



OPLEIDINGSSCHOOL NOORD-LIMBURG

Opleidingsschool Noord-Limburg

Kritische Reflectie

januari 2024

Voorwoord

Tijdens het stuurgroepoverleg van 10 november 2023 gebruikte een bestuurder de metafoor: 'van puber naar volwassenheid te groeien'. Een mooie openingszin voor deze Kritische Reflectie, die bedoeld is om een beeld te schetsen van onze opleidingsschool. Onze manier van (samen)werken, hoe we onze activiteiten verbinden aan de waarborgen uit het kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie en de totstandkoming van onze concrete ontwikkelvragen staan hierin centraal.

Opleidingsschool Noord-Limburg is een dynamisch partnerschap, zoals dat op vele plekken in het land het geval is. Ook voor ons geldt het onderwijs-adagium 'Elke dag anders'. Onze opleidingsschool heeft te maken met een aantal externe en interne ontwikkelingen: demografie (krimp), bezuinigingen (lessen gaan voor), lerarentekort (groenpluk), vorming van onderwijsregio's in Limburg en natuurlijk de naweeën van corona.

De kerngroep van Opleidingsschool Noord-Limburg is leergierig en professioneel en beschouwt de ontwikkelingsgerichte peer review als een kans. Medio juni 2023 hebben we vanuit onze kerngroep een schrijfgroep geformeerd voor deze Kritische Reflectie, die een mooie afspiegeling is van ons partnerschap: er zijn twee VO scholen, twee opleidingsinstituten en vier expertisegroepen in vertegenwoordigd.

Na een organisatorisch en inhoudelijk proces dat we in hoofdstuk 2 en 3 beschrijven, luiden onze concrete ontwikkelvragen als volgt:

'Op welke manieren kan Opleidingsschool Noord-Limburg ervoor zorgen dat de deelname van werkplekbegeleiders aan activiteiten, gericht op samen leren en ontwikkelen m.b.t. Samen Opleiden & Inductie, toeneemt?'

'Op welke manieren kan Opleidingsschool Noord-Limburg ervoor zorgen dat teamleiders meer betrokken zijn/raken bij Samen Opleiden & Inductie?'

Tijdens formele en informele overlegstructuren met verschillende actoren van andere partnerschappen werd duidelijk dat Opleidingsschool Noord-Limburg niet de enige is die worstelt met deze ontwikkelvragen. We hebben een aantal suggesties voor oplossingen van andere partnerschappen al eerder geïmplementeerd (afstemmingsgesprekken) of zijn daar nog mee bezig (tweedaagse voor werkplekbegeleiders, teamleidersoverleg). Hierbij is het van belang dat deze suggesties voor oplossingen recht doen aan de authenticiteit van onze opleidingsschool.

We hopen dat deze Kritische Reflectie de lezers een goed beeld geeft van Opleidingsschool Noord-Limburg en de totstandkoming van onze ontwikkelvragen. We kijken er naar uit om op 18 april 2024 met elkaar van gedachten te wisselen over onze ontwikkelvragen op een manier die ons uitdaagt tot nieuwe inzichten, passend bij wie wij zijn.

We wensen u veel leesplezier!

Leeswijzer

Voorwoord

1: Opleidingsschool Noord-Limburg

2: (In)Formele overlegstructuren binnen Opleidingsschool Noord-Limburg

3: Onze ontwikkelvragen, van concept naar definitief

Nawoord

Meer informatie is te vinden op www.opleidingsschoolnoordlimburg.nl.

1 Opleidingsschool Noord-Limburg

Opleidingsschool Noord-Limburg (OSNL) is dé opleidingsschool in onze regio. Ons partnerschap is in de afgelopen jaren uitgegroeid van een intensieve samenwerking tussen één VO school en één opleidingsinstituut in 2002, via het keurmerk Samenwerkingsschool met meerdere VO scholen en opleidingsinstituten in 2010, tot aspirant-opleidingsschool in 2016 en een door de NVAO erkende opleidingsschool in 2020. We zijn trots op onze langdurige en intensieve samenwerking, waarbinnen we samen jaarlijks ongeveer 180 studenten opleiden.

Binnen Opleidingsschool Noord-Limburg werken onderstaande partners samen:

Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken (OGVO)
Blariacumcollege, Venlo
College Den Hulster, Venlo
Valuacollege, Venlo
Limburgs Voortgezet Onderwijs (LVO)
Bouwens van der Boijecollege, Panningen
Dendron College, Horst
Raayland College, Venray
Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN)
Academie Educatie, Nijmegen
Academie Sport en Bewegen, Nijmegen
Radboud Universiteit (RU)
Radboud Docenten Academie, Nijmegen

1.1 De missie en visie van Opleidingsschool Noord-Limburg

Het onderwijs heeft docenten nodig die in een steeds veranderende context leerlingen optimaal kunnen ondersteunen in hun vorming en ontwikkeling. Docenten met een sterke professionele identiteit die stevig in hun schoenen staan, als persoon én als professional.

Wij werken binnen Opleidingsschool Noord-Limburg samen om een leeromgeving te creëren die docenten (in opleiding) uitdaagt en ondersteunt om een sterke professionele identiteit te ontwikkelen. Daarom werken we vanuit 'leren in verbinding' en 'congruent opleiden vanuit ons beroepsbeeld'.

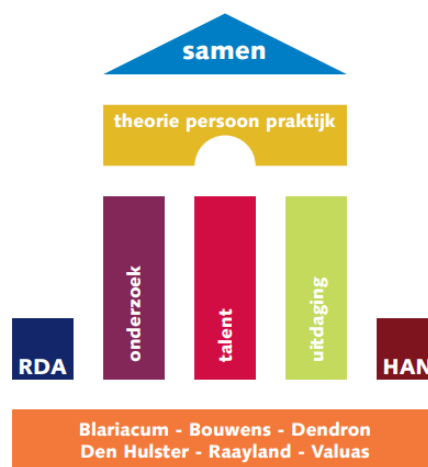
Om docent te worden met een sterke professionele identiteit zijn 'leren in verbinding met elkaar' en 'samenhang tussen persoon, praktijk en theorie' nodig. Deze twee uitgangspunten vormen de basis van ons 'leren in verbinding':

- Leren in verbinding met elkaar: leraar worden doe je samen. Dialoog en interactie zijn essentieel om uiting te geven aan professionele identiteit en om die verder te ontwikkelen in relatie tot professionele onderwijsopvattingen en beroepsbeelden;
- Persoon, praktijk en theorie in samenhang: docent worden betekent integreren van de persoonlijke en professionele aspecten van het beroep. Iedere docent geeft zijn eigen kleur hieraan; door de samenhang te vinden tussen persoon, praktijk en theorie krijgt deze kleur professioneel vorm.

We werken van leerling tot ervaren docent, vanuit ons gedeelde beroepsbeeld. Hiervoor hanteren we drie visiepijlers die als uitgangspunt dienen voor de leeromgeving die we voor onze docenten (in opleiding) creëren. Deze drie visiepijlers vormen de basis van ons 'congruent opleiden vanuit ons beroepsbeeld'.

- Een context vol uitdaging: we bieden docenten (in opleiding) een rijke context met diverse onderwijsomgevingen. We stimuleren een brede blik op onderwijs en het opzoeken van uitdagingen om van te leren;
- Talent in ontwikkeling: we stimuleren docenten (in opleiding) om talent te herkennen, te waarderen en te benutten. Talenten van anderen én eigen talenten, op zoek naar de eigen professionele identiteit;
- Op onderzoek uit: we stimuleren explorerend leren waarbij de docent (in opleiding) de regie neemt en door onderzoek waardevolle beroepsproducten genereert en ook bij de leerlingen een nieuwsgierige houding stimuleert.

Bovengenoemde twee uitgangspunten en drie visiepijlers vormen samen met onze partners ons 'opleidingshuis'.



