

## **Keurmerk verdieping bij hercertificering**

Verdieping op schoolniveau

Maximaal 6 jaar na het behalen van het Keurmerk Opleidingschool moet een school aantonen dat de kwaliteit van het samen opleiden nog steeds voldoende is. Er moet in ieder geval wederom voldaan worden aan de standaarden van het Basiskeurmerk en in principe moet er een verdiepingsslag gemaakt zijn.

Dit kan zijn het begeleiden van startende leerkrachten, systematisch doen van onderzoek, begeleiden zij-instromers, beroepsregistratie bij de VELON door de schoolopleider, begeleiden ervaren leerkrachten, professionaliseren e.d. De concretisering van deze inhoud zal in de loop van 2018 plaatsvinden.

Bovenstaande moet zichtbaar gemaakt worden in een portfolio per school waarin de PDCA cyclus duidelijk zichtbaar is en waarin het volgende is opgenomen:

- beschreven relatie met het bestuur;
- een korte reactie op de conclusies en aanbevelingen uit het verslag van het behalen van het Keurmerk (verslag zelf is een bijlage);
- ontwikkelingen en opbrengsten vanaf het behalen van het Keurmerk;
- evaluaties en analyse van de evaluaties (in ieder geval studenten en praktijkopleiders);
- de analyse van de opnieuw afgenomen schoolscan (schoolscan zelf is een bijlage);
- meerjarenbeleid Opleiden in de school;
- de samenwerking met de instituutopleider;
- ontwikkelingsverslag van het gesprek tussen de bovenschoolschoolopleider en de schoolopleider. Dit gesprek heeft maximaal een half jaar voor inleveren van het portfolio plaatsgevonden. Besproken worden in ieder geval bovenstaande punten.

Dit deel van het portfolio waarin aangetoond wordt dat er nog steeds wordt voldaan aan de eisen van het basiskeurmerk heeft een grootte van maximaal 5 A4. Bijlagen kunnen hier aan worden toegevoegd.

Het tweede deel van het portfolio bestaat uit het beschrijven van de verdiepingsslag die gemaakt is na het behalen van het basiskeurmerk (zie verder). Dit deel heeft ook een maximale grootte van 5 A4, zonder de eventuele bijlagen.

Het beoordelen (voldoende of onvoldoende) van het portfolio zal schriftelijk gebeuren door de eigen bovenschoolschoolopleider, een collega schoolopleider van het eigen bestuur en de instituutopleider. Mocht daar aanleiding voor zijn dan volgt er een gesprek.

De reacties en aanbevelingen worden door de beoordelaars beschreven (middels een nog te ontwikkelen format). Dit verslag wordt naar de coördinator

werkplekieren gestuurd. Er wordt een nieuw certificaat uitgereikt (te ontvangen via het BOIS-lid).

#### Verdieping op bestuursniveau

Een keer per 6 jaar zal er een bestuurlijke 'audit' plaatsvinden. De bovenschools schoolopleider maakt een bestuursportfolio van maximaal 5 A4. De audit bestaat uit een gesprek met de bestuurder, de bovenschools schoolopleider, enkele schoolopleiders en de auditcommissie. Deze commissie bestaat uit een lid van het BOIS en een collega van de Hogeschool. In dit gesprek gaat het o.a. over de bestuurlijke ontwikkeling van samen opleiden in de afgelopen jaren. De schoolportfolio's worden o.a. gebruikt ter onderbouwing hiervan. Deze worden ook gebruikt voor het verantwoorden van de kwaliteit van de hercertificering.

De verdiepingsslag bij de hercertificering kan op verschillende inhouden gemaakt worden. In ieder geval geldt in het algemeen dat de verdieping zichtbaar gemaakt wordt door:

- Beleid dat is ontwikkeld en vastgelegd en in de praktijk wordt uitgevoerd/toegepast;
- Een concrete beschrijving van doelen en inhouden, met passende activiteiten en evt. instrumenten;
- Een beschrijving van rollen en verantwoordelijkheden;
- Werken volgens de PDCA-cyclus, waarbij tenminste de P (plan) en D (do) fase doorlopen zijn.

