

Opleidingsplan AcOA 2022 – 2028



# AcOA

Academische Opleidingschool Amsterdam

#### Colofon

Auteurs: Jeroen Verzijden in nauwe samenwerking met de schrijfgroep bestaande uit AcOA- stuurgroepleden, opleiders en Wouter Schenke 2021-2022. *Onze speciale dank gaat uit naar de leden van de klankbordgroep, bestaande uit Jiska Kniep, Helen van Hoorn, Gijs de Vries, Thomas Nas, Anna Gribling, Jate Terpstra, Eva T Schroots en Wriester Grommers, Jan Paul Beekman.*

Vormgeving: Buro IK

Fotografie: Paul Tolenaar en Larissa Rand  
*De foto's van Larissa Rand zijn gemaakt voor de Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA), waarmee AcOA nauw samenwerkt.*

Juli 2022

The logo for AcOA (Academische Opleidingschool Amsterdam) consists of the letters 'A', 'C', 'O', and 'A' in a bold, blue, sans-serif font. The 'C' is a stylized, open letter, and the 'O' is a solid circle.

Academische Opleidingschool Amsterdam

## AcOA-leden 2021-2022:

### Schoolopleiders:

#### Contact m.b.t. tweedegraadbegeleiders:

ML - Oostpoort - Nathalie Kremers  
MLA - Annebeth Grootenhuis  
Spinoza Lyceum - Gemma Broekmeulen  
Spinoza20first - Zoe de Smet  
OSB - Thomas Nas

#### Contact m.b.t. eerstegraadbegeleiders:

ML - Oostpoort - Anya Beemster  
MLA - Arend Spierenburg  
Spinoza Lyceum - Nellie Wagner  
Spinoza20first - Anna Gribling  
OSB - Gijs de Vries

### Instituutopleiders:

#### HvA:

Jiska Kniep  
Joke Morshuis  
Klaas van der Laan  
Armin Viergever

#### UvA:

Helen van Hoorn  
Mireille Hassemer  
Breitner Academie:  
Jolanda Jenniskens

#### Penvoerder:

MSA, Alle van Steenis

#### Programmaleider:

Jeroen Verzijden

## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>9</b>
<b>1</b>	
<b>1. Inleiding</b>	<b>13</b>
1.1 Het opleidingsplan	13
1.2 Het professionaliseringsplan	13
1.3 Het kwaliteitszorgplan	13
<b>2</b>	
<b>2. Het opleidingsplan</b>	<b>16</b>
2.1 Een terugblik	16
2.2 Omschrijving scholen en lerarenopleidingen	16
2.3 Doelen	18
2.4 Missie	18
2.5 Visie	19
2.6 Ambities	19
2.7 Pedagogisch/didactisch concept & onderzoek	23
2.7.1 AcOA-uitgangspunt	23
2.7.2 Wat betekent dit voor de opleidingsschool?	23
2.7.3 Ontwerplabs, een professionele leergemeenschap	23
2.8 Instroombeleid	25
2.8.1 Aantal studenten per schooljaar	25
2.8.2 Categorieën studenten in de opleidingsschool	25
2.8.3 Werving en selectie van de studenten	26
2.8.4 Aanstellingsbeleid en honorering student	26
2.9 Programma en organisatie	29
2.9.1 inleiding	29
2.9.2 Organogram AcOA (in combinatie met Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA))	30
2.9.3 Organogram Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA)	31
2.9.4 Het opleidingsprogramma in een AcOA-vierschillenmodel	32
2.9.5 Leerwerktrajecten	33
<b>3</b>	
<b>3 Het professionaliseringsplan</b>	<b>38</b>
3.1 Inleiding	38
3.2 Visie op professionalisering en HR-beleid	38
3.3 Professionalisering in brede zin	39
3.3.1 Begeleiding van (betaalde) docenten binnen de AcOA-scholen	39
3.3.2 Benodigdheden voor de professionalisering in brede zin 2022-2028	40
3.3.3 Benodigdheden voor de professionalisering van ervaren docenten	41
3.3.4 De samenwerking met Managers van Erkende Opleidingsscholen (neo-MEO)	41
3.4 Professionalisering van de betrokkenen bij de opleidingsschool	42
3.4.1 Werkplekbegeleiders	43
3.4.2 Schoolopleiders	43
3.4.3 Instituutopleiders	44





## 4

<b>4.</b>	<b>Kwaliteitszorgplan</b>	<b>48</b>
4.1	Inleiding	48
4.2	Uitgangspunten	48
4.3	Streefdoelen & kwaliteitsindicatoren	48
4.4	Instrumenten om tot verbeteracties te komen	49
4.4.1	De PDCA-cyclus	49
4.4.2	Tevredenheidsonderzoeken van Kwaliteitscholen.	49
4.4.3	Tevredenheidsonderzoeken en evaluaties van de lerarenopleidingen	49
4.4.4	Proces specifieke evaluaties in de opleidersbijeenkomsten	49
4.4.5	Peer review (light)	49
4.4.6	Kwaliteitsagenda	50
4.5	Initiatie verbeteracties en beheersmaatregelen	50
4.6	Betrokkenen bij interne kwaliteitszorg	51

## BIJLAGEN

Bijlage 1	de inrichting van de ontwerplabs in 2022 – 2028	54
Bijlage 2	een viertal portretten van: de AcOA in uitvoering 2016 – 2020	56
Bijlage 3	procedure van de stagebureaus voor wat ieder instituut afzonderlijk doet	59
Bijlage 4	de opleidingsprogramma's/leerwerktrajecten binnen AcOA	60
Bijlage 5	te onderscheiden rollen en daarbij behorende verantwoordelijkheid en taken	62
Bijlage 6	te onderscheiden organen en daarbij behorende verantwoordelijkheid en taken	66
Bijlage 7	begeleiden en beoordelen studenten	68
Bijlage 8	programma zij-instromer	70
Bijlage 9	programma duale student	70
Bijlage 10	programma statushouder	70
Bijlage 11	programma ondersteuner	70
Bijlage 12	programma starter, het Inductie Traject	70
Bijlage 11	programma ondersteuner	70
Bijlage 13	programma's lijn 3	70
Bijlage 14	overzicht van AcOA-bijeenkomsten	71
Bijlage 15	inhoud en werkwijze van cursussen medewerkers AcOA	72
Bijlage 16	bekwaamheidseisen/vaardigheden schoolopleiders	73
Bijlage 17	beschrijving van de opleiding voor schoolopleiders	75
Bijlage 18	kwaliteitsindicatoren van Kwaliteitscholen	76
Bijlage 19	Voorbeeld van een "peer review light"	78
Bijlage 20	kwaliteitsagenda AcOA	80
Bijlage 21	het in kaart brengen van de risico's en bijbehorende beheersmaatregelen	82
Bijlage 22	betrokkenen bij interne kwaliteitszorg	86



## Voorwoord

Geachte lezer,

Met trots presenteer ik namens de stuurgroep het herijkte opleidingsplan van de Academische Opleidingsschool Amsterdam (AcOA) voor de periode 2022-2028. Dit plan is het resultaat van een gezamenlijke inspanning van de programmaleider, de schrijfgroep, de klankbordgroep eindredactie en alle (op)leiders die hebben bijgedragen aan het schrijven van het document.

Het herijken van ons opleidingsplan was nodig in aanloop naar de Peer Review van AcOA in 2024 en in reactie op het nieuwe Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie dat is geschreven in opdracht van het ministerie van OCW.

We hebben ons laten inspireren door onderzoekers, andere partnerschappen en platforms voor Samen Opleiden en Professionaliseren en natuurlijk door studenten en werkplekbegeleiders. We kunnen ons als AcOA-deelnemers scharen onder een kader waarmee we onszelf een identiteit hebben gegeven en waaraan we willen werken om de beste kwaliteit te kunnen bieden aan al onze studenten en uiteindelijk ook onze leerlingen.

Namens de stuurgroep wil ik graag alle betrokkenen bedanken voor hun inzet en bijdragen aan het herijkte opleidingsplan. Het is belangrijk dat we blijven investeren in de kwaliteit van ons onderwijs en de opleiding van nieuwe docenten. Ik kijk uit naar de Peer Review en verdere ontwikkelingen die we voort kunnen zetten met het opleidingsplan van AcOA en ik ben ervan overtuigd dat we ons als Erkende Opleidingsschool met dit herijkte opleidingsplan goed kunnen presenteren.

Hartelijke groet,

**Jan Paul Beekman**

Voorzitter van de stuurgroep Academische Opleidingsschool Amsterdam (AcOA)



1

**Inleiding**



## 1. Inleiding

Het AcOA-opleidingsplan vormt de basis voor de opleidingsschool en omvat het opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitszorgplan. Het is een voortzetting van het voorgaande opleidingsplan 2016-2020 en is herijkt n.a.v. het nieuwe kwaliteitskader voor [Samen Opleiden en Inductie](#). Het plan is een concrete uitwerking van de herijkte visie van de opleidingsschool en is in samenspraak met de betrokken partners opgesteld. In het opleidingsplan wordt uitgewerkt hoe in de opleidingsschool in de praktijk wordt vormgegeven aan het Samen Opleiden, begeleiden en beoordelen (opleidingsplan), professionalisering (professionaliseringsplan) en kwaliteitszorg (kwaliteitszorgplan). De uitwerking van het opleidingsplan is op te delen in:

- ▷ visie en ambities
- ▷ didactisch concept
- ▷ instroom
- ▷ opleidingsprogramma (begeleiding en leerwerktrajecten)
- ▷ beoordeling en toetsing
- ▷ organisatie en personeel
- ▷ professionalisering
- ▷ inbedding in HR beleid
- ▷ kwaliteitszorg

Het opleidingsplan geeft duidelijkheid en biedt sturing voor alle in de opleidingsschool samenwerkende partijen. Het opleidingsplan maakt het voor de samenwerkende scholen en instituten duidelijk hoe zij het Samen Opleiden binnen de opleidingsschool kunnen integreren in hun (beleidsplannen voor de eigen school/het eigen instituut. De uitwerking van het opleidingsplan is ingedeeld in drie hoofdstukken, te weten: het opleidingsplan, het professionaliseringsplan en het kwaliteitszorgplan.

### 1.1 Het opleidingsplan

Het opleidingsplan toont de geconcretiseerde visie van het samenwerkingsverband op opleiden, begeleiden en beoordelen in de school. Het opleidingsplan geeft aan hoe de studenten verbinding tussen theorie en praktijk kunnen leggen, hoe voldoende diepgang in het programma wordt aangebracht, hoe studenten ervaring kunnen opdoen in gevarieerde onderwijssituaties en hoe studenten adequate begeleiding ontvangen. Het wordt duidelijk waar en op welke wijze het gezamenlijk opleiden plaatsvindt. De beschrijving geeft antwoord op de vraag op welke wijze het onderwijs voor de student is ingericht en welke partijen een rol spelen

in de begeleiding, opleiding en beoordeling van studenten. De rollen van de diverse opleidings-(bege)leiders worden toegelicht in termen van taken en verantwoordelijkheden. In het opleidingsplan staan de afspraken over beoordeling en toetsing. Er is een heldere verdeling in rollen, taken en verantwoordelijkheden voor o.a. tussenbeoordelingen, eindbeoordelingen en werkplekleren.

### 1.2 Het professionaliseringsplan

Het professionaliseringsplan heeft betrekking op twee vormen van professionaliseren, namelijk:

- ▷ professionalisering in brede zin: de rol die de opleidingsschool vervult in de professionalisering binnen de gehele organisatie (bijvoorbeeld: professionalisering van zittend personeel, inductieprogramma's);
- ▷ professionalisering van de betrokkenen bij de opleidingsschool, zoals de coördinatoren, schoolopleiders, instituutopleiders, werkplekbegeleiders, et cetera.

Het professionaliseringsplan is het plan waarin wordt aangegeven welke deskundigheidseisen aan schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders en ander personeel dat bij de opleidingsschool is betrokken worden gesteld, welke activiteiten worden uitgevoerd om de kennis en vaardigheden up-to-date te houden en op welke wijze de professionalisering is geïntegreerd in het HR-beleid van de samenwerkende partijen. De volgende elementen zijn in het professionaliseringsplan uitgewerkt:

- ▷ visie op professionalisering en HR-beleid;
- ▷ professionalisering in brede zin;
- ▷ professionalisering van de betrokkenen.

### 1.3 Het kwaliteitszorgplan

Het kwaliteitszorgplan is het plan waarin een definiëring van kwaliteit staat en de manier waarop kwaliteit wordt gemeten en waarin wordt geanalyseerd of kwaliteit aan de normen voldoet. Het kwaliteitsplan beschrijft welke instrumenten worden ingezet voor de bewaking van de kwaliteit. Er is een planning en control cyclus, waarin rollen, taken en verantwoordelijkheden helder zijn beschreven. Het is duidelijk beschreven wie waarvoor op welk moment verantwoordelijk is. Dit betreft zowel het meten van resultaat en effectiviteit van activiteiten als de opvolging die daaraan wordt gegeven.



# 2

**Het opleidingsplan**

## 2. Het opleidingsplan

### 2.1 Een terugblik

De Academische Opleidingsschool Amsterdam (AcOA) ziet het opleiden van nieuwe docenten als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de opleidingsinstellingen en de scholen sinds 2000. Daarbij staan opleiden én onderzoek doen centraal. De AcOA omarmt tot op heden de Amsterdamse eigenzinnigheid en diversiteit: we streven naar brede ontwikkeling van onze leerlingen in een grootstedelijke context. Dat zien we terug in de onderwijsconcepten van de AcOA-scholen. We stelden de afgelopen jaren continue professionalisering centraal, door de inrichting van ontwerplabs, waarin we verbindingen legden tussen de student, starter, docent en begeleiders. Dit leidt tot bewustwording op de thema's van metacognitie en zelfregulatie bij zowel docenten als leerlingen. Zo komt tot op heden de AcOA gezamenlijk tot een antwoord op de steeds veranderende maatschappij waarop docenten en leerlingen moeten kunnen anticiperen.

Sinds 2000 werken het Montessori Lyceum Oostpoort, het Montessori Lyceum Amsterdam (MLA) en de Open Schoolgemeenschap Bijlmer (OSB) hiertoe samen met de faculteit Opvoeding en Onderwijs van de Hogeschool van Amsterdam en de Interfacultaire Lerarenopleidingen van de Universiteit van Amsterdam (ILO). In 2006 wordt het concept van de opleidingschool uitgebreid met een 'academische kop'. De onderzoeksbegeleiding wordt verzorgd door de HvA en de UvA. Vrij snel daarna voegt het Spinoza Lyceum zich bij dit samenwerkingsverband. In september 2011 sluiten ook de Academie voor Lichamelijke Opvoeding (ALO) en de Breitner Academie zich aan en in 2020 de nieuwe school Spinoza20first.

### 2.2 Omschrijving scholen en lerarenopleidingen

De AcOA-scholen bieden een breed palet aan alle soorten middelbaar onderwijs: van praktijkonderwijs tot gymnasium. Iedere afzonderlijke school heeft een eigen onderwijsconcept.

- ▶ **Montessori Lyceum Oostpoort:** het Montessori Lyceum Oostpoort is een brede middelgrote scholengemeenschap voor alle niveaus van vmbo tot havo/vwo, waar de nadruk ligt op samen denken en doen. Hier wordt gewerkt vanuit de montessori-visie aan kennis, vaardigheden en een zelfbewuste houding.
- ▶ **Montessori Lyceum Amsterdam (MLA):** het MLA is een school voor vwo/gymnasium-, havo- en mavo-leerlingen met en zonder montessori-achtergrond.

Uitgangspunt bij het onderwijs zijn de ideeën van Maria Montessori, het principe "help mij het zelf te doen". Leerlingen krijgen de ruimte zelfstandig te werken, verantwoordelijkheid te dragen, het eigen werktempo te bepalen, taken te plannen en werk in te delen.

- ▶ **Open Schoolgemeenschap Bijlmer (OSB):** de Open Schoolgemeenschap Bijlmer is een samenwerkingschool en heeft het karakter van zowel een openbare als een bijzondere school. De OSB is een brede schoolgemeenschap voor vwo, havo en vmbo en heeft een brede heterogene brugklas. Tijdens deze tweejarige brugklas ontmoeten de leerlingen van allerlei niveaus en achtergronden elkaar. De naam van de school is kenmerkend: open verwijst naar de ontmoeting van mensen met al hun verschillen, school drukt uit dat alle schooltypen samengaan in een school, gemeenschap staat voor de sfeer van gezamenlijkheid en samenwerking. De school hecht aan "Bijlmer" omdat zij graag juist daar een bijdrage aan eigentijds en vernieuwend onderwijs wil leveren.
- ▶ **Spinoza Lyceum:** het Spinoza Lyceum is een openbare, brede scholengemeenschap, waar iedereen uit Amsterdam en omgeving welkom is. De ideeën van Baruch Spinoza sluiten nog altijd erg goed aan bij de visie van het Spinoza Lyceum. Leerlingen op het Spinoza Lyceum worden dan ook aangemoedigd om kritisch en zelfstandig na te denken, met respect voor de opvattingen en ideeën van anderen. Op het Spinoza Lyceum wordt onderwijs gegeven volgens het daltonprincipe. Dat betekent dat het leren zo goed mogelijk afgestemd wordt op de persoonlijke capaciteiten en behoeften van de leerlingen. Leerlingen krijgen daarbij meer vrijheid en meer verantwoordelijkheid over hun eigen leerproces dan op de meeste andere middelbare scholen.
- ▶ **Spinoza20first:** opgericht in 2016. Een schooljaar op Spinoza20first bestaat uit vijf thema's, waarin telkens andere (dalton)vaardigheden centraal staan en een bepaalde thematiek de verschillende domeinen en vakken met elkaar verbindt. Er wordt zoveel mogelijk vakoverstijgend gewerkt. De missie van Spinoza20first is zoveel mogelijk aan te sluiten bij de belevingswereld van de leerling en de wereld van morgen waarin leerlingen als volwassenen hun weg zullen vinden. Ook bij de reeds ontwikkelde thema's zijn brainstormsessies belangrijk om aan te sluiten bij de actualiteit.

Daar waar nodig, wordt het onderwijs aangepast. Dit maakt het onderwijs op Spinoza20first extra dynamisch en contextrijk.

#### De volgende vier lerarenopleidingen komen samen in de bovenstaande scholen:

- ▶ **Hogeschool van Amsterdam:** de lerarenopleidingen van de Faculteit Onderwijs en Opvoeding (FOO) van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) leiden toekomstige leraren op tot hooggekwalificeerde start- en stadsbekwame professionals voor het onderwijs in een grootstedelijke context. Jaarlijks starten zo'n 1500 studenten op de HvA aan hun opleiding tot leraar. Dat doen zij bij de PABO, de universitaire PABO (die in samenwerking met de Universiteit van Amsterdam wordt aangeboden) of één van de tweede- of eerstegraads lerarenopleidingen. De meeste studenten volgen een bachelor- of masteropleiding, maar een groeiend aantal studenten volgt onderwijs binnen een van de 'bijzondere trajecten', zoals de ZIB-trajecten, deeltijdopleidingen, kopopleidingen, associate degree-programma's of het contractonderwijs. Daarnaast beginnen jaarlijks ruim 400 studenten binnen FOO aan hun opleiding tot pedagoog. Binnen de lerarenopleidingen wordt veel waarde gehecht aan een sterke koppeling tussen theorie en praktijk. De HvA participeert daarom in 17 opleidingscholen, die tezamen meer dan 250 schoollocaties beslaan. Meer dan 80% van alle stages die studenten volgen vindt plaats binnen één van deze opleidingscholen.
- ▶ **Universiteit van Amsterdam:** de UvA biedt lerarenopleidingen aan zowel voor het voortgezet onderwijs en MBO als voor het primair onderwijs. Studenten kunnen via een Educatieve minor of Educatieve Module een beperkte tweedegraads bevoegdheid halen. Trajecten voor een eerstegraads bevoegdheid zijn zowel te volgen als Masteropleiding of in een Zijnstroom-in-Beroep variant. Al deze trajecten kunnen in een voltijd- of deeltijd tempo worden gevolgd. Voor het primair onderwijs is er een gezamenlijke opleiding van de UvA en HvA: de Universitaire Pabo van Amsterdam. Dit is een zelfstandig geïntegreerd onderwijsprogramma afgeleid van de programma's van twee bacheloropleidingen: de vrije bachelor Pedagogische Wetenschappen (UvA) en de hbo-bachelor leraar basisonderwijs (HvA). De sterke koppeling tussen onderzoek en onderwijspraktijk staat centraal. Samen met de Vrije Universiteit en de Universiteit Leiden ontwikkelt de UvA een Universitaire Master Primair Onderwijs; deze zal vanaf september 2022 starten.

- ▶ **Breitner Academie:** de Breitner Academie verzorgt de bacheloropleiding Docent beeldende kunst en vormgeving. Zij bieden zowel een vierjarig voltijdprogramma als een verkort tweejarig programma in deeltijd aan. Het voltijdprogramma is toegankelijk voor studenten met een havo-, vwo- of mbo-4 diploma, het verkort programma is gericht op beeldend kunstenaars met een afgeronde hbo kunst die hun onderwijsbevoegdheid willen halen. Voor beide programma's geldt dat kandidaten toelating moeten doen om aan de opleiding te kunnen beginnen. Het diploma leidt tot een bevoegdheid om les te geven in het primair-, voortgezet-, speciaal- en beroepsonderwijs maar alumni kunnen ook aan de slag als educatiemedewerker in de culturele sector. Zij combineren dit vaak met een eigen kunstpraktijk. De Breitner Academie is één van de zes instituten van de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten. Het curriculum bestaat uit beeldende, didactische en kunsttheoretische vakken. De academie heeft een groot netwerk van (opleidings)scholen en culturele instellingen waar studenten praktijkervaring opdoen in de vorm van stages, projecten en onderzoek.
- ▶ **Academie voor Lichamelijke Opvoeding (ALO):** op de ALO leert de student hoe je als gymleraar leidinggeeft aan groepen. De student loopt vanaf het eerste jaar stage en is volop sportief bezig. Met een ALO-diploma kan de student in veel sectoren aan de slag op het gebied van sport en bewegen. De student heeft dan de eerstegraads bevoegdheid om les te geven binnen alle typen onderwijs: van basisonderwijs, voortgezet onderwijs en speciaal onderwijs tot een universitair sportcentrum of de student kan aan de slag als trainer/coach, sportbuurtwerker, bewegingsdeskundige of activiteitenbegeleider outdoor.

Ondanks de verschillende onderwijsconcepten is de samenwerking tussen de scholen hecht te noemen, wat o.a. blijkt uit de frequente en onderlinge samenwerking tussen alle schoolleiders en uit het aanbod van gezamenlijke studie- en themamiddagen. Leraren in opleiding kunnen met alle soorten onderwijs en met diverse onderwijsconcepten kennismaken. De HvA, UvA, Breitner Academie en ALO vinden elkaar in het brede palet aan onderwijssoorten, in de uitdagingen van het lesgeven in de grootstedelijke context en in het concept van de zelfregulerende, innovatieve en onderzoekende docent. Scholen en instituten ontwikkelen samen de basiscurricula voor schoolleiders en werkplekbegeleiders. Ook is er een intensieve samenwerking bij het maken van leerwerktaak en onderzoeksopdrachten die het opleiden in school relevant maken: theorie kan getoetst worden aan de praktijk, leraren in opleiding maken de noodzakelijke uren en krijgen directe feedback op geleverde prestaties.

## 2.3 Doelen

De AcOA heeft primair als doel studenten op te leiden tot gekwalificeerde docenten die met een onderzoekende houding leerlingen in het voortgezet onderwijs kunnen uitdagen en begeleiden naar een diploma dat past bij hun capaciteiten en interesses. Een taak die in een stad als Amsterdam extra eisen stelt en kansen biedt. Het gaat om eisen aan de professionaliteit van de toekomstige docent, zoals het kunnen omgaan met verschillen tussen leerlingen en hun ouders en met de vele veranderingen die zowel op de leerling als op de docent af komen. Maar het biedt ook extra kansen op een uitdagende baan en onderwijsloopbaan vanuit de zogenaamde 'conceptscholen', gericht op 'vernieuwend en uitdagend onderwijs' en op de brede ontwikkeling van iedere leerling. De samenwerkende scholen hebben alle hun eigen specifieke pedagogische en didactische uitgangspunten en doelen en staan samen met de opleidingsinstituten garant voor een eigenzinnige opleiding tot het docentschap. Met dit doel geeft de AcOA blijk aandacht te willen geven aan de diversiteit in Amsterdam en in de opleiding.

De AcOA wil toespitsen op: leraren toerusten om les te geven in de grootstedelijke context – 'Urban Education'. In het bijzonder zal AcOA van 2022 tot 2028 zich richten op *gelijke kansen in de school & diversiteit (in Amsterdam)*.<sup>1</sup> Deze prominente aandacht voor gelijke kansen raakt aan alle 5 de ambities die hieronder zullen volgen. De centrale vraag bij dit thema luidt: "Op welke wijze kunnen leraren gelijke kansen voor alle leerlingen bevorderen in hun onderwijs binnen een grootstedelijke context? "Het stimuleren van een onderzoekende houding van de student naar de diversiteit zal kansengelijkheid en inclusiviteit bevorderen. Dat is nodig in Amsterdam. Bij gelijke kansen hoort ook dat er voldoende docenten zijn voor al die leerlingen in Amsterdam. Het lerarentekort is een structureel probleem dat de komende jaren alleen maar groter zal worden. De AcOA is zich bewust van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en stimuleert een optimale balans tussen kwaliteit en het maximale aantal stageplekken dat daarbij kan worden aangeboden.

Als laatste heeft de AcOA als doel om praktijkrelevante kennis te ontwikkelen en te verspreiden ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Dat gebeurt onder de noemer 'samen onderzoeken'. In eerste instantie vond dat plaats in het kader van de 'academische kop', later vanuit subsidie van de gemeente Amsterdam. AcOA streeft er via deze weg naar dat studenten, docenten en onderzoekers samen in ontwerplabs<sup>2</sup> samen werken aan ontwerpen en de uitvoering van praktijkonderzoek.

