

Eindrapportage samenwerking algemeen

Een visie op Opleiden in de School

In het project Versterking Samenwerking heeft de OSR het zgn. Maryland-model als uitgangspunt gekozen (zie bijlage 1). Het Maryland-model is al in 2002 ontwikkeld aan de Maryland State Department of Education en is gestoeld op een brede visie op wat een opleidingsschool, een Professional Development School, zou moeten zijn.

Een opleidingsschool beperkt zich in deze visie niet alleen tot het opleiden van leraren, maar bekommert zich evenzeer om de doorlopende professionele ontwikkeling van leraren, daarbij ondersteund door systematisch onderzoek naar de effecten van 'teaching and learning' op de prestaties van leerlingen. In deze visie ligt de eigenlijke focus van de opleidingsschool dus uiteindelijk op de *verbetering van de leerprestaties van leerlingen*.

Dit betekent dat goede opleidingsscholen in samenhang actief dienen te zijn op vier domeinen:

- het opleiden van leraren
- de doorgaande professionele ontwikkeling van leraren
- onderwijsonderzoek
- prestaties van leerlingen.

In het Maryland-model worden elk van deze vier domeinen vervolgens benaderd vanuit vijf standaarden. Die vijf standaarden laten zich als volgt omschrijven:

- Is er sprake van een lerende gemeenschap, gericht is op betere prestaties van leerlingen, waarvan alle betrokkenen, d.w.z. studenten, lerarenopleiders, jonge leraren, ervaren leraren, directieleden, ouders en leerlingen, met erkenning van hun onderscheiden leerbehoeften, deel uit maken?
- Wordt er goed samen gewerkt? Delen alle partners binnen de opleidingsschool de gezamenlijk vastgestelde missie en visie en dragen zij gezamenlijk bij aan de realisering daarvan?
- Wordt er door elk van de partners op adequate wijze verantwoording afgelegd? Er is immers sprake van gedeelde verantwoordelijkheid voor de kwaliteit binnen de vier domeinen.
- Zijn organisatie, rollen/functies en financiën van elk van de partners voldoende faciliterend om de opleidingsschool in stand te houden en voortdurend te verbeteren?
- Is de aandacht voor diversiteit en gelijkwaardigheid voldoende geborgd? Ziet de opleidingsschool toe op gelijke kansen voor ieder (in de opleiding en in het personeelsbeleid van de partners) en krijgt de diversiteit binnen de eigen lerende gemeenschap de aandacht die het verdient?

Bij de recente visitatie van de opleidingsscholen bleek dat de OSR de enige opleidingsschool was die een dergelijk omvattend model hanteert. De beoordelingscommissie sprak hier lovende woorden over.

Dit was reden te meer om de verdere ontwikkeling van de OSR aan de hand van dit model en de daaraan ten grondslag liggende visie ter hand te nemen.

Tijdens een intensieve sessie met directieleden, opleiders van scholen en opleidingen, en HRM-functionarissen in 2016 is nagegaan in hoeverre de OSR aan de ambities binnen dit model voldoet. Eerst is in kaart gebracht welke ambities reeds zijn gerealiseerd en welke in ontwikkeling zijn (bijlage 1) en vervolgens is de agenda van prioriteiten voor de komende vijf jaar vastgesteld. Deze bevinden zich voor een belangrijk deel binnen het domein 'professionele ontwikkeling van leraren'. (zie bijlage 2).

In het schooljaar 2017-2018 gaan een viertal PLG's, samengesteld uit personen afkomstig van de verschillende OSR-partners, met deze thema's aan de slag.

Het Plan van Aanpak Versterking samenwerking algemeen

In het plan van aanpak voor het thema 'Versterking samenwerking algemeen' zijn de vier domeinen van het Maryland-model als vertrekpunt genomen. Dit plan van aanpak vertoont grote overlap met dat van het thema 'Begeleiding startende leraren'. In deze verantwoording wordt dan ook bij herhaling verwezen naar het einddocument van de betreffende themawerkgroep.

Domein 'Opleiden van leraren'

Ambitie: *Versterking kwaliteit Opleiden in de school door te investeren in de kwaliteit van de coaches.*

Activiteiten: De coaches binnen de OSR hebben in beginsel allen een basiscursus coachingsvaardigheden gedaan bij de HR, het ICLON of een andere partner. Mogelijkheden om de competenties als werkplekbegeleider uit te breiden of te verdiepen worden door de lerarenopleidingen, los van de opleiding tot schoolopleider niet structureel geboden. Wel hebben de lerarenopleidingen in het kader van het BSL-project incidentele maatwerktrajecten aangeboden. Met dr. Chantal Kessels van APS is naar aanleiding van haar proefschrift, waarin de invloedrijke rol van coaches veel aandacht krijgt, gesproken over een verdiepingstraject, dat tijdens het OSR-congres van 2015 werd gepresenteerd.