Mogelijk onderwerpen voor de verdieping zijn:

1. startende leerkrachten: inductiefase;
2. Beroepsregistratie lerarenopleiders BRLO;
3. Ontwikkeling van onderzoekend vermogen;
4. Coachen en begeleiden van ervaren leerkrachten;
5. Samen onderwijs ontwikkelen;
6. Ander onderwerp, na overleg met het kernteam.

#### **Ad 1 Startende leerkrachten: inductiefase**

De opleidingsschool heeft een visie op de doorgaande professionalisering en 'leven lang leren'. Hierbij is nadrukkelijk aandacht voor de fase waarin de startende leerkracht en er beleid op de inductiefase.

- De ontwikkeling van leerkrachten is vastgelegd binnen loopbaanbeleid.
- Er is een begeleidingsprogramma, gebaseerd op de visie van de school of het bestuur. Er is sprake van passende facilitering voor zowel de startende leerkrachten als de begeleider van de starter;
- Er zijn bijbehorende doelen en inhouden geformuleerd, met passende activiteiten en (begeleidings)instrumenten.
- Er vindt structureel evaluatie en indien nodig bijstelling plaats.
- De startende leerkracht is eigenaar van zijn ontwikkeling.
- De rollen en verantwoordelijkheden zijn beschreven.

- Er zijn beschreven kwaliteitseisen waaraan de begeleiders van starters voldoen.
- Er is een duidelijke communicatie- en informatievoorziening.
- Er is op stichtingsniveau een coördinator voor begeleiden startende leerkrachten;
- begeleiders van starters vormen een leernetwerk;
- Er is een vorm van samenwerking met de opleiding bijv. door het aanbod van trainingen (oudergesprekken, groepsdynamiek e.d.).

De ontwikkeling en opbrengsten kunnen aangetoond worden door het inzicht geven in instroom, uitstroom en uitval. Van belang is het jaarlijks evalueren bij startende leerkrachten en hun begeleiders en bij de directeurs.

In het (beknopte) portfolio moet beleid beschreven zijn: doelen, jaarplanning, rollen en verantwoordelijkheden. Het gaat vooral om de opbrengsten en ontwikkelingen.

Voor meer informatie: zie hoofdstuk 3 van de SPIL-rapportage 2016.

Bron:

Wessels, K. en De Haan, D. (2016). *Richtlijnen voor inductiebeleid in de praktijk*. SPIL Rapportage 2- 2016.

Snoek, M. en Van Rossum, B. (2017). *Goede condities voor startende leraren. Het waarom en hoe van een goed begeleidingsprogramma*. Steunpunt Opleidingsscholen.

<https://www.steunpuntopleidingsscholen.nl/wp-content/uploads/2017/10/Goede-condities-voor-startende-leraren-1.pdf>

## **Ad 2 Beroepsregistratie lerarenopleiders BRLO**

Zie ook document BRLO Beroepsregistratie Lerarenopleider n.a.v. BOIS 3 april 2018

De opleidingsschool heeft een schoolopleider die zich heeft geregistreerd als opleider bij de Beroepsregistratie Lerarenopleiders. Het doel van de registratie is het onderhouden en verhogen van de bekwaamheid van de opleider, om daarmee de kwaliteit van het opleiden van (aanstaande) leerkrachten te versterken en te waarborgen. (BRLO, 2016). Het gaat om blijvende professionalisering. Bij deze beroepsregistratie toont de opleider aan dat hij/zij:

- Opleidingsdidactisch bekwaam is;
- Agogisch bekwaam;
- Organisatorisch bekwaam;
- Ontwikkelingsbekwaam.

En beschrijft dit vanuit de eigen rol / het eigen perspectief. Dit kan zijn: schoolopleider, onderzoeker, onderwijsontwikkelaar, assessor, vakdidacticus, nascholer, of een combinatie van rollen. De waarde van de registratie is naast persoonlijke ontwikkeling ook op organisatieniveau en dus op schoolontwikkeling. Van belang is om duidelijk en inzichtelijk te maken wat de opbrengst is voor het opleiden in de school.

Voor meer informatie: <https://www.brlo.nl/infosite/>

### **Ad 3 Ontwikkelen van onderzoekend vermogen**

Op school is een visie m.b.t het ontwikkelen van onderzoekend vermogen bij leerkrachten en er is sprake van een onderzoekscultuur. De opleidingsschool verbindt het opleiden van leerkrachten met het vergroten van het onderzoekend vermogen en het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek, ten behoeve van de schoolontwikkeling. De onderzoekende houding is gericht op het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs aan de leerlingen.

