Opleiden met Esprit

Opleidingsplan 2014 - 2016

**Opgesteld door de Werkgroep EspritBreed (WEB):**

Ceciel Barends, Jan de Boer, Paula Bosch, Anneke Dekker, Ron Dekker, Sultan Göksen, Mark Hoeksma, Johan van Laar, Martijn Meerhoff (verantwoordelijk auteur), Channah Nieuwenhuis, Wout Nooitgedagt, Marcel van Riessen, Joan de Ruijter, Hafizah Santoe, Annette Sloan, Bianca Ühlenbeck, Maria Voorburg

**Vastgesteld door de Stuurgroep:**

Ruth Kervezee (Esprit Scholen), Ineke Schaveling (UvA-ILO),

Ietje Veldman (HvA-DOO)

**Speciale dank aan:**

Jeroen Bergamin, Jorien Vollaard,



Inhoudsopgave

1. Voorwoord 5

2. Opleidingsconcept 6

2.1. Missie, visie en ambities 6

2.1.1. Achtergrond 6

2.1.2. Opleiden van studenten 8

2.1.3. Begeleiding startende docenten 8

2.1.4. Onderwijsontwikkeling via praktijkonderzoek en leren van elkaar 9

2.2. Visie op opleiden en leren 11

3. Onderwijsprogramma studenten 12

3.1. Algemeen deel 12

3.1.1. Werving studenten 12

3.1.2. Start van de stageperiode 12

3.1.3. Schoolgroepbijeenkomsten 12

3.1.4. Intervisie 13

3.1.5. Afsluiting 13

3.2. Het opleiden van tweedegraads studenten (HvA-DOO) 14

3.2.1. Instroom 14

3.2.2. Curriculumopbouw voor voltijdstudenten 14

3.2.3. Inhoudelijke omschrijving van de hoofdlijnen van het curriculum 16

3.2.4. Koppeling van het curriculum aan de praktijk 18

3.2.5. Beoordeling 19

3.3. Het opleiden van eerstegraads studenten (UvA-ILO) 20

3.3.1. Onderwijspraktijk 20

3.3.2. Profielproduct (6 ect) 20

3.3.3. Ontwerponderzoek (6 ect) 21

3.3.4. Beoordeling 22

4. Begeleiding startende docenten 23

5. Organisatie en personeel 25

5.1. Organigram Opleiden met Esprit 27

6. Professionalisering 28

6.1. Professionalisering werkbegeleiders 28

6.1.1. Basistraining werkbegeleiders 28

6.1.2. Verdiepingstraining werkbegeleiders 28

6.1.3. Intervisie- en themabijeenkomsten werkbegeleiders 28

6.1.4. Verdere ambities m.b.t. professionalisering werkbegeleiders 29

6.2. Professionalisering schoolopleiders 29

6.3. Professionalisering docenten met onderzoekstaken 29

6.3.2. Rollen en taken 31

6.4. Professionalisering alle docenten 32

7. Kwaliteitsborging 33

7.1 De PDCA-cyclus 33

7.2 Plan Kwaliteitsborging 33

7.3 Evaluatie-activiteiten 34

7.4 Het discours over kwaliteitsborging 34

7.5 Ontwikkeling naar een academische opleidingsschool 34

8. Facilitering 36

8.1 Werkbegeleiders 36

8.2 Schoolopleiders 36

8.3 Instituutsopleiders 37

8.4 Docenten met onderzoekstaken 37

# Voorwoord

“Opleiden met Esprit” is een samenwerkingsverband van de Esprit scholen, de Hogeschool van Amsterdam – Domein Onderwijs en Opvoeding (HvA-DOO) en de Universiteit van Amsterdam, Interfacultaire Lerarenopleiding (UvA-ILO).

Op de scholen voor primair onderwijs van Esprit worden studenten van de Universitaire PABO van Amsterdam en de PABO van de HvA in staat gesteld stage te lopen. Daarnaast zijn er studenten van de Academie voor Lichamelijke Opvoeding (ALO) en de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (AHK) die op scholen van Esprit stage lopen.

In 2009 is “Opleiden met Esprit” formeel begonnen met drie VO-scholen. De NVAO heeft de kwaliteit van de opleidingsschool toen beoordeeld als “goed”. In 2011 zijn twee andere VO-scholen toegetreden tot het samenwerkingsverband. In 2013 zijn de PO-scholen gestart met een traject om zich aan te sluiten bij “Opleiden met Esprit”. De volledige integratie van de PO-scholen in het samenwerkingsverband zal naar verwachting in 2016 zijn volbracht.

De deelnemende scholen participeren actief in de opleidingsschool, zowel in de beleidsvorming als in het begeleiden en opleiden van studenten. Zij hebben allen de ambitie uitgesproken om in de toekomst ook te participeren in de academische opleidingsschool.

De Espritscholen zijn:

* De Watergraafse Scholenvereniging; school voor primair onderwijs;
* De Europaschool; school voor primair onderwijs;
* De Montessorischool Landsmeer; school voor primair onderwijs;
* De Eilanden; school voor primair onderwijs;
* De Amsterdam International Community School; school voor primair en voortgezet onderwijs (internationaal curriculum);
* Het Mundus College; school voor VMBO en PrO;
* Het Marcanti College; school voor VMBO en HAVO;
* Het Cartesius Lyceum; school voor HAVO en VWO;
* Het Berlage Lyceum; school voor (tweetalig) VMBO-T, HAVO- en VWO-onderwijs;
* Het 4e Gymnasium; school voor gymnasiaal onderwijs;
* De Nieuwe Internationale School Esprit; school voor primair en voortgezet onderwijs (internationaal curriculum);

# Opleidingsconcept

## Missie, visie en ambities

Het samenwerkingsverband “Opleiden met Esprit” is in 2009 van start gegaan. Het komt ten goede aan de participerende individuen – leerlingen, studenten, docenten en schoolleiders – en de scholen als geheel. Kernwoorden zijn: opleiden, professionaliseren en werken vanuit een onderzoekende houding, waarbij doelen worden gesteld, geïnventariseerd wordt op welke manieren de doelen kunnen worden bereikt, de best onderbouwde aanpak wordt uitgevoerd en geëvalueerd.

Om het concept van “Opleiden met Esprit” succesvol te laten zijn, was en is ontwikkeling op drie terreinen noodzakelijk:

1. Het opleiden van studenten;
2. Het professionaliseren van zittende docenten;
3. Het begeleiden van startende docenten.

De eerste aandacht is sinds 2009, noodzakelijkerwijze, uitgegaan naar het opleiden van studenten. Direct daaraan gekoppeld was de professionalisering van zittende docenten, die een grote rol spelen in het begeleiden en beoordelen van de studenten. De begeleiding van startende docenten vormt sinds 2013 een belangrijk aandachtspunt.

De scholen die deelnemen aan “Opleiden met Esprit” streven er gezamenlijk naar als opleidingsschool een flinke bijdrage te leveren aan het aantal docenten dat jaarlijks wordt opgeleid in Amsterdam: minstens 140 studenten per jaar. Deze docenten worden zo goed mogelijk voorbereid op de uitdagingen die het lesgeven in Amsterdam met zich meebrengt.   
Daarnaast is het onze ambitie om door te groeien naar een academische opleidingsschool die onderzoek structureel inzet als instrument voor professionalisering, kennisverwerving en schoolontwikkeling. “Opleiden met Esprit” wordt dan in de loop van kalenderjaar 2016 omgedoopt tot “Academisch Opleiden met Esprit”. In de Verslagen is een overzicht van benodigde actiepunten opgenomen. Naast de ambities ‘een betere opleidingsschool’ en ‘een academische opleidingsschool’ heeft “Opleiden met Esprit sinds 2010 als derde ambitie ‘het integreren van de opleidingsschool in het personeelsbeleid’.

### Achtergrond

Opleiden in de school betekent samen werken aan goed onderwijs en (dus) aan talentontwikkeling. De HvA, de UvA en de Espritscholen zijn hierin partners: zij zijn samen verantwoordelijk voor het opleiden van hun docenten(-in-opleiding). Zij hebben een gedeelde verantwoordelijkheid, waaraan iedere partner op relatief zelfstandige wijze invulling geeft.   
Het onderwijsproces is gericht op het verwerven van kennis en vaardigheden én op een brede competentieontwikkeling, in reële contexten en onderwijssituaties. De onderzoekende houding is het instrument om deze ontwikkeling op gang te brengen en gaande te houden.

De missie, visie en ambities van “Opleiden met Esprit” sluiten goed aan bij de gemeenschappelijke onderwijsvisie van de Espritscholen zoals beschreven in het Onderwijsmanifest Esprit 2013 – 2017:

“Wij streven naar een leer- en werkomgeving die voor alle betrokkenen attractief, grijpbaar en betekenisvol is. De sterkste organisatie en de beste resultaten ontstaan vanuit het maximaal ontwikkelen van de talenten van mensen” .

De scholen die onderdeel uitmaken van “Opleiden met Esprit” werken alle binnen kaders die de Espritscholen in zes pijlers in het Onderwijsmanifest hebben beschreven. Enkele van deze pijlers zijn direct gerelateerd aan activiteiten die worden ontplooid in het kader van de opleidingsschool, namelijk:

Pijler 1: Kwalitatief hoogwaardig onderwijs;

Pijler 2: Internationalisering;

Pijler 4: Werkgeverschap en werknemerschap, en;

Pijler 5: Onderwijskundig leiderschap.

We hebben ons, mede vanuit deze pijlers gedacht, met de volgende argumenten aan de opleidingsschool gecommitteerd:

* De permanente aanwezigheid van stagiaires heeft op scholen een zichtbaar positieve uitwerking op het onderwijs: niet alleen zijn er extra handen om de onderwijskundige ambities van de scholen te verwezenlijken; het samenwerken met en coachen van, nieuwe docenten met een stevige bagage aan actuele inzichten in de vakdisciplines, in de pedagogiek en de leerpsychologie, en vooral ook in de vakdidactiek, vormt een stimulans voor de begeleidende docenten (en indirect de kring van collega’s daaromheen) om te blijven experimenteren en leren (pijlers 1 en 4). De veelal jonge stagiaires kunnen voor leerlingen als rolmodel dienen: jonge mensen van hogeschool en universiteit die vol overtuiging voor het docentschap kiezen dragen bij aan het elan van het beroep. De veronderstelling is dat leerlingen zich zo eerder een eigen toekomst als docent kunnen voorstellen.
* We hebben de professionele ontwikkeling van ervaren docenten hoog in het vaandel staan; de scholingstrajecten voor werkbegeleiders en begeleiding van studenten vormen een krachtige stimulans tot reflectie op de eigen lespraktijk. Daarnaast verbreden we het beroepsprofiel voor de docenten die werkzaam zijn binnen “Opleiden met Esprit”, door bijvoorbeeld onderzoekstaken te faciliteren. Daarmee maken we het docentschap aantrekkelijker en bevorderen we de motivatie van de participerende docenten (pijler 4).
* We kunnen vacatures invullen met nieuwe jonge docenten die hun kwaliteit al hebben bewezen. Als opleidingsschool zitten we op de eerste rij bij het rekruteren van nieuwe collega’s, die wij vervolgens een aantrekkelijke en bekende werkomgeving kunnen bieden. Wij doen, gevoed door kennis vanuit de lerarenopleidingen, kennis en ervaring op met de begeleiding van startende docenten. Daarmee kunnen we uitval onder deze groep tegengaan (pijler 4).
* We hebben een maatschappelijke opdracht: we willen bijdragen aan een voldoende instroom van goed opgeleide docenten binnen Amsterdam. Het betreft dan docenten die goed toegerust zijn om in een stedelijke, interculturele context te opereren (pijler 2). Daarnaast willen we investeren in de kwaliteit van het docentberoep in bredere zin; beginnende en ervaren docenten moeten gesteund worden in hun professionele ontwikkeling (pijler 4)
* Via deelname aan de opleidingsschool verkrijgen we toegang tot netwerken van onderwijsprofessionals zoals onderzoekers en vakdidactici en tot gesubsidieerde projecten die de onderwijsontwikkeling van de scholen ten goede komen (pijler 1)
* In de landelijke beleidsagenda voor onderwijs in de komende jaren (zie het bestuursakkoord, Actieplan leraar 2020, actieplan Leerkracht van Nederland) spelen opleidingsscholen en academische opleidingsscholen een prominente rol. Door hieraan actief deel te nemen, verwachten we volop gebruik te kunnen maken van de kennisontwikkeling rond opleiden en leren die door deze agenda gegenereerd zal worden. Dit stelt onze schoolleiders in staat voorop te lopen in het aanscherpen van het (onderwijskundige) beleid (pijlers 1, 4 en 5).
* Tot slot; we streven naar een goed imago en zijn ervan overtuigend dat het predicaat van de (academische) opleidingsschool daaraan bijdraagt.