## 2.4 Missie

Met de bovenstaande doelen komt de AcOA uit op de volgende missie:

**Geïnspireerde docenten opleiden, die vanuit een expliciet pedagogische visie willen en kunnen bijdragen aan de brede ontwikkeling van hun leerlingen in een grootstedelijke context.**

AcOA zorgt voor de bindende factor door een werkplaats te bieden aan de student, starter en de docent. Een werkplaats die bijdraagt aan het gezamenlijk ontwerpen én het onderzoeken van samenhangende leerarrangementen waarin gelijke kansen creëren een belangrijk aspect is. Een groter bewustzijn bij leerlingen en docenten in wie zij zijn en hoe zij handelen leidt ertoe dat leerlingen zelf kansen (leren) pakken. De volgende thema's staan bij AcOA centraal, die al onze conceptscholen verder versterken:

- 1 het geven van onderwijs in grootstedelijke context;
- 2 het bevorderen van metacognitie;
- 3 het ontwikkelen van zelfregulatie.

<sup>1</sup> Uit de programmagroep met C. van Bortel, D. van Weijen, J. Bergamin, J. Verzijden, B. Meijer: zowel de gemeente (o.l.v. T. de Swart) als de programmagroep ziet een kans in het meer toespitsen op ons hoofddoel: leraren toerusten om les te geven in de grootstedelijke context – "Urban Education". Gestelde vragen: hoe vertaalt de programmagroep dit naar een thema waarin leerkrachten een dagelijks dilemma herkennen? Besluit: het deelthema van de komende twee jaar is: "gelijke kansen in de school & diversiteit (in Amsterdam)" en valt binnen het centrale thema "het geven van onderwijs in grootstedelijke context".

<sup>2</sup> In de ontwerplabs werkt een kleine groep (4/5) docenten samen aan het ontwerpen van lessen, waarin differentiatie en het leren van leerlingen centraal staat. Een ontwerplab bestaat uit ervaren docenten en Leraren in Opleiding (LIO's). Een ontwerplab volgt delen van de lesson study methode maar laat meer ruimte voor verdieping. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren: [https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2015/06/041415\\_RCO\\_VOR\\_POR\\_SteunpuntOplScholen\\_Poster\\_A1\\_CMYK\\_LR-11.pdf](https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2015/06/041415_RCO_VOR_POR_SteunpuntOplScholen_Poster_A1_CMYK_LR-11.pdf)

## 2.5 Visie

**De AcOA-visie en wat de Academische Opleidingsschool Amsterdam kenmerkt, is dat opleiden én onderzoek samen kunnen gaan en samen centraal staan.**

In de scholen en instituten is er een enorme berg aan kennis. Hoe kan de docent met al die kennis om zich heen de onderzoekende leraar zijn in het Amsterdamse, hoe kan hij zijn onderwijspraktijk het beste in kaart brengen en hoe doen collega's dat? Welke keuzes worden elke dag gemaakt en waarom? Waarover wordt getwijfeld en wanneer zijn die twijfels voor het laatst gedeeld? Hoe stap je uit de les, je dagelijkse praktijk en maak je ruimte om die knelpunten uit de praktijk aan te pakken? In een artikel van Bruggink, M & Harinck, F (2012) staat: "De ideale leraar van nu is een onderzoekende leraar. Hij denkt kritisch na over zijn ervaringen in het onderwijs, vraagt zich af of dat onderwijs wel goed genoeg is voor zijn leerlingen en verzamelt en bewerkt gegevens om daar een stevig antwoord op te krijgen. Hij doet praktijkonderzoek."<sup>3</sup> Deze onderzoekende houding is juist de houding die binnen AcOA wordt nagestreefd en die zal leiden tot de zelfregulerende, innovatieve en onderzoekende leraar.

## 2.6 Ambities

**AcOA heeft de volgende ambities voor de periode 2022-2028, die voortkomen uit de missie en visie:**

### Ambitie 1: De lerende leraar

De AcOA heeft een gezamenlijk en gedragen beeld van het beroep van leraar en heeft dat vertaald in een visie op het leren.

#### Toelichting:

Uitgangspunt voor het opleiden van nieuwe docenten voor de AcOA is het werken vanuit een expliciet pedagogische visie. In onze visie is het geven van onderwijs aan leerlingen in het voortgezet onderwijs meer dan het halen van een diploma. In onze scholen gaat het voor iedere individuele leerling om een ontwikkeling van kwaliteiten en interesses in samenwerking met elkaar, met de medewerkers van de school en met oog voor de omgeving. Conceptscholen nemen de ontwikkeling van iedere leerling als uitgangspunt

<sup>3</sup> Bruggink, M & Harinck, F (2012). De onderzoekende houding van leraren, tijdschrift voor de lerarenopleiders, Velontijdschrift, jaargang 33, nummer 3.11.pdf

en bieden aan hen een specifieke werkwijze en aanpak vanuit de eigen vormings- en ontwikkelingsconcepten. De scholen werken leerlinggestuurd, zowel in pedagogisch als didactisch opzicht vanuit de visie van Montessori, Dalton of het ontwikkelingsgericht onderwijs. De AcOA wil vanuit die visie geïnspireerde, goede en startbekwame leraren opleiden. De aankomende docenten leren om hun onderwijs af te stemmen op het talent en de behoefte van de individuele leerling.

### Ambitie 2: Leeromgeving

De AcOA heeft op basis van zijn visie op het leren van de leraar, een samenhangende en consistente leeromgeving gerealiseerd, die (aanstaande) leraren ondersteunt in hun leer- en ontwikkelproces. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid én van verbinding tussen theorie en praktijk.

#### Toelichting:

Een school is een lerende gemeenschap, een opleidingsschool is dat ook. Zoals de scholen binnen de AcOA zich richten op de brede ontwikkeling van hun leerlingen, richten de AcOA zelf en de opleidingsinstituten zich op een brede ontwikkeling van docenten in opleiding. Belangrijk daarbij is het omgaan met diversiteit. De studenten van verschillende opleidingen, die stagelopen bij verschillende scholen, werken binnen de opleidingsschool actief met elkaar samen. Er is uitwisseling tussen scholen en ook op de scholen is er uitwisseling tussen de eerste- en de tweedegraads studenten. Ze doen samen kennis op, wisselen theorie- en praktijkervaringen uit. Ze richten zich niet alleen op hun positie voor de klas, maar krijgen een breed beeld mee van de manier waarop een school werkt. Stagelopen doe je op een school, niet alleen bij een vak. Al het personeel leert met en van elkaar door de aanwezigheid van docenten in opleiding. De schoolopleiders, de werkplekbegeleider en vaksecties krijgen nieuwe inzichten mee, leraren worden uitgedaagd om voor de klas het beste van zichzelf te laten zien, leraren worden gedwongen nog eens goed naar eigen lessen te kijken, alleen al door de vragen en feedback van studenten.

**Een leraar** word je door enerzijds input vanuit de lerarenopleidingen (bv. door het volgen van onderwijs, theoretische kennis opdoen, vaardigheden oefenen in een veilige context, onderzoek doen naar de eigen lespraktijk) en anderzijds het ervaren van de praktijk van het lesgeven



op school. (Bv. het (leren) toepassen van het geleerde in het zelf voor de klas staan, het afkijken van de kunst van anderen en het evalueren van wat je zelf doet en wat je anderen om je heen ziet doen, en die ervaringen delen met elkaar. Dit is een onmisbare ervaring en leerschool.) De leraar in opleiding past in de klas de aan de lerarenopleiding verworven theorie toe en formuleert leervragen die de praktijk oproept. Onderdelen uit het opleidingscurriculum (en de theorie) worden op de opleidingsschool gekoppeld aan de praktijk. Dat is tenminste het ideaal. Met de toenemende mogelijkheden voor zij-instroom, met kortere opleidingen en meer gevarieerde vormen van stages, is de spanning tussen theorie en praktijk toegenomen. De AcOA heeft een eigen professionaliseringsprogramma van de opleidingsdocenten, in hun rol als werkplekbegeleider, starterscoach en onderzoeksdocenten. In aparte cursussen ontwikkelen de opleidingsdocenten van de verschillende scholen samen hun begeleidingsvaardigheden, leren van elkaar en ontwikkelen samen onderwijs in themamiddagen.

**De werkplekbegeleider** geeft het leerproces voor de leraar in opleiding in belangrijke mate vorm en krijgt de komende periode extra aandacht vanwege de steeds meer veranderende maatschappij. Een veel gehoorde uiting van de leraar in opleiding is dat er een kloof bestaat tussen de theorie die zij in de lerarenopleiding leren en de praktijk die zij op de school ervaren. De ambitie is om de werkplekbegeleider meer een centrale rol te geven in het leggen van de verbinding tussen theorie, praktijk en de persoon van de leraar in opleiding. Om te onderzoeken hoe dit mogelijk is, wil de AcOA met Amsterdamse opleidingsscholen en lerarenopleidingen een onderbouwde zelfscan voor de werkplekbegeleiders ontwikkelen waarin zichtbaar gemaakt kan worden op welke manier de werkplekbegeleider een sleutel kan zijn om de theorie, praktijk en persoon beter met elkaar te verbinden.

### Ambitie 3: Organisatie

De AcOA heeft verantwoordelijkheden, rollen en taken vastgelegd, afgestemd en ingebed in de organisatiestructuur/HRM, zodat deze een adequate basis zijn voor het realiseren van de gezamenlijke visie en de daarmee samenhangende leeromgeving.

#### Toelichting:

De AcOA-organisatie is zo vormgegeven dat onderzoek en opleiden met elkaar samen kunnen gaan waarin de drie platforms van studenten, starters en leraren kunnen deelnemen. Het streven is dat de drie platforms meer verbinding met elkaar vinden en daarmee van elkaar kunnen profiteren en leren.



#### Ambitie 4: Kwaliteitscultuur

Er bestaat binnen de AcOA een gedeeld beeld van processen die passen in een kwaliteitscultuur voor het opleiden en begeleiden van (aanstaande) leraren. De cultuur is gericht op het onderhouden en verbeteren van kwaliteit.

#### Toelichting:

De AcOA maakt daarbij gebruik van verschillende methodieken van onderzoek en onderzoeksuitkomsten en is in staat om volgende stappen te formuleren en deze te vertalen in een ontwikkelagenda. Dit gedeelde beeld en de ontwikkelagenda worden geconcretiseerd in een kwaliteits- (zorg-) cyclus (ontwerp – implementatie – interne en externe evaluatie – herontwerp).

#### Ambitie 5: De onderzoekende docent en het ontwerp

De AcOA wil onderscheidend zijn door het specifieke conceptuele onderwijs van de scholen te blijven ontwikkelen met studenten, starters en docenten. Het gaat om concepten zoals Montessori- en Dalton-onderwijs. Het samen onderzoeken van de daarbij behorende praktijkvragen leidt tot een boeiende uitwisseling van de resultaten en daarmee is het een belangrijke aanvulling op het opleidingstraject. Het streven naar onderzoeksmatig werken leidt tot een structurele verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Gestreefd wordt naar zeer goede zelfregulerende leerlingen én leraren met uitstekende metacognitieve vaardigheden. Dat is nodig in een samenleving die steeds verandert. De AcOA onderscheidt zich door met de onderzoekende studenten, starters en docenten samen in de scholen zoveel mogelijk evidence-informed<sup>4</sup> te werken.

#### Toelichting:

Belangrijk voor de AcOA is het (leren) reflecteren en het doen van praktijkgericht onderzoek. De AcOA ziet het uitvoeren van praktijkonderzoek in de school en een onderzoekende houding als wezenlijke kenmerken van een academische opleidingsschool. Het onderzoek draagt bij aan schoolontwikkeling en professionalisering van docenten en docenten in opleiding. Het is gericht op verbetering en innovatie van de dagelijkse onderwijspraktijk en daarmee op de ontwikkeling van leerlingen. De AcOA wil een professionele en lerende organisatie zijn. Hoofdthema's in het gezamenlijke onderzoeksprogramma zijn gebaseerd op de pedagogisch-didactische concepten van de scholen en de eisen die de grootstedelijke omgeving aan scholen stelt.

De AcOA-onderzoekersdocenten werken samen met onderzoekersdocenten van de ESPRIT-scholen en de ROC van Amsterdam. Door middel van gezamenlijk onderzoek draagt de AcOA zorg voor de ontwikkeling en verspreiding van praktijkrelevante kennis ter verbetering van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek. Met minder financiering voor de academische kop is de koppeling tussen het onderzoek van de docenten binnen de scholen enerzijds en het onderzoek van de studenten anderzijds verder uit elkaar komen te liggen dan wenselijk is. Het is daarom van belang om voldoende (aanvullende) financiering te vinden, bijvoorbeeld via NRO-subsidies.

## 2.7 Pedagogisch/didactisch concept & onderzoek

### 2.7.1 AcOA-uitgangspunt

De opleidingsschool heeft als uitgangspunt een Academische (onderzoekende) Opleidingsschool te zijn in het Amsterdamse. De leraren (in opleiding) vinden elkaar in een gezamenlijke methodologische wijze van zelfregulerend "leren onderzoeken" van de praktijk. De gezamenlijkheid zit ook in het specifiek verdiepen in wat de pedagogisch-didactisch concepten kenmerken: bv. het bevorderen van zelfregulatie en metacognitie bij leerlingen en leraren. Bij de conceptscholen gaat het dan om het bewust maken van leerlingen hoe je zelfregulerend kunt worden en bij de opleidingsschool gaat het dan om deze bewustwording en om het opleiden tot zelfregulerende (aanstaande) leraren.

### 2.7.2 Wat betekent dit voor de opleidingsschool?

Wat betekent dit uitgangspunt voor de praktijk in de opleidingsschool? De AcOA heeft een programma waarin leraren (in opleiding) een zelfregulerende onderzoekende houding ontwikkelen en waarin leraren (in opleiding) met hun onderzoek een bijdrage leveren aan de schoolontwikkeling en aan de professionalisering van leraren (in opleiding). Het gezamenlijk onderzoeken (student, starter, ervaren docent) zoals omschreven door M. van Riessen in het boek "Academisch werk in uitvoering"<sup>5</sup> leidt tot verbetering/innovatie van het dagelijkse onderwijs aan leerlingen. Van Riessen legt uit dat (met o.a. ontwerpplabs van de AcOA in voorgaande jaren) succes is behaald om ontwikkeling in de school en professionalisering bij leraren te bevorderen. In deze ontwerpplabs zoomt de leraar in en pakt stapsgewijs een probleem of wens aan uit eigen praktijk. Iedere leraar (in opleiding) kan op zijn niveau instappen in deze ontwerpplabs. Op eigen niveau kan de leraar ten goede van het praktijkonderzoek een grondige probleemanalyse maken, criteria vaststellen waaraan de oplossing voor dat probleem zou moeten voldoen, een reeks lessen ontwerpen die aan die criteria voldoen, de lessen uitvoeren en data verzamelen

over de effectiviteit van de interventie – waarmee de leraar kan onderbouwen of de analyse van het probleem en de oplossing die daarvoor gekozen is, voldoende steekhoudend was. Door dit ontwerpproces stapsgewijs en gezamenlijk te doorlopen met de leraren (in opleiding), ontstaat een community of learners (leergemeenschap) waarin docenten en studenten met en van elkaar leren.

### 2.7.3 Ontwerpplabs, een professionele leergemeenschap

Het opleiden en begeleiden bestaat uit het door proces- en onderzoeksbegeleiders methodologisch begeleiden van praktijkonderzoek. Daarmee wordt ervoor gezorgd dat leraren (in opleiding) optimaal kunnen leren en presteren. Het streven is om meer leraren tot procesbegeleiders en onderzoeksbegeleiders te professionaliseren met bijvoorbeeld projecten als 'Leraar, een kleurrijk beroep'<sup>6</sup> en werkplaatsen voor onderzoek zoals de 'WOA-vo/mba' (organogram §2.9.2).<sup>7</sup> Voor leraren in opleiding en starters worden procesbegeleiders en schoolopleiders ingezet bij het doen van onderzoek voor het ontwerpen van lessen. Voor het opleiden van 'onderzoekersdocenten' zijn er de WOA-onderzoeksbegeleiders. Dit zijn onderzoekers die werkzaam zijn bij de instituten HvA en UvA. Optimaal leren wordt ook bereikt door de 'onderzoekersdocenten' in de ontwerpplabs en in de scholen als 'brokers'<sup>8</sup> in te zetten. Met 'onderzoekersdocenten' worden in de school de theorie en de praktijk dichter bij elkaar gebracht. Dit houdt in dat er 'goed onderzoek' gedaan wordt, waarbij sprake is van theoretische verdieping en er gebruik gemaakt wordt van wetenschappelijke methoden en technieken. In de periode 2022 tot 2028 is het streven om 70% van de leraren (in opleiding) te betrekken bij 'onderzoeksmatig' werken in de school en daarmee deel te laten nemen aan praktijkgericht onderzoek. Het streven is om de opbrengst daarvan minimaal 1 keer per jaar te laten presenteren aan betrokkenen bij het onderwijs in Amsterdam. Ook is het streven dat dit praktijkgericht onderzoek voldoet aan de beschreven norm van de Amsterdamse Hogeschool en Universiteit, zoals uitgelegd door Van Riessen<sup>9</sup>.

5 Van Riessen, M. (2010). Academisch werk in uitvoering: opleiden, onderzoek en onderwijs in de Academische Opleidingsschool Amsterdam. (Kohnstamm kennisreeks; Nr. 5). – p. 14 - kohnstamm-kennisreeks-2010 1.76 (uva.nl)

6 Schoolbesturen, kennisinstellingen en de gemeente Amsterdam werken samen in de Taskforce Lerarentekort. 'Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep' is een van de vijf actielijnen.

7 In de Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA) voeren scholen en opleidings- en kennisinstellingen sinds 2017 samen onderzoek uit dat moet bijdragen aan de kwaliteit van het Amsterdamse onderwijs en aan de ontwikkeling van onderwijskundige en vakdidactische theorie.

8 Rossum B., Ellenbroek L. & Vente P. (2020) startnotie PO-raad, NRO, Platform Samen Onderzoeken: Sleutels voor evidence-informed werken, een verkenning naar mechanismen die bijdragen aan duurzame onderwijsverbetering. *Startnotitie-Sleutels-voor-evidence-informed-werken.pdf* (platformsamenoopleiden.nl)

9 Van Riessen, M. (2010). Academisch werk in uitvoering: opleiden, onderzoek en onderwijs in de Academische Opleidingsschool Amsterdam (Kohnstamm kennisreeks; Nr. 5). – p. 14 - kohnstamm-kennisreeks-2010 1.76 (uva.nl)

4 Rossum B., Ellenbroek L. & Vente P. (2020) startnotie PO-raad, NRO, Platform Samen Onderzoeken: Sleutels voor evidence-informed werken, een verkenning naar mechanismen die bijdragen aan duurzame onderwijsverbetering. *Startnotitie-Sleutels-voor-evidence-informed-werken.pdf* (platformsamenoopleiden.nl)

Het tot nu toe verrichte onderzoek vanaf 2006 is vooral praktijkgericht onderzoek geweest binnen de eigen school. Ook van 2014 tot 2017 hebben in de scholen studenten, starters en leraren in ontwerplabs (en schoolgroepen) lessen ontworpen in bv. het project 'Versterking Samenwerking'. Een 'ontwerplab' volgde bijvoorbeeld delen van de lesson study methode maar bood ook meer ruimte voor verdieping in een aantal wetenschappelijke methoden en technieken. T. Schipper legt uit dat door het werken in Lesson-Study-ontwerplabs leraren zich meer bekwaam voelen, bijvoorbeeld als het gaat om instructievaardigheden en het betrekken van leerlingen bij de les. Ze krijgen meer zelfvertrouwen en vertonen competenter gedrag in de klas.<sup>10 11</sup> Leraren vinden de ontwerplabs een laagdrempelige manier om samen te onderzoeken, om op te leiden en te professionaliseren. Door middel van het ontwikkelen en verzorgen van presentaties, workshops en gezamenlijke ontwerpessies hebben de ontwerplabs hun opgedane inzichten verspreid onder (aankomende) collega's.

Het streven is dat alle leraren (in opleiding) gestimuleerd worden om onderzoeksmatig te werken. Aan de docenten die meedoen aan het programma van de onderzoeksdocenten worden kwaliteitsvoorwaarden gesteld. Deze zijn te vinden in het programma van de WOA-vo/mbo.<sup>12</sup> Zo moeten onderzoeksdocenten na drie maanden een uitgewerkt onderzoeksplan inleveren, eerder mogen zij met hun onderzoek niet aan de slag. Ook voeren de onderzoeksdocenten onderling voortgangsgesprekken. Daarnaast zijn praktijkonderzoekmethoden verankerd in schoolplannen.

De AcOA-scholen zijn sinds 2001 naar elkaar toegegroeid en ook de in 2020 nieuw toetredende school Spinoza20first is in de afgelopen jaren in themamiddagen met haar pedagogisch-didactisch concept warm onthaald. Toch moet de AcOA in de komende periode ervoor waken dat door versnelde veranderingen in het onderwijs sinds 2020, de samenwerking hecht blijft. De AcOA wil daarom dat onderzoeksdocenten meer gaan samenwerken met werkplekbegeleiders en de studenten. Het onderzoeksplatform dat zich verder heeft ontwikkeld in de Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam kan meer bijdragen aan de gezamenlijke leergemeenschap; de AcOA zal de verbinding met het onderzoeksplatform van de WOA-vo/mbo in de komende periode beter moeten uitkristalliseren. In de nabije toekomst wil de AcOA meer aandacht besteden aan vragen die eerder tijdens het werkproces naar boven zijn gekomen, zoals: Hoe zorgt de AcOA voor nog meer inhoudelijke samenhang binnen het onderzoek? Hoe bevordert de AcOA onderzoek dat tegelijk wetenschappelijk verantwoord en praktijkgericht is? Hoe kan de AcOA de kwaliteit van de output nog beter waarborgen? Hoe kan de AcOA de bovenschoolse samenwerking verder uitbreiden door gezamenlijk onderzoek te doen?

Ten slotte is het van belang om over het 'Academische' van de opleidingsschool meer en vaker evaluatieve gegevens te verzamelen en daarmee het pedagogisch en didactische concept voor de huidige leraren (in opleiding) meer in kaart te brengen.

Zie in bijlage 1: de inrichting van de ontwerplabs in 2022 – 2028.

Zie in bijlage 2: een viertal portretten van: de AcOA in uitvoering 2016 – 2020.

## 2.8 Instroombeleid

Welke studenten zijn welkom bij de AcOA? De AcOA profileert zich als werkplaats waar opleiden én onderzoek doen centraal staan. Er wordt een werkplaats geboden voor de student die onderzoeksmatig kan werken en een student die de Amsterdamse eigenzinnigheid omarmt, een student die wil bijdragen aan een brede ontwikkeling van onze leerlingen in een grootstedelijke context. Daarnaast selecteert de AcOA aan de poort op studenten die geïnteresseerd zijn in het vernieuwingsonderwijs dat wordt aangeboden op de AcOA-scholen. Studenten die kiezen voor AcOA zijn bereid om in een school te werken waarin professionalisering centraal staat, door de inrichting van ontwerplabs en waarin we verbindingen leggen tussen de student, starter, docent en de experts in de school.

Verder is bij het instromen het volgende van belang:

- ▶ hoeveel studenten de AcOA-scholen een plek kunnen geven;
- ▶ de opleidingsvarianten/ categorieën studenten die in de opleidingsschool een traject kunnen volgen;
- ▶ hoe werving en selectie plaatsvindt;
- ▶ en het beleid indien er sprake is van een aanstelling en honorering.

### 2.8.1 Aantal studenten per schooljaar

De AcOA biedt elk jaar circa 150 studenten een stageplek. In 2020 is Spinoza20first toetredende en om die reden zou het aantal geleidelijk aan kunnen oplopen tot 184 studenten per schooljaar. Afhankelijk van het aantal leerlingen per school verwacht de AcOA ook een aantal studenten te kunnen plaatsen per school. Om toe te werken naar 184 studenten streeft de AcOA naar het plaatsen van 1 student per 30 leerlingen van een AcOA-school. Met dit aantal zou de subsidie weer komen op de gewenste hoogte van voor 2019.<sup>13</sup>

### 2.8.2 Categorieën studenten in de opleidingsschool

De lerarenopleidingen leiden met de scholen verschillende categorieën studenten op. Binnen schoolgroepbijeenkomsten en themamiddagen biedt de AcOA een eigen programma

voor de studenten en daarnaast volgen ze een leertraject van de lerarenopleiding. Het AcOA-programma en het traject van de lerarenopleiding stellen verschillen typen studenten in staat om de vereiste competenties te ontwikkelen. Studenten kunnen tot onderstaande OCW-typen<sup>14</sup> behoren:

- 1 studenten van een lerarenopleiding in het hoger beroepsonderwijs (bachelor- of masteropleiding)
  - ▶ die minimaal 40% van het curriculum in de praktijk volgen.
- 2 studenten van een eenjarig programma van een hbo-lerarenopleiding
  - ▶ die minimaal 50% van het curriculum in de praktijk volgen (30 EC<sup>15</sup>);
  - ▶ deze kopopleiding volgt de student na een hbo- of wo-vakbachelor;
  - ▶ deze student is al in bezit van een hbo- of wo-bachelorsdiploma.
- 3 studenten van een universitaire lerarenopleiding (masteropleiding)
  - ▶ die 50% van het curriculum in de praktijk volgen. (30 EC).
- 4 studenten van een universitaire lerarenopleiding, tweejarige educatieve master, 120 EC)
  - ▶ die mede voorbereid worden op de bevoegdheid voor het geven van onderwijs in het voorbereidend hoger onderwijs en minimaal 25% van het curriculum in de praktijk volgen. 120 EC, waarin het lerarendeel 60 EC is en daarvan 30 EC in de praktijk.
- 5 studenten van een universitaire bacheloropleiding die een educatieve minor volgen
  - ▶ die gericht is op het behalen van een beperkte bevoegdheid voor de theoretische leerweg in het vmbo en de eerste drie leerjaren havo en vwo. (15 EC voor de praktijk.)
- 6 studenten die op basis van een geschiktheidsverklaring als leraar zijn benoemd of aangesteld (zij-instromers, 30 EC).
- 7 studenten die zijn benoemd of aangesteld als leraar en tegelijkertijd een lerarenopleiding volgen met als doel om een hogere of andere bevoegdheid te behalen. (soms is dit ook de ZiB, Zij-instroom in Beroep.)