Resultaat: Het aanbod van APS stuitte op verzet van de lerarenopleidingen. Herhaaldelijk verzoek aan de lerarenopleidingen om zelf met een kwalitatief verantwoord verdiepingsaanbod te komen heeft uiteindelijk niet geleid tot een robuust verdiepingsprogramma maar wel tot de toezegging dat men op aanvraag maatwerk wil leveren. Hiermee is binnen het BSL-project van de lerarenopleidingen positieve ervaring opgedaan.

Ambitie: *Kwaliteitsimpuls d.m.v. kennisdeling met partner-opleidingsscholen van HR, ICLON en TULO door netwerken van Lero's met elkaar in verbinding te brengen en optimaal van elkaars kracht te laten profiteren.*

Activiteiten: Er zijn gesprekken gevoerd met de directie van het IvL van de HR

Resultaat: Het IvL van de HR heeft structureel periodiek overleg met alle opleidingsscholen gezamenlijk tot stand gebracht.

Domein 'Onderzoek'

Ambitie: Behoud en versterking onderzoekcompetenties binnen scholen door het stimuleren van masteropleidingen door docenten en teamleiders.

Activiteiten: De deelnemende AOS-scholen hebben deze ambitie in hun professionaliseringsplannen opgenomen. Bovendien hebben drie scholengroepen (Wolfert van Borselen Scholengroep, Penta College CSG en Melanchthon) expliciet geïnvesteerd in het verwerven van onderzoeksvaardigheden door docenten. Bij Wolfert van Borselen en Penta zijn docent-onderzoekers begeleid door ervaren onderzoekers van het ICLON en de Hogeschool Rotterdam. Bij Melanchthon hebben docenten een meerdaagse training onderzoeksvaardigheden gevolgd.

Resultaat: Opgeleide docent-onderzoekers op drie VO-scholengroepen.

Ambitie: Borgen van onderzoek in de school door het verkennen van alternatieve mogelijkheden

Activiteiten: De projectleiding heeft gesproken met Jelle Kaldewey van het Nationaal Regie-orgaan Onderwijsonderzoek. Dat gesprek vond plaats op een moment dat ook de NRO nog op zoek was naar manieren om onderwijsonderzoek en onderwijspraktijk met elkaar te verbinden. Dit contact heeft geen concrete resultaten opgeleverd.

In voorjaar 2016 hebben de voorzitters van de opleidingsscholen AOSR (Rob Fens) en RPO Rijnmond (Ton Roelofs), ondersteund door de coördinatoren onderzoek en opleiden, in een notitie de pijlers uitgewerkt van een nieuw op te richten werkplaats onderwijsonderzoek STERK. Deze notitie is vastgesteld in het bestuurlijk overleg en de stuurgroep en besproken met het Ministerie van OCW. Na publicatie van de subsidie pilots werkplaatsen onderwijsonderzoek hebben de partijen, na bestuurlijke goedkeuring, gezamenlijk een aanmelding opgesteld op basis van een overleg waarin alle partijen (vo, universiteiten, hogeschool) vertegenwoordigd waren op verschillende niveaus (van onderzoekers tot directie). Na selectie door de VO-raad zijn vertegenwoordigers van de samenwerkende partijen bijeen gekomen in twee sessies (februari en maart 2017) om de aanvraag gezamenlijk voor te bereiden in een gezagsvolle dialoog. Helaas heeft het NRO in mei 2017 bericht dat de aanvraag van STERK niet is gehonoreerd. Op dit moment beraden de samenwerkingspartners zich op welke wijze de onderzoeksfunctie in de komende periode (in afgeslankte vorm) kan blijven bestaan.

Resultaat: Uitgewerkt plan werkplaats onderwijsonderzoek

Domein “Doorgaande professionalisering”

Ambitie: Versterking kwaliteit inductieprogramma’s

Activiteiten: Tegelijkertijd met het project ‘Versterking samenwerking’ liepen nog twee andere projecten, nl. het BSL-project van de lerarenopleidingen en het deelproject ‘begeleiding starters’ binnen de Knelpuntenaanpak van het Platform Onderwijsarbeidsmarkt. Dankzij personele overlap konden de werkzaamheden binnen deze drie projecten vlekkeloos aan elkaar worden verbonden.

Resultaat: Deze werkwijze heeft geresulteerd in een aantal aanbevelingen voor de inhoud, organisatie en facilitering van inductieprogramma’s binnen de OSR. Deze resultaten zijn beschreven in het einddocument van het thema ‘Begeleiding Startende Leraren’.

Ambitie: Een doorlopende initiële – post-initiële leerlijn

Activiteiten: In het eerdergenoemde einddocument van de themawerkgroep Begeleiding Startende Leraren is de doorlopende leerlijn van initieel (startbekwaam) – post-initieel (bekwaam) mede als uitgangspunt genomen voor de gemeenschappelijke aanpak van inductieprogramma’s binnen de OSR. Binnen het thema ‘Begeleiding Startende Leraren’ is een subgroep aan het werk gegaan om deze ambitie nader uit te werken. Op het OSR-congres van 2015 is deze ambitie uitgebreid besproken. Bij een eerste bespreking van het concept-einddocument van de themawerkgroep heeft de stuurgroep deze benadering omarmd.