### Opleiden van studenten

Studenten verwerven hun competenties deels op de opleiding, deels in de school. Het leren op school is krachtig en betekenisvol, want studenten leren in contextrijke en werkelijke situaties. Tijdens het werkplekleren kunnen studenten theorie en het in de praktijk geleerde verder toepassen.

Het samenwerkingsverband “Opleiden met Esprit” is een lerende organisatie: fouten maken mag, reflecteren moet. In verschillende leersituaties - zoals intervisie, de lespraktijk, de nagesprekken over lesbezoeken en de schoolgroepbijeenkomsten – reflecteert de student op zijn eigen onderwijservaringen en die van anderen. Zo leren wij van onszelf en van elkaar. Daarbij is ruimte voor ieders eigen leerstijl en –voorkeur.   
Binnen de opleidingsschool zal de opleiding van studenten in toenemende mate gekoppeld zijn aan de ontwikkeling van nieuwe en zittende docenten, omdat een steeds grotere groep van hen wordt opgeleid tot werkbegeleider, docent-met-onderzoekstaken, schoolopleider, en dergelijke. De koppeling tussen de opleidingsschool en Integraal Personeelsbeleid (IPB) is een directe: individuele professionalisering gaat direct gepaard met de organisatieontwikkelingen. Opleiden in de school is tevens een praktische manier om zittend personeel vertrouwd te maken met competentiegericht leren en een onderzoekende houding ten opzichte van het eigen onderwijs. Het stimuleren en voeden van een dergelijke houding is van bijzonder belang gezien onze ambitie om door te groeien naar “Academisch Opleiden met Esprit”.

De Esprit scholen tezamen beslaan een groot deel van het voortgezet onderwijsaanbod en zijn een mooie afspiegeling van de diversiteit van de Amsterdamse bevolking. Studenten kunnen binnen Esprit dus kennis maken met een zeer breed onderwijsveld.

### Begeleiding startende docenten

“Opleiden met Esprit” wil startende docenten beter gaan ondersteunen bij de problemen die zij ervaren tijdens de eerste jaren dat zij werkzaam zijn. Uit gesprekken die leidinggevenden voeren met startende docenten binnen onze scholen, maar ook uit externe bronnen (zie bijvoorbeeld het raamplan Begeleiding van beginnende leraren in het beroep en onderzoek door Wim van de Grift en Michelle Helms-Lorenz), komen de volgende gegevens naar voren:

* Er is weinig of een gebrekkige begeleiding;
* Starters hebben het gevoel didactisch nog onvoldoende instrumenten in handen te hebben om met voldoende vertrouwen zelfstandig voor de klas te staan;
* Startende docenten zijn onzeker over diverse zaken zoals bijvoorbeeld; het innemen van hun plek in de klas, in hun vakgroep, in de school en over het al dan niet verkrijgen van een vaste aanstelling;
* De veelheid en de diversiteit van de werkzaamheden wordt als overweldigend ervaren.

“Opleiden met Esprit” stelt zich in dit kader ten doel:

* De begeleiding van studenten en nieuwe docenten op elkaar af te stemmen zodat er een doorlopende leerlijn ontstaat;
* Binnen de school en binnen Esprit duidelijke afspraken te maken over de instrumenten en methodieken die bij de begeleiding van nieuwe docenten worden ingezet;
* De betrokkenheid van de schoolopleiders en instituutsopleiders bij de begeleiding van nieuwe docenten te vergroten,
* De startende docent eenduidige, breed gedragen instrumenten te geven om (onderzoeksmatig) te kunnen reflecteren op zijn/haar eigen onderwijspraktijk.

### Onderwijsontwikkeling via praktijkonderzoek en leren van elkaar

“Opleiden met Esprit” kiest ervoor om praktijkonderzoek in te zetten als motor voor onderwijsontwikkeling. Wij vragen in toenemende mate van studenten en (startende) docenten dat zij zich hierin bekwamen en dat zij hun onderzoeksactiviteiten aan laten sluiten bij de actuele schoolontwikkelingen. Daarbij trekken studenten gezamenlijk op, bijvoorbeeld tijdens de schoolgroepbijeenkomsten. Waar mogelijk werken zij ook samen met opgeleide docent-onderzoekers (DOT’ers: docenten met onderzoekstaken). Door ervaringen uit te wisselen over de onderzoeksmatige reflectie op de eigen lespraktijk, leren ze van en met elkaar. De meer ervaren docent-onderzoeker heeft de onderzoekscyclus reeds een of meerdere malen doorlopen en is in staat studenten te begeleiden bij het doen van onderzoek. De groep van docenten die is opgeleid tot praktijkonderzoeker is groeiende. Hierdoor kunnen steeds makkelijker en sneller bruggen gebouwd worden tussen het vakdidactisch onderzoek dat studenten voor hun opleiding doen en de onderwijsontwikkelingen binnen de eigen vaksectie, in het eigen team en op de eigen school.

Elke school heeft eigen innovatiethema’s, die door schoolleiders worden vastgelegd in de schoolplannen. Praktijkonderzoek kan ten dienste staan van deze innovatiedoelen. Ook schoolleiders nemen deel aan het professionaliseringstrajecten voor docent-onderzoekers. Terwijl de deelnemende docenten leren hun onderwijs effectiever te maken of in hun lessen in te spelen op nieuwe omstandigheden, ligt de focus bij schoolleiders op het ondersteunen van de docent-onderzoekers. Doel van die ondersteuning is ervoor zorgen dat de uitkomsten van en ervaringen met de onderzoeken breed gedeeld worden, in de vaksectie (bij een vakspecifieke ontwerpvraag) of daarbuiten (bij een meer thematische ontwerpvraag, bijvoorbeeld naar differentiatie of opbrengstgericht werken); zodanig dat een ontwerp een duurzame bijdrage kan leveren het realiseren aan onderwijskundige beleidsdoelen.

Aan opgeleide DOT’s kan worden gevraagd in opdracht van de schoolleiding praktijkonderzoek uit te voeren, bijvoorbeeld om beleid te ontwikkelen of te verbeteren. Doordat de instituutsopleiders rechtstreeks toegang hebben tot de expertise en de netwerken van de onderzoekers op hogeschool en universiteit, kan op specifieke thema’s kennis van buiten worden ingebracht. Een voorbeeld hiervan is het uitnodigen van een toetsexpert van de UvA om kritisch mee te kijken naar de implementatie van toetsen volgen de RTTI-methode.

## Visie op opleiden en leren

De gezamenlijke visie van de Espritscholen op leren staat beschreven in ons onderwijsmanifest: binnen onze scholen draait alles om leren, zowel het leren van leerlingen, studenten als medewerkers. Dat leren vindt plaats in vele verschillende contexten: binnen de school en daarbuiten, in geprogrammeerde leermomenten als studiemiddagen en op een meer alledaags en informeel niveau; van gelijkgezinden en door confrontatie met verschillen, binnen de landsgrenzen en soms ook daarbuiten. Daarbij wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de grootstedelijke context die Amsterdam als directe omgeving ons biedt, met haar grote diversiteit aan achtergronden, sociaaleconomische milieus, talen en culturen. ICT-middelen maken het bovendien mogelijk het aantal contexten voor leren nog verder uit te breiden, bijvoorbeeld door deelname aan E-twinningprojecten.

De verschillen tussen de scholen die participeren in “Opleiden met Esprit” zijn groot: van PO tot VO, van PrO en vmbo tot gymnasium, van klassen voor nieuwkomers tot internationale curricula. De invulling van de gezamenlijke visie wordt bepaald door de schoolspecifieke leerlingpopulatie, het niveau van geboden opleiding(en), de onderwijskundige en pedagogische opvattingen en de contexten. Deze diversiteit stelt grenzen aan de uitwisselbaarheid van ervaringen, maar biedt ook mogelijkheden. Een onderwijskundige interventie die op een gymnasium is beproefd levert mogelijkerwijs inzichten op die ook voor een vmbo-docent van belang zijn. “Opleiden met Esprit” hecht er waarde aan de uitwisseling van dergelijke ervaringen te ondersteunen en faciliteren, bijvoorbeeld door gemeenschappelijke scholingstrajecten voor docent-onderzoekers en werkbegeleiders. Ook bevorderen we kennisdeling van de uitkomsten van praktijkonderzoek op de opleidingsscholen; bijvoorbeeld door de presentaties die onderzoekers geven op de jaarlijkse conferentie “Opleiden met Esprit”.  
De diversiteit die waar te nemen is tussen onze leerlingen zien wij deels ook terug bij onze studenten: sommigen van hen hebben reeds een master-studie achter de rug en volgen nu een opleiding tot eerstegraads docent, waar anderen zelf net hun VO-opleiding hebben afgerond en nu voor het eerst vanuit de rol van docent (in opleiding) rondlopen binnen een school. Er zijn bovendien voltijd- en deeltijdstudenten, zij-instromers en docenten die studeren voor een tweede bevoegdheid.

Het brede aanbod aan opleidingen binnen Espritscholen biedt voor iedere student de mogelijkheid om zijn/haar leerervaringen te kiezen en vorm te geven. Daarbij is ruimte voor maatwerktrajecten, maar wel altijd vanuit het gemeenschappelijk kader: de student die wordt opgeleid binnen “Opleiden met Esprit” is bereid samen met anderen te leren en vanuit de onderzoeksmatige houding te reflecteren op zijn/haar lespraktijk. De startbekwame docent die is opgeleid binnen “Opleiden met Esprit” weet zich staande te houden in een complexe, stedelijke omgeving waar diversiteit tot de alledaagse (onderwijs)praktijk behoort.