<sup>13</sup> Sinds 2019 heeft de overheid een nieuw financieringsmodel voor de opleidingsscholen. Het oude financieringsmodel leverde 280.000 euro op bij een aantal van minimaal 140 studenten. Het nieuwe financieringsmodel levert 100.000 euro subsidie op, plus voor elke student 955 euro. Met 150studenten is de financiering dus verlaagd naar 243.250 maar met 184 studenten is de financiering 280.220 euro.

<sup>14</sup> Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media van 12 juli 2019, nr. 9161960, houdende regels voor het verstrekken van subsidie ten behoeve van opleidingsscholen. De typen studenten worden in die regeling beschreven zoals in de gepresenteerde lijst.

<sup>15</sup> Wat vroeger studiepunten heette, noemen we tegenwoordig ECs: European Credits. Eén EC staat voor 28 studiebelastinguren. Dit zijn de uren die je aan een vak of module besteed.

<sup>10</sup> <https://didactiefonline.nl/artikel/werken-met-lesson-study-geeft-zelfvertrouwen>

<sup>11</sup> Schipper, T. M., Goei, S. L., Van Joolingen, W. R., Willemse, T. M., & Van Geffen, E. C. (2020). Lesson study in Dutch initial teacher education explored: its potential and pitfalls. *International Journal for Lesson and Learning Studies*. <https://doi.org/10.1108/IJLLS-04-2020-0018>

<sup>12</sup> De programmagroep stelt ieder jaar een programma op voor de onderzoeksdocenten om deze leraren op te leiden tot onderzoekdocent. Dit programma is op te vragen bij de projectgroep: D. Van Weijen, B. Meijer en J. Verzijden.



Per student kunnen de benodigde werkplekbegeleidersuren aanzienlijk verschillen. Een 'eerstejaars HvA student' heeft bv doorgaans minder de werkplekbegeleider nodig dan een 'laatste jaar student'. Hier volgt om die reden uit de 7 categorieën nog een onderverdeling van de te onderscheiden studenten op basis van de nodige begeleidingsuren:

- 1 Voltijdstudenten, eindstage of éénjarige opleiding: 40 begeleidingsuren WPB per jaar.
- 2 Deeltijdstudenten: 20 begeleidingsuren WPB per semester.
- 3 Studenten 1<sup>e</sup> jaars HvA, snuffelstage: 10 begeleidingsuren WPB per jaar.
- 4 Medewerkers in opleiding: 10 begeleidingsuren WPB per jaar.

### 2.8.3 Werving en selectie van de studenten

Er zijn verschillende werving- en selectieprocedures die gehanteerd worden binnen de AcOA. De werving en selectie vindt namelijk plaats aan de hand van de procedure die een stagebureau van een AcOA-lerarenopleiding voorschrijft. Er zijn 4 AcOA-lerarenopleidingen. (Zie bijlage 3 voor procedure van de stagebureaus voor wat ieder instituut afzonderlijk doet.) Wat alle AcOA-scholen hetzelfde doen is het volgende:

- ▶ Er worden speeddates tussen scholen en studenten georganiseerd. (De HvA noemt dit bv. een stagemarkt.) Het doel daarbij is dat studenten zich kunnen oriënteren op de verschillende scholen. Studenten die naar een speeddate of stagemarkt komen zijn geïnteresseerd in welke scholen er onder de opleidingsschool vallen en wat kenmerkend is voor deze scholen. Daarnaast willen studenten graag van tevoren weten welke vacatures er beschikbaar zijn, zodat de studenten de juiste scholen gericht kunnen benaderen.
- ▶ Studenten kunnen ná de werving per mail solliciteren op beschikbare vacatures. De vacatures kunnen de studenten vinden op een intranet van de HvA, UvA, Breitner en ALO. Bij de HvA staan bv. deze vacatures in het intranetwerk van Centuri.
- ▶ Op de school vindt een sollicitatiegesprek of intake-assessment plaats waarmee werkplekbegeleiders het functioneren van de student in de opleiding en beroepspraktijk enigszins kunnen voorspellen.
- ▶ De school controleert of de student voldoet aan de wettelijke voorwaarden om een groep te mogen begeleiden. Denk bijvoorbeeld aan een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

- ▶ Pas als de werkplekbegeleider en de school accorderen, kan de student beginnen met de stage.

De schoolopleiders en de werkplekbegeleider zorgen ervoor dat de student de procedure goed doorloopt.

### 2.8.4 Aanstellingsbeleid en honorering student

In eerste instantie worden studenten niet betaald voor de stage maar het kan wel zo zijn dat studenten van lerarenopleidingen al in de loop van de opleiding een (vervangings-)baan aangeboden krijgen door de school waar ze stage lopen. De AcOA wil voorkomen dat er in deze combinatie van stage en betaald werken "groenpluk" ontstaat. Het is begrijpelijk dat de baan wordt aangeboden vanuit het oogpunt van een school die geen geschikte vervanger kan vinden en al een geschikte (maar nog niet bevoegde) kandidaat in huis heeft. Vanuit het perspectief van de student is het waardevol en biedt het vaak een kans op een baan na de opleiding maar zonder duidelijke afspraken binnen de AcOA kunnen risico's zijn weerslag hebben op de school en het leertraject van de student. Bij een groeiende groep studenten leidt de extra baan tot studievertraging en in sommige gevallen tot staken van de opleiding. De belasting van echte 'eigen klassen' hebben, is immers aanmerkelijk groter dan als stagiair gedeeltelijk verantwoordelijkheid dragen voor klassen.

#### We willen een vicieuze cirkel voorkomen waarin:

- ▶ scholen studenten een te grote baan aanbieden;
- ▶ het aantal onbevoegden zonder diploma voor de klas toeneemt;
- ▶ scholen aan lerarenopleidingen vragen de situatie te repareren door deze onbevoegden korte trajecten richting bevoegdheid te bieden.

De lerarenopleidingen zijn gehouden aan wettelijke eisen en kunnen niet voldoende of snel genoeg leraren leveren. Om die reden proberen scholen de tekorten te vullen door studenten banen te bieden. Voor de lerarenopleidingen vormt het groeiende aantal langstudeerders een financieel probleem want voor deze studenten krijgt de lerarenopleiding veel minder of helemaal geen financiering. Studievertraging geeft daarnaast meer kans op het volledig uitvallen van studenten. De AcOA streeft daarom naar de volgende uitgangspunten om groenpluk van leraren in opleiding te voorkomen.

### Proces:

Als de school het voornemen heeft om een student eigen uren te geven, wordt de lerarenopleiding daarin gekend. Het onderstaande proces treedt vervolgens in werking:

- ▶ informatie bij de schoolopleider wordt gevraagd over de geschiktheid van de student en over de fase van de studie waarin de student is;
- ▶ indien de schoolopleider met de WPB'er van mening is dat de student klas(sen) zelfstandig kan overnemen wordt dit met de student besproken;
- ▶ de student bespreekt dit vervolgens met de instituutopleider/mentor/vakdidacticus waarbij nadrukkelijk wordt gekeken naar mogelijke effecten op de studie en de richtlijnen voor de voortzetting van de opleiding (bijvoorbeeld beschikbaarheid van voldoende begeleiding op de school);
- ▶ hierna kan de student beslissen of hij/zij de betaalde uren wil aannemen naast de stage;
- ▶ de teamleider/schoolleider bespreekt het advies van de opleiding nadrukkelijk met de student.

### Richtlijnen voor betaalde uren naast/i.p.v. stage:

#### Aantal lesuren:

Bij de eerste- en tweedegraadsopleidingen gelden verschillende richtlijnen rond het maximale aantal lesuren bij een (betaalde) stage, afhankelijk van het traject (voltijd/deeltijd) en bij de tweedegraads opleidingen ook van het leerjaar. Voltijdstudenten aan de tweedegraads lerarenopleidingen in jaar 1, 2 en 3 wordt altijd afgeraden om een baan naast de stage te nemen. De omvang van de beoogde betaalde aanstelling dient expliciet besproken te worden met de opleiding en instituutopleider/mentor zodat gekeken kan worden of deze voor de opleiding en student realistisch is. Te veel betaalde lesuren kunnen leiden tot studievertraging.

#### Eisen vanuit de opleiding:

De instituten kennen specifieke opleidingsdagen en beoordelingsdeadlines. Bij het aannemen van een student voor een baan mogen deze niet in het gedrang komen. Ervaring leert dat als studenten contactmomenten en deadlines missen ze vertraging oplopen die moeilijk is in te halen naast een betaalde baan.

### Voldoende begeleidings-/beoordelingscapaciteit:

Om de gegeven uren (indien gewenst) te laten meetellen voor de opleiding en om de student ook in een betaalde baan de ruimte te geven zich te ontwikkelen, moeten heldere afspraken gemaakt worden over de beschikbaarheid van begeleiding en beoordeling. Hierover moeten voor aanvang van de betaalde uren afspraken worden gemaakt met het opleidingsinstituut (de verschillende instituten hanteren daarvoor andere richtlijnen).



## 2.9 Programma en organisatie

### 2.9.1 Inleiding

Een goede organisatie helpt bij het nemen van de juiste besluiten en dient een moderne leergemeenschap door daarin zichtbaar te maken waar de expertise voor het programma gehaald kan worden, hoe kenniscirculatie kan plaatsvinden en waar de verbinding ligt om te kunnen bouwen. Tevens maakt de organisatiestructuur een professionele leergemeenschap zichtbaar waarin ruimte is voor innovatie dankzij de transparantie in rollen en taken. Die transparantie kan leiden tot vertrouwen in de ander, bij wie steun gevonden kan worden en van wie betrokkenheid verwacht mag worden. Zo komt de AcOA tot de verlangde kwaliteit; vooral ook om te kunnen praten met de juiste personen over de wijze waarop invulling wordt gegeven.

De infrastructuur en organisatie van de AcOA moeten voldoen aan de standaard voor een goede Academische Opleidingsschool. Dit houdt in dat:

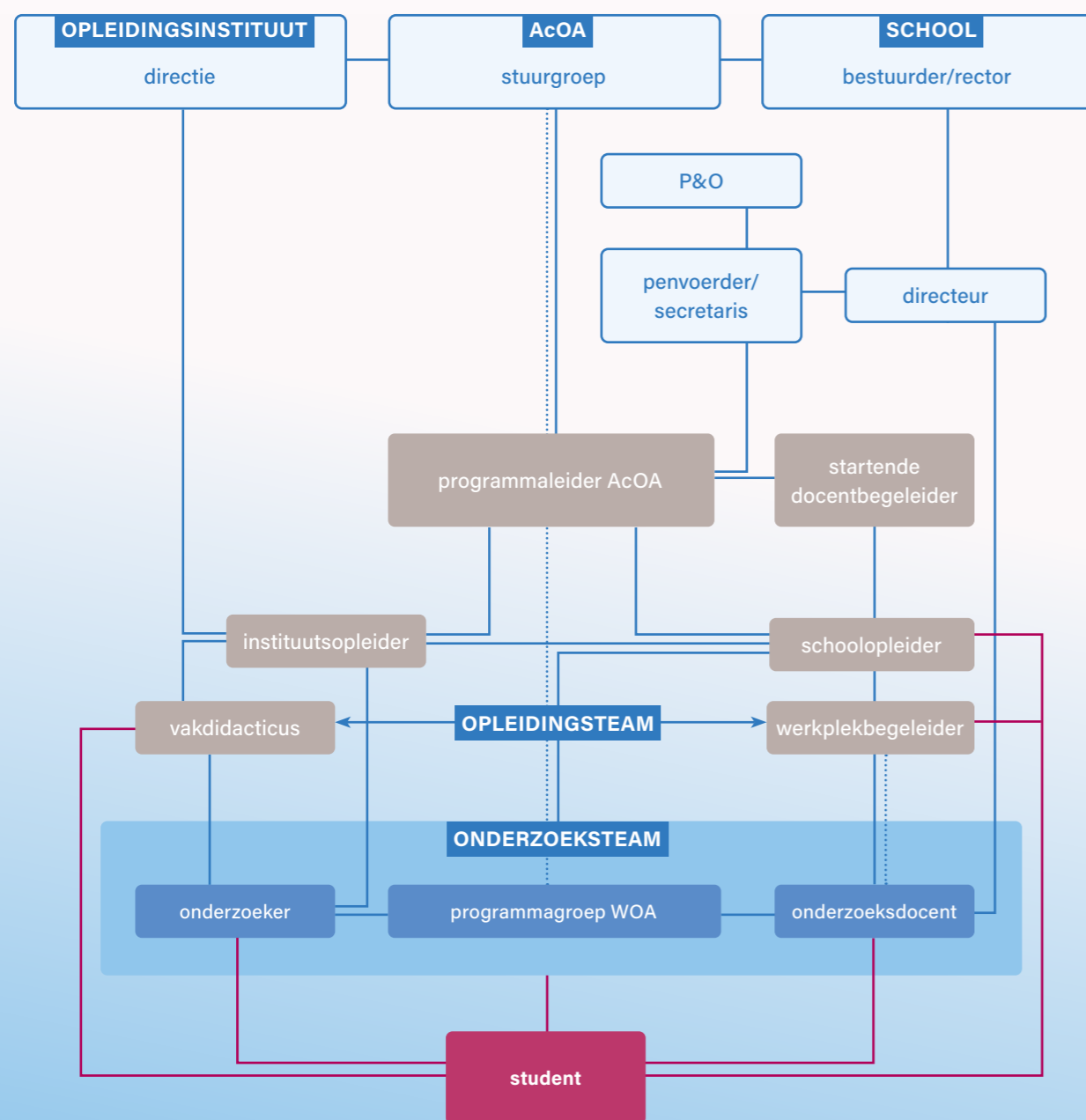
- 1 de school en instituut de kenmerken ontwikkelen van een professionele leergemeenschap;
- 2 er een koppeling is met de onderwijsorganisatie, de onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg;
- 3 er een koppeling is met het functiegebouw en de meerjarenpersoneelsplanning;
- 4 er een duurzame relatie en personele verbintenis met de betrokken opleidingsinstellingen wordt aangegaan.

Daarbij zijn afspraken gemaakt over:

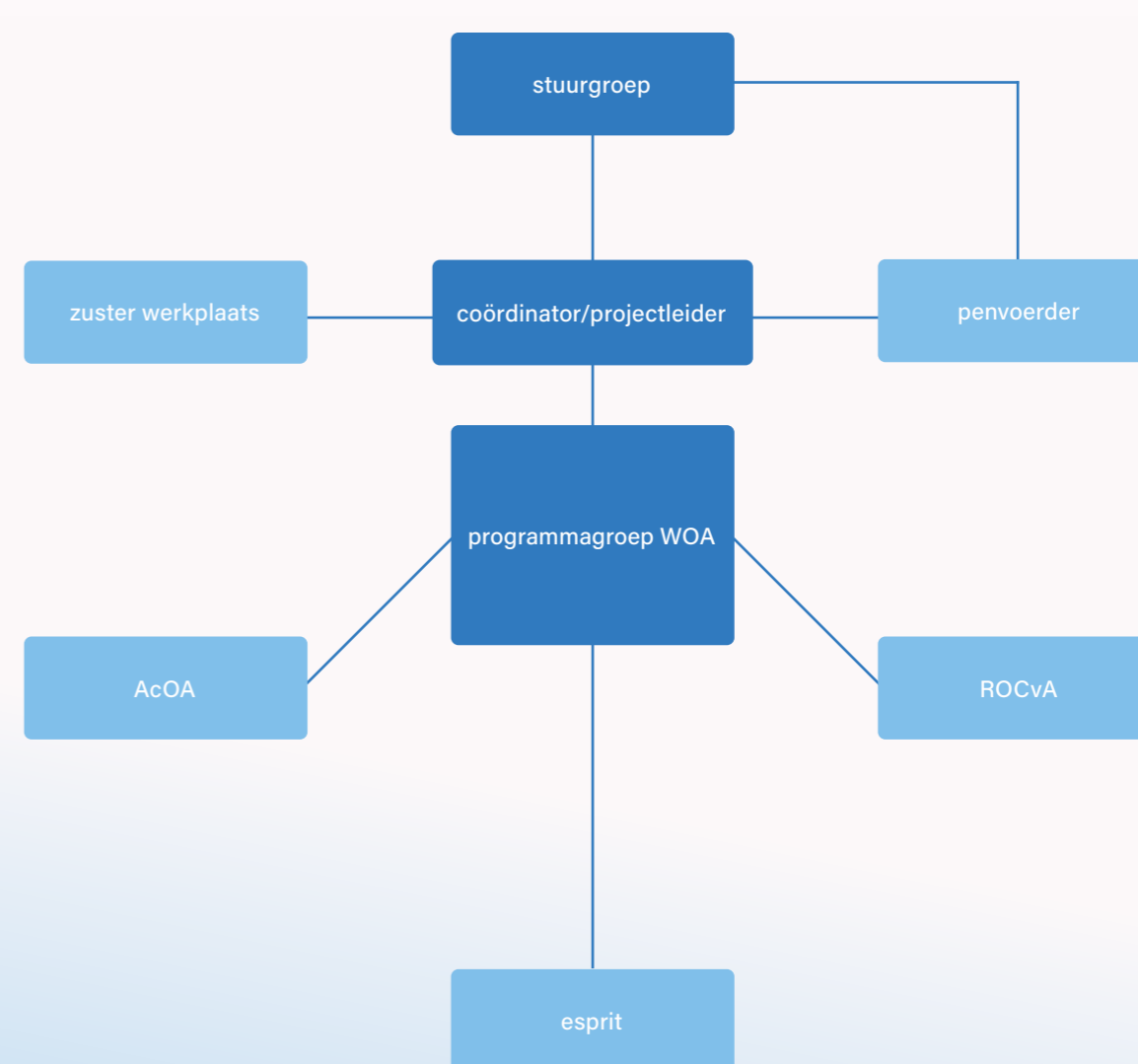
- 1 de procesmatige en inhoudelijke eisen voor een goede opleiding;
- 2 de omvang en kwaliteit van het opleiden en het begeleidingsteam en;
- 3 de gehanteerde beoordelingscriteria voor partners en medewerkers.

In navolgende paragrafen wordt een overzicht gegeven van het AcOA-programma, de organisatiestructuur, de daarbij behorende rollen en de taken van personen en organen.

2.9.2 Organogram AcOA (in combinatie met Werkplaats Onderwijsresearch Amsterdam (WOA))



2.9.3 Organogram Werkplaats Onderwijsresearch Amsterdam (WOA)





### 2.9.4 Het opleidingsprogramma in een AcOA-vierschillenmodel

Aan de ontwikkeling van de leraren (in opleiding) leveren verschillende programma's (leertrajecten) en de daarbij behorende medewerkers een bijdrage. Gezamenlijk levert dit het volgende AcOA-programma op. In de AcOA kunnen programma's met de betrokkenen op vier niveaus (schillen) onderscheiden worden. Dit is het AcOA-vierschillenmodel. In iedere schil spelen medewerkers met hun programma een rol als "begeleider of vangnet" voor de student. De rollen, taken en verantwoordelijkheden volgen na het model en de daarbij behorende toelichting.

#### AcOA-vierschillenmodel

##### Schil I: de leraar (in opleiding) werkt in de lessen van de leerlingen met

- ▷ de werkplekbegeleider;
- ▷ directe collega's/ vakdocenten;
- ▷ het docententeam AcOA-school.

**Het programma:** bekijk hiervoor het curriculum van de vakgroep voor de lessen van de leerlingen.

##### Schil II: de leraar (in opleiding) werkt in de schoolgroepen en themamiddagen met

- ▷ de schoolopleider;
- ▷ werkplekbegeleider;
- ▷ het opleidingsteam AcOA-school;
- ▷ starterscoach/inductietrajectcoach;
- ▷ afdelingsleider/teamleider;
- ▷ de onderzoeksdocent.

**Het programma:** bekijk hiervoor het schoolgroepprogramma van de AcOA-school.

##### Schil III: de leraar (in opleiding) werkt in de lessen van de lerarenopleiding met

- ▷ het opleidingsteam lerarenopleiding;
- ▷ de vakdidacticus;
- ▷ de instituutopleider;
- ▷ de onderzoeksbegeleiders;
- ▷ de onderzoekers.

**Het programma:** bekijk hiervoor het stageprogramma<sup>16</sup> van de lerarenopleiding.

##### Schil IV: alle deelnemers werken in de lijn van de missie, visie en ambities met de hulp van

- ▷ stuurgroep/directeuren;
- ▷ programmagroep;
- ▷ programmaleider.

**Het programma:** bekijk hiervoor dit AcOA-opleidingsplan.

In de eerste drie schillen spelen medewerkers een rol die direct bij de begeleiding en de beoordeling betrokken zijn.

### 2.9.5 Leerwerktrajecten

#### Leerwerktraject tweedegraads opleidingen HvA

Het leerwerktraject van de HvA bachelor lerarenopleidingen in de tweedegraads opleiding beslaat in het eerste jaar een dag per week gedurende de helft van het opleidingsjaar. In het tweede jaar zijn de leraren in opleiding het hele jaar één dag per week op de partnerschool. Het leerwerktraject is in de jaren drie en vier, twee respectievelijk tweeënhalf dagen per week. De opbouw van het leerwerktraject van de eerste- en tweedegraads opleidingen worden toegelicht in bijlage 4.

Voor meer informatie:

[Werkplekbegeleider | AcOA \(acoa-amsterdam.nl\)](#)

#### Leerwerktraject eerstegraadsopleidingen HvA

Voor sommige schoolvakken biedt de HvA een masterprogramma aan. Het leerwerktraject van de HvA master lerarenopleidingen in de eerstegraadsopleiding (master) duurt een jaar, waarin de leraar in opleiding minimaal 40 lessen verzorgt in het eerstegraadsgebied. De opbouw van het leerwerktraject van de eerste- en tweedegraads opleidingen is als bijlage toegevoegd (zie ook bijlage 4).

Voor meer informatie:

[Werkplekbegeleider | AcOA \(acoa-amsterdam.nl\)](#)

#### Leerwerktraject tweedegraads UvA, lerarenopleiding wo, minor

Een minorstudent besteedt tijdens zijn hele opleiding 420 uur aan de stage. Hiervan moet de leraar in opleiding in totaal tenminste 50 klokuren zelfstandig lesgeven in de onderbouw havo/vwo en/of vmbo-t. De overige 370 uur worden besteed aan school gerelateerde zaken, waarbij de leraar in opleiding zo volledig als mogelijk is, meedraait op school. Naast het observeren, nabespreken, voorbereiden en geven van lessen, ontwerpen van toetsen en verrichten van correctiewerk, kan de student betrokken worden bij schoolfeesten, excursies, werkweken, ouderavonden, individuele begeleiding van leerlingen etc.

Voor meer informatie:

[Werkplekbegeleider | AcOA \(acoa-amsterdam.nl\)](#)

#### Leerwerktraject eerstegraads UvA lerarenopleiding wo, master

Een masterstudent besteedt tijdens zijn hele opleiding 840 uur aan de stage. Hiervan moet de student in totaal tenminste 100 klokuren zelfstandig lesgeven, zo gelijkwaardig mogelijk verdeeld over de onderbouw en de bovenbouw (met als richtlijn in ieder geval 40 uur in de onderbouw en 50 uur in de bovenbouw van havo/vwo). De overige 740 uur worden besteed aan schoolgerelateerde zaken, waarbij de student zo volledig als mogelijk meedraait op school. Ook hier geldt dat naast het observeren, nabespreken, voorbereiden en geven van lessen, het ontwerpen van toetsen en het verrichten van correctiewerk de student betrokken kan worden bij schoolfeesten, excursies, werkweken, ouderavonden, individuele begeleiding van leerlingen, etc.

Voor meer informatie:

[Werkplekbegeleider | AcOA \(acoa-amsterdam.nl\)](#)

#### Leerwerktraject eerstegraads ALO

De eerstegraadsopleiding van de ALO is een vierjarige opleiding, bestaande uit een instituutdeel (60%) dat door de ALO wordt verzorgd en het leerwerktraject (40%) dat in afstemming met de partners op de scholen wordt verzorgd. Voor het leerwerktraject biedt de ALO de kaders aan. Leraren in opleiding volgen in het eerste jaar werkplekieren op zowel PO als VO (AcOA heeft alleen VO), in het tweede jaar volgen zij in opleiding een PO- stage, in het derde jaar vindt het VO-werkplekieren plaats in semester 1 gedurende twee dagen per week. In het tweede semester vindt een verdiepende minorstage plaats gedurende twee dagen per week. In het vierde studiejaar vindt het werkplekieren gedurende twee dagen per week en het hele schooljaar plaats op de scholen. Voor de stage voortgezet onderwijs worden in totaal 12 EC (per blok 6 EC) toegekend, mits de student voldoet aan de eisen. Per studiepunten worden 28 studiebelastingsuren gerekend voor lesgeven, voorbereiding evalueren, bijhouden portfolio en verrichten van opdrachten.

Voor meer informatie:

[Werkplekbegeleider | AcOA \(acoa-amsterdam.nl\)](#)

<sup>16</sup> <https://www.acoa-amsterdam.nl/werkplekbegeleider>

### Praktijkleren Breitner Academie

In de voltijd lopen studenten in jaar één stage in de onderbouw van het vo, dit is 1 dag in de week gedurende de helft van het studiejaar (5 EC). In jaar 2 kunnen studenten kiezen voor een stage in het vmbo, vso of mbo. Ook in jaar 2 lopen ze een half jaar 1 dag in de week stage (6 EC). In jaar 3 lopen studenten voor 8 of 11 EC stage in de bovenbouw havo/vwo, waar ze ook verplicht een aantal theorielessen KUA geven. In jaar 4 maken studenten een keuze voor een stage in het onderwijs of het culturele veld, dit leidt tot minimaal 13 en maximaal 21 EC.

In de deeltijdopleiding hebben studenten gedurende 2 jaar een stage- of werkplek waar zij het geleerde in de praktijk brengen, hiervoor staat elk jaar 14 EC. In het programma zit in jaar 1 semester 1 een verplichte stage in de onderbouw van het vo. In jaar 2 verzorgt elke student minimaal 8 theorielessen in de bovenbouw havo/vwo bij het vak Kunst Algemeen of Examenvak TeHaTex.