Afbeelding 1: Het 'opleidingshuis' van OSNL

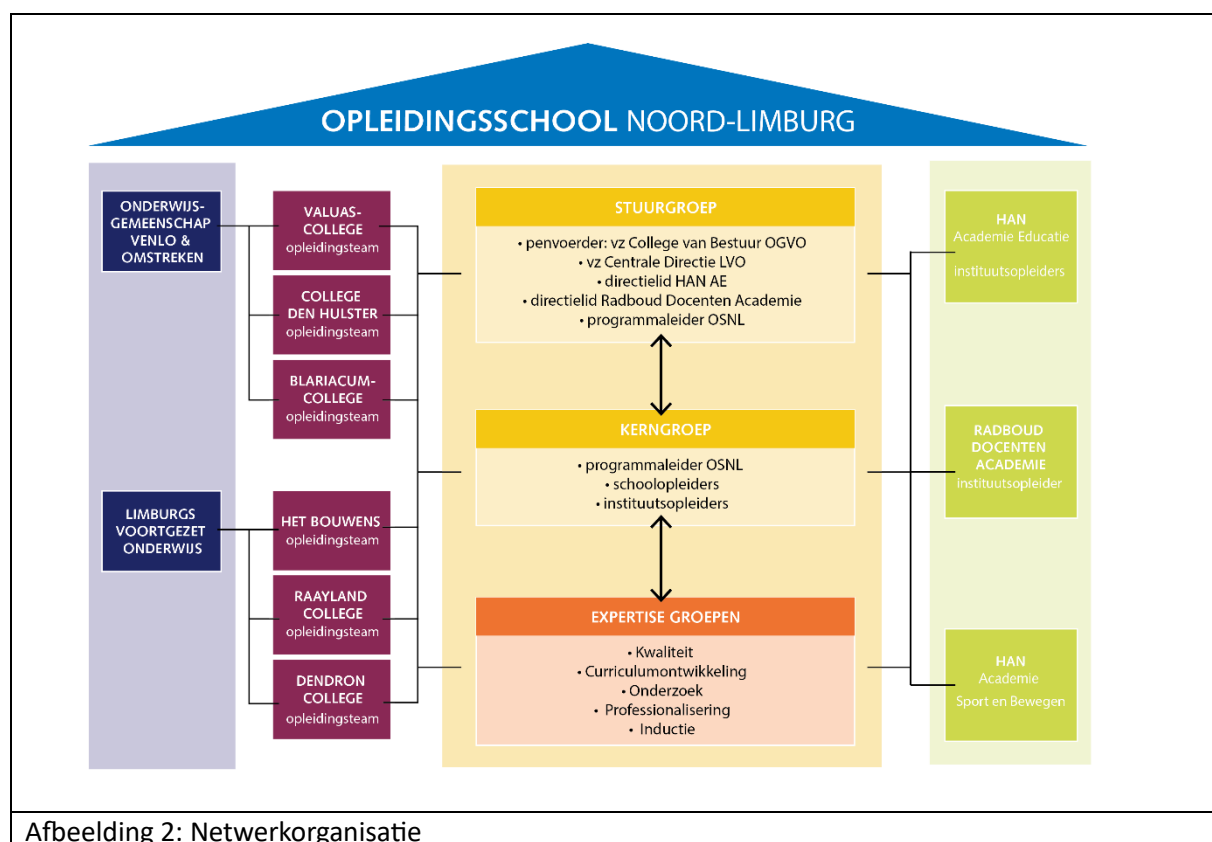
1.2 De netwerkorganisatie van Opleidingsschool Noord-Limburg

Opleidingsschool Noord-Limburg is een netwerkorganisatie waarbinnen iedere partner zijn eigen expertise inbrengt: samen zijn we meer dan de som der delen.

Deze samenwerking van zes VO scholen (uit twee besturen) en twee opleidingsinstituten, met een grote variatie aan opleidingen, vraagt om regelmatig overleg en afstemming op diverse niveaus. Op macroniveau met de bestuurders, rectoren en directeuren, op mesoniveau met de schoolopleiders, instituutopleiders en op microniveau met bijeenkomsten of scholingen voor werkplekbegeleiders.

In onderstaande afbeelding 2, geïnspireerd op ons logo, brengen we onze netwerkorganisatie in beeld.

In paragraaf 1.3 komen we hier organisatorisch uitgebreider op terug en in hoofdstuk 2 inhoudelijker.



Afbeelding 2: Netwerkorganisatie

1.3 Formele overlegstructuren binnen de netwerkorganisatie

Meerdere malen per jaar en in wisselende samenstellingen komen de diverse groepen van onze netwerkorganisatie bijeen voor formeel overleg en afstemming. In tabel 1 geven we hier een overzicht van.

Tabel 1 Overzicht van formele overlegstructuren binnen onze netwerkorganisatie		
Welke overleggroep?	Met welke deelnemers?	(Minimale) Frequentie per jaar
Expertisegroepen	Instituutsopleiders, schoolopleiders en externe professionals	3
Onderzoeksgroep	Leden expertise groep en onderzoeksbegeleiders	3
Kerngroep	Instituutsopleiders, schoolopleiders en programmaleider	8
Afstemmingsgesprek	Instituutsopleiders, schoolopleiders, programmaleider en directieleden	1
RectorenDirecteurenOverleg	Directeuren, rectoren, programmaleider en programmamanagers opleidingsinstituten	2
Stuurgroep	Penvoerder OGVO, voorzitter CvB LVO, directeur RDA, programmamanager HAN AE en programmaleider OSNL	3
WPB-Café	Werkplekbegeleiders, schoolopleiders, instituutsopleiders en andere belangstellenden	1

Daarnaast zijn er nog formele overlegstructuren buiten onze eigen netwerkorganisatie:

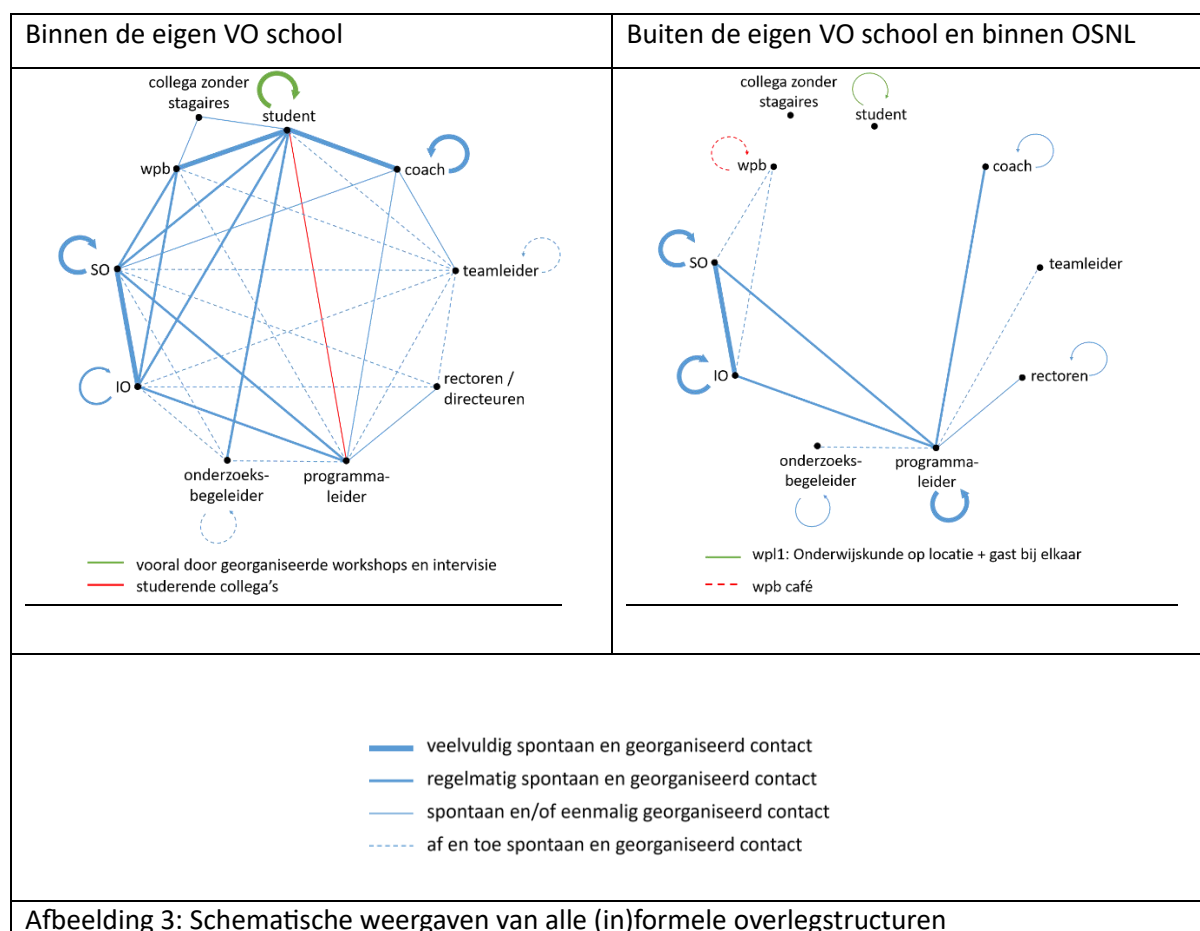
Regionale IO/SO bijeenkomsten	Schoolopleiders, instituutsopleiders en programmaleiders	2
Regionaal Platform Samen Opleiden en Professionaliseren	Programmaleider	8
Landelijke voorlopersgroep SO&P	Programmaleider	3

In dit hoofdstuk hebben we vooral de netwerkorganisatie en de bestaande formele overlegstructuren daarbinnen beschreven. In het volgende hoofdstuk beschrijven we de inhoud van en de deelnemers aan diverse formele en informele overlegstructuren binnen Opleidingsschool Noord-Limburg. Daartoe brengen we eerst de informele overlegstructuur in beeld.