# Onderwijsprogramma studenten

Binnen de opleidingsschool werken de Espritscholen samen met:

* Het domein Onderwijs en Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam (HvA). Dit instituut leidt tweedegraadsdocenten op en docenten voor het primair onderwijs.
* De Interfacultaire Lerarenopleidingen (ILO) van de Universiteit van Amsterdam (UvA). Dit instituut leidt eerstegraadsdocenten op en verzorgt een Minor Educatie die tot een beperkte tweedegraadsbevoegdheid leidt.
* Voor het PO werkt Esprit samen met de Pabo van de Hogeschool van Amsterdam en de Universitaire Pabo van Amsterdam (UpvA, een samenwerkingsverband tussen de HvA en de UvA). De samenwerking voor en met PO wordt binnen dit voorliggende opleidingsplan grotendeels buiten beschouwing gelaten. Het streven is om de PO-scholen, Pabo en UpvA vanaf 2016 volledig te integreren in het opleidingsplan voor de academische opleidingsschool.

Studenten op de Espritscholen leren op individueel niveau (gericht op het leren van het ambacht van docent) en worden daarbij begeleid door werkbegeleiders. De studenten leren met en van elkaar tijdens intervisiebijeenkomsten en schoolgroepbijeenkomsten. Bij intervisie en in de schoolgroep werken (met name derdejaars en vierdejaars) studenten van hogeschool en universiteit veelal samen; en ook de instituutsopleiders van beide opleidingen trekken op als team. Wanneer nodig vindt er uiteraard een opsplitsing van de groep plaats.

## Algemeen deel

### Werving studenten

Studenten worden in principe geworven via de kanalen van de opleidingsinstituten. Daarnaast wordt ieder jaar een interne stagemarkt georganiseerd om de doorstroom van studenten binnen Esprit te faciliteren. Studenten solliciteren op deze wijze naar een stageplek op een Espritschool. Studenten die al binnen Esprit stage lopen hebben voorrang bij de andere scholen.

### Start van de stageperiode

Voor de start van het schooljaar ontvangen de schoolopleider en instituutsopleider de studenten in groepsverband. Op deze bijeenkomst worden organisatorische zaken besproken en wordt de student gekoppeld aan een begeleider. Daarnaast voert iedere student op de beoogde stageschool een individueel intakegesprek, waarin de behoeften en leerwensen van de student worden gekoppeld aan de school(ontwikkeling).

### Schoolgroepbijeenkomsten

In de schoolgroepbijeenkomsten (circa 5 per jaar) verdiepen de studenten van dezelfde locatie zich in thema’s die specifiek voor de desbetreffende school zijn zoals: de zorgstructuur, omgang met diversiteit binnen de leerlingpopulatie of thema’s die samenhangen met de pedagogisch-didactische visie van de school.   
Experts van de school worden bij de uitvoering van schoolgroepbijeenkomsten betrokken. Een deel van deze bijeenkomsten wordt benut om school gebonden onderzoeksvragen met elkaar te verkennen.

### Intervisie

De groep studenten vormt één of meerdere intervisiegroepen. Onder begeleiding van een getrainde intervisor, vaak de schoolopleider en eventueel de instituutsopleiders, bespreken de deelnemende studenten op methodische wijze persoonlijke leervragen met elkaar die betrekking hebben op het leren docent worden. Er worden 10 tot 15 intervisiebijeenkomsten per jaar gepland.

### Afsluiting

Aan het eind van het schooljaar vindt er een afsluitende bijeenkomst plaats. Daarin wordt terug-en vooruitgekeken op individueel niveau en op schoolniveau en wordt er afscheid genomen van degenen die de school gaan verlaten.

## Het opleiden van tweedegraads studenten (HvA-DOO)

De meeste tweedegraads studenten volgen aan de HvA (Domein Onderwijs en Opvoeding) een voltijdsdocentenopleiding van 4 jaar (240 EC). Een deel van de studenten volgt deze opleiding in de deeltijd. Met deeltijdstudenten wordt altijd een intakegesprek gevoerd om een studieprogramma op maat te kunnen opstellen. Op grond van eerdere opleidingen of werkervaring worden, aan de hand van vastgestelde EVC-schema’s voor de Algemene Beroepsvoorbereiding (ABV) , werkplekleren en vakonderdelen, vrijstellingen bepaald en vastgelegd in een door de Examencommissie goed te keuren studiecontract.

Aspirant-studenten met EVC’s en minimaal drie jaar ervaring in een relevante werkomgeving kunnen “vóór de poort” gebruik maken van een landelijk erkend EVC-assessment. De toetsing van EVC’s voor de poort is consistent met de toetsing van competenties binnen de poort. Elke opleiding beschikt over een EVC-matrix.

### Instroom

De vierjarige docentenopleiding van de HvA is toegankelijk voor studenten met een diploma havo, vwo of mbo-4. Studenten die niet over deze vooropleiding beschikken en ouder zijn dan 21 jaar kunnen worden toegelaten op basis van een positief resultaat op de zogenaamde 21+-toets of de EVC-procedure (zie hierboven). De 21+-toets bestaat uit een taaltoets en een vakinhoudelijke toets.

Tot de eenjarige kopopleiding zijn voltijdstudenten toelaatbaar als zij in het bezit zijn van een wo- of hbo-bachelor van een opleiding die aansluit op het schoolvak. Het ministerie van OC&W heeft specifiek vastgesteld welke bachelors dit zijn.

De HvA biedt aankomende studenten een samenhangend pakket van voorlichtingsactiviteiten om het studiekeuzeproces te ondersteunen: open dagen, proef-studeren en meeloopdagen. Sluitstuk van het studiekeuzeproces is de studiekeuzecheck (SKC). De SKC is bedoeld als check op een afgerond keuzeproces en eindigt in een studieadvies. De SKC is in de HvA een verplicht onderdeel van het inschrijfproces.

Tijdens de opleiding krijgen studenten de mogelijkheid om op een stagemarkt kennis te maken met meerdere mogelijke opleidingsscholen. Zij kunnen een voorkeur aangeven voor een school die bij hen past of die aansluit bij de persoonlijke leerdoelen.

### Curriculumopbouw voor voltijdstudenten

In de voltijdopleidingen wordt vanaf cohort 2013-2014 een vernieuwd curriculum ingevoerd. In onderstaand schema is de opbouw van het curriculum in hoofdlijnen te zien, ook is zichtbaar hoe de overgang van ‘oud’ naar nieuw curriculum plaats vindt.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **jaar** | **semester** | **Onderdelen** | | | | **ects** |
|  |  |  | | | |  |
| jaar 1 | sem. 1 | modulen vak & vakdidactiek (vakspecifiek) | | | | 18 |
| PO-lijn: Beroepsopdracht 1 (integratief) | | | | 6 |
| Ontwikkelingspsychologie (generiek) | | | | 6 |
| sem. 2 | modulen vak & vakdidactiek (vakspecifiek) | | | | 18 |
| PO-lijn: Beroepsopdracht 2 (integratief) | | | | 6 |
| Werkplekleren (praktijk) | | | | 6 |
|  | totaal | | | | 60 |
|  |  |  | | | |  |
| jaar 2 | sem. 1 | modulen vak & vakdidactiek (vakspecifiek) | | | | 18 |
| PO-lijn: Beroepsopdracht 3 (integratief) | | | | 6 |
| Werkplekleren (praktijk) | | | | 6 |
| sem. 2 | modulen vak & vakdidactiek (vakspecifiek) | | | | 18 |
| PO-lijn: Beroepsopdracht 4 (integratief) | | | | 6 |
| Werkplekleren (praktijk) | | | | 6 |
|  | totaal | | | | 60 |
|  |  |  | | | |  |
| jaar 3 |  | *nieuw curriculum, vanaf 2015-16* | **ect** |  | *oud curriculum, t/m 2014-15* | **ect** |
| sem. 1 | modulen vak & vakdidactiek (vakspec.) | 12 |  | modulen vak & vakdidactiek | 30 |
| PO-lijn: Beroepsopdracht 5 (integratief) | 6 |  | Alg. Beroepsvoorbereiding | 6 |
| Werkplekleren (praktijk) | 12 |  | Werkplekleren | 18 |
| sem. 2 | Minor | 30 |  | Metawerk | 6 |
|  | totaal | 60 |  | totaal | 60 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| jaar 4 | doorlopend | *nieuw curriculum, vanaf 2016-17* | **ect** |  | *oud curriculum, t/m 2015-16* | **ect** |
| modulen vak & vakdidactiek (vakspec.) | 18 |  | Werkplekleren | 18 |
| PO-lijn: Beroepsopdracht 6 (integratief) | 6 |  | LiO-praktijkonderzoek | 9 |
| Werkplekleren (praktijk) | 24 |  | Metawerk | 3 |
| LiO-praktijkonderzoek (praktijk) | 9 |  | Minor | 30 |
|  | Afstuderen & supervisie (integratief) | 3 |  |
|  | totaal | 60 |  | totaal | 60 |

De opleiding kent drie fasen: propedeuse, hoofdfase en afstudeerfase. De doelen en kenmerken van drie fasen zijn als volgt te omschrijven:

Hoofdoelen van de propedeuse (jaar 1) zijn oriëntatie en selectie. De student maakt kennis met de studie op hbo-niveau én met het beroep waarvoor wordt opgeleid. Dat betekent dat de student zich, ook in de praktijk, oriënteert op de school, de leerling en het beroep van docent. De propedeuse wordt afgesloten met een assessment (bekwaamheidsproef), gericht op de vraag of de student kan en wil doorgaan met de opleiding tot docent.

In de *hoofdfase* (jaar 2 en 3) gaat het om het opdoen van diepgaande kennis en vaardigheden ten behoeve van het beroep, vakinhoudelijk, didactisch en pedagogisch. Daarnaast bereidt de student zich voor op twee belangrijke keuzes in zijn opleiding, namelijk die voor een minor in jaar 3 en die voor een afstudeerrichting in jaar 4. Deze fase wordt afgesloten met een bekwaamheidsproef waarin wordt vastgesteld of de student bekwaam is voor het zelfstandig functioneren in de school als LiO (Leraar in Opleiding).

In de *afstudeerfase* (jaar 4) staan alle onderdelen in het teken van een afstudeerrichting: gericht op beroepsonderwijs (vmbo-mbo) dan wel op algemeen vormend onderwijs (onderbouw havo/vwo). De student ontwikkelt zich tot startbekwaam docent door zelfstandig te functioneren in de schoolpraktijk. Tijdens deze fase voert de student ook een praktijkgericht onderzoek uit.

### Inhoudelijke omschrijving van de hoofdlijnen van het curriculum

*Vak en vakdidactiek*

Deze lijn in het curriculum is gericht op de systematische ontwikkeling van kennis en vaardigheden in het schoolvak en de bijbehorende vakdidactiek. De vakinhoud en de daarbij behorende didactiek worden geïntegreerd aangeboden. De inhoud is grotendeels bepaald door de landelijk vastgestelde kennisbasis per schoolvak. De kennisbasis van het vak wordt afgesloten met landelijke kennisbasistoets, waaraan een student mag deelnemen na het behalen van tenminste 69 ect ‘vak en vakdidactiek’. De modulen ‘vak en vakdidactiek’ in de afstudeerfase staan in het teken van de afstudeerrichting van de student.