Voor meer informatie:

[Werkplekbegeleider | AcOA \(acoa-amsterdam.nl\)](https://www.acoa-amsterdam.nl)

In de bijlagen is een overzicht te vinden van welke personen betrokken zijn bij de begeleiding van de studenten in hun leerwerktraject en welke rollen, taken en verantwoordelijkheden zij daarbij hebben.

In bijlage 5 en 6 bevinden zich de te onderscheiden rollen, taken en verantwoordelijkheid van alle personen die betrokken zijn bij de leerwerktrajecten.

In bijlage 7 bevindt zich de wijze van begeleiden en beoordelen van studenten.



# 3

**Het professionaliseringsplan**



### 3. Het professionaliseringsplan

#### 3.1 Inleiding

In een samenleving die steeds verandert, zeker in tijden van Corona, is ruimte voor professionalisering cruciaal. Goed personeel vormt de basis voor een kwalitatief goede opleiding, begeleiding en beoordeling. De AcOA heeft binnen haar opleidingsplan een professionaliseringsplan opgesteld waarin de gezamenlijk gedragen visie op professionalisering van alle functionarissen van de AcOA is beschreven en inzage wordt getoond in de wijze waarop de AcOA investeert in kwaliteitsborging op het gebied van het personeel. Uitgangspunt daarbij is dat professionalisering een doorlopende en schoolbrede activiteit hoort te zijn. Het professionaliseringsplan is onlosmakelijk verbonden met het opleidingsplan en het kwaliteitszorgplan van de AcOA.

In het professionaliseringsplan wordt aangegeven welke deskundigheidseisen aan schoolopleiders, werkplek-begeleiders en instituutopleiders en ander personeel dat bij de AcOA is betrokken worden gesteld, welke activiteiten worden uitgevoerd om de kennis en vaardigheden up-to-date te houden en op welke wijze de professionalisering is geïntegreerd in het HR-beleid van de samenwerkende partijen.

Het professionaliseringsplan heeft betrekking op twee vormen van professionaliseren, namelijk:

- ▷ professionalisering in brede zin: de rol die de opleidingschool vervult in de professionalisering binnen de gehele organisatie (professionalisering van zittend personeel en inductieprogramma's);
- ▷ professionalisering van de betrokkenen bij de opleidingschool, zoals de schoolopleiders, instituutopleiders, werkplekbegeleiders et cetera.

De AcOA heeft inhoud gegeven aan het professionaliseringsplan door de volgende elementen uit te werken in dit plan:

- ▷ visie op professionalisering en HR-beleid;
- ▷ professionalisering in brede zin;
- ▷ professionalisering van de betrokkenen.

#### 3.2 Visie op professionalisering en HR-beleid

Amsterdamse schoolbesturen geven (in de Taskforce lerarentekort<sup>17</sup>) aan dat het lerarentekort invloed heeft op de leefbaarheid van de stad Amsterdam. In een levendige stad is een vestigingsklimaat voor gezinnen uit alle sociaaleconomische en culturele delen van de samenleving van groot belang. Ook de AcOA wil een bijdrage leveren om ervoor te zorgen dat iedere leerling goed les krijgt en in een klas zit met een bevoegde, geïnspireerde en goed opgeleide leraar. Met daarnaast voor die docent ook de mogelijkheid verder te ontwikkelen in het kunnen toepassen van de expliciete pedagogische onderwijsconcepten die in de leergemeenschap van de AcOA-scholen gezamenlijk ontworpen worden. Daarvoor is een professionaliseringsplan opgesteld. Een plan waarbinnen het mogelijk is om te kunnen blijven leren, te ontwerpen, deze ontwerpen zoveel mogelijk 'evidence-informed' te onderzoeken en in die cyclus van ontwerpen en onderzoeken zelfregulatie te ontwikkelen (zie ook AcOA pedagogisch-didactisch concept in paragraaf 2.7). De coronapandemie heeft zichtbaar gemaakt dat voor het behouden van kwaliteit van het onderwijs veel komt kijken. Dit komt boven op het feit dat de ongelijkheid in onderwijskansen al in voorgaande schooljaren groot was en het lerarentekort ook leerachterstanden met zich meebracht. Daarom is nu van belang dat er alles aan gedaan wordt om het lerarentekort snel en duurzaam op te lossen en de ongelijkheid in het onderwijs terug te dringen, mede door een goed professionaliseringsaanbod.

Het tekort aan leraren kan 'sneller' verholpen worden door het AcOA-netwerk van HR, opleiders en schoolleiders te verenigen en te laten samenkomen om het strategisch personeelsbeleid te optimaliseren. Het kan 'duurzamer' door in die samenwerking één lijn te trekken en meer te komen tot één operationeel plan waarbinnen starter, ervaren docent of expert zichzelf kan ontwikkelen. Er kan gezamenlijk gezocht worden naar hoe docenten te faciliteren en te waarderen op een wijze die past bij de eigen onderwijsconcepten. Dit betekent ook ruimte maken voor een professionele leergemeenschap, in ontwerplabs, waarin docenten gezamenlijk lessen ontwerpen, waar metacognitie wordt bevorderd en zelfregulatie wordt ontwikkeld.

#### 3.3 Professionalisering in brede zin

**Wat kenmerkt de ideale opleidingsschool die AcOA wil zijn op het gebied van professionalisering?**

De opleidingsschool vervult naast het opleiden van de student ook een rol in de professionalisering van de gehele organisatie: van starter naar ervaren docent, naar experts. Hiervoor zijn verschillende AcOA-begeleidingstrajecten beschikbaar die bijdragen aan een goed verloop van de gewenste leerwerktrajecten of leerroutes. In deze paragraaf worden de daarbij te onderscheiden docenten benoemd en wordt verwezen naar de bijlagen waarin staat hoe deze docenten begeleid worden.

**Waarom professionaliseert de AcOA? Welke doelen wil de AcOA bereiken met professionalisering?**

De AcOA biedt een professionaliseringsprogramma aan om elkaar te blijven inspireren hoe gevarieerd het onderwijs voor de leraar kan zijn en hoe het 'leren, leren' in het veranderende onderwijs telkens om vernieuwing vraagt. De AcOA professionaliseert samen om het plezier in lesgeven te delen, kennis uit te wisselen maar ook om dilemma's met elkaar het hoofd te bieden. Zo wordt het beroep aantrekkelijk gehouden voor de docent en wordt laten zien dat het beroep ook aantrekkelijk kan zijn voor anderen.

Er zijn meer leraren nodig, leraren die zich uitgedaagd blijven voelen om in het onderwijs te staan. De AcOA wil een werkplaats bieden waarin de docent uitgedaagd wordt en zich geïnspireerd voelt om de grootstedelijke context onderdeel te laten zijn van het onderwijs. Daarnaast dat de docent samen met collega's blijft onderzoeken hoe metacognitie en zelfregulatie bij leerlingen kunnen worden bevorderd. De AcOA daagt de leraar uit met leerwerktrajecten die met de AcOA-partners en gemeente Amsterdam tot stand zijn gekomen. De kwaliteit en het aanbod van deze trajecten voor de ervaren docent zijn de afgelopen jaren structureel verbeterd. Nu is de AcOA toe aan de volgende stap: maatwerk in de begeleiding bij de te volgen trajecten om te kunnen groeien in de rol van de docent, voor alle toekomstige leraren en ook de zittende leraren.

In 3.3.1 wordt eerst een overzicht gegeven van de begeleiding van docenten die stagelopen en daarnaast al een betaalde baan hebben en daarvoor ook begeleiding nodig hebben. Daarna volgt een overzicht van benodigdheden voor het nastreven van verdere professionalisering van docenten.

In 3.4 wordt een beschrijving gegeven van de professionalisering van de betrokkenen binnen AcOA: de schoolopleiders, instituutopleiders en werkplek-begeleiders die van wezenlijk belang zijn voor de kwalitatieve begeleiding van studenten en docenten.

#### 3.3.1 Begeleiding van (betaalde) docenten binnen de AcOA-scholen

De volgende doelgroepen kunnen we onderscheiden die begeleiding nodig hebben.

- 1 De student en ook betaalde docent, de zij-instromer  
Een succes is dat meer zij-instromers starten met de opleiding tot leraar in Amsterdam: van 5 zij-instromers in 2018 naar 125 zij-instromers in 2021. Het streven in Amsterdam is de komende jaren 180 zij-instromers (PO of VO) per jaar op te leiden. De AcOA zal daarvan ook een deel voor haar rekening nemen. De ambitie is om minimaal 2 stageplekken per school aan te bieden per jaar, indien er aanvragen zijn. De AcOA heeft een aangepast begeleidingstraject voor de zij-instromers die bijdraagt aan een goed verloop van het leerwerktraject. (Zie bijlage 8: programma zij-instromer)
- 2 De student en ook betaalde docent, de ervaren docent in opleiding  
Elk jaar zijn er docenten met een tweedegraads-bevoegdheid die een eerstegraadsopleiding willen volgen. Zij werken al vaak langere tijd in de school en hebben om die reden ook een andere begeleiding nodig vanuit de school. De AcOA heeft een aangepast begeleidingstraject voor de ervaren leraar in opleiding die bijdraagt aan een goed verloop van het leerwerktraject. (Zie bijlage 9: programma duale student)
- 3 De statushouder  
Er zijn in Amsterdam opleidingstrajecten voor statushouders die de werkervaring, potentie en motivatie hebben om leraar op een middelbare school te worden. Indien de school een geschikte plek heeft voor een statushouder en daarmee het onderwijs verrijkt, biedt de AcOA een werkplek in de betreffende AcOA-school. De AcOA heeft een begeleidingstraject (voor de statushouder) die bijdraagt aan een goed verloop van het leerwerktraject. (Zie bijlage 10: programma statushouder.)

<sup>17</sup> Breed Bestuurlijk Overleg (vertegenwoordigd door Innoord en Zonova), OSVO (vertegenwoordigd door MSA, Esprit en ZAAM), Hogeschool van Amsterdam, ROC van Amsterdam, Hogeschool iPabo, Vrije Universiteit Amsterdam, Universiteit van Amsterdam, Hogeschool Inholland en gemeente Amsterdam

#### 4 De ondersteuner van de docent

Er zijn flexibele maatwerktrajecten nodig voor de ondersteuner van de docent om zich te ontwikkelen tot expert, leraarondersteuner of leraar. De AcOA heeft een begeleidingstraject (voor de onderwijsondersteuner) die bijdraagt aan een goed verloop van het leerwerktraject. (Zie bijlage 11: programma ondersteuner.)

#### 5 De starter

De AcOA streeft ernaar om het aanbod voor startende leraren aan de scholen binnen de AcOA zo goed mogelijk te laten aansluiten op de initiële lerarenopleidingen. Naast de eigen invulling in eigen scholen, hanteren de scholen het AcOA-inductietraject met daarin de gezamenlijke kaders, een doorlopende leerlijn van student tot vakbekwame docent en een daarbij behorend inductieprogramma. Het AcOA-inductietraject dient om de uitval onder startende docenten te voorkomen en de professionele ontwikkeling te bevorderen en het vakmanschap van de docent te vergroten. (Zie bijlage 12: Inductie Traject, n.a.v. de kaders van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, Edmée Suasso.)

#### 6 De ervaren docent

De WOA-vo/mbo en 'Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep' dragen bv. bij in de AcOA aan het behoud van leraren door het aanbieden van leerwerktrajecten en versterken daarmee het lerarenberoep. In plaats van 'eens een leraar, altijd een leraar', benadrukken deze leerwerktrajecten de vele ontwikkelmogelijkheden die het onderwijs biedt. (Zie bijlage 13: WOA-traject, trajecten van 'Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep' en 'Montessori Meesterschap' voor schoolbesturen.)

### 3.3.2 Benodigheden voor de professionalisering in brede zin 2022-2028

- 1 In eerste instantie is het nodig dat de AcOA zorgdraagt voor het kunnen volgen van alle nodige leerwerktrajecten die docenten willen volgen om zichzelf te kunnen professionaliseren. Om de docenten te ondersteunen zijn er in de scholen coaches, intervisoren, onderzoeksdocenten en schoolopleiders nodig, met één van hen in een coördinerende rol in de school, om voor allen zicht te houden op de mogelijkheden.
- 2 Een streven is om met docenten nieuwe academische opleidingsroutes te ontwikkelen waarin vernieuwingsonderwijs wordt vormgegeven. Spinoza20first bijvoorbeeld neemt de komende jaren deel aan een pilot 'vernieuwingsonderwijs' met de HvA. Deze nieuwe lerarenopleiding start in 2022.
- 3 We vinden het van belang om de tekorten aan stageplekken beter te verdelen over de scholen in de stad, bijvoorbeeld door (nieuwe) leraren gezamenlijk op te leiden en door samen te werken met de andere opleidingsscholen, zodat ook de subsidie optimaal kan worden ingezet voor professionalisering. 10-15% van de leraar in opleiding volgt namelijk op dit moment een opleiding op een lerarenopleiding die niet tot het partnerschap behoort van een opleidingsschool waardoor geen enkele opleidingsschool de subsidie krijgt voor die betreffende leraar in opleiding. Daardoor zijn er ook geen gefaciliteerde begeleidingsuren voor die leraar in opleiding. Voor een aanpak van de tekorten is een mogelijke samenwerking met UvU en HvU denkbaar.
- 4 Het is belangrijk dat zij-instromers en statushouders een werkplek krijgen op AcOA-scholen waarbij het iets oplevert voor alle partijen. De AcOA sluit aan bij de stedelijke aanpak voor een kwalitatief goed leerwerktraject voor alle zij-instromers, vanaf de eerste informatiebijeenkomst tot aan de begeleiding op school? (Zie bijlage 8: hoe deze te begeleiden.)
- 5 We streven ernaar om de Amsterdamse jongeren van diverse culturele achtergronden aan te spreken om leraar te worden via een imagocampagne en kennismakingstrajecten, om meer diversiteit in lerarenteams te krijgen en om als rolmodel voor de leerlingen te dienen.
- 6 Het is van belang om met aantrekkelijke randvoorwaarden, goede (proces)begeleiding en ontwikkelmogelijkheden in ontwerplabs docenten van elkaar te laten leren. De leraar in opleiding staat in het ontwerplab centraal.

### 3.3.3 Benodigheden voor de professionalisering van ervaren docenten

Kwalitatief goed onderwijs staat of valt met een goede leraar die door een professionele schoolorganisatie wordt ondersteund om zijn werk optimaal te kunnen doen en zich daarin te professionaliseren. Goede ontwikkelingsmogelijkheden, vakkundige teams, diversiteit in rollen en taken, sterk leiderschap en aantrekkelijke randvoorwaarden; dat is de te realiseren AcOA-standaard voor de leraren.

- 1 We streven ernaar dat de AcOA de persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling blijft stimuleren en faciliteren met waardering van de ontwikkeling van starter, naar ervaren docent, naar expert. Daarnaast is een blijvende inzet op kwaliteit en werkdrukvermindering van opleiders en schoolleiders nodig en dit kan gerealiseerd worden door het bieden van opleidingsmogelijkheden en ondersteuning in het dagelijkse werk. Deze professionele ontwikkeling wordt gestimuleerd door ervaren docenten mee te laten doen aan leertrajecten zoals de WOA-vo/mbo<sup>18</sup>, van 'Liever voor de klas'<sup>19</sup> en aan leertrajecten van Leraar, een kleurrijk beroep<sup>20</sup>.
- 2 Een tweede streven is om het opleidingsaanbod voor "leidinggeven" op flexibele wijze open te stellen voor alle leraren. Daarnaast is het nodig om het AcOA-netwerk van HR/schoolleiders samen te laten komen om een gedragen professionaliseringsplan af te stemmen en daarmee het strategisch personeelsbeleid te optimaliseren.
- 3 Een derde streven is het uitbreiden van onderwijsonderzoek door leraren in samenwerking met (andere) VO-, PO, MBO- instanties en wetenschappers. Dit is nodig voor kwalitatief beter onderwijs en ontwikkelmogelijkheden voor leraren.

### 3.3.4 De samenwerking met Managers van Erkende Opleidingsscholen (neo-MEO)

In de regio Amsterdam is een samenwerkingsverband tussen programmaleiders van de erkende opleidingsscholen die verbonden zijn aan de HvA, VU of UvA (genaamd neo-MEO). AcOA participeert hierin. In dit verband wordt gewerkt aan het vaststellen van de kaders van het samen opleiden en professionaliseren. Iedere opleidingsschool heeft een eigen identiteit waarnaast in dit verband gezocht kan worden naar afstemming met gelijke partners. Een voorbeeld is dat alle opleidingsscholen die betrokken zijn bij de HvA, VU of UvA dezelfde afspraken maken om groenpluk te voorkomen bij startende docenten. Daarnaast worden best practices gedeeld in de bijeenkomsten van neo-MEO. Bijvoorbeeld hoe elke opleidingsschool het nieuwe kwaliteitskader van samen opleiden en professionaliseren vormgeeft. Hier volgen de deelnemende opleidingsscholen van neo-MEO.

#### Deelnemers neo MEO:

AAOS	Esprit	ROWF
ACOA	GSF	ROSA
AONHW	H2O	VOvA
De DAM	NOA	VO SO i GO
	OZ	
	ROS Rijnland	

<sup>18</sup> De AcOA is partner van de WOA-vo/mbo: binnen de werkplaatsen onderwijsonderzoek doen leraren en kennisinstellingen gezamenlijk onderzoek naar vraagstukken die spelen op de scholen. De werkplaats vo/mbo doet onderzoek naar het versterken van metacognitie en zelfregulatie van vo- en mbo-leerlingen in de Amsterdamse context.

<sup>19</sup> 'Liever voor de klas' biedt een leertraject aan voor (school)leiders: het ontwikkelen van strategisch HRM-beleid. In dit traject werken Amsterdamse HR-medewerkers en schoolleiders aan de versterking van een stedelijk netwerk en aan strategisch personeelsbeleid voor de ontwikkeling en het behoud van gemotiveerde leraren. Speerpunten hierbij zijn de begeleiding van startende leraren, uitdagende loopbaankansen en het effectief benutten van de talenten van medewerkers. Een voorbeeld van strategisch personeelsbeleid is het loopbaanoriëntatietraject dat is ontwikkeld voor leraren. (Zie bijlage.) Het streven is: alle HR-medewerkers en schoolleiders vormen 1 AcOA-netwerk en hebben een gezamenlijk kader naast een eigen invulling per school.

<sup>20</sup> Leraar, een kleurrijk beroep: verzorgt leergangen en masterclasses voor leraren in het voortgezet onderwijs. Zo kunnen leraren in Amsterdam zich blijven ontwikkelen in hun vak en versterkt de AcOA het beroep. In plaats van 'eens een leraar, altijd een leraar', benadrukt Leraar, een kleurrijk beroep de verschillende loopbaanperspectieven in het onderwijs. Een leraar kan zich bijvoorbeeld ontwikkelen tot curriculumontwerper, begeleider van startende leraren of expert pedagogiek.

### 3.4 Professionalisering van de betrokkenen bij de opleidingsschool

Functionaris	Basiskwalificatie (VELON-beroepsstandaard is wenselijk)
<b>2.4.1 Werkplekbegeleider</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Tenminste vijf jaar relevante werkervaring binnen het voortgezet onderwijs;</li><li>▶ Binnen twee jaar ten minste de cursussen Begeleidingsvaardigheden afgerond hebben.</li></ul>
<b>2.4.2 Schoolopleider</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Tenminste vijf jaar relevante werkervaring binnen het voortgezet onderwijs;</li><li>▶ Binnen twee jaar een aanstelling Velon-Registratie voltooid hebben via een rechtstreeks traject of cursus schoolopleider binnen UvA of HvA;</li><li>▶ Afgeronde masteropleiding. (wenselijk, niet verplicht)</li></ul>
<b>2.4.3 Instituutsopleider</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Afgeronde masteropleiding;</li><li>▶ Binnen twee jaar na aanstelling Basiskwalificatie Examinering afgerond hebben;</li><li>▶ Binnen twee jaar na aanstelling Velon-Registratie voltooid hebben.</li></ul>
<b>2.4.4 Trainer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Tenminste vijf jaar relevante werkervaring binnen het voortgezet onderwijs;</li><li>▶ Afgeronde masteropleiding.</li></ul>
<b>2.4.5 Onderzoeksdocent</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Staat minimaal vijf jaar voor de klas op de huidige school en heeft daar een vast contract.</li></ul>

Professionalisering van schoolopleiders, instituutsopleiders en werkplekbegeleiders is van wezenlijk belang voor de kwalitatieve begeleiding van studenten. 'Een leven lang leren' is het uitgangspunt. Hiermee beoogt de opleidingsschool de kwaliteit van kennis, inzicht, vaardigheden en competenties van schoolopleiders en werkplekbegeleiders te verhogen.

Daarmee wordt een bijdrage geleverd aan de doelstelling om studenten adequaat te begeleiden op het vakgebied en de competenties behorende bij het toekomstige leraarschap. Deze professionalisering wordt opgenomen in het integraal personeelsbeleid van de scholen.

De volgende doelen zijn door de stuurgroep leden geformuleerd. Wenselijk is dat:

- 1 alle werkplekbegeleiders minimaal de basis cursus werkplekbegeleiding doorlopen hebben en zijn gecertificeerd door de Hogeschool van Amsterdam of de Universiteit van Amsterdam;
- 2 alle schoolopleiders VELON geregistreerd zijn;
- 3 alle instituutsopleiders VELON geregistreerd zijn.

In samenwerking met vertegenwoordigers van de hogescholen en UvA zijn de volgende cursussen ontwikkeld:

- 1 met de HvA, Breitner, UvA - Basis cursus werkplekbegeleiding;
- 2 met de HvA, UvA - Verdiepings cursus Werkplekbegeleiding;
- 3 met de UvA - Basis cursus Schoolopleider;
- 4 met de UvA - Verdiepings cursus Schoolopleider;
- 5 met de HvA, Breitner, UvA - Assessor training instituutsopleiders;
- 6 met de HvA - Cursus video interactie begeleiding (VIB).

In bijlage 14 volgt een overzicht van alle bijeenkomsten t.b.v. de professionalisering.

#### 3.4.1 Werkplekbegeleiders

Alle werkplekbegeleiders dienen minimaal de basis cursus werkplekbegeleiding (WPB) te hebben gevolgd. Daarbij wordt verondersteld dat zij ook daadwerkelijk een student begeleiden.

Het werkplekleren heeft ook een belangrijke rol in de lerarenopleiding. De school is bij uitstek de omgeving waarin de student zijn competenties kan ontwikkelen en aantonen door het uitvoeren van realistische taken. In de praktijk komt de theorie uit de opleiding, zowel voor het vak als voor het algemene beroepsdeel, tot leven.

De begeleiding van de student op de werkplek in de school is daarmee van groot belang. Met een goede begeleiding is de school een uitdagende opleidingsplaats voor de student, waar de student aan alle voorkomende werkzaamheden en de ontwikkeling van de school bijdraagt. Niet alleen de student maar ook de school heeft hier baat bij.

Leerdoelen basis cursus werkplekbegeleider:

De deelnemers van de basis cursus krijgen zicht op hun persoonlijke stijl van begeleiden van hun student en daarnaast:

- ▶ is de WPB zich bewust van de dubbelrol 'begeleider - beoordelaar' die hij heeft in een begeleidingstraject;
- ▶ is de WPB zich bewust van de dubbelrol 'eindverantwoordelijk voor de leerlingen';
- ▶ kan de WPB uitleggen wat effectief modelleren is en kan hij dit inzetten als begeleidingsinstrument;
- ▶ kan de WPB drie centrale fases benoemen waaruit een begeleidingsgesprek (doorgaans) bestaat;
- ▶ kan de WPB uitleggen waarin een slecht-nieuwsgesprek een andere opbouw kent dan een begeleidingsgesprek;
- ▶ kent de WPB meer observatie-instrumenten en heeft hij geoefend met het voeren van een begeleidingsgesprek aan de hand van concrete observaties;
- ▶ kan de WPB kenmerken noemen van effectieve constructieve feedback en herkent hij verschillende soorten feedbackgesprekken;
- ▶ kan de WPB reflecteren op de rol die hij inneemt tijdens het didactisch coachen;
- ▶ heeft de WPB op een globaal niveau inzicht in welke verwachtingen gesteld kunnen worden per leerjaar (HvA) of per trimester (UvA) aan een student van de lerarenopleiding.

In bijlage 15 staat de inhoud en werkwijze van trainingen voor de werkplekbegeleiders.

#### 3.4.2 Schoolopleiders

Het is wenselijk dat schoolopleiders en instituutsopleiders VELON geregistreerd zijn. VELON verzorgt een registratie-traject. Voor het VELON-traject komen schoolopleiders in aanmerking die minimaal twee jaar lang de rol en verantwoordelijkheden hebben gedragen van een schoolopleider op de locatie. Via een adspirant lidmaatschap van VELON stuurt de schoolopleider het portfolio in bij VELON. Bij acceptatie volgt een VELON-registratietraject. De AcOA verzorgt in samenwerking met de UvA trajecten voor de schoolopleiders die ertoe leiden dat de schoolopleiders het VELON-registratietraject kunnen doorlopen.



