienlijke groep leerkrachten nodig die met hart en ziel willen bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen op de Rotterdamse scholen. Op de Opleidingsschool Boss po worden zij bekend gemaakt met en opgeleid in de grootstedelijke regio Rotterdam en haar context, met al haar diversiteit en complexiteit. Dit maakt leerkrachten die op onze Opleidingsschool zijn opgeleid, stevige professionals met voelhorens voor de complexiteit van de onderwijscontext, die de handen uit de mouwen kunnen steken voor de toekomst van onze leerlingen.

Het voor u liggende Kwaliteitsplan van de Opleidingsschool Boss po is onlosmakelijk vanuit één visie met het opleidings- en professionaliseringsplan verbonden. Deze drie plannen vormen samen het belangrijkste beleidsdocument voor onze Opleidingsschool. Voor een volledig overzicht van alle activiteiten binnen *OS Boss po* is het voor alle betrokkenen, stakeholders en geïnteresseerden noodzakelijk alle drie de documenten te lezen. Met deze documenten beschrijven we op welke wijze *OS Boss po* functioneert en haar streefdoelen realiseert. In de plannen worden de gedeelde kaders beschreven voor het behalen van gezamenlijke streefdoelen en de daarbij behorende deskundigheidseisen aan professionals. Daarmee wordt onderstaande missie en visie, uitgewerkt in het opleidingsplan van *OS Boss po* en vastgelegd op 24 augustus 2016 in het samenwerkingsconvenant tussen alle partners, gerealiseerd.

Opleidingsschool Boss po wil (1) in een wederkerige samenwerkingsrelatie leerkrachten opleiden en professionaliseren die (2) in de uitdagende en diverse Rotterdamse context voor alle leerlingen een optimale leeromgeving creëren, en (3) blijvend onderzoekend intentioneel handelen en ontwikkelen.

1. Inleiding

De in dit plan beschreven kwaliteitsontwikkeling is tot stand gekomen a.d.h.v. vier centrale vragen:

1. Welke streefdoelen heeft *OS Boss po*?
2. Hoe worden de streefdoelen binnen *OS Boss po* gerealiseerd?
3. Op welke wijze wordt nagegaan of de streefdoelen van *OS Boss po* worden behaald?
4. Op welke wijze wordt de kwaliteit van *OS Boss po* verbeterd?

In dit beleidsdocument geven we antwoord op de vier bovenstaande vragen. Na een beschrijving van de uitgangspunten voor het kwaliteitsbeleid en -ontwikkeling van onze Opleidingsschool (§ 2) lichten we allereerst de streefdoelen toe en hoe deze worden vertaald naar het schoolniveau, bovenschools niveau en het bestuurs-, managementniveau (§ 3). We vervolgen met een beschrijving van de methodiek waarmee de streefdoelen worden gerealiseerd en gaan nader in op het cyclische proces en de te onderscheiden rollen en taken (§ 4). Daarna volgt een toelichting op de instrumenten die we afnemen en de te volgen procedures binnen *OS Boss po*. Op deze wijze gaan we na of de streefdoelen behaald worden (§ 5). In de daaropvolgende paragraaf geven we aan hoe de acties ter verbetering van de kwaliteit van de Opleidingsschool worden geïnitieerd, georganiseerd en vastgelegd (§ 6). Daarna komen de risico's voor het functioneren van onze Opleidingsschool en bijbehorende beheersmaatregelen aan bod (§ 7). Tenslotte leggen we uit welke betrokkenen bij de interne en externe kwaliteitsontwikkeling zijn betrokken (§ 8). Kortom, in dit document worden de belangrijkste factoren rondom de kwaliteitsontwikkeling van onze Opleidingsschool beschreven. Het gaat er dan vooral om wat de *OS Boss po* onder kwaliteit van samen opleiden verstaat, hoe dit periodiek wordt gemeten en op welke manier de uitkomsten leiden tot bijstelling en verbetering van het functioneren van onze *OS Boss po*.

2. Uitgangspunten voor het kwaliteitsbeleid

Het programma en de organisatie van *OS Boss po* zijn uitgewerkt binnen vier belangrijke centrale thema's: Werkplekieren en onderzoek, Samenwerking en organisatie, Professionalisering en Kwaliteitsontwikkeling. Deze vier thema's geven richting aan het kwaliteitsbeleid van *OS Boss po* en we lichten ze hieronder kort toe.

Werkplekieren en onderzoek

OS Boss po wil in een wederkerige samenwerkingsrelatie aanstaande leerkrachten opleiden en professionaliseren die in de uitdagende en diverse Rotterdamse context voor alle leerlingen een optimale leeromgeving creëren en blijvend onderzoekend intentioneel handelen en ontwikkelen. Deze drie kernpunten zijn nader uitgewerkt in een breed gedragen visie en zijn opgenomen en uitgewerkt in het opleidingsplan.

Samenwerking en organisatiestructuur

Alle partners en betrokkenen binnen *OS Boss po* werken op basis van vastgelegde afspraken op het gebied van Samenwerking en Organisatie. In bijlage 7 van het opleidingsplan wordt het organogram gepresenteerd. Er is duidelijkheid over de facilitering van de betrokkenen, het aantal studenten dat

geplaatst wordt per bestuur, het participeren in de Opleidersgroep, het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten en het werken met binnen *OS Boss po* ontwikkelde plannen, documenten, materialen en modellen. De communicatielijnen tussen alle betrokkenen zijn aangegeven en de wijze van besluitvorming binnen *OS Boss po* is vastgelegd.

Professionalisering

De professionalisering is planmatig, gestructureerd en eenduidig omschreven en maakt onderdeel uit van het integraal personeelsbeleid. Binnen *OS Boss po* wordt gewerkt vanuit het idee dat iedereen een leven lang leert, zich ontwikkelt en er ruimte is voor het nemen van initiatief in de vorm van experimenten en verschillende vormen van begeleiding en feedback. Er wordt geprofessionaliseerd in de vorm van cursussen, trainingen, symposia, professionele leergemeenschappen, uitwisseling tijdens studentgesprekken, Heidedagen, professionele gesprekken en scholingen. Ontwikkeling vindt voortdurend plaats, ook na het afronden van de Pabo. In het professionaliseringsplan wordt deze professionalisering nader uitgewerkt.

Kwaliteitsontwikkeling

We hanteren binnen *OS Boss po* de volgende uitgangspunten voor kwaliteitsontwikkeling:

1. Het indicatorenstelsel *OS Boss po* (zie bijlage 3 en toegelicht in paragraaf 3) dekt de kwaliteitsindicatoren uit de regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen van OCW en de standaarden van de NVAO goed af.
2. *OS Boss po* legt jaarlijks in het jaarplan aan de hand van het indicatorenstelsel verantwoording af over haar organisatie, de uitvoering van opleiden en de ontwikkeldoelen.
3. Elke deelnemende school legt jaarlijks in het activiteitenplan aan de hand van de vier thema's en bijbehorende indicatoren verantwoording af over haar organisatie en uitvoering van opleiden.
4. *OS Boss po* peilt de tevredenheid van studenten en alle andere betrokkenen binnen alle scholen en de instellingen van de partners door afname van de tevredenheidsenquête en het voeren van panelgesprekken (zie paragraaf 5).
5. De afname van instrumenten (enquête, panelgesprek en focusgroep-interview) voor het evalueren van het behalen van de streefdoelen is expliciet bedoeld als zelfevaluatie. Betrokkenen kunnen direct inzicht verwerven in hun eigen rol en hoe deze rol verbeterd zou kunnen verbeteren.
6. Op basis van de verzamelde gegevens trekt *OS Boss po* op school-, bovenschools-, bestuurs-, management- en Opleidingsschool-niveau conclusies, formuleert nieuwe of bijgestelde (streef)doelen en daartoe leidende activiteiten en neemt deze op in de pdca-cyclus.
7. *OS Boss po* houdt eens in de drie jaar een mid term review in de vorm van een 'peer-review-light'. Medewerkers van scholen en Pabo bezoeken elkaar als critical friend met als doel de organisatie en uitvoering van samen opleiden te verbeteren.

Hieronder wordt aangegeven welke afspraken de borging van *OS Boss po* versterken. Het opleiden in de school

- maakt deel uit van de geïntegreerde besluitvorming van alle partners en betrokkenen in verschillende gremia;

- is gekoppeld aan integraal personeelsbeleid en HRM;
- wordt gedurende het gehele jaar geëvalueerd. De resultaten worden beschreven in het jaarplan;
- is voor alle betrokkenen en partners uitgewerkt in duidelijke taken, verantwoordelijkheden en noodzakelijke financiën (zie ook het opleidings- en professionaliseringsplan);
- is gebaseerd op een meer-jaren samenwerkingsovereenkomst tussen alle partners;
- is gebaseerd op een ondertekend convenant tussen de besturen (stichtingen) en de Pabo;
- gaat uit van kwaliteitscriteria op het gebied van organisatie, kennisniveau, borging in de beleidscyclus, alsmede de vereiste competenties voor betrokkenen.

3. Het realiseren van streefdoelen

Er is een aantal stappen uitgevoerd voor het vertalen van de streefdoelen in concreet uitgewerkte activiteiten op school-, bovenschools- en bestuurs-, managementniveau. Via de stappen a t/m d wordt de horizontale afstemming van streefdoelen naar concrete activiteiten gewaarborgd. Het betekent dat de streefdoelen en de uitwerking daarvan een duidelijke relatie hebben met de activiteiten op de scholen, die worden uitgevoerd door studenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, schoolleiders en instituutopleiders.

