

*Beleidsplan Professionaliseren en Opleiden in opleidingschool RPO  
Rijnmond*

RPO-POP

**'Met en van elkaar leren.'**

**Inhoudsopgave**

1. Voorwoord
2. Visie RPO op Samen Opleiden en Samen Professionaliseren
3. Samen Opleiden
4. Samen Professionaliseren
5. Kwaliteitszorg
6. Ontwikkelplan RPO Rijnmond 2018-2021

Bijlage: Kaderstellende Nota (KSN)

## Hoofdstuk 1 Voorwoord bij RPO-POP

RPO Rijnmond is de opleidingsschool die Samen Opleiden en Samen Professionaliseren tot zijn kernactiviteiten maakt. De naam RPO Rijnmond staat voor “Regionaal Professionaliseren en Opleiden van leraren in Rijnmond”. Dit document RPO-POP (professionaliserings- en opleidingsplan) is ons beleidsplan.

In dit beleidsplan leest u de visie van waaruit RPO studenten tot startbekwaam leraar opleidt; tevens leest u hoe partners met elkaar startbekwame docenten de ruimte bieden zich te blijven ontwikkelen tot vakbekwame leraar. Met en van elkaar leren is daarbij de opdracht die we onszelf hebben gegeven met als doel om bij te dragen aan goed onderwijs voor leerlingen in het VO en mbo.

RPO is een opleidingsschool met vele partners en daarmee met een groot aantal opleidingslocaties, zowel bij de scholen als de lerarenopleidingen. De wijze waarop wij georganiseerd zijn en hoe wij de samenwerking zijn overeengekomen staan vermeld in de bijlagen van dit beleidsplan. We hebben met elkaar afspraken gemaakt die ervoor zorgen dat Samen Opleiden goed is geborgd en volgens hoge standaarden gebeurt. Deze afspraken vindt u integraal terug in de Kaderstellende Nota, die als bijlage aan RPO-POP is toegevoegd.

De versie van RPO-POP die voor u ligt is geschreven in najaar 2018. In deze periode bereiden wij ons voor op de NVAO-toetsing van RPO die op 5 februari 2019 zal plaatsvinden. Tot die tijd is RPO een aspirant opleidingsschool.

## Hoofdstuk 2 Visie op Samen Opleiden en Samen Professionaliseren

Bij het Samen Opleiden en Professionaliseren staat bij ons de ontwerpvraag centraal: Wat leer je waar het best en wanneer? Deze vraag is sturend bij de richting en inrichting van onze opleidingsschool. Het gaat verder dan een simpel onderscheid in rollen en taken die aan de scholen en opleidingen worden toegeschreven. Het gaat om een ontwikkeling waarin voor het samen opleiden van de leraar als beroepsbeoefenaar grenzen steeds vaker verdwijnen en verantwoordelijkheden worden gedeeld.

Als aspirant zijn we nu drie jaar onderweg. We hebben onze ambitie om het opleiden en professionaliseren in een doorlopende ontwikkelingslijn te realiseren in onze visie verwerkt. Het is een begin waarbij we ons realiseren dat deze ambitie veel breder is dan wat bij de toetsing van een aspirant opleidingsschool wordt verwacht.

We zien en expliciteren de samenhang tussen het opleiden en het professionaliseren vanuit het gehele loopbaanperspectief van de leraar. Daarvoor wil en kan onze opleidingsschool een belangrijke rol spelen die we nu nog verder aan het verkennen zijn.

*Wat leer je waar het best en wanneer? Het gaat om Samen Opleiden waarin voor het samen opleiden van de leraar als beroepsbeoefenaar grenzen worden overgegaan en verantwoordelijkheden worden gedeeld.*

### Onze visie op Samen opleiden

De student wordt opgeleid als professionele beroepsbeoefenaar die voorbereid is op de verschillen in de onderwijspraktijk op de scholen in het vo en mbo. Daarbij is de variëteit van het onderwijsveld het uitgangspunt die zowel binnen de stedelijke en regionale context in de verdere loopbaan van de leraar een rol speelt. Wij creëren een effectieve leeromgeving voor de student om opgeleid te worden tot een startbekwame leraar die beschikt over het vereiste leer- en handelingsvermogen.

De ontwikkeling van de beroepsbekwaamheid (vastgelegd het Besluit van 16 maart 2017 bij de wet BIO) en de vorming van de beroepsidentiteit van de leraar staan centraal in het opleiden, zowel op de opleidingen als op de werkplek op school. Samen met de lerarenopleiding maken we het werkplekcurriculum als een geïntegreerd geheel waarin het leren door en het opleiden van tweedegraads studenten tot stand komt door verbinding van theorie en praktijk.

Bij het leren in de dagelijkse onderwijspraktijk op school wordt in verschillende leerwerktaken het opleidingsdeel en het praktijkdeel verbonden. De studenten worden bij het uitvoeren van deze taken begeleid door de werkplekbegeleiders en schoolopleiders. Zij werken hiervoor nauw samen met de instituutopleiders. De leerwerktaken worden zoveel mogelijk samen ontwikkeld en samen beoordeeld.

De diversiteit in demografie, schoolcontexten- en profielen die in de regio bestaan zijn in onze regionale opleidingsschool belangrijke factoren. Daarmee houden we rekening bij de uitvoering van het werkplekcurriculum. Concreet betekent dit dat studenten zo veel mogelijk op verschillende

niveaus (praktijkonderwijs t/m gymnasium) en bij verschillende onderwijsconcepten (zoals gepersonaliseerd onderwijs, Dalton, klassikaal, mbo) stagelopen.

Dat geldt eveneens voor de opleiding van de eerstegraads studenten. Het praktijkdeel van de opleiding in de vorm van een stage vindt plaats op een opleidingsschool voor voortgezet onderwijs. Al vanaf het begin van de stage geeft de student lessen. Die dienen als basis voor de activiteiten op het instituut, waar de praktijkervaring van de student steeds het uitgangspunt is. Kennis en opdrachten worden in de praktijk toegepast en vanuit de lerarenopleiding uitgevoerd. Omgekeerd worden vragen uit de praktijk binnen de lerarenopleiding besproken in de begeleidingsgroep en in het kader geplaatst van de relevante theorie. Het praktijkdeel vindt in een continu-model plaats.

### *2.1 Visie en vertaling naar Samen Opleiden*

Op basis van de in de vorige paragraaf beschreven visie op Samen Opleiden hebben we een aantal (didactische) principes afgeleid waarmee we aan de slag zijn om ons te ontwikkelen tot een duurzame opleidingsschool met een hoge kwaliteitsstandaard. Die principes zijn:

- Het curriculum is competentiegericht en de inrichting gaat uit van werkplekleren;
- Leren en opleiden vindt plaats in een contextrijke omgeving;
- In het curriculum wordt de theoretische kennisbasis verbonden met de praktijkervaring;
- Het curriculum biedt diversiteit in leerwerkwerkplekken en variatie in onderwijsprofielen;
- De student ontwikkelt in de dagelijkse praktijk een breed handelingsrepertoire en een sterke beroepsidentiteit;
- Het perspectief na de tweede fase van het curriculum is gericht op de eerste loopbaanfase van de startbekwame leraar (programma voor begeleiding van startende leraren);
- Wij verbinden het opleiden aan het samen ontwikkelen van een doorlopende leerlijn voor basisbekwame en vakbekwame leraren.