Directeuren en onderwijsmanagers worden door het programmamanagement gestimuleerd mee te werken aan de facilitering en stimulering van certificering en registratie van de onder hun ressorterende werkplekbegeleiders en schoolopleiders. Gevraagd wordt aan de managers van de scholen om de professionalisering op te nemen in het scholingsplan van de school en daarmee deel uit te laten maken van het integraal personeelsbeleid. Het onderwerp professionalisering komt daarmee ook terug in de functioneringsgesprekken. Schoolopleiders voldoen aan de bekwaamheidseisen van VELON. **In bijlage 16 worden de vaardigheden van de schoolopleiders beschreven.**

**In bijlage 17 is een beschrijving te vinden van de opleiding voor schoolopleiders.**

### **3.4.3 Instituutsopleiders**

De startende HvA instituutsopleiders die betrokken zijn bij de AcOA volgen bij de lerarenopleiding een inleidende training. Vervolgens nemen zij zitting in een IO-team van de lerarenopleiding dat is verbonden aan een regio en soms aan een aantal opleidingsscholen. Een IO-team overlegt regelmatig, waarbij casussen en actuele ontwikkelingen op de opleidingsscholen worden besproken. Daarnaast wordt regelmatig stilgestaan bij de vakdidactische principes van de verschillende opleidingen. IO'ers worden gestimuleerd om, binnen hun brede taak als lerarenopleiders, regelmatig scholing te volgen. Instituutsopleiders van de vier lerarenopleidingen worden gestimuleerd tot behalen van een VELON-registratie. Dit is geen verplichting. Binnen de UvA worden instituutsopleiders ook gestimuleerd tot het behalen van de VELON-registratie voor lerarenopleiders en nemen zij deel aan werkgroepen en lesson-study of intervisiegroepen waarin gericht wordt gewerkt aan verbetering van de opleiding en begeleiding van de studenten (zoals aandacht voor burgerschapsvorming, inzet ICT, taalgericht vakonderwijs). Daarnaast hebben instituutsopleiders bij de UvA bijeenkomsten waarin ze van elkaar leren door ervaringen uit te wisselen.



4

**Kwaliteitszorgplan**

## 4. Kwaliteitszorgplan

### 4.1 Inleiding

In een kwaliteitszorgplan staat een definiëring van kwaliteit en de manier waarop kwaliteit wordt gemeten en geanalyseerd of de gemeten kwaliteit aan de normen voldoet. Wat bepaalt kwaliteit?

Kwaliteitszorg begint bij richting geven. Naast de eisen die de overheid stelt aan de opleidingsschool, richt de AcOA zich ook op het met kwaliteit volbrengen van eigen missie, visie en ambities. De missie, visie en AcOA-ambities komen samen in H2.

De omschreven missie, visie en ambities in H2 geven de AcOA een eigen AcOA-identiteit en zijn leidend bij het formuleren van kwaliteitsindicatoren en criteria. Elke school heeft naast een eigen identiteit ook een AcOA-identiteit. Elke afzonderlijke AcOA-school formuleert ontwikkelingsplannen en doet dit vanuit de eigen identiteit en op basis van diverse evaluaties die jaarlijks vormgegeven worden.

Met andere woorden:

- ▶ er is een gezamenlijke AcOA-identiteit met eigen kaders waaraan alle AcOA-scholen willen voldoen;
- ▶ en daarnaast een richting die elke AcOA-school zijn eigen identiteit geeft.

In dit kwaliteitszorgplan wordt een cyclische en systematische kwaliteitszorg weergegeven; een geheel van activiteiten en instrumenten waarmee gegarandeerd wordt dat de AcOA-identiteit in acht wordt genomen en ook de gewenste identiteit van elke afzonderlijke school aan bod komt.

De volgende elementen worden in dit kwaliteitszorgplan uitgewerkt:

- ▶ uitgangspunten;
- ▶ streefdoelen;
- ▶ kwaliteitszorg instrumenten;
- ▶ hoe worden acties geïnitieerd c.q. vastgelegd: de kwaliteitsagenda;
- ▶ initiatie verbeteracties en beheersmaatregelen;
- ▶ betrokkenen bij interne kwaliteitszorg.

### 4.2 Uitgangspunten

Voor het borgen van de kwaliteit bij de intensieve samenwerking tussen de vijf scholen voor VO en de vier lerarenopleidingen zijn de onderstaande uitgangspunten:

- ▶ er is gelijkwaardigheid van de partners in samen opleiden;
- ▶ er is commitment bij alle partners om de ambities en doelen van de AcOA te realiseren;
- ▶ leren van en met elkaar binnen een professionele leergemeenschap en op basis van een transparant kwaliteitszorgsysteem, dat uitgaat van de criteria van het toetsingskader van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren;
- ▶ dicht bij de kracht van de partners blijven, dat wil zeggen dat zij intensief samenwerken, maar zelf verantwoordelijk blijven voor hun deel in de opleidingsschool;
- ▶ waarmaken wat er beloofd wordt.

Ten aanzien van de inhoud kenmerkt de AcOA zich door:

- ▶ verbinden van opleiden, onderzoek en schoolontwikkeling: de AcOA heeft als uitgangspunt een Academische (onderzoekende) Opleidingsschool te zijn in het Amsterdamse. De leraren (in opleiding) vinden elkaar in een gezamenlijke methodologische wijze van zelfregulerend 'Leren onderzoeken' van de praktijk;
- ▶ kunnen omgaan met diversiteit (in Amsterdam, grootstedelijke context);
- ▶ het creëren van gelijke kansen;
- ▶ het kunnen aanbieden van alle leertrajecten van de hbo- en wo-lerarenopleidingen in alle in de Regeling Opleidingsscholen voorkomende studieroutes.

### 4.3 Streefdoelen & kwaliteitsindicatoren

Om te toetsen of de AcOA voldoet aan de eisen die de overheid stelt aan de opleidingsschool en aan eigen missie, visie en ambities kan de AcOA zich meten aan de kwaliteitsindicatoren in bijlage 18, van Kwaliteitscholen. De langere termijn doelen in H1 kunnen tussentijds geëvalueerd worden m.b.v. deze kwaliteitsindicatoren en de uitkomsten kunnen daarna gebruikt worden om de nodige middellange en korte termijn doelen vast te stellen.

### 4.4 Instrumenten om tot verbeteracties te komen

AcOA-verbeteracties vinden jaarlijks plaats m.b.v. de hier volgende kwaliteitszorginstrumenten en onderzoeksactiviteiten.

#### 4.4.1 De PDCA-cyclus

Het belangrijkste uitgangspunt van de kwaliteitszorg binnen de AcOA is 'waarmaken wat je beloofd hebt'. Dit wordt bereikt door op een systematische wijze te handelen volgens de Plan, Do, Check, Act cyclus. De AcOA maakt duidelijk wat ze wil tegenover zichzelf en derden zoals te lezen in dit AcOA-opleidingsplan en voert dit vervolgens ook uit (Plan, Do) zoals aangegeven in de Kwaliteitsagenda, zie bijlage 20. De AcOA controleert of ze waarmaakt wat is beloofd via de hieronder genoemde evaluaties (Check). Hiervoor is het beleid geoperationaliseerd in de georganiseerde bijeenkomsten en worden per opbrengst gedrags- en niveau-indicatoren met bijbehorende normen gebruikt, bijvoorbeeld de kwaliteitsindicatoren in bijlage 18, van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. Aan de hand van de uitkomsten van de evaluaties en m.b.v. de instrumenten (zie ook bijlage 20) worden verbeteractiviteiten geformuleerd (Act).

#### 4.4.2 Tevredenheidsonderzoeken van Kwaliteitscholen

Jaarlijks wordt de kwaliteit van ons handelen gemeten onder studenten, werkplekbegeleiders en schoolopleiders d.m.v. een online-enquête van Kwaliteitscholen. Van de uitkomsten wordt een rapportage gemaakt. Om tot verbeteracties te komen worden bv ontwikkelvragen geformuleerd a.d.h.v. de uitkomsten die te lezen zijn in de rapportage van Kwaliteitscholen. De ontwikkelvragen kunnen gebruikt worden om tot een verbeterplan te komen. De ontwikkelvragen en het verbeterplan komen tot stand in de gesprekken (zowel gezamenlijke als individuele gesprekken) met studenten/werkplekbegeleider/schoolopleiders. De enquête is ontworpen door Kwaliteitscholen in nauwe samenwerking met een aantal opleidingsscholen rond de Hogeschool van Amsterdam. Deze opleidingsscholen nemen alle deel aan de enquête en bieden zodoende een waardevolle benchmark.

#### 4.4.3 Tevredenheidsonderzoeken en evaluaties van de lerarenopleidingen

Jaarlijks wordt de kwaliteit van de leerwerktrajecten van de 4 lerarenopleidingen ook geëvalueerd binnen de eigen lerarenopleiding. De daaruit voortvloeiende rapportages worden gebruikt om tot verbeteracties te komen. Daarnaast worden de leerwerktrajecten ook één keer in de 6 jaar extern getoetst aan het kwaliteitskader door de NVAO<sup>21</sup> in opdracht van OCW<sup>22</sup>. Als de kwaliteit voldoet aan de norm binnen de lerarenopleiding, draagt dit ook bij aan de kwaliteit van de begeleiding van de AcOA-studenten op de stagescholen. De leerwerktrajecten staan uitgeschreven in de studiegidsen van de lerarenopleiding en worden indien nodig elk jaar bijgesteld n.a.v. de nodige verbeteracties.

#### 4.4.4 Proces specifieke evaluaties in de opleidersbijeenkomsten

Om ervoor te zorgen dat de diverse processen binnen de organisatie verlopen conform de kwaliteitseisen die we daaraan stellen, zijn vele processen vastgelegd in procedures die de systematiek waarborgen. Deze procedures worden geëvalueerd in de opleidersbijeenkomsten. Het kan dan gaan om procedures die alle specifieke studentenactiviteiten waarborgen. Bv instroomprocedures of het starten van de jaarlijkse trainingen, schoolgroepbijeenkomsten, cursussen of themamiddagen.

#### 4.4.5 Peer review (light)

Om zicht te houden op de kwaliteit die wordt geleverd in eigen AcOA-scholen is er twee keer in de zes jaar een interne visitatie, een 'peer review-light' (zie bijlage 2). Eén daarvan vindt plaats twee jaar vóór de erkende peer review van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. De landelijke erkende peer review wordt georganiseerd in opdracht van OCW. Het draaiboek voor deze peer review is terug te vinden op de website van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. Scholen bezoeken elkaar in een peer review als Critical Friends met als doel de organisatie, de uitvoering van opleiden en het onderzoeken in de school te optimaliseren.

<sup>21</sup> De Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) is een kwaliteitszorgorganisatie die op deskundige en onafhankelijke wijze de kwaliteit van het hoger onderwijs in Nederland en Vlaanderen borgt en die de kwaliteitscultuur binnen de hogeronderwijsinstellingen in Nederland en Vlaanderen bevordert.

<sup>22</sup> OCW: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap



Ook de opleidingsinstituten worden betrokken: aan elk bezoek neemt ook een vertegenwoordiger namens de vier instituten deel. Het licht-karakter wordt bepaald door de beperking van het aantal betrokken geledingen, de beperking van de duur van het bezoek en de beperking van de documenten voor de voorbereiding en het nawerk. De directeuren van de stuurgroep organiseren met hun secretariaten en opleidingsteam de bezoeken. **De organisatie van de peer review wordt beschreven in bijlage 2.**

#### 4.4.6 Kwaliteitsagenda

De AcOA heeft de verschillende kwaliteitszorginstrumenten ondergebracht in een zogenaamde 'kwaliteitsagenda'. Deze agenda geeft overzichtelijk weer welke taken, door wie en wanneer ingezet worden om de kwaliteitszorg te waarborgen binnen de AcOA.

Het doel hiervan is op de eerste plaats, de kwaliteit binnen de AcOA-opleidingsscholen te bewaken en te borgen. Daarnaast is de agenda een belangrijk instrument waarmee de kwaliteitszorg op de verschillende opleidingsscholen binnen de AcOA hetzelfde niveau blijven houden.

Tot slot heeft de agenda als doel zorg te dragen voor regelmatig contact tussen de verschillende actoren binnen het gehele opleidingstraject, waardoor de kwaliteit, communicatie en samenwerking steeds op hoog niveau blijven.

Over alle activiteiten wordt verantwoording afgelegd aan de stuurgroep. De opeenvolging van activiteiten in de kwaliteitsagenda vormen gezamenlijk een PDCA-cyclus.

- ▷ **Plan:** uitkomsten van onderzoek worden omgezet naar doelen op bv de startconferentie.
- ▷ **Do:** de Werkgroep Kwaliteitszorg (zie 4.5) pakt de doelen op en doet een concreet voorstel aan de schoolopleiders wat te verbeteren.
- ▷ **Check:** de Werkgroep Kwaliteitszorg vraagt aan de schoolopleiders hoe zij verbeteringen 'smart' gaan aanpakken en zal dit monitoren m.b.v. tevredenheidsonderzoek en gesprekken.
- ▷ **Act:** Alle verslagen en uitkomsten van onderzoek worden verzameld door de Werkgroep Kwaliteitszorg en legt een adviesrapport voor aan de stuurgroep die daarmee op de startconferentie verbeterplannen kan opstellen.

In bijlage 20 bevindt zich de kwaliteitsagenda AcOA.

#### 4.5 Initiatie verbeteracties en beheersmaatregelen

Om de kwaliteitszorg blijvend te kunnen waarborgen, evalueren de schoolopleiders jaarlijks de instrumenten, procedures zoals omschreven in de kwaliteitsagenda op inhoud en uitvoering. Eén keer per jaar voorzien alle opleiders een AcOA-Werkgroep 'Kwaliteitszorg' van feedback. Het doel is om met die werkgroep beter te inventariseren en zicht te houden op waarin we kunnen verbeteren. Het resultaat van deze feedback wordt vervolgens besproken en geanalyseerd door de werkgroep, waaruit voorstellen voor verbeteracties worden vastgesteld. De resultaten en de voorgestelde verbeteracties worden vastgelegd in verslagen (zie voorbeeld in bijlage 21). De verbeteracties worden vervolgens besproken tijdens een opleidersbijeenkomst in september.

##### De Werkgroep "Kwaliteit" bestaat uit:

- ▷ een instituutopleider;
- ▷ een werkplekbegeleider;
- ▷ een schoolopleider;
- ▷ de programmaleider;
- ▷ een kwaliteitsmedewerker van een AcOA-school.

##### Bij het borgen van de kwaliteit kan de focus van de werkgroep liggen op:

- ▷ het buigen over de feedback, de evaluaties en rapportages;
- ▷ toezien op dat voorgaande daadwerkelijk wordt afgenomen;
- ▷ inventariseren van ideeën die komen uit voorgaande;
- ▷ vaststellen wat daarmee gedaan wordt;
- ▷ het monitoren van 1 of 2 gezamenlijk gekozen kwaliteitsindicatoren;
- ▷ monitoren van verbeterpunten uit de Interne Visitatie;
- ▷ monitoren van het proces omgang met de onderzoeksvraag ;
- ▷ vaststellen van de cyclus die plaatsvindt bij het verbeteren;
- ▷ toezien op het adviseren van de stuurgroep.

##### De stuurgroep is daarnaast verantwoordelijk voor:

- ▷ het vormgeven, uitvoeren en bijstellen van het kwaliteitsbeleid;
- ▷ (het laten uitvoeren van) de evaluatie van en de verbeterplannen;
- ▷ het samen opleiden, begeleiden en beoordelen;
- ▷ de professionaliseringsactiviteiten voor én het functioneren van alle betrokkenen;
- ▷ de administratieve processen en de inrichting van de organisatie.

De werkgroep komt drie keer per schooljaar bijeen, dit is over het algemeen in de maanden september, januari en mei.

Op een evaluatiemoment tijdens de startconferentie kunnen voorgestelde en overeengekomen verbeteracties door de Werkgroep Kwaliteitszorg vertaald worden naar actiepunten. Deze actiepunten worden met het kijkkader en met de PDCA-cyclus Smart gemaakt en waar nodig verwerkt in de nieuwe AcOA jaarkalender en kwaliteitsagenda, met als streven de kalender up-to-date te houden en voortdurend de aansluiting te maken met nieuwe ontwikkelingen. Vervolgens wordt de tot actiepunten verwerkte feedback gedeeld met de programmaleider. Als zowel de Werkgroep kwaliteitszorg als de programmaleider achter de gestelde actiepunten staan, zullen de punten gedeeld worden met alle betrokkenen binnen de AcOA. Tijdens een platformbijeenkomst zal er vervolgens gekeken worden naar wie verantwoordelijk is voor de uitvoering van de verschillende actiepunten.

De verdeling van de verantwoordelijkheid gebeurt op basis van draagkracht. De werkgroep zal vervolgens de uitvoering van de actiepunten monitoren. De opleiders zullen binnen de opleidersbijeenkomsten een evaluerende rol hebben en jaarlijks de resultaten van de ingezette instrumenten, en in het bijzonder die van de actiepunten, bekijken en waar nodig bijstellen. Hierdoor ontstaat er een jaarlijkse feedback-cyclus, waarin de kwaliteitszorg de verantwoordelijkheid is van alle betrokkenen binnen de AcOA en de praktijk steeds goed aangesloten blijft bij de wensen en de behoeften van de studenten, de instituten, de scholen en de opleiders.

In bijlage 21 is een voorbeeld te zien van hoe risico's in kaart kunnen worden gebracht in een AcOA-Werkgroep 'Kwaliteitszorg' en beheersmaatregelen getroffen worden.

#### 4.6 Betrokkenen bij interne kwaliteitszorg

Binnen de AcOA zijn verschillende mensen in verschillende functies, betrokken bij de interne kwaliteitszorg. Wie binnen de AcOA, voor welk onderdeel van de kwaliteitszorg verantwoordelijk is, heeft de AcOA schematisch weergegeven in de kwaliteitsagenda, bijlage 20. In bijlage 22 zijn alle betrokkenen bij de Werkgroep 'Kwaliteitszorg' onder elkaar gezet, inclusief korte omschrijving van de rol. Alle verschillende actoren in het opleidingstraject hebben een aandeel en een gedeelde verantwoordelijkheid in de kwaliteitszorg van de AcOA. Geen schakel is onmisbaar en samen wordt er hard gewerkt aan het ontwikkelen, bieden en borgen van de kwaliteit die de AcOA nastreeft.

# Bijlagen

Het doel is om met de lerarenopleidingen en scholen van 2022 tot 2028 de bestaande schoolgroepen<sup>23</sup> voor de student, starter en ervaren docent in te richten als een professionele leergemeenschap – de zogenoemde ontwerplabs – waarbij de drie AcOA-thema's die de conceptscholen verbinden, worden meegenomen: het geven van onderwijs in grootstedelijke context, het bevorderen van metacognitie en zelfregulatie. Het op deze manier met elkaar bezig zijn met onze pedagogische en didactische concepten van de aangesloten scholen moet bijdragen aan theoretische verdieping, bestudering van de wetenschappelijke onderzoeksliteratuur en het over de muren van de eigen school heen kijken. Enerzijds moet het onderzoek ten dienste zijn van de school en tastbare resultaten opleveren die bijdragen aan de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van de leraar (in opleiding). Anderzijds zal bv. de AcOA bij de 'onderzoekdocenten' aan het onderzoek ook wetenschappelijke eisen stellen. De uitdaging is om de eisen, die tegenstrijdig kunnen lijken, met elkaar te verbinden en een nieuw type praktijkgericht-wetenschappelijk onderzoek (evidence-informed<sup>24</sup>) te creëren.

### Doelstelling

Het ontwerplab kent de volgende doelen:

- 1 Het ontwerplab levert een bijdrage aan de kwaliteit van het Amsterdamse onderwijs door het uitvoeren van ontwerponderzoek;
- 2 Het ontwerplab rust Amsterdamse docenten toe voor het geven van onderwijs in grootstedelijke context door de onderzoeksvragen te koppelen aan deze context;
- 3 Het ontwerplab levert een bijdrage aan de kennisontwikkeling op lerarenopleidingen door samen te werken met die lerarenopleidingen.

Dit heeft twee bijkomende effecten:

- 1 Het ontwerplab helpt deelnemende docenten 'een leven lang leren' vorm te geven; Scholen profiteren onderling van het onderzoek dat binnen de ontwerplabs wordt uitgevoerd.

### Ontwerpmodel (keuzewerktijd)

Het ontwerplab doet dit door te werken volgens het volgende model:



- 1 Ontwerpvraag formuleren;
- 2 Theoretische verkenning van het probleem/wens;
- 3 Empirische verkenning van de beginsituatie/het probleem;
- 4 Ontwerp maken: doelen, ontwerpregels, opdrachten, lesmaterialen;
- 5 Ontwerp valideren: voorleggen aan leerlingen, collega's en/of experts;
- 6 Ontwerp in de praktijk beproeven;
- 7 Ontwerp evalueren;
- 8 Ontwerp verbeteren;
- 9 Ontwerp delen binnen en buiten de school.

### Onderzoeksvragen

De onderzoeksvraag sluit aan bij een deelthema van het centrale thema 'het geven van onderwijs in grootstedelijke context'<sup>25</sup> en een of meer van de volgende zaken:

- ▷ praktijkvragen van de docent-onderzoeker/ vaksectie;
- ▷ kwaliteitsdoelen van de school;
- ▷ een thema dat breder herkend wordt in de onderwijspraktijk;
- ▷ aanwezige expertise op de HvA en UvA <sup>26</sup>.

### Trajectkeuzes

Het ontwerplab biedt verschillende trajecten aan om het ontwerpmodel te doorlopen. De variabelen tussen deze trajecten zijn:

- ▷ Hoelang duurt de cyclus (half jaar, jaar, twee jaar);
- ▷ Wie doet welke stap (student, docent, begeleider, onderzoeker);
- ▷ Met wie wordt samengewerkt (alleen, leergemeenschap op school, leergemeenschap schooloverstijgend).

Het ontwerplab stimuleert samenwerking met de andere AcOA-scholen, door studenten en docenten gecombineerd te begeleiden bij het doen van de ontwerponderzoeken. Een leergemeenschap op een school kan goed bestaan uit meerdere studenten en docenten die begeleid worden door één persoon vanuit het ontwerplab. Die begeleider is een door een AcOA-instituut geschikt bevonden en opgeleide procesbegeleider.

### Voorbeelden van trajecten:

- 1 Een leraar (in opleiding) onderzoekt hoe een bepaald thema gebruikt kan worden in de lessen. Dit doet zij samen met een leraar (in opleiding) van een andere school. Dit wordt begeleid vanuit het ontwerplab. Alle stappen doen de leraren (in opleiding) zelf. Dit traject duurt een jaar. Dit is vooral nuttig voor de leraar (in opleiding) zelf.
- 2 Een vaksectie ontwerpt samen met leraren (in opleiding) die hun opleiding op de school doen een lessenserie met een bepaald doel. Dit wordt begeleid door het

ontwerplab. De leraren (in opleiding) doen het literatuuronderzoek, het uitvoeren van de nulmeting en de evaluatie. Dit doen zij samen met de onderzoekers van de opleiding. Dit traject duurt een half jaar. Dit is nuttig voor een groep docenten binnen de school.

- 3 Een docent doet een vooronderzoek voor een promotie. Dit vooronderzoek wordt begeleid vanuit het ontwerplab. Er is een onderzoeker betrokken die de aansluiting bij een eventuele promotie waarborgt. Dit traject duurt een jaar. Dit kan nuttig zijn voor een groter deel van het onderwijsveld.

### Organisatie ontwerplabs

We implementeren bij de inrichting van het ontwerplab zoveel mogelijk de sleutels voor onderzoeksmatig werken (PO-Raad, NRO & Platform Samen Onderzoeken, Sleutels voor evidence-informed werken. Startnotitie, 2020). Docenten worden vanuit de school gefaciliteerd met *tijd*. Ze krijgen tijd om binnen het ontwerplab de onderzoekscyclus te doorlopen. De *schoolleider* stuurt op ontwikkeling, zelfsturing, kwaliteit en borging en heeft vervolgens een faciliterende en waarderende rol. Er wordt binnen het ontwerplab gewerkt vanuit de idee van een *lerende cultuur*, waarin docenten elkaar feedback geven en elkaars handelen durven observeren en bespreken. Er is een aanbod aan professionaliseringsactiviteiten (bv. een workshop over het zoeken en benutten van wetenschappelijke (vak)didactische literatuur, het organiseren van een focusgroep, het evalueren van een nieuwe didactische aanpak). Deelnemende docenten tonen *betrokkenheid* en zien de meerwaarde in van evidence-informed werken. Er is voldoende *borging*, door middel van heldere afspraken binnen de school en tussen scholen over o.a. de taken, financiering en kennisuitwisseling. Er wordt *samengewerkt* tussen scholen en met de betrokken lerarenopleidingen. Er wordt *kennisdeling* georganiseerd. We zouden voor de cyclus van een half jaar en een jaar elk jaar kunnen kiezen voor een ander cluster van vakken (Gamma, Alfa, Beta). Dit vergemakkelijkt een eventuele samenwerking tussen docenten van verschillende scholen en de begeleiding.

<sup>25</sup> Mogelijke deelthema's: burgerschapsvorming, les geven over gevoelige onderwerpen, taalgericht vakonderwijs, universal design for learning, omgevingsonderwijs / place-based education / verbinding met de stedelijke omgeving

<sup>26</sup> Expertise HvA: o.a. taalonderwijs, literatuuronderwijs, schrijfonderwijs, moderne vreemde talenonderwijs, geschiedenisonderwijs, mens- en maatschappij-onderwijs, wiskundeonderwijs, kunstonderwijs, taalgericht vakonderwijs, burgerschapsvorming, taakgebaseerd leren, formatief toetsen, samenwerkend leren, lesgeven over gevoelige onderwerpen, erfgoedonderwijs



### Het organiseren, ontwerpen en begeleiden van Lesson Study

#### 2017 – 2018 Projectbeschrijving

In 2017/2018 konden bevoegde leraren op een Amsterdamse school een Amsterdamse Lerarenbeurs aanvragen voor het schooljaar 2017-2018. De beurs zou daarna misschien niet meer worden verstrekt. De Lerarenbeurs is een bedrag van 2000 euro en is bedoeld om het professionele niveau te verhogen. Docenten van een AcOA-school die deze beurs nog niet hadden aangevraagd zijn door de AcOA uitgedaagd om de lerarenbeurs in te zetten voor 'Lesson Study'. 20 docenten hadden zich aangemeld en hebben meegedaan. De coördinatie van dit project is door de AcOA verzorgd. Ook zijn hiervoor opleiders/lesdesigners opgeleid tot Lesson Study procesbegeleiders.

Kenmerkend voor Lesson Study is de focus op het (live-) onderzoeken van authentieke lespraktijken aan de hand van gezamenlijke voorbereiding, bewust gekozen methodieken, uitvoering van de les en observaties, discussies in nabesprekingen en reflecties. Het doel van Lesson Study is het in detail in kaart brengen van het leren van leerlingen om dat te kunnen begrijpen en te veranderen. Wat de deelnemende leraren daarmee uiteindelijk voor het onderwijs konden betekenen, is breed en vaker inzetbaar. Ontwerpen van lessen en lesmateriaal is iets dat alle docenten doen, maar de grondige manier waarop dit is gedaan, had een grote meerwaarde.