- a) De Stuurgroep heeft voor de Opleidingsschool streefdoelen (zie bijlage 2) vastgesteld. Voor ieder van de vier thema's zijn drie tot vijf streefdoelen geformuleerd die voortvloeien uit onze visie, ambities en doelstellingen en dit geeft eigenheid aan de invulling van onze kwaliteitszorg. De streefdoelen zijn ook gekoppeld aan de vier standaarden van de NVAO. Daarmee streven we afstemming na tussen het behalen van de streefdoelen en het voldoen aan de NVAO-standaarden.
- b) We gebruiken de methodiek OGSM voor het realiseren van de streefdoelen en het monitoren van de voortgang op het niveau van *OS Boss po* én het niveau van alle partners (zie bijlage 1). Hierbij wordt gebruik gemaakt van uitkomsten van procedures en instrumenten. OGSM staat voor Objective (duidelijke en krachtige verwoording van het kwalitatieve doel van de organisatie), Goals (de Objective wordt vertaald in kwantitatieve doelen), Strategies (de concrete wegen die we kiezen om de Objective te gaan halen) en Measures (Dashboard: ligt iedere strategie op koers en Acties; Strategie: vertalen naar concrete actiestappen). De Programmaleiding is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de methodiek OGSM en rapporteert hierover aan de Stuurgroep.
- c) De streefdoelen onder de vier thema's zijn in indicatoren uitgewerkt (zie bijlage 3). Het indicatorenstelsel is het uitgangspunt voor het evalueren van het behalen van de streefdoelen en het monitoren van *OS Boss po*. Aangezien onze streefdoelen zijn afgeleid van onze visie en het NVAO kader zijn onze uitgangspunten, visie, ambities en het Toetsingskader Opleidingsscholen van de NVAO hierin leidend. Er zijn indicatoren geformuleerd op zowel het niveau van *OS Boss po* (overkoepelend) als op het niveau van de individuele partners. Het indicatorenstelsel geeft een overzicht van de kwalitatieve en kwantitatieve factoren, processen, procedures, instrumenten en plannen waarmee we onze kwaliteitsontwikkeling zichtbaar maken en realiseren.
- d) De vier thema's zijn ook het uitgangspunt voor het concretiseren van de plannen m.b.t. samen opleiden op schoolniveau. De schoolleider heeft voor zijn of haar school in overleg met

schoolopleider en instituutsopleider een activiteitenplan (bijlage 5) samen opleiden uitgewerkt in concrete activiteiten voor werkplekbegeleiders, schoolopleiders, schoolleiders en instituutsopleiders, zodat de studenten optimaal opgeleid, begeleid en beoordeeld worden.

Door het evalueren van het behalen van de streefdoelen, (waar nodig) bij te sturen en duidelijk voor ogen te hebben welke activiteiten op scholen en in een breder verband binnen de Opleidingsschool worden uitgevoerd, verzekeren we ons ervan dat de streefdoelen van onze Opleidingsschool behaald worden.

4. Evaluatieproces: evaluatiecyclus en rollen en taken

Het OGSM is een volledig en gestructureerd businessplan op één A4. In één oogopslag is het plan duidelijk, evenals de samenhang tussen de verschillende onderdelen (de doelstelling en de manier waarop we die realiseren). Dit maakt het tot een krachtig middel om voortgang en focus te bewaren. De OGSM methodiek is uitgewerkt in de Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA), waarbij de voortgang structureel wordt geëvalueerd en waar nodig wordt bijgesteld. Deze cyclus bestaat uit vier stappen:

- Plannen maken (P). Waarop is het beleid gebaseerd, wat moet worden bereikt, wat is de samenhang tussen alle thema's en hoe is de verantwoording geregeld?
- Uitvoeren van de plannen (D). Wat gaan we concreet doen, wie zijn bij de uitvoering betrokken en welke middelen worden ingezet?
- Controleren van de resultaten (C) en aangeven hoe deze gemeten worden.
- Opstellen verbeteracties (A). Hoe evalueren we, wat wordt met de uitkomsten van de metingen gedaan en wat en hoe stellen we bij?

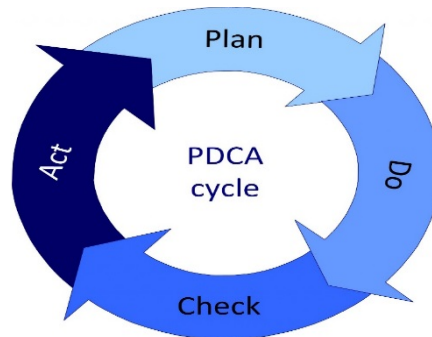
Door het toepassen van deze cyclus (zie figuur 1) stimuleren we dat er op alle niveaus een proces van continue en duurzame verbetering in gang wordt gebracht en in beweging blijft.

OS Boss po kent twee cycli, een driejaarlijkse en een jaarlijkse cyclus. Om de drie jaar wordt een grootschalig intern evaluatieonderzoek uitgevoerd onder alle groepen actoren (scholen, besturen en Pabo). Het bestaat uit een kwantitatief en kwalitatief onderzoek, gericht op interne verantwoording en zelfreflectie ten aanzien van de te bereiken streefdoelen en de gekozen aanpak. Daarbij wordt gekozen voor een combinatie van panel- en evaluatiegesprekken met betrokkenen binnen alle partners op alle niveaus en stakeholders, interviews met management en Programmaleiding en de afname van de enquête onder studenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, schoolleiders, instituutsopleiders, onderzoeksbegeleiders en coaches (zie paragraaf 5). Dit driejaarlijkse onderzoek wordt in de zesjarige cyclus van accreditatie een jaar voor en twee jaar na de geplande accreditatie uitgevoerd.

De jaarlijkse cyclus wordt op basis van evaluaties met behulp van verschillende instrumenten (zie paragraaf 5) uitgevoerd. Op basis van de resultaten worden verbeteringen geïmplementeerd. Het kwaliteitsbeleid is onderdeel van de jaarlijkse verantwoording van de besturen, deelnemende scholen en Pabo.

In onderstaand figuur wordt de PDCA-cyclus schematisch weergegeven. De resultaten en verbeteractiviteiten zijn structureel opgenomen in de PDCA-cyclus en zijn geborgd op zowel het niveau van de Opleidingsschool als op het niveau van de partners.

Figuur 1. PDCA-cyclus



Het periodiek evalueren van (het behalen van) de streefdoelen en de opbrengsten is zichtbaar in de kwaliteitskalender (zie schema 1 in de volgende paragraaf). De kalender biedt een overzicht van instrumenten, procedures en evaluatiemomenten, die planmatig worden ingezet. Het inzetten van instrumenten waarborgt periodieke evaluatiemomenten binnen alle organisatieonderdelen van *OS Boss po*. Het cyclische karakter wordt uit het volgen van de kwaliteitskalender zichtbaar.

We evalueren naast het functioneren van *OS Boss po* als geheel en de inhoudelijke uitkomsten van de kwaliteitsontwikkeling-cyclus ten aanzien van het samen opleiden ook het kwaliteitssysteem zelf. We bevinden ons dan in de fase van het controleren van de resultaten (C) en gaan na of we op basis van de ervaringen met het kwaliteitssysteem de instrumenten moeten bijstellen.

5. Instrumenten voor het in kaart brengen van de kwaliteitsontwikkeling

De instrumenten bestaan uit een verschillende type gesprekken, een aantal procedures en instrumenten, zijn gekoppeld aan de streefdoelen en opgenomen in het indicatorenstelsel (zie paragraaf 3). Deze procedures en instrumenten zorgen voor een eenduidige werkwijze bij het meten en borgen van de kwaliteit binnen *OS Boss po*. Bij het realiseren van deze werkwijze betrekken we studenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, coaches voor startende leerkrachten, instituutopleiders, onderzoeksbegeleiders, schoolleiders, bestuurders, Programmaleiding, startende leerkrachten en het pabomanagement.

De afname van enkele instrumenten en het gesprek daarover is expliciet bedoeld als zelfevaluatie. De enquête, het panelgesprek en het focusgroep-interview zijn daar goede voorbeelden van. De betrokkenen kunnen direct inzicht verwerven in hun eigen rol en hoe deze rol zou kunnen verbeteren. De resultaten informeert de betrokkenen direct en maakt het mogelijk om te reflecteren op hun eigen handelen. Deze resultaten zijn ook gespreksonderwerp binnen verschillende gremia. In het gesprek tussen betrokkenen met verschillende rollen vindt meer bewustwording rondom het vormgeven van samen opleiden plaats, zodat het functioneren op schoolniveau, bovenschools- en bestuurs-, management niveau én het niveau van de Opleidingsschool verhoogd wordt. Zo kunnen b.v. de uitkomsten van het panelgesprek verbeterpunten opleveren voor de school zelf tijdens het evaluatiegesprek, zonder dat de Stuurgroep of de Programmaleiding daarbij betrokken zijn. De

verbeteringen hoeven niet de gehele Opleidingsschool te betreffen, het kan juist gaan om het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren op de school zelf.

Bij het beoordelen van het (kwaliteits-)niveau binnen *OS Boss po* maken we gebruik van de scan *Opleiden in de school. Ontwikkeling tot een professionele leergemeenschap* (Marc Cobben, Anje Ros en Brigit van Rossum) uit de kwaliteitsreeks opleidingsscholen van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. Afhankelijk van de fase waarin een Opleidingsschool zich bevindt worden de taken en verantwoordelijkheden van de diverse betrokkenen met een 'zekere kwaliteit' vervuld. Door deze validering a.d.h.v. de scan *Opleiden in de school* stellen we in zekere mate vast of de activiteiten voor samen opleiden met kwaliteit worden uitgevoerd en de resultaten 'voldoende' zijn. In bijlage 2 wordt aangegeven met welke gesprekken, procedures en instrumenten de voortgang van het behalen van de streefdoelen worden geëvalueerd.