Resultaat:

- In de rapportage n.a.v. de eindbeoordeling van de lerarenopleidingen worden ontwikkelpunten aangegeven die als basis gaan dienen voor het op maat gemaakte inductieprogramma van nieuwe leraren.
- De ontwikkeling die de nieuwe leraar doormaakt wordt bijgehouden in een paspoort (‘Pas voor de klas’).
- Er is een eerste aanzet gemaakt voor een gemeenschappelijke literatuurlijst voor de OSR.

Zie verder het einddocument themawerkgroep BSL-VS.

Ambitie: Versterking begeleiding startende leraren op scholen

Activiteiten:

- Binnen de themawerkgroep BSL heeft een subgroep zich gebogen over een functie- en competentieprofiel voor docentbegeleiders, die andere accenten heeft dan die voor werkplekbegeleiders.

- Mogelijkheden om de competenties als docentbegeleider uit te breiden of te verdiepen worden door de lerarenopleidingen, los van de BOS-opleiding, niet structureel geboden. Wel hebben de lerarenopleidingen in het kader van het BSL-project incidentele maatwerktrajecten aangeboden.

Resultaat:

- Er is een functie- en competentieprofiel voor docentbegeleiders.
- De lerarenopleidingen hebben toegezegd op aanvraag maatwerk te willen leveren t.b.v. doorgaande professionalisering van docent-begeleiders. Hiermee is binnen het BSL-project van de lerarenopleidingen positieve ervaring opgedaan.
- De verworvenheden van het BSL-project van de lerarenopleidingen zijn meegenomen in het einddocument van de themawerkgroep BSL-VS.

Ambitie: Effectiviteit en efficiëntie inductie vergroten

Activiteit: In discussies met leraren- en schoolopleiders is de noodzaak van maatwerk in de inductiefase steeds nadrukkelijker naar voren gekomen. De themawerkgroep BSL heeft de voorwaarden waaronder maatwerk kan worden gerealiseerd uitgewerkt.

Resultaat: In de eindbeoordelingen van de lerarenopleidingen wordt stelselmatig aangegeven op welke punten de startbekwame leraar zich verder zou moeten ontwikkelen op zijn weg naar bekwaam leraarschap. Deze ontwikkelpunten liggen aan de basis van individuele maatwerk-arrangementen met de nieuwe leraren die op een OSR-school worden aangesteld. De ontwikkeling van de leraar wordt bijgehouden in een paspoort (Pas-voor-de-klas). Zie einddocument themawerkgroep BSL.

Ambitie: Kwaliteitsborging inductieprogramma's

Resultaat: De partners binnen OSR zullen zich in hun jaarverslagen expliciet verantwoorden over de wijze waarop de inductieprogramma's inhoudelijk, organisatorisch en financieel worden/zijn ondersteund. De richtlijnen voor het jaarverslag zijn op dit punt uitgebreid.

Ambitie: Versterking professionele cultuur

Resultaat: Het aanvankelijke idee om te komen tot een OSR-Academie is door de stuurgroep gaande de rit verworpen.

In plaats daarvan is gekozen voor een vernieuwde website, waar leraren en begeleiders informatie en tools kunnen vinden die hen in hun professionalisering vooruit kunnen helpen. De resultaten van de themawerkgroepen 'Opbrengstgericht werken', 'Omgaan met verschillen', 'Pesten', 'Ouderbetrokkenheid' en 'Begeleiding startende leraren' hebben op deze website een plek gekregen. De website is inmiddels gereed.

Domein 'Prestaties van leerlingen'

Ambitie: Verbetering onderwijsrendement OSR-scholen

Resultaat:

- Het opzetten van een PLG of andersoortig gesprek tussen (locatie)directeuren van OSR-scholen om kennis en ervaring te delen over kwaliteitsverbetering van onderwijs is nog een brug te ver gebleken. Datzelfde geldt voor het plan om een gezamenlijk onderzoek te laten verrichten naar de effectiviteit van kwaliteitsverbeteringsprogramma's op de OSR-scholen.
- Eind 2016 is een informatiebijeenkomst georganiseerd over het programma 'LeerKRACHT' voor Rotterdamse VO-scholen. Geconstateerd kan worden dat, een enkele uitzondering daargelaten, Rotterdamse VO-scholen niet warm lopen voor deze aanpak.
- De door de themawerkgroepen 'Opbrengstgericht werken', 'Pesten', 'Ouderbetrokkenheid' en 'Omgaan met verschillen' ontwikkelde aanpakken zijn op het OSR-congres van 2017 gepresenteerd en over het algemeen goed ontvangen. De producten zijn te vinden op de nieuwe OSR-website.