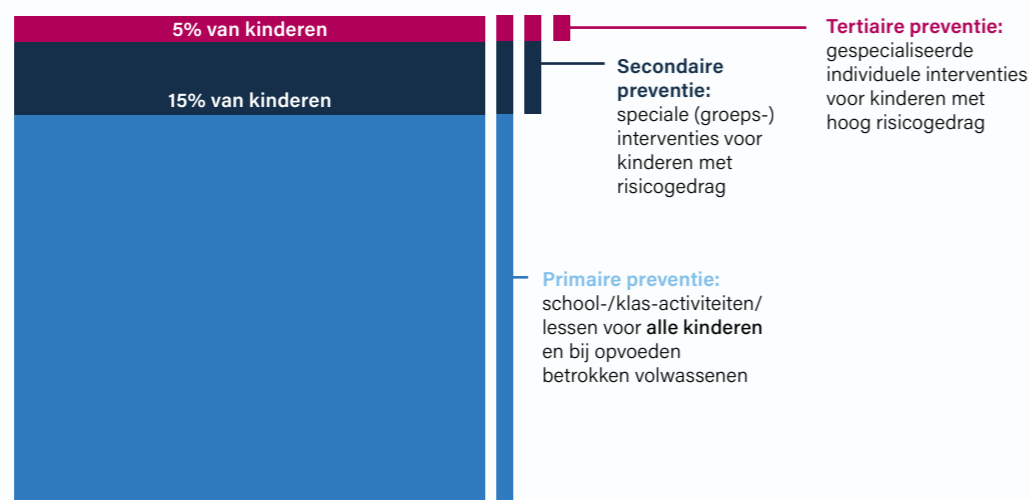
### Het organiseren, ontwerpen en begeleiden van de themamiddagen AcOA

#### 2016 – 2020 Projectbeschrijving – publicatie 2019

Heb je wel eens met 40 collega's een les geobserveerd in een theater en daarna in een leerlingarena doorgevraagd aan die leerlingen wat ze van die les vonden? Lijkt je dat niet geweldig?! Dat is wat wij doen op een themamiddag. De AcOA heeft met schoolleiders, opleiders, docenten, studenten en leerlingen van 2016 tot 2020 een themamiddag 'omgaan met verschillen' ten uitvoer gebracht waarin verschillende vormen van differentiatie onder de loep zijn genomen. Een docent Engels gaf in 2019 de les en een schoolleider lichtte als gastspreker toe hoe het OSB de verschillen bij leerlingen tegemoet wil treden. Hierbij werd o.a. nog eens de aandacht gevestigd op convergente en divergente differentiatie.

De AcOA-themamiddagen zijn er om expertise te delen tussen de docenten (in opleiding) en (op-)leiders die verbonden zijn aan het Spinoza Lyceum, MLA, MLO, OSB en Spinoza20first. In 2018 vond de middag plaats op het Spinoza Lyceum, een jaar daarvoor op weer een ander AcOA-school. Het verbanden leggen en zorgen dat anderen beter worden is het doel van de aanjagers van dit soort projecten. Het AcOA jaar begint altijd met een startconferentie en eindigt met een symposium waarin onderzoeksdocenten presenteren. Ook deze worden door de AcOA georganiseerd.

**Continuüm van positief opvoeden thuis en op school** per school worden de niveaus ingevuld met concreet aanbod en professionals



### AcOA - ontwerp-lab

#### Projectbeschrijving – publicatie: 2017

De AcOA-lesdesigners hebben in 2017 met een presentatie op het Veloncongres een ontwerp-lab-project afgerond en een presentatie gegeven op de eindconferentie 'Versterking Samenwerking'. Woensdag, 14 juni 2017, vond de landelijke afsluiting plaats van het project Versterking Samenwerking. Dit project heeft bijgedragen aan een brede professionele leergemeenschap van lesdesigners die veel kennis en creativiteit in de school hebben gebracht en waar alle leraren van hebben geprofiteerd! Voorbeelden hiervan zijn...

- ▶ een versterkt schoolgroepprogramma (de verbinding tussen leerlingen, docenten, studenten, schoolopleiders en instituutopleiders);
- ▶ de themamiddagen van de AcOA;
- ▶ een 3-jarig inductieprogramma, een inwerkprogramma startende docenten;
- ▶ ontwerp-labs, samenwerkend op vier scholen. (OSB, MLO, MLA en Spinoza Lyceum);
- ▶ kennis over de methodiek Lesson Study;
- ▶ kennis over opbrengst ontwerp-labs (professionele leergemeenschappen);
- ▶ kennis over differentiatie en evaluatiegericht werken;
- ▶ beroepsopdrachten: sociale veiligheid en ouderbetrokkenheid.

De afsluiting vond plaats in de 'cel', de LiK (voorheen een gevangenis), in Utrecht. De opbrengsten van de AcOA werden gepresenteerd door Hanneke Beneden, Mariska Min en Jeroen Verzijden. Minister Jet Bussemaker was aanwezig en uiteraard hebben wij, met goede argumenten onderbouwd, haar gevraagd ook de komende jaren de projecten van AcOA te subsidiëren. Maar liefst 61 samenwerkingsverbanden van lerarenopleidingen en scholen die zich in de afgelopen vier jaar sterk hadden gemaakt voor vernieuwing en verbetering, waren aanwezig. Het was een moment om het einde van de subsidieregeling te markeren, de opbrengsten te vieren en met elkaar te overleggen hoe zonder deze subsidie door te pakken. Alle Good Practice is gedeeld en wordt nu gebruikt om in de komende jaren meer op ontwerpen in te zetten in de school met studenten, docenten en opleiders.

In de periode 2014-2017 richtte de subsidieregeling Versterking Samenwerking Lerarenopleidingen en Scholen (VSL) zich op activiteiten die de vorming van een duurzaam samenwerkingsverband tussen lerarenopleidingen en scholen heeft moeten ondersteunen. We hebben een goede opbrengst maar we zijn er nog niet. Om die reden blijven wij zoeken naar ondersteuning voor de onderzoekende docent.

### Het organiseren, ontwerpen en begeleiden van conferenties: 31-08-2020

#### Projectbeschrijving uit weekbericht – publicatie 2020

#### Startconferentie AcOA - samen opleiden en professionaliseren 2020-2021

'Een goed begin is het halve werk'. Dat is maandag 31-08-2020 de insteek geweest van de AcOA-startconferentie 'samen opleiden en professionaliseren', dat we op een heldere manier tot afspraken komen die gedragen worden door alle deelnemers. De dag was gevuld met een goede dosis inspiratie, frisse inzichten en er werden een hoop Best Practices gedeeld. Te gast waren onderwijsadviseur Andrea Harrell om de visie scherp te krijgen en met haar verhaal terug te grijpen naar waar we het voor doen! Jeannine La Rose, professioneel zangpedagoog, musicalster sloot de dag af met een unieke workshop aan de 70 deelnemers waarmee ze iedereen dansend de theaterzaal deed verlaten. Minchenu Maduro daagde als dagvoorzitter toehoorders uit om hun grenzen te verkennen en om in gesprek te gaan over wederzijdse verwachtingen, lockdowntools en hoe toe te werken naar het nieuwe kwaliteitskader voor de opleidingscholen.

Schoolleiders en opleiders gingen met elkaar constructief in gesprek. Werkplekbegeleiders en studenten maakten afspraken met elkaar en leerden hoe eigen leerdoelen in ogenchouw te nemen. Het was een geslaagde dag met 'stepping stones' om de brug te slaan naar een succesvol programma 2020-2021!



### Bijlage 3

### procedure van de stagebureaus voor wat ieder instituut afzonderlijk doet

#### Het stagebureau van de Hoge school van Amsterdam (HvA FOO)

Het stagebureau van de HvA FOO ondersteunt studenten van de lerarenopleidingen bij het vinden van geschikte stageplekken en begeleidt hen tijdens de stageperiode. Het bureau werkt nauw samen met scholen in Amsterdam en omgeving en heeft samenwerkingsverbanden met 19 opleidingsscholen en ongeveer 275 schoollocaties. Het stagebureau maakt gebruik van Centuri, een online platform waarop studenten vacatures kunnen vinden. Daarnaast biedt het stagebureau ondersteuning en begeleiding aan studenten tijdens de stageperiode en organiseert het workshops en trainingen voor professionele ontwikkeling. Het stagebureau speelt een belangrijke rol in het verbinden van studenten en het werkveld en draagt bij aan de ontwikkeling van hooggekwalificeerde professionals voor het onderwijs in de urban context. [Kijk hier](#) voor meer informatie.

#### Stagebureau Interfacultaire Lerarenopleiding (ILO) van de Universiteit van Amsterdam (UvA)

In principe worden alle ILO-studenten die de opleiding met een stage volgen (dus niet met een baan) door het stagebureau aan één van onze opleidingsscholen gekoppeld. Deze opleidingsscholen zijn bekend met het programma van de opleiding en de werkplekbegeleiders zijn ervaren én opgeleid in het begeleiden van een leraar in opleiding. Per semester wordt het aanbod van beschikbare stageplekken opgevraagd bij de opleidingsscholen. Om een succesvolle koppeling te maken tussen studenten en opleidingsscholen worden studenten gevraagd om hun stagevoorkeuren op te geven (OV-mogelijkheden, woonplaats, regiovoorkeur, interesse in tweetalig onderwijs of vorm onderwijs). Vervolgens koppelt het stagebureau handmatig alle studenten aan een stageplek, waarbij zo veel mogelijk rekening wordt gehouden met de stagevoorkeuren van de student. [Kijk hier](#) voor meer informatie, bezoek. Hierbij dien je bovenaan in drop-down menu de 'lerarenopleiding' te selecteren om de info te zien voor de ILO/onze stages.

#### Stagebureau Academie Lichamelijke Opvoeding (ALO)

Het stagebureau ALO biedt goede leerwerkplekken aan toekomstige docenten Lichamelijke Opvoeding. De ALO heeft haar studieprogramma zo ingericht dat het grootste deel van het leren op de werkplek op scholen plaatsvindt. In het leerwerkplekschema van de ALO vindt u de mogelijkheden qua tijdspad om het leren op de werkplek bij u uit te voeren. De leerwerkplektrajecten vinden plaats in de regio van Amsterdam en de aanmelding van een leerwerkplek kan via het relatiebeheersysteem Centuri. Het bureau Werkplekleren is te bereiken via [bureau.wpl@hva.nl](mailto:bureau.wpl@hva.nl) of 020 595 3440. [Kijk hier](#) voor meer informatie.

#### Stages en werkplek-leren Breitner Academie

De Breitner Academie leidt op voor de volle breedte van het werkveld van de docent beeldende kunst en vormgeving en werkt hierbij samen met een groot netwerk van stageadressen. Het gaat zowel om stages in het onderwijs (van primair onderwijs t/m hbo) als bij kunsteducatieve afdelingen van musea, culturele of maatschappelijke organisaties en in studio's van kunstenaars of vormgevers. Studenten leren het lesgeven en het ontwerpen van lessen, voor een groot deel in de praktijk; daarom zijn de externe projecten en de stages in elk studiejaar belangrijke onderdelen van de Opleiding Docent beeldende kunst en vormgeving. Er wordt stagegelopen in jaar 1 t/m 4 voltijd en jaar 1 en 2 deeltijd. Per jaar dient iedere student een bepaald ((vooraf vastgesteld) aantal (EC)studiepunten te behalen. Elke klas wordt (klassikaal en individueel) begeleidt door een stagecoach. Het gehele stageproces wordt ondersteund vanuit de staf door een stagecoördinator/medewerker externe betrekkingen en een administratief medewerker. [Kijk hier](#) voor meer informatie.



## Bijlage 4 de opleidingsprogramma's/leerwerktrajecten binnen AcOA

Hierin wordt per opleidingstraject een korte beschrijving gegeven van het opleidingsprogramma, de studielast, het aantal dagen dat de docent in opleiding op school is en wat de taken zijn. De inhoud van de leertrajecten is hier te vinden: (Zie ook [www.acoa-amsterdam.nl/werkplekbegeleider](http://www.acoa-amsterdam.nl/werkplekbegeleider))

Leerwerk-traject	Studielast	Dagen op school	Taken op school
UvA master	30 EC	2 à 3 (gedurende één jaar)	Je observeert in de klas, geeft zelf les, en participeert mee in alle activiteiten die er op school plaatsvinden. Je verdiept je in de didactiek van het eigen vak, algemene pedagogiek, leerprocessen, leerproblemen, motivatie, identiteitsontwikkeling en diversiteit. Minimaal 100 uur Zelfstandig lesgeven aan 'eigen klassen' waarvan minimaal 50 bovenbouw.
UvA Minor	15 EC	2 à 3 (gedurende een half jaar)	Observeren en lesgeven aan een klas. Inzoomen op 'het leren van de leerling': vakdidactiek, adolescentiepsychologie, leerpsychologie en dat toepassen in de onderwijspraktijk.
HvA jaar 1	6 EC	1 dag p/w (semester 2)	Breed kennismaken met de school, met leerlingen, met het werk van de docent en met de beginselen van het ontwerpen van lessen en lesgeven.
HvA jaar 2	12 EC	1 dag p/w (gehele schooljaar)	Ontwerpen en uitvoeren van effectieve lessen, variatie toepassen in werkvormen, lesmateriaal kritisch gebruiken.
HvA jaar 3	12 EC	2,5/3 dagen p/w (semester 1, i.v.m. minor semester 2)	Omgaan met verschillen tussen leerlingen, ontwikkeling naar zelfstandig lesgeven.
HvA jaar 4	24 EC	Lintstage: 5 dagdelen p/w (42 weken) Blokstage: 8 dagdelen	Zelfstandig functioneren als docent: onderwijs in 'eigen klassen' verzorgen met begeleiding op afstand
ALO jaar 3	6 EC	2 dagen per week VO- stage (gedurende het eerste semester)	Onderwijsprogramma rondom drie thema's: 'pedagogisch', 'vakdidactisch' en 'vakinhoudelijk'.
ALO jaar 4	6 EC	2 dagen per week, gedurende het hele schooljaar	In het vierde jaar van de ALO ligt de focus op het afronden van de opleiding en de overstap naar de professionele praktijk. De student volgt een eindstage waarbij deze min of meer zelfstandig functioneert als gymleraar.

Leerwerk-traject	Studielast	Dagen op school	Taken op school
Breitner Academie jaar 1	5 EC (140 uur)	dinsdag	<i>De eerstejaars stage wordt, bij voorkeur in tweetallen, uitgevoerd in de onderbouw van het voortgezet onderwijs. De stage duurt 16 weken waarin de studenten 1 dag in de week stage lopen. In de stage zit een opbouw van observeren, assisteren, het geven van bestaande beeldende lessen en eventueel het geven van eigen beeldende lessen.</i>
Breitner Academie jaar 2	6 EC (168 uur)	dinsdag	<i>De tweedejaars stage wordt, bij voorkeur in tweetallen, uitgevoerd in het VMBO, het speciaal onderwijs of het MBO. De stage duurt 16 weken waarin de studenten 1 dag in de week stage lopen. In de stage zit een opbouw van observeren, assisteren, het geven van bestaande beeldende lessen en het geven van eigen beeldende lessen.</i>
Breitner Academie jaar 4	8 EC (224 uur) of 11 EC (308 uur)	woensdag en donderdag	<i>De derdejaars onderwijsstage wordt, bij voorkeur in tweetallen, uitgevoerd in de bovenbouw van havo en/of vwo. In de stage zit een opbouw van observeren, assisteren, het geven van bestaande lessen en het geven van eigen lessen. Behalve beeldende praktijklessen, verzorgt de stagiair ook minimaal 8 theorielessen bij het vak Kunst Algemeen of Examenvak TeHaTex.</i>
Breitner Academie jaar 4	13 EC (364 uur) of 21 EC (588 uur)	Semester 1 maan-, dins-, woensdag, Semester 2 maan- en dinsdag	<i>Tijdens de vierdejaars stage geeft een student zelfstandig les en fungeert als een volwaardig teamlid met professionele begeleiding vanuit de stageplek.</i>



**Directeur van de school**

De directeur van de school/vestiging is proceseigenaar van:

- ▷ de organisatie;
- ▷ de inbedding van het integraal personeelsbeleid (IPB);
- ▷ en de kwaliteitsbewaking van opleiden in de school/vestiging.

Taken daarbij zijn:

- ▷ voorwaarden scheppen voor opleiden in de school in de vestiging;
- ▷ overleg voeren met de stuurgroep, coördinator en schoolopleider van de vestiging;
- ▷ stimuleren van de lerende organisatie binnen de vestiging.

**Schoolopleider**

De schoolopleider is lid van het opleidingsteam en is proceseigenaar van:

- ▷ de organisatie en de inhoudelijke kwaliteit van het opleiden op de eigen school;
- ▷ het coördineren van de (duale) studenten en de organisatie van de dagtaken en leerwerktaken van de studenten op de vestiging;
- ▷ het overleg met de projectleider/coördinator AcOA, de andere schoolopleiders, de vestigingsdirecteur en de instituutsopleider;
- ▷ het begeleiden en beoordelen van studenten;
- ▷ het voeren van functioneringsgesprekken met studenten;
- ▷ het coachen van werkplekbegeleiders;
- ▷ het werven en beoordelen van de studenten;
- ▷ het inhoudelijke en organisatorisch afstemmen met de partnerscholen en opleidingsinstellingen;
- ▷ het ontwikkelen van beleid voor scholing/ontwikkeling van medewerkers;
- ▷ het opzetten en vormgeven van opleidingen en coachingstrajecten binnen de schoolorganisatie;
- ▷ het overleg intern met directie en P&O;
- ▷ deelnemen en bijdragen aan intervisie- en netwerkbijeenkomsten (zoals bijvoorbeeld platformbijeenkomsten en themamiddagen), binnen en buiten de AcOA.

**Instituutsopleider**

De instituutsopleider is proceseigenaar van:

- ▷ (Niet bij de UvA) de begeleiding en beoordeling van de student op de stageplaats;
- ▷ de verbindende factor tussen het instituut en de opleidingsschool (werkplekbegeleiders en schoolopleider).

Taken hierbij (niet altijd voor de UvA) met betrekking tot de begeleiding en beoordeling van de student.

De instituutsopleider (IO):

- ▷ (alleen HvA) examineren van studenten voor het onderdeel werkplekleren;
- ▷ Werkwijze: er is een contactmoment bij aanvang van de stage, een lesbezoek, tenzij hier duidelijke en verantwoorde andere afspraken over zijn, en een eindbeoordeling;
- ▷ (alleen HvA) monitoren/begeleiden van de ontwikkeling per student en hierbij gebruik maken van de input van de WPB en de SO;
- ▷ in nauw contact staan met SO, mediëren bij conflicten tussen de student en de WPB;
- ▷ adviseren met betrekking tot de stageloopbaan en deze indien nodig bijsturen. (UvA alleen bij uitzonderlijke knelpunten, anders doet de vakdidacticus dit.)

Met betrekking tot de verbinding tussen het instituut en de opleidingsschool (WPB en SO).

De instituutsopleider (IO):

- ▷ als gesprekspartner een verbindende factor zijn tussen de opleidingsschool en het instituut;
- ▷ mogelijke nascholingsbehoefte op de opleidingsschool inventariseren en deze inbrengen bij het IO-team;
- ▷ op de hoogte zijn van de inhoud van de schoolgroepbijeenkomsten voor studenten en er, indien gewenst, een bijdrage aan leveren;
- ▷ maakt gebruik van expertise in IO-team bij de inhoudelijke invulling van de schoolgroepbijeenkomsten (bijv. onderwerpen verdelen);
- ▷ naar de afspraken handelen over het opleiden van de studenten op de opleidingsschool;
- ▷ de kwaliteit van de werkplekbegeleiders monitoren en de school hierover adviseren;
- ▷ deelnemen en bijdragen aan intervisie- en netwerkbijeenkomsten (zoals bijvoorbeeld platformbijeenkomsten en themamiddagen), binnen en buiten de AcOA;
- ▷ is (wens/vereiste) Velon geregistreerd.

**Vakdidacticus**

Is proceseigenaar van:

- ▷ de toepassing en vertaling van de algemene pedagogische en didactische begrippen op zijn vakgebied;
- ▷ de beoordeling van de vakdidactische ontwikkeling van de leraar in opleiding.

Taken daarbij zijn:

- ▷ algemene pedagogische en (vak)didactische principes en kernbegrippen vertalen naar het vak;
- ▷ colleges geven in het vak, beoordelen van studenten op vakdidactisch gebied, overleggen; met instituutsopleider en werkplekbegeleider.

**Werkplekbegeleider (WPB)**

Is proceseigenaar van:

- ▷ de begeleiding van de student bij het voorbereiden en uitvoeren van de lessen;
- ▷ het reguleren van de tijd om de lessen met de student voor en na te bespreken;
- ▷ het adviseren met betrekking tot de beoordeling van het leerwerktraject van de opleiding (mede-beoordelen);
- ▷ de zorg dat de student in de gelegenheid wordt gesteld zelfstandig les te geven. (faciliteren).

**Projectleider / Programmaleider**

De projectleider is (gemandateerd) proceseigenaar van de volgende bevoegdheden:

- ▷ verantwoordelijk zijn voor dagelijkse gang van zaken in de AcOA;
- ▷ verantwoordelijk zijn voor de voorbereiding van besluitvorming;
- ▷ verantwoordelijk zijn voor interne communicatie;
- ▷ verantwoordelijk zijn voor kwaliteitszorg;
- ▷ eindverantwoordelijk zijn voor verantwoording naar buiten.

De projectleider is ook de vertegenwoordiger van AcOA.

Algemene taken daarbij zijn:

- ▷ het regelmatig contact met alle partners onderhouden en het overzicht houden op alle ontwikkelingen van de partners op verschillende niveaus;
- ▷ het schrijven en bijwerken beleidsdocumenten;
- ▷ het agenderen en notuleren stuurgroep vergaderingen AcOA;
- ▷ het voorbereiden en uitvoeren van besluitvorming van de stuurgroep;
- ▷ het regelmatig doen van mededelingen aan alle betrokkenen (stuurgroep en platforms);
- ▷ het maken van het jaarverslag;

- ▷ het onderhouden van de website AcOA/WOA;
- ▷ het kwaliteitsbeleid in algemene zin: zorg voor produceren en onderhouden van procedures en documenten in een samenhangend systeem;
- ▷ het onderhouden van contacten met Regio-overleg, DUO; Agentschap NL; ministerie, (enzovoort);
- ▷ het bijwonen van landelijke conferenties AOS;
- ▷ het verantwoordelijk zijn voor tellingen studenten en deze doorgeven aan DUO;
- ▷ het voorbereiden van accreditaties, verantwoording projecten.

Gemandateerde bevoegdheden met betrekking tot de coördinatie van het opleidingsplatform zijn:

- ▷ verantwoordelijk zijn voor het opleidingsplatform eerste en tweede graad studenten;
- ▷ het voeren van de eindredactie van opleidingsstukken AcOA;
- ▷ de zorg voor het kwaliteitsbeleid opleiden;
- ▷ eindverantwoordelijk zijn voor registratie van studenten;
- ▷ zorgdragen voor het samenwerken met partners binnen en buiten AcOA;
- ▷ de uitwerking van kerntaken;
- ▷ het voorbereiden en bijwonen van platforms opleiden;
- ▷ de zorg voor uitvoering en verbetering van bestaande procedures en het voorbereiden en produceren van nieuwe procedures;
- ▷ het verzamelen van gegevens studenten;
- ▷ het onderhoud van en de verbetering van de registratie.

Gemandateerde bevoegdheden met betrekking tot de WOA (werkplaats onderwijsonderzoek Amsterdam) zijn:

- ▷ verantwoordelijk zijn voor WOA/AcOA;
- ▷ de bovenscholse coördinatie van activiteiten van de werkplaats;
- ▷ het verzorgen van interne en externe communicatie rond onderzoek;
- ▷ het onderhouden van contacten met onderzoeksbegeleider(s);
- ▷ het (laten) onderzoeken van het kwaliteitsbeleid;
- ▷ het onderhouden van de samenwerking met partners WOA.

Taken die hierbij horen:

- ▷ het voorbereiden en bijwonen van WOA;
- ▷ het voeren van voortgangsgesprekken met onderzoeksbegeleiders (programmagroep);
- ▷ het overzicht houden op de thema's en de onderzoeken van de diverse scholen;
- ▷ het voeren van de eindredactie onderzoeksplan WOA;
- ▷ het onderhouden en bijstellen van kwaliteitsdocumenten.



---

### Secretaris van de penvoerder

De secretaris van de penvoerder is proceseigenaar van de registratie en de administratie AcOA.

Taken daarbij zijn:

- ▷ de leerarbeidsovereenkomsten administreren;
- ▷ de overzichtslijsten van studenten controleren en doorgeven aan DUO;
- ▷ overleg met de projectleider en onderzoeksbegeleiders;
- ▷ administratie t.b.v. AcOA/WOA.

---

### De onderzoeksdocent

De docent als onderzoeker is (mede-) proceseigenaar van:

- ▷ de kwaliteit van het onderzoek van de betreffende school;
- ▷ de borging van het onderzoek en de resultaten in de school;
- ▷ de uitvoering van het onderzoek;
- ▷ (mogelijk) de inhoudelijke begeleiding van de student;
- ▷ het delen van kennis met deelnemers van de onderwijsinstellingen.

Taken daarbij zijn:

- ▷ overleg voeren met de groep docenten als onderzoeker;
- ▷ mede- opstellen van de onderzoeksplan;
- ▷ doen van onderzoek;
- ▷ mede-beoordelen van onderzoeksresultaten;
- ▷ (mogelijk) coachen van de leervragen van de student;
- ▷ delen van kennis (bv. in de school);
- ▷ implementatie van resultaten in de school.

NB. voor het onderzoek van de student heeft de docent als onderzoeker in het onderzoeksteam (mogelijk) een plaats naast de werkplekbegeleider.

