



Beleidsplan en Ontwikkelagenda Samen Opleiden & professionaliseren

Versie

Mei 2022

Werkveld

Organisatie

Vaststelling

Raad van Toezicht (ter informatie)
Directeuren

14 juni 2022
31 mei 2022



INHOUD

Inleiding	3
Wie zijn wij en waar gaan we voor	4
Cirkel van Sinek	5
Ontwikkelagenda: doelen en activiteiten	7
Lerende leraar	7
Activiteiten in lerende leraar	8
Leeromgeving	9
Activiteiten in leeromgeving	10
Organisatie	13
Activiteiten in organisatie	14
Kwaliteitscultuur	16
Activiteiten in kwaliteitscultuur	18
Mijlpalen	21
Bijlage 1: Stappenplan participatie en toetreding SO&P	22



Inleiding

We zijn een groep van zes openbare basisscholen in Kampen die met twee lerarenopleidingen basisonderwijs deelnemen aan twee (aspirant-)partnerschappen. We staan bekend als Openbaar Onderwijs Kampen (OOK). In dit schrijven leggen we vast hoe we binnen de zes basisscholen komen tot een taal voor leren en opleiden van studenten en (startende) leerkrachten binnen onze onderwijspraktijk. Vandaar de subtitel: op één lijn. Vanaf 2020 is dit landelijk bekend onder de naam Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P). Het gaat om positionering van opleiden - en professionaliseringsbeleid. Het gaat om co-creatie tussen opleidingsinstituut en praktijkleren.

We werken samen met de lerarenopleiding van de Katholieke Pabo Zwolle. We hopen in twee tot vier jaar toe te treden tot een bestaand partnerschap van KPZ (zie stappenplan bijlage 1). Daarnaast groeien we in vier jaar tijd mee in de aspirant fase van het partnerschap Verschil verbindt van de lerarenopleiding basisonderwijs Windesheim te Zwolle. Na toetreden tot beide partnerschappen worden we met OOK een erkende opleidingschool.

Dit beleidsstuk bevat ook een ontwikkelagenda die leidend is binnen OOK. Kalenderjaar 2022 is onze start. Dit schrijven zal een werkdocument zijn dat jaarlijks wordt bijgesteld. Het kwaliteitsbeleid binnen de aspirant-partnerschappen zijn leidend voor onze eigen kwaliteit als het gaat om SO&P.



Wie zijn wij en waar gaan we voor

In Kampen is OOK een kleinere onderwijsorganisatie van ongeveer 1000 basisschool leerlingen. De kwaliteit van de onderwijspraktijk staat hoog in het vaandel.

Het belang van samen opleiden met lerarenopleidingen basisonderwijs wordt breed gedragen. Door onder meer penvoerder te zijn van een aspirant-partnerschap wil men een duidelijke voorwaartse stap maken in kwaliteitsverbetering van onze lerende organisatie. Het samen opleiden en leren staat sinds 2021 als ontwikkelpunt op de agenda van OOK.

De gouden cirkel van Sinek(2012) kent binnen de organisatie draagvlak. Sinek stelt dat reflectie de basis vormt voor de beslissingen die men neemt: succes begint met een goed verhaal waarin men gelooft (het "why"). Op basis van deze theorie wordt onze samenwerking in de aspirant-partnerschappen vormgegeven. Op de volgende bladzijden een korte versie van waar we nu staan en wat relevant is voor de minimale kwaliteitseisen die we willen behalen (=basiskwaliteit).

Inhoudelijk laten we ons leiden door de vier landelijke thema's van de aspirant-partnerschappen. Men noemt dit waarborgen. Het gaat om de thema's Lerende leraar, Leeromgeving, Organisatie en Kwaliteitscultuur. Zo kunnen we de vertaalslag naar onze organisatie eenvoudig maken.

Tot slot sluiten we binnen de aspirant-partnerschappen aan bij de kenniscentrum van het landelijk Platform SO&P. Daar halen we extra kennis en kunde op over het hoe wij studenten en lerende collega's opleiden/begeleiden in onze onderwijspraktijk en de kwaliteitseisen van de opleiding.



