



De kracht van samen blijven leren

Strategisch plan WiO 2022-2026

Inleiding

Voor u ligt het strategisch plan van opleidingsschool Wijzer in Onderwijs 2022-2026. Wijzer in Onderwijs (WiO) is een educatief partnerschap van zeven middelbare scholen van schoolbestuur @vo Campus, de middelbare school Notre Dame Des Anges, de HAN Academie Educatie en de HAN Academie voor sport en bewegen en de Radboud Docenten Academie. Voorheen stond dit partnerschap bekend onder de naam 'Alliantie VO & Notre Dame'. Deze naam is in 2021 gewijzigd. Wijzer in Onderwijs ontvangt een landelijke subsidie in het kader van de regeling 'tegemoetkoming opleidingsscholen' die bedoeld is om in gezamenlijkheid studenten op te leiden tot bevoegde vo-docenten. Ook beschouwt WiO het steeds meer als haar taak om bij te dragen aan de versterking van het leren van de docent in alle fasen van zijn loopbaan: niet alleen tijdens de initiële opleiding, maar ook in de inductiefase en de fase van ervaring. Zij volgt hierin de adviezen uit het nieuwe kwaliteitskader samen opleiden en inductie (2021). Dit betekent concreet dat zij de komende vier jaar inzet op de versterking van de leeromgeving van studenten en verkent welke stappen ze kan zetten in het vormgeven van een gezamenlijke leeromgeving voor starters en ervaren docenten. Het tempo van deze laatste ontwikkeling wordt mede bepaald door de landelijke beleidsontwikkelingen.

Dit strategisch plan volgt de opzet van het landelijke kwaliteitskader dat bestaat uit vier waarborgen. In waarborg 1 wordt het beroepsbeeld van WiO beschreven, evenals de visie op leren en opleiden. Waarborg 2 beschrijft de leeromgeving waarin het beroepsbeeld en de visie op leren en opleiden gestalte krijgen. Waarborg 3 beschrijft de organisatie van het partnerschap dat het gezamenlijk opleiden mogelijk maakt. En in waarborg 4 wordt tot slot beschreven hoe de kwaliteit van het samen opleiden wordt bewaakt. Elke waarborg wordt afgesloten met aandachtspunten voor 22-26, en ter afsluiting treft u een globale planning aan van acties voor de komende vier jaar.

Waarborg 1 De lerende leraar

Beroepsbeeld Wijzer in Onderwijs docent

In het WiO beroepsbeeld wordt voortdurend het leren van leerlingen en studenten als uitgangspunt genomen. De WiO docent voldoet aan het landelijk kwalificatieprofiel, waarin de brede professionele basis het uitgangspunt is: vakinhoudelijk bekwaam, vakdidactisch bekwaam en pedagogisch bekwaam. Daarnaast heeft de WiO docent vier specifieke kenmerken:

- **De WIO docent maakt onderwijs betekenisvol door het te verbinden met de leefwereld van leerlingen.** Leren in relatie tot de omgeving waarin we leven staat op alle WiO scholen centraal. Zo stomen we onze leerlingen klaar om deel te nemen aan onze complexe samenleving. Leerlingen trekken er steeds vaker op uit om de wereld om hen heen te verkennen.
- **De WiO docent doet recht aan verschillen tussen leerlingen door te differentiëren.** In alle scholen die partner zijn binnen WiO staat de leerling met zijn eigen onderwijsbehoefte en ontwikkelmogelijkheden centraal. Op eigen wijze geven scholen vorm aan flexibilisering van hun onderwijs passend bij de leerling populaties en cultuur. Technologie en ICT spelen hierin in toenemende mate een belangrijke rol.

- **De WiO docent bevordert de zelfstandigheid van leerlingen door ze op coachende wijze te begeleiden.** In al onze scholen worden leerlingen uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen en steeds meer zelf regie te nemen over hun eigen leer- en ontwikkelproces. (Didactisch) coachen wordt daarbij op veel van onze scholen als middel ingezet.
- **De WiO docent verbetert het onderwijs continu door onderzoekend te handelen.** Het verbeteren van onderwijs heeft binnen alle WiO scholen continue aandacht. Op de scholen wordt gewerkt aan een onderzoekende cultuur, waarin keuzes en acties onderbouwd zijn met behulp van onderzoek en ruimte is voor gezamenlijke reflectie op onderwijs. Docenten spelen hier een cruciale rol in.