De opleidingsschool beschrijft op welke wijze er binnen de organisatie onderzoeksmatig gewerkt wordt en wat dit oplevert. De beschrijving wordt gegeven aan de hand van de aspecten uit de scan 'onderzoekscultuur'.

- De opleidingsschool vult jaarlijks de scan 'Onderzoekscultuur in de school' (2017, Steunpunt Opleidingsscholen) in, als zelfevaluatie-instrument. De school bespreekt met betrokkenen de scan en schaaft de organisatie in, op de verschillende deelaspecten. Er wordt concreet beschreven (aan de hand van voorbeelden) waaruit blijkt dat de school zich in die fase bevindt, en er wordt beschreven wat volgende doelen/ontwikkelkansen zijn. De scan wordt jaarlijks afgenomen en het proces en de ontwikkeling worden periodiek geëvalueerd.

De scan beslaat de volgende aspecten:

1. Organisatie van het onderzoek in de school
2. Keuze van het onderzoeksthema. Het onderzoeksthema is een urgent ontwikkelpunt, waardoor het team belang heeft bij de uitkomsten van het onderzoek.
3. Betrokkenheid van het team; het team is betrokken bij het onderzoek, waardoor teamleren en draagvlak voor de actiepunten ontstaan.
4. Rol van de schoolleider; de schoolleider geeft blijk van een onderzoekende houding, werkt onderzoeksmatig en heeft de ontwikkeling van een onderzoekscultuur opgenomen in beleid.
5. Kennis benutten op het niveau van de leraar: onderzoekende houding De leraren willen hun onderwijs verbeteren en reflecteren daartoe op hun lessen, verzamelen systematisch gegevens en maken gebruik van literatuur.
6. Kennis benutten op schoolniveau: onderbouwd beleid De school gebruikt onderzoek om betere beleidskeuzes te kunnen maken en vermijdt hierdoor ad hoc beslissingen.
7. Professionele dialoog op het niveau van leraren: professionele ontwikkeling Leraren voeren diepgaande gesprekken over het onderwijs, gericht op de verbetering van hun handelen.
8. Dialoog functie op teamniveau: visie en kennisdeling De dialoog leidt tot een doorleefde, gezamenlijke visie op leren en tot een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De school deelt kennis en ontwikkelt gezamenlijk kennis met partners.

- Er is beleid geschreven rondom het belang van het vergroten van het onderzoekend vermogen en het doen van onderzoek;
- Er wordt beschreven welke rollen er zijn binnen het uitvoeren van onderzoek. Er is ook sprake van passende facilitering;
- Er wordt beschreven op welke manier de leerkracht (in opleiding) begeleid wordt en zich professionaliseert op het gebied van het vergroten van het onderzoekend vermogen en het doen van onderzoek binnen de opleidingsschool.

Voorstel hoofdstukindeling portfolio:

1. Visie;
2. huidige situatie + scan;
3. doel;
4. omschrijving uitvoering;
5. vertaling;
6. blik in de toekomst.

Een suggestie is om bij deze verdieping contact, verbinding en/of participatie te zoeken met het kenniscentrum van de Hogeschool en/of de Universiteit van Utrecht.

Bronnen:

Scan onderzoekscultuur:

[https://www.steunpuntopleidingsscholen.nl/wp-content/uploads/2017/01/010817\\_RCO\\_VOR-POR\\_ScanOnderzoekscultuur\\_POVO\\_Webversie\\_LR.pdf](https://www.steunpuntopleidingsscholen.nl/wp-content/uploads/2017/01/010817_RCO_VOR-POR_ScanOnderzoekscultuur_POVO_Webversie_LR.pdf)

*Overige bronnen van informatie:*

[https://www.steunpuntopleidingsscholen.nl/wp-content/uploads/2017/03/170323-030817\\_RCO\\_VOR-POR\\_KaternSamenOnderzoekBegeleiden\\_SinglePages\\_LR.pdf](https://www.steunpuntopleidingsscholen.nl/wp-content/uploads/2017/03/170323-030817_RCO_VOR-POR_KaternSamenOnderzoekBegeleiden_SinglePages_LR.pdf)