2 (In)Formele overlegstructuren binnen Opleidingsschool Noord-Limburg

In tabel 1 in 1.3 zijn de bestaande formele overlegstructuren met de deelnemers en hun frequentie weergegeven. Uiteraard is er ook veel informeel overleg. Informeel overleg dat essentieel is om iedereen samen en van elkaar te laten leren.

In onderstaande afbeelding 3 laten we zien hoe intensief in kwantiteit en kwaliteit onze formele én informele overlegstructuren zijn, enerzijds binnen de eigen VO school en anderzijds buiten de eigen VO school en binnen Opleidingsschool Noord-Limburg.



Afbeelding 3: Schematische weergaven van alle (in)formele overlegstructuren

Het veelvuldig, informeel en formeel, overleg tussen schoolopleiders en instituutopleiders over diverse onderwerpen is essentieel voor Samen Opleiden, net als hun bilateralen met de programmaleider. Op al onze VO scholen hebben de schoolopleiders op donderdag een eigen ruimte ter beschikking. In deze ruimte kan de hele dag informeel overleg gevoerd worden tussen beide schoolopleiders of tussen schoolopleider(s) en instituutopleider(s). Dit overleg is een fundament voor Opleidingsschool Noord-Limburg. Voor de totstandkoming van de ontwikkelvragen laten we dit overleg buiten beschouwing.

We schetsen in de onderstaande paragrafen enkele ervaringen die we binnen onze formele en informele overlegstructuren hebben opgedaan omdat deze bijdragen aan de totstandkoming van onze ontwikkelvragen. In elk overleg is er een variatie aan deelnemers en inhoudelijke thema's. In de titels duiden we de belangrijkste deelnemer(s) en de inhoud van het (in)formele overleg. Elke paragraaf kent een opbouw van ervaringen uit het recente verleden tot en met nu en vervolgens richting toekomst. Regelmatig worden er antwoorden genoemd uit een 'vragenlijst'. Het hoe en waarom van deze 'vragenlijst' wordt in hoofdstuk 3 uitgelegd. Voor nu is het van belang om te weten

dat de 'vragenlijst' ingevuld is door werkplekbegeleiders. De ervaringen uit het verleden tot en met nu worden gekleurd door de veranderende bemensing (bv als gevolg van de jaartaak).

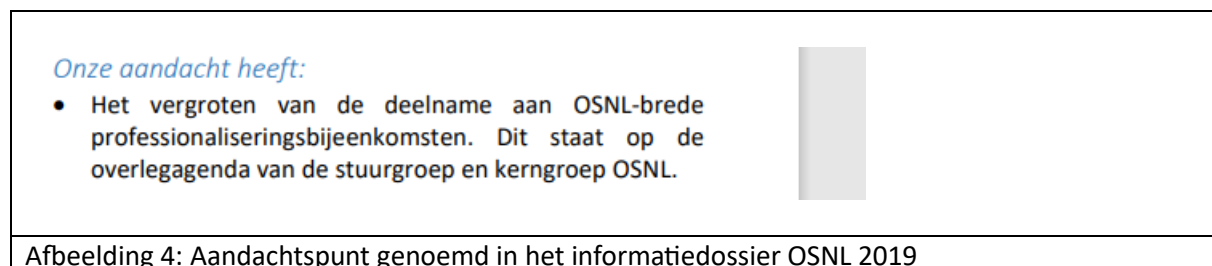
2.1 Onderling overleg tussen werkplekbegeleiders

Hier maken we onderscheid tussen het formele, buiten de eigen VO school georganiseerde, WPB-Café en informele overlegstructuren binnen de eigen VO school.

2.1.1 WPB-Café (voorheen Symposium)

Jaarlijks organiseren we binnen Opleidingsschool Noord-Limburg een studiedag (WPB-Café) over actuele thema's waarbij we zowel interne als externe expertise uit het bredere regionale netwerk inzetten. Het doel van dit WPB-Café is om elkaar te inspireren, van en met elkaar te leren en elkaar te ontmoeten in het kader van Samen Opleiden. Een selectie van onze keynote sprekers: Chris Kroeze (Begeleiden op de werkplek, 2012), Thom Somers (non-verbale communicatie), Wilma Weekenstroo (Koppelkaart, 2017), Loes Keijzers (Van puber naar leuke volwassene, 2019), Gisbert van Ginkel (Adaptief begeleiden, 2022), kalibreersessie o.l.v. Jamie Blainey Davidson (2023).

Door de jaren heen nam om uiteenlopende redenen de deelname van de werkplekbegeleiders af. Deze ervaringen zijn anno 2023 niet nieuw. In ons informatiedossier uit 2019 hebben we dit al opgemerkt:



Afbeelding 4: Aandachtspunt genoemd in het informatiedossier OSNL 2019

Na onze accreditatie in 2020 werd dit aandachtspunt als een van onze ambities overgenomen in het Strategiedocument:

	c. het professionaliseringsaanbod voor OSNL-opleiders is op maat met aandacht voor ontwikkelingen bij partners
--	--

Afbeelding 5: Ambities uit het Strategiedocument OSNL 2021-2023

Ten tijde van onze accreditatie hadden we te maken met corona-maatregelen waardoor het organiseren van grotere bijeenkomsten niet aan de orde was. De eerste bijeenkomst na deze periode hebben we verschoven vanwege een te klein aantal aanmeldingen.

De laatste bijeenkomst medio juni 2023 werd niet massaal bezocht. De expertisegroep Professionalisering ging op onderzoek uit om de redenen voor deze opkomst te achterhalen. Navraag bij de afwezige werkplekbegeleiders leverde de volgende antwoorden op: vrije dag, lesuitval, andere onderwijsactiviteit. Het merendeel gaf geen reden op.

De ervaringen met het WPB-Café werden besproken in de expertisegroep Professionalisering en in het formele overleg van de kerngroep. Als mogelijke oplossingen werden aangedragen: 'WPB-Café 'pimpen'... Bijeenkomsten uniform opnemen in een jaarstructuur... teamleiders meer betrekken'.

2.1.2 Overleg met werkplekbegeleiders binnen de eigen VO school

Naar aanleiding van de geringe opkomst bij het WPB-Café hebben we in de kerngroep geïnventariseerd welke activiteiten voor werkplekbegeleiders worden georganiseerd op de eigen VO school, wetende dat de deelname door de jaren heen afnam door andere verplichte bijeenkomsten of werkdruk. Uit de inventarisatie bleek dat één VO school vier bijeenkomsten per jaar organiseert, inhoudelijk gericht op eigen professionalisering (waarvan twee facultatief). Verder bleek dat op enkele VO scholen wel individuele gesprekken tussen schoolopleiders en werkplekbegeleiders worden gevoerd in dit kader.

Naar aanleiding van deze inventarisatie hebben we de volgende afspraak gemaakt: we willen weer één lijn wat betreft begeleiding en professionalisering van werkplekbegeleiders. Het verschil tussen de VO scholen is nu namelijk te groot. Uit de antwoorden van de 'vragenlijst' blijkt dat het (in)formeel overleg wel degelijk gewaardeerd wordt: 'Als het de dagelijkse praktijk betreft', 'Als je met vakgenoten kunt overleggen zal dat altijd helpen' en 'Collegiale consultatie heb ik altijd als een meerwaarde ervaren'.