De gesprekken, procedures en instrumenten zijn opgenomen in de kwaliteitskalender (zie schema 1). Onder het schema lichten we ieder van de onderdelen toe. Bij de toelichting vermelden we telkens het volgende: de relatie met het streefdoel, het doel, voor wie (en op welk niveau), een korte beschrijving en wie er eindverantwoordelijk is.

Het is een gezamenlijke ambitie om de komende twee jaar alle gesprekken, procedures en instrumenten en haar uitkomsten nadrukkelijk te evalueren en beter op elkaar af te stemmen, zodat de gehele Opleidingsschool en al haar geledingen er uiteindelijk beter van worden. Op deze wijze is het duidelijk wat de (evaluatie)activiteiten beogen in het geheel van de Opleidingsschool en hoe deze zich tot elkaar verhouden.

Schema 1. Kwaliteitskalender per jaar

Gesprekken, procedures en instrumenten	Sept.	Okt	Nov	Dec.	Jan.	Febr.	Maart	April	Mei	Juni
Evaluatie-instrumenten training werkplekbegeleiders	Voortdurend									
Activiteitenplan	X									
Jaarplan <i>OS Boss po</i> en presentatie *		X	X							
Voortgangsgesprekken *			X							
Kwaliteitsontwikkeling Heidedag			X							
Focusgroep-interview schoolopleiders – instituutopleiders					X					
Panelgesprek						X				
Enquête							X			
Evaluatiegesprekken *								X		
Verbeterpunten Programmaleiding *									X	
Verbeterpunten Stuurgroep *										X

*Toegelicht in paragraaf 6

Evaluatie-instrumenten voor trainingen ‘Samen Opleiden voor werkplekbegeleiders’ (bijlage 4) en bijeenkomsten ‘Onderzoeksbegeleiding’ en ‘Coaching – Inductie’

Relatie streefdoel: 9.

Doel: Meten van de tevredenheid en het evalueren van de kwaliteit van de trainingen en bijeenkomsten, zodat op basis van feedback deze verbeterd kunnen worden.

Voor wie: werkplekbegeleider, schoolopleiders, startende leerkrachten, lio-ers (bovenschools niveau).

Beschrijving: Instrument voor het evalueren van de kwaliteit van de trainingen en bijeenkomsten ‘Onderzoeksbegeleiding’ en ‘Coaching – Inductie’ a.d.h.v. gesloten vragenlijsten met open vragen.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbetering: trainers en programmamanager.

Activiteitenplan

Relatie streefdoel: 4.

Doel: Afstemmen en realiseren van de relatie tussen streefdoelen en schoolactiviteiten.

Voor wie: schoolleider, schoolopleider, team en instituutsopleider (schoolniveau).

Beschrijving: Format Activiteitenplan (bijlage 5), zodat scholen ondersteund worden bij het smart formuleren van hun plannen. In de format is een duidelijke lijn (en afstemming) tussen de vier centrale thema’s en gerelateerde streefdoelen aan de ene kant en de uitgewerkte doelen van iedere school in het activiteitenplan aan de andere kant. In dit format beschrijven de schoolleiders in samenwerking met schoolopleider en instituutsopleider hun doelen én voortgang. Aan het eind van ieder schooljaar wordt het activiteitenplan door de schoolleider, schoolopleider, team en instituutsopleider geëvalueerd. Deze evaluatie is het uitgangspunt voor het opstellen van een vernieuwd activiteitenplan. Op deze wijze worden ook de activiteiten op school en faciliteiten voor samen opleiden verantwoord. De vastgestelde verbeterpunten uit het jaarplan (zie volgende paragraaf) worden indien noodzakelijk opgenomen in het vernieuwde activiteitenplan.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: schoolleider.

Kwaliteitsontwikkeling Heidedag

Relatie streefdoel: 7 en 13.

Doel: Kwaliteitsontwikkeling en bijstellen kwaliteitsbeleid.

Voor wie: Stuurgroep, Programmaleiding en schoolleiders (niveau van de Opleidingschool).

Beschrijving: Bespreken van het functioneren van *OS Boss po* a.d.h.v. twee centrale aandachtspunten. Ten eerste het huidige functioneren van *OS Boss po* en de stand van zaken. Daarbij is het jaarplan het uitgangspunt. Ten tweede evalueren we onze kwaliteitsontwikkeling en –cultuur. Daarbij stellen we aan de orde of *OS Boss po* haar (vernieuwde) streefdoelen realiseert en er nog steeds sprake is van een heldere communicatie binnen alle geledingen van de Opleidingschool. N.a.v. van het indicatorenstelsel (zie paragraaf 3) worden indicatoren, procedures en instrumenten besproken en vastgesteld of zij voldoen en bijdragen aan het inzicht in de kwaliteit van *OS Boss po*. Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: Schoolleiding, Programmaleiding en Stuurgroep.

Focusgroep-interview

Relatie streefdoel: 2.

Doel: werkwijze binnen *OS Boss po* evalueren, monitoren en ontwikkelen.

Voor wie: schoolopleiders en instituutopleiders (bovenschools niveau).

Beschrijving: Een focusgroep-interview is een homogeen samengestelde groep in termen van doel, samenstelling, grootte en werkwijze, bestaande uit 7 tot 10 deelnemers die een zorgvuldig geplande discussie voert over hun ideeën, motieven, belangen en denkwijze omtrent samen opleiden.

Uitgangspunt voor de discussie is een lijst met gespreksonderwerpen. De conclusies, de voorstellen en aanpassingen ter verbetering van het functioneren van de schoolopleiders, instituutopleiders en het algehele functioneren van de Opleidingsschool worden voorgelegd aan de Programmaleiding en Stuurgroep van *OS Boss po*. Indien nodig wordt er door de Opleidersgroep een actieplan gemaakt en uitgevoerd.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: programmamanager.

Panelgesprek (bijlage 6)

Relatie streefdoelen: 2, 3, 5, 6 en 9.

Doel: werkwijze binnen *OS Boss po* op schoolniveau evalueren, monitoren en door ontwikkelen.

Voor wie: studenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, instituutopleiders en schoolleiders (schoolniveau).

Beschrijving: De gesprekken en vragen zijn gerelateerd aan de streefdoelen die betrekking hebben op de vier centrale thema's. In het panelgesprek staan voornamelijk de ervaringen van de studenten en het functioneren van het opleidingsteam (werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider) centraal. De conclusies en de voorstellen en aanpassingen ter verbetering van de Opleidingsschool worden voorgelegd aan de Programmaleiding en Stuurgroep van *OS Boss po*. Het organiseren en evalueren van de panelgesprekken is opgenomen in de jaaragenda (zie opleidingsplan) voor schoolopleider en instituutopleider.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: schoolleider, schoolopleider en instituutopleider.

Enquête

Relatie streefdoelen: 2, 3, 4, 6 en 7.

Doel: werkwijze binnen *OS Boss po* evalueren, monitoren en door ontwikkelen.

Voor wie: studenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, onderzoeksbegeleiders, schoolleiders en instituutopleiders (niveau van de Opleidingsschool).

Beschrijving: In april 2018 is een enquête (de resultaten staan in bijlage 7) afgenomen over de ervaringen rondom het samen opleiden. Deze wordt vanaf schooljaar 2017-2018 jaarlijks afgenomen bij de bovenstaande zes groepen. Zij ontvangen vragen over hun eigen rol en vragen over de andere deelnemers. Afhankelijk van hun rol en functie ontvangen de respondentgroepen verschillende onderdelen van de enquête. Bij iedere stelling kan de respondent aangeven in welke mate hij of zij tevreden is (zeer oneens; oneens; enigszins oneens; enigszins eens; eens; zeer eens). Door de afname van deze enquête gaan we na of de activiteiten met voldoende kwaliteit worden uitgevoerd. Deze informatie leidt tot het verbeteren van de Opleidingsschool.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: Stuurgroep en programmamanager.

6. Het initiëren en vastleggen van acties ter verbetering van de kwaliteit

Er is op verschillend niveau overleg over het functioneren van de Opleidingsschool. Er is sprake van een duidelijk op elkaar afgestemde verticale communicatie. Door de helder gedefinieerde horizontale afstemming (zie paragraaf 3) zijn we ervan verzekerd dat op alle niveaus de juiste dingen besproken worden. Het reguliere overleg op verschillende niveaus vergroot de eenduidige communicatie over de kwaliteitsontwikkeling en de inhoud m.b.t. de vier centrale thema's. Voor het initiëren en vastleggen van acties ter verbetering van de kwaliteit (op basis van de resultaten door afname van instrumenten en procedures) beleggen we, naast het reguliere overleg, evaluatie- en voortgangsgesprekken met schoolleiders, Programmaleiding en Stuurgroep. In het vervolg van deze paragraaf beschrijven we het doel van en de inhoud van deze gesprekken en vergaderingen.

Evaluatiegesprekken

Relatie streefdoelen: 4, 5, 6, 10 en 13.

Doel: werkwijze binnen *OS Boss po* evalueren, monitoren en ontwikkelen.

Voor wie: schoolleiders, bestuurders, bestuursmedewerkers en Programmaleiding (schoolniveau).

Beschrijving: Het gesprek vindt in juni plaats en is gebaseerd op de evaluatie van het activiteitenplan en gericht op het scherp krijgen van de verbeteracties die opgenomen kunnen worden in het vernieuwde plan. Het beoordelen en evalueren van de door de scholen uitgevoerde activiteiten is een onderdeel van de kwaliteitsontwikkeling binnen *OS Boss po*. Bij deze gesprekken zijn de schoolleider, zo mogelijk een schoolopleider, een lid van de Programmaleiding, de bestuurder en een (kwaliteits)medewerker van ieder bestuur (of stichting) aanwezig. De schoolleider is verantwoordelijk voor het uitvoeren en verwerken van de evaluatiegesprekken. In september worden de vernieuwde activiteitenplannen van de basisscholen voor het uitvoeren van de activiteiten in het nieuwe schooljaar gelezen door de Programmaleiding en zijn zij o.a. uitgangspunt voor de voortgangsgesprekken met alle schoolleiders binnen *OS Boss po*.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: Programmaleiding en Stuurgroep.