CTH/Juni 2017

Bijlage 1 Het Maryland-model, een standaard voor academische opleidingsscholen

Standaarden	Componenten (R = gerealiseerd; O = in ontwikkeling; N = niet gerealiseerd), grijs gearceerd: ambitie 2017-2021			
	A. Lerarenopleiding	B. Doorgaande professionalisering	C. Onderzoek	D. Effect op onderwijs
I. Leergemeenschap	<p>R:</p> <p>a. OSR-partners dragen gezamenlijk bij aan een samenhangend curriculum (lero/school) van de lerarenopleiding dat tegemoet komt aan de beoogde eindkwalificaties en voorbereidt op de eindtermen van VO/MBO.</p> <p>R:</p> <p>b. Studenten krijgen op de opleidingsschool te maken met alle facetten van het leraarschap in zoveel mogelijk verschillende leeromgevingen.</p> <p>R:</p> <p>c. Reflectie op leerervaringen vindt plaats in netwerken van collega-studenten met schoolopleiders, instituutopleiders en werkplekbegeleiders (interviewbijeenkomsten). Studenten nemen op de school deel aan vakgroepoverleg en teamoverleg.</p>	<p>O:</p> <p>a. OSR-partners hebben een visie op en ontwikkelen en organiseren gezamenlijk vraag-gestuurde professionele ontwikkeling ter verbetering van het onderwijs (instructie) en de resultaten van leerlingen. (doorlopende leerlijn initieel-post-initieel in ontwikkeling).</p> <p>R:</p> <p>b. OSR-partners plannen en participeren in activiteiten die alle docenten aanmoedigen actief bij te dragen aan de begeleiding van studenten (niet planmatig, wel incidenteel of via IPB).</p>	<p>O:</p> <p>a. OSR-partners zijn gezamenlijk betrokken bij (praktijk-/actie)onderzoek en stemmen onderzoeksresultaten met elkaar af.</p> <p>b. OSR-partners onderzoeken effecten van opleiden en professionaliseren binnen de OSR.</p> <p>R:</p> <p>c. OSR-partners verspreiden de resultaten van onderzoeksactiviteiten.</p>	<p>R:</p> <p>a. Lero's en OSR-scholen hebben inzicht in de effecten van opleiding en professionalisering op de onderwijsresultaten van studenten en leerlingen</p> <p>O:</p> <p>b. Studenten leren in de opleiding onderwijsresultaten van hun leerlingen te gebruiken ter verbetering van hun eigen onderwijspraktijk. (Thema Opbrengstgericht werken)</p>
	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsplan OSR, m.n. kenmerken opleidingsvarianten - Leerlijn OidS OSR - Leerwerktaken OSR - Studiegidsen lero's 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inductie-arrangementen scholen - Kwaliteitseisen inductie-arrangementen scholen - Uitwisseling nascholingsprogramma's deelnemende scholen 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoeksprogramma OSR - Jaarverslagen onderzoek - Publicaties op website OSR 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leren Loont! - Curriculum lero's
II. Samenwerking	<p>R:</p> <p>a. OSR-partners hebben een gezamenlijk visie op opleiden in de school geconcretiseerd in een didactisch concept en opleidingsplan.</p> <p>b. OSR-partners stemmen hun opleidingsactiviteiten op elkaar af.</p> <p>c. OSR-partners plannen en implementeren gezamenlijk leerwerktaken voor studenten gericht op authentieke leerervaringen en verbinding theorie en praktijk.</p>	<p>O:</p> <p>a. OSR-partners hebben een gezamenlijk visie op doorlopende professionele ontwikkeling van leraren.</p> <p>b. OSR-partners stimuleren combifuncties en job-rotation voor medewerkers.</p> <p>c. OSR-scholen en lero's zijn alert op scholingsvragen van leraren en opleiders en ondernemen daar actie op.</p>	<p>R:</p> <p>a. OSR-partners monitoren gezamenlijk het onderzoeksproces.</p> <p>O:</p> <p>b. OSR-partners bepalen de onderzoeksagenda op basis van de vragen die voortkomen uit de onderwijspraktijk.</p>	<p>R:</p> <p>a. OSR-partners gebruiken demografische en prestatiegegevens om hun eigen onderwijs en daarmee de prestaties van hun leerlingen te verbeteren.</p> <p>O:</p> <p>b. OSR-vertegenwoordigers participeren in school-verbeterteams (wel binnen scholen, maar niet OSR-breed).</p>