2.2 Studentevaluaties van werkplekbegeleiders

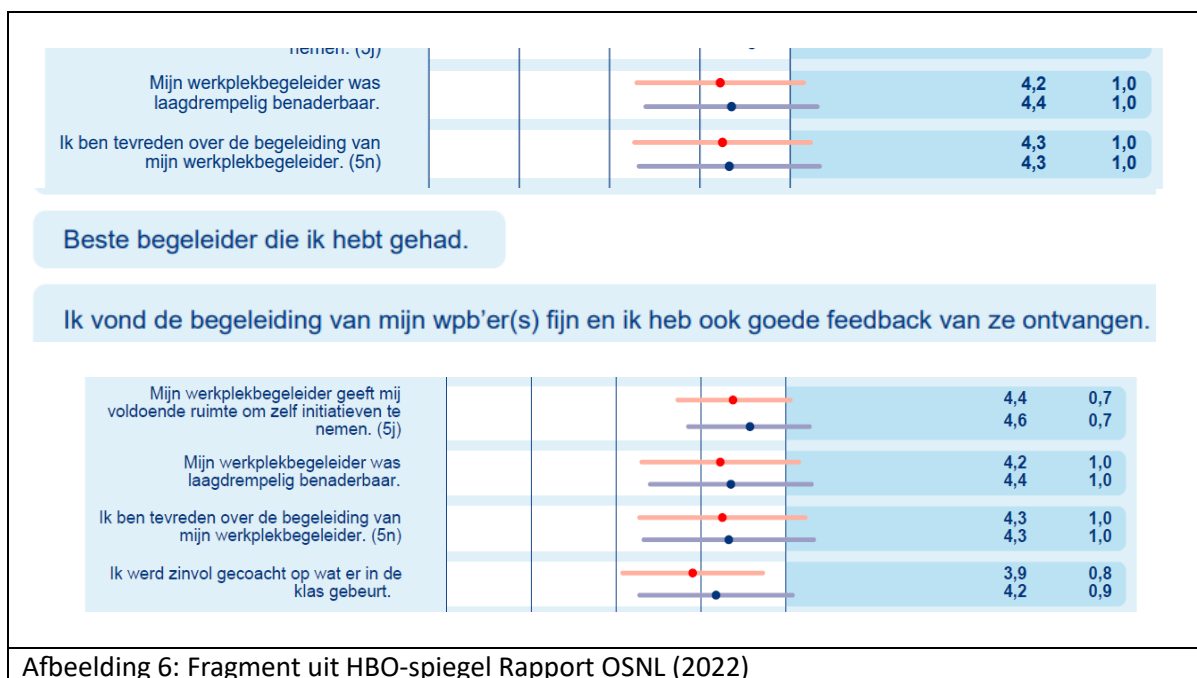
Hier maken we onderscheid tussen kwaliteitsrapportages (HBO-spiegel en Kwaliteitsscholen), evaluatieformulier en ontwikkelset van Opleidingsschool Noord-Limburg.

2.2.1 Studentevaluaties van werkplekbegeleiders uit kwaliteitsrapportages

De expertisegroep Kwaliteit ontvangt jaarlijks de kwaliteitsrapportages ingevuld door onze docenten in opleiding. De expertisegroep analyseert deze rapportages en deelt de overall conclusies in de kerngroep. Elk opleidingsteam (van de zes afzonderlijke VO scholen) stelt vanuit die rapportages zijn eigen ambities en speerpunten voor het volgende schooljaar op. OSNL-breed baseren we hier onze ambities voor de gehele opleidingsschool op. Uit deze jaarlijkse rapportages blijkt dat docenten in opleiding grotendeels tevreden zijn over de leeromgeving en organisatie rondom de lerende.

We stellen voorop dat onze werkplekbegeleiders hun vakmanschap verstaan. Het begeleiden en beoordelen van docenten in opleiding door de werkplekbegeleider wordt door de docenten in opleiding zelf, schoolopleiders, instituutopleiders en teamleiders positief gewaardeerd.

Hieronder een drietal afbeeldingen uit deze rapportages die bovenstaande beweringen onderbouwen:



Afbeelding 6: Fragment uit HBO-spiegel Rapport OSNL (2022)

Mijn WPBer stond altijd klaar om mij te helpen

Fijne WPB

Fijne sfeer, aardige collega's, betrokken WPB'er, krijgt heel veel ruimte om zelfstandig te opereren. Wordt makkelijk meegenomen bij naschoolse activiteiten.

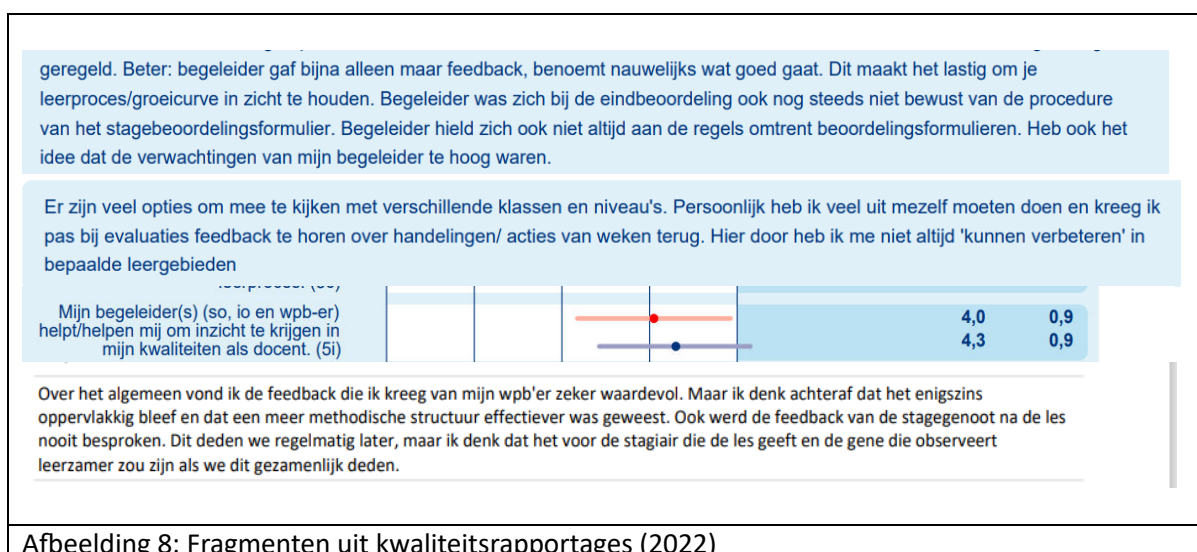
Gedurende mijn stage heb ik de ruimte gekregen om zelf input te leveren op het gebied van lessen. Daarnaast is het een school waar je als stagiair(e) de mogelijkheid hebt en krijgt om aan andere activiteiten deel te nemen buiten je eigen lessen om.

Sfeer. Onderdeel van team. Serieus genomen worden.

Je wordt opgenomen in het team, hierdoor kun je altijd sparren/overleggen met collega's; collega's zijn toegankelijk

Afbeelding 7: Fragment uit Kwaliteitsscholen OSNL (2022)

Hieronder een drietal afbeeldingen uit deze rapportages die aandacht behoeven om onze werkplekbegeleiding aan te passen:



Afbeelding 8: Fragmenten uit kwaliteitsrapportages (2022)

2.2.2 *Studentevaluatie van werkplekbegeleiders uit het evaluatieformulier*

In het verleden gebruikten we binnen Opleidingsschool Noord-Limburg het 'Evaluatieformulier Werkplekbegeleider door student'. De gretigheid van de werkplekbegeleiders om de resultaten te kennen als de docenten in opleiding de werkplek na hun eindbeoordeling verlaten hadden, was groot. Schoolopleiders en instituutopleiders werden regelmatig gevraagd of de studentevaluaties al binnen waren. Als de resultaten daartoe aanleiding gaven, volgde er een gesprek tussen werkplekbegeleider, schoolopleider en/of instituutopleider.

Dit 'Evaluatieformulier Werkplekbegeleider door student' is door de jaren heen onder andere vervangen door de in 2.2.1 genoemde kwaliteitsrapportages. De informatie over en voor de individuele werkplekbegeleider is nauwelijks herleidbaar uit deze rapportages. De interesse en gretigheid van de werkplekbegeleider verdween. De kwaliteitsrapportages zijn nu vooral voor de school- en instituutopleiders.

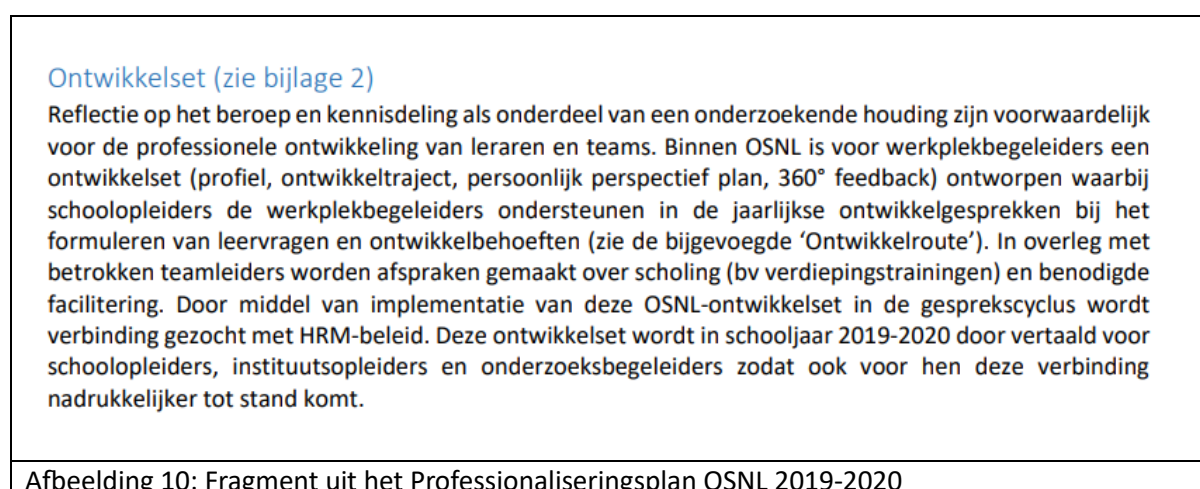
Opmerkelijk detail is dat we recent nog een verzoek uit Amsterdam kregen om dit evaluatieformulier te delen, waaraan we uiteraard gevolg hebben gegeven!