Cirkel van Sinek

		Tot 31 december 2021	De gewenste opleidingsschool (de basiskwaliteit)
Why	1, Missie en visie	<p>We staan voor een ononderbroken ontwikkelproces. Vakbekwaamheid, lef en liefde zijn uitgangspunt. De leerling staat centraal, niet de lesstof.</p> <p>“If the child doesn’t learn the way you teach, teach the way the child learns”.</p> <p>De missie We kunnen samen, onderwijs aanpassen waarbij diversiteit de norm is.</p> <p>Het motto verschil verbindt is uitgangspunt voor de toekomst. Het gaat om een lerende cultuur in de organisatie.</p>	<p>We kiezen voor samenwerking met twee lerarenopleidingen basisonderwijs. Beide visies op samen opleiden komen tot hun recht binnen onze eigen visie. Komende vier jaar gaan directies, schoolopleiders en schoolteams de visie van beide opleidingen onderschrijven door studenten passend bij de partnerschappen te begeleiden.</p> <p>Visie SO&P partnerschap KPZ: leren is kennis delen, leren kent een eigen kleur. Startende leraren worden meegenomen in personeelsbeleid en beleid SO&P.</p> <p>Visie SO&P partnerschap Windesheim: motto Verschil verbindt is leidend voor herijken van visie op leren en opleiden. Het gaat om co-creatie en intensieve samenwerking (verbinding) van praktijk en opleiding. Bijv. docenten opleiding die in de praktijk komen lesgeven aan studenten/starters of andersom.</p>
	2. Identiteit	<p>Er zijn zes verschillende basisscholen met een eigen kleur en identiteit. Strategische koers en de waarden van openbaar onderwijs is wat ons verbindt. De basisscholen werken met de hogescholen vanuit de gedachte van</p>	<p>Komende vier jaar gaan we een opleidingsschool zijn die bij opleiden en leren de verschillen van studenten centraal stellen.</p> <p>Alle niveaus in de organisatie</p>



		<p>'stageschool' zijn.</p> <p>Er is geen sprake van een gezamenlijke identiteit rondom praktijkleren (rol van instituut en</p>	<p>zijn onderling krachtig verbonden zodat leerroute van de student mag en kan verschillen. Leeruitkomsten moeten passend zijn bij het opleidingscurriculum en de kwaliteitseisen van de lerarenopleiding basisonderwijs. We kunnen buiten de eigen organisatie ook professionaliseren (Leeromgeving)</p>
How	3. Waarden	<p>We erkennen in de huidige praktijk dat het beroep van de leerkracht onderhevig is aan diversiteit en inclusie(ver) wordt. Vanuit deze erkenning zijn er passende waarden en beelden nodig over het beroep van de leraar basisonderwijs.</p>	<p>Komende vier jaar leggen we de kernwaarden vast in het beroepsbeeld. Het beroepsbeeld kent commitment met beiden partnerschappen. We dragen de kernwaarden op alle niveaus uit als het gaat om lerende professional zijn en studenten begeleiden. (De lerende leraar)</p>
	4. Capaciteiten	<p>We kunnen vertrouwen op voldoende kwaliteit (kennis en kunde) om de opleidingsschool/ het partnerschap met de hogescholen te realiseren. De leeromgeving op onze scholen is voldoende rijk(complex en uitdagend).</p>	<p>Komende vier jaar stellen we de beroepsstandaard van de leerkracht basisonderwijs en de kwaliteitseisen van het opleidingscurriculum centraal. Het gaat om de gewenste attitude van toekomstig leerkrachten. Het gaat om passende vakbekwaamheden en competenties. (De lerende leraar en de Leeromgeving)</p>
What	5. Activiteiten	<p>Er is gelegenheid om in onze scholen studenten te laten stage lopen. We hebben ongeveer 20 HBO studenten en 20 MBO studenten. Studenten zijn onderdeel van het schoolteam. De samenwerking met de opleidingen is niet diepgaand: de studenten krijgen opdrachten die op de stageschool worden uitgevoerd. Beoordeling ligt bij het instituut en de stagebegeleider. Studenten kunnen in</p>	<p>Komende vier jaar gaan we activiteiten met en voor studenten inhoudelijk en organisatorisch herontwerpen, uitproberen en monitoren. De activiteiten worden transparant en naar behoefte bovenschools ingericht. We groeien in het aantal leerwerkplekken naar 30. De student heeft een volwaardige plaats in het schoolteam als lerende professional. We monitoren middels PDCA wat goed gaat en wat als</p>



		overleg met de stageschool een opdracht uitvoeren rondom praktijkgericht onderzoek. Relatiebeheerders en/of rayondocenten bezoeken de studenten / werkplekbegeleiders en schoolopleiders.	punt in deze gezamenlijke ontwikkelagenda moet worden meegenomen (Leeromgeving en Kwaliteitscultuur).
	6. Rollen en beleid	De rollen in het huidige opleiden zijn verschillend voor elke basisschool ingevuld. Er zijn verschillen in typologie van de rollen. Invulling van opdrachten verschilt.	Komende vier jaar gaan we de De rollen begeleiders bij samen opleiden baseren op de rollen zoals die de aspirant-partnerschap gelden. We zorgen voor transparante routes en opdrachten in de organisatie als het gaat om SO&P (Organisatie) Begeleiders kennen de lerarenopleiding basisonderwijs en werken daar intensief mee samen (co-creatie). Schoolopleiders OOK zijn in 2026 door de VELON erkent als schoolopleider.