Standaarden	Componenten (R = gerealiseerd; O = in ontwikkeling; N = niet gerealiseerd), grijs gearceerd: ambitie 2017-2021			
	A. Lerarenopleiding	B. Doorgaande professionalisering	C. Onderzoek	D. Effect op onderwijs
	<p>d. OSR-partners zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de beoordeling van studenten.</p> <p>e. OSR-partners staan garant voor het aanbod van gevarieerde onderwijssituaties voor studenten (door OSR toegevoegd).</p> <p>f. De OSR-partners werken samen om werkplekbegeleiders te faciliteren (tijd, ruimte, professionalisering).</p> <p>N:</p> <p>g. De vakgroepen (lero's) en vaksecties (scholen) werken samen aan vakinhoudelijke en vakdidactische ontwikkeling van studenten en collega's.</p>	<p>d. OSR-partners ondersteunen de professionele ontwikkeling van alle leraren, ook tijdelijk aangestelde en on(der)bevoegde leraren.</p>		<p>c. OSR-partners werken in de opleiding en verdere professionalisering van leraren samen aan betere toetsing.</p>
	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsplan OSR - Leerlijn OidS OSR - Leerwerktaken OSR - Jaarverslagen opleiden - Competentieoverzicht werkplekbegeleiders 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsplan OSR 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoeksprogramma OSR - Jaarverslagen onderzoek 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ...
III. Verantwoording	<p>R:</p> <p>a. OSR-partners hanteren een gezamenlijk kwaliteitszorgplan.</p> <p>b. OSR-partners werken samen aan de ontwikkeling van student-assessments o.b.v. een gestandaardiseerd portfolio.</p> <p>c. OSR-partners ontwikkelen en implementeren gezamenlijk eindtermen voor de eindbeoordeling van studenten.</p> <p>d. OSR-partners vragen stelselmatig feedback van studenten ter verbetering van hun opleidingsprogramma.</p>	<p>O:</p> <p>a. OSR-partners maken gezamenlijk afspraken over professionaliseringsprogramma's voor leraren en opleiders</p> <p>R:</p> <p>b. OSR-partners dragen gezamenlijk bij aan de opleiding van werkplekbegeleiders en schoolopleiders.</p>	<p>R:</p> <p>a. OSR-partners verzamelen, analyseren en gebruiken data voor het plannen en implementeren van hun (opleidings)programma's.</p> <p>R:</p> <p>b. OSR-partners gebruiken de onderzoeksresultaten ter verbetering van hun toekomstige opleidings- en onderwijspraktijk (incidenteel).</p>	<p>N:</p> <p>a. OSR-partners nemen alle verantwoordelijkheid voor de verbetering van de leerlingprestaties op de OSR-scholen.</p> <p>b. OSR-partners gaan na wat de invloed is van deze gezamenlijke inspanning op de onderwijsresultaten.</p>
	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschrijving kwaliteitszorgsysteem - Opleidingsplan OSR - Studiegidsen instituten 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jaarverslagen opleiden - Competentieoverzicht werkplekbegeleiders 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoeksprogramma OSR - Jaarverslagen onderzoek - Onderzoekspublicaties 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <p>O:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Te ontwikkelen producten werkgroepen inhoudelijke thema's

Standaarden	Componenten (R = gerealiseerd; O = in ontwikkeling; N = niet gerealiseerd), grijs gearceerd: ambitie 2017-2021			
	A. Lerarenopleiding	B. Doorgaande professionalisering	C. Onderzoek	D. Effect op onderwijs
	<ul style="list-style-type: none"> - Assessorstraining HR - Harmonisatie SLW HR - Competentiegid - Panelgesprekken met studenten 	<ul style="list-style-type: none"> - Velonregistratie schoolcoördinatoren OidS - Coördinatorenoverleg, studentenbespreking 3/jaar 		
IV. Organisatie, rollen en middelen	<p>R:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. OSR-partners overleggen geregeld over rollen, verantwoordelijkheden en procedures en geven elkaar voortdurend feedback om de operationele processen te optimaliseren. b. OSR-partners dragen financieel gezamenlijk bij aan de opleidingsschool. c. OSR-partners organiseren stelselmatig feedback over de opvang en begeleiding van studenten en passen hun beleid/werk daarop aan. <p>O:</p> <ul style="list-style-type: none"> d. OSR-partners organiseren stelselmatig feedback over de opvang en begeleiding van startende leraren en passen hun beleid/werk daarop aan. 	<p>R:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. De scholen en lero's dienen hun medewerkers die actief betrokken zijn bij de OSR in voldoende mate te faciliteren. b. Het bevoegd gezag van elk van de OSR-partners erkent en institutionaliseert de functie van werkplekbegeleider en schoolopleider. c. OSR-partners gebruiken de opleidingsschool als belangrijk instrument voor de werving en behoud van leraren. d. De organisatie en financiering van de OSR is vastgelegd in een door alle partners ondertekende samenwerkingsovereenkomst. 	<p>R:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. OSR-partners geven zich gedegen rekenschap van ethische kwesties die de onderzoekspraktijk met zich mee kan brengen. <p>O:</p> <ul style="list-style-type: none"> b. Lero's en OSR-scholen ondersteunen (financieel) OSR-onderzoek op scholen. 	<p>O:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. OSR-stakeholders geven zich rekenschap van de invloed van OSR op prestaties van leerlingen (bijv. onderzoek naar tevredenheid over OSR-opgeleide leraren). <p>R:</p> <ul style="list-style-type: none"> b. OSR-partners gebruiken onderwijsresultaten in de evaluatie en bijstelling van hun strategische planning. c. Lero's en besturen dragen zorg voor structurele financiering van de opleidingsschool om continuïteit te waarborgen.
	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschrijving kwaliteitssysteem - Rapportages studentenenquête OSR en panelgesprekken - Jaarverslagen opleiden en onderzoek - Opleidingsplan OSR - Constituerend document OSR - Samenwerkingsovereenkomst OSR - Verslagen Bestuursraad en Stuurgroep - Begroting overhead OSR - Verdeling tegemoetkoming OCW 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constituerend document OSR - Samenwerkingsovereenkomst OSR 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoeksprogramma OSR 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jaarverslagen opleiden en onderzoek - Samenwerkingsovereenkomst OSR
V. Diversiteit en gelijke kansen voor iedereen	<p>R:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. OSR-partners staan garant voor gelijke toegankelijkheid van studenten 	<p>R:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. OSR-partners bieden gelijke kansen aan alle belanghebbenden om deel te nemen aan OSR-activiteiten. 	<p>N:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. OSR-partners doen (in ieder geval) onderzoek op het gebied van 	<p>O:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. OSR-partners investeren in betrokkenheid van ouders en sociale