Visie op leren

In onze visie op leren staat de ontwikkeling van de professionele identiteit van de (aankomend) docent centraal. Daarmee bedoelen we dat de persoonlijke aspecten (wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik en hoe zie ik mezelf als leraar) steeds verder worden geïntegreerd met de professionele aspecten (wat mag van mij verwacht worden als leraar en hoe wil ik mij verder ontwikkelen als professional). Het leerproces krijgt betekenis als de verbinding tussen theorie, praktijk en persoon tot stand komt. Dit vraagt van de (aankomend) docent dat hij denken, doen en voelen combineert. Dat hij afwisselend 'naar buiten leert kijken' (naar leerlingen, de schoolcontext, het onderwijs in het algemeen, wetenschap en theorie) en 'naar binnen leert kijken' (naar eigen opvattingen, beelden, gevoelens, idealen). Om dit te bereiken is een actieve en onderzoekende houding van de (aankomend) docent nodig. Wij vinden het belangrijk dat de (aankomend) docent leert om zelf regie te nemen in zijn leerproces.

In het verwerven van deze professionele identiteit onderscheiden we vier fasesⁱⁱ. De eerste drie zijn vooral van toepassing zijn op de studentfase. In een latere fase, vaak na het behalen van de bevoegdheid, komt daar de vierde fase bij. Uiteraard is het doorlopen van deze vier fases een persoonlijk traject dat leraren in een verschillend tempo en op verschillende manieren doorlopen, ook na het behalen van de bevoegdheid.

- Fase 1: Gericht op de eigen rol en positie (kan ik dit, wil ik dit, accepteren leerlingen mij als leraar, hoe overleef ik de hectiek van onderwijs?)
- Fase 2: Gericht op het uitvoeren van de taak als leraar en het ontwikkelen van een handelingsrepertoire (hoe geef ik gevarieerd les, hoe houd ik orde, welke werkvormen kan ik inzetten?)
- Fase 3: Gericht op de persoonlijke impact op het leren en de bredere vorming van leerlingen (wat wil ik leerlingen leren, bereik ik alle leerlingen?).
- Fase 4: Gericht op de impact binnen de schoolorganisatie en het beroep (wat wil ik bereiken binnen onze organisatie en met collega's? Hoe draag ik bij aan ontwikkeling van collega's en het beroep?).

Visie op opleiden

Sámen opleiden betekent dat we opleiden in de driehoek van student, instituut en school. Dit komt tot uitdrukking in het regelmatig voeren van driehoeksgesprekken en het ontwikkelen van een hybride leeromgeving.

In algemene zin leren (aankomend) docenten in die driehoek steeds meer regie te nemen over hun leerproces. Opleiders stimuleren aankomend docenten om eigen leerdoelen te stellen, bieden ze hierbij passende leerroutes aan en sluiten in de begeleiding aan bij de individuele ontwikkeling. Om dit in gezamenlijkheid te kunnen doen, is er sprake van een gedeelde taal tussen opleiders en begeleiders vanuit instituut en school over de ontwikkelgang van de (aankomend) docent, die bestaat uit de eerdergenoemde vier fases.

Het opleiden van (aankomend) docenten in de richting van het WiO beroepsbeeld vraagt daarnaast om een visie op opleiden die aansluit bij de vier specifieke kenmerken uit het WiO beroepsbeeld.

Voor docenten in de inductiefase biedt WiO begeleiding in de vorm van bijvoorbeeld coaching en intervisie en een inductietraject op maat dat ook aansluit bij de vier specifieke kenmerken van het beroepsbeeld.

Onderwijs betekenisvol maken door verbinding te leggen met leefwereld van leerlingen.

Opleiders stimuleren (aankomend) docenten om steeds weer de verbinding te leggen met de leefwereld van de doelgroep en de omgeving waarin de school staat. Zij laten (aankomend) docenten kennismaken met verschillende leerling populaties, stimuleren hen om de omgeving van de school te verkennen en modelleren hoe zij de leefwereld van leerlingen in hun praktijk gebruiken.

Recht doen aan verschillen tussen leerlingen door te differentiëren.

Opleiders stimuleren de (aankomend) docent om aandacht te hebben voor de heterogeniteit van de leerling populatie door zicht te krijgen op hun ontwikkeling en onderwijsbehoefte. Ze stimuleren hen hier vervolgens naar te handelen door leerlingen keuzes te bieden die hierop aansluiten. Opleiders laten (aankomend) docenten onder andere kennismaken met formatief handelen, bijvoorbeeld met behulp van ICT.

De zelfstandigheid van leerlingen bevorderen door ze op coachende wijze te begeleiden.

Opleiders stimuleren (aankomend) docenten coaching op een planmatige en doelgerichte manier in te zetten bij de begeleiding van de leerlingen. Daarbij wordt feedback gegeven waarbij het denken van de lerende gestimuleerd wordt en de zelfstandigheid in leren en leven bevorderd wordt.

Het onderwijs verbeteren door onderzoekend te handelen.