Ontwikkelagenda: doelen en activiteiten

Lerende leraar

Omschrijving

De lerende leraar is het hart van praktijkleren. Het gaat om begeleiden van de student / startende leerkracht. Een lerende professional zijn. We formuleren wat willen we bereiken als het gaat om lerende professionals en houden de formulering actueel en relevant.

Waar staan we nu?

We hebben geen eigen geformuleerd, toekomstbestendig en gedragen beroepsbeeld. We hebben een motto: verschil verbindt dat recent is vastgesteld (december 2021).

Doel - Waar willen we naar toe (Basiskwaliteit)?

We hebben een integraal geformuleerd, toekomstbestendig en gedragen beroepsbeeld passend bij OOK en de partnerschappen. We hebben ook een beeld geformuleerd van de opleidingsschool die we willen zijn. Ons motto -verschil verbindt- is onze raadgever.

Activiteiten en opdracht

- a. We stellen een beroepsbeeld vast binnen OOK en nemen dit op in het beleidsplan.
- b. We stellen een beeld vast van de opleidingsschool die we willen zijn.

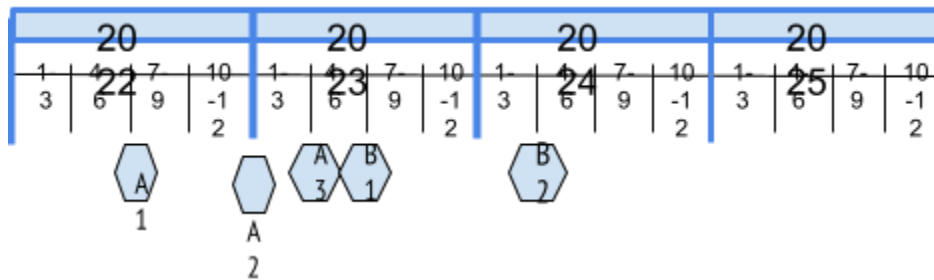
Rollen / verantwoordelijkheden

- Activiteit a:
De schoolleiders OOK doen een voorstel aan het directieteam n.a.v. de beroepsbeelden zoals die in de partnerschappen worden vastgesteld. Directieteam neemt hierover een besluit dat vervolgens meegenomen wordt in het integrale beleid OOK SO&P.
- Activiteit b:
N.a.v. het vastgestelde beroepsbeeld binnen OOK doen de schoolleiders OOK een voorstel aan het directieteam n.a.v. de opleidingsschool die we willen zijn. Directieteam neemt hierover een besluit.

Activiteiten in lerende leraar

Activiteiten en opdracht	2022 eerste half jaar	2022 tweede half jaar	2023 eerste half jaar	2023 tweede half jaar	2024 eerste half jaar	2024 tweede half jaar
PLAN	DO	DO	DO	DO	DO	DO
A.		A1. Oriëntatie op de	A2. Tekst beroepsbeeld	A3. Vaststellen		

		beroepsbeeld en zoals die in de partnerschappen gelden binnen het overleg van schoolleiders	advies aan directieteam (door schoolleiders).	beroepsbeeld en opnemen in beleidsplan SO&P door directieteam.		
B					B1 Advies (schoolleiders) voor een tekst (beeld) van de opleidings-school die we in OOK zijn.	B2 Vaststellen van het beeld van de opleidings-school door directies.



Figuur 1: doelen Lerende leraar



Leeromgeving

Omschrijving

De leeromgeving ondersteunt studenten en (startende) leerkrachten in hun leer- en ontwikkelproces. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het gaat om verbinding tussen theorie en praktijk. Er is ruime aandacht voor de verschillende aspecten van het leerkracht zijn, voor verbinden en onderlinge verschillen. We realiseren met de Leeromgeving de omgeving voor de lerende professional. We doen wat we willen doen en het is effectief.

Waar staan we nu?

Binnen OOK kennen de scholen een diverse (rijke) leeromgeving. Men heeft sinds 2014 een integraal beleid op passend onderwijs. Verschil verbindt is het motto voor de toekomst. De zes scholen kennen alle een eigen schoolconcept en dus ook een eigen kleur. Studenten worden als lerende collega op alle scholen welkom geheten binnen de schoolteams. De taal van de onderwijspraktijk is niet verweven met de opleidingstaal. Er is een scheiding tussen opleiding en praktijk.

Doel - Waar willen we naar toe (Basiskwaliteit)?

We willen een lerende organisatie zijn. Een organisatie die complexe en rijke leeromgevingen bewust aan de orde stelt binnen het ontwikkelproces van de student en (startende) leerkracht. We weten waar de complexe en rijke leeromgevingen zich binnen de organisatie bevinden.