Afbeelding 9: Fragment uit een mailwisseling

2.2.3 *Studentevaluatie als onderdeel van de ontwikkelset voor werkplekbegeleiders*

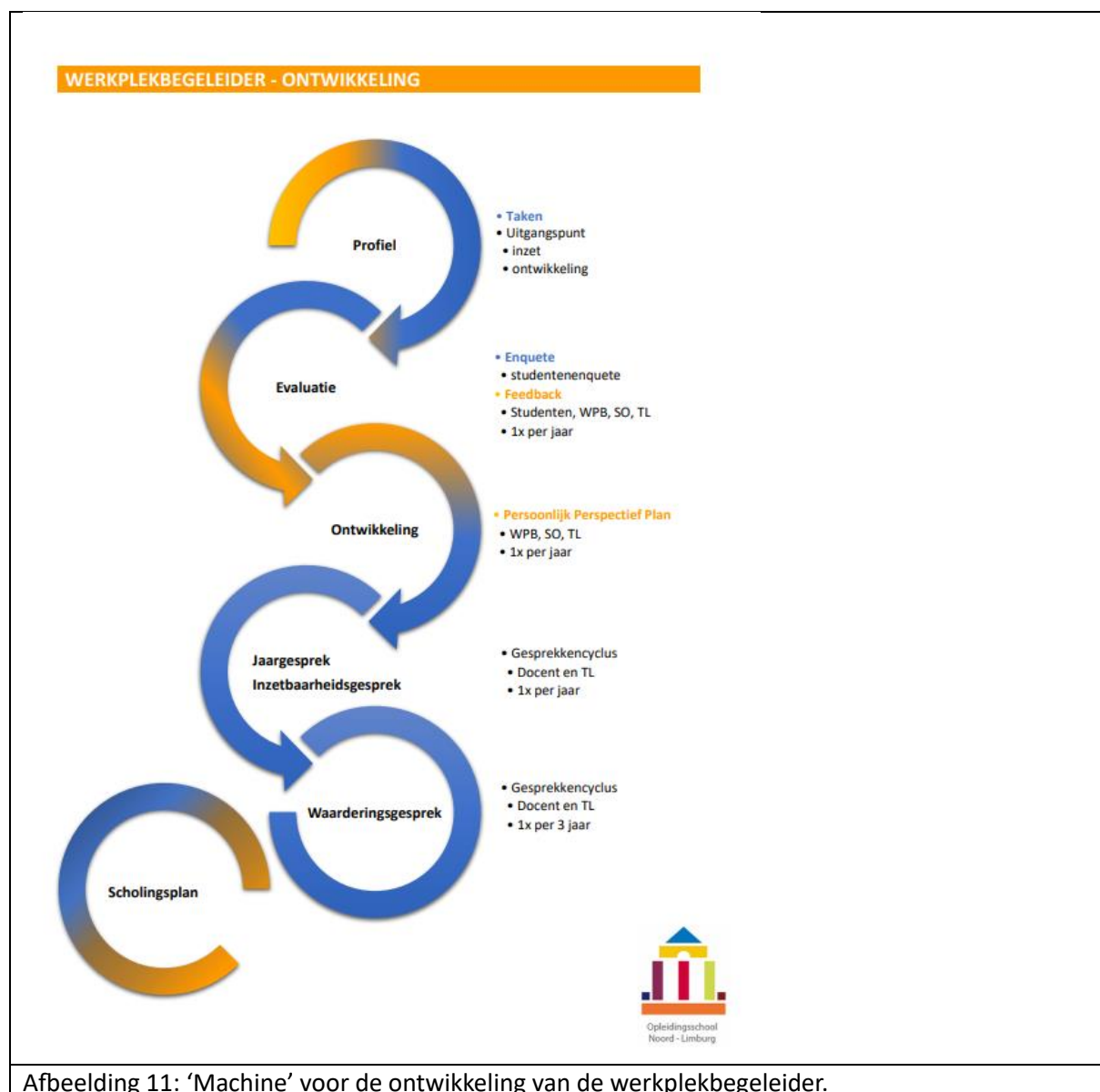
Het 'Evaluatieformulier Werkplekbegeleider door student' uit 2.2.2 werd door de expertisegroep Professionalisering gebruikt voor 'Professionaliseringsplan Opleidingsschool Noord-Limburg 2019-2020'. In dit professionaliseringsplan worden onder andere rollen, profielen, ontwikkelset met bijbehorende instrumenten en ontwikkelroute genoemd. Zie afbeelding 10 voor de beschrijving van de ontwikkelset.



Afbeelding 10: Fragment uit het Professionaliseringsplan OSNL 2019-2020

Anno 2023 merken we dat de werkplekbegeleiders incidenteel gebruik maken van deze ontwikkelset. Dit merken we vooral aan het feit dat schoolopleiders geen verzoeken van werkplekbegeleiders ter ondersteuning krijgen. We vragen ons af of de ontwikkelset nog wel bekend is voor alle actoren in het algemeen en voor werkplekbegeleiders in het bijzonder. In paragraaf 2.5 komen we nog een keer terug op deze ontwikkelset.

De ontwikkelset is een radertje van de 'machine' die de eigen ontwikkeling als werkplekbegeleider op gang houdt. Wanneer dat radertje stopt dan loopt die 'machine' van de eigen ontwikkeling vast. Om 'van puber naar volwassenheid te groeien' is het van belang dat onze opleidingsschool in het algemeen zich ontwikkelt en dat geldt in het bijzonder voor de werkplekbegeleider. In afbeelding 11 brengen we de 'machine' in beeld.



Afbeelding 11: 'Machine' voor de ontwikkeling van de werkplekbegeleider.

Bovenstaande studentevaluaties zijn/waren onderdeel van onze formele overlegstructuur gericht op kwaliteit. In de volgende paragraaf beschouwen we de informele overlegstructuren tussen docent in opleiding en werkplekbegeleider.

2.2.4 Werkplekbegeleiders leren van hun docenten in opleiding

Dat werkplekbegeleiders leren van hun docenten in opleiding blijkt uit de eerdergenoemde 'vragenlijst': het wederkerig leren werd door 12 keer van de 44 respondenten genoemd. Hieronder staat een voorbeeld.

Ik merk dat ik van een stagiair soms weer nieuwe dingen tegen kom die ik in mijn eigen lessen kan inzetten. En ik leer van andere WPB's hoe je bijvoorbeeld bepaalde ontwikkelpunten van je stagiair bespreekbaar kunt maken en hoe je dit in een tussen/eind beoordeling kunt verwoorden.

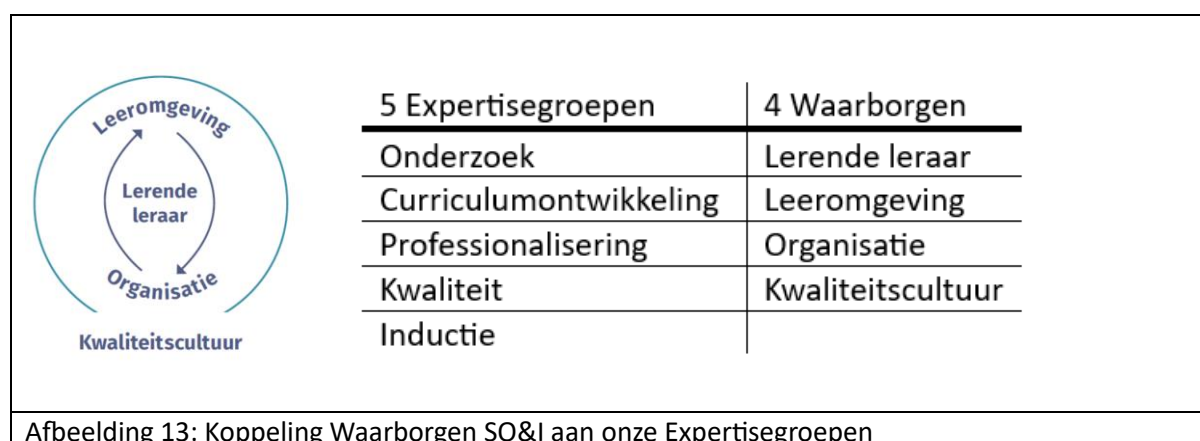
Afbeelding 12: Fragment uit de antwoorden van de 'vragenlijst'

Dit sluit mooi aan bij het artikel 'Laat docenten in opleiding zachtjes vallen en vrolijk weer opstaan.' (Onderwijsblad, november 2023, blz. 42 – 44). In dit artikel worden enkele tips gegeven voor de beste begeleiding. Bij tip 9 uit dit artikel staat onder andere: 'Stel je open om zelf ook te leren. (...) Docenten in opleiding helpen me om weer eens kritisch naar mezelf te kijken. Dat is heel leuk, zo ontwikkel je je zelf ook weer'.