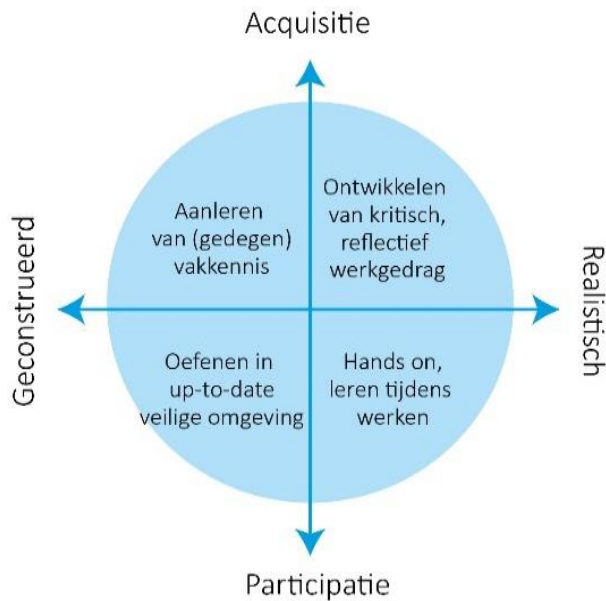
Opleiders stimuleren (aankomend) docenten om gebruik te maken van bestaand onderzoek om keuzes en overtuigingen in het eigen onderwijs te onderbouwen en te verantwoorden. Ook stimuleren ze het systematisch verzamelen van gegevens ten behoeve van beter begrijpen, reflectie, evaluatie en/of verbetering van eigen leren en onderwijspraktijk. Het delen van kennis en het betrekken van het team en/of de sectie bij het onderzoekend werken wordt aangemoedigd. Tot slot spelen opleiders een belangrijke rol in het bevorderen van een onderzoekende cultuur; de onderzoekende houding en handelen op school. Zij tonen hierin ook voorbeeldgedrag richting (aankomend) docenten.

Aandachtspunten waarborg 1 22-26

- Definities opstellen voor coaching, zelfstandigheid en differentiatie.
- Taal van beroepsbeeld, visie op leren en visie op opleiden op papier onderdeel uit gaan laten maken van de hele praktijk van de opleidingsschool: van stuurgroep leden tot opleiders.
- Gedeelde taal ontwikkelen om gezamenlijk te kunnen praten over de ontwikkeling van de (aankomend) docent zoals beschreven in de visie op leren.
- Verhelderen van de visie op opleiden ten aanzien van het beroepsbeeldkenmerk 'Bevordert zelfstandigheid van leerlingen door ze op coachende wijze te begeleiden'.
- Ontwikkelen visie inductie en vaststellen kaders inductie trajecten

Waarborg 2 De leeromgeving

Uitgangspunten leeromgeving



In de leeromgeving van WiO is het beroepsbeeld uitgangspunt. Theorie en praktijk rondom de brede professionele basis, de bekwaamheden en de specifieke beroepsbeeldkenmerken worden op een betekenisvolle wijze geïntegreerd in de leeromgeving. De hybride leeromgeving (HLO) wordt als middel gebruikt om deze integratie te bereiken.

De leerwerkplek van de (aankomend) docent is veilig en biedt authentieke en complexe leersituaties aan, die noodzakelijk zijn voor de ontwikkeling van de professionele identiteit van de (aankomend) docent.

De leeromgeving is gevarieerd en biedt zo ruimte aan de (aankomend) docent om zelf regie te nemen, persoonlijke leerdoelen te behalen en een eigen route te volgen.

In de verdere uitwerking van de leeromgeving beperken we ons in dit stuk tot de leeromgeving van de student.

Figuur 2: Hybride leeromgevingen (Zitter & Hoeve, 2012)

Programma's

Het overzicht van opleidingsactiviteiten van WiO doet recht aan het beroepsbeeld, de visie op leren en de visie op opleiden van WiO. Het is ontworpen volgens bovenstaande uitgangspunten. Het is evenals het inductietraject terug te vinden in het opleidingsplan.

Begeleiding

De AOS Wijzer in onderwijs kent een sterke begeleidingsinfrastructuur in de initiële fase. De student wordt primair begeleid door:

- De werkplekbegeleider voor de directe begeleiding van de student. De wpb is veelal een docent die werkzaam is in het vakgebied waarvoor een student wordt opgeleid. De werkplekbegeleider (wpb) vervult een spilfunctie in de begeleiding van de student. Hij is leermeester en vak-coach, kent de schoolcontext en heeft zicht op het leren van de student.
- De onderzoeksbegeleider voor het begeleiden van het onderzoek. Begeleiding en beoordeling van het lio onderzoek van studenten wordt verzorgd door onderzoeksbegeleiders die hiertoe opgeleid zijn.
- De schoolopleider voor de ondersteuning van de wpb, neemt deel aan driehoeksgesprekken met wpb en student en is verantwoordelijk voor de organisatie, evaluatie en kwaliteit van de begeleidingstrajecten op de eigen school.
- De instituutopleider vanuit de HAN of RDA voor de algemene begeleiding van de studenten, ondersteunt de wpb en neemt deel aan driehoeksgesprekken. Hij/zij is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de begeleiding.