Activiteiten en opdracht (uit het ontwikkelplan Verschil verbindt)

- a. Leergroepen/leerteams en netwerken worden beschikbaar voor startende leerkrachten en studenten. Ondersteuning vanuit het instituut is in de onderwijspraktijk aanwezig t.b.v. kennisdelen op de praktijkschool. Directies hebben actuele kennis van zaken over de activiteiten.
- b. Schoolopleiders hebben inzicht in de leeromgeving en leerwerkplekken van OOK (inventarisatie). Binnen de leeromgeving is voldoende uitdaging (verschil) tot leren en opleiden voor student / (startende) leerkracht.
- c. De schoolopleiders en instituutopleiders kennen het opleidingscurriculum en bieden maatwerk voor de studenten en startende leerkrachten.
- d. Wijze van profilering en matching tussen de zes scholen en de studenten is transparant en inhoudelijk up to date.

Rollen en verantwoordelijkheden

- Activiteit a:
Het netwerk schoolopleiders OOK maakt jaarlijks inzichtelijk welke leergroepen/leerteams binnen OOK aantrekkelijk zijn voor studenten (ook MBO waar zinvol) en startende leerkrachten. Wat heeft 'verplichtende' waarde en waar kan men eigen keuzes maken t.b.v. het eigen ontwikkelproces. Periodiek overleg met directies.
- Activiteit b:
Netwerk schoolopleiders OOK maakt een jaarlijks overzicht van de leerwerkplekken. De verschillende netwerken hebben de vier waarborgen op de agenda staan: bijeenkomsten van werkplekbegeleiders, leerteams/leergroep en individuele gesprekkencycli met studenten / (startende) leerkrachten.

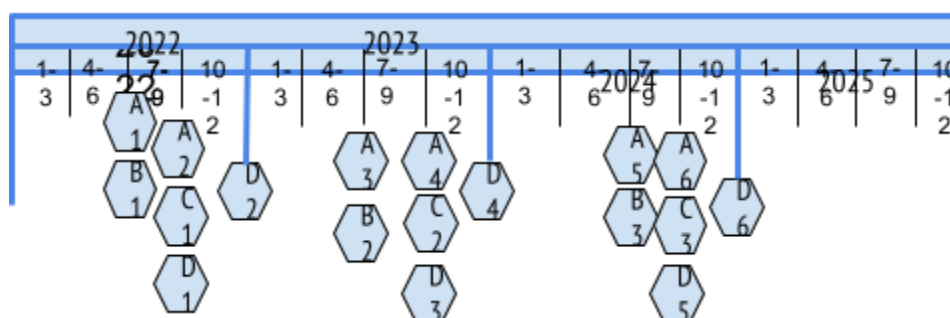


- Activiteit c:
De gesprekkencyclus van student en werkplekbegeleider wordt door de schoolopleider op de vier waarborgen gemonitord. De schoolopleiders hebben kennis van het opleidingscurriculum. De lijn tussen het instituut, de schoolopleider en de werkplekbegeleider is kort. Maatwerk is te realiseren. De schoolopleiders hebben contact met de vaste instituutsoopleiders.
- Activiteit d:
De schoolopleiders kennen de aanname procedures van het aspirant-partnerschap, kennen de kleur en ontwikkelpositie van de zes scholen en weten welke vacatures waar aan de orde zijn. Schoolopleiders zijn de spin in het web rondom aannamebeleid en sollicitatieprocedures.

Activiteiten in leeromgeving

Activiteiten en opdracht	2022 eerste half jaar	2022 tweede half jaar	2023 eerste half jaar	2023 tweede half jaar	2024 eerste half jaar	2024 tweede half jaar
PLAN	DO	DO	DO	DO	DO	DO
A	A1. Overleg met directies/	A2. Inventarisatie leergroepen / leerteams 2022-2023	A3. Periodiek overleg met directies	A4. Inventarisatie leergroepen / leerteams 2023-2024 Borgen van de kwaliteit	A5. Periodiek overleg met directies	A6. Inventarisatie leergroepen / leerteams 2024-2025, Borgen van de kwaliteit.
B		B1. Overzicht leerteams/leergroepen . Vier waarborgen agenderen binnen netwerken SO&P		B2. Overzicht leerteams/leergroepen. Vier waarborgen agenderen binnen netwerken SO&P		B3. Overzicht leerteams/leergroepen. Vier waarborgen agenderen binnen netwerken SO&P
C		C1. Jaarplanning		C2. Jaarplanning		C3. Jaarplanning

		g individuele gesprekken -cyclus studenten / startende leerkrachte n.		individuele gesprekken-c y-clus studenten / startende leerkrachten.		individuele gesprekken-c y-clus studenten / startende leerkrachten.
D	D1.Periodiek overleg	D2. Vacature en aanname- beleid studenten	D3. .Periodiek overleg (jaarplanning) : schooloplei- ders OOK en werkplekbege -leiders.	D4. Vacature en aanname- beleid studenten	D5..Periodiek overleg (jaarplanning) : schooloplei- ders OOK en werkplekbege -leiders.	D6. Vacature en aanname- beleid studenten