*Professionele Ontwikkelingslijn (PO-lijn)*

In deze lijn komt de professionele ontwikkeling van de student tot docent op geïntegreerde wijze aan bod. De PO-lijn krijgt vorm in beroepsopdrachten, in ieder semester één, waarin steeds een thema centraal staat. De beroepsopdrachten omvatten onderwijskundige en pedagogische kennis en vaardigheden én vakdidactiek, met daarnaast ook studieloopbaanbegeleiding en onderzoeksvaardigheden. Deze elementen worden sterk verweven met de praktijk van de stageschool van de student. Elke opleiding geeft de beroepsopdrachten een eigen vakspecifieke kleur, waardoor de algemene theorie uit de generieke kennisbasis en de vakdidactiek geïntegreerd zijn én aan de beroepspraktijk gekoppeld worden via de opdrachten en producten. De beroepsopdrachten, plus een generieke module Ontwikkelingspsychologie in jaar 1, bestrijken de gehele generieke kennisbasis. De eindtermen en beoordelingscriteria voor de professionele ontwikkelingslijn zijn opleiding overstijgend vastgesteld, waardoor er naar het scholenveld eenheid van opleiding is.

De beroepsopdrachten in schema:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **jaar** | **semester** | **beroepsopdracht** | **Thema** |
| 1 | 1 | BO-1 | Leren in Nederland |
| 2 | BO-2 | Lesgeven, het begin |
| 2 | 1 | BO-3 | Leren van leerlingen en effectieve interactie in de les |
| 2 | BO-4 | Kritisch gebruik maken van een vakmethode |
| 3 | 1 | BO-5 | Verschillen tussen leerlingen en differentiatie in de les |
| 2 | - | (minor) |
| 4 | 1 | BO-6 | Docent in de context van de school |
| 2 | - | (LiO-praktijkonderzoek) |

*Werkplekleren*

In de leerlijn werkplekleren (WPL) werkt de student aan de doorlopende ontwikkeling van zijn/haar competenties in de schoolpraktijk. Per leerjaar zijn alle zeven competenties uitgewerkt in leerdoelen voor WPL, aansluitend op de focus van het betreffende jaar. De algemene WPL-leerdoelen, aangevuld met persoonlijke leerdoelen, bepalen de leeractiviteiten van de student op de school. De leerdoelen zijn ook de basis voor de beoordeling van WPL. In onderstaand schema staat de opbouw van de leerlijn in omvang (ects en dagen) per jaar en de inhoudelijke focus.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **jaar** | **ects** | **omvang op school** | **inhoudelijke focus** |
| 1 | 6 | één sem. 1 dag/wk | breed kennis maken met de school, met leerlingen, met het werk van de docent; beginselen van het lesgeven. |
| 2 | 12 | heel jaar 1 dag/wk | ontwerpen en uitvoeren van effectieve lessen, variatie in werkvormen; lesmateriaal kritisch gebruiken |
| 3 | 12 | één sem. 2 dag/wk | omgaan met verschillen tussen leerlingen; ontwikkeling naar zelfstandig lesgeven |
| 4 | 24 | heel jaar 3 dag/wk | zelfstandig functioneren als docent: onderwijs in "eigen" klassen verzorgen met begeleiding op afstand, functioneren als teamlid |

De leerlijn WPL hangt nauw samen met de beroepsopdrachten van de professionele ontwikkelingslijn (PO-lijn). De inhoudelijke focus van WPL loopt parallel aan de thema’s van de beroepsopdrachten. De producten die studenten in de beroepsopdrachten komen tot stand in de schoolpraktijk. Op een aantal opleidingsscholen wordt een deel van het onderwijs van de beroepsopdrachten gegeven in de vorm van verdiepingsopdrachten.

*LiO-praktijkonderzoek*

Doel van dit onderzoek is dat studenten laten zien dat zij hun eigen onderwijspraktijk systematisch kunnen onderzoeken, dat zij een verbinding kunnen leggen tussen de algemene kennis (theorie) en de kennis vanuit hun dagelijkse onderwijspraktijk en dat zij op basis van dit onderzoek hun praktijk kunnen verbeteren.   
  
Het LiO-praktijkonderzoek is het eindpunt van de onderzoekslijn in de opleiding. De onderzoekslijn is gericht op het systematisch opbouwen van onderzoeksvaardigheden. Studenten voeren daartoe jaarlijks onderzoek uit (als onderdeel van de PO-lijn).

Om de onderzoeken aan te laten sluiten bij de actuele schoolontwikkelingen wordt geprobeerd om de school als opdrachtgever te laten fungeren.

*Afstuderen en supervisie*

Tijdens deze fase wordt de student ondersteund en begeleid bij het afronden van alle onderdelen van de afstudeerfase en het aantonen van zijn bachelorniveau. De supervisie is gericht op de persoonlijke professionele ontwikkeling als docent in het LiO-traject (WPL in jaar 4).

*Onderdelen in het curriculum dat afgebouwd wordt*

In het curriculum dat wordt afgebouwd (periode 2014-2016) komen nog de volgende ‘oude’ onderdelen voor:

In de modulen *Algemene Beroepsvoorbereiding* (ABV) komen de onderwerpen van de generieke kennisbasis aan bod (niet geïntegreerd met vak/vakdidactiek). In *metawerk* komen de ervaringen en kennis uit de verschillende curriculumlijnen samen; de student integreert praktijk en theorie, reflecteert op zijn ontwikkeling en legt die in vast zijn portfolio.

### Koppeling van het curriculum aan de praktijk

Hieronder beschrijven we hoe delen van het curriculum ín de schoolpraktijk of in nauwe samenwerking mét de schoolpraktijk worden uitgevoerd.

* *Werkplekleren* wordt uiteraard volledig in school uitgevoerd (totaal 54 ect). Op opleidingsscholen wordt gewerkt met leerwerktaken, waarin het leerproces van de student wordt gecombineerd met een nuttige opbrengst voor de school. De geregelde bijeenkomsten met de schoolgroep hebben tot doel het leren van de studenten te ondersteunen en te verdiepen.
* *LiO-Praktijkonderzoek* in jaar 4 vindt plaats in de school (9 ect). Op academische opleidingsscholen wordt dit onderzoek waar mogelijk ingepast in de onderzoeksagenda van de school.
* *Beroepsopdrachten* in de professionele ontwikkelingslijn: deze bevatten altijd een sterke praktijkcomponent. Binnen de beroepsopdrachten is er geen specifieke afbakening in studiepunten mogelijk tussen wat de student op het instituut dan wel de school doet; theorie op het instituut en praktijkinput vanuit de schoolsituatie zijn nauw vervlochten en beide voorwaardelijk voor het kunnen maken van de producten waarop de student wordt beoordeeld. Omdat theorie- en praktijkinput van even groot gewicht zijn komt per beroepsopdracht 50% voor rekening van het instituut en 50% voor de schoolpraktijk. Van beroepsopdracht 6 kan gesteld worden dat dit 70% is: aan deze beroepsopdracht wordt (met beperkte theorie-ondersteuning op de HvA) door de LiO-student zelf vorm en inhoud gegeven op school.

Dit wil zeggen dat van de beroepsopdrachten in totaal 19 ect in school wordt gerealiseerd.

* *Les op locatie* is een uitvoeringswijze van de beroepsopdrachten BO-2, 3 en 5 die op (erkende) opleidingsscholen gestalte krijgt. De theorielessen van de beroepsopdracht vinden op de HvA plaats, de verdiepingsopdrachten worden op de school uitgevoerd. In bijeenkomsten op de school worden thema’s inhoudelijk uitgediept en voeren studenten daaraan gekoppelde praktijkopdrachten uit. Instructie, begeleiding en een deel van de beoordeling worden in nauwe samenwerking met schoolopleiders op de school uitgevoerd. Studenten die geen *les op locatie* volgen maken weliswaar verdiepingsopdrachten, maar voeden deze met hun individuele praktijkervaring op hun stageschool, zonder de door de school georganiseerde bijeenkomsten en praktijkopdrachten. De opleidingsscholen leveren door *les op locatie* een groter aandeel in de realisering van de beroepsopdrachten; zonder dat dit nauwkeurig valt te kwantificeren mag dit op 70% van de studiepunten van de betreffende beroepsopdrachten gesteld worden. In totaal komt het aandeel van de schoolpraktijk in de beroepsopdrachten dan op 23 ect.
* Vak & vakdidactiek: hierin komen vakdidactische opdrachten voor die door de student in de schoolpraktijk uitgevoerd moeten worden. Deze opdrachten vormen een relatief beperkt deel van de modulen vak & vakdidactiek, gemiddeld genomen 5%. Dit komt neer op 5 ect.

In totaal wordt dus ca. 87 ect en in het geval van les op locatie 91 ect in de schoolpraktijk of in nauwe samenwerking met de schoolpraktijk uitgevoerd. Dat komt neer op 40 tot 43% van het majorprogramma van 210 ect.

### Beoordeling

De stage kent een jaarlijkse tussen- en eindevaluatie. Bij de beoordelingsmomenten wordt gebruik gemaakt van standaardformulieren per leerjaar die gebaseerd zijn op de 7 SBL-competenties. Voor beoordeling van de vakdidactische competentie wordt gebruik gemaakt van specifieke vakdidactische indicatoren.

Bij de beoordeling van de stage van de student zijn de student zelf, de werkbegeleider, de instituutsopleider en de schoolopleider betrokken. Zij hanteren verschillende bronnen om te komen tot een tussen- of eindoordeel, te weten:

* lesobservaties door de werkbegeleider;
* lesobservaties door instituuts- en schoolopleider (minstens 2 keer per jaar);
* persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) van de student;
* portfolio met daarin onder andere beoordelingen van eerdere stages;
* intervisietraject;
* standaardformulieren, beoordeling vakdidactische indicatoren door werkbegeleider;
* zelfevaluatie van de student

De procedure voor beoordeling is gestandaardiseerd en verloopt als volgt:

**Stap 1:** tussenbeoordeling halverwege stage. De werkbegeleider vult een beoordelingsformulier in en bespreekt deze met de student. Dit formulier wordt voorgelegd aan instituuts- en schoolopleiders. Vervolgens vindt er een beoordelingsgesprek plaats tussen instituuts- en schoolopleider enerzijds en de student anderzijds. Dit gebeurt bij voorkeur in aanwezigheid van de werkbegeleider.

**Stap 2:** de student stelt na het gesprek een nieuwe POP op.

**Stap 3:** de werkbegeleider vult in juni een eindbeoordelingsformulier in. Student en werkbegeleider bespreken de beoordeling gezamenlijk. Vervolgens vindt er een beoordelingsgesprek plaats tussen instituuts- en schoolopleider enerzijds en de student anderzijds. Dit gebeurt bij voorkeur in aanwezigheid van de werkbegeleider. De instituutsopleider ondertekent tot slot de eindbeoordeling. Deze beoordeling wordt door de student opgenomen in het portfolio en wordt gearchiveerd op de HvA.

In alle gevallen geldt dat de HvA – in dezen vertegenwoordigd door de instituutsopleider – de eindverantwoordelijkheid draagt voor de beoordeling.

## Het opleiden van eerstegraads studenten (UvA-ILO)

De meeste eerstegraadsstudenten aan de Interfacultaire Lerarenopleiding (ILO) volgen een voltijdsopleiding van 1 jaar (60 ect). Een klein deel volgt deze opleiding in de deeltijdvariant die anderhalf jaar duurt. De studenten brengen een dag per week door op de ILO voor het volgen van colleges. De voltijdstudent is minimaal 5 dagdelen per week beschikbaar voor stageactiviteiten op school. Dit is het zogeheten praktijkdeel van de opleiding. De student wordt geacht de helft van de complete studielast (1680 : 2 = 840 klokuren = 30 ect) te besteden aan dit praktijkdeel. Hieronder worden vijf soorten activiteiten (studieonderdelen) beschreven die geheel of grotendeels op de praktijkplek worden uitgevoerd.