We gaan daarbij uit van

- Gelijkwaardige samenwerking tussen instituten en scholen bij het maken en uitvoeren van het 'werkplek' curriculum;
- Keuzemogelijkheden voor de studenten van de hogeschool bij de uitvoering van deze leerwerktaken op de werkplek;
- Directe begeleiding van de student op de werkplek en door werkplek-, school- en instituutopleiders;
- Het uitstroomprofiel dat gebaseerd is op de wettelijke bekwaamheidseisen zoals vastgelegd in de Wet Beroep Leraar;
- De Dublin-descriptoren/Meijers criteria (specifiek voor ontwerponderwijs bij technische universiteiten) bij de omschrijving van het WO-masterniveau voor de eerstegraads lerarenopleiding.

We hebben de ambitie om bij de overgang van de eerste naar de tweede fase van de tweedegraads opleiding (na jaar 2) de leerwerktaken meer vraaggestuurd aan te bieden. De student krijgt dan nog meer invloed op de inhoud van het werkplekleren en meer ruimte om zijn opleiding deels zelf vorm te geven. De begeleiding zal meer verdiepend en op de vraag gericht worden. Dit is een thema in ons ontwikkelingsplan. Op deze manier wordt de student voorbereid op de praktijk waarop hij/zij moet omgaan met de vraag die de organisatie aan hem/haar stelt.

**Onze visie op Samen Professionaliseren**

De sleutel voor goed onderwijs ligt bij de professionaliteit van de leraren. Het gaat om de vraag of 'de goede (onderwijskundige) dingen worden gedaan en of die dingen goed worden gedaan'. Deze vraag is van belang voor de school als het gaat om de ontwikkeling en het onderhoud van de vakbekwaamheid van de professionals.

Het gaat bij ons om professioneel leren, waarbij het eigen handelen zowel doel als bron van leren is. Expliciteren van en kritisch reflecteren op de eigen beroepspraktijk zijn de vaardigheden die ertoe doen. Dat geldt zowel bij de begeleiding van startende leraren (inductiefase) als voor de professionele ontwikkeling van leraren gedurende de verdere loopbaan van startbekwaam naar basis-bekwaam en vakbekwaam.

Het eigenaarschap voor de professionele ontwikkeling ligt in de eerste plaats bij de professional zelf. De schoolcultuur speelt daarbij een zeer belangrijke rol. Binnen de diversiteit die bestaat binnen RPO Rijnmond zal het bevorderen van een 'cultuur van leren' verschillende vormen kunnen aannemen. Het gaat ons om het opleiden voor het beroep én het leren in het beroep in een context die verschillend kan zijn.

De gemeenschappelijkheid vinden we door zoveel mogelijk samen te ontwikkelen en uit te voeren in een RPO Academie. We willen concreet invulling geven aan het opleiden voor het beroep én het leren in het beroep in een doorlopende lijn van professionalisering van de leraar. Daar ligt de kern van onze profilering.

De invulling doen we zoveel mogelijk samen met de opleidingsinstituten waarbij er als palet een diversiteit is aan vormen van non-formeel en informeel leren. De toepasbaarheid van de professionaliseringsactiviteiten is van belang voor leraren om zelf aan te blijven sluiten bij de vragen die bestaan in dagelijkse beroepspraktijk. Daarvoor is een prototype van de werkplaats ontwikkeld die in de praktijk effectief is gebleken.

## **Deel 1 Samen Opleiden: Studenten van RPO**

### **1. Profiel van onze studenten**

De RPO-student heeft een actieve, lerende en onderzoekende houding en is bereid zich gericht te ontwikkelen in het beroep tot startbekwaam docent.

Van de RPO student wordt verwacht dat hij zich als werknemer opstelt en gedraagt. Deze opstelling kenmerkt zich mede door een professionele werkhouding en een actieve betrokkenheid in de eigen ontwikkeling. We verwachten dat studenten leervermogen ontwikkelen. Het leervermogen blijkt uit een bepaalde (leer)houding. De student:

- Laat zien dat hij/zij leert van gemaakte fouten,
- Toont zich nieuwsgierig om kennis en ervaring te verbreden en te verdiepen,
- Integreert nieuwe kennis en ervaringen in de eigen aanpak,
- Zoekt uit waarom goede ideeën of programma's werken,
- Toetst de eigen handelwijze en evalueert deze om ervan te leren,
- Laat zien dat hij/zij leert van punten genoemd in evaluaties.

Onze studenten kunnen verbonden zijn met 3 opleidingsinstituten: het Instituut voor Lerarenopleidingen van de Hogeschool Rotterdam (IvL HR), de Universitaire Lerarenopleiding Leiden (ICLON) of de Universitaire lerarenopleiding van Delft (Science, Education and Communication; SEC).

### **2. De RPO-student die studeert op IvL HR**

Door de invoering van IBL, integratieve beroepsleerlijn, is het leren in de praktijk een substantieel deel van de opleiding van onze HR studenten. Ieder studiejaar lopen onze studenten minimaal 2 dagen stage. In dit kader worden alle studenten zoveel mogelijk binnen het traject Samen Opleiden op opleidingsscholen geplaatst.

#### *Selectie van studenten per opleidingsschool*

Van alle Samen Opleiden studenten op HR wordt verwacht dat zij 40% van het curriculum besteden op de opleidingsschool. In deze 40% valt de stage en begeleiding van een aantal leerwerktaken per niveau. Om studenten zoveel mogelijk tegemoet te komen in reistijd worden studenten ingedeeld bij een opleidingsschool op basis van postcode.

RPO Rijnmond organiseert tussen de herfst- en de kerstvakantie oriëntatiedagen voor eerstejaars studenten zodat zij een kijkje kunnen nemen op een VO-school binnen de opleidingsschool waar zij geplaatst zullen worden. De VO-school waar de student de oriëntatiedag volgt hoeft niet de school te zijn waar de student de stage van niveau 1 gaat lopen.

RPO Rijnmond bepaalt per jaar hoe groot de opnamecapaciteit van eerstejaars studenten is.

#### *Plaatsing en aanstelling*

Het Samen Opleiden traject wordt gekenmerkt door de combinatie van studeren en stage/werken.

Vanaf februari van het 1<sup>e</sup> jaar loopt de student stage op een RPO-school. Deze rol wordt in het 2<sup>e</sup> jaar (op een andere school) gecontinueerd. Tijdens deze 2 jaren ontwikkelt de student een visie op het leraarschap en wordt zoveel mogelijk geoefend in het lesgeven en meegekeken met zittende docenten.

Het streven is om goed presterende Samen Opleiden studenten in het 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> jaar de mogelijkheid te bieden om naar een kleine aanstelling solliciteren (3<sup>e</sup> jaars maximaal 0,3 fte; 4<sup>e</sup> jaars maximaal 0,4 fte)

De aanstellingscondities zijn de volgende:

*Niveau 1 Samen Opleiden*

Omvang 2 dagen aanwezig op de opleidingsschool

Tijdsduur ongeveer 5 maanden (februari tot de zomervakantie)

Geen aanstelling

*Niveau 2 Samen Opleiden*

Omvang 2 dagen aanwezig op de opleidingsschool

Tijdsduur ongeveer 11 maanden (eerste schooldag – laatste schooldag)

Geen aanstelling.