Figuur 2: doelen Leeromgeving

Organisatie

Omschrijving

De organisatie zegt wat over de verantwoordelijkheden en benodigde competenties van de verschillende actoren. Het gaat om gedeelde verantwoordelijkheden die benoemd, georganiseerd en geëvalueerd zijn. We hebben het goed georganiseerd en doen het gezamenlijk.

Waar staan we nu?

Samen Opleiden & Professionaliseren was tot mei 2021 onbekend bij OOK. Men kent op alle basisscholen een jarenlange samenwerking met de lerarenopleiding basisonderwijs. De samenwerking met de lerarenopleiding basisonderwijs van KPZ voerde de boventoon. Incidenteel waren er momenten van samenwerking met andere



hogescholen. De samenwerking was vormgegeven als 'stageschool' vs lerarenopleiding: stage opdrachten werden uitgevoerd op de stageschool. Beoordeling van de student lag vooral bij de lerarenopleiding. Het beleid op startende leerkrachten staat los van de samenwerking met lerarenopleiding.

Doel - Waar willen we naar toe?

De ondersteuning van beoogde leerprocessen komen in een transparante organisatie van alle actoren tot stand. De verantwoordelijkheden zijn vastgelegd, afgestemd en ingebed in de organisatiestructuur. Deze structuur biedt een adequate basis voor de gedeelde visie op leren en opleiden en de samenhang daarvan in de vier waarborgen.

Activiteiten en opdracht

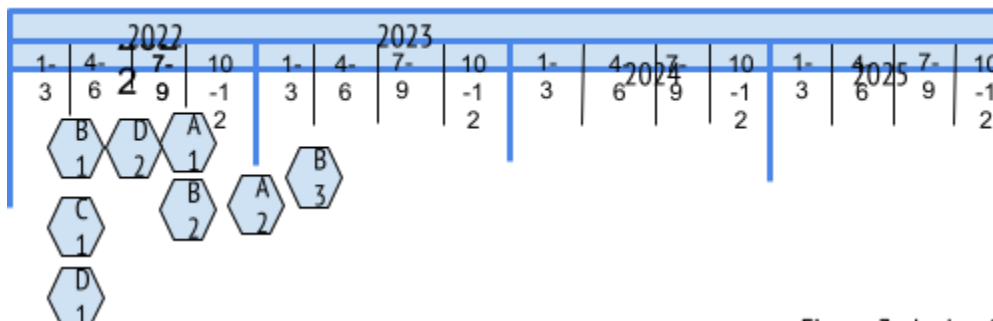
- a. Inhoud van de gewenste rollen SO&P verhelderen en borgen in het beleidsplan SO&P van OOK. Rollen expliciteren op rollenkaarten: rol van werkplekbegeleider, schoolopleider, bovenschools coördinator opleiden (Co-OP), directie, instituutopleider(s) instituut KPZ / Windesheim. Start directieoverleg januari 2022 (ontwikkelagenda maken). Voortgang vanaf september 2022 door schoolopleiders overleg directies / schoolteams.
- b. Vier structuren t.b.v. de basiskwaliteit in de organisatie SO&P gefaseerd implementeren en borgen in de organisatie middels netwerken. Vier waarborgen staan centraal.
 - i. Netwerk schoolopleiders OOK, voorzitter Co-OP.
 - ii. Netwerk werkplekbegeleiders per school en/of bovenschools, voorzitter schoolopleider(s).
 - iii. Gesprekkencyclus directie-schoolopleider
 - iv. Gesprekkencyclus organiseren met studenten evaluatie over kwaliteit van de leerwerkplekken en de leerteams/leergroepen.
- c. Werven van 3 schoolopleiders voor zes scholen.
- d. Inventarisatie en organisatie van de opleiding schoolopleider(s) en werkplekbegeleiders.

Rollen en verantwoordelijkheden

- Activiteit a:
Schoolopleiders: verhelderen van de rollen die intern bij OOK in de begeleiding van samen opleiden en leren een rol spelen (werkplekbegeleider, schoolopleider, directies en schoolteams)
- Activiteit b:
Schoolopleiders: verhelderen van de rollen die intern bij OOK in de begeleiding van samen opleiden en leren een rol spelen (werkplekbegeleider, schoolopleider, directies en schoolteams)
- Activiteit c:
Co-OP doet sollicitatieprocedure en aannamebeleid i.s.m. kwaliteitsmedewerker OOK.
- Activiteit d:
Schoolopleiders: inventariseren en doen voorstel aan directies.