Standaarden	Componenten (R = gerealiseerd; O = in ontwikkeling; N = niet gerealiseerd), grijs gearceerd: ambitie 2017-2021			
	A. Lerarenopleiding	B. Doorgaande professionalisering	C. Onderzoek	D. Effect op onderwijs
	<p>tot interne opleidingsplaatsen van voldoende omvang.</p> <p>O:</p> <p>b. Studenten hebben oog voor verschillen tussen leerlingen, ouders en collega's.</p> <p>c. Studenten weten hoe om te gaan met leerlingen die speciale zorg nodig hebben.</p>	<p>b. OSR-partners nemen actief deel aan (de verbetering) van trainingen die gericht zijn op omgaan met verschillen.</p> <p>c. Binnen de OSR zijn mensen werkzaam vanuit diverse achtergronden.</p>	<p>gelijkheids- en diversiteitsvraagstukken.</p> <p>b. OSR-partners verspreiden onderzoeksresultaten op dit gebied en gebruiken deze ook om hun programma's te verbeteren.</p>	<p>omgeving omwille van de prestaties van leerlingen (in ontwikkeling).</p> <p>b. OSR-partners werken samen om de multiculturele aanpak in het onderwijs te borgen.</p> <p>c. OSR-partners focussen op de verschillende leerbehoeften van leerlingen (in ontwikkeling).</p>
	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsplan OSR - Te ontwikkelen producten werkgroepen inhoudelijke thema's 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsplan OSR 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ... 	<p>Beschikbare documenten en instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Te ontwikkelen producten werkgroepen inhoudelijke thema's

Bijlage 2 Notitie resultaten heisessie OSR – Versterking Samenwerking Algemeen 31 oktober 2016

Vragen aan stuurgroep n.a.v. heisessie:

- Is het aangepast Maryland-model akkoord?
- Bevestiging van de gekozen ambities en de tijdlijn?
- Vervolg:
 - Match tussen ambities en plannen van aanpak
 - Inrichten PLG's voor de thema's van de plannen van aanpak; plannen van aanpak zijn startpunt PLG's
 - Congres 23 februari 2016 benutten voor kick off en werving deelnemers PLG's
 - Start PLG's in 2017/2018

Doel heisessie:

Bepalen van de ambities en doelen van de Opleidingschool Rotterdam voor de komende jaren aan de hand van het Maryland model, met nadrukkelijke aandacht voor de rol van strategisch HRM. Op basis hiervan kunnen de acties voor de komende jaren worden bepaald.

Deelnemers heisessie:

- Stuurgroepleden OSR en programmamanager opleiden
- Themaverantwoordelijken en projectleider project VS
- HRM-functionarissen

Prioritering ambities aan de hand van het Maryland model voor OSR

- Ambitie 1: A IV d. OSR-partners organiseren stelselmatig feedback over de opvang en begeleiding van startende leraren en passen hun beleid/werk daarop aan.
- Ambitie 2:
 - A V b. Studenten hebben oog voor verschillen tussen leerlingen, ouders en collega's.
 - A V c. Studenten weten hoe om te gaan met leerlingen die speciale zorg nodig hebben.
- Ambitie 3: B I a. OSR-partners hebben een visie op en ontwikkelen en organiseren gezamenlijk vraag-gestuurde professionele ontwikkeling ter verbetering van het onderwijs (instructie) en de resultaten van leerlingen.
- Ambitie 4: B II a. OSR-partners hebben een gezamenlijk visie op doorlopende professionele ontwikkeling van leraren.
 - Evt. in combinatie met B II b. OSR-partners stimuleren combi-functies en job-rotation voor medewerkers.
- Ambitie 5:
 - B II c. OSR-partners zijn alert op scholingsvragen van leraren en opleiders en ondernemen daar gezamenlijk actie op.
 - B II d. OSR-partners ondersteunen de professionele ontwikkeling van alle leraren, ook tijdelijk aangestelde en on(der)bevoegde leraren.
- Ambitie 6:
 - C V b. OSR-partners verspreiden onderzoeksresultaten op dit gebied (gelijkheids- en diversiteitsvraagstukken) en gebruiken deze ook om hun programma's te verbeteren.
 - Evt. in combinatie met C III b. OSR-partners gebruiken de onderzoeksresultaten ten behoeve van hun toekomstige opleidings- en onderwijspraktijk.
- Ambitie 7: D II c. OSR-partners werken in de opleiding en verdere professionalisering van leraren samen aan betere toetsing.
- Ambitie 8: A II g. De vakgroepen (lero's) en vaksecties (scholen) werken samen aan vakinhoudelijke en vakdidactische ontwikkeling van studenten en collega's.