Voortgangsgesprekken

Relatie streefdoelen: 3, 4, 5, 6, 8, 10 en 13.

Doel: werkwijze binnen *OS Boss po* evalueren, monitoren en ontwikkelen.

Voor wie: schoolleiders, bestuurders, bestuur medewerkers en Programmaleiding (bovenschools niveau).

Beschrijving: In de maand september van het nieuwe schooljaar wordt een vergadering georganiseerd op bovenschools niveau. Ieder bestuur of stichting organiseert voor de aangesloten scholen binnen *OS Boss po* een vergadering die wordt bijgewoond door de schoolleiders, twee leden van de Programmaleiding, de bestuurder en een (kwaliteits)medewerker van het bestuur. De bestuursvertegenwoordiger is verantwoordelijk voor het organiseren en verwerken van het gesprek. De nieuwe activiteitenplannen en de voorlopige resultaten van de panelgesprekken, de enquête, de evaluaties van de trainingen en het focusinterview schoolleiders – instituutopleiders zijn het

uitgangspunt voor deze vergadering. Op basis van deze resultaten becommentariëren de medewerkers van het bestuur (stichting) en de schoolleiders de resultaten en scherpere conclusies aan. Ook wordt vastgesteld op welk niveau (school of Opleidingsschool Boss po als geheel) acties kunnen worden ondernomen. Op basis van deze voorlopige resultaten en de suggesties van de schoolleiders en bestuursvertegenwoordigers formuleren zij verbeterpunten voor het functioneren van *OS Boss po* aan de Programmaleiding en Stuurgroep.

Eindverantwoordelijke voor organisatie, rapportage en verbeteringen: Programmaleiding en Stuurgroep.

De functie van het jaarplan en het vaststellen van verbeterpunten

De evaluatie van het functioneren van *OS Boss po* is vast agendapunt voor de vergaderingen van de Programmaleiding en Stuurgroep. Zij beoordeelt ieder jaar of de streefdoelen gehaald worden en wat dit betekent voor het functioneren van de Opleidingsschool. Om het kwaliteitsbeleid te monitoren en richting te kunnen geven, wordt door de Programmaleiding op basis van alle evaluaties en de evaluatie- en voortgangsgesprekken in september 2019 een jaarplan geschreven waarin de stand van zaken aan het eind van het schooljaar 2017-2018 wordt weergegeven en nieuwe ambities en streefdoelen zijn geformuleerd. Het jaarplan creëert overzicht in de hoeveelheid activiteiten voor het verzorgen van goede kwaliteitszorg en evaluatie en speelt een belangrijke rol in het helder krijgen van de verbeteracties en het aantoonbaar maken wat ermee gebeurt of is gebeurd. Het jaarplan dient als (financieel) verantwoordingsdocument waarin alle in het kader van de kwaliteitsontwikkeling verzamelde informatie en resultaten zijn opgenomen op zowel het overkoepelende niveau van *OS Boss po* als op het niveau van de partners. In oktober 2019 wordt het jaarplan voor het eerst besproken in de verschillende overlegorganen binnen *OS Boss po* (Stuurgroep, Programmaleiding en Opleidersgroep). De Stuurgroep is eindverantwoordelijk en stelt het jaarplan uiteindelijk vast. De vastgestelde verbeterpunten worden belegd bij Programmaleiding, zodat zij de juiste betrokkenen kunnen benaderen voor het realiseren van de verbeteringen.

7. Risico's en bijbehorende beheersmaatregelen

In het volgende schema noemen wij enkele risico's en daarbij behorende beheersmaatregelen.

Schema 2. Risico's en bijbehorende beheersmaatregelen

Risico's	Bijbehorende beheersmaatregelen
Lerarentekort	De Opleidingsschool heeft te kampen met een bestaande en te verwachten lerarentekort in de regio Rotterdam-Rijnmond. Vanuit het perspectief van kwaliteitsontwikkeling is de vraag hoe we op onze scholen nu en in de toekomst over voldoende (kwalitatief) goed toegeruste leraren kunnen beschikken, actueel. Het is b.v. ook een vraag of er voldoende inzet van schoolopleiders mogelijk is en blijft. Op het symposium van 6 november 2018 was het lerarentekort expliciet gespreksonderwerp. Het heeft geleid tot diverse afspraken en mogelijke acties. Deze worden in februari 2019 in de Programmaleiding en Stuurgroep besproken.
Werkdruk basisscholen	Van belang dat het samen opleiden vanuit een geheel basisschoolteam, samen met één of twee instituutopleiders van de Pabo, wordt georganiseerd. Op deze wijze wordt de werkdruk door meerdere betrokkenen gedeeld en minder ervaren als persoonlijke last.
Financiën	Duidelijke afspraken maken met betrekking tot cofinanciering.
Nieuwe medewerkers	Zie professionaliseringsplan. Zoals in iedere organisatie zal er altijd sprake zijn van het uitstromen van medewerkers uit de Opleidingsschool en het starten van nieuwe medewerkers. Alle trainingsbijeenkomsten worden jaarlijks herhaald aangeboden zodat nieuwe medewerkers, of huidige medewerkers die doorgroeien naar een nieuwe functie, opgeleid kunnen worden. Ieder jaar wordt geïnventariseerd en geschoold.
Vertrek van medewerkers	Er wordt geanticipeerd op het mogelijk vertrek van betrokkenen binnen de Opleidingsschool. Zeker in relatie tot het eerste risico. Dat is zeker het geval voor ervaren medewerkers die veel kennis in huis hebben op het gebied van samen opleiden. De vacature moet tijdig worden opgevangen en wel zo dat het mogelijk is om het vereiste kwaliteitsniveau te handhaven. De vacature zou bij voorkeur in het netwerk van scholen binnen hetzelfde bestuur of de Opleidingsschool vervuld moeten worden, zodat in ieder geval geborgd wordt dat de student door een opgeleide werkplekbegeleider (schoolopleider of instituutopleider) begeleid wordt.

8. De betrokkenen bij de kwaliteitsontwikkeling en -cultuur

Binnen *OS Boss po* zijn studenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, schoolleiders, pabomanagement, instituutopleiders, onderzoeksbegeleiders, (eventuele) coaches, Programmaleiding en Stuurgroep betrokken bij de kwaliteitsontwikkeling. Binnen deze groep betrokkenen zijn voornamelijk de Programmaleiding en -manager verantwoordelijk voor het initiëren van het gesprek en het voortdurend stimuleren van de kwaliteitsontwikkeling en -cultuur. Er zijn verschillende werkwijzen waarmee zij de kwaliteitsontwikkeling en -cultuur bevorderen. We lichten ze hieronder toe.

Er is voortdurend aandacht voor de kwaliteitscultuur door het bespreken van kwaliteitsontwikkeling met alle betrokkenen tijdens de professionele dialoog, die we in het professionaliseringsplan hebben besproken en de gekozen overlegstructuur.

Daarnaast geeft het uitvoeren van procedures en de afname van instrumenten gedurende het gehele jaar voldoende gelegenheid tot het bevorderen van de kwaliteitscultuur. De in paragraaf vijf toegelichte Focusgroep-interview met schoolopleiders en instituutopleiders en panelgesprekken met studenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, instituutopleiders en schoolleiders zijn mooie voorbeelden. Naast de jaarlijkse cyclus kent *OS Boss po* ook een driejaarlijkse. Om de drie jaar wordt een grootschalig intern evaluatieonderzoek uitgevoerd onder alle groepen actoren (scholen, besturen en pabo). Het bestaat uit een kwantitatief en kwalitatief onderzoek, gericht op interne verantwoording en zelfreflectie ten aanzien van de te bereiken streefdoelen en de gekozen aanpak. Daarbij wordt gekozen voor een combinatie van panel- en evaluatiegesprekken met betrokkenen binnen alle partners op alle niveaus en stakeholders, interviews met management en Programmaleiding en de afname van de enquête onder studenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, schoolleiders, instituutopleiders, onderzoeksbegeleiders en coaches.

De voortgaande scholing en training van instituutopleiders en schoolopleiders is weer een andere gelegenheid voor het agenderen van de kwaliteitsontwikkeling en -cultuur. Gedurende het gehele schooljaar worden deze trainingen georganiseerd voor werkplekbegeleiders en onderzoeksbegeleiders. Gedurende deze trainingen is de kwaliteit van de Opleidingsschool een belangrijk aandachtspunt en staat het nadrukkelijk op de agenda. Tevens wordt deze cultuur vergroot door de evaluatie- en voortgangsgesprekken en het formuleren en vaststellen van verbeterpunten door vele betrokkenen.

Naast deze trainingen wordt er tijdens symposia, studiedagen en inhoudelijke bijeenkomsten op de basisscholen, de pabo én in de Opleidersgroep aandacht besteed aan kennisontwikkeling en kennisdeling. Deze activiteiten dragen ook bij aan de kwaliteitscultuur van *OS Boss po* door het nadrukkelijk bespreken van de kwaliteitscultuur en hoe we daarmee omgaan.

De jaarlijks te organiseren Heidedag staat nadrukkelijk in het teken van de kwaliteitsontwikkeling en – cultuur. M.b.v. het indicatorenstelsel (zie paragraaf 3) wordt nagegaan of de streefdoelen worden behaald. Alle leidinggevenden van alle partners zijn op deze dag aanwezig.