Werkplekbegeleiders leren dus van hun docenten in opleiding en ook van hun collega-werkplekbegeleiders, zie 2.1.2. Leren van en met elkaar zorgt ervoor dat de werkplekbegeleider de docent in opleiding op persoonlijke identiteit en/of visie bevraagt, de 'klik' bespreekt of de praktijk aan relevante theorie koppelt. Graag willen we dit 'leren van en met elkaar' meer onder de aandacht brengen bij een groter en breder publiek, andere werkplekbegeleiders en collega's 'zonder stagiair'.

2.3 Bijeenkomsten van de expertisegroepen

Onze expertisegroepen bestaan uit leden van de kerngroep en specialist-collega's van OSNL partners. De expertisegroepen zijn de voortrekkers op hun expertisegebied en adviseren de kerngroep, gevraagd en ongevraagd (de expertisegroepen Kwaliteit en Professionalisering zijn al aan bod gekomen in 2.2.1 resp. 2.2.3). Onze vijf expertisegroepen zijn inhoudelijk zo georganiseerd dat alle vier de waarborgen van het kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (SO&I), inclusief Inductie, gemonitord worden. Binnen elke expertisegroep staat één waarborg centraal (zie afbeelding 13). Uiteraard vullen onze vijf expertisegroepen elkaar in gezamenlijkheid aan, om zo deze vier waarborgen vanuit verschillend perspectief te monitoren.



Afbeelding 13: Koppeling Waarborgen SO&I aan onze Expertisegroepen

De programmaleider is actief binnen de expertisegroep Inductie en op afroep beschikbaar voor de andere expertisegroepen. Per expertisegroep benoemen we hier onder andere de actuele thema's die opgepakt zijn.

2.3.1 Professionalisering

Deze expertisegroep organiseerde het WPB-Café van medio juni 2023 (zie 2.1.1). De profielen van alle actoren binnen OSNL worden momenteel door deze groep bijgesteld. Daarnaast evalueert de expertisegroep de eigen ontwikkelset (zie afbeelding 11) en vergelijken die met andere instrumenten die binnen partnerschappen in de regio worden ingezet.

2.3.2 Onderzoek

De expertisegroep heeft als speerpunten het verbinden van de onderzoeksbegeleiders, informeren over het nieuwe RDA curriculum en het bekendmaken van onderzoeksresultaten binnen de opleidingsschool. Deze groep bestaat nog niet zo lang in deze samenstelling en is nog zoekende naar een goede formele overlegstructuur. De onderzoeksbegeleiders voelen zich zeker verantwoordelijk voor een goede begeleiding van de onderzoeken die docenten in opleiding uitvoeren. Of zij zich ook betrokken voelen bij het grotere geheel van OSNL, is niet zo duidelijk. De expertisegroep voert hier nu het gesprek over, door te trachten de groep regelmatig/vaker bij elkaar te brengen.

Elke school heeft twee onderzoeksbegeleiders (helaas ontbreken die dit schooljaar op één school). Van de 10 onderzoeksbegeleiders volgen er nu drie scholing, zijn er vorig jaar vier gecertificeerd en zijn de overige drie ervaren.

2.3.3 Curriculumontwikkeling

De expertisegroep heeft met onderdelen als 'Te gast bij elkaar', 'De rol van de regisseur' en 'Beeldcoaching' voor alle aanwezige docenten in opleiding het praktijkcurriculum verrijkt op een manier die passend is bij de visiepijlers van onze opleidingsschool. Bij deze onderdelen horen opdrachten, waarbij de docent in opleiding met de schoolopleider en de werkplekbegeleider aan de slag gaat rond dit thema. Ook startende docenten kunnen hieraan deelnemen. Deze opdrachten worden nog geëvalueerd. Aandachtspunt hierbij is het meenemen van de werkplekbegeleiders in deze mooie ontwikkelingen.

2.3.4 Kwaliteit

Vanaf 2022 heeft de expertisegroep gewerkt aan het samenvoegen van twee kwaliteitsmetingen. Dat is nu één meting geworden: de HBO-spiegel, met daarin ruimte voor OSNL-eigen vragen. Daarnaast is de expertisegroep bezig om de bestaande kwaliteitskalender te actualiseren.

2.3.5 Inductie

'Misschien tijd om het landelijk project *Begeleiding Startende Leraren* (BSL) uit 2014 snel nieuw leven in te blazen?' (Kirschner, Didactief, april 2023).

Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken (OGVO) nam medio 2014 deel aan het onderzoekstraject flankerend aan BSL. Deze voorsprong van OGVO uit zich in een bovenschools formeel inductieprogramma. De verworvenheden van dit formeel inductieprogramma zijn terug te lezen in het Katern 'Inductie startende leraren' met de casus van het Blariacumcollege, zie afbeelding 14.

Introductie van de acht casussen

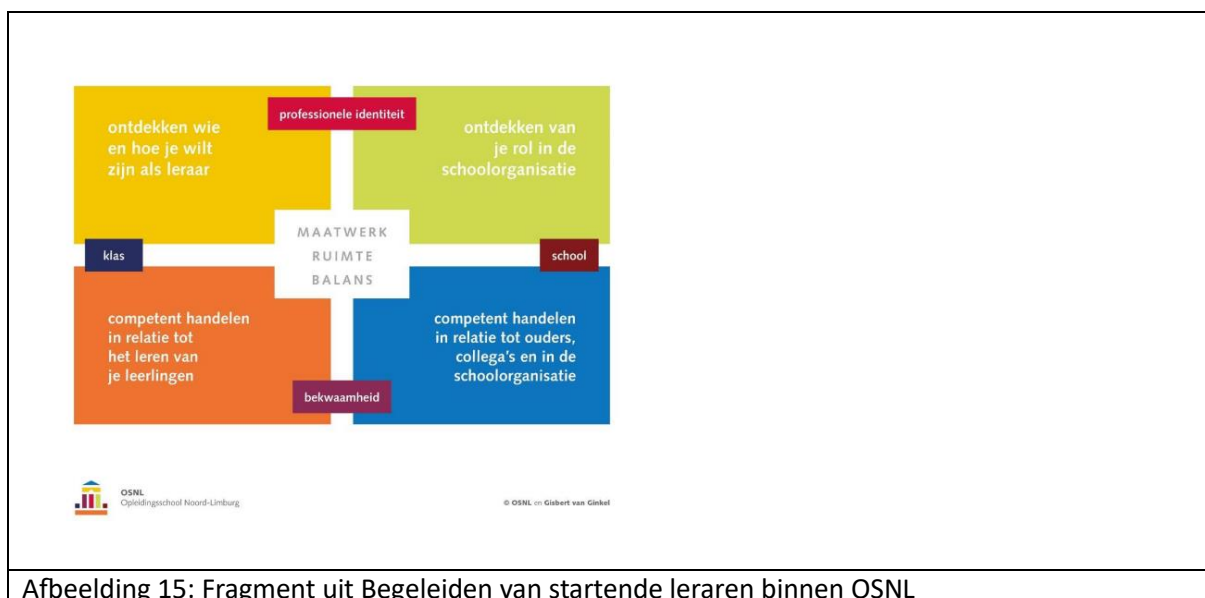
1. Blariacumcollege - Een jarenlange geschiedenis met coaching van starters

Coaching, observaties en intervisie zijn belangrijke onderdelen bij de begeleiding van starters op het Blariacumcollege. Net als alle medewerkers daar ontwikkelen zij zich vanuit drie kernwaarden: regie, samenwerken en onderzoekend leren.

Afbeelding 14: Katern 'Inductie van startende leraren' - VO-raad 2023

Om deze voorsprong te borgen en door te ontwikkelen is binnen Opleidingsschool Noord-Limburg de vijfde expertisegroep, Inductie, samengesteld met daarin schoolopleiders die binnen hun school ook betrokken zijn bij de begeleiding van starters. De expertisegroep Inductie heeft onze visie op inductie verwoord in hun notitie 'Begeleiden van startende leraren binnen Opleidingsschool Noord-Limburg 101023'. De notitie is besproken binnen de kerngroep, het RectorenDirecteurenOverleg en de stuurgroep en is mede opgesteld door een aantal docentcoaches. Uiteraard is ook de doelgroep, namelijk aankomende en startende leraren, hierbij betrokken.