[https://www.steunpuntopleidingsscholen.nl/wp-content/uploads/2016/08/SchoolontwikkelingDoorPraktijkonderzoek\\_PO\\_LR.pdf](https://www.steunpuntopleidingsscholen.nl/wp-content/uploads/2016/08/SchoolontwikkelingDoorPraktijkonderzoek_PO_LR.pdf)

#### **Ad 4 Coachen en begeleiden van ervaren leerkrachten**

De opleidingsschool heeft een visie op doorgaande professionalisering en 'een leven lang leren'. Hierbij is nadrukkelijk aandacht voor de ontwikkeling van ervaren leerkrachten. Met name de dialoog over deze professionele ontwikkeling is van belang.

- De school is een lerende organisatie en de ervaren leerkracht is eigenaar van zijn ontwikkeling;
- De ontwikkeling van leerkrachten is vastgelegd in visie en beleid;
- Er is sprake van een cyclische werkwijze, gebaseerd op de visie van het bestuur/ de school;

- Er zijn doelen en inhouden geformuleerd, met passende activiteiten en instrumenten en er vindt structureel evaluatie en indien nodig bijstelling plaats (de PDCA cyclus wordt gebruikt);
- De rollen en verantwoordelijkheden zijn beschreven (denk ook aan de rol van de directeur) en er is passende facilitering;
- Er zijn beschreven kwaliteitseisen waaraan de begeleiders van ervaren leerkrachten voldoen.
- Er is een duidelijke communicatie- en informatievoorziening naar het hele team middels bijv. de memo, teamvergaderingen, studiedagen e.d. De verantwoordelijke(n) zijn op de hoogte van de laatste ontwikkelingen over bijv. de lerarenbeurs/teambeurs, het lerarenregister, nieuwe masters (zoals de MEPO) e.d. en brengen dit op een leuke en inspirerende manier onder de aandacht van de leerkrachten;
- er is sprake van (externe)contacten, intervisie, netwerken of i.d. in verband met blijvende professionalisering van betrokkenen.

Voorbeelden van bovenstaande zijn: het project 'Kom kijken in de klas' van Wim van der Grift, i.s.m Arbeidsplatform PO, LEERkracht, Lesson Study, collegiale consultatie e.d.

## **Ad 5 Samen onderwijs ontwikkelen**

Het belang van eigentijds onderwijs ontwerpen is groot. Onderwijs passend bij de kinderen en de steeds veranderende maatschappij. Onderwijs waarin kinderen ook 21ste eeuwse vaardigheden ontwikkelen en leerkrachten dit ook doen door te werken in ontwikkelteams samen met studenten. Door samen onderwijs te ontwikkelen werken studenten en leerkrachten samen op een gelijkwaardige basis. Het versterkt de kwaliteit van het onderwijs in het belang van kinderen. Ieder kan zijn eigen talenten, ervaring en kennis inzetten. Daarmee wordt er recht gedaan aan alle betrokkenen en leren alle betrokkenen al werkend van elkaar.

- de opleidingsschool heeft een visie op 'samen onderwijs ontwikkelen';
- onderwijs wordt ontwikkeld door leerkrachten en studenten, eventueel samen met kinderen, ouders en/of externen;
- het ontwikkelde onderwijs wordt in de praktijk uitgevoerd;
- het onderwijs wordt geëvalueerd aan de hand van vooraf geformuleerde doelen en succescriteria.

Voorbeelden van onderwijs zijn:

- digitaal onderwijs (onderwijs op afstand);
- op maat gericht onderwijs voor groep/unit;
- outdoor education.

## **Ad 6 Ander onderwerp, na overleg met het kernteam**

Het is ook mogelijk een ander onderwerp te kiezen dan genoemd bij 1 t/m 5. Als een bovenschools schoolopleider en schoolopleider denken een thema uit te kunnen werken dat ook een vorm van verdieping geeft bij het opleiden in de school dan kan dit overlegd worden met de leden van het kernteam. Het is van belang dat het gesprek hierover plaatsvindt voordat het e.e.a al verder wordt uitgewerkt. Het kernteam zal (eventueel na overleg in het BOIS) advies geven op

het aangedragen onderwerp en vervolgens meedenken hoe de uitwerking en de inhoud van het portfolio eruit zouden kunnen zien.