Tenslotte is er een aantal externe experts die een rol spelen bij de kwaliteitsontwikkeling en -cultuur van *OS Boss po*. Allereerst maakt *OS Boss po* deel uit van het lectoraat Samen Opleiden en wordt advies gevraagd van de lector. De leden van de Programmaleiding *OS Boss po* komen in het kader van het interne Platform Samen Opleiden van het Kenniscentrum Talentontwikkeling en Instituut van Lerarenopleidingen vier keer per jaar samen met de lector en andere inhoudsdeskundigen op het gebied van samen opleiden. We stemmen regelmatig onderling af en wisselen ervaringen en concrete instrumenten/methodieken uit tijdens periodiek overleg binnen het lectoraat, onder leiding van de lector Samen Opleiden. Ook worden tijdens deze bijeenkomsten good practices gedeeld. Daarnaast consulteert *OS Boss po* inhoudelijke experts die een rol spelen bij peer reviews, collegiale visitatie en proefvisitaties.

Op basis van onze ervaring van de afgelopen jaren concluderen we dat de kwaliteitsontwikkeling en -cultuur binnen onze Opleidingsschool *Boss po* door alle betrokkenen wordt vormgegeven en externe experts een adviserende rol spelen.

Referenties

Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (2018). Verslag van bevindingen van de beoordelingscommissie aspirant-opleidingsscholen.

Ros, A, & Rossum, B. van. *Instrument Bestuurlijke betrokkenheid Versterken*. Kwaliteitsreeks Platform Samen opleiden en professionaliseren.

Cobben, M., Ros, A., & Rossum, B. van. *Scan Opleiden in de school. Ontwikkeling tot een professionele leergemeenschap*. Kwaliteitsreeks Platform Samen opleiden en professionaliseren.

Timmermans, M., Klarus, R., & Lanen, B. van (2009). Kwaliteit van de opleidingsschool maak je samen! Naar een instrument voor kwaliteitsontwikkeling. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 30 (4).

Timmermans, M.. *Factsheet kwaliteit van de opleidingsschool. Kwaliteit maak je samen!* Steunpunt opleidingsscholen.

Timmermans, M, & Velzen, C. van (2017). *Kennisbasis Lerarenopleiders. Katern 4: Samen in de school opleiden*. VELON.

Timmermans, M. (2018). *Kwaliteit maak je samen! Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling van samen opleiden*. Kwaliteitsreeks Platform Samen opleiden en professionaliseren.

Bijlagen

1. Objective – Goals – Strategies – Measures (OGSM)
2. Relatie tussen streefdoelen, procedures en instrumenten
3. Indicatorenstelsel *OS Boss po*
4. Evaluatie-instrument voor trainingen voor werkplekbegeleiders en schoolopleiders
5. Activiteitenplan samen opleiden voor scholen
6. Format Panelgesprek
7. Conclusies en aandachtspunten Werkveld-enquête 2017-2018

Bijlage 1. Objective – Goals – Strategies – Measures (OGSM)

OGSM staat voor Objectives (duidelijke en krachtige verwoording van het kwalitatieve doel van de organisatie, Goals (de Objective wordt vertaald in kwantitatieve doelen), Strategies (de concrete wegen die we kiezen om de Objective te gaan halen), Measures (Dashboard; ligt iedere strategie op koers en Acties; Strategie vertalen naar concrete actiestappen). Het OGSM is een volledig en gestructureerd businessplan op één A4. In een oogopslag is het plan duidelijk, evenals de samenhang tussen de verschillende onderdelen (de doelstelling en de manier waarop we die realiseren). Dit maakt het tot een krachtig middel om voortgang en focus te bewaren. Bovendien is het plan door het format heel gemakkelijk aan medewerkers te communiceren door te beginnen met een helder doel en vervolgens dit doel te vertalen in concrete stappen zodat het in de praktijk ook echt gerealiseerd gaat worden. Het uitgangspunt is met elkaar doelen stellen en resultaten terugkoppelen. Het samen overeenkomen van uitdagende maar haalbare doelen geeft medewerkers motivatie en empowerment. Er zo wordt de kans groter dat onze Opleidingsschool daadwerkelijk bereikt wat we willen. De insteek is om met elkaar te groeien en te ontwikkelen. De methodiek is in een aantal concrete stappen gezet waarbij een helder organisatiedoel vertaald wordt naar subdoelen. Deze subdoelen worden vervolgens aan (teams van) medewerkers gegeven. Voor ieder team (in ons geval bijvoorbeeld de vijf ontwikkelgroepen Werkplekieren, Professionalisering, Samenwerking en Organisatie, Onderzoek en Kwaliteitsontwikkeling is het subdoel hun hoogste doel, waarbij ze natuurlijk wel weten dat als zij dit doel halen, zij een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan het organisatiedoel. Zo maken we optimaal gebruik van de kennis, kunde en ervaring in onze *OS Boss po* (besturen, scholen, Pabo en Kenniscentrum HR) en zetten we aan tot het nemen van verantwoordelijkheid. Op ieder niveau worden de doelen meetbaar gemaakt zodat er ook over gerapporteerd kan worden. Vervolgens evalueren we gezamenlijk de behaalde prestaties. Het is een belangrijk voordeel dat we op deze wijze de verschillende werkwijzen rondom kwaliteitsontwikkeling bij de verschillende partijen (basisscholen, besturen, Pabo en Kenniscentrum van HR) die participeren binnen *OS Boss po* kunnen integreren. Een ander belangrijk voordeel is dat de OGSM methodiek het belang van een goed proces voorop stelt.

De OGSM methodiek is de afgelopen drie schooljaren met succes gebruikt. Aan het eind van ieder schooljaar wordt de OGSM voor een bepaald thema geëvalueerd en voor het volgend schooljaar op nieuw vastgesteld. Het is een betrouwbaar planningsdocument waarmee men kan nagaan of de gestelde doelen worden behaald en activiteiten worden gerealiseerd. Via de OGSM methodiek is gewaarborgd dat de streefdoelen gerealiseerd worden op het niveau van de Opleidingsschool én op het niveau van alle individuele partners en op regelmatige tijdstippen geëvalueerd worden.

Bijlage 2. Relatie tussen streefdoelen, procedures en instrumenten

Streefdoelen, verdeeld over vier thema's	Procedures en instrumenten waarmee het behalen van de streefdoelen wordt gemonitord
Werkplekleren en onderzoek	
1. In september 2018 volgen minimaal 140 pabostudenten op <i>OS Boss po</i> een opleidingsprogramma dat voor 40% bestaat uit werkplekleren, waarbij het leren en opleiden op de werkplek verbonden is aan de specifieke context van de partnerscholen	Vastgesteld en behaald in de schooljaren 2017-2018 en 2018-2019
2. Er is eenduidige begeleiding gerealiseerd van alle studenten op <i>OS Boss po</i> door werkplekbegeleiders, instituutopleiders en schoolopleiders, waarbij ieder vanuit zijn eigen rol de opleidingsfunctie vorm geeft	Enquête. Panelgesprek
3. Het leren op de werkplek van alle studenten wordt gezamenlijk door de partners beoordeeld	Enquête. Panelgesprek. Voortgangsgesprekken
Samenwerking en organisatie	
4. Alle partners en betrokkenen binnen <i>OS Boss po</i> werken op basis van de vastgestelde afspraken op het gebied van S&O m.b.t. facilitering betrokkenen, aantallen studenten, plaatsing per bestuur, participatie in Opleidersgroep, het opleiden/beoordelen van studenten en het werken met binnen <i>OS BOSS po</i> ontwikkelde plannen, documenten, materialen en modellen	Activiteitenplannen. Enquête. Evaluatie- en voortgangsgesprekken
5. Er is een eenduidige opleidingsinfrastructuur gerealiseerd waarbij alle betrokkenen voldoende gefaciliteerd zijn om hun taken uit te kunnen voeren	Vastgesteld in opleidingsplan. Panelgesprekken. Evaluatie- en voortgangsgesprekken
6. Alle betrokkenen worden aantoonbaar beter van de wederkerige samenwerking, waardoor draagvlak is binnen alle niveaus van <i>OS Boss po</i>	Panel-, voortgangs- en evaluatiegesprekken. Enquête
7. Alle betrokkenen hebben profijt van de gezamenlijke cultuur op het gebied van leren van/met elkaar	Symposia. Heidedag. Trainingen. Professionele dialoog
8. Alle betrokkenen worden tijdig en duidelijk geïnformeerd op de gebieden van beleid en praktijk/uitvoering	Informatiedossier 2019 <i>OS Boss po</i> . Nieuwsbrieven. Site. Voortgangsgesprekken.
Professionalisering	
9. Partners binnen de Opleidingschool leren samen en worden versterkt in hun rollen. Professionalisering heeft effect op de kwaliteit van studenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders	Evaluatie-instrumenten. Enquête. Panelgesprekken
10. Manier waarop professionalisering vorm krijgt, is omschreven en ingebed in HR-beleid	Evaluatie- en voortgangsgesprekken
11. Professionaliseringsaanbod is beschreven en ingepland	Jaarkalender
12. Inductieprogramma startende leerkrachten	Professionaliseringsplan. Resultaten van de uitvoering
Kwaliteitsontwikkeling	
13. De werkwijze van <i>OS Boss po</i> is onderdeel van het kwaliteitsbeleid bij de reguliere algemene jaarlijkse verantwoording van de partners (borgen)	Evaluatie- en voortgangsgesprekken. Heidedag.
14. Een kwaliteitsplan waarin wordt beschreven wat <i>OS Boss po</i> onder kwaliteit van samen opleiden verstaat, hoe dit periodiek wordt gemeten en op welke manier de uitkomsten leiden tot bijstelling/verbetering binnen <i>OS Boss po</i> .	Gerealiseerd
15. Voor het uitvoeren van de PDCA worden op basis van de OGSM en de streefdoelen indicatoren vastgesteld	Indicatorenstelsel gerealiseerd en uitgangspunt voor monitoren
16. Het structureel evalueren van de voortgang en meten van de kwaliteit door het ontwikkelen en afnemen van instrumenten	Diverse beschreven en afgenomen instrumenten (paragraaf 5)