*Niveau 3 Samen Opleiden*

RPO Rijnmond biedt de Samen Opleiden student de mogelijkheid om naar een betaalde baan te solliciteren. De omvang van de betaalde baan is maximaal 0,3 fte (10 klokuren, 8 lesuren per week betaald, 4 dagdelen verspreid over 5 dagdelen aanwezig)

Tijdsduur ongeveer 11 maanden (eerste schooldag – laatste schooldag)

Inschaling LB1

*Niveau 4 Samen Opleiden*

RPO Rijnmond biedt de Samen Opleiden student de mogelijkheid om naar een betaalde baan te solliciteren. De omvang van de betaalde baan is maximaal 0,4 fte (16 klokuren, 10 lesuren per week betaald, 4 dagdelen verspreid over 5 dagdelen aanwezig)

Tijdsduur ongeveer 11 maanden (eerste schooldag – laatste schooldag) of

12 maanden (1 augustus – 31 juli), afhankelijk van niveau 3

Inschaling LB 1 of LB2, afhankelijk van de aanstelling in niveau 3

*Na afstuderen*

De besturen van RPO Rijnmond hebben een inspanningsverplichting om de student een betaalde baan van ten minste 0,5 fte aan te bieden.

*Roosterafspraken*

Dagen dat de student op de opleidingsschool aanwezig is in schooljaar 2018-2019:

Niveau 1: maandag en dinsdag

Niveau 2: maandag en woensdag

Niveau 3: dinsdag hele dag, woensdag, donderdag tot 13.00 uur. In 2018/19 is ook de vrijdagochtend beschikbaar (in totaal gaat het om 4 dagdelen).

Niveau 4: woensdag, donderdag, vrijdagochtend waarop periodiek LWT-lessen en instituutsbegeleiding plaatsvinden

Voor de Samen Opleiden studenten jaar 1 en 2 geldt dat zij op de maandag- en/of woensdagmiddagen waarop periodieke gezamenlijke activiteiten plaatsvinden, LWT-lessen en instituutsbegeleiding, zijn vrijgesteld van werkzaamheden op de school.

Voor de Samen Opleiden studenten jaar 3 en jaar 4 geldt dat zij op sommige woensdagmiddagen vanaf 14.00 uur lesvrij moeten zijn in verband met periodieke bijeenkomsten met de instituutopleider.

#### *Leerovereenkomst en leerarbeidsovereenkomst*

Bij de start van het Samen Opleiden traject in jaar 1 tekenen de student, de opleidingschool en de Hogeschool Rotterdam een zogenoemde leerovereenkomst.

Deze leerovereenkomst wordt één keer opgesteld en ondertekend en geldt tenminste tot en met het 2<sup>e</sup> jaar.

In het geval aan de student in jaar 3 een aanstelling wordt aangeboden wordt dit een arbeidsovereenkomst met het bestuur.

### 3. De RPO student die studeert op ICLON

Studenten vanuit het ICLON kunnen opgeleid worden tot docent tweede graad via de educatieve minor of tot docent eerstegraad door de masteropleiding.

Zoals hieronder te zien is gelden verschillende eisen per gekozen traject.

#### *Eisen van het praktijkdeel per traject*

	ICLON traject	Studielast praktijkdeel	Minimale eisen
Praktijk 1	- Master (deel 1 van de opleiding) - Educatieve minor/module	Accent op onderbouw 120 klascontacturen 300 overige uren*	120 klascontacturen, waarvan min. 60 uur zelf (deel)les(sen) geven, waarvan min. 40 uur in onderbouw havo/vwo, mbo en/of vmbo-t
Praktijk 2	- Master (deel 2 van de opleiding) - Verkort: EM2 of 30/32 EC**	Accent op bovenbouw 130 klascontacturen 290 overige uren*	130 klascontacturen, waarvan min. 65 uur zelf (deel)les(sen) geven, waarvan min. 45 uur in bovenbouw havo/vwo, mbo en/of vmbo-t
	- Verkort: 16 EC**	Accent op bovenbouw 70 klascontacturen 154 overige uren*	70 klascontacturen, waarvan min. 65 uren zelf lesgeven (waarvan min. 50 uur bovenbouw en 15 uur onderbouw) en 5 uur observeren
Overig	- Verlengde stage - Maatwerk - Opfrisser	Varieert	Informatie over exacte invulling en verdeling onderbouw/bovenbouw volgt wordt per traject vastgesteld
* Overige activiteiten zoals lesvoorbereiding, toetsing, analyse van eigen handelen, intervisie et cetera. ** Afhankelijk van de vooropleiding kan een aangepast programma vereist zijn met daarin ook uren in de onderbouw.			

#### *De praktijkperiode*

Opleiding start twee keer per jaar, in augustus en begin februari.

Na de startweek op het ICLON beginnen studenten direct met het praktijkdeel. Afhankelijk van het gekozen traject zijn de studenten zijn een half jaar tot een jaar op dezelfde school.

Aanwezigheid instituut: maandag



Aanwezigheid stage: de resterende dagen zijn beschikbaar voor het praktijkdeel op de school.  
Gemiddeld zijn studenten 3 dagen op school (lintminor- en deeltijdstudenten: 1 tot 2 dagen).  
Minimale eis: studenten observeren/geven les gemiddeld 6 tot 8 uur per week

#### **4. De RPO student die studeert op SEC**

SEC staat voor Science Education and Communication en is de lerarenopleiding van de technische universiteit in Delft. Het programma leidt docenten op in de schoolvakken: Informatica, Natuurkunde, Onderzoeken en Ontwerpen, Scheikunde en Wiskunde. Je wordt docent in het Nederlandse onderwijsstelsel, waar de Nederlandse taal het instrument bij uitstek is voor kennisoverdracht. Een uitstekende beheersing van de Nederlandse taal in woord en geschrift is dan ook een vereiste voor de opleiding. Internationale mogelijkheden zijn vooralsnog beperkt.

SEC kent 3 soorten stages:

1. De oriënterende stage: Het doel van deze stage is kennismaken met de stageschool en werkplekbegeleider (vakcoach).  
Doel: observeren, eerste eigen lessen of delen van lessen geven.
2. Stagepracticum A: (SPA)  
Doel: leren lessen voorbereiden en lesgeven in verschillende klassen met name in de onderbouw en ervaring opdoen met verschillende werkvormen, experimenteren en observeren. Opstellen van leerdoelen en bewijsmateriaal verzamelen voor ontwikkeling tot docent.
3. Stagepracticum B: (SPB)  
Doel: doorontwikkelen als docent, ook in de bovenbouw. Ervaring opdoen, leerdoelen formuleren en bewijsvoering van ontwikkeling in je vak.

Deze stages leiden tot de ontwikkeling van een startbekwame eerstegraads docent.

### **Deel 2 Samen Opleiden: Welke programma's kunnen RPO-studenten volgen?**

Afhankelijk van het instituut waar de student de opleiding volgt is er een programma samengesteld. Een korte omschrijving van de inhoud van die programma's wordt in dit deel omschreven. Voor uitgebreide uitleg over de inhoud van de verschillende programma's worden de diverse studentenhandleidingen als bijlage bijgevoegd.