---

### Onderzoeksbegeleider

is (mede) proceseigenaar van:

- ▷ de kwaliteit van het onderzoek van de groep docenten als onderzoeker;
- ▷ de uitvoering van het onderzoek;
- ▷ het professionaliseren van de docent als onderzoeker;
- ▷ de beoordeling van de ontwikkeling van de student in het doen van onderzoek;
- ▷ het delen van kennis met deelnemers van de onderwijsinstellingen.

Taken daarbij zijn:

- ▷ overleg voeren met de groep docenten als onderzoeker;
- ▷ (Indien een student betrokken is: instituutopleider en werkplekbegeleider);
- ▷ overleg voeren met de coördinator/projectleider;
- ▷ reviewen van de onderzoeksplan;
- ▷ doen van onderzoek;
- ▷ beoordelen van onderzoeksresultaten;
- ▷ (mogelijk) beoordelen van studenten in het doen van onderzoek;
- ▷ (NB. Voor het onderzoek van de student heeft de onderzoeker in het onderzoeksteam een plaats naast de vakdidacticus.);
- ▷ coachen van de docent als onderzoeker.

---

### Hoogleraar

Is proceseigenaar van:

- ▷ de supervisie m.b.t. de wetenschappelijke kwaliteit van de onderzoeken;
- ▷ de zorg voor de link met de onderzoeksagenda UvA.

Daarnaast:

- ▷ schrijft de hoogleraar mee aan subsidieaanvragen;
- ▷ is de hoogleraar ambassadeur van de Werkplaats;
- ▷ en is de hoogleraar voorzitter van de programmagroep.

---

### Lector

Is proceseigenaar van de zorg voor de link met de onderzoeksagenda HvA - Faculteit Onderwijs en Opvoeding.

Daarnaast:

- ▷ schrijft de lector mee aan de subsidieaanvragen;
- ▷ is de lector ambassadeur voor de Werkplaats;
- ▷ en is de lector lid van de programmagroep.



**Stuurgroep**

De stuurgroep is eindverantwoordelijk voor de academische opleidingsschool/onderzoeksschool en stuurt op het bereiken van de doelstellingen. De stuurgroep vergadert tenminste 4 keer per jaar en bestaat uit de programmaleider en vertegenwoordigers van de deelnemende partijen (conform de samenwerkingsovereenkomst).

De belangrijkste taken zijn:

- ▷ het realiseren van de doelstellingen;
- ▷ het oplossen van knelpunten problemen die eindresultaten in de weg staan;
- ▷ de voortgangsbewaking van de uitvoering;
- ▷ de communicatie tussen de verschillende gremia;
- ▷ het (laten) zorgen voor een adequate administratieve organisatie en het tijdig voldoen aan alle rapportageverplichtingen.

**Opleidingsteam 1e en 2e graad**

Het opleidingsplatform op de school bestaat uit de schoolopleiders en de instituutopleiders van de HvA, UvA, Breitner Academie en de ALO. Het opleidingsplatform is verantwoordelijk voor het beleid omtrent opleiden en begeleiden van de studenten op de school. Daarnaast is het verantwoordelijk voor het borgen van de kwaliteit van de opleiding, begeleiding en beoordeling van studenten. Het opleidingsplatform overlegt ten minste 4 maal per jaar om de voortgang van de opleiding van studenten op de locatie te bespreken. Daarnaast wordt ook het beleid van de instituten besproken waar dit nodig is om eventueel locatiebeleid hierop af te stemmen.

**Projectgroep WOA**

De projectleider (coördinator) en de onderzoeksbegeleiders vormen de projectgroep en zijn verantwoordelijk voor de operationele zaken m.b.t. de ontwikkeling van de academische kop en worden ondersteund door de programmagroep. Zij vormen de 'linking pin' tussen de stuurgroep WOA en het Team Kwaliteit Onderzoek (programmagroep). Zij sturen op uitvoerend niveau en zien erop toe dat de voorziene activiteiten tijdig en volledig worden gerealiseerd.

De belangrijkste taken zijn:

- ▷ het realiseren van de doelstellingen;
- ▷ het oplossen van knelpunten/problemen die eindresultaten in de weg staan;

- ▷ de voortgangsbewaking van de uitvoering;
- ▷ de communicatie tussen de verschillende gremia;
- ▷ het (laten) zorgen voor een adequate administratieve organisatie en het tijdig voldoen aan alle rapportageverplichtingen.

**Programmagroep/Team Kwaliteit Onderzoek**

De programmagroep is adviserend voor (de actualisering van) het onderzoeksprogramma en de borging van de kwaliteit van het onderzoek. Een hoogleraar van de UvA en lectoren van de Hogescholen hebben zitting in het team ten behoeve van inhoudelijke kwaliteit en professionalisering. Daarnaast heeft een vertegenwoordiger van de scholen zitting in het team.

**De groep docenten als onderzoeker (onderzoeksteam)**

Docenten hebben de mogelijkheden om onderzoek aan te dragen/te initiëren, in te richten en in de school uit te voeren. Het onderzoek wordt begeleid door de onderzoeksbegeleiders van de instituten Uva en HvA. Er worden voor deze groep door de onderzoekers individuele gesprekken ingepland en (werk)sessies georganiseerd die gedurende het schooljaar met regelmaat plaatsvinden. De rollen en taken staan hierboven nader beschreven.

**De afstemming en de communicatie**

De afstemming en de communicatie wordt door verschillende groepen en mensen verzorgd. De belangrijkste hiervan zijn:

- ▷ er is in de stuurgroep op hoofdlijnen van beleid tenminste vier keer per jaar overleg tussen de partners;
- ▷ gemiddeld is er iedere zes tot acht weken voortgang- en afstemmingsoverleg tussen de projectleider/coördinator en de schoolopleiders en de instituutopleiders. De projectleider en de instituutopleider zitten dit overleg voor en maken samen de agenda op. De opleider kan technisch voorzitter zijn;
- ▷ over de concrete voortgang van het opleidingstraject is voortdurend afstemming met de projectleider/coördinator, onderzoeksbegeleiders en met de programmagroep (TKO);
- ▷ de leden van de programmagroep onderhouden contact met de projectleider. In het overleg wordt gesproken over de voortgang van het onderzoeken van de docenten, de leertaken en leerwerktaken.





De AcOA-begeleiders en studenten volgen het toetsbeleid dat is opgesteld door de lerarenopleiding. In deze paragraaf is een verwijzing naar het toetsbeleid van de lerarenopleiding te vinden en in deze paragraaf staat een samenvatting van het toetsbeleid van de 4 AcOA-lerarenopleidingen.

### Toetsbeleid<sup>27</sup> HvA

Studenten worden tijdens de stage begeleid door zowel de stageschool als door de HvA.

Het eerste aanspreekpunt in de school voor de student is de werkplekbegeleider. De Werkplekbegeleider verzorgt de inhoudelijke, dagelijkse begeleiding van de student bij het werkplekleren. Hij spreekt activiteiten met de student af, voert voortgangsgesprekken, woont lessen of andere activiteiten bij en bespreekt deze met de student. De Werkplekbegeleider heeft een adviserende rol bij tussenevaluatie en eindbeoordeling.

Op een opleidingsschool is de Schoolopleider samen met de Instituutsopleider van de HvA verantwoordelijk voor de inhoud en organisatie van het concept Samen Opleiden. De Schoolopleider begeleidt de studenten in algemene zin. Hij heeft een ondersteunende rol voor de werkplekbegeleiders in zijn school.

De Instituutsopleider is verantwoordelijk voor de beoordeling van de student en is daarmee de examiner van de HvA. Hij kan in overleg met de Schoolopleider of Werkplekbegeleider de student begeleiden.

[BEOORDELINGSFORMULIEREN VOLTIJD EN DEELTIJD](#)

[BEOORDELINGSFORMULIEREN ASSOCIATE DEGREE](#)

[BEOORDELINGSFORMULIEREN KOPOPLEIDING](#)

### Portfolio

Studenten houden tijdens hun stage een portfolio bij. In dit portfolio houdt de student zijn groei en competentie ontwikkeling in de stage bij en bewaart de student alle relevante documenten. Studenten kunnen begeleiders toegang verlenen tot het portfolio.

### Beoordelen

De beoordeling bestaat uit een tussenevaluatie en een eindbeoordeling. Halverwege de stage organiseert de student zijn tussenevaluatie. De leerdoelen worden geëvalueerd en de positie van de student wordt gespiegeld aan het eindniveau zodat de student beter weet waar hij tijdens de tweede helft van de stage aan moet werken. De student en begeleider vullen het beoordelingsformulier samen in.

### Eindbeoordeling

De student organiseert aan het eind van de stage een beoordelingsgesprek en een eventueel lesbezoek door de Werkplekbegeleider en Instituutsopleider. De beoordeling bestaat uit een voorbereiding op de beoordeling, de beoordeling zelf en de registratie van de beoordeling.

### Vorbereiding:

- 1 In de vier dossiers van het portfolio illustreert de student zijn ontwikkeling tot startbekwaam docent. De vier dossiers van het portfolio vormen de input voor de tussenevaluatie en eindbeoordeling van werkplekleren. De student nodigt voorafgaand aan de tussenevaluatie en/of eindbeoordeling zijn Instituutsopleider en Werkplekbegeleider/Schoolopleider uit om zijn portfolio te lezen.
- 2 De student vraagt zijn Werkplekbegeleider/ Schoolopleider feedback (geen cijfer) te geven in het beoordelingsformulier.
- 3 Voorafgaand aan het beoordelingsgesprek stuurt de student het ingevulde beoordelingsformulier aan de Instituutsopleider.
- 4 De student plant in overleg een datum en nodigt de Instituutsopleider en Werkplekbegeleider en/of Schoolopleider uit voor het beoordelingsgesprek.

### Beoordeling:

- 1 De Werkplekbegeleider en de Instituutsopleider overleggen over het cijfer per bekwaamheid. De Instituutsopleider vult het beoordelingsformulier aan.
- 2 Het eindcijfer wordt als volgt bepaald:
  - ▷ elk dossier moet voldoende zijn;
  - ▷ het gemiddelde cijfer is het eindcijfer;
  - ▷ bij één of meer onvoldoendes is het eindcijfer maximaal een 5;
  - ▷ de Instituutsopleider (= HvA-examinator) bepaalt het uiteindelijke cijfer.
- 3 In het beoordelingsformulier wordt per competentie het cijfer schriftelijk toegelicht.
- 4 Een beoordelingsgesprek leidt altijd tot een eindcijfer of een voldoende of onvoldoende.
- 5 Het cijfer wordt direct na vaststelling mondeling verstrekt aan de student.
- 6 Bij een onvoldoende beoordeling kan de student een herkansing in de vorm van een verlengde stage doen op dezelfde school óf een nieuwe stage volgen op een andere opleidingsschool.

### Registratie:

De Instituutsopleider is verantwoordelijk voor de administratieve afhandeling van de registratie van het cijfer (ook onvoldoendes) en doet dit binnen twee weken. Daarmee is de beoordeling definitief. De student archiveert het ondertekende beoordelingsformulier in de map beoordelingen in zijn portfolio.

### Toetsbeleid UvA

De bovenstaande korte beschrijving van de HvA lijkt op die van de overige lerarenopleidingen, echter bij de UvA heeft de vakdidacticus de rol van de HvA-instituutsopleider. De UvA-instituutsopleider neemt slechts deel aan de beoordeling als door bijzondere omstandigheden er geen beoordeling tot stand kan komen met alleen de werkplekbegeleider, schoolopleider en vakdidacticus. Hoe het beoordelen precies verloopt is te lezen in het Kader Toetsbeleid<sup>28</sup> van de UvA.

### Het Kader Toetsbeleid wordt bij de UvA ingedeeld in vijf deelgebieden:

- ▷ voorwaarden aan het proces van toetsen, van toetsvorm tot nakijken (hoofdstuk 3);
- ▷ voorwaarden aan de planning en spreiding van toetsen (hoofdstuk 4);
- ▷ voorwaarden aan de toetsing van grote onderdelen, zoals stages en afstudeerwerkstukken (hoofdstuk 5);
- ▷ voorwaarden aan regelgeving rond toetsen (hoofdstuk 6);
- ▷ en voorwaarden aan de kwaliteitszorg voor toetsing (hoofdstuk 7).

Tot slot zijn voorwaarden verbonden aan digitaal toetsen toegevoegd (hoofdstuk 8).

### De basis voor het Kader Toetsbeleid is:

- ▷ literatuur over toetsing;
- ▷ het vigerende UvA-onderwijsbeleid;
- ▷ de veranderde wet- en regelgeving waaraan voldaan moet worden en de inschattingen van de Inspectie over het functioneren van examencommissies in het Hoger Onderwijs.

De randvoorwaarden voortkomend uit dit Kader Toetsbeleid worden toegelicht in de lopende tekst. De voorwaarden waaraan het toetsbeleid en de toetsen binnen de UvA moeten voldoen, zijn in de tekst snel vindbaar doordat ze genummerd en gecursiveerd zijn.

Een totaaloverzicht van alle voorwaarden is opgenomen in bijlage 1 van het Kader Toetsbeleid. Daarbij is steeds aangewezen waar de verantwoordelijkheid voor de betreffende voorwaarde belegd is. Dit document is bedoeld voor een brede doelgroep binnen de UvA en biedt daarom niet enkel een toelichting op het Kader Toetsbeleid maar ook een handvat voor de mogelijke implementatiewijzen ervan. Docenten/examinatoren, opleidings- en onderwijsdirecteuren en leden van examencommissies en opleidingscommissies worden daarom via verwijzingen naar literatuur en websites doorverwezen naar mogelijkheden om het Kader te vertalen naar de lokale situatie.

<sup>27</sup> Het kader toetsbeleid HvA: <https://www.acoa-amsterdam.nl/werkplekbegeleider>

<sup>28</sup> Het kader Toetsbeleid UvA: <https://www.uva.nl/over-de-uva/beleid-en-regelingen/lijst-beleid-en-regelingen.html>

## Bijlage 8 programma zij-instromer

[Actuele programma op de website AcOA](#)

## Bijlage 9 programma duale student

[Actuele programma op de website AcOA](#)

## Bijlage 10 programma statushouder

[Actuele programma op de website AcOA](#)

## Bijlage 11 programma ondersteuner

[Actuele programma op de website AcOA](#)

## Bijlage 12 programma starter, het Inductie Traject

[Actuele programma op de website AcOA](#)

## Bijlage 13 programma's lijn 3

[Actuele programma op de website AcOA](#)

## Bijlage 14 overzicht van AcOA-bijeenkomsten

Een [overzicht van de bijeenkomsten t.b.v. de professionalisering](#)

Bijeenkomst	tijdstip	frequentie
Overleg stuurgroep AcOA	15.30 – 17.00 uur	vier keer per jaar
Overleg stuurgroep WOA	15.30 – 17.00 uur	vier keer per jaar
AcOA-startconferentie	12.15 – 18.00 uur (opleiders 10.00 –18.00 uur)	één keer per jaar
WOA- Start en Symposium onderzoeksdocenten	13.00 – 18.00 uur	één keer per jaar
Strategieochtend AcOA-opleiders	10.00 – 12.00 uur	één keer per jaar
Bijeenkomsten coördinatoren	neo-MEO	vijf keer per jaar
Schoolgroepbijeenkomsten AcOA	15.30 – 17.00 uur	mogelijk op de woensdagmiddagen
Bijeenkomsten Opleiders AcOA	15.00 – 17.00 uur	zes keer per jaar
Themamiddagen AcOA	14.00 – 18.00 uur	drie keer per jaar
Trainingen opleiders basis	16.00 – 20.30 uur	vijf keer per jaar
Trainingen opleiders verdieping	16.00 – 20.30 uur	vier keer per jaar
Trainingen WPB vanuit UvA	tweedaagse	vier keer per jaar
Trainingen WPB vanuit Breitner Academie	10.00 – 17.00 uur	één keer per jaar
Trainingen WPB vanuit HvA	16.00 – 19.30 uur	vier keer per jaar
Toelichting op StageMarkt/2e graad	15.30 – 17.00 uur	twee keer per jaar
Sessies voor onderzoeksdocenten WOA	13.30 – 17.00 uur	negen keer per jaar
Overleg programmagroep WOA	13.30 – 17.00 uur	vier keer per jaar
Peer Review AcOA-scholen		één keer in de drie jaar

**Inhoud en werkwijze bij bv de trainingen HvA**

Bij het werken met studenten hebben werkplekbegeleiders vragen met verschillende invalshoeken. Het gaat enerzijds om vaardigheden in het begeleiden en anderzijds om het ondersteunen van studenten bij het vergroten van hun vakmanschap. Deelnemers aan de cursus maken zelf keuzes in de accenten die zij in deze cursus willen leggen. Hieronder staan mogelijke onderwerpen, waaruit de cursus opgebouwd kan zijn.

De bijeenkomsten hebben een trainingskarakter. De basis daarvan wordt gevormd door de eigen leerdoelen van de deelnemers, eigen casuïstiek en zo mogelijk eigen filmopnames van studenten die aan het werk zijn. Daarop aansluitend kunnen de onderwerpen in de cursus zich richten op:

- ▷ begeleiden van leren – de structuur en systematiek van het begeleidingsgesprek;
- ▷ systematisch observeren van lessen of videomateriaal en feedback geven;
- ▷ toepassen van open en gesloten gespreksinterventies in diverse soorten gesprekken;
- ▷ begeleiden bij het ontwikkelen en formuleren van leervragen;
- ▷ instrumenten gebruiken om met studenten leermomenten te analyseren;
- ▷ zicht krijgen op de leerontwikkeling van de student in relatie tot de opleidingsleerdoelen;
- ▷ leersituaties voor studenten creëren en daarin didactische modellen aanreiken;
- ▷ begeleiden en beoordelen aan de hand van een digitaal portfolio.

De inhoud en de werkwijze van de cursus wordt mede afgestemd op specifieke vragen van de deelnemers. Tijdens elke bijeenkomst worden praktische opdrachten verstrekt die de deelnemer in de begeleidingsmomenten met de student moet toepassen. In de daaropvolgende bijeenkomst worden deze opdrachten besproken en gekoppeld aan nieuwe begeleidingsthema's.

**Doelgroep**

Deze basiscursus voor werkplekbegeleiders is bedoeld voor leraren van AcOA die bij aanvang van de cursus één of meer studenten van een lerarenopleiding begeleiden. De grootte van de groep omvat minimaal acht en maximaal zestien deelnemers.

**Certificering**

De deelnemer ontvangt na afloop van de cursus een certificaat. Criteria voor het verkrijgen van het certificaat zijn:

- ▷ voldoende deelname (minimaal drie cursusbijeenkomsten bijgewoond);
- ▷ inbreng van eigen casuïstiek;
- ▷ actieve deelname tijdens de cursus betreffende de cursusinhoud;
- ▷ verwerken en toepassen van opdrachten.

De basiscursus voor werkplekbegeleiders is opgenomen in het Registerleraar. Na de basiscursus kunnen de werkplekbegeleiders kiezen om een jaar het geleerde in de praktijk te oefenen en daarnaast de begeleide intervisiebijeenkomsten te volgen. De verdiepingscursus is meer maatwerk. Samen wordt gekeken welke competenties ten aanzien van werkplekbegeleiding ontwikkeling behoeven. De cursussen worden gegeven door docenten van de lerarenopleiding Breitner, UvA en HvA. Certificering vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de HvA en UvA. De lerarenopleiding van de partners reiken certificaten uit aan de deelnemers die voldoen aan de kwaliteitseisen. Aanvullende eisen zijn dat een presentatie en aanwezigheid verplicht is. De afsluiting van de cursussen en uitreikingen van de certificaten vindt centraal plaats op een opleidingsschool via een officiële en feestelijke certificeringsbijeenkomst.

**VELON-beroepsstandaard:****Opleidingsdidactisch bekwaam**

- ▷ Ik leg in mijn onderwijs een relatie tussen het leren van (aanstaande) leraren en het leren van leerlingen.
- ▷ Ik gebruik diverse opleidingsdidactische methodieken (o.a. werkvormen).
- ▷ Ik expliciteer mijn opleidingsdidactische keuzes (motivatie van mijn handelen).
- ▷ Ik zet actuele media in mijn onderwijs in.
- ▷ Ik help (aanstaande) leraren hun leren in de beroepspraktijk te verdiepen (o.a. met theoretische bronnen).
- ▷ Ik zorg voor een open en betrouwbare beoordeling.

**Agogisch bekwaam**

- ▷ Ik leg een verbinding tussen het eigen handelen van (aanstaande) leraren en zijn/haar pedagogisch handelen.
- ▷ Ik bevorder een open communicatie.
- ▷ Ik zet verschillen tussen (aanstaande) leraren in bij het leren.
- ▷ Ik speel in op de behoeften van (aanstaande) leraren.
- ▷ Ik daag (aanstaande) leraren uit om zelf sturing te geven aan hun leerproces.
- ▷ Ik stimuleer de (aanstaande) leraren in het ontwikkelen van hun beroepsidentiteit.

**Organisatorisch en beleidsmatig bekwaam**

- ▷ Ik zorg voor een goede afstemming tussen de betrokkenen in de school en op het instituut.
- ▷ Ik zorg voor een inhoudelijke afstemming tussen school en instituut.
- ▷ Ik neem mijn verantwoordelijkheid in de samenwerking tussen school- en instituutopleiders.
- ▷ Ik draag bij aan beleidsontwikkeling op het gebied van (samen) opleiden.

**Ontwikkelingsbekwaam**

- ▷ Ik ben gericht op systematische evaluatie van mijn eigen functioneren.
- ▷ Ik volg de vernieuwingen in het onderwijs op kritische wijze.
- ▷ Ik maak gebruik van actuele theoretische inzichten om mijn opleiderspraktijk te ontwikkelen.
- ▷ Ik onderneem gerichte activiteiten om mijn eigen professionaliteit te ontwikkelen.





### De opleiding voor schoolopleiders (beschrijving UvA)

#### Basis & Verdieping

De opleiding richt zich op schoolopleiders die zichzelf willen bekwalen in hun rol als coördinator en aanjager van het opleiden in school. Die niet alleen willen organiseren en vergaderen maar ook inhoudelijk willen bijdragen aan het opleiden van leraren-in-opleiding: door werkplekbegeleiders te coachen en trainen, door mede vorm te geven aan beleid, door te sleutelen en te schaven aan een cultuur van doelgericht overleg en teamwerk, door te bouwen aan draagvlak, aan professionalisering en aan kwaliteitszorg.

De opleiding bestaat uit twee delen. De basis cursus is bedoeld voor beginnende schoolopleiders, de verdiepingscursus voor schoolopleiders met al wat meer ervaring. De verdiepingscursus is toegankelijk voor wie de basis cursus heeft gevolgd.

In de opleiding wordt gewerkt met een combinatie van verplichte thema's en kwesties die door de schoolopleiders zelf worden aangedragen. Ook binnen de verplichte thema's is doorgaans ruimte om de vertaling te maken naar de situatie op de eigen opleidingsschool.

De basis cursus telt vijf bijeenkomsten van 4,5 uur met daarnaast acht uur huiswerk. De totale studielast is 30 uur. De verdiepingscursus telt drie bijeenkomsten van 4,5 uur, een webinar en een afsluiting met presentaties van 2,5 uur, met daarnaast twaalf uur aan huiswerk. De totale studielast bedraagt 30 uur.

### Basis cursus schoolopleider, de onderwerpen:

#### B1 het professionele gesprek

- ▷ VELON-quickscan voor schoolopleiders
- ▷ begeleidingsvaardigheden: de M-factor
- ▷ de 6 fasen van het begeleidingsgesprek

#### B2 positiebepaling

- ▷ interview: regels en technieken
- ▷ leidinggeven en omgaan met weerstand
- ▷ gespreksvaardigheden: oog voor perspectieven.

#### B3 een team leiden

- ▷ observeren – theorie en praktijk
- ▷ oriëntatie op programma voor werkplekbegeleiders
- ▷ begeleiden en beoordelen: de dubbelrol

#### B4 een theoretisch kader

- ▷ oriëntatie op theorie vanuit de opleidingsinstituten
- ▷ bouwstenen van mijn opleidingsschool
- ▷ werken aan draagvlak

#### B5 presentaties

- ▷ hoezo opleidingsschool: debattraining (I)
- ▷ presentatie één uitgewerkte bouwsteen

#### Studielast 30 klokuren

- ▷ drie bijeenkomsten x 4,5 uur
- ▷ eindpresentaties 2,5 uur
- ▷ literatuur: 6 uur

### Verdiepingscursus schoolopleider, de onderwerpen:

#### B1 strategisch handelen

- ▷ bouwstenen van mijn opleidingsschool
- ▷ coaching van werkplekbegeleiders
- ▷ strategisch handelen als schoolopleider

#### B2 een programma ontwerpen

- ▷ kwaliteitszorg: welke data gebruik je daarvoor?
- ▷ uitwerken programma voor werkplekbegeleiders
- ▷ verdieping theorie vanuit de opleidingsinstituten

#### B3 een onderzoekende omgeving

- ▷ hoezo opleidingsschool: debattraining (II)
- ▷ effectief leiderschap
- ▷ onderzoekende houding: hoe dan?

#### B4 presentaties

- ▷ presentatie één uitgewerkte bouwsteen
- ▷ inclusief (tussentijds) extra webinar

#### Studielast 30 klokuren - Eigen ontwikkelwerk: 6 uur

- ▷ vijf bijeenkomsten x 4,5 uur
- ▷ literatuur: 3 uur
- ▷ eigen ontwikkelwerk: 5 uur

### Kwaliteitsindicatoren op basis van het kwaliteitskader van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

#### 1 Waarborg 1: De lerende leraar

- 1 Het partnerschap heeft een actuele, samenhangende en gedeelde visie op de aard van het beroep van leraar en de ontwikkelmogelijkheden binnen het beroep.
- 2 In deze visie is opgenomen hoe leraren zich ontwikkelen tijdens hun loopbaan.
- 3 In deze visie is beschreven hoe de leraar een bijdrage kan leveren aan het leren van leerlingen.
- 4 De visie op het opleiden van aankomende leraren sluit aan bij het beroepsbeeld dat het partnerschap heeft van de leraar.
- 5 Er zijn toetsbare doelstellingen uitgewerkt voor het opleiden van aankomende leraren.
- 6 Er zijn toetsbare doelstellingen uitgewerkt voor de ontwikkeling van aankomende leraar naar startende leraar naar ervaren leraar.
- 7 De visie op het beroep, op een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn 'Samen Opleiden & Inductie' en op een passende leeromgeving wordt door alle partners onderschreven en actief onderhouden.

