


## Visie op versterking samenwerking lerarenopleiding en scholen

### Wat staat de OSR voor ogen?

Uit de projectaanvraag:

“Uit het onderzoek “De Rotterdamse onderwijsarbeidsmarkt in beeld” (ResearchNed, 2012) blijkt dat de arbeidsmarktsituatie in het VO in de regio Rotterdam de afgelopen jaren sterk is verbeterd. De arbeidsmarkt voor leraren is momenteel redelijk in evenwicht, hoewel er voor een aantal vakken (zoals talen en wis- en natuurkunde) in de komende jaren een ernstig tekort aan leraren dreigt. Uit het onderzoek blijkt dat de kwaliteit van startende leraren door schoolleiders op dit moment als knelpunt wordt ervaren. De onderdelen waar schoolleiders het minst tevreden over zijn, zijn rekenvaardigheden, pedagogisch-didactische kennis en vaardigheden, sociale interactie en identiteit, opbrengstgericht werken en de vaardigheden bij starters in de omgang met ouders. Uit onderzoek blijkt dat een goede begeleiding vanuit de school en professionalisering op bovengenoemde punten de kwaliteit van beginnende leraren kan verhogen en (in samenhang daarmee) de uitval van leraren kan verkleinen. Uit het onderzoek “De Rotterdamse onderwijsarbeidsmarkt in beeld” blijkt eveneens dat schoolleiders kritisch zijn over de kwaliteit van een deel van het langer zittend personeel, met name vanwege het relatief hoge percentage onbevoegde leraren. Goede begeleiding en inzet op professionele ontwikkeling gekoppeld aan borging van deze instrumenten in Integraal Personeelsbeleid zijn noodzakelijk.

De OSR heeft een regionale functie voor de onderwijsarbeidsmarkt in het eerste- en tweedegraads gebied. Het samenwerkingsverband kan een belangrijke rol spelen bij het oplossen van de huidige problematiek in de regio door de professionalisering van beginnende en zittende leraren verder te integreren in de opleidingsschool (post-initieel).



Er wordt reeds samengewerkt binnen de OSR op het gebied van de professionalisering van functionarissen die direct betrokken zijn bij de (academische) opleidingsschool (vakcoaches, begeleiders op school en docent-onderzoekers), maar er is nog geen sprake van structurele kennisdeling of samenwerking tussen de scholen en lerarenopleidingen met betrekking tot de begeleiding van beginnende leraren (inductiefase) en de professionalisering van zittende leraren. De verbreding en versterking van de OSR op het gebied van de professionele ontwikkeling van beginnende en zittende leraren sluit aan bij het 'Maryland model' voor (academische) opleidingsscholen. De OSR heeft zich sterk ontwikkeld op het gebied van 'opleiden van nieuwe leraren' en 'onderzoek', maar de OSR wil zich graag verder versterken op het gebied van 'voortdurende professionele ontwikkeling'. Ontwikkeling op deze component biedt de kans om als samenwerkingsverband een oplossing te bieden voor de hierboven beschreven knelpunten in de regio. Door optimaal gebruik te maken van de samenwerking en expertise van het samenwerkingsverband, kan een impuls worden gegeven aan de kwaliteit van de begeleiding van beginnende leraren, de professionalisering van zittende leraren en daarmee samenhangend de kwaliteit van het onderwijs voor leerlingen in de regio ('prestaties van leerlingen'). De bestaande 'learning community' van het samenwerkingsverband biedt hiervoor een belangrijke basis.

De OSR signaleert de volgende verbeterpunten:

- Het samenwerkingsverband OSR beter benutten voor structurele kennisdeling op het gebied van de begeleiding van beginnende leraren en de professionalisering van zittende leraren (tussen OSR-partners, d.w.z. scholen en lerarenopleidingen) onderling, binnen de scholen, tussen OSR en scholen in de regio);
- De (expertise op het gebied van de) professionalisering van beginnende en zittende leraren integreren in de opleidingsschool in het algemeen en op het gebied van de thema's opbrengstgericht werken (met bijzondere aandacht voor de onderwerpen ouderbetrokkenheid en pesten) en omgaan met verschillen;


- Het versterken en benutten van de ‘learning community’ van de OSR om de kennisdeling tussen scholen en lerarenopleidingen en de professionalisering van aankomende, beginnende en zittende leraren te faciliteren en stimuleren. “

#### Hoe gaat de OSR dat aanpakken?

Het Maryland-model biedt een heldere structuur voor de aanpak van de verdere ontwikkeling van de opleidingsschool en ligt dan ook aan de basis van het plan van aanpak.