De indeling van deze notitie is gebaseerd op de onderstaande ontwikkelgebieden. Deze ontwikkelgebieden voor starters zijn ontworpen vanuit het inzicht dat starters zich ontwikkelen in relatie tot het werken met leerlingen en het werken in de schoolorganisatie, qua bekwaamheid (vaardig en geïnformeerd handelen) en qua professionele identiteit (visie, hoe ze willen zijn als leraar, wat bij hen past). In gesprekken met starters en andere betrokkenen zijn deze ontwikkelgebieden inhoudelijk verbreed en verdiept. De nadruk op maatwerk, ruimte en balans is als kern van deze vier ontwikkelgebieden toegevoegd.



Afbeelding 15: Fragment uit Begeleiden van startende leraren binnen OSNL

Het OGVO inductieprogramma wordt momenteel opgefrist en gedeeld met de LVO scholen binnen Opleidingsschool Noord-Limburg, maar ook met de scholen van 'buurstichting' Stichting Onderwijs Midden-Limburg (SOML). De ambities en het elan onderbouwen we met de nieuwste inzichten, zoals: 'Bespreek zo vroeg mogelijk hoe startende leraren hun professionele ruimte ervaren. (...) Maak daarnaast ook onderscheid tussen 1) hoeveel professionele ruimte starters ervaren; 2) hoe ze die ruimte waarderen; en 3) waar ze dat ervaren (in de klas, sectie, school of elders).' (H. Schaap et al, Didactief, oktober 2023, blz. 28). De belangrijkste les vanuit dit onderzoek: smaken verschillen.

2.4 Bijeenkomsten voor de schoolopleiders, instituutopleiders en programmaleider

Het kerngroepoverleg voeren we ongeveer elke zes weken. Het is enerzijds bedoeld om zaken onderling af te stemmen, maar ook om samen te ontwikkelen en om van elkaar te leren (good practices). We hebben afgesproken dat bij voorkeur alle schoolopleiders aanwezig zijn, maar dat er in ieder geval één schoolopleider van een school aanwezig is.

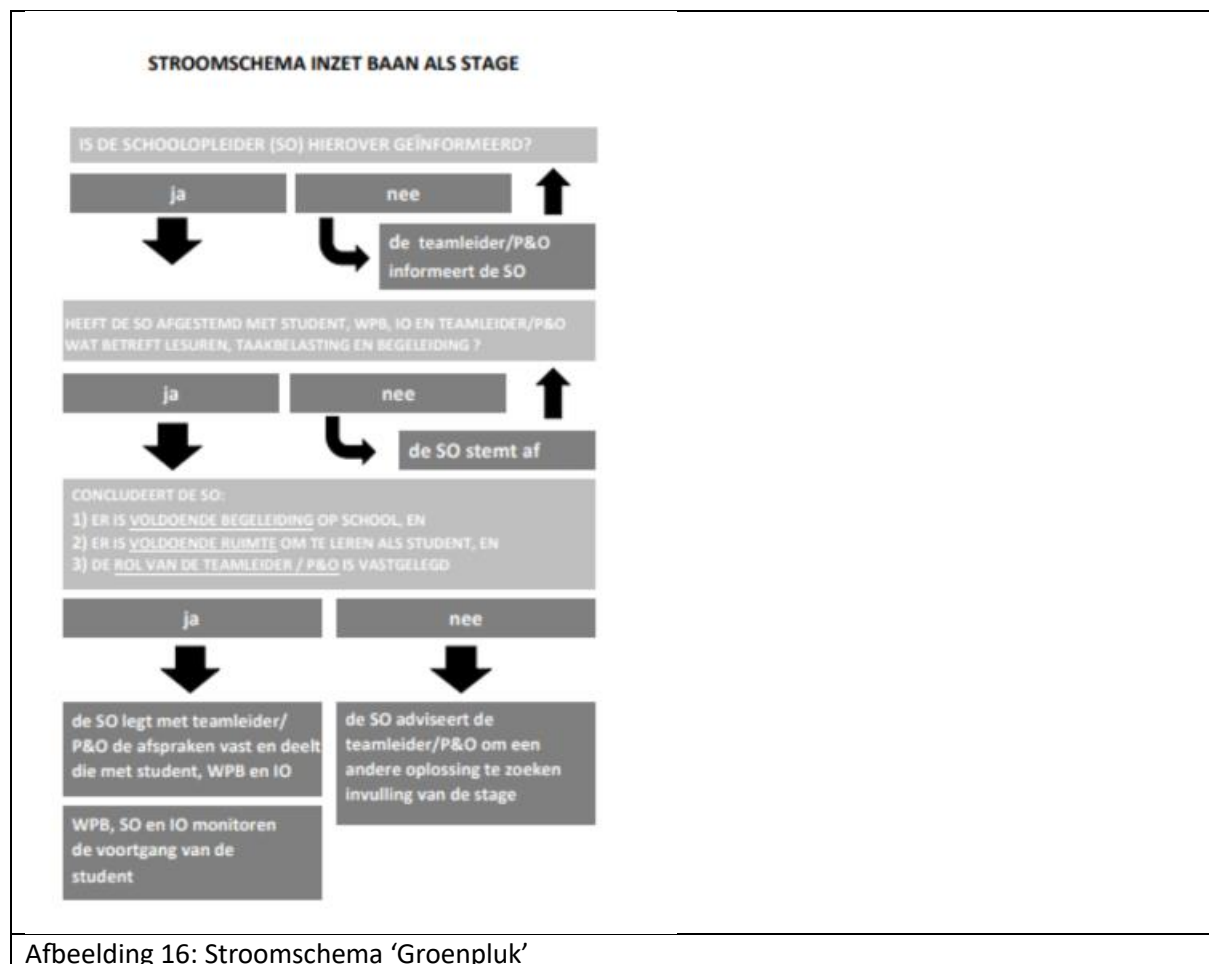
Vanwege de ook bij schoolopleiders toegenomen werkdruk, zien we een afname van hun aanwezigheid bij de regionale IO/SO bijeenkomst in Nijmegen. Helaas is één van deze bijeenkomsten in studiejaar 2023-2024 gepland op de eerste dag van de stageperiode van de grote groep eerstejaars die we opleiden en kon een aantal schoolopleiders daarom niet deelnemen.

2.5 (In)Formeel overleg met teamleiders

Op dit moment is er nauwelijks formeel overleg met of tussen teamleiders, georganiseerd door Opleidingsschool Noord-Limburg.

Wél zien we dat de teamleiders de schoolopleiders weten te vinden waar het nieuwe, onbevoegde collega's betreft die nog een studie volgen of als een docent in opleiding tijdens, of zelfs voor, de zelfstandige eindstage uitbreiding van vacature-uren kan krijgen (groenpluk). Deze gesprekken zorgen ervoor dat groenpluk alleen in overleg met de docent in opleiding en vakgroep van de opleiding plaatsvindt en zo het tijdig afstuderen gewaarborgd kan worden. Het door Opleidingsschool Noord-Limburg ontwikkelde stroomschema (zie afbeelding 16) is inmiddels bekend bij alle partnerschappen van de HAN.

Toch wijzen de neuzen gelukkig allemaal in dezelfde richting: het belang van de docent in opleiding, van welk opleidingsinstituut dan ook, staat voorop. Ook bij teamleiders is het besef groot dat het lerarentekort voor de lange termijn moet worden opgelost, niet alleen voor de korte maar voor hen o zo urgente termijn. Teamleiders zien ook het belang om samen opleiden en inductie, lees werkplekbegeleiders en coaches, meer met elkaar te verbinden. Bij sommige VO scholen is deze verbinding al gerealiseerd door het oprichten van een 'Opleidingsteam'. Een directeur merkte al op dat schoolopleiders hierin een cruciale rol spelen.

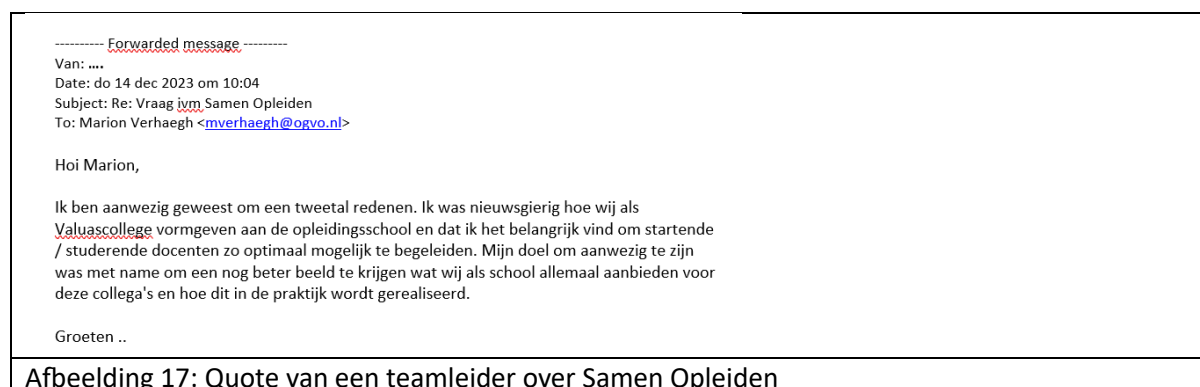


Afbeelding 16: Stroomschema 'Groenpluk'

De docent kan zijn taak als werkplekbegeleider ter sprake brengen in zijn ontwikkel- of functioneringsgesprekken met zijn leidinggevende (teamleider). De werkplekbegeleider kan daarbij gebruik maken van de eerder genoemde ontwikkelset uit paragraaf 2.2.3.