### Onderwijspraktijk

Een student geeft minimaal 120 uur zelfstandig les, waarvan de helft in de bovenbouw van havo/vwo. Gedurende minimaal één rapportperiode is hij of zij volledig verantwoordelijk voor een klas, dat wil zeggen vanaf les 1 in die periode tot en met de rapportvergadering. De stage omvat meer dan alleen lesgeven. Andere activiteiten zijn: het observeren van collega’s binnen en buiten de vaksectie en van de klassen waarin zij werken (waaronder het volgen van een volledige lesdag van één klas), het deelnemen aan werkoverleg in de sectie en daarbuiten en aan binnen- en buitenschoolse activiteiten; en het uitvoeren van kleine ontwikkeltaken voor de school. Studenten houden hun stageactiviteiten bij in een logboek of ‘activiteitenkalender’. Deze maakt onderdeel uit van de beoordelingsprocedure: de beoordeling van het functioneren van de student is pas geldig als deze voorzien is van een door de werkbegeleider ondertekende activiteitenkalender. Daarmee wordt ook op het ‘kwantitatieve’ deel van de stage een vinger aan de pols gehouden.

### Profielproduct (6 ect)

Door het maken van een zogeheten profielproduct werkt de student op een onderzoeksmatige manier aan een opdracht op het gebied van school- of schoolvakontwikkeling. Op de opleidingsscholen worden in dit kader voor studenten opdrachten geformuleerd op het niveau van de sectie, de afdeling of de schoolorganisatie, afgeleid van onderwijskundige vraagstukken die door de schoolleiding als voldoende relevant zijn beoordeeld. Voor het uitvoeren van de opdracht is onderzoek nodig. Het gaat hierbij om praktijkonderzoek in een sociaalwetenschappelijke onderzoekstraditie. De opdracht waaraan de student werkt, is gekoppeld aan het functioneren op een van de volgende terreinen:

* (Curriculum)ontwikkeling
* Leerlingbegeleiding
* Cultuur- en erfgoededucatie

De opdracht mondt uit een concreet product voor de opdrachtgever. Het product kan verschillende vormen aannemen: een workshop, een handleiding, een (instructie)film, een protocol, een beleidsadvies, een onderzoeksrapport, een leerlijn, een onderwijsleerpakket , enzovoort.   
In opleidingsscholen dragen profielproducten wezenlijk bij aan beleids- en ontwikkelthema’s. De scholen begeleiden de studenten dan ook gedurende het onderzoeksproces, onder meer door hen te koppelen aan de eigen docenten-met-onderzoekstaken. In de beoordeling van dit studieonderdeel spreekt een onafhankelijke beoordelaar op de ILO zich uit over de kwaliteit van het onderzoek. De opdrachtgever op school beoordeelt of het opgeleverde product voldoet aan de gemaakte afspraken en in welke mate de student heeft geïnvesteerd in het creëren van draagvlak voor het product.

### Ontwerponderzoek (6 ect)

Onderwijsverbetering staat of valt met de vaardigheid van docenten om zelf onderwijs te ontwerpen en te herontwerpen. Scholen zijn voortdurend in beweging om te kunnen voldoen aan nieuwe eisen die de school zichzelf stelt en die door de omgeving aan de school gesteld worden. Docenten en ontwerpers geven aan die beweging inhoud en vorm. Daarom is Ontwerponderzoek een belangrijk schoolcontextgebonden onderdeel van de opleiding tot eerstegraadsdocent. Net als bij het profielproduct biedt dit studieonderdeel Espritscholen een mogelijkheid het opleiden van studenten te koppelen aan schoolontwikkeling.

Bij ontwerponderzoek gaat het om ontwikkeling van onderwijs in het schoolvak. Dat doet een beroep op de vakdidactische kennis van studenten en, net als bij het profielproduct, op hun onderzoeksvaardigheden. Naar aanleiding van een door de student zelf ingebrachte ontwerpvraag of ontwerpwens ontwerpt de student een leerarrangement/lessenserie van minimaal vier lessen. In de eerste fase van het ontwerpproces staat de probleemanalyse centraal. Daarin analyseren studenten hun ontwerpvraag op basis van zelf verzamelde data (de empirische onderbouwing) en vakdidactische literatuur (de theoretische onderbouwing). Deze analyse mondt uit in een ontwerphypothese en een set ontwerpregels, vakdidactische kenmerken waaraan de lessenreeks (de ‘interventie’) moet voldoen. Vervolgens laat studenten zien of ze op basis van de eigen ontwerpregels in staat zijn het juiste didactische gereedschap in stelling te brengen om een aantrekkelijke, effectieve lessenreeks te maken. In de tweede fase van het ontwerpen staat de evaluatie centraal. Student toetsen na het uitvoeren van de lessen de ontwerphypothese. Ze doen dat op basis van systematisch verzamelde data over leerresultaten, leergedrag en/of leerervaringen. In de evaluatie wegen de studenten ook de effectiviteit van de door henzelf geformuleerde ontwerpregels en blikken ze terug op de theoretische onderbouwing.

Op bescheiden schaal levert de ontwerper daarmee een bijdrage aan het vakdidactisch discours over het ontwerpthema.

Studenten maken bij hun ontwerp ook een docentenhandleiding die het voor collega’s binnen en buiten de school mogelijk maakt de (vakdidactische essentie van de) lessenreeks te bestuderen en desgewenst over te nemen. Alle ontwerpen worden gepubliceerd en onder de aandacht gebracht van de opleidingsscholen. Zo levert dit studieonderdeel een bijdrage aan het stellen van vragen (en het vinden van antwoorden) over de effectiviteit van het onderwijs op de Espritscholen.

### Beoordeling

Het studieonderdeel Ontwerponderzoek wordt beoordeeld door twee beoordelaars van de ILO: een vakdidacticus en een onderzoeker.   
Het onderdeel Profielproduct wordt beoordeeld door zowel de ILO als de opleidingsschool: op de ILO spreekt een onderzoeker zich uit over de kwaliteit van het onderzoek waarop het product is gebaseerd, op de opleidingsschool beoordeelt de opdrachtgever in hoeverre het product voldoet aan de afspraken en in welke mate de student aandacht heeft besteed aan het vinden van draagvlak voor de invoering van voorstellen of oplossingen.   
Voor het studieonderdeel Onderwijspraktijk (de stage) wordt de student beoordeeld op de zeven SBL-competenties met behulp van een uitgebreide competentiematrix. De werkbegeleider op de opleidingsschool vult deze matrix gedurende de opleiding driemaal in. De eerste beoordeling vindt al na acht weken plaats en heeft primair een signalerende functie: als er zorgen zijn over de ontwikkeling van een student of over diens geschiktheid voor het docentenberoep, wordt dat hier aangekaart. Sinds augustus 2014 kunnen aan zo’n vroege negatieve beoordeling consequenties worden verbonden – uiteenlopend van het intensiveren van de begeleiding tot het afbreken van de stage. De tweede beoordeling vindt plaats halverwege de stage (voor voltijdstudenten: na het eerste semester) en heeft een bindend karakter: een voldoende beoordeling is voorwaarde om aan het tweede deel van de stage te beginnen.

In het tweede deel van de stage nemen studenten minimaal een klas gedurende een volledige onderwijsperiode (meestal 8-10 weken) onder hun hoede, van de start van een nieuwe leerstofeenheid tot en met de toetsing en waar mogelijk ook de rapportbespreking. De derde beoordeling vindt plaats aan het einde van de stageperiode.

Bij de beoordeling zijn de werkbegeleider, de schoolopleider en de instituutsopleider betrokken. Na invulling van de competentiematrix door de werkbegeleider, bespreken beide opleiders de voortgang van de student. Daartoe putten zij onder meer uit de verslagen van de lesbezoeken door de vakdidacticus, de eigen lesbezoeken bij de student en informatie over voortgang vanuit het opleidingsinstituut.

De organisatie van de gezamenlijke beoordeling kan per Espritschool verschillen. Er komen twee modellen voor:   
1. er kan sprake zijn van een eindgesprek waar de student, de werkbegeleider, de schoolopleider en de instituutsopleider aan tafel zitten;

2. er is de variant waarbij de informatie door de schoolopleider en instituutsopleider verzameld en gewogen wordt voordat de beoordeling door de werkbegeleider wordt doorgestuurd naar de ILO.

In alle gevallen geldt, dat de ILO – in dezen vertegenwoordigd door de instituutsopleider – verantwoordelijk is voor de praktijkbeoordeling.

# Begeleiding startende docenten

Het begeleidingsprogramma voor startende docenten verschilt nog sterk per school. Momenteel wordt in het kader van het project Versterking van de samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen’ een begin gemaakt aan het ontwikkelen van Espritbreed beleid op dit terrein.

Medewerkers van vijf VO-scholen (Mundus, Marcanti, Berlage, Cartesius, het 4e Gymnasium), van de HvA-DOO en de ILO participeren in dit project dat een doorlooptijd heeft van drie jaren. Daarnaast zijn een medewerker van de afdeling personeelszaken van Esprit Scholen en enkele leidinggevenden van de betrokken scholen bij het project betrokken.

Het project richt zich op:

* Het voorkomen van uitval bij startende docenten;
* De versnelling van de competentieontwikkeling van startende docenten;
* De ontwikkeling van een doorlopende leerlijn in de begeleiding van studenten en startende docenten;
* De ontwikkeling van een structuur voor intervisie met peers, voor mentoring en voor gebruik van professionele ontwikkelingsplannen (POP’s);
* De ontwikkeling van Espritbrede structurele afspraken ten aanzien van begeleiding van beginnende docenten, ingebed in het HR-beleid;
* De versterking van de samenwerking tussen Esprit en de HvA-DOO door het ontwikkelen van een gedeelde verantwoordelijkheid voor de doorlopende leerlijn in begeleiding.

De projectgroep is in september 2014 gestart en voert onderstaande activiteiten uit:

* Het inventariseren van de kenmerken van de doelgroep per school;
* Het inventariseren van de huidige praktijk van de scholen op het gebied van enculturatie en begeleiding;
* Het uitwisselen van good practices en ten aanzien van het enculturatie van nieuwe docenten;
* Het trainen van projectleden en werkbegeleiders in het gebruik van het ICALT-instrument voor lesobservatie en de bespreking ervan;
* Het trainen van projectleden in video-interactiebegeleiding;
* Toepassen van het ICALT, video-interactie en de SBL-competentie bij het begeleiden van startende en ‘junior docenten’;
* Het inzetten van de Delphimethode voor het interviewen van de starters (vragen zijn onder meer gericht op beleving van de inwerkperiode, de enculturatie en de begeleiding)
* Evaluatie van de begeleiding van startende en junior docenten en het presenteren van de eerste resultaten in april 2015;
* Het formuleren van voorstellen voor Espritbeleid ten aanzien van het inwerken en begeleiden van startende docenten;
* Actieve deelname aan overleg gericht op het delen van opgedane kennis en afstemmen van de activiteiten van de drie andere projecten (zie hieronder) die gericht zijn op het begeleiden van startende leraren.