#### 2 Extra Waarborg 1 - ten aanzien van inductie

- 1 Het partnerschap, de school of het schoolbestuur heeft een geëxpliciteerde visie op de rol en de positie van startende leraren.
- 2 Het partnerschap, de school of het schoolbestuur heeft een geëxpliciteerde visie op de bijdrage die startende leraren kunnen leveren.
- 3 Het partnerschap, de school of het schoolbestuur heeft een geëxpliciteerde visie op de ondersteuning die startende leraren nodig hebben.
- 4 De visie op het leren van leraren en de groei in het beroep is vertaald naar een beoogd bekwaamheidsniveau aan het einde van de inductiefase.

#### 3 Waarborg 2. Leeromgeving

- 1 De opleidingsdoelen, de curriculuminhoud en het didactisch ontwerp van het onderwijs zijn door opleiders van het instituut en de school in overleg ontworpen op basis van ontwerpeisen.
- 2 Daarin is aandacht voor de verschillende aspecten van het leraarschap, zoals die in het beroepsbeeld zijn vastgelegd.
- 3 Het ontwerp bevat een variëteit aan leeractiviteiten die het leren van de diverse aspecten van het beroep van leraar optimaal stimuleren. Er is daarbij verbinding zichtbaar tussen de opleidingsomgeving en de werkomgeving.
- 4 De opleidings- en begeleidingsprogramma's helpen aanstaande leraren om in de uitvoering van taken tot een bepaald niveau te komen en om kennis, inzicht, routine en innovatief vermogen te ontwikkelen.
- 5 De begeleiding besteedt aandacht aan leervaardigheden (formulering van leerbehoeften, zicht op begeleidings- en sturingsbehoefte, etc.).
- 6 De opleidingsschool is een professionele en lerende organisatie.
- 7 Er is een samenhangend systeem van feedback en beoordeling, aan de hand waarvan de ontwikkeling van de aankomende leraar in kaart wordt gebracht en wordt ondersteund.
- 8 De (aanstaande) leraar heeft toegang tot ondersteuning bij het leren: de beschikbaarheid van middelen, ruimte, facilitering en ondersteuning is in orde en is helder voor hem/haar.
- 9 De (aanstaande) leraar heeft de ruimte om verschillende vormen van onderwijs te ontwikkelen en te proberen, systematisch (praktijk)onderzoek te doen en om opdrachten te doen die ten dienste staan van de eigen ontwikkeling, het opleidingsprogramma en/of de schoolontwikkeling.
- 10 De (aanstaande) leraar maakt kennis met onderwijs in verschillende scholen met een diversiteit aan onderwijsvisies.
- 11 Er is een gezamenlijk opleidingsprogramma voor verschillende groepen (aanstaande) leraren.
- 12 Het is transparant hoe dit programma gezamenlijk in de praktijk wordt uitgevoerd.
- 13 Doelstellingen, programma's en beoordelingswijze zijn vastgelegd.

#### 4 Extra Waarborg 2 - ten aanzien van inductie

- 1 De werkplek kenmerkt zich door een professionele leeromgeving waar inductie van startende leraren zichtbaar is.
- 2 Er is een begeleidings-systeem en/of programma voor startende leraren.
- 3 Doelstellingen, professionaliseringsactiviteiten, de wijze van begeleiden en beoordelen zijn passend en transparant.

#### 5 Waarborg 3. Organisatie

- 1 De gedeelde verantwoordelijkheid in de ondersteuning van de leerprocessen van (aanstaande) leraren van de partners zijn benoemd, georganiseerd en geëvalueerd.
- 2 Er zijn afspraken gemaakt en vastgelegd over de verantwoordelijkheid en betrokkenheid van de partners gedurende de drie fases van student, starter en ervaren leraar.
- 3 De rollen, taken, functies en inzet van middelen zijn door de partners en betrokkenen gezamenlijk vastgesteld.
- 4 De rollen, taken, functies en inzet van middelen worden door de partners en betrokkenen op gezette tijden geactualiseerd.
- 5 De opleiders, begeleiders, beoordelaars en leidinggevendenden die betrokken zijn bij het partnerschap, zijn aantoonbaar competent wat betreft kennis, vaardigheden en uitvoering.
- 6 De gedeelde verantwoordelijkheid in de ondersteuning van de leerprocessen van (aanstaande) leraren van de partners zijn benoemd, georganiseerd en geëvalueerd.
- 7 Er zijn afspraken gemaakt en vastgelegd over de verantwoordelijkheid en betrokkenheid van de partners gedurende de drie fases van student, starter en ervaren leraar.
- 8 De rollen, taken, functies en inzet van middelen zijn door de partners en betrokkenen gezamenlijk vastgesteld.
- 9 De rollen, taken, functies en inzet van middelen worden door de partners en betrokkenen op gezette tijden geactualiseerd.
- 10 De opleiders, begeleiders, beoordelaars en leidinggevendenden die betrokken zijn bij het partnerschap, zijn aantoonbaar competent wat betreft kennis, vaardigheden en uitvoering.
- 11 De gedeelde verantwoordelijkheid in de ondersteuning van de leerprocessen van (aanstaande) leraren van de partners zijn benoemd, georganiseerd en geëvalueerd.
- 12 De gedeelde verantwoordelijkheid in de ondersteuning van de leerprocessen van (aanstaande) leraren van de partners zijn benoemd, georganiseerd en geëvalueerd.

#### 6 Extra Waarborg 3 - ten aanzien van inductie

Er zijn afspraken gemaakt en vastgelegd over de verantwoordelijkheid en betrokkenheid van de partners gedurende de drie fases van student, starter en ervaren leraar.

- 1 De rollen, taken, functies en inzet van middelen zijn door de partners en betrokkenen gezamenlijk vastgesteld.
- 2 De rollen, taken, functies en inzet van middelen worden door de partners en betrokkenen op gezette tijden geactualiseerd.
- 3 De opleiders, begeleiders, beoordelaars en leidinggevendenden die betrokken zijn bij het partnerschap, zijn aantoonbaar competent wat betreft kennis, vaardigheden en uitvoering.

#### 7 Waarborg 4: Kwaliteitscultuur

- 1 De actoren van het partnerschap (scholen/besturen en lerarenopleidingen) hebben een gedeelde visie van de processen die passen in een kwaliteitscultuur voor het opleiden en begeleiden van (aanstaande) leraren.
- 2 Er is een systematiek voor kwaliteitszorg (ontwerp – implementatie – interne en externe evaluatie – herontwerp) die wordt gebruikt voor het onderhouden van de basiskwaliteit en de continue ontwikkeling van het partnerschap.
- 3 Het kwaliteitszorgplan waarborgt dat de streefdoelen van de opleiding gerealiseerd worden en op regelmatige tijdstippen geëvalueerd worden.
- 4 Het partnerschap maakt gebruik van verschillende methodieken van onderzoek in het kader van de kwaliteitszorg en -ontwikkeling.
- 5 Het partnerschap formuleert vervolgstappen in een ontwikkelagenda.
- 6 Het partnerschap evalueert regelmatig de resultaten van onderzoek, waarbij het schoolresultaat in een ontwikkelagenda wordt vastgelegd.

#### 8 Extra Waarborg 4 - ten aanzien van inductie

- 1 De kwaliteit van de inductieprogramma's voor startende leraren wordt regelmatig geëvalueerd en op basis daarvan bijgesteld.



Om zicht te houden op de kwaliteit die wordt geleverd in eigen AcOA-scholen is er twee keer in de zes jaar een interne visitatie, een 'peer review-light'. Eén daarvan vindt plaats twee jaar vóór de erkende peer review van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. De erkende peer review wordt georganiseerd in opdracht van OCW. Scholen bezoeken elkaar als Critical Friends met als doel de organisatie, de uitvoering van opleiden en het onderzoeken in de school te optimaliseren. Ook de opleidingsinstituten worden betrokken: aan elk bezoek neemt ook een vertegenwoordiger namens de vier instituten deel. Het light-karakter wordt bepaald door de beperking van het aantal betrokken geledingen, de beperking van de duur van het bezoek en de beperking van de documenten voor de voorbereiding en het nawerk. De directeurs van de stuurgroep organiseren met hun secretariaten en opleidingsteam de bezoeken. De organisatie van de peer review wordt hieronder beschreven.

De eerstvolgende interne visitatie vindt plaats in 2022. Deze visitatie ziet er voor dit schooljaar bijvoorbeeld als volgt uit:

- ▷ MLA bezoekt Spinoza20first
- ▷ Spinoza20first bezoekt OSB
- ▷ OSB bezoekt Spinoza Lyceum
- ▷ Spinoza Lyceum bezoekt ML-Oostpoort
- ▷ ML-Oostpoort bezoekt MLA

Datum	bezoekende school		bezochte school
21 juni	MLA	->	Spinoza20first
16 juni	Spinoza20first	->	OSB
20 april	OSB	->	Spinoza Lyceum
12 april	Spinoza Lyceum	->	MLO
8 juni	MLO	->	MLA

Een directeur (met eigen opleidingscomité) visiteert dit jaar 2022 een andere AcOA-school om zicht te krijgen op best practices en ter voorbereiding op de peer review in 2024.

#### Dossier voor de visitatiedag:

- 1 De visiterende directeur vraagt vooraf het opleidingsprogramma op met bij de behorende documenten en bestudeert met zijn opleiders:
  - a hoe het opleidingsprogramma in de school is ingebed  
*bijvoorbeeld m.b.t. andere professionaliserings-activiteiten in de school*
  - b hoe het schoolgroepprogramma wordt ingevuld en de jaarplanning
  - c waar en bij wie en hoe studenten zijn geplaatst
  - d het tevredenheidsonderzoek werkplekbegeleiders en studenten
  - e de link in hun programma met de AcOA-missie en visie en de verbinding met de andere AcOA-scholen
  - f de ingevulde zelfevaluatie Toetsingskader Opleidingsscholen (in Kwaliteitscholen.)
  - g n.a.v. de zelfevaluatie de ontwikkelvragen van de school.

#### Programma op de visitatiedag:

- 1 het bijwonen van een (deel van) een schoolgroepbijeenkomst (circa 30 minuten)
- 2 vervolg, een gesprek met de studenten van de betreffende school
- 3 daarna een gesprek met de directeur, schoolopleiders, werkplekbegeleider en eventueel betrokken instituutopleiders van de betreffende school n.a.v.:
  - a het gesprek met de studenten
  - b het bestudeerde dossier genoemd bij 1: a t/m g.

#### Evaluatierapport na de visitatiedag:

De visiteurs delen hun adviezen met de stuurgroep. De adviezen staan in een door de visiterende directeur opgesteld evaluatierapport. Voor het evaluatierapport wordt een format aangeleverd. De bevindingen worden eerst gedeeld met de programmaleider en de verantwoordelijke directeur. Waarmee moet vooraf rekening gehouden worden?

In zes weken tijd moeten onderstaande werkzaamheden verricht en afgrond zijn.

- 1 bellen van de visiterende directeur met de andere directeur; afspreken van de datum van visitatie en vragen wanneer de stukken geleverd kunnen worden. Doornemen van het bovenstaande visitatieprogramma, naar aanleiding daarvan overige afspraken maken en het programma, indien gewenst, nog bijstellen;
- 2 opmaken van een dossier door de gevisiteerde directeur n.a.v. bovenstaande punt voor de visiteurs. Laat ook iedereen die bij het professionaliseringsteam en opleidingsteam hoort, de zelfevaluatie Toetsingskader Opleidingsscholen invullen;
- 3 verzamelen en analyseren resultaten zelfevaluatie en vertalen in ontwikkelingsvraag;
- 4 de uitkomsten toevoegen aan het dossier met een toelichting van de directeur. Daarbij worden ook de ontwikkelvragen neergezet. Het dossier wordt opgestuurd naar de visiterende directeur. Deze bestudeert het dossier samen met de visiterende directeur;
- 5 na het bestuderen nemen de twee directeurs nog één keer met elkaar door hoe de visitatiedag eruit zal zien en versturen daarna de agenda met stukken naar alle betrokkenen.

De kwaliteitsindicatoren in 4.3 dienen als input voor de zelfevaluatie, die een AcOA-school voorafgaand aan een visitatie heeft doorgenomen. De vragen moeten leiden tot ontwikkelvragen die een school zichzelf stelt en waar de visiterende commissie op doorvraagt. Voor meer informatie over de Peer Review landelijke, ga naar: <https://www.platformsamenoopleiden.nl/kwaliteitskader/peer-review/>



Activiteiten	code uit agenda of moment <sup>30</sup>	aantal	uitvoerder	verslag legging	instrumenten
<b>1. studenten: instroom, doorstroom, uitstroom</b>					
Tellingsformulier administratie vastleggen.	mei	1	SO	SO	Invulformulier
<b>2. studenten: kwaliteit begeleiding</b>					
Tevredenheidsonderzoek studenten uitzetten	feb mei	2	PL	PL	Enquête Kwaliteitscholen
Evaluatie uitkomsten enquête studenten	sep mrt	2	PL	PL	Rapportage Kwaliteitscholen
Individuele gesprekken met studenten	jun jan	2	SO	SO	Interviewprotocol met invulformulier
Uitkomsten onderzoek omzetten naar doelen	sep	1	SO/IO	SO	Doelenformulier /kijkkader van SO&P
Schoolgroepbijeenkomsten	alle wo middagen	12	SO/IO	SO	Schoolgroeplan
Themamiddagen AcOA	nov, jan mrt	3	SO/IO	SO	Programmaplan/draaiboek
StageMarkt: info over AcOA geven	SM	2	SO	SO	Format stagebureau
<b>3. personeel: kwaliteit opleiden</b>					
AcOA-startconferentie: training en audit met Critical Friends	C	1	PL	PL	Programmaplan, draaiboek, Kwaliteitskader OCW, Opleidingsplan.
Tevredenheidsonderzoek WPB uitzetten	feb mei	1	PL	PL	Enquête Kwaliteitscholen
Evaluatie uitkomsten enquête studenten	sep mrt	2	PL	PL	Rapportage Kwaliteitscholen
Individuele gesprekken met WPB	jun jan	1	SO	SO	Interviewprotocol met invulformulier
Uitkomsten onderzoek omzetten naar doelen	sep	1	SO/IO	SO	Doelenformulier /kijkkader
Overleg doelen met schoolleiding en opleiders	sep april	2	SL	SO/IO	Kwaliteitsindicatoren Kwaliteitskader

<sup>29</sup> Betekenis afkortingen verschillende personen in kwaliteitsagenda: PL=programmameider, SO=schoolopleider, IO=instituutopleider, OB=onderzoeksbegeleider, GB is stuurgroep, WPB=werkplekbegeleider, O=onderzoekers/lector/hoogleraar.

<sup>30</sup> De code geeft in de hier onderstaande agenda aan wanneer deze bijeenkomsten plaatsvinden volgens de jaarkalender AcOA. Link naar de jaarkalender AcOA: <https://www.acoa-amsterdam.nl/programma-s>

Activiteiten	code uit agenda of moment <sup>2</sup>	aantal	uitvoerder	verslag legging	instrumenten
<b>3. personeel: kwaliteit opleiden (vervolg)</b>					
Bijeenkomsten opleiders voor intervisie	O	6	PL	PL	Notulen
Trainingen opleiders- basis	OPB	5	IO	IO	Cursus lerarenopleiding
Trainingen opleiders - verdieping	OPV	4	IO	IO	Cursus lerarenopleiding
Trainingen WPB vanuit UvA	T	4	IO	IO	Cursus lerarenopleiding
Trainingen WPB vanuit Breitner Academie	B	1	IO	IO	Cursus lerarenopleiding
Trainingen WPB vanuit HvA	T	4	IO	IO	Cursus lerarenopleiding
<b>4. personeel: kwaliteit onderzoek</b>					
Tevredenheidsonderzoek onderzoeksdocenten uitzetten	mei	2	O	O	Enquête kwaliteitscholen
Evaluatie uitkomsten enquête onderzoeksdocenten	mei	2	O	O	Rapportage Kwaliteitscholen
Individuele gesprekken met onderzoeksdocenten	mei	2	OB	OB	Interview protocol met invulformulier
Uitkomsten onderzoek omzetten naar doelen	juni	1	SO/IO	SO	Doelenformulier /kijkkader
Trainingen onderzoeksdocenten WOA	ON	8	OB	OB	Programmaplan /draaiboek
Symposium onderzoeksdocenten	S	1	OB	OB	Programmaplan
<b>5. Stuurgroep: planmatig en resultaatgericht werken</b>					
Bijeenkomsten stuurgroep AcOA	SA	5	PL	PL	Opleidings- en ontwikkelplan + notulen met afspraken
Intern Visitatietraject AcOA-scholen	V	1	SL	SL	Opleidings- en ontwikkelplan + notulen met afspraken
Bijeenkomsten stuurgroep WOA	SW	4	PL	PL	Opleidings- en ontwikkelplan + notulen met afspraken
Bijeenkomsten neo-MEO	M	5	PL	PL	Opleidings- en ontwikkelplan + notulen met afspraken
Programmagroep WOA	P	4	PL	PL	Opleidings- en ontwikkelplan + notulen met afspraken

In deze bijlage is een voorbeeld te zien van hoe risico's in kaart worden gebracht in een AcOA-Werkgroep 'Kwaliteitszorg' en beheersmaatregelen getroffen worden. Overzicht risico's en beheersmaatregelen 2022-2028 (voorbeeld van Anna en Zoë, opgemaakt in het schooljaar 2020-2021).

Doel	Risico en gevolg	Maatregel	Verantwoordelijke commissie
1. Jaarlijkse studentenaantal binnen de AcOA-scholen moet voldoen aan vooraf gesteld streefaantal	We halen het streefaantal niet.  Gevolg: verminderde zichtbaarheid, minder subsidiegelden, afnemend bestaansrecht.	1. Zorgen voor voldoende gekwalificeerde werkplekbegeleiders, waardoor de vraag vanuit de scholen groot kan blijven. 2. Werkplekbegeleiders gemotiveerd en enthousiast houden. Bv door bieden van voldoende tijd en ruimte. 3. Vroegtijdig starten met werving studenten twee keer per jaar. 4. Goed monitoren bij tweede werving, in januari, of we het streefaantal halen.	Schoolopleiders Schoolleiders Stuurgroep
2. Tevredenheid stagiairs over stagetraject AcOA scholen	Stagiairs zijn op essentiële onderdelen ontevreden over hun stagetraject op een van de aangesloten opleidingsscholen binnen de AcOA.  Gevolg: minder enthousiaste stagiairs, minder goede naam AcOA, minder aanmeldingen stagiairs met alle gevolgen van dien. Afbreukrisico.	1. Regelmatig uitzetten van tevredenheids- en kwaliteit enquêtes onder stagiairs, met up-to-date vragen. 2. Snelle analyse van uitkomsten enquêtes binnen de afzonderlijke scholen en AcOA-breed in platformbijeenkomsten bespreken. 3. Veranderingen c.q. verbeteringen n.a.v. uitkomsten snel en zichtbaar inzetten.	Werkgroep Kwaliteitszorg Schoolopleiders
3. Tevredenheid betrokken scholen	Animo voor aansluiting bij de AcOA wordt minder.  Gevolg: onvrede onderling zal leiden tot desintegratie met afbreukrisico tot gevolg.	1. Zorgen voor gedeeld verantwoordelijkheidsgevoel. 2. Delen uitkomsten enquêtes en snelle en zichtbare reactie op uitkomsten. 3. Betrokkenheid stimuleren door platte organisatie en voldoende inspraak. 4. Samen opleiden betekenis geven.	Stuurgroep
4. Kwalificaties betrokkenen	Kwaliteit van de AcOA als geheel wordt minder.  Gevolg: afbreukrisico	1. Scholing aan werkplekbegeleiders en schoolopleiders faciliteren en zinvol maken (kwalitatief hoogwaardige scholing). 2. Werken aan de draagkracht van de hele school voor de opleidingsschool: faciliteren tijd en ruimte schoolopleiders en werkplekbegeleiders. Schoolleiding is stuwmotor van professionalisering.	Schoolopleiders Schoolleiders Stuurgroep

Doel	Risico en gevolg	Maatregel	Verantwoordelijke commissie
5. Organisatie- en overlegstructuur	Niet iedereen neemt deel aan de opleidersbijeenkomsten en voelt zich verbonden met de AcOA.  Gevolg: minder verbinding, minder gezamenlijkheid, minder zichtbaarheid.	1. Actieve profilering van de AcOA en kwalitatief hoogwaardig overleg, geen 'moetjes': overleg moet echt iets opleveren. 2. Kwaliteit van het overleg analyseren. 3. Analyse en evaluatie omzetten in actiepunten, die door alle betrokkenen opgepakt worden (naar draagkracht).	Schoolopleiders Stuurgroep
6. Professionalisering	Tevredenheid met bestaande situatie, geen wens tot professionaliseren/veranderen bestaande situatie.  Gevolg: stilstand, achterstand, afbreuk	1. Professionele ontwikkeling tot actief HRM-doel te maken.	Schoolopleiders Schoolleiding Stuurgroep
7. Processen	We houden ons niet aan de gemaakte afspraken, niet op tijd en niet op de afgesproken manier.  Gevolg: onderlinge relaties komen onder spanning.	1. Duidelijk vastleggen gemaakte afspraken in de jaaragenda. 2. In protocollen beschrijven waaraan de afspraken moeten voldoen. 3. Gemaakte afspraken zijn door alle betrokkenen geaccordeerd en gevalideerd: verantwoordelijkheidsgevoel en betrokkenheid stimuleren.	Werkgroep Kwaliteit Schoolopleiders
8. Instrumenten	De instrumenten die gebruikt worden voor de kwaliteitszorg, zijn onbekend, ontoereikend en/of worden te vaak aangepast, waardoor er te veel versies naast elkaar bestaan.  Gevolg: gelatenheid en inactiviteit.	1. Duidelijke eigenaren aanwijzen van instrumenten die gebruikt worden. 2. Systemen overdraagbaar maken en houden. 3. Duidelijke structuur ontwikkelen voor instrumenten: toegankelijk voor iedereen. 4. Werkgroep kwaliteit monitort de bereikbaarheid en overzichtelijkheid van de instrumenten.	Werkgroep kwaliteitszorg

Doel	Risico en gevolg	Maatregel	Verantwoordelijke commissie
9. Communicatie	<p>Te veel (mensen raken geïrriteerd en lezen en leven niet meer mee) of te weinig (betrokkenen voelen zich niet meegenomen) of te onduidelijke communicatie, of een combinatie daarvan.</p> <p>Gevolg: minder betrokkenheid en minder verdraagzaamheid: afbreukrisico</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duidelijke scheiding maken in need to know en nice to know.</li> <li>2. Kanalen ontwikkelen waarin alle communicatie makkelijk terug te vinden is.</li> <li>3. Kanalen waarlangs gecommuniceerd wordt overzichtelijk houden.</li> <li>4. Communicatie moet bij voorkeur transparant, eerlijk, helder, kort en zakelijk zijn.</li> <li>5. Communicatie zoveel mogelijk tijdens bijeenkomsten.</li> <li>6. Communicatie tussen bijeenkomsten door; bij voorkeur helder en gebundeld.</li> </ol>	Werkgroep Kwaliteitszorg
10. Financiën	<p>Overschrijding van de begroting.</p> <p>Gevolg: de school moet de tekorten aanvullen met eigen geld.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realistische begrotingen maken.</li> <li>2. Regelmatige checks op overschrijding.</li> </ol>	Stuurgroep





Wie	Wat
<b>Stagiair</b>	De stagiair is de graadmeter voor de kwaliteit. Als de geboden kwaliteit daalt, of ontoereikend blijkt, zal de schoolopleider dit via stagiairs horen. De stagiair vult hiertoe enquêtes in en heeft gesprekken met de schoolopleider en werkplekbegeleider. Hierdoor ontstaat er een goed beeld van de geboden kwaliteit, en kunnen schoolopleiders adequaat reageren op signalen.
<b>Werkplekbegeleider</b>	De werkplekbegeleider heeft door het vele en directe contact met de stagiair, een belangrijke rol in de kwaliteitszorg. Door scholing, intervisie en themamiddagen te bieden aan werkplekbegeleiders, kunnen zij de kwaliteit bieden, die passend is bij de AcOA. Door gesprekscycli met de schoolopleider en direct leidinggevende heeft de werkplekbegeleider ook een sterke signalerende rol.
<b>Schoolopleider</b>	De schoolopleider is betrokken bij verschillende onderdelen van het opleidingstraject. Van werving, tot begeleiding en beoordeling. Hierbinnen signaleert, analyseert en verbetert de schoolopleider de geboden kwaliteit. Daarnaast is de schoolopleider de verbindende factor tussen de andere aangesloten AcOA-scholen. Communicatie, samenwerking en bewaken van de kwaliteit zijn hierin belangrijke kenmerken. Dit komt met name terug in de 6 opleidersbijeenkomsten in het jaar, evaluaties van enquêtes en opstellen en uitvoeren van verbeter- en actiepunten.
<b>Programmaleider</b>	De programmaleider heeft een gemandateerde sturende rol vanuit de stuurgroep, realiseert de beleidsplannen m.b.t. visie op het opleiden, onderzoek en onderwijs en is met name verantwoordelijk voor een goed verloop van de dagelijkse gang van zaken, de cohesie, communicatie en relatie tussen de aangesloten scholen. De programmaleider is het eerste aanspreekpunt voor de stuurgroep en heeft hiermee een verbindende rol tussen opleiders en schoolleiding van de aangesloten AcOA-scholen. De programmaleider heeft in deze overkoepelende functie een belangrijke rol in het borgen en verbeteren van de kwaliteit binnen de AcOA.
<b>Schoolleiding</b>	De schoolleiding van de verschillende aangesloten scholen zijn verantwoordelijk voor het mogelijk maken van een kwalitatief hoog opleidingstraject. Daarnaast heeft de schoolleiding een controlerende rol, als lid van de stuurgroep.

# AcOA

Academische Opleidingschool Amsterdam