We constateren ook dat de teamleiders niet of nauwelijks informatie ophalen bij de schoolopleiders over het functioneren van een docent als werkplekbegeleider. Mogelijk kennen de teamleiders onze ontwikkelset niet (meer).

Tegelijkertijd is het wel de teamleider die de randvoorwaarden moet scheppen zodat een werkplekbegeleider zich verder kan ontwikkelen in zijn taak. Bijvoorbeeld door de werkplekbegeleider te laten deelnemen aan (in)formele overlegstructuren, door het intact laten van de jaaragenda, door het meedenken in het geval van lesuitval of taakstapeling. De praktijk wijst ook uit dat teamleiders zich niet per se sterk verbonden lijken te voelen aan het Samen Opleiden. Zo waren tijdens het laatste WPB-Café slechts twee teamleiders aanwezig. In onderstaande afbeelding 17 staat de motivatie van één van deze twee teamleiders om wel deel te nemen aan het WPB-Café.



2.6 (In)Formeel overleg met 'collega zonder stagiair'

In het artikel 'Laat docenten in opleiding zachtjes vallen en vrolijk weer opstaan' (Onderwijsblad, november 2023, blz. 42 – 44) worden enkele tips gegeven voor de beste begeleiding. Deze tips zijn er voor werkplekbegeleider, instituutopleider, schoolopleider en ook voor de 'gewone' docent zonder eigen stagiair.

Opleidingsschool Noord-Limburg is voor de docent in opleiding sterk in het informeel leren (tip 7 uit dit artikel), zo blijkt uit de verschillende kwaliteitsrapportages. Twee voorbeelden:



Docenten in opleiding geven aan zich snel op hun gemak te voelen binnen Opleidingsschool Noord-Limburg en dat zij de informele gesprekken met collega's zeer waarderen. Hoe kan Opleidingsschool Noord-Limburg deze 'collega's zonder stagiair' intensiever betrekken bij het opleiden van nieuwe collega's?

Uit al deze activiteiten en ambities blijkt dat alle actoren van Samen Opleiden & Inductie binnen Opleidingsschool Noord-Limburg in de gewenste ontwikkelstand willen staan, iedereen leert van en met elkaar. Echter hier en daar hapert er iets. Hoe krijgen we de sputterende motor weer geolied bij al deze bovenstaande bijeenkomsten en actoren? Op welke manieren kunnen we de deelname/betrokkenheid vergroten?

3 Onze ontwikkelvragen, van concept naar definitief

In hoofdstuk 1 hebben we onder andere de structuur van onze formele overlegstructuren getoond. In hoofdstuk 2 hebben we de intensiteit en kwaliteit van de (in)formele overlegstructuren beschreven. In dit hoofdstuk 3 beschrijven we de totstandkoming van onze ontwikkelvragen, van concept naar definitief.

Op basis van de eigen ervaringen van alle leden van de schrijfgroep heeft deze groep tijdens de eerste werksessie voor de Kritische Reflectie de concept-ontwikkelvragen gericht op de actor 'werkplekbegeleider' en de activiteit 'kennisdeling'/'leren van en met elkaar'.

De focus op de actor 'werkplekbegeleider', als spin in het web, is voor de hand liggend. De kwaliteit van het opleiden op de werkplek wordt immers overwegend bepaald door de begeleiding en beoordeling in de 1^e lijn. Daarnaast bemerkten we dat de deelname van 'werkplekbegeleider' aan bijeenkomsten gericht op 'kennisdeling' afneemt.

Tijdens de bijeenkomsten van de schrijfgroep en kerngroep werd duidelijk dat ook andere actoren dan de 'werkplekbegeleider' aan 'kennisdeling' kunnen doen, bijvoorbeeld 'onderzoeksbegeleider' en 'coach' (zie hoofdstuk 2). In de aanloop naar het RectorenDirecteurenOverleg op 30 oktober j.l. werd de focus van 'werkplekbegeleider' naar 'alle betrokkenen' verbreed.

Tijdens de werksessie op 20 september 2023 ter voorbereiding op de ontwikkelingsgerichte peer review en specifiek gericht op de ontwikkelvragen, georganiseerd door het Landelijk Platform SO&I, ontving onze schrijfgroep feedback van Academische Opleidingsschool Amsterdam: de schrijfgroep leek meer **over** dan **met** de actor 'werkplekbegeleider' te praten, welke behoeften heeft de 'werkplekbegeleider' eigenlijk aan 'kennisdeling', zo ja, welke 'kennisdeling'?

Eind oktober 2023 hoopte de schrijfgroep middels een 'vragenlijst', gericht aan werkplekbegeleiders, antwoorden te krijgen op de vraag 'Welke behoeften heeft de 'werkplekbegeleider' aan 'kennisdeling'?'. De antwoorden zijn deels verwerkt in hoofdstuk 2. Gegeven de grote variatie in antwoorden concludeert de schrijfgroep in ieder geval dat het woord 'kennisdeling' multi-interpretabel is. Van het woord 'kennisdeling' via de omschrijving 'leren van en met elkaar' hebben we uiteindelijk 'samen leren en ontwikkelen' geformuleerd.

Zoals eerder al gezegd, zijn de actoren binnen OSNL leergierig en willen we graag aan de slag met de kansen die de ontwikkelingsgerichte peer review ons biedt om onszelf te ontwikkelen. Daarom hebben we ervoor gekozen om onze ontwikkelvragen concreet te formuleren en focussen we op specifieke actoren: de werkplekbegeleider als spin in ons 'opleidingsweb' en daarnaast zijn leidinggevende, de teamleider, als degene die de werkplekbegeleider in brede zin faciliteert en ondersteunt en zijn ontwikkeling monitort.

Gegeven het feit dat rollen, taken en verantwoordelijkheden van werkplekbegeleider en teamleider verschillend zijn, formuleren we twee definitieve ontwikkelvragen:

'Op welke manieren kan Opleidingsschool Noord-Limburg ervoor zorgen dat de deelname van werkplekbegeleiders aan activiteiten, gericht op samen leren en ontwikkelen m.b.t. Samen Opleiden & Inductie, toeneemt?'

'Op welke manieren kan Opleidingsschool Noord-Limburg ervoor zorgen dat teamleiders meer betrokken zijn/raken bij Samen Opleiden & Inductie?'

Nawoord

Met het schrijven van deze Kritische Reflectie doen we een stapje achteruit om het geheel van onze opleidingsschool weer eens goed te overzien. Met het specificeren van de ontwikkelvragen hebben we confronterend ingezoomd. Met de uitkomsten van de ontwikkelingsgerichte peer review zetten we een volgende stap in onze ontwikkeling en zijn we voorbereid op een dynamische toekomst.

Een dynamische toekomst door de vorming van onderwijsregio's, de flexibilisering van de curricula van de opleidingsinstituten met aandacht voor de koppeling theorie, praktijk en persoon in het kader van Persoonlijke Professionele Identiteit (PPI), het meer betrekken van werkplekbegeleiders bij de onderdelen 'Te gast bij elkaar', 'De rol van de regisseur' en 'Beeldcoaching' van het praktijkcurriculum, het aanbieden van leerwerkplekken aan docenten in opleiding van welk opleidingsinstituut dan ook (dit laatste sluit mooi aan bij de laatste ontwikkelingen in het kader van interprofessioneel Samen Opleiden (Platform SO&P, notitie, januari 2023)), groenpluk, inzet van vluchtelingen in het kader van de aanpak van het lerarentekort, etc.

En dat alles toekomstbestendig, duurzaam, gericht op de docent voor de toekomst, als belangrijke stap in het oplossen van het lerarentekort.

Opleidingsschool Noord-Limburg wil niet 'het hoofd verder vullen', we willen dat het hart weer sneller gaat kloppen. En dat bij alle betrokkenen binnen onze opleidingsschool.

We kijken ernaar uit om hierover met de bezoekende partnerschappen van gedachten te wisselen door met elkaar een open gesprek te voeren.