Naast het project ‘Versterking Samenwerking tussen Lerarenopleidingen en scholen’ (waarbij een scholengroep fungeert als penvoerder) zijn er drie andere omvangrijke projecten die zich richten op verbetering van de begeleiding van startende leraren:

* **Begeleiding Startende Leraren**: een landelijke project dat per regio een verschillende invulling kan krijgen en waarvoor de universitaire lerarenopleidingen penvoerder zijn.

In de regio Noord Holland en Zuidelijk Flevoland werken de vier lerarenopleidingen (UvA, VU, Inholland en HvA) samen met het scholenveld aan de ontwikkeling van driejarige inductie-arrangementen. Deelnemende scholen participeren in het onderzoek van de RUG (waarbij het ICALT-instrument ingezet wordt). De VU en UvA voeren aanvullend onderzoek uit. Het project heet *Frisse Start.*

* **Terug met dat Tekort:** de Amsterdamse uitwerking van het project dat uitgevoerd wordt in verschillende risicoregio’s; regio’s waarin tekorten dreigen. De Onderwijs Stichting Voorgezet Onderwijs Amsterdam heeft de subsidie aangevraagd. Het project richt zich onder meer inductiearrangementen en kennisuitwisseling tussen coaches.
* **Junior Docentschap** (HvA); een project dat gericht is op het ontwikkelen van een instrument waarmee de professionele ontwikkeling van de startende docent (van startbekwaam naar stadsbekwaam) in beeld gebracht kan worden

De doelgroep van het project gericht op de begeleiding van startende leraren binnen Esprit:

* Startende docenten die voldoen aan het profiel voor het landelijke project Begeleiding Startende Leraren. Dat zijn docenten die werkzaam zijn op een school in de eerste drie jaar nadat zij een lesbevoegdheid behaald hebben.
* ‘Juniordocenten’: dat zijn zowel bevoegde als onbevoegde docenten met minder dan drie jaar leservaring.

# Organisatie en personeel

Binnen “Opleiden met Esprit” kennen we de volgende functies en taken:

* De werkbegeleiders (WB) begeleidt de onderwijskundige en didactische ontwikkeling van de studenten en de beginnende docenten;
* De docent-met-onderzoekstaken (DOT) begeleidt de onderzoeks- en onderwijsontwikkelingsvaardigheden van de studenten en de beginnende docenten en ondersteunt de schoolleiding bij het formuleren en bewaken van de innovatiethema’s en onderzoeksvragen;
* De instituutsopleider (IO) stemt de inhoudelijke werkzaamheden van de student op de school en op het instituut op elkaar af en kan de student daar ook bij begeleiden. De IO is lid van de kerngroep en denkt daar mee over de vormgeving van en kwaliteitszorg rond het opleiden in school. Daarnaast fungeert de IO, die op hogeschool of universiteit toegang heeft tot brede netwerken van onderzoekers, onderwijskundigen en vakdidactici, geregeld als aanspreekpunt voor onderwijskundige vraagstukken;
* De schoolopleider (SO) zorgt voor de organisatie van de stage op school, verzorgt de intervisie voor studenten en organiseert samen met de instituutsopleider de bijeenkomsten van de schoolgroep;
* De begeleider van startende docenten (BSL) zorgt voor de organisatie rond de begeleiding van startende docenten op school en verzorgt de intervisie en bijeenkomsten van de scholengroep tussen de startende docenten;
* De portefeuillehouder in de schoolleiding is verantwoordelijk voor “Opleiden met Esprit” op de eigen school en in het bijzonder voor de koppeling van de onderwijsontwikkeling met de uit te zetten onderzoeksvragen;
* De projectleider ‘Opleiden met Esprit” is verantwoordelijk voor de coördinatie van de werkzaamheden binnen de opleidingsschool en vertegenwoordigt “Opleiden met Esprit” in het contact met andere opleidingsscholen;
* De portefeuillehouder in het managementteam van Esprit; deze is Espritbreed verantwoordelijk voor de werkzaamheden van “Opleiden met Esprit” en vertegenwoordigt “Opleiden met Esprit” in het contact met de buitenwereld.

“Opleiden met Esprit” werkt met een organisatie- en overlegstructuur om inhoudelijke en organisatorische afstemming mogelijk te maken. De verschillende onderdelen van die structuur worden hieronder beschreven.

**Werkgroep per school**

|  |  |
| --- | --- |
| Samenstelling | Instituutsopleiders, schoolopleider, portefeuillehouder schoolleiding, eventueel aangevuld met docent(en) met onderzoekstaken |
| Voorzitter | Schoolopleider |
| Wat | Concrete organisatie en evaluatie van activiteiten op de school |
| Frequentie | 8 – 10 maal per jaar |
| Opmerking | Tussen instituuts- en schoolopleiders (ILO of HvA) is daarnaast overleg (structureel of op ad hoc-basis) om zaken en studenten door te spreken |

**Werkgroep Esprit Breed (WEB)**

|  |  |
| --- | --- |
| Samenstelling | Instituuts- en schoolopleiders en schoolleiders |
| Voorzitter | Projectleider “Opleiden met Esprit” |
| Wat | Inhoudelijke agenda, feedback op voorstellen kerngroep, professionalisering, kennis delen en kwaliteitsbewaking.  Minstens twee van de vijf bijeenkomsten staan in het teken van de PDCA-kwaliteitsbewaking-cyclus (zie het hoofdstuk Kwaliteitsbewaking) |
| Frequentie | Minimaal 5 keer per jaar |

**Kerngroep Esprit Breed (KEB)**

|  |  |
| --- | --- |
| Samenstelling | Portefeuillehouder MT en Projectleider “Opleiden met Esprit”, 2 instituutsopleiders, schoolopleider Esprit |
| Voorzitter | Projectleider “Opleiden met Esprit” |
| Wat | Aansturing dagelijkse gang van zaken, coördinatie studentenstromen, vormgeven en bewaken PDCA-cyclus, ontwikkelingen op deelnemende scholen op elkaar afstemmen, jaarplanning  Voorbereiden bijeenkomsten WEB en Stuurgroep, doen van voorstellen voor de langere termijn op terrein van; visie, kwaliteitsbeleid, onderzoeks- en professionaliseringsbeleid |
| Frequentie | 6 tot 8 keer per jaar |

**Stuurgroep**

|  |  |
| --- | --- |
| Samenstelling | CvB Esprit, domeinvoorzitter HvA-DOO, Directeur UvA-ILO en Portefeuillehouder MT |
| Voorzitter | Portefeuillehouder MT |
| Wat | Laten opstellen en vaststellen visie, ambitie, doelstellingen en budget, bewaken van de voortgang, ruimte bieden aan kerngroep om dingen mogelijk te maken, voortgang bewaken, voorstellen bekrachtigen van de kerngroep |
| Frequentie | 2 keer per jaar op initiatief van de kerngroep.  Oorspronkelijk was dat 5 keer per jaar. Het afnemen van de frequentie is een gevolg van de grotere rol die de kerngroep is gaan spelen binnen “Opleiden met Esprit” en de toegenomen verantwoordelijkheid voor zowel de dagelijkse gang van zaken als de beleidsontwikkeling |

## Organigram Opleiden met Esprit

# Professionalisering

## Professionalisering werkbegeleiders

### Basistraining werkbegeleiders

Deze training beslaat 4 dagdelen en is gericht op het vergroten van vaardigheden die nodig zijn om stagiairs op de opleidingsschool te begeleiden in het lesgeven. Deelnemers – allen begeleider van een stagiair – oefenen in het observeren van lessen en verschillende gesprekstechnieken op het gebied van feedback geven, stimuleren van reflectie bij de student, zorgzaam confronteren en adviseren. Ze leren hoe ze deze technieken toe kunnen passen in de rol van dagelijks begeleider van de stagiair. De ontwikkeling van de SBL-competenties (m.n. de ambachtelijke competenties - interpersoonlijk, pedagogisch, organisatorisch, reflectie en in mindere mate vak en –didactisch) door de student staan centraal. De training biedt een basis om in samenwerking met de school- en intituutsopleider de student te begeleiden in de dagelijkse praktijk van het lesgeven.

De inhoud van de training wordt vastgesteld in samenspraak met de opleidingsinstituten en afgesloten met een certificaat van de HvA. De module wordt jaarlijks geëvalueerd. Borging van de kwaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Bij de uitvoering van de cursus zijn docentenopleiders van HvA, ILO en Esprit betrokken.  
Aan de training hebben in het verleden ook schoolopleiders en schoolleiders deelgenomen.

### Verdiepingstraining werkbegeleiders

Deze training is bedoeld voor werkbegeleiders die minimaal twee jaar ervaring hebben met het begeleiden van studenten. De werkbegeleiders leren hun focus in de begeleiding uit te breiden van de dagelijkse praktijk van het lesgeven naar het begeleiden van (vakdidactische) onderzoeksvragen van studenten. Ze leren hierbij ook een koppeling te maken tussen onderzoeksopdrachten die studenten vanuit de opleiding meekrijgen en hun eigen ontwikkelvragen en die van de sectie of afdeling waarin zij participeren.

De inhoud van de training wordt vastgesteld in samenspraak met de opleidingsinstituten en de concerns van de verschillende scholen. Bij de uitvoering van de cursus zijn docentenopleiders van HvA, ILO en Esprit betrokken. Ook deze training wordt afgesloten met een certificaat van de HvA. De module wordt jaarlijks geëvalueerd. Borging van de kwaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

### Intervisie- en themabijeenkomsten werkbegeleiders

Op iedere Esprit locatie worden vijf keer per jaar op school bijeenkomsten gehouden voor alle werkbegeleiders die in dat jaar een student begeleiden. Deze intervisie en themabijeenkomsten zijn bedoeld om samen te leren n.a.v. actuele begeleidings- en opleidingsthema’s die op dat moment spelen. Deze bijeenkomsten worden geleid door de school- en intituutsopleiders samen. De werkbegeleiders leren van elkaars praktijkervaringen en –vraagstukken. De leiders zorgen ervoor dat de inbreng gecategoriseerd wordt in thema’s die voor iedereen spelen. Bijvoorbeeld: ‘Hoe leer ik een docent in opleiding reflecteren?’ of ‘ Wat is een goede feedbackvraag?’. Minimaal een bijeenkomst staat in het kader van rolwisselend leren.   
Studenten (uit andere Esprit vestigingen dan die van de werkbegeleider) treden dan op in een simulatiespel waarin zij de deelnemers de kans bieden om begeleidingstechnieken te oefenen en feedback te ontvangen in levensechte situaties.

### Verdere ambities m.b.t. professionalisering werkbegeleiders

Vanuit gecertificeerde en ervaren werkbegeleiders is de behoefte geuit tot verdere professionalisering en scholing. Er is m.n. een concrete behoefte aan een training in effectief gebruik van video-opnames als reflectie-instrument (video-interactie begeleiding) en het begeleiden van praktijkonderzoek door studenten.   
Het is onze ambitie om vanaf volgend schooljaar, in samenwerking met de HvA en het ILO, professionaliseringstrajecten aan te bieden op deze terreinen.

## Professionalisering schoolopleiders

Op iedere locatie zijn er een of twee geschoolde schoolopleiders. Alle ervaren schoolopleiders hebben een opleiding gevolgd tot schoolopleider. Een van de schoolopleiders is VELON-gecertificeerd. Nieuwe schoolopleiders moeten een scholing volgen binnen de eerste drie jaar van hun werkzaamheden als schoolopleider (VELON-certificatie is geen kwaliteitseis vanuit Esprit).