Activiteiten in organisatie

Activiteiten en opdracht	2022 eerste half jaar	2022 tweede half jaar	2023 eerste half jaar	2023 tweede half jaar	2024 eerste half jaar	2024 tweede halfjaar
PLAN	DO	DO	DO	DO	DO	DO
A		A1. Rollenkaart bestuderen en vaststellen	A2. Rollenkaart agenderen bij directies en schoolteams.			
B	B1. i	B2. ii en iii ii. iii	B3. iiiii			
C	C. maart 2022 drie schoolopleiders aangesteld.					
D	D1. Inventarisatie en realisatie '22-'23 organisatie opleiding schoolopleider/werkplekbegeleider					





Kwaliteitscultuur

Omschrijving

Bij het thema Kwaliteitscultuur wordt vanuit een gedeelde visie in een open dialoog met alle actoren gewerkt aan het oog hebben voor kwaliteit en de verbetering daarvan in de organisatie. Het gaat om kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden afkomstig uit de aspirant-partnerschappen (om de inzet van meetinstrumenten, personeels- en scholingsbeleid en communicatie).

Lerende leraar:

We controleren of we de 'lerende professional' inderdaad opleiden passend bij het beroepsbeeld.

Leeromgeving:

We hebben zicht en controleren actuele en relevante inhoud voor de lerende professional in onze Leeromgeving.

We houden zicht op wat we willen doen en volgen of we doen wat we zeggen

Organisatie:

We controleren of het voldoende overzichtelijk en transparant is georganiseerd. Iedereen kent zijn rol en taak.

Personeels- en scholingsbeleid rondom professionaliseren is duidelijk.

Waar staan we nu?

De kwaliteitscultuur rondom opleiden en professionaliseren is aanwezig, maar niet transparant en eenduidig.. Elke school heeft zijn eigen werkwijze.

- **Organisatieniveau:**
Personeelsbeleid ontbreekt waardoor het voor studenten en werknemers niet duidelijk is wat routes, mogelijkheden en ontwikkelpunten zijn binnen de organisatie. Het wordt door directies op schoolniveau georganiseerd. Het is niet transparant of in alle ontwikkelgesprekken leren en professionaliseren aan bod komt en hoe dat verder wordt uitgewerkt.
- **Schoolniveau:**
Professionaliseringsbeleid en/of scholingsbeleid wordt primair door directies op schoolniveau ingericht. Zij hebben daarin een expertrol.
Studenten hebben vooral een ondersteunende rol als het gaat om samenwerking met het schoolteam. Het gaat vooral om meedoen met het schoolteam.
- **Student / lerende professional:**
Het opleiden van studenten is geen kerntaak van elke leerkracht. De leerkracht is vrij om aan te geven bij directies in het ontwikkelgesprek waar ambities en interesses naar uitgaan.
Studenten worden door de werkplekbegeleiders gecoacht om hun praktijk- theorie (vaardigheden en gevraagde beroepsproducten t.b.v. de kwaliteitseisen van de opleiding voldoende te kunnen afronden. De werkplekbegeleiders zijn allen intern geschoold door de lerarenopleiding basisonderwijs.
Het aannamebeleid van studenten is per school geregeld en coördineert een stagecoördinator of een



directeur. De administratieve afwikkeling (contract, VOG e.d. ligt bij de directies en is afhankelijk van de hogeschool in kwestie).

Doel - Waar willen we naar toe (Basiskwaliteit)?

Het personeelsbeleid kent een onderdeel SO&P. Routes, mogelijkheden en rollen staan daar transparant omschreven. Ook de visie op leren, opleiden, het beroepsbeeld en de organisatie rondom studenten en startende leraren zijn daar omschreven. De werknemers en directie weten dat dit een vast onderdeel is van het ontwikkelgesprek. We sluiten aan bij de aspirant-partnerschappen voor recente metingen rondom kwaliteitscultuur.

De zelfscan Opleiden in de School wordt tweejaarlijks uitgevoerd. De resultaten nemen we mee in de jaarlijkse ontwikkelagenda van OOK.

De betrokken professionals bij leren en opleiden zijn intern opgeleid door het aspirant-partnerschap (werkplekbegeleiders). De opleiding is actueel en recent.

De schoolopleiders hebben een VELON registratie (landelijke beroepsgroep lerarenopleiders). De opleiding is actueel en recent.