Bijlage 3. Indicatorenstelsel OS Boss po

Indicatoren voor OS Boss po, gerangschikt naar thema's, procedures en instrumenten

<i>Werkplekieren en Onderzoek (8)</i>	<i>Professionalisering (7)</i>	<i>Samenwerking en Organisatie (9)</i>	<i>Kwaliteitsontwikkeling (8)</i>
Uitvoering geven aan Opleidingsplan (0)	Uitvoering geven aan het Professionaliseringsplan (0)		Uitvoering geven aan het Kwaliteitsplan (0)
Minimaal 140 pabostudenten hebben een leerwerkplek op de Opleidingsschool (1)	Uitvoering geven aan Professionaliseringsprogramma's voor werkplekbegeleider, Post HBO instituutsopleider – schoolopleider, onderzoeksbegeleider, onderzoek coördinator, coaches beginnende leerkrachten (1)	Uitvoering geven aan het Convenant (1)	Maandelijks overleg Programmaleiding en evaluatie voortgang a.d.h.v. methodiek (OGSM) Objectives – Goals – Strategies – Measurements (1)
Het opleidingsprogramma bestaat voor ongeveer 40% uit werkplekieren (2)	Uitvoering geven aan Inductie (waaronder intervisie) voor beginnende leerkrachten (2)	Samenwerkingsovereenkomst is getekend en wordt nagevolgd (2)	Vijf bijeenkomsten in schooljaar Stuurgroep (2)
Ontwikkelen van het curriculum onderzoekvaardigheden (3)	Intervisie schoolopleider – instituutsopleider – onderzoeksbegeleiders (3)	(Besluitvorming volgens communicatiemodellen – plan – do – check – act (3)	Bestuurs- en schoolgesprekken in november en april plan – do – check – act (3)
Opleidings- en begeleidingsinfrastructuur voor studenten en werkplekbegeleiders (4)	Deelname trainingen en professionaliseringsprogramma's (data, aantal en type deelnemers) (4)	Alle betrokkenen werken samen a.d.h.v. jaarkalender (4)	Panelgesprek in februari op alle scholen – plan – do – check – act (4)
Studenten worden begeleid vanuit de stage ontwikkelingsmeter (Stage Ontwikkel Meter), SBL-competenties, Persoonlijk Ontwikkel Plan, Persoonlijk Activiteiten Plan (5)	Aantal VELON-geregistreerde leraren op Pabo en basisscholen en gevolgde opleiding volgen (5)	Schoolopleiders en instituutsopleiders werken samen a.d.h.v. jaaragenda (5)	Kwaliteitskalender volgen en uitvoeren (5)

<p>Het leren op de werkplek van studenten wordt beoordeeld door werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutsopleider (6)</p>	<p>Afgestemmen Human Research Management- en Personeel & Organisatiebeleid op het gebied van Samen Opleiden (6)</p>	<p>Scholen stellen activiteitenplan op (6)</p>	<p>Evaluatiegegevens professionaliseringsprogramma's en trainingen, m.n. tevredenheid en bruikbaarheid handelen (6)</p>
<p>Elke basisschool heeft de schoolcontext beschreven (7)</p>	<p>Functioneringsgesprekken werkplekbegeleiders, schoolopleider, instituutsopleider, schoolleider m.b.t. Samen Opleiden (7)</p>	<p>Studenten ontvangen informatiebulletin (7)</p>	<p>Enquête tevredenheid student, werkplekbegeleider, schoolopleider, schoolleider, instituutsopleider (7)</p>
<p>Basisscholen en studenten formuleren leer- en onderzoeksmogelijkheden (8)</p>		<p>Rollen, taken en verantwoordelijkheden student, schoolleider, schoolopleider, werkplekbegeleider, onderzoeksbegeleider, onderzoek coördinator, instituutsopleider in samenwerkingsovereenkomst (8)</p>	<p>Evaluatie symposia en studiedagen (8)</p>
		<p>Medewerkers worden door de Opleidingsschool gefaciliteerd voor taken en verantwoordelijkheden (9)</p>	

Procedures en Instrumenten			
Werkplekieren en Onderzoek	Professionalisering	Samenwerking en Organisatie	Kwaliteitsontwikkeling
POP-PAP (1)	VELON-registratie (1)	Jaaragenda (o.a. schoolcontext) (1)	OGSM (1)
SOM (2)	Trainingen (2)	Logboek (2)	Bestuurs- en schoolgesprekken (2)
(Evaluatie) Koppelkaart (3)	Format Functioneringsgesprekken (3)	Jaarkalender (3)	Format panelgesprek (3)
Pabo-opdrachten koppeling theorie/praktijk (4)	Procedure inductie (4)	Informatiebulletin studenten (4)	Format Functioneringsgesprek Samen Opleiden (4)
SBL-competenties (5)		Osiris (5)	Kwaliteitskalender (5)
Beoordelingsinstrumentarium, procedure en formulieren (6)		Activiteitenplan (6)	Evaluatie-instrument professionaliseringsprogramma's (6)
Begeleidingsinstrumentarium ?		Communicatiemodellen (7)	Evaluatie-instrument Trainingen (7)
			Evaluatie-instrument symposia en studiedagen (8)
			Enquête Tevredenheid alle betrokkenen (9)

Bijlage 4. Evaluatie-instrument voor trainingen voor werkplekbegeleiders en schoolopleiders

Evaluatieformulier 'Coach en opleider in de school' (mentoren B scholing) Schooljaar 2017-2018

Trainer(s):

Naam van de school:

Naam deelnemer (optioneel):

Geachte deelnemer,

U heeft deelgenomen aan de training '**Coach en opleider in de school**'

Wij hechten veel waarde aan uw mening. We willen graag feedback over een aantal aspecten van deze training. Uw bijdrage wordt gebruikt om de inhoud en organisatie van de training aan te scherpen.

Door deze training

- | | | | | | | | |
|---|-------------|---|---|---|---|---|-----------|
| 1. is mijn arsenaal van gesprekstechnieken uitgebreid | zeer oneens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | zeer eens |
| 2. kan ik studenten en collega's beter van feedback voorzien | zeer oneens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | zeer eens |
| 3. heb ik meer 'tools' gekregen om studenten te begeleiden | zeer oneens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | zeer eens |
| 4. ben ik mij bewust geworden van mijn eigen begeleidings- en coachvaardigheden | zeer oneens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | zeer eens |
| 5. begrijp ik de inhoud van de rollen van de instituutsopleider, schoolopleider en werkplekbegeleider | zeer oneens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | zeer eens |
| 6. heb ik inzicht gekregen in het begrip 'Samen Opleiden' | zeer oneens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | zeer eens |
| 7. heb ik kennis gekregen van het curriculum van de pabo | zeer oneens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | zeer eens |
| 8. heb ik meer inzicht gekregen in de te behalen doelen van de student in de verschillende jaren | zeer oneens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | zeer eens |

Vragen over de training als geheel

- | | | | | | | | |
|--|-------------|---|---|---|---|---|-----------|
| 9. De door mij in deze training geïnvesteerde tijd was de moeite waard | zeer oneens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | zeer eens |
|--|-------------|---|---|---|---|---|-----------|

Z.O.Z.

10. De organisatie van deze training was in orde

zeer oneens 1 2 3 4 5 zeer eens

11. Welk cijfer (1-10) geeft u deze training?

.....

12. Met welke 'oneliner' (of losse trefwoorden) zou je deze training typeren?

.....
.....

13. Wat wil je de trainers eventueel nog meegeven?

.....
.....

14. Welke onderdelen van de training hebben jou het meest opgeleverd?

.....
.....
.....

Dank voor uw reactie!

.....
.....
.....

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met

Willem de Vos (w.a.de.vos@hr.nl)
Kwaliteitsontwikkeling OS Boss po

Bijlage 5. Activiteitenplan samen opleiden voor scholen

Voortgang en evaluatie Activiteitenplannen voor de basisscholen Opleidingsschool Boss po. Schooljaren 2016-2017 en 2017-2018

Datum: ... juni 2017. Andere tussentijdse evaluaties in februari en juni 2018.

School:

Gesprekspartners:

1. Inleiding

In 2018 willen we een gecertificeerde Opleidingsschool zijn. Hiervoor nemen we deel aan de Aspirant Opleidingsschool Boss po (AOS Boss po), een samenwerking met de Pabo Hogeschool Rotterdam. We streven naar een samenwerkingsrelatie en organisatiestructuur waarbinnen we werken op basis van afspraken met betrekking tot facilitering van betrokkenen, aantallen studenten, plaatsing per bestuur, participatie in ontwikkelgroepen, het begeleiden/beoordelen van studenten en het werken met binnen OS Boss po ontwikkelde modellen, procedures, instrumenten en materialen. We leiden studenten op in een leeromgeving waarin het werken in de uitdagende en diverse Rotterdamse context en onderzoekend intentioneel handelen centraal staan, waarbij het leren op het instituut en het leren op de werkplek elkaar voortdurend versterken. Hiervoor zijn binnen OS Boss po alle begeleiders en opleiders (werkplekbegeleiders, schoolopleiders, onderzoeksbegeleiders, coaches startende leerkrachten, begeleiders intervisie en assessoren) geprofessionaliseerd op hun taken en verantwoordelijkheden.