Er vinden begeleidingsgesprekken plaats. Een aantal daarvan in de driehoek van instituut, school en student. Studenten nemen in toenemende mate hierin de regie.

De begeleiding én beoordeling zijn ontwikkelingsgericht. Opleiders en begeleiders ondersteunen in een coachende rol studenten actief in het ontwikkelen van eigenaarschap voor hun leerproces en het

ontwikkelen van hun professionele identiteit. Er is expliciet aandacht voor de ontwikkeling van de specifieke kenmerken van de WiO docent zoals die in het beroepsbeeld omschreven staan.

Voor de begeleiding van HAN studenten wordt gebruik gemaakt van een groeidossier (Bulb). Dit instrument draagt bij aan het leren nemen van zelfregie en het formuleren van leerdoelen. De studenten van de RDA werken met een portfolio dat zowel hun ontwikkeling laat zien als hun assessment dient.

Beoordeling

Onze toetsing heeft als doel de student en de docent te informeren over de voortgang van het leerproces, en de student in staat te stellen dat leerproces bij te stellen. Bij alle toetsen (zowel formatief als summatief) wordt feedback als essentieel gezien voor dit leerproces. Daarom wordt feed-up, feedback en feed forward ingezet om studenten te ondersteunen in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling.

De beoordeling van studenten gebeurt in de driehoek van student-school-instituut. De opleidingsschool hanteert duidelijke afspraken over de rol, de taken en de verantwoordelijkheden van elk van de partners bij beoordeling en toetsing. Het instituut is eindverantwoordelijk voor de eindbeoordeling. Tijdens het beoordelingsgesprek wordt het oordeel/cijfer bepaald¹.

De eerste- en tweedegraads opleidingen kennen elk een eigen beoordelingssystematiek. Voor beide geldt dat de school een belangrijke rol heeft in de formatieve beoordeling/ ontwikkelingsgerichte feedback en feedforward. De summatieve beoordeling is een gedeelde verantwoordelijkheid van school en instituut.

Wie welke rol en verantwoordelijkheid heeft bij het begeleiden, beoordelen en het coördineren van de begeleiding en beoordeling, is duidelijk vastgelegd in het opleidingsplan.

Studenten zijn verantwoordelijk voor de organisatie van het beoordelingsgesprek. Ze gebruiken hun groeidossier en portfolio om hun ontwikkeling aan te tonen en input te leveren voor de beoordelingsgesprekken.

Met het oog op eenduidigheid in beoordeling worden als onderdeel van de werkprocessen systematisch kalibratiesessies tussen beoordelaars georganiseerd en wordt (bij)scholing onderdeel van de professionalisering van betrokken praktijkbeoordelaars.

Aandachtspunten waarborg 2 22-26

- Activiteiten inventariseren passend bij beroepsbeeld, visie op leren en visie op opleiden.
- Activiteiten waar nodig verder ontwikkelen, rekening houdend met de vier fases van ontwikkeling van de student.
- Leeromgeving voor starters (en studenten) ontwikkelen in lijn met waarborg 1
- Kalibratiesessies organiseren.
- Rollen, taken en verantwoordelijkheid bij het begeleiden, beoordelen en het coördineren van de begeleiding en beoordeling van wpl en onderzoek uitwerken in het opleidingsplan.
- (Door) ontwikkelen inductie trajecten op maat.

Waarborg 3 Organisatie

Uitgangspunten voor de samenwerking

Om de gezamenlijkheid en de kwaliteit van het opleiden binnen Wijzer in Onderwijs te waarborgen, stimuleren we betrokkenheid, eigenaarschap en een goede afstemming tussen alle betrokkenen. Er is

¹ Bij de RDA geeft de school een beoordelingsvoorstel dat bij de opleiding wordt bekrachtigd na een 'portfoliocheck' waarin de stagebeoordeling wordt vergeleken met bewijzen van groei en competentie die de student in zijn portfolio heeft verzameld. Bij twijfel of vragen wordt met de IO, SO en WPB overlegd.