#### **Hogeschool Rotterdam IvL**

##### **Studenten die in het Samen Opleiden programma studeren:**

Het programma van Samen Opleiden is opgebouwd uit 3 delen:

1. De vakinhoudelijke lijn
2. De integratieve beroepsleerlijn
3. De profileringslijn

Binnen deze 3 lijnen werken studenten aan leerwerktaken (Lwt's). Een leerwerktaak is een taak die de student uitvoert in het kader van zijn stage. Deze richt de aandacht op bepaalde vaardigheden die belangrijk zijn voor het beroep van docent. Binnen elke leerwerktaak is er ruimte om eigen

leervragen te onderzoeken. Wel is vastgesteld wat de student minimaal moet doen en/of uiteindelijk moet kunnen om een voldoende voor zijn stage te krijgen. Na het lezen van de leerwerktaak wordt duidelijk:

- Wat de student moet doen op stage;
- Hoe de student zich erop moet voorbereiden;
- Wat de student moet verwachten van zijn docent;
- Wat hij in zijn digitale portfolio moet opnemen per LWT

### Student HR Samen Opleiden Niveau 1

Binnen niveau 1 gaan studenten onderzoeken of het beroep van leraar bij hen past en leren zij omgaan met de rolwisseling. Ze worden van leerling naar docent. Van achter naar voor de schoolbanken.

Centrale vragen tijdens niveau 1 zijn: Is het beroep van docent geschikt voor jou?

Durf je voor die klas te staan; maak je contact?

#### *Doelen en activiteiten:*

- Ontdekken wat voor de klas staan/lesgeven/docent zijn inhoudt en of dat wat voor je is.
- Verschillen tussen schooltypen en bijbehorende leerlingen onderkennen.
- Ontdekken hoe jouw vak in het onderwijs vorm krijgt.
- Inzicht krijgen in inhoud van leerwerktaken, opzet van het portfolio etc.
- Inzicht krijgen in de vaardigheid 'actief luisteren' en deze kunnen toepassen in een veilige setting.
- Oefenen met een les openen, een gesprek aangaan, omgaan met lastig gedrag.
- Kennismaken van achterliggende methodes tot zelfmanagement.
- Kennismaken van methodes om effectief om te gaan met lastig gedrag.
- Inzicht in en kennis van de identiteitsontwikkeling, ontwikkeling van intelligentie en seksuele ontwikkeling van de adolescent;
- Eenvoudig onderzoek verrichten naar aspecten van dagelijks handelen in de praktijk op basis van literatuur en concrete acties;
- Door observeren en assisteren bij de werkzaamheden die bij het beroep van docent horen, een brede kijk op onderwijs ontwikkelen;
- Participeren in de onderwijspraktijk, met een opbouw naar steeds complexere situaties. Van een lesopening, huiswerk opgeven naar deellessen. Na de voorjaarsvakantie verzorgt de student, afhankelijk van de vorderingen, hele lessen tot uiteindelijk vier lessen per week.
- Deelnemen aan zoveel mogelijk verschillende activiteiten: excursies, open huis, huiswerkbegeleiding, ouderavond, sectie overleg etc.

De student wordt door een werkplekbegeleider (WPB) begeleid. Deze WPB is het aanspreekpunt voor de student voor wat betreft vakdidactische en organisatorische vragen. De WPB blijft de eindverantwoordelijkheid houden. Naast de WPB vindt er ook een vakoverstijgende begeleiding plaats door de schoolopleider, bij wie de student met alle andere vragen terecht kan.

40% curriculum op Opleidingsschool	LTW A	LWT B	LWT C	LWT D	LWT E
Korte omschrijving Inhoud	<u>Lesgeven:</u> Contact met leerlingen maken	<u>Werken in een onderwijs-organisatie:</u> Zicht krijgen op rollen, taken en	<u>Ontwikkeling verantwoord:</u> Motivatie en geschiktheid voor het vak onderbouwen	Adolescentie psychologie	Vak-didactiek & ICT

		verantwoorde- lijkheden van docenten			
Begeleiding	Instituutsoplei- der begeleidt studenten binnen RPO	Instituutsoplei- der begeleidt studenten binnen RPO	Instituutsopleider begeleidt studenten binnen RPO	Docent via RPO	Docent via RPO
Toetsing			Assessment: Portfolio en CGI	Tentamen of opdracht	Opdracht (presentatie) en CGI
Stage: 2 dagen per week bij de lessen van WPB					

### *Toetsing*

Toetsing van LWT A, B en C vindt plaats d.m.v. een Criterium Gericht Interview aan de hand van een door de student gemaakt portfolio. Dit portfolio wordt onder begeleiding van de instituutsbegeleider gemaakt. LWT A en B bestaan uit opdrachten die tijdens de stage uitgevoerd dienen te worden en in LWT C uitgewerkt worden in het portfolio. Ook LWT E komt terug tijdens het CGI. De student gebruikt digitale middelen om zijn LWT C te presenteren voorafgaand aan het CGI. Het portfolio wordt van een go voorzien door de WPB en instituutsopleider. Pas daarna vindt het CGI plaats. Het CGI wordt afgenomen door de instituutsbegeleider en een onafhankelijke schoolopleider. LWT D wordt afgesloten d.m.v. een autobiografie die de student schrijft of d.m.v. een tentamen. Specifiek voor RPO is de opzet van LWT D. Binnen de lessen op de opleidingschool wordt veel gebruikgemaakt van gesprekken met leerlingen. Leren met behulp van kijken naar en praten met leerlingen over de ontwikkeling van de adolescent.

### **Student HR Samen Opleiden Niveau 2**

Op dit niveau staat de ontwikkeling van de student als persoon voorop en hoe de student zich als docent verhoudt tot de leerling. Centrale vragen op dit niveau zijn:

Is er interactie tussen jou en de leerling?

Ken je je grenzen en durf je deze te stellen?

#### *Doelen en activiteiten:*

- Inzicht in jezelf als persoon en de invloed hiervan op je docentschap (bv: kernkwaliteiten, drijfveren);
- Kennis van de leerlingbegeleiding/zorgstructuur binnen de stageschool: opzet, inhoud, vormen (decaanaat, sociaal-emotioneel, leerprocessen)
- Lesvoorbereiding (leerdoelen, elementen van leerproces);
- Kennis van de docentrollen: gastheer - presentator – afsluiter - didacticus. Deze rollen op hoofdlijnen kunnen toepassen;
- Verdieping: reflectiecyclus, weergeven van je ontwikkeling;
- Het kunnen voorbereiden, uitvoeren en evalueren van een lessenserie voor jouw vak;
- Bovenstaand proces kunnen onderbouwen en weergeven in een verslag.

De student werkt na een korte observatieperiode toe naar een opbouw van activiteiten. Na de herfstvakantie verzorgt de student, afhankelijk van de vorderingen, minimaal twee lessen per week; dit aantal neemt toe tot uiteindelijk zes lessen per week.

De student werkt vanuit de leerwerktaken van hoofdfase 1 en voorziet de WPB van een exemplaar van de studentenhandleiding waarin de leerwerktaken omschreven staan.

40% curriculum op Opleidingsschool	LTW A	LWT B	LWT C	LWT E	LWT F	LWT G
Korte omschrijving inhoud	<u>Lesgeven</u> - Accent ligt dit jaar op leren lesgeven in jouw vak.	<u>Werken in een organisatie</u> - Accent ligt in dit jaar op samenwerken met collega's en de omgeving	<u>Ontwikkeling en verantwoordin</u> g- Accent ligt dit jaar op aantonen van leerpunten en ontwikkeling	<u>Vakdidactiek</u>	<u>ELDI</u> Effectief leren en directe instructie	<u>ADL</u> Arrangere n digitaal lesmateriaal
Begeleiding	Instituutsopleider binnen RPO	Instituutsopleider binnen RPO	Instituutsopleider binnen RPO	Werkplekbegeleider en schoolopleider	Docent binnen RPO	Docent binnen RPO
Toetsing	Assessment en portfolio	Assessment en portfolio	Assessment en portfolio	Opdracht inleveren bij HR na goedkeuring WPB	Tentamen en opdracht	Opdracht inleveren bij HR na goedkeuring docent.
Stage 2 dagen per week bij lessen WPB						

### Toetsing

De instituutsbegeleider van niveau 2 begeleidt de studenten met leerwerktaken A, B en C. LWT A en B worden verwerkt in LWT C in een portfolio. Aan het einde van het jaar krijgt de student een CGI waarin LWT C bevraagd wordt. Dit CGI wordt afgenomen door de instituutsbegeleider en een onafhankelijke schoolopleider. LWT D, E en F worden getoetst door opdrachten en/of tentamens op HR. LWT E heeft eerst goedkeuring van de WPB nodig voordat de opdracht ingeleverd mag worden.

### Student HR Samen Opleiden Niveau 3

Op dit niveau is de weg naar LIO-bekwaamheid belangrijk. De centrale vraag tijdens dit niveau is: hoe ontwikkel je je als student zodat je zelfstandig les kunt geven in een ordelijke en veilige klassensituatie?

#### Doelen en activiteiten:

- Verdieping en uitbreiding ten aanzien van lesvoorbereiding (doelen concretiseren, stadia van leren);
- Verdieping en uitbreiding ten aanzien van de docentrollen, zowel theoretisch als praktisch: hoe geef ik ze gestalte in mijn lessen?
- Je invulling van de rollen verbeteren o.a. naar aanleiding van filmanalyse.
- Verdieping en uitbreiding van de rol van didacticus (vragen stellen; activeren en bevorderen van zelfstandigheid, maken van een lessencyclus);
- Kennis en inzicht in basisprincipes in omgaan met ouders (loyaliteit, basishouding)

- Inzicht in eigen communicatiestijl; feedback van leerlingen en collega's hierover kunnen verwerken en omzetten naar concrete actiepunten;
- Kennis en inzicht in eigen waarden en normen en hoe deze doorwerken in eigen docentengedrag;
- Verdieping: competenties, reflectiecyclus, weergeven van je ontwikkeling;
- Voorbereiding LIO - assessment.

De derdejaars student geeft zelfstandig maximaal 8 lesuren van 50 minuten per week en draagt hier (mede)verantwoordelijkheid voor. De werkplekbegeleider begeleidt de student op afstand.

De student zal tijdens zijn lessen werken met verschillende werkvormen en activerende didactiek, noodzakelijk voor het LIO-assessment. Cijfers moeten op tijd worden ingeleverd, er wordt uitgegaan van een ordelijk verloop van de lessen en de student wordt gestimuleerd om binnen en buiten de sectie lessen te bezoeken bij collega's en te reflecteren op die ervaringen. Student en WPB hebben regelmatig overleg over de lessen die de student geeft, over de vakspecifieke zaken die op de school een rol spelen en over de school-specifieke zaken.

40% curriculum op Opleidingsschool	LTW A	LWT B	LWT C
Korte omschrijving Inhoud	<u>Lesgeven:</u> Groepsdynamica en samenwerkend leren toepassen	<u>Werken in een organisatie:</u> Functioneren binnen een onderwijsorganisatie	<u>Ontwikkelen en verantwoorden:</u> Jezelf beoordelen, wat kan ik?
Begeleiding	Via interne instituutsopleider binnen RPO	Via interne instituutsopleider binnen RPO	Via interne instituutsopleider binnen RPO
Toetsing			LIO-assessment op HR na goedkeuring LIO-dossier
Stage 2 dagen per week maximaal 10 lesuren zelfstandig met begeleiding op afstand			

### *Toetsing*

De instituutsopleider begeleidt de studenten met LWT A, B en C. Studenten werken dit jaar toe naar het LIO-assessment dat in de loop van niveau 3 plaatsvindt. Zodra het portfolio goedgekeurd is krijgt de student een CGI. Dit CGI vindt plaats op HR. Dit CGI wordt afgenomen door een onafhankelijke medewerker van HR. De ambitie van RPO is om het LIO-assessment door 2 assessoren af te laten nemen, een instituutsassessor en een praktijkassessor.

### **Student HR Samen Opleiden Niveau 4**

De student is op dit niveau op weg naar startbekwaamheid. De centrale vraag op dit niveau is: ben je in staat om als professional te functioneren in alle facetten van het beroep van docent in jouw vak?

### *Doelen en activiteiten:*

- Vervolmaking van wat er in niveau 3 is ingezet, hoe ontwikkel je je als docent zodat je zelfstandig les kunt geven in een ordelijke en veilige klassensituatie? Dit wordt in niveau 4 aangevuld met ontwikkeling op hoe kun je omgaan met collega's en omgaan met ouders en andere personen/organisaties buiten de school.

- De student krijgt op alle gebieden een grotere verantwoordelijkheid dan tijdens niveau 3. Er wordt meer initiatief van de student verwacht en onderwijsgevende activiteiten maken een steeds groter deel uit van zijn werkzaamheden in de school. De student geeft zelfstandig maximaal 10 lessen van 50 minuten per week.

40% curriculum op Opleidingsschool	LTW A	LWT B	LWT C
Korte omschrijving Inhoud	<u>Lesgeven:</u> Differentiëren in de klas toepassen	<u>Werken binnen een organisatie:</u> Schoolcultuur onderzoeken	<u>Ontwikkelen en verantwoorden:</u> Onderwijsvisie ontwikkelen en beschrijven, profilering AVO/(V)mbo
Begeleiding	Via interne instituutsopleider binnen RPO	Via interne instituutsopleider binnen RPO	Via interne instituutsopleider binnen RPO
Toetsing			Startbekwaam assessment na goedkeuring startbekwaamheidsdossier
Stage 2 dagen per week maximaal 12 lessen. Begeleiding op afstand			

### *Toetsing*

De student rond niveau 4 af met het startbekwaam assessment. Onder begeleiding van de instituutsopleider wordt een portfolio gemaakt waarin enerzijds de ontwikkeling aan de hand van de LIO-feedback wordt omschreven en anderzijds 3 cases worden omschreven waarmee de student zijn startbekwaamheid bewijst aan de hand van competenties en kernbegrippen.

### **Begeleiding**

Iedere RPO student kan rekenen op 2 begeleiders per school. Er is een werkplekbegeleider en een schoolopleider.

#### *De werkplekbegeleider (WPB)*

De werkplekbegeleider (zie Kaderstellende Nota voor uitgebreide taakomschrijving) ondersteunt en begeleidt de student bij zijn ontwikkeling tot docent en in het opstellen en bijhouden van het portfolio. Van de student wordt een lerende houding verwacht ten opzichte van de WPB. Ook wordt verwacht dat de student de WPB informeert en op de hoogte brengt van bijvoorbeeld studentenhandleidingen en andere informatie vanuit HR.

In samenwerking met de schoolopleider zorgt de WPB ervoor dat de school een effectieve leeromgeving biedt aan de student. Hij zorgt ervoor dat de student doelgericht en efficiënt kan werken aan zijn ontwikkeling. Hij geeft feedback op het functioneren van de student en levert bijdragen aan de beoordeling van de student. In jaar 2 beoordeelt de WPB LWT E.

#### *Schoolopleider*

De schoolopleider (zie Kaderstellende Nota voor uitgebreide taakomschrijving) van de school coördineert alle stages en leerwerktrajecten op zijn locatie. Hij ziet toe op de begeleiding door de

werkplekbegeleider en zal van tijd tot tijd gesprekken hebben met de Samen Opleiden studenten. De schoolopleider speelt ook een rol bij assessments van niveau 1 en 2. Daarnaast houdt hij contact met de instituutsbegeleiders over de voortgang van de studenten binnen zijn school.

#### *Instituutsopleider en de Studie-Loopbaan-Coach (SLC)*

De instituutsopleider begeleidt vanuit de Hogeschool de stage van de studenten en onderhoudt daarbij contact met de WPB- en schoolopleiders.

Hij begeleidt het portfolio c.q. assessmentdossier van de student. Hij houdt de studievoortgang bij en bespreekt die met de student. De instituutsbegeleider verzorgt groepsbijeenkomsten voor het Samen Opleiden traject. Binnen RPO zijn er 3 locaties waar instituutsbegeleiding plaatsvindt.

De SLC houdt de voortgang van de studie op de Hogeschool bij. De SLC is een vakdocent van de Hogeschool.

#### **Toelating en beoordeling**

De toelatingseisen zijn te vinden in het onderwijs- en examenreglement (OER) van het IVL.

### **Universitaire lerarenopleidingen ICLON en SEC**

#### **Opleidingsprogramma voor eerstegraads leraren in opleiding**

Het ICLON en SEC bieden het opleidingsprogramma voor de eerstegraads opleidingsfunctie binnen RPO Rijnmond. De universitaire lerarenopleiding is een beroepsgerichte opleiding. De kennismaking met de praktijk van het beroep van docent neemt dan ook een belangrijke plaats in binnen de opleiding.

De opleiding bestaat wat verplichte onderdelen betreft voor de helft uit een instituutsdeel en voor de helft uit een praktijkdeel. Beide delen hangen nauw met elkaar samen. Kennis en opdrachten worden in de praktijk toegepast en vanuit de lerarenopleiding uitgevoerd. Omgekeerd worden vragen uit de praktijk binnen de lerarenopleiding besproken in de begeleidingsgroep en in het kader geplaatst van de relevante theorie. De onderwijspraktijk van de opleidingscholen wordt zo benut als een krachtige leeromgeving, en studenten krijgen de gelegenheid om hun competenties te ontwikkelen in een authentieke situatie.

#### *Samen Opleiden*

Onder de noemer 'Samen Opleiden' zijn de rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende partners helder: ICLON en SEC zijn verantwoordelijk voor het instituutsdeel van het opleidingsprogramma (theorie, wetenschappelijke inzichten) en formeel eindverantwoordelijk voor de eindkwalificatie van de bij hen ingeschreven studenten, de student is verantwoordelijk voor het eigen leer- en ontwikkelproces en RPO Rijnmond is verantwoordelijk voor het praktijkdeel van het opleidingsprogramma, oftewel het tot stand brengen van de juiste infrastructuur voor opleiding, begeleiding en beoordeling op school en een ontwikkelingsgerichte schoolomgeving. Concreet betekent dit verder dat een student begeleid en beoordeeld wordt door een team van begeleiders, bestaande uit een werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutsopleider (zie voor de taken en rollen de beschrijving in de KSN). Het praktijkdeel vindt voor studenten van ICLON en SEC in een continu-model plaats.

### *Instituutsdeel voor eerstegraads leraren in opleiding*

Bij het ICLON werkt de student aan de professionele ontwikkeling van de rollen die voor het leraarschap van belang zijn: de rol als pedagoog (bij het onderdeel pedagogiek), de rol van vakdidacticus (bij het onderdeel vakdidactiek) en de rollen lid van de schoolorganisatie, regisseur (klassenmanagement) en specialist (bij het onderdeel specialisatie).

SEC hanteert de competenties conform de wet BIO. Een dag in de week, namelijk de maandag of de dinsdag, zijn de studenten resp. in Leiden en Delft. ICLON en SEC verzorgen dan het onderwijs van de afzonderlijke curriculum-onderdelen. Tijdens deze onderwijsbijeenkomsten staat de verwevenheid tussen theorie en praktijk voortdurend centraal. Grofweg zijn er twee benaderingen te onderscheiden. Enerzijds wordt geleerd aan de hand van concrete, authentieke praktijkervaringen (o.a. met behulp van video-opnames van de student). Hiervoor wordt o.a. reflectief ervaringsleren met behulp van meerdere theoretische perspectieven en modellen gebruikt. Dit stimuleert studenten om systematisch hun eigen (succes)ervaringen te analyseren met behulp van theorie (inclusief praktijkkennis) en zo te komen tot onderbouwde voornemens voor de praktijk. De beroepsrollen/-competenties die bij de beoordeling van het praktijkdeel gehanteerd worden (zie rubrics) vormen hierin een kijkkader.

Anderzijds krijgen studenten tijdens de bijeenkomsten gerichte handvatten en opdrachten voor het ontwerpen van eigen lessen in de praktijk. Daarbij is sprake van een opbouw van relatief eenvoudige naar meer complexere opdrachten. Voor de praktijk wordt dit vertaald naar deelopdrachten waarbij studenten oefenen met afzonderlijke aspecten van het voorbereiden, uitvoeren en evalueren van een les. Bovendien krijgen studenten specifieke opdrachten om aan de hand van theorie en de afzonderlijke deelaspecten te observeren in de praktijk, het gesprek aan te gaan met begeleiders/collega's en gerichte feedback te vragen gekoppeld aan de eigen leerdoelen.

Een ander belangrijk aspect is dat studenten hun eigen professionele identiteit vormgeven, waarbij zelfregulerend leren en een onderzoekende houding centraal staan. De instituutsopleider vervult (ten opzichte van de andere opleiders bij ICLON en SEC) in het kader van Samen Opleiden een bijzondere rol, aangezien deze persoon de student in de praktijk begeleidt en eindverantwoordelijk is voor de beoordeling van het functioneren in de praktijk. De instituutsopleider legt hiervoor lesbezoeken af, voert supervisiegesprekken, monitort de voortgang en bepaalt in samenspraak met de werkplekbegeleider en schoolopleider welke leerdoelen prioriteit hebben om te ontwikkelen tot het niveau van 'startbekwaamheid'.

### *Praktijkdeel voor eerstegraads leraren in opleiding*

In het praktijkdeel houdt de student zich bezig met onderwijs voorbereiden en uitvoeren, begeleiden van leerlingen, ontwikkelen van leerstof, specialisatie voorbereiden en uitvoeren, functioneren in de schoolorganisatie en het deelnemen aan alle schoolactiviteiten. Het praktijkdeel wordt gedurende de hele opleidingsperiode vervuld. Tijdens het praktijkdeel voert de student op school activiteiten uit zoals:

- Het observeren van lessen, het voorbereiden en geven van lessen, het ontwerpen van toetsen;
- Het voeren van gesprekken met (individuele) leerlingen, ouders en collega's;
- Het bijwonen van vergaderingen en het deelnemen aan allerlei (buitenschoolse) activiteiten;
- Het schrijven van leerteksten, analyseren van schoolboeken.

Bij deze verschillende activiteiten worden studenten gestimuleerd om de eigen onderwijspraktijk systematisch te onderzoeken en voortdurend bezig te zijn met de vraag 'Wat is kwalitatief goed onderwijs en hoe zorg ik ervoor dat ik mij zelf ontwikkel tot een goede docent (welke vaardigheden/kennis moet ik hiervoor ontwikkelen en hoe meet ik mijn eigen vorderingen op dit



gebied)?'. Dit sluit aan bij het beleid van 'Samen Opleiden' in RPO, waarbij de ontwikkeling gedurende de hele onderwijsloopbaan centraal staat.

*Gezamenlijk competentiegericht opleiden voor eerstegraads leraren in opleiding*

Zoals aangegeven is het competentiegericht opleiden een belangrijke pijler binnen RPO Rijnmond. Bij het formuleren van de eindtermen van het ICLON is gekozen voor een ordening van de competenties naar zogenaamde docentrollen die voor de studenten herkenbaar zijn in de beroepspraktijk. Voor de invulling van de verschillende rollen in de eindtermen is gekozen voor de formuleringen die gebruikt worden bij de Startbekwaamheidseisen (wet BIO). Het gaat om de rollen van professional, regisseur (van groepsprocessen in de klas), vakdidacticus, pedagoog en lid van de schoolorganisatie die de leraar vaak gelijktijdig in zijn beroepspraktijk vervult. Deze ordening maakt het mogelijk het onderwijs in de lerarenopleiding te verbinden met de praktijk van de beroepsuitoefening.

SEC gebruikt de competenties conform de wet BIO om het onderwijs in de lerarenopleiding en de praktijk met elkaar te verbinden. Het uitstroomprofiel van de eerstegraads lerarenopleiding is gebaseerd op de omschrijving van het WO-masterniveau (Dublin descriptoren en Meijers criteria) zoals opgenomen in het Accreditatiekader bestaande opleidingen hoger onderwijs (NVAO, 2013).

**Overzicht ICLON- en SEC-opleidingstrajecten**

ICLON traject	Kenmerken en studielast	Duur	Onderwijsbevoegdheid
Master	traject van 60 EC	1 - 2 jaar	<i>eerstegraads (onder- en bovenbouw havo/vwo en vmbo-t)</i>
Verkort EM2	traject van 30 EC op basis van een afgeronde Educatieve minor/module	half jaar	
Verkort 30/32 EC	traject op basis van een tweedegraads onderwijsbevoegdheid	half jaar - 1 jaar	
Verkort 16 EC	traject op basis van een eerstegraads onderwijsbevoegdheid	half jaar	
Educatieve minor	30 EC in blokmodel	half jaar	<i>Beperkt tweedegraads (onderbouw havo/vwo en vmbo-t)</i>
	30 EC in lintmodel	1 jaar	
Educatieve module	30 EC in blokmodel	half jaar	
Verlengde stage	Student heeft meer tijd nodig om het praktijkdeel af te ronden (evt. met specifieke begeleiding).		
Maatwerk	Student heeft ruime onderwijservaring en op basis hiervan is een aangepast traject samengesteld.		
Opfrisser	Student heeft reeds een eerstegraads onderwijsbevoegdheid en wil kennis en vaardigheden opfrissen.		

SEC traject	Kenmerken en studielast	Duur	Onderwijsbevoegdheid
Lerarenopleiding als 1e master	Eventueel na schakelprogramma	2 jaar	1e graads bevoegdheid
Bachelor in schoolvak: Voor universitaire bachelor studenten in informatica, natuurkunde, scheikunde, Life Science & Technology, wiskunde, Industrieel ontwerpen of bouwkunde bestaat de opleiding uit 120 studiepunten		2 jaar	
Overige bachelors: volgen waar nodig eerst een schakelprogramma		2 jaar	
Lerarenopleiding als 2e master.	Afhankelijk van 1e master of vooropleiding		
Doctoral Education (Generic skills) in hun PhD-traject.			1e graads bevoegdheid
Oriëntatie Educatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het basisdeel van de lerarenopleiding kan leiden tot een beperkte tweedegraadsbevoegdheid.</li> <li>Het verdiepingsdeel van de lerarenopleiding kan leiden tot een eerstegraadsbevoegdheid.</li> </ul>		
Educatieve minor/Educatieve module	<p>De minor is toegankelijk voor studenten van alle bacheloropleidingen van de TU.</p> <p>Getuigschrift: beperkte tweedegraadsbevoegdheid die wordt vermeld op het bachelordiploma van de student.</p>		
Lerarenopleiding na de educatieve minor/educatieve module	Als student de educatieve minor/educatieve module heeft afgerond, volgt student een verkort programma voor de eerstegraadsbevoegdheid.		
<p>Zij-instroomtraject:</p> <p>Als je een bachelor en master of doctoraaldiploma, een baan in het onderwijs hebt, en de school je als zij-instromer wil aanstellen, kun je gebruik maken van de zij-instroomregeling.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een zij-instroomtraject is een scholings- en begeleidingsovereenkomst tussen de school, de opleiding en de leraar in opleiding, waarvoor de school het initiatief neemt.</li> <li>Student heeft een relevante WO-vooropleiding (niet meer dan 15 EC vakdeficiënties).</li> <li>Student heeft ruime werkervaring én een baan op een school.</li> <li>Student doet een assessment aan de hand waarvan een opleidingsprogramma wordt vastgesteld.</li> <li>Het assessment moet volledig zijn afgerond voor 1 juli; de doorlooptijd, van aanmelden tot scholingsadvies, is ca. 2 maanden.</li> <li>Het programma wordt vastgelegd in een scholings- en begeleidingsovereenkomst tussen de school, de opleiding en de leraar in opleiding, en moet binnen twee jaar te voltooien zijn. Student volgt de vakken als contracttoehoorder (en niet als reguliere student).</li> <li>De school waar de student werkt, krijgt een factuur voor de kosten die voor het assessment en het opleidingstraject gemaakt worden.</li> <li>De school kan voor het zij-instroom-traject een subsidie aanvragen bij DUO. Per zij-instromer is maximaal 20.000 euro beschikbaar, meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van DUO.</li> <li>Student ontvangt na een afsluitend bekwaamheidsonderzoek een certificaat c.q. bekwaamheidsverklaring met de eerstegraadsbevoegdheid (en geen MSc-diploma).</li> </ul>		

## Hoofdstuk 4 Samen Professionaliseren

### Startbekwaam en dan... de doorlopende ontwikkellijn in RPO

#### Inleiding

In 2017-2018 is leernetwerk RPO-prof actief geweest binnen RPO Rijnmond. RPO-prof is, met een ruime opdracht zoals het een leernetwerk past, op zoek gegaan naar een mogelijke koers, vorm en inhoud van de doorlopende ontwikkelingslijn in ons samenwerkingsverband. RPO-prof heeft een inventarisatie gehouden bij de partners van professionaliseringsactiviteiten voor starters en ervaren leraren. Daarnaast heeft RPO-prof een begin gemaakt met een proces om het van elkaar leren gezicht te geven. Tijdens de jaarbijeenkomst in april 2018 hebben scholen en opleidingen elkaar interne professionaliseringsactiviteiten laten ervaren. Om het 'van elkaar leren' verder te stimuleren is de pilot van het RPO-project 'Gluren bij de Buren' gelanceerd.

Na deze eerste verkennende activiteiten is afgesproken om vanaf 2018-2019 vanuit het leernetwerk RPO-prof het 'Samen Professionaliseren' door te ontwikkelen. De voorgestelde lijnen waarlangs dit gaat gebeuren staan in dit katern beschreven en de regiegroep van RPO Rijnmond gaat zich hierover al eind 2018 uitspreken.

#### Hoe we onze visie vertalen

Onze aanpak doet een beroep op de verantwoordelijkheid van de leraar voor zijn eigen professionele ontwikkeling binnen de dagelijkse werkcontext en gedurende zijn hele loopbaan.

Voor de samenwerking en bundeling van krachten voor de ontwikkeling en uitvoering van onze activiteiten wordt een Rijnmond Academie opgericht die aansluit bij de behoeften van de scholen en gebruik maakt van de expertise en het aanbod van de scholen zelf. Vanuit onze visie is diversiteit een belangrijk kenmerk voor onze activiteiten. We spreken dan ook van een "palet aan professionaliseringsactiviteiten" met het werkplekleren als een krachtig voorbeeld van collegiaal leren. Op basis van de visie maken afspraken over de inhoud, de planning en de waar mogelijk gezamenlijke uitvoering van de programma's. De afzonderlijke besturen zijn verantwoordelijk om deze afspraken te realiseren binnen de inrichting van het professionaliserings- en HRM-beleid van de eigen scholen. Om verbinding te kunnen maken met het HRM-beleid van de afzonderlijke besturen betrekken we de experts op het gebied van HRM uit de scholen bij de planning en de bepaling van de inhoud en vorm van de activiteiten.

#### Voortbouwen op eigen ervaringen

##### *Ervaring vanuit de begeleiding startende leraren*

Veel scholen van RPO hebben sinds 2014 deelgenomen aan het maken van begeleidingsarrangementen voor startende leraren in de regio Zuid-Holland. Daarbij is intensief samengewerkt met de opleidingsinstituten en de Universiteit van Groningen. Het heeft een brede waaier aan arrangementen opgeleverd die in de praktijk zijn toegepast en geëvalueerd.

Wij gebruiken de verworven expertise en arrangementen voor de begeleiding van startende leraren in onze aanpak van Samen professionaliseren. De in de praktijk beproefde werkvorm van de professionele leergemeenschap zal daarbij als voorbeeld dienen.

#### *Ervaring vanuit interne academies*

Een aantal scholen/besturen hebben al interne academies die voor leraren programma's aanbieden. De ervaring en kennis die daarmee is opgedaan gebruiken we bij de inrichting van de RPO Academie. De programma's die daar worden/zijn aangeboden zijn de eerste start van de inventarisatie. Goede voorbeelden van activiteiten die nu al samen worden aangeboden zijn de training voor moderatoren, de training voor werkplekbegeleider, de PLG's zoals BSL en leernetwerken zoals Gluren bij de Buren en het teamleiders leernetwerk VPR.

### **Realisatie van Samen Professionaliseren**

#### *Realisatie op RPO Rijnmond niveau*

We gaan het leernetwerk RPO-prof in de huidige vorm beëindigen en vervangen door een expertgroep. Deze expertgroep bestaat uit een kern van drie vertegenwoordigers uit de drie clusters. Voor de personele invulling van de kerngroep is een evenwichtige verdeling van belang over het onderwijzend personeel met een specifieke kennis of interesse op dit terrein, een HR-functionaris (business partner) en het middenkader vanuit een achtergrond als leraar. De groep wordt afhankelijk van de activiteit aangevuld vanuit de opleidingen, de HR (bestuurs-) afdelingen en externe expertise. De opdracht is:

- Het gevraagd en ongevraagd adviseren van de regiegroep over Samen professionaliseren;
- Het leggen van verbindingen binnen en tussen de clusters en het makelen van vraag en aanbod;
- Het doen van voorstellen en het (laten) ontwikkelen van programma's voor professionalisering van leraren en andere functionarissen in de scholen.

#### *Realisatie op schoolniveau.*

Het beleggen van taken binnen de scholen is een verantwoordelijkheid van de besturen. Daarbij is de visie en inrichting van het HR-beleid binnen een bestuur bepalend. Het voorstel dat hierna wordt uitgewerkt is om een coördinator professionalisering binnen de school of het bestuur aan te wijzen om het Samen Professionaliseren een gezicht te geven. De invulling van deze rol laten we over aan de besturen. Het kan bij verschillende functies gelegd worden zoals de schoolleider, de schoolopleider, de HR-functionaris of bij het onderwijzend personeel.

### **Het programma**

We kiezen voor diversiteit met een palet aan mogelijkheden waarbij we gebruik maken van het bestaande aanbod op de scholen. We vullen dit aan met nieuwe programma's die we samen ontwikkelen of aanbesteden. Daarvoor is een actietabel gemaakt die door de regiegroep wordt vastgesteld. De tabel geeft inzicht in een aantal vragen zoals:

1. Wat hebben we al op schoolniveau aan formele en informele professionaliseringactiviteiten?
2. Wat ontbreekt en wat voegen we toe?
3. Hoe organiseren we de werkwijze van 'Gluren bij de burens' binnen de opleidingschool?
4. Hoe geven we op korte en lange termijn invulling aan de verschillende rollen van de expertgroep?

**Organisatie, bekostiging en planning***De bekostiging*

Samen professionaliseren betekent ook samen investeren in de organisatie en uitvoering. De school/het bestuur is verantwoordelijk voor de bekostiging van het scholingsprogramma dat door de eigen leraren en andere medewerkers wordt gevolgd. De verrekening vindt plaats op basis van feitelijk gebruik en daarbij hanteren we de norm van kostenneutraliteit. Dat betekent dat er geen overhead aan de activiteiten wordt toegerekend. Wel wordt voor het instellen van een expertgroep van de drie clusters een afspraak gemaakt over de omvang van de taak en de verdeling ervan binnen het cluster. Daarvoor wordt in de begroting van RPO Rijnmond een post opgenomen die kaderstellend is.