Tijdlĳn te realiseren ambities OSR periode 2017 – 2021 (jaartal = jaartal realisatie ambitie)

2017	2018	2019	2020	2021
<p>B I a. OSR-partners hebben een visie op en ontwikkelen en organiseren gezamenlijk vraag-gestuurde professionele ontwikkeling ter verbetering van het onderwijs (instructie) en de resultaten van leerlingen. Plan van aanpak Doorlopende professionele ontwikkeling in de loopbaan</p>	<p>B II c. OSR-scholen en lero's zijn alert op scholingsvragen van leraren en opleiders en ondernemen daar actie op. Plan van aanpak Doorlopende professionele ontwikkeling in de loopbaan</p>	<p>B II d. OSR-partners ondersteunen de professionele ontwikkeling van alle leraren, ook tijdelijk aangestelde en on(der)bevoegde leraren.</p>	<p>A II g. De vakgroepen (lero's) en vaksecties (scholen) werken samen aan vakinhoudelijke en vakdidactische ontwikkeling van studenten en collega's. <i>Opmerking: Oriëntatie op technologische ontwikkelingen</i> Plan van aanpak vakdidactiek en pedagogiek</p>	<p>C V b. OSR-partners verspreiden onderzoeksresultaten op dit gebied (gelijkheids- en diversiteitsvraagstukken) en gebruiken deze ook om hun programma's te verbeteren. C III b. OSR-partners gebruiken de onderzoeksresultaten ter verbetering van hun toekomstige opleidings- en onderwijspraktijk.</p>
<p>B II a. OSR-partners hebben een gezamenlijk visie op doorlopende professionele ontwikkeling van leraren. Evt. in combinatie met: B II b. OSR-partners stimuleren combi-functies en job-rotation voor medewerkers. Plan van aanpak Doorlopende professionele ontwikkeling in de loopbaan en BSL</p>	<p>A IV d. OSR-partners organiseren stelselmatig feedback over de opvang en begeleiding van startende leraren en passen hun beleid/werk daarop aan. <i>Opmerking: Aandacht voor 'virtueel leren'</i> <i>Opmerking: vragenlijst werkgroep BSL</i> Plan van aanpak Doorgaande professionalisering (BSL)</p>	<p>D II c. OSR-partners werken in de opleiding en verdere professionalisering van leraren samen aan betere toetsing. <i>Opmerking: Aandacht voor 'virtueel leren'</i></p>	<p>A V b. Studenten hebben oog voor verschillen tussen leerlingen, ouders en collega's. A V c. Studenten weten hoe om te gaan met leerlingen die speciale zorg nodig hebben. Plan van aanpak Passend onderwijs / omgaan met verschillen</p>	

Deze tijdlĳn is mede tot stand gekomen op basis van input van de heisessie en realiseerbaarheid (max. 2 ambities per jaar).

Plannen van aanpak

1. Doorlopende professionele ontwikkeling in de loopbaan
2. Doorgaande professionalisering: begeleiding startende leraren
3. Wereld van vo, hbo en wo bij elkaar brengen op het gebied van vakdidactiek en pedagogiek
4. Passend onderwijs / omgaan met verschillen

Ambitie:	1. Doorlopende professionele ontwikkeling in de loopbaan <i>Maryland indicatoren:</i> <i>B I a. OSR-partners hebben een visie op en ontwikkelen en organiseren gezamenlijk vraag-gestuurde professionele ontwikkeling ter verbetering van het onderwijs (instructie) en de resultaten van leerlingen.</i> <i>B II a. OSR-partners hebben een gezamenlijk visie op doorlopende professionele ontwikkeling van leraren.</i> <i>B II b. OSR-partners stimuleren combi-functies en job-rotation voor medewerkers.</i> <i>B II c. OSR-scholen en lero's zijn alert op scholingsvragen van leraren en opleiders en ondernemen daar actie op.</i> → Input werkgroep BSL Versterking Samenwerking → Input werkgroep Opbrengstgericht Werken Versterking Samenwerking			
Hoofdverantwoordelijk:				
	Stappen (activiteiten, commitment, borging)	Wanneer?	Door wie?	Wat vraagt dit van HRM?
Doel 1: Gedeelde visie op professionele ontwikkeling van het traject tot vakbekwame docent	<ul style="list-style-type: none"> • Theoretisch kader • In lijn met ontwikkelingen binnen vo • Betrekken van de doelgroep • Commitment binnen de stuurgroep • Borging in stuurgroep en bestuursraad 	1 juli 2017 = klaar 1 maart 2017 = conceptversie	<ul style="list-style-type: none"> • Operationele lijn • HRM → Heterogene werkgroep (lero, stuurgroep, doelgroep, HR-deskundige) 	Geïnformeerd zijn en bijdrage willen leveren