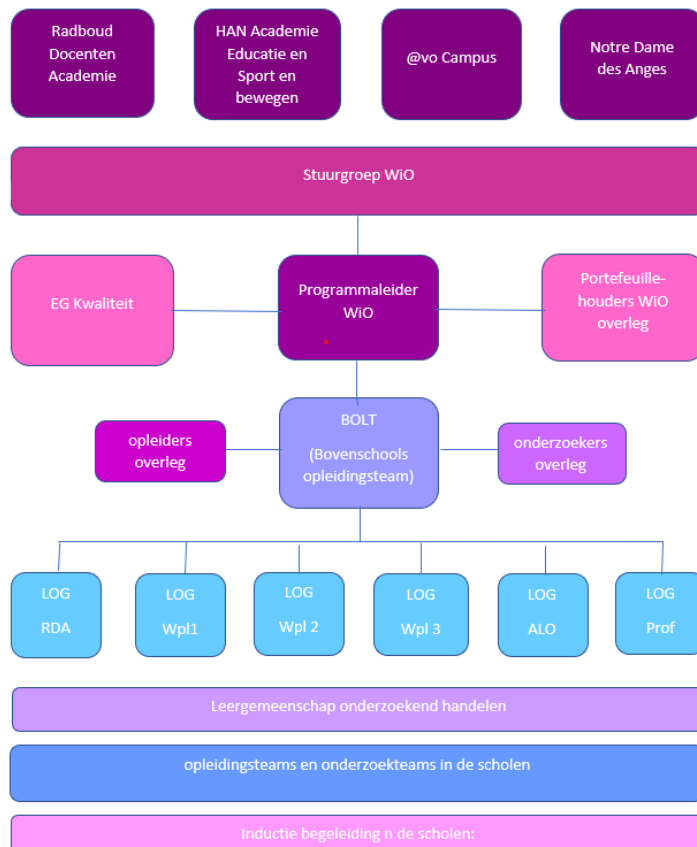
sprake van een wisselwerking tussen dat wat er in de organisaties van de afzonderlijke partners gebeurt en dat wat er binnen de netwerkorganisatie Wijzer in Onderwijs gebeurt. Zo wordt de opbrengst van al onze gezamenlijke inspanningen verankerd in de afzonderlijke scholen en instituten en vice versa. Om deze wisselwerking werkelijk te kunnen laten plaatsvinden is het nodig om dezelfde taal te spreken, kritisch naar onszelf te kijken en ons steeds verder ontwikkelen. Op dit moment is de organisatie van Wijzer in Onderwijs opgetuigd rondom de begeleiding van de student. Het samenwerken aan een leeromgeving voor starters, vraagt uiteraard ook iets van de (uitbreiding van) onze organisatie. Dit is een aandachtspunt voor de komende jaren.

Verantwoordelijkheden

De verschillende verantwoordelijkheden die horen bij het opleiden van studenten, worden onder andere zichtbaar gemaakt in de profielbeschrijvingen van de verschillende actoren in de school. Deze zijn terug te vinden in het opleidingsplan van WiO. Het functioneren van alle actoren in de opleidingsschool maakt onderdeel uit van de gesprekscyclus van desbetreffende personen in de eigen organisatie. Hiervoor leggen we de verbinding met het HRM-beleid in de scholen.

Gedeelde verantwoordelijkheden zijn belegd in de verschillende groepen van WiO. Kenmerkend voor de samenstelling van al deze groepen is dat er vanuit elke partner vertegenwoordigers aan de groepen deelnemen. Deze groepen verhouden zich ook tot elkaar. Dit wordt zichtbaar in onderstaand organogram.

Organogram WiO 2023-2026



De stuurgroep: Deelnemers zijn de bestuurders van @voCampus en Notre Dame, de directeur van de RDA en de programmaleider Samen opleiden van de HAN.

De stuurgroep is verantwoordelijk voor de formele vaststelling van het beleid in en de begroting.

Programmaleider:

De programmaleider is verantwoordelijk voor actueel en breed gedragen beleid Samen opleiden en inductie en procesbegeleiding en kwaliteit van de uitvoering van dit beleid binnen de kaders van het kwaliteitskader samen opleiden. De programmaleider legt verantwoording af aan de stuurgroep.

Het Portefeuillehouders overleg: Bestaat uit portefeuillehouders opleiden/inductie van alle WiO scholen en de programmaleider Samen opleiden van de HAN en van de RDA.

Deze groep is verantwoordelijk voor het implementeren, monitoren, evalueren en borgen van het beleid van WiO op de eigen school en het verbinden van het personeelsbeleid aan het opleidingsbeleid van de scholen.

De EG-kwaliteit: Bestaat uit kwaliteitsbeleidsmedewerkers @voCampus, HAN en RDA.

Deze groep is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het kwaliteitsplan, zelfreflectie, monitoring van kwaliteit in de hele breedte van WiO inclusief de inductiefase en de voorbereiding en (mede) uitvoering Peerreviews.

BOLT (bovenschools opleidingsteam) bestaat uit een schoolopleider (SO) uit alle scholen en een instituutopleider (IO) vanuit de HAN en RDA. Een aantal deelnemende opleiders zijn eveneens kartrekker van een werkgroep. De voorzitter en notulant wisselt per bijeenkomst.

Deze groep is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werkplekieren, de afstemming tussen werkgroepen en voor het implementeren van beleid uit het strategisch plan van WiO op de scholen waaronder het professionaliseren van wpb en andere schoolopleiders op de eigen school.