**Het opleiden van nieuwe leraren** is de primaire taak van de opleidingsschool. De OSR heeft zich op dit gebied weliswaar sterk ontwikkeld, maar dat wil niet zeggen dat deze component in het kader van dit project onbesproken kan blijven. Investeren in de competenties van de opleiders op de lerarenopleidingen en de BOS’sen en coaches op de scholen is van het grootste belang. Het samen opleiden kan voorts aan kwaliteit winnen door structurele kennisdeling tussen alle samenwerkingsverbanden (opleidingscholen) waaraan de lerarenopleidingen van de HR, RUL en TUD verbonden zijn: waarin onderscheiden de verschillende opleidingsscholen zich van elkaar, wat zijn hun belangrijkste successen en wat valt hier uit te leren?


**De professionele ontwikkeling van nieuwe leraren** is een belangrijke uitdaging in het kader van dit project. Wat de aanpak van dit onderdeel extra kansrijk maakt is een flankerend project van de drie lerarenopleidingen (BSL) op het gebied van inductie (begeleiding startende leraren). Alle scholen van de OSR participeren hierin. De opdracht is om de opbrengsten van dit project te borgen en te verankeren binnen de OSR. Binnen het Knelpuntenprogramma van het Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rotterdam wordt eveneens een project uitgevoerd dat gericht is op de begeleiding van startende leraren. Dit project biedt een totaal overzicht van



begeleidingsactiviteiten die de deelnemende scholen uitvoeren en daarmee veel waardevolle informatie voor de verdere ontwikkeling van succesvolle inductieprogramma's. Op basis daarvan is het wellicht mogelijk om minimale kwaliteitseisen te formuleren waaraan de inductieprogramma's binnen OSR-scholen dienen te voldoen. De OSR gaat zich de komende tijd inspannen om meer samenhang te verkrijgen tussen de initiële en de post-initiële (inductie) programma's in een doorlopende leerlijn (hoofdphase-bekwaam, start bekwaam, bekwaam), waarbij, conform de subsidievoorwaarden, specifieke aandacht wordt gegeven aan de thema's opbrengstgericht werken (w.o. ouderbetrokkenheid en pesten) en omgaan met verschillen.

Leraren die net afgestudeerd zijn worden aangemerkt als 'startbekwaam'. Dat betekent dat ze zich om 'bekwaam' te worden op een aantal punten nog verder moeten ontwikkelen. Op welke punten is van leraar tot leraar verschillend. Dit pleit voor meer maatwerk in de inductiefase. Indien de lerarenopleidingen naar aanleiding van het eindassessment aangeven op welke onderdelen de startbekwame leraar zich nog verder moet ontwikkelen, dan kan daar door de werkgever gericht op worden ingezet.

De professionele ontwikkeling van zittende leraren in de opleidingen en de scholen is zo mogelijk een nog grotere uitdaging. Het lijkt geen twijfel dat de keuze van de scholen om zich te ontwikkelen als opleidingsschool positief heeft bijgedragen aan de professionele cultuur binnen de scholen. Alle OSR-scholen hebben of ontwikkelen een eigen 'academie'. De deuren van de meeste klaslokalen staan tegenwoordig wijd open voor allerlei vormen van collegiale consultatie en coaching. De OSR wil succesvolle professionaliseringsactiviteiten, met name op het gebied van de genoemde thema's, bundelen binnen een OSR-academie. Een OSR-Academie zou niet alleen kunnen fungeren als een keurmerk voor kwaliteit van professionaliseringsactiviteiten maar ook een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de versterking van de OSR-identiteit als een professioneel netwerk bij uitstek.



**Onderzoek:** Steeds meer leraren en teamleiders opteren, mede gestimuleerd door de lerarenbeurs, voor een master-opleiding, waarbinnen het doen van onderzoek een belangrijke opdracht is. Dat heeft weer een positieve invloed op het niveau van de onderzoekscompetenties binnen de scholen, niet alleen een onmisbare pijler voor de academische opleidingsscholen, maar ook een onmisbare pijler onder schoolontwikkeling. Binnen de OSR heeft de onderzoekscomponent vorm gekregen in het opleiden van docent-onderzoekers en het uitvoeren van onderzoeksprojecten door onderzoeks- en innovatieteams, waar studenten deel van uitmaken. Voor een aantal scholen binnen de OSR is het nagenoeg onmogelijk geworden om de opleiding van docent-onderzoekers en het uitvoeren van onderzoeksprojecten te blijven financieren. In een artikel in De Nieuwe Meso van juni 2014 (Wassink en Westerhuis) wordt uiteengezet dat onderzoek in de school ook op een andere, minder kostbare manier vorm kan worden toegepast. De eerder gesignaleerde toename van onderzoekscompetenties binnen de scholen is daarbij een forse steun in de rug. Ook zou een beroep gedaan kunnen worden op de expertise en de subsidiemogelijkheden van het NRO (Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek). Hier ligt een belangrijke taak voor de stuurgroep OSR om te bezien op welke wijze het doen van onderzoek in de scholen geborgd en zelfs versterkt kan worden binnen een financieel krappe context.