Het borgen van kwaliteitsbeleid van OS Boss po wordt gedaan door een structurele inbedding in het kwaliteitsbeleid van alle partners door de Objectives Goals Strategies Measures methodiek. In december 2018 is binnen OS Boss po de kwaliteit van het opleiden, begeleiden en beoordelen geborgd.

2. Hoofddoelstellingen Aspirant OS Boss po

a. Samenwerking en organisatie

In december 2018 kent OS Boss po een samenwerkingsrelatie en organisatiestructuur waarbinnen alle partners en betrokkenen werken op basis van de vastgestelde afspraken m.b.t. facilitering betrokkenen, aantallen studenten, plaatsing per bestuur, participatie in ontwikkelgroepen, het begeleiden/beoordelen van studenten en het werken met binnen OS Boss po ontwikkelde modellen, procedures, instrumenten en materialen.

b. Werkplekleren en onderzoek

In december 2018 leidt OS Boss po minimaal 80 studenten op in een leeromgeving waarin het werken in de uitdagende en diverse Rotterdamse context en onderzoekend intentioneel handelen centraal staan, waarbij het leren op het instituut en het leren op de werkplek elkaar voortdurend versterken.

c. Professionalisering

In december 2018 zijn binnen OS Boss po alle begeleiders en opleiders (werkplekbegeleiders, schoolopleiders, instituutopleiders, onderzoeksbegeleiders, coaches startende leerkrachten, begeleiders intervisie en assessoren) geprofessionaliseerd op hun taken en verantwoordelijkheden. In december 2018 volgen alle startende leerkrachten binnen OS Boss po een inwerkprogramma op schoolniveau en op boven schools niveau.

d. Kwaliteitsontwikkeling

Het borgen van kwaliteitsbeleid van OS Boss po door een structurele inbedding in het kwaliteitsbeleid van alle partners door de Objectives Goals Strategies Measures methodiek. In december 2018 is binnen OS Boss po de kwaliteit van het opleiden, begeleiden en beoordelen geborgd.

3. Concrete uitwerking van doelen

In het vervolg van dit activiteitenplan worden de hoofddoelstellingen op het niveau van OS Boss po in het onderstaande schema nader geconcretiseerd in doelen op het niveau van de basisschool. De hoofddoelstellingen en de doelen voor de scholen bieden alle betrokkenen inzicht in de opdracht die OS Boss po gedurende de komende twee schooljaren heeft. In het schema geven de schoolleiders in overleg met hun bestuur aan in welke mate hun basisschool is gevorderd met betrekking tot de onder 2. genoemde doelstellingen voor OS Boss po en de doelen in het schema. De voortgangsgesprekken gaan over de in het schema beschreven activiteiten en vorderingen. Alle doelen zijn aan het eind van het schooljaar 2018-2019 behaald. *Opdracht: Noteer volledig alle activiteiten, die zijn of worden uitgevoerd, én de voortgang.*

Doelen: Samenwerking en Organisatie en Werkpleklers en Onderzoek

Doelen	Indicatoren ¹	Activiteiten	Monitoring/borging	(Tussen)evaluatie, voortgang, afspraken (smart), data etc..
<p>Studenten worden in de context van de basisschool begeleid, opgeleid en beoordeeld door (leden van) een team, bestaande uit een schoolopleider, een instituutsopleider, een werkplekbegeleider.</p> <p>Schoolopleider, werkplekbegeleiders, (bovenschools) onderzoeksbegeleider/-coördinator en de coach voor startende leerkrachten worden door de school (in tijd en ruimte) gefaciliteerd.</p> <p>Onderzoeksbegeleiders van pabo en basisscholen begeleiden gezamenlijk onderzoeksopdrachten van studenten vanuit een onderzoeksagenda.</p> <p>Er is in het eerste én in het tweede semester in minimaal de helft van het aantal groepen een leerwerkplek beschikbaar.</p>	<p>De taken schoolopleider en werkplekbegeleider zijn toegewezen in het taakbeleid en voorzien van uren binnen de normjaartaak.</p> <p>Er is een (bovenschools) onderzoeksbegeleider/-coördinator aangesteld.</p> <p>In januari 2018 is er een onderzoekagenda opgesteld met geschikte onderzoeksvragen voor studenten.</p>	<p>Schoolopleider, werkplekbegeleiders en instituutsopleider werken als team aan de begeleiding, opleiding en beoordeling. Hiervoor komen ze (in verschillende samenstellingen) maandelijks bijeen.</p> <p>De schoolopleider overlegt met de schoolleider over de Jaaragenda en het functioneren van het begeleidingsteam.</p> <p>Onderzoekscoördinator/ onderzoeksbegeleider maakt een onderzoeksagenda.</p> <p>Onderzoeksbegeleiders van pabo en basisschool werken als team aan de begeleiding van het afstudeeronderzoek.</p>	<p>Schoolopleider rapporteert drie keer per jaar over de voortgang aan de schoolleider.</p> <p>Schoolopleider en instituutsopleider plannen bijeenkomsten werkplekbegeleiders en studenten.</p> <p>Onderzoekscoördinator/ onderzoeksbegeleider beheert de onderzoeksagenda en onderhoudt contact met de pabo.</p>	
<p>Het begeleidingsteam werkt aan de hand van de Jaaragenda om het opleiden op de werkplek en</p>	<p>Er is een jaaragenda die het opleiden op de werkplek en het</p>	<p>De schoolopleider en instituutsopleider verbinden met de student het leren in de</p>	<p>De schoolopleider rapporteert driemaandelijks aan de schoolleider over de voortgang.</p>	

¹ We volgen de afspraken van BOOR en gebruiken het woord indicatoren. In een enkel geval kunnen we ook spreken over voorwaarden. Verder zijn deze indicatoren van een ander niveau dan de door OS Boss po ontwikkelde indicatoren m.b.t. de kwaliteitsontwikkeling.

het opleiden op het instituut aan elkaar te verbinden.	instituut aan elkaar verbindt.	schoolcontext met het leren op het instituut.		
Het leren op de werkplek van studenten wordt gezamenlijk door (leden van) het begeleidingsteam beoordeeld.	Er zijn gezamenlijke beoordelingen van studenten.	Begeleidingsteam beoordeelt studenten volgens afspraken op basis van Jaaragenda.	De schoolopleider verzamelt alle beoordelingen.	

Doelen: Professionalisering en Kwaliteitsontwikkeling

Doelen	Indicatoren	Activiteiten	Monitoring/borging	(Tussen)evaluatie, voortgang, afspraken (smart), data etc..
De schoolopleider is geschoold.	De schoolopleider is gecertificeerd.	De schoolopleider volgt scholing.	Schoolleider volgt in gesprekkencyclus de ontwikkeling van de schoolopleider.	
Alle werkplekbegeleiders hebben de scholing voor werkplekbegeleiders (B-scholing) afgerond.	Alle werkplekbegeleiders zijn gecertificeerd.	Alle werkplekbegeleiders volgen de B-scholing.	Schoolleider volgt in gesprekkencyclus de ontwikkeling van werkplekbegeleiders.	
De (bovenschools) onderzoeksbegeleider/-coördinator is geschoold.	De (bovenschools) onderzoeksbegeleider/-coördinator is gecertificeerd.	De (bovenschools) onderzoeksbegeleider/-coördinator volgt de scholing.	Schoolleider volgt in gesprekkencyclus de ontwikkeling van de onderzoeksbegeleider.	
De startende leerkrachten hebben een inwerkprogramma (van school en bestuur) gevolgd.	De startende leerkrachten hebben zich ontwikkeld tot basisbekwame leerkrachten.	De startende leerkrachten volgen het inwerkprogramma van de school en van het bestuur.	Schoolopleider volgt deelname en ontwikkeling startende leerkrachten aan inwerkprogramma.	
	Er is een inwerkprogramma beschreven op school- en bestuursniveau.	Schoolopleider en schoolleider schrijven in september inwerkprogramma.	Schoolleider stelt inwerkprogramma vast in september.	
De coach 'Startende leerkrachten' is geschoold.	De coach 'Startende leerkrachten' heeft een bewijs van deelname aan intervisiebijeenkomsten voor coaches.	De coach 'Startende leerkrachten' neemt deel aan intervisiebijeenkomsten voor coaches.	Schoolopleider volgt deelname coaches aan intervisiebijeenkomsten.	
Alle betrokkenen professionaliseren zich voortdurend.	Deelnamebewijzen/certificaten gevolgde scholing	Werkplekbegeleiders en schoolopleider volgen scholing in het kader van OS Boss po.	Schoolleider volgt deelname professionalisering in gesprekkencyclus.	
Professionalisering op het gebied van samen opleiden is opgenomen in het schoolbeleid.	Samen opleiden is opgenomen in het schoolplan.	De school neemt deel aan meetmomenten ten behoeve van de	Schoolleider, schoolopleider en instituutopleider houden twee keer per	

		<p>kwaliteitsontwikkeling van OS Boss po.</p> <p>ieder schooljaar enquête afnemen onder alle betrokkenen en organisatie panelgesprek met studenten, werkplekbegeleiders, instituutsopleider en schoolopleider.</p>	<p>jaar een voortgangsgesprek over de kwaliteit van het samen opleiden.</p>	
--	--	--	---	--

Bijlage 6. Format Panelgesprek

Voortgang en evaluatie a.d.h.v. Panelgesprek op de basisscholen. Opleidingsschool Boss po. Schooljaar 2017-2018

Datum: ... juni 2018.