Een kwalitatief sterk opleiding wordt aangeboden door de Vrije Universiteit van Amsterdam in samenwerking met andere lerarenopleidingen. Doel van de opleiding is dat de schoolopleider het volgende (beter) kan:

* Visie op het opleiden van leraren onderbouwen en delen met collega’s en student;
* Een breed repertoire aan didactische en begeleidingsvaardigheden inzetten in diverse rollen;
* Het eigen onderwijs onderzoeksmatig benaderen en studenten begeleiden in het verrichten van onderzoek;
* Vorm geven aan de eigen professionele ontwikkeling;
* En de bekwaamheden verwerven voor ‘VELON-geregistreerd lerarenopleider’.

De opleiding bestaat uit de volgende vier modulen:

* Opleidingsdidactiek;
* Coaching en begeleiding;
* Onderzoek doen in de opleiding;
* Professionele ontwikkeling en VELON-registratie.

Naast de opleiding volgen de schoolopleiders in overleg met KEB aanvullende scholing in bijvoorbeeld intervisie, video-interactie begeleiding. Vanuit de ontwikkeling naar academische opleidingsschool is er recentelijk behoefte ontstaan voor (verdere) professionalisering in het begeleiden van onderzoek.

Een paar keer per jaar hebben de schoolopleiders van Esprit een intervisiebijeenkomst waarbij ze ervaringen en dilemma’s met elkaar delen.

## Professionalisering docenten met onderzoekstaken

De opleiding voor docenten-met-onderzoekstaken (DOT), gestart in augustus 2012, is bedoeld om in elke Espritschool docenten kennis en ervaring te laten opdoen met praktijkonderzoek op school, meestal in de vorm van ontwerponderzoek. Kern van het opleidingstraject is het onderzoek dat de deelnemers uitvoeren op de eigen school; zij worden daarin begeleid en wisselen ervaringen uit. De deelnemende docenten worden hiervoor een dagdeel per week vrijgeroosterd. De cursus wordt verzorgd door twee ILO-docenten, waaronder de vakcoördinator van het studieonderdeel Ontwerponderzoek.

In de eerste twee lichtingen van de opleiding namen per school telkens twee docenten en een schoolleider deel. Voor de docenten werd, naast de begeleiding van het eigen onderzoek, een deels vraaggestuurd aanbod verzorgd van training in het gebruik van onderzoeksinstrumenten als inhoudsanalyse, time-on-task-metingen, learner report en hardop denken, en in didactische thema’s als differentiatie, assessment for learning en het werken met taxonomieën en/of rubrics. Deelname van de schoolleider was bedoeld om in iedere Espritschool op MT-niveau ervaring met praktijkonderzoek op te doen – betrokkenheid van de schoolleiding bij praktijkonderzoek is immers een belangrijke factor in de kans op succesvolle implementatie van de uitkomsten van dat onderzoek. Met oog daarop was in de opleiding plaats ingeruimd voor actuele inzichten in innovatiemanagement. Na twee jaar hadden op alle Espritscholen een of twee schoolleiders aan de cursus deelgenomen.

6.3.1 Opzet van de training, doelen en opbrengsten

In augustus 2014 is de opzet van de cursus aangepast. De duur ervan is teruggebracht tot een halfjaar, zodat op jaarbasis niet twee maar vier docenten school kunnen deelnemen. In de aanbodgerichte onderdelen van de cursus is flink gesneden; nog meer dan voorheen staat de begeleiding van het eigen onderzoek centraal. De didactische thema’s en de trainingen in het gebruik van onderzoeksinstrumenten worden in januari 2015 verzelfstandigd tot een aanbod van workshops waarop alle Espritdocenten kunnen intekenen.

In de meeste scholen treedt een van de schoolleiders die de DOT-cursus hebben gevolgd, op als ‘supervisor’ bij het nieuwe onderzoek. Zij bewaken dat de onderzoeksvragen van de DOT’ers voldoende relevant zijn voor de eigen schoolontwikkeling en koppelen de opgeleide DOT’ers aan de studenten die vanuit hun opleiding onderzoek op school doen.

Het praktijkonderzoek van de DOT is in beginsel ontwerponderzoek en richt zich op didactische vraagstukken die doorgaans direct verbonden zijn aan ontwikkelwensen van de school. Deelnemers leren op systematische wijze een onderwijs- of leerprobleem (of een - wens) te beschrijven en te analyseren op basis van door henzelf verzamelde data en ondersteund door wetenschappelijke literatuur. De probleemanalyse mondt uit in een ontwerphypothese en een aantal ontwerpregels, alsook een onderzoeksplan – een uitgewerkt draaiboek voor de wijze waarop de effecten van het ontwerp zullen worden gemeten. Vrijwel altijd is in deze onderzoeken dus sprake van een voormeting en nameting en/of van een experimentgroep en controlegroep. Op basis van het ontwerpplan ontwerpen de DOT’ers vervolgens plan, onderwijsleermateriaal (inclusief overdraagbare lesplannen) en de in te zetten onderzoeksinstrumenten. Het ontwerp wordt daarna uitgevoerd en op basis van de verzamelde gegevens geëvalueerd.

Het ondersteuningstraject omvat vier plenaire bijeenkomsten op de UvA. Het voordeel van een buitenschoolse locatie is dat docenten ook letterlijk even afstand nemen van de “waan van de dag” binnen de eigen organisatie. Daarnaast worden de DOTérs intensief begeleid op de eigen werkplek, zowel door de cursusdocenten van de ILO als de eerder opgeleide DOT’ers op de eigen school.

De opbrengst van de DOT-cursus gaat verder dan tastbare producten als beproefde lesontwerpen. Doordat het onderzoek van de deelnemers tussentijds en aan het einde van de cursus in school worden gepresenteerd, draagt de cursus bij aan de nieuwsgierigheid naar en het draagvlak voor onderzoek naar effectieve didactiek en naar de waarde van evidence based handelen in bredere zin. Bovendien neemt met de groei van het aantal DOT’er op school de capaciteit toe om studenten adequaat te begeleiden bij de onderzoeken die zij vanuit de opleiding doen.

De presentatie van de resultaten van het DOT-onderzoek is in elke Espritschool opgenomen in de jaaragenda. In kleiner verband en op informeel niveau wordt uiteraard ook tussentijds over het onderzoek gesproken. Buiten school zijn er in elk geval twee presentatiemomenten: de cursus wordt afgesloten met presentaties op de UvA voor relevante betrokkenen, waaronder collega’s van andere opleidingsscholen, en op de jaarlijkse conferentie “Opleiden met Esprit” vormen de posterpresentaties van het DOT-onderzoek een vast onderdeel.

De ontwerpverslagen van de DOT-deelnemers worden gepubliceerd op de website van “Opleiden met Esprit”.

Deelnemers aan de eerste twee edities van de DOT-opleiding waren in de evaluatie positief over de opzet en opbrengsten van de cursus. Dat het DOT-traject een goed werkzaam onderdeel is van de opleidingsschool zou ook kunnen worden afgeleid uit de dessiminatie van het DOT-traject zelf: de opzet van de cursus is in 2014 integraal overgenomen door de ROSA-opleidingsschool; de regionale opleidingsschool West-Friesland overweegt datzelfde te doen in augustus 2015.

Vanaf 2015 start “Opleiden met Esprit” met een experiment waarbij opgeleide DOT’ers kunnen reageren op een zgn. ‘call for proposals’: zij kunnen in duo’s een onderzoeksvoorstel schrijven op een thema waarover, vanuit Esprit, behoefte is aan meer kennis en onderzoek.   
In 2012 zijn er drie schooloverstijgende thema’s vastgesteld;

1. Het leren centraal met als subthema’s: differentiatie, ICT en didactiek, excellentiebevordering

2. De leerling centraal met als subthema’s: burgerschap en leerlingbegeleiding

3. Opbrengstgericht werken centraal met als subthema’s: Taal- en rekenbeleid, doorstroom en uitstroom

De beste onderzoeksvoorstellen worden gefaciliteerd. Dit initiatief zal ertoe leiden dat er meer onderzoek wordt uitgevoerd binnen de opleidingsschool, maar ook dat de opgeleide DOT’s hun kennis en ervaring als onderzoeker structureler kunnen inzetten voor organisatieontwikkeling.

### Rollen en taken

**De DOT-cursisten** ontwerpen, voeren hun ontwerp uit en onderzoeken de effecten van hun interventie Ze kunnen dit individueel doen of in duo’s. Zij zijn 4 uur per week uitgeroosterd. Tweewekelijks komen zij bij elkaar onder begeleiding van een onderzoeker/docent vanuit HvA/ILO.   
  
**De afgevaardigde schoolleider** heeft als taak aan de voorwaarden voor succesvolle implementatie te werken. In het ondersteuningstraject kan hij of zij rekenen op input en feedback van ervaren schoolleiders en op enige theoretische input op het gebied van onderwijsontwikkeling en schoolinnovatie. Per augustus 2014 hadden op iedere Espritschool een of meer schoolleiders de cursus gevolgd; in de nieuwe editie doen daarom vooralsnog geen nieuwe schoolleiders mee.  
**Twee ILO-opleiders/-onderzoekers** verzorgen de cursus. De cursusdocenten verzorgen zowel de bijeenkomsten op de ILO als de begeleiding van alle deelnemers op de eigen school. Ze doen dat samen met de al opgeleide docenten-met-onderzoekstaken.  
**Instituutsopleiders** zijn op de hoogte van de producten die door de DOT’ers worden gemaakt; wanneer de ontwerpen in de praktijk beproefd worden, weegt hij of zij in overleg met de DOT af of het zinvol is een of meerdere studenten te betrekken bij het onderzoek. Overweging hierbij is dat de opdracht niet te complex moet worden voor een beginnende DOT – en dat het onderzoek van de studenten ook zo aan eigen deadlines en eigen beoordelingscriteria gebonden is. Naar verwachting zullen koppelingen na enige jaren ervaring makkelijker gelegd kunnen worden en zijn DOT’s ook actief als praktijkbegeleider van studenten.

## Professionalisering alle docenten

Minimaal eenmaal per jaar – aan het eind van het schooljaar – wordt op het niveau van de schoollocatie een bijeenkomst georganiseerd door de schoolleiding in samenwerking met school- en instituutsopleider en onderzoeksdocenten. Studenten presenteren op deze dag de resultaten van hun onderzoek die zij als onderdeel van de stage op school hebben uitgevoerd. Deze presentaties worden interactief vormgegeven met de bedoeling een duurzaam leereffect te bewerkstelligen bij de verschillende docenten en andere medewerkers (bijv. zorgcoördinatoren) op school.

Esprit breed wordt eens per jaar een conferentie gehouden voor en door iedereen die nauw bij de opleidingsschool betrokkenen is. Studenten, opleidings- en onderzoeksdocenten delen op interactieve wijze de vruchten van hun werk met de deelnemers. De conferentie is daarmee een belangrijk platform voor Espritbrede kennisdeling.  
Schoolopleiders en schooldirecties zijn verantwoordelijk voor de organisatie op locatie van jaarlijks wisselende schoollocaties.