Activiteiten en opdracht (uit het ontwikkelplan Verschil verbindt)

- a. Ontwikkelagenda / beleidsplan OOK inrichten en jaarlijks een rapportage met feedforward hanteren. Nov./ dec.
- b. Schoolopleiders OOK voeren met alle directies van OOK een zelfscan uit: Samen Opleiden. Een analyse volgt en een aantal verbeterpunten worden in de ontwikkelagenda opgenomen. Deze eerste nulmeting vindt plaats in september 2022 en wordt herhaald in september 2024 en september 2026 (tweejaarlijks). Resultaten worden in directieoverleg besproken.
- c. Er is personeelsbeleid op (startende) leerkrachten en studenten t.a.v. scholing- en professionaliseren. Het personeelsbeleid moet ervoor zorgen dat startende leerkrachten geen breuk ervaren in opleiding, begeleiding en beoordeling en om die reden afhaken uit het onderwijs of vertrekken bij besturen.
- d. Alle werkplekbegeleiders en schoolopleiders zijn geschoold voor hun taak en rol volgens SO&P. In september 2026 zijn de schoolopleiders VELON erkent.
- e. Directies hebben in de ontwikkelgesprekken SO&P op de agenda staan voor de werknemers van OOK.
- f. Aansluiten bij partnerschappen t.b.v. kwaliteitscultuur van SO&P.

Rollen en verantwoordelijkheden

- Activiteit a:
Co-OP'er = Coordinator Opleiden. Deze is verantwoordelijk voor de agenda. De thema's en deze ontwikkelagenda zijn leidend. Het betreft het agenderen op de juiste niveaus (actoren). Ook studenten zijn een onderdeel van de kwaliteitscultuur.
- Activiteit b:
Schoolopleiders en directies buigen zich gezamenlijk over de zelfscan en passende ontwikkelpunten.
- Activiteit c:
Gezamenlijke directies zijn verantwoordelijk voor het opstellen van een herijkt personeelsbeleid. Het onderdeel opleiden en professionaliseren is daarin meegenomen.
- Activiteit d:
Werkplekbegeleiders en schoolopleiders zijn allen recent en adequaat toegerust om hun rol te kunnen nemen.

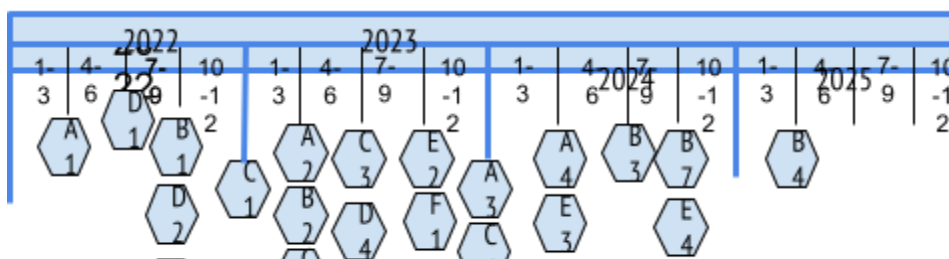


- Activiteit e:
Directies hebben opleiden en professionaliseren als vast onderdeel van het ontwikkelgesprek opgenomen.
- Activiteit f:
Alle actoren nemen daar deel waar het in de organisatie nodig is. De gelijkgestemden vormen interne netwerken (studenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, directies). Allen bespreken onderwerpen van de thema's die op dat moment actueel zijn in het aspirant-partnerschap/de opleidingsschool die we willen zijn.

Activiteiten in kwaliteitscultuur

Activiteiten en opdracht	2022 eerste half jaar	2022 tweede half jaar	2023 eerste half jaar	2023 tweede half jaar	2024 eerste half jaar	2024 tweede half jaar
A	A1. Maken van ontwikkelagenda. Delen met verschillende belanghebbenden.		A2. Bijstellen (feedforward) ook op basis van B2	A3. Toetreding partnerschap KPZ	A4. Bijstellen (feedforward) ook op basis van B3.	
B		B1. Scan Samen Opleiden uitvoeren	B2. Analyse en ontwikkelpunten bespreken in directieoverleg		B3. Scan Samen Opleiden uitvoeren	B4. Analyse en ontwikkelpunten bespreken in directieoverleg B7. Vaststellen in beleidsplan SO&P jaargang 2024 (mrt 2025)
C		C1. Start maken met herijken van personeelsbe	C2. Feedback op onderdeel leren en opleiden	C3. Idem als C2.	C4. Vaststellen van het herijkte	