Opleidersoverleg Bestaat uit alle schoolopleiders van de WiO scholen.

In dit overleg vind afstemming plaats over algemene nieuwe ontwikkelingen rondom opleiden en inductie, organisatie opleidingsplaatsen, scholingsactiviteiten en terugkoppeling uit werkgroepen voor algemeen belang waar dat niet kan wachten tot de studiemiddagen.

Onderzoekersoverleg: Bestaat uit alle onderzoekcoördinatoren van de scholen.

Tijdens de bijeenkomsten worden nieuwe ontwikkelingen onderzoek wpl HAN en RDA besproken, worden praktische zaken onderzoek wpl afgestemd, de Rol van onderzoek in werkgroepen besproken en de VEF week en het Kenniscaf e door wisselende collega's voorbereid.

De leerontwikkelgroepen wpl /LOG: (RDA, ALO, wpl1,2 en 3)

Bestaan elk uit schoolopleiders (SO), een instituutopleider (IO) en een of meer onderzoekcoördinatoren (OC) van verschillende scholen. In elke werkgroep zitten SO, IO en OC om opleiden en onderzoek aan elkaar te verbinden.

In de leerontwikkelgroepen (LOG) worden activiteiten ontwikkeld passend bij de kenmerken van de WiO docent.

De werkgroepen zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de activiteiten die moeten aansluiten op het curriculum van de HAN, ALO of RDA.

Werkgroep professionalisering: Bestaat uit 3 schoolopleiders, een onderzoekcoördinator en een instituutopleider Deze werkgroep is verantwoordelijk voor tot stand komen professionaliseringsplan, scholingsaanbod voor SO, IO en wpb en de jaarlijkse startdag en 2 studiedagen. Op deze studiedagen vindt professionalisering ivm ambities uit het strategisch plan en afstemming en uitwisseling van ontwikkelde activiteiten plaats.

Leergemeenschap onderzoekend handelen: Bestaat uit onderzoekcoördinatoren en begeleiders uit de deelnemende scholen.

De leergemeenschap richt zich in 2023-2024 op het stimuleren van onderzoekend handelen van startende leraren. De starters worden begeleid in het onderzoeken van de problemen/handlingsverleggen waar zij tegenaan lopen in hun eerste jaren als leraar.

Opleidingsteams in de scholen: De opleidingsteams bestaan minimaal uit de schoolopleiders (ook voorzitter), de instituutopleiders en de onderzoekcoördinator.

Zij zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van de werkplek, de kwaliteit van het leren op de werkplek en de begeleiding. Het opleidingsteam heeft structureel contact met de portefeuillehouder WiO. De opleidingsteams op de scholen spelen de belangrijkste rol bij het opleiden en begeleiden van studenten tijdens het werkplekleren en vaak ook bij het coachen van starters. Samen met de werkplekbegeleiders en de coaches van startende leraren verzorgen zij de activiteiten. Een aanvulling van het team (op gezette tijden of structureel) met een HR- beleidsmedewerker en coördinator van de coaches kan in verband met de doorlopende leerlijn naar inductie van meerwaarde zijn.

Overlegstructuur

De overlegstructuur van WiO is erop gericht om in gezamenlijk de ambities en doelen met betrekking tot het opleiden van studenten en het begeleiden van starters te realiseren. In elke gremium zijn daarom alle partners vertegenwoordigd.

Gremium	Frequentie per jaar	Deelnemers
Stuurgroep	3 a 4	Bestuurders /directeuren RDA, HAN, @voCampus, Notre Dame
Portefeuillehouders WiO overleg	3 a 4	Rectoren/ portefeuillehouders AOS en programmaleiders samen opleiden HAN en RDA.
BOLT	5	SO, IO, OC, OZ met affiniteit met kwaliteitszorg en kwaliteitsmedewerker(s) HAN, RDA, programmaleider
Opleiders overleg	5 (online)	IO en SO.
Onderzoekers overleg	3 (online)	OC en OZ.
Werkgroepen wpl,12,3 RDA, ALO en inductie	15 uur Zelf indelen	Werkgroep HAN ALO: wpb en coördinator ALO Werkgroepen HAN-WPL en RDA: SO, IO, OC en OZ. Werkgroep Inductie: SO,IO, OC, OZ, coach, expert RDA.
Start/Studiedagen	3	IO, SO, OC, portefeuillehouders, studenten, gasten (HR, wpb)
IO/SO dagen	2	IO, SO
Opleidingsteam in de school	Variabel	Leidinggevende, SO, IO, OC, HR
Onderzoeksteam*	Variabel	OC en onderzoekbegeleiders (OB)

IO = instituutopleider, SO = schoolopleider, OC = onderzoekcoördinator, OZ = onderzoeker, PL = programmaleider

*niet op alle scholen

Professionalisering

Om onze visie en ambities te kunnen realiseren zijn professionals nodig die gekwalificeerd zijn voor hun taak en die zich voortdurend blijven ontwikkelen. Het opleiden van betrokkenen is gericht op de

uitvoering van de taken en verantwoordelijkheden zoals beschreven in de profielbeschrijvingen van actoren in het opleidingsplan. Voor alle rollen in de opleidingsschool is er een professionaliseringsplan dat zich richt op het kunnen uitvoeren van de basistaak. Dit is terug te vinden in het professionaliseringsplan².