Ambitie:	2. Doorgaande professionalisering: begeleiding startende leraren <i>Maryland indicatoren:</i> <i>A IV d. OSR-partners organiseren stelselmatig feedback over de opvang en begeleiding van startende leraren en passen hun beleid/werk daarop aan.</i> <i>B II a. OSR-partners hebben een gezamenlijk visie op doorlopende professionele ontwikkeling van leraren.</i> → Input werkgroep BSL Versterking Samenwerking			
Hoofdverantwoordelijk:	Stuurgroep OSR			
	Stappen (activiteiten, commitment, borging)	Wanneer?	Door wie?	Wat vraagt dit van HRM?
Doel 1: Helderheid over kernkwaliteit n+3 (generieke kwaliteiten) fase beoordelingscriteria n+3 = 3 jaar na behalen bevoegdheid	Startnivo 'paspoort' / eindassessment = startpunt overdrachtdossier	Voorwaardelijk = als eerste	Stuurgroep OSR	<ul style="list-style-type: none"> • Rubrics formuleren (al beschikbaar) • Instrumentarium voor beoordeling ontwerpen t.b.v. gesprekscyclus
Doel 2: Afspraken over minimale infrastructuur voor goede uitvoering BSL	Maatwerk, intervisie, on the job, feedback, beeldcoaching, periodiek assessment		Stuurgroep OSR	
Doel 3: Uitwisseling: a) PLG/conferentie (facilitering?) b) Nazorg? <ul style="list-style-type: none"> • Kenniskringen • Prof.aanbod / scholing • Terugkomdagen 'alumni' 	→ Gesprek hierover aangaan met lero's: wenselijk? Haalbaar?		Stuurgroep OSR	

Ambitie:	3. Wereld van vo, hbo en wo bij elkaar brengen op het gebied van vakdidactiek en pedagogiek <i>Maryland indicator:</i> <i>A II g. De vakgroepen (lero's) en vaksecties (scholen) werken samen aan vakinhoudelijke en vakdidactische ontwikkeling van studenten en collega's.</i>			
Hoofdverantwoordelijk:	OSR (gedeelde verantwoordelijkheid)			
	Stappen (activiteiten, commitment, borging)	Wanneer?	Door wie?	Wat vraagt dit van HRM?
Doel 1: Professionalisering zittende docenten vo + leraren in opleiding	Leergemeenschappen opzetten	Schooljaar 2017/2018	Docenten vo, hbo, wo	Telt in vo mee voor lerarenregister
Doel 2: Verbeteren van de kwaliteit van de opleidingen in het vo	Uitwisselen		Stimuleren door schoolleiding	(Externe) ondersteuning van professionals
Doel 3: Verbeteren curriculum lerarenopleiding			Stimuleren door schoolleiding	(Externe) ondersteuning van professionals Meten/onderzoek?

Ambitie:	4. Passend onderwijs / omgaan met verschillen <i>Maryland indicatoren:</i> <i>A V b. Studenten hebben oog voor verschillen tussen leerlingen, ouders en collega's.</i> <i>A V c. Studenten weten hoe om te gaan met leerlingen die speciale zorg nodig hebben en kennen de weg naar zorginstanties binnen en buiten de school.</i> → Input werkgroep Omgaan met Verschillen Versterking Samenwerking			
Hoofdverantwoordelijk:				
	Stappen (activiteiten, commitment, borging)	Wanneer?	Door wie?	Wat vraagt dit van HRM?
Doel 1: Passend onderwijs / OmV is onderdeel van de initiële opleiding binnen OSR	<ul style="list-style-type: none"> Organiseren overleg instituten-scholen over het belang van Passend Onderwijs / OmV in het curriculum Opbrengst: afspraken die geïmplementeerd worden	2017	Instituten OSR i.s.m. scholen OSR	Aandacht voor dit onderwerp bij de professionele ontwikkeling van leraren
Doel 2: Passend onderwijs / OmV is onderdeel van het inductie-arrangement van OSR-scholen	Zie 1, aangevuld met inductie-arrangement (PO/OmV als onderdeel inductie)	Zie planning BSL	Scholen OSR i.s.m. instituten OSR	Aandacht voor dit onderwerp bij de professionele ontwikkeling van leraren
Doel 3: Er wordt door de OSR-scholen gebruik gemaakt van het door OSR ontwikkelde aanbod op het gebied van Passend Onderwijs/OmV (product Versterking Samenwerking)	Organiseren en afspraken maken over professionaliseringsaanbod op gebied PO/OmV voor zittende docenten	Zie planning HRM visie	Scholen OSR i.s.m. instituten OSR	Aandacht voor dit onderwerp bij de professionele ontwikkeling van leraren