		- leid door directies.	(door Co-OP'er en schoolpleid ers OOK).		personeelsbe - leid	
D	D1. Afronding interne training tot schoolplei- der (ronde 1)	D2 Start interne opleiding tot werkplekbe- ge-leider (waar dat nog niet gedaan is). D3. Start interne opleiding tot schoolplei- der (ronde 2)		D4. Afronding interne opleiding tot werkplekbe- ge-leider. D5. Afronding interne training tot schoolplei- - der (ronde 2) (2026 registratie VELON)		
E			E1. Opleiden en professional- - seren als vast onderdeel van het ontwikkelge- sprek.	E2. Check en evaluatie.	E3. Opleiden en professional- seren als vast onderdeel van het ontwikkelge- sprek.	E4. Check en evaluatie.
F.				F1. Toetreden partnersch- ap KPZ		F2. Toetreden partnerschap Windesheim







Mijlpalen

Voeg hier tekst in
Voeg hier tekst in



Bijlage 1: Stappenplan participatie en toetreding SO&P



Stappenplan participatie en toetreding Samen Opleiden & Professionaliseren

Aspirant-fase

Maart/april

- Gesprekken bestuurders: kansrijke toetreding gezien visie/licging/diversiteit opleidingscholen/bekendheid en relatie met elkaar/bereidheid tot investering HR-financiën-tijd/regionale dekking SO&P/aansluiting PVO/beeld bij onderzoekscholen en verbinding met KIC en bijbehorende (of andere) kennisnetwerken
- ➔ Instrument: praatplaat om ideeën en beelden m.b.t. SO&P te bespreken en te delen. Een aantal onderdelen is niet vastgesteld, maar zijn mogelijke invullingen.
De volgende onderdelen zijn daarbij al vastgesteld: **meerwaarde, visie op leren en het beroepsbeeld, uitgangspunten leeromgeving** (zie praatplaat).
De doorwerking naar curriculum en vormgeving/organisatie/verschijningsvormen/rollen en taken/kwaliteitszorg is in ontwikkeling en zal najaar 2021 vastgesteld worden.

April/mei

- Verkennende gesprekken binnen bestuur:
 - * welke scholen hebben draagvlak, welke collega's hebben daarbinnen affiniteit en deskundigheid met begeleiding & beoordeling van studenten-startende leraren, bereidheid studenten op te nemen in team, wie gaat opleiding OIS volgen
 - * welke collega kan overkoepelend coördinator worden van SO&P binnen bestuur en aansluiten als CoOP'er bij overlegvormen
 - * toekomstvisie op SO&P voor hele bestuur: groei-model opleidingscholen of vast gegeven
 - * Ondertekenen Intentieverklaring participatie SO&P

Uiterlijk mei

- Na keuze voor aantal/welke opleidingscholen:
 - 1) Nulmeting: Scan OIS:
[180226-ScanOpleidenInDeSchool-PO_LR.pdf \(platformsamenopleiden.nl\)](#)
Per school: 2 à 3 sterke punten en 2 à 3 ontwikkelpunten vaststellen, daarbij tevens geformuleerde meerwaarde/visie op leren/beroepsbeeld/leeromgeving
Betrekken (zie praatplaat)
 - Per cluster scholen: bepalen of er overkoepelend ontwikkelthema is om samen in op te trekken en bepalen of elkaars sterke punten ingezet kunnen worden bij ontwikkelplan
 - Plan van aanpak opstellen: per school of cluster scholen
 - Ondersteuningsbehoefte vaststellen: vanuit bestuur, vanuit KPZ
 - 2) Opgave collega's voor opleiding OIS en volgen van opleiding en bijbehorende activiteiten

Uiterlijk juni

- Vaststellen begroting SO&P m.b.t. inzet KPZ op student begeleiding/professionalisering/management/kwaliteitszorg

Ongoing gedurende aspirantfase:

- Binnen Penvoerdersoverleg (PVO) aansluiting zoeken/organiseren om aan te haken bij bestaand partnerschap
- Aanwezigheid bij specifieke thema-avonden voor aspirant-scholen en besturen op KPZ
- Laten opleiden van schoolopleider
- Mentoren de mentorentraining laten volgen
- Werken aan ontwikkelpunten, behouden wat goed gaat
- Financiering T-1 per student



- Aan eind van aspirantfase: opnieuw invulling **Scan OIS**, daarna aangevuld met mini-peerreview/collegiale visitatie vanuit 1) beoogd partnerschap 2) ander partnerschap. Onderwerp van peerreview: stand van zaken (welke fase van ontwikkeling op de acht aspecten uit de scan), welke punten wil opleidingsschool zelf graag inbrengen en bespreken, daarbij ingaan op hoe is gewerkt aan ontwikkelpunten, welke sterke punten de school heeft, welke meerwaarde voor studenten is gecreëerd, hoe verbinding is met netwerk, welke ambities er zijn voor de toekomst.

Na aansluiting bij bestaand partnerschap

- Volwaardig partner binnen partnerschap, dezelfde rechten en plichten.
- Delen in financiering: per student, deel vaste voet