Daarnaast zorgen we voor inhoudelijke professionalisering die past bij het beroepsbeeld van Wijzer in Onderwijs. Dit doen we onder andere in themabijeenkomsten rondom de vier specifieke beroepsbeeldkenmerken van de WIO docent. Maar ook bovenschoolse leergemeenschappen rondom deze thema's zijn hier een mooi voorbeeld van. Hierin participeren docenten, onderzoekers en/of opleiders uit de scholen en instituten. Een uitgebreide uitwerking van alle professionaliseringsactiviteiten die passen bij het beroepsbeeld van WIO is terug te vinden in het professionaliseringsplan.

Aandachtspunten waarborg 3 22-26

- Het uitbreiden van de organisatie met een EG-kwaliteit en bepalen van de plaats in de organisatie
- Overleg en afsprakenstructuur voor verschillende actoren waarin gezamenlijkheid tot uitdrukking komt;
- De verantwoordelijkheden en benodigde competenties van de verschillende actoren binnen het partnerschap zijn vastgesteld en ingebed in de gesprekscyclus van scholen en instituten.
- Professionaliseringsactiviteiten inventariseren passend bij beroepsbeeld(kenmerken) en waar nodig ontwikkelen. In eerste instantie gericht op professionalisering van actoren in de opleidingsschool, daarna op de school/ docentenpopulatie als geheel (i.s.m. De werkplaats)
- Het verbinden van de organisatie van de leeromgeving van starters met die van studenten.
- Structurele plaats organiseren voor samenwerking aan een leeromgeving voor starters.

Waarborg 4. Kwaliteitscultuur

Visie op kwaliteitsontwikkeling

We streven continu naar een cultuur die gericht is op het onderhouden en verbeteren van de kwaliteit. Binnen deze cultuur toont elke betrokkene eigenaarschap en voelt zich verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn bijdrage aan het geheel. Bovendien is deze cultuur gekenmerkt door de wil om beter te worden, te willen leren en blijvend te ontwikkelen en door een goede samenwerking zowel binnen de scholen, binnen WIO alsook in de regio.

Dit doen we aan de hand van de volgende uitgangspunten:

- We werken vanuit de visie en beroepsbeeld kenmerken uit het strategisch plan;
- Het kwaliteitsbeleid is gebaseerd op het kwaliteitskader Samen Opleiden & Professionaliseren en richt zich op de beoordeling van de kwaliteit van de lerende leraar, de leeromgeving en de organisatie;
- Het kwaliteitsbeleid richt zich op alle fasen; van leraar in opleiding, startende leraar en de professionalisering van de betrokkenen bij de opleidingsschool.
- We werken systematisch via de PDCA-cyclus en evalueren jaarlijks;
- Betrokkenen voeren regelmatig met elkaar het gesprek over de missie, visie en ambities, de waarde van gevonden resultaten en wat op basis van die resultaten een passend vervolg is;

² Het professionaliseringsplan wordt in schooljaar 2023-2024 vormgegeven.

- Er is aandacht voor informele en formele professionalisering en ontwikkeling van alle betrokkenen zodat zij hun werkzaamheden binnen de opleidingsschool naar behoren kunnen uitvoeren.

De praktische uitwerking is terug te vinden in het kwaliteitsplan³, zoals een overzicht van kwaliteitsinstrumenten, rollen en verantwoordelijkheden en de uitwerking van de PDCA-cyclus.

Kwaliteitsindicatoren of kwaliteitsdoelen

[Moeten nog opgehaald worden in de verschillende gremia]

Aandachtspunten 22-26

- Kwaliteitsplan maken waarin focus op de C&A van de PDCA-cyclus komt.
- Kwaliteitsindicatoren ophalen en verder ontwikkelen
- Kwaliteitsinstrumenten checken of ze kwaliteitsindicatoren ophalen

Grove planning 22-26

Waarborg	Aandachtspunt	Planning realisatie	Wie
----------	---------------	---------------------	-----