# Kwaliteitsborging

Met “Opleiden met Esprit” hebben we vanaf het begin doelen gesteld ten aanzien van het opleiden van studenten en het professionaliseren van medewerkers. In 2012 –toen we de ambitie uitspraken om door te ontwikkelen naar de academische opleidingsschool- hebben we ons ook tot doel gesteld om systematisch en gestructureerd te werken aan kwaliteitszorg.

De ontwikkeling in de kwaliteitsborging staat uitgebreid beschreven in de jaarverslagen kwaliteitsborging 2011-2012, 2012-2013 en 2013-2014. Oorspronkelijk hadden we het voornemen om ook jaarlijks een plan Kwaliteitsborging te publiceren. Inmiddels zijn we van mening dat het niet nodig is (en qua tijd en middelen niet haalbaar) om jaarlijks kwaliteitsbeleid vast te stellen. We werken daarom nu met een Plan Kwaliteitsborging “Opleiden met Esprit” voor de periode 2013 – 2016.

## De PDCA-cyclus

Binnen Esprit wordt bij kwaliteitsborging gehandeld volgens de cyclus van Plan, Do, Check, Act (PDCA). De Academische Opleidingsschool Esprit maakt duidelijk wat ze wil tegenover zichzelf en derden (zie hiervoor onder meer de Voortgangsrapportages en het Opleidingsplan “Opleiden met Esprit’) en voert dit vervolgens ook uit (Plan, Do). Vervolgens controleert ze of ze waarmaakt wat is beloofd via evaluaties (Check). Aan de hand van de uitkomsten van de evaluaties worden verbeteractiviteiten geformuleerd en uitgevoerd (Act).

## Plan Kwaliteitsborging

Voor de periode 2013 – 2016 is een Plan Kwaliteitsborging “Opleiden met Esprit” opgesteld. Het plan bevat:

* Een toelichting op de ontstaansgeschiedenis, het doel, de doelgroep en de opbouw van het document
* Een toelichting op de uitgangspunten, de kwaliteitscriteria en de verbeteracties voor 2014-2016
* Een toelichting op de doelgroepen en de evaluatie-instrumenten
* Een toelichting op de planning, de communicatie en de verslaglegging

Voor de volledigheid is ook de aanzet voor het Plan Kwaliteitsborging 2012-2013 opgenomen.

Het plan bevat twee belangrijke voornemens: we willen onderzoeken:

* Of/hoe we efficiënter kunnen werken: minder evalueren, meer met de uitkomsten kunnen doen én uitkomsten en voornemens beknopter kunnen vastleggen
* Of/hoe we kunnen toewerken naar het evalueren van impact ; impact van begeleiding van studenten en starters op competentieontwikkeling, van training van docenten op kwaliteit van onderzoek en onderzoeksresultaten, van onderzoeksresultaten op schoolontwikkeling en zo voorts.

Jaarlijks wordt besloten of bijstelling van het plan nodig is.

## Evaluatie-activiteiten

Bij de kwaliteitsborging voor “Opleiden met Esprit” onderscheiden we:

* De ‘traditionele aanpak’ : werken met vragenlijsten, discussie over de uitkomsten en schriftelijk vastleggen van de conclusies. Dit bij studenten (beleving kwaliteit onderwijs) en docenten (beleving kwaliteit trainingen)
* De benchmark: een standaard vragenlijst (in overleg met de andere opleidingsscholen van de HvA wordt vastgesteld wat de opvolger kan zijn van ZEK en Kwaliteitsscholen). De vragenlijst wordt voorgelegd aan studenten, werkbegeleiders, schoolopleiders en instituutsopleiders.
* Het discours over kwaliteit met diversie betrokkenen uit WEB en KEB. Hierbij worden de vijf actielijsten ingezet (zie hieronder)

## Het discours over kwaliteitsborging

Om het kwaliteitsbewustzijn te verhogen en om kwaliteitsborging een gedeelde verantwoordelijkheid te maken voeren we sinds 2012 in de KEB- en WEB-bijeenkomsten regelmatig het gesprek over dit onderwerp. De taken, rollen en kwaliteitskenmerken van werkbegeleiders, schoolopleiders en instituutsopleiders zijn uitvoerig besproken in de WEB, voordat ze schriftelijk zijn vastgelegd.

De ambities die we hebben zijn vastgelegd in het Projectplan “Academisch Opleiden met Esprit” en vertaald in indicatoren op vijf thema’s. Per thema hebben we een ‘actielijst’ opgesteld waarbij per school gescoord kan worden: ‘doen we al’, ‘doen we nog niet’ , ‘doen we komend jaar’. Het gaat om:

* Communicatieplan Academisch “Opleiden met Esprit”
* Kwaliteitsbevordering Academisch “Opleiden met Esprit”
* Kwaliteitsborging Academisch “Opleiden met Esprit”
* Professionalisering Academisch “Opleiden met Esprit”
* Onderzoeksprogramma Academisch “Opleiden met Esprit”

De scholen gebruiken de lijsten om de voortgang in het afgelopen jaar te evalueren en om concrete plannen te maken voor het komende schooljaar. Leidinggevenden nemen deel aan de WEB-bijeenkomsten waar de invulling van de lijsten wordt besproken.

## Ontwikkeling naar een academische opleidingsschool

Zoals eerder aangegeven hebben we de ambitie om door te ontwikkelen tot een academische opleidingsschool. Specifiek gericht op de ontwikkeling naar een academische opleidingsschool voeren we de volgende evaluatie-activiteiten uit:

* Evaluatie van het professionaliseringstraject voor docenten met onderzoekstaken, voor werkbegeleiders en schoolopleiders;
* Binnen het brede belevingsonderzoek stellen we vragen over onderzoek;
* Bij de evaluatie van de verdiepingstraining voor werkbegeleiders worden er vragen gesteld over de behandeling van het thema ‘begeleiding van onderzoek’.

Nader te ontwikkelen evaluatie-activiteiten zijn:

* Een systeem voor de meting/bewaking van de kwaliteit van onderzoek door studenten en docenten;
* Een systeem voor de meting/bewaking van de follow up: wat wordt er gedaan met de onderzoeksresultaten.

# Facilitering

De professionaliseringstrajecten voor werkbegeleiders, schoolopleiders en docenten-met-onderzoekstaken worden centraal bekostigd vanuit “Opleiden met Esprit”.

## Werkbegeleiders

Voor de taak van werkbegeleider geldt een richtlijn van 40 klokuren per jaar. Hiervan wordt 20 uur uit de deskundigheidsbevordering aangesproken. Als een werkbegeleider meer dan één student begeleidt, wordt het aantal klokuren verhoogd met 15 uur per extra student.

“Opleiden met Esprit” verwacht van werkbegeleiders minimaal:

* Dat een scholing voor werkbegeleider is doorlopen en elke vijf jaar wordt vernieuwd; dit kan een interne cursus zijn of een cursus met een vergelijkbare inhoud erkend door de opleidingsinstituten;
* Dat de jaarlijkse conferentie wordt bijgewoond;
* Dat er deelgenomen wordt aan intervisie- en themabijeenkomsten voor alle werkbegeleiders op de eigen school;
* Dat er wekelijks begeleidingsoverleg wordt gevoerd met de student;
* Dat er regelmatig overleg wordt gevoerd met de schoolopleider en instituutsopleider over de vorderingen en begeleiding van de student;
* Dat er inhoudelijk gewerkt wordt volgens de richtlijnen van het opleidingsinstituut.

## Schoolopleiders

Voor de taak van schoolopleider geldt een richtlijn van 320 klokuren per jaar bij een studentenpopulatie van 25 studenten op school. Als er meer of minder studenten op de school rondlopen wordt het urental navenant aangepast.

“Opleiden met Esprit” verwacht van schoolopleiders minimaal:

* Dat een scholing voor schoolopleider is doorlopen;
* Dat er deelgenomen wordt aan de werkgroep Esprit breed (WEB);
* Dat de jaarlijkse conferentie wordt bijgewoond;
* Dat er regelmatig overleg is met de instituutsopleiders aangesloten bij de school;
* Dat er regelmatig overleg is met de werkgroep van de school;
* Dat er intervisie- en themabijeenkomsten voor de werkbegeleiders worden georganiseerd op de eigen school;
* Dat er intervisie met de studenten wordt georganiseerd op de eigen school;
* Dat er een scholengroep voor de studenten wordt georganiseerd op de eigen school;
* Dat nieuwe studenten worden ontvangen en wegwijs gemaakt binnen de eigen school;
* Dat de kwaliteitsmetingen op de eigen school worden georganiseerd;
* Dat er een afsluitende bijeenkomst voor studenten en werkbegeleiders wordt georganiseerd op de eigen school;
* Dat er wekelijks contact is met de student over de vorderingen;
* Dat er regelmatig overleg is met elke werkbegeleider over de begeleiding en vorderingen van de student.

## Instituutsopleiders

De instituutsopleiders worden gefaciliteerd vanuit de lerarenopleiding. De precieze omvang van de facilitering is afhankelijk van het aantal studenten dat wordt begeleid en beoordeeld, evenals het specifieke takenpakket in het betreffende schooljaar.

“Opleiden met Esprit” verwacht van instituutsopleiders minimaal:

* Een aanstelling als docentenopleider binnen de docentenopleiding;
* Dat er deelgenomen wordt aan de werkgroep Esprit breed (WEB) en de kerngroep (KEB);
* Dat de jaarlijkse conferentie wordt bijgewoond;
* Dat er regelmatig overleg is met de schoolopleiders van de school;
* Dat er regelmatig overleg is met de werkgroep van de school;
* Dat er intervisie- en themabijeenkomsten voor de werkbegeleiders worden georganiseerd op de eigen school;
* Dat er intervisie met de studenten wordt georganiseerd op de eigen school;
* Dat er een scholengroep voor de studenten wordt georganiseerd op de eigen school;
* Dat de kwaliteitsmetingen op de eigen school worden georganiseerd;
* Dat er een afsluitende bijeenkomst voor studenten en werkbegeleiders wordt georganiseerd op de eigen school;
* Dat lesbezoeken worden afgelegd bij alle studenten;
* Dat er regelmatig contact is met de student over de vorderingen;
* Dat er regelmatig overleg is met elke schoolopleider over de begeleiding en vorderingen van de studenten;
* Dat er, waar nodig, overleg is met de werkbegeleiders en studenten over de begeleiding en vorderingen van de studenten.
* Is verantwoordelijke voor de tussen en- eindbeoordeling van studenten.

HvA: IO als contactpersoon op de school, doet alle lesbezoeken (minstens 2)  
ILO: naast IO legt ook de vakdidacticus een lesbezoek af .

## Docenten met onderzoekstaken

Docenten met onderzoekstaken worden gefaciliteerd met 50 klokuren per jaar. Daarnaast worden enkele van de docenten die de DOT-scholing hebben afgerond, ingezet binnen de schoolspecifieke werkgroepen. Hun specifieke opdracht bestaat eruit mee te denken over (de begeleiding van) onderzoek door studenten binnen de school. Hiertoe worden zij gefaciliteerd met 20 klokuren op jaarbasis.

“Opleiden met Esprit” verwacht van docenten met onderzoekstaken minimaal:

* Dat de scholing tot DOT is doorlopen;
* Dat ontwerponderzoek is uitgevoerd op een thema dat aansluit bij de schoolontwikkeling;
* Dat een bijdrage wordt geleverd aan begeleiding van studenten bij het doen van onderzoek;
* Dat over dit onderwerp ook mee wordt gedacht in de werkgroep op de school.