School:

Gesprekspartners:

Inleiding

In 2018 willen we een gecertificeerde Opleidingsschool zijn. Hiervoor nemen we deel aan de Aspirant Opleidingsschool Boss po (OS Boss po), een samenwerking met de Pabo Hogeschool Rotterdam. We streven naar een samenwerkingsrelatie en organisatiestructuur waarbinnen we werken op basis van afspraken met betrekking tot facilitering van betrokkenen, aantallen studenten, plaatsing per bestuur, participatie in ontwikkelgroepen, het begeleiden/beoordelen van studenten en het werken met binnen OS Boss po ontwikkelde modellen, procedures, instrumenten en materialen. We leiden studenten op in een leeromgeving waarin het werken in de uitdagende en diverse Rotterdamse context en onderzoekend intentioneel handelen centraal staan, waarbij het leren op het instituut en het leren op de werkplek elkaar voortdurend versterken. Hiervoor zijn binnen OS Boss po alle begeleiders en opleiders (werkplekbegeleiders, schoolopleiders, onderzoeksbegeleiders, coaches startende leerkrachten, begeleiders intervisie en assessoren) geprofessionaliseerd op hun taken en verantwoordelijkheden.

Het borgen van kwaliteitsbeleid van OS Boss po wordt gedaan door een structurele inbedding in het kwaliteitsbeleid van alle partners door de Objectives Goals Strategies Measures methodiek. In december 2018 is binnen OS Boss po de kwaliteit van het opleiden, begeleiden en beoordelen geborgd. De hoofddoelstellingen hebben betrekking op a. Samenwerking en organisatie b. Werkplekleren en onderzoek c. Professionalisering en d. kwaliteitsontwikkeling.

Vormgeving van het panelgesprek

1. Zorg dat er studenten (5), werkplekbegeleiders (3), de schoolopleider, de instituutopleider en de schoolleider deelnemen aan een gesprek van minimaal een uur.
2. Het is mogelijk dat scholen (met een maximum van 3) samen het gesprek organiseren. Zorg dan wel voor een representatieve afvaardiging van de studenten en medewerkers van de afzonderlijke scholen.
3. Notuleer het gesprek en stel een gespreksleider voor (bij voorkeur de schoolleider).
4. Het verslag in de maanden juni – juli 2018 versturen aan Willem de Vos (w.a.de.vos@hr.nl)

Opening: Schrijf één woord op wat bij jou opkomt als je denkt aan de Opleidingsschool

Allen:

- Hoe ervaar je het contact met de SO en IO?
- Hoe ervaar je de samenwerking tussen de SO en IO?

Studenten

- Hoe is de Opleidingsschool voor jou zichtbaar?
- Welke meerwaarde heeft het voor jou gehad?
- Ontvangen studenten voldoende mogelijkheden voor het leren op de basisschool?
- Worden studenten voldoende bij de schoolorganisatie betrokken?
- Ervaren studenten binnen de context van samen opleiden dat de praktijk met de theorie wordt verbonden.

- Ervaren studenten dat de opdrachten van de Pabo worden aangepast aan de schoolcontext, zodat ze goed uitgevoerd kunnen worden op de basisschool?
- Begeleiden onderzoeksbegeleiders van pabo en basisscholen gezamenlijk onderzoeksopdrachten van studenten vanuit een onderzoeksagenda? En met welke tevredenheid wordt dat gedaan?
- Hoe kunnen we de begeleiding optimaliseren?
- Zou je een volgende leerwerkplek weer binnen deze Stichting willen? En waarom?

Werkplekbegeleiders

- Welke kennis van de mentortraining heb je gebruikt tijdens de begeleiding van je student?
- Wat heb je nodig om de begeleiding verder te optimaliseren? Welke kennis en vaardigheden?
- Wat doe je nu anders dat je voor de Opleidingsschool niet deed met betrekking tot het coachen van een student?

Instituutsopleiders

- Hoe verloopt de samenwerking met de SO?
- Hoe kan de samenwerking geoptimaliseerd worden?
- Wat zijn mogelijke verbeterpunten voor de Opleidingsschool gekeken vanuit de visie van de PABO?

Schoolleider

- Zijn de doelen en aanpak uit het activiteitenplan zichtbaar?
- Hoe verloopt het contact tussen de SO en de schoolleider? Is op iedereen op de hoogte van elkaars werk op het gebied van samen opleiden?
- Begeleiden onderzoeksbegeleiders van pabo en basisscholen gezamenlijk onderzoeksopdrachten van studenten vanuit een onderzoeksagenda? En met welke tevredenheid wordt dat gedaan?
- Welke doelstellingen zijn wenselijk met betrekking tot de Opleidingsschool komend schooljaar?

Bijlage 7. Conclusies en aandachtspunten Werkveld-enquête 2017-2018

1. De respons op het werkveldonderzoek is redelijk. De gemiddelde respons van 23 % komt overeen met de te verwachten respons op dit soort grootschalig onderzoek.
2. In algemene zin concluderen we dat studenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, schoolleiders en instituutsopleiders positief zijn over zichzelf én het functioneren van de verschillende betrokkenen bij samen opleiden. Alle respondenten scoren op 104 van de 115 items (stellingen) gemiddeld een 4 (enigszins mee eens) of hoger.
3. Volgens werkplekbegeleiders, schoolopleiders en schoolleiders maakt de Pabo voldoende werk van de professionalisering van haar werkveld en bevelen zij de Pabo-opleiding van Hogeschool Rotterdam zeker aan bij familie en kennissen. De Pabo is volgens hen in staat om start-bekwame leerkrachten basisonderwijs af te leveren.
4. De schoolopleiders en schoolleiders binnen OS Boss po onderscheiden zich positief ten opzichte van de andere schoolopleiders en schoolleiders binnen de andere vormen van (al dan niet) intensiever samenwerken.
5. De groep instituutsopleiders binnen OS Boss po (8) onderscheiden zich positief ten opzichte van de instituutsopleiders binnen de andere vormen (8) van (al dan niet intensief) samenwerken.
6. Studenten zijn positief over hun eigen functioneren. De werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutsopleiders zijn ook positief over de studenten. Aandachtspunten zijn: het verbinden van de leermogelijkheden op school met POP en PAP; het ontwikkelen van een onderzoekende houding tijdens de lio-stage. Schoolopleiders en instituutsopleiders geven aan dat de studenten meer uren contact kunnen hebben met de beroepspraktijk.
7. Werkplekbegeleiders zijn tevreden over hun eigen functioneren. Schoolopleiders en schoolleiders zijn ook tevreden over hun collega werkplekbegeleiders. Studenten en instituutsopleiders zijn het er echter niet mee eens dat werkplekbegeleiders weten welke ontwikkeling studenten in het betreffende semester moeten doormaken en dat zij de praktijk en context van samen opleiden kunnen verbinden met de theorie. Ook vinden zij dat werkplekbegeleiders meer op de hoogte kunnen zijn van de inhoud van de leerwerkplek zoals beschreven in het stageboek.
8. Schoolopleiders zijn tevreden over vele aspecten van hun werk. Werkplekbegeleiders, schoolleiders en instituutsopleiders zijn in het algemeen ook tevreden over het functioneren van schoolopleiders. De schoolopleiders zien vier verbeterpunten: a. scholing van werkplekbegeleiders m.b.t. Samen Opleiden; b. het voeren van begeleidings- en evaluatiegesprekken met werkplekbegeleiders en studenten c. het bezoeken van studenten tijdens het lesgeven op de leerwerkplek d. de beoordeling van de studentenstage in samenspraak met de instituutsopleider Pabo. De studenten zijn kritischer en geven naast deze verbeterpunten ook nog eens zes andere aan: zorgen voor een goede match tussen student en werkplekbegeleider; zorgen dat de schoolcontext zo omschreven is dat het leermogelijkheden biedt aan studenten; zorgen voor passende leermogelijkheden bij het ontwikkelingsniveau van studenten; begeleiden van werkplekbegeleiders en studenten; zorgen dat samen opleiden leeft op de school en op de hoogte zijn van het curriculum van de Pabo.
9. Schoolleiders ervaren hun eigen functioneren m.b.t. samen opleiden als positief. Er zijn twee aandachtspunten. Ten eerste zijn vrijwel alle schoolleiders het erover eens dat het uitvoeren van

taken voor samen opleiden niet altijd terugkomt in de functioneringsgesprekken met medewerkers die werken aan samen opleiden. Daar zijn de werkplekbegeleiders en schoolopleiders het mee eens. En ten tweede geven schoolopleiders aan dat schoolleiders veel meer het samen opleiden kunnen opnemen in het personeelsbeleid.

10. Instituutsopleiders zijn het meest kritisch over hun eigen functioneren. Zo kan enerzijds de koppeling tussen het Pabo-curriculum en het werkplekcurriculum en anderzijds het samen met de werkplekbegeleider koppelen van de leermogelijkheden in de schoolcontext aan de ontwikkeling van de student beter. Ook is er aandacht nodig voor het inbedden van de Pabo-opdrachten in de schoolcontext, meer structureel contact met studenten en het in samenwerking met de schoolopleider signaleren van ontwikkelingen op schoolniveau waarbij de Pabo een bijdrage kan leveren. Studenten, werkplekbegeleiders en schoolleiders zijn nog kritischer op het functioneren van de instituutsopleider. Het is opvallend dat de schoolopleider het meest positief is. De schoolopleider geeft alleen aan dat het signaleren van ontwikkelingen op schoolniveau waarbij de Pabo een bijdrage kan leveren beter kan.
11. De schoolopleiders zijn in het algemeen tevreden over de leerwerkplek, -organisatie en -voorzieningen. Op 7 van de 12 items scoren de werkplekbegeleiders lager dan 4.5. Het betekent dat zij beduidend minder tevreden zijn dan de schoolopleiders. Uit hun reacties blijkt vooral dat zij meer contact willen hebben met het stagebureau.