³ Kwaliteitsplan is in ontwikkeling en in mei 2023 beschikbaar

Waarborg 1	Definities opstellen voor coaching, zelfstandigheid en differentiatie.	Studiedag 2 februari 2023	IO, SO, OC, OZ
Waarborg 1	Taal van beroepsbeeld, visie op leren en visie op opleiden op papier onderdeel uit gaan laten maken van de hele praktijk van de opleidingsschool: van stuurgroepleden tot opleiders.	2022-2026 Studiedagen	IO, SO, OC, OZ Portefeuillehouders Stuurgroep Wpb Studenten
Waarborg 1	Gedeelde taal ontwikkelen zodat we gezamenlijk kunnen praten en over en vormgeven aan de professionele identiteitsontwikkeling van de (aankomend) docent zoals beschreven in de visie op leren.	Start Studiedag 2 februari 2023	IO, SO, OC,OZ
Waarborg 1	Verhelderen van de visie op opleiden ten aanzien van het beroepsbeeldkenmerk 'Bevordert zelfstandigheid van leerlingen door ze op coachende wijze te begeleiden'.	Studiedag 2 februari 2023	IO, SO, OC,OZ
Waarborg 1	Ontwikkelen visie inductie en vaststellen kaders inductie trajecten	2022-2023	Werkgroep inductie met stakeholders
Waarborg 2	Activiteiten inventariseren passend bij beroepsbeeld, visie op leren en visie op opleiden.	2022-2023	Werkgroepen wpl, ALO en RDA
Waarborg 2	Activiteiten (door)ontwikkelen en ordenen in het model van de hybride leeromgeving.	2022-2026	Werkgroepen wpl, ALO en RDA
Waarborg 2	Waar nodig programmaonderdelen verder ontwikkelen, rekening houdend met de vier fases van ontwikkeling van de student.	2022-2026	Werkgroepen wpl, ALO en RDA
Waarborg 2	Leeromgeving voor starters (en studenten) ontwikkelen in lijn met waarborg 1	2024-2026	Werkgroepen wpl, ALO, RDA en Inductie
Waarborg 2	Kalibratiesessies organiseren.	Vanaf 2023-2024	EG opleiden
Waarborg 2	Rollen, taken en verantwoordelijkheid bij het begeleiden, beoordelen en het coördineren van de begeleiding en beoordeling van wpl en onderzoek uitwerken in het opleidingsplan.	2022-2023	Regiegroep
Waarborg 2	(door) ontwikkelen inductie trajecten op maat	2023-2026	Leernetwerk/ werkgroep inductie

Waarborg 3	Het uitbreiden van de organisatie met een EG- kwaliteit en bepalen van de plaats in de organisatie	2023-2024	Programmaleider
Waarborg 3	Overleg en afsprakenstructuur voor verschillende actoren waarin gezamenlijkheid tot uitdrukking komt	2022-2023	Regiegroep Onderdeel opleidingsplan
Waarborg 3	De verantwoordelijkheden en benodigde competenties van de verschillende actoren binnen het partnerschap zijn vastgesteld.	2022-2023	Programmaleider Stuurgroep Portefeuillehouders
	De verantwoordelijkheden en benodigde competenties van de verschillende actoren binnen het partnerschap zijn ingebed in de gesprekscyclus van scholen en instituten.	2024-2025	Programmaleider Stuurgroep Portefeuillehouders
	Een werkgroep professionalisering oprichten die een professionaliseringsplan gaat uitwerken.	2023-2024	Programmaleider
Waarborg 3	Professionaliseringsplan uitwerken voor de verschillende actoren in het partnerschap.	2023-2024	Werkgroep professionalisering
Waarborg 3	Professionaliseringsactiviteiten inventariseren passend bij beroepsbeeld(kenmerken) en waar nodig ontwikkelen. In eerste instantie gericht op professionalisering van actoren in de opleidingsschool, daarna op de school/ docentenpopulatie als geheel (i.s.m. De werkplaats)	2023-2026	Werkgroep professionalisering
Waarborg 3	Het verbinden van de organisatie van de leeromgeving van starters met die van studenten.	?	
Waarborg 3	Structurele plaats organiseren voor samenwerking aan een leeromgeving voor starters		
Waarborg 4	Kwaliteitsplan maken waarin focus op de C&A van de PDCA-cyclus komt.	2022-2023	Regiegroep EG-kwaliteit
Waarborg 4	Kwaliteitsindicatoren ophalen en verder ontwikkelen		Regiegroep EG-kwaliteit EG opleiden

Waarborg 4	Kwaliteitsinstrumenten checken of ze kwaliteitsindicatoren ophalen	2022-2023	
------------	--	-----------	--

ⁱ Deze accenten werden opgehaald tijdens de visiebijeenkomst op 14 oktober 2021

ⁱⁱ Koopman, M., Swinkels, M., & Struyven, K. (2016). Leer-en leerlinggericht opleiden. In: Beijaard, D. (red). Weten wat werkt. Onderwijsonderzoek vertaald voor lerarenopleiders. Meppel, Ten Brink.