**Kwaliteit van onderwijs:** Zoals in de projectaanvraag is geëxpliciteerd werken alle samenwerkingspartners van de OSR gericht, soms gezamenlijk, maar ook elk op zijn eigen wijze, aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Dat betekent dat binnen de OSR-community een breed spectrum aan kennis, inzichten en ervaringen aanwezig is. Een eerste stap is het ontsluiten van deze rijkdom door middel van delen van de aanwezige kennis en het delen van positieve en negatieve ervaringen in zogenaamde professionele leergemeenschappen. Voorts zou nagegaan kunnen worden of het mogelijk is gezamenlijk onderzoek te doen naar de effectiviteit van al die verschillende aanpakken. Het onderzoek binnen de academische opleidingsschool zou daarmee een flinke impuls kunnen krijgen.

## Plan van Aanpak thema 'Versterking Samenwerking'

Domeinen	Doel	acties	hoe	wanneer	wie
<b>Maryland-model</b>					
<b>1.Opleiden van nieuwe leraren</b>	Versterking kwaliteit opleiden in de school	Investeren in kwaliteit coaches	Opzetten verdiepingstraject voor BOS'sen en coaches	2015	HR, ICLON, TULO, scholen + evt. Chantal Kessels (APS)
	Kwaliteitsimpuls d.m.v. kennisdeling met partner-opleidingsscholen van HR, ICLON en TULO	Netwerken van Lero's met elkaar in verbinding brengen en optimaal van elkaars kracht laten profiteren	Inzet van methodiek PLG: voor coördinatoren opleidingsscholen en organiseren thematische conferenties door lero's	2015	HR, ICLON en TULO
<b>2.Onderzoek</b>	Behoud en versterking onderzoekcompetenties binnen scholen	Stimuleren van masteropleidingen door docenten en teamleiders	Inkaderen binnen professionaliseringsbeleid van scholen en opleidingen	2014-2016	scholen,
	Borgen van onderzoek in de school	Alternatieve mogelijkheden verkennen voor onderzoek in de school	Contact met NRO  Agendapunt voor stuurgroep	Najaar 2014	CTH en EdR  Stuurgroep
<b>3.Doorlopende professionalisering</b>	Versterking kwaliteit inductieprogramma's	Formuleren van kwaliteitseisen inductieprogramma op OSR-scholen	-BSL-project -analyse van begeleidingsactiviteiten scholen die deelnemen aan project 2 Knelpuntenaanpak	2014-2015	JPM en CTH

	Een doorlopende initiele/post-initiele leerlijn	Ontwikkeling van een doorlopende leerlijn initieel en post-initieel, waarin onderwerpen als mentoraat, omgaan met ouders, ICT, passend onderwijs, opbrengstgericht werken en omgaan met verschillen vast onderdeel uitmaken.	- analyse curricula lerarenopleidingen en van aanbod van bestaande begeleidings- en scholingsprogramma's in OSR-scholen (in samenhang met project 2 Knelpuntenaanpak) -mogelijkheden verkennen van OSR-academie waarin post-initieel aanbod wordt ondergebracht	2014-2015  2015	HR, ICLON, TULO, scholen  Alle themaverantwoordelijken + coördinatiegroep
	Versterking begeleiding van startende leraren op school	Investeren in kwaliteit coaches van startende leraren	Opzetten verdiepingstraject voor coach/begeleiders	2015	HR, ICLON, TULO, scholen + Chantal Kessels (APS)
		BSL-project ICLON/TULO	Uitkomsten BSL verankeren en borgen in OSR	loopt	Scholen, HR, ICLON, TULO
	Effectiviteit en efficiëntie inductie vergroten	Maatwerk in inductie op basis van eindassessment (startbekwaam)	Ontwikkelpunten formuleren n.a.v. eindassessment LERO, die bij inductie kunnen worden opgepakt door werkgever	2014-2015	LERO's
	Kwaliteitsborging inductieprogramma's	Inductieprogramma's toevoegen aan kwaliteitszorgsysteem	Aanvulling op kwaliteitszorgsysteem	2015	Stuurgroep

	Versterking professionele cultuur binnen	Opzetten van een OSR-Academie met centrale thema's: kwaliteit coaching, opbrengstgericht werken, omgaan met verschillen, pesten en ouderbetrokkenheid	-Opzetten PLG van academie-verantwoordelijken OSR-scholen en opleidingen en themaverantwoordelijken	2015	CTH + ???
<b>4.Prestaties van leerlingen</b>	Verbetering onderwijsrendementen	-Verbeteragenda's scholen i.h.k.v. opbrengstgericht werken met elkaar delen	Opzetten van PLG's van directies	2014	Schoolleiders
		Effectiviteit diverse verbeteragenda's in beeld brengen	Mogelijkheid gezamenlijk onderzoek verkennen	2015	CTH en EdR
		-Verkennen mogelijkheden LeerKRACHT	Informatiebijeenkomst 24 september 2014	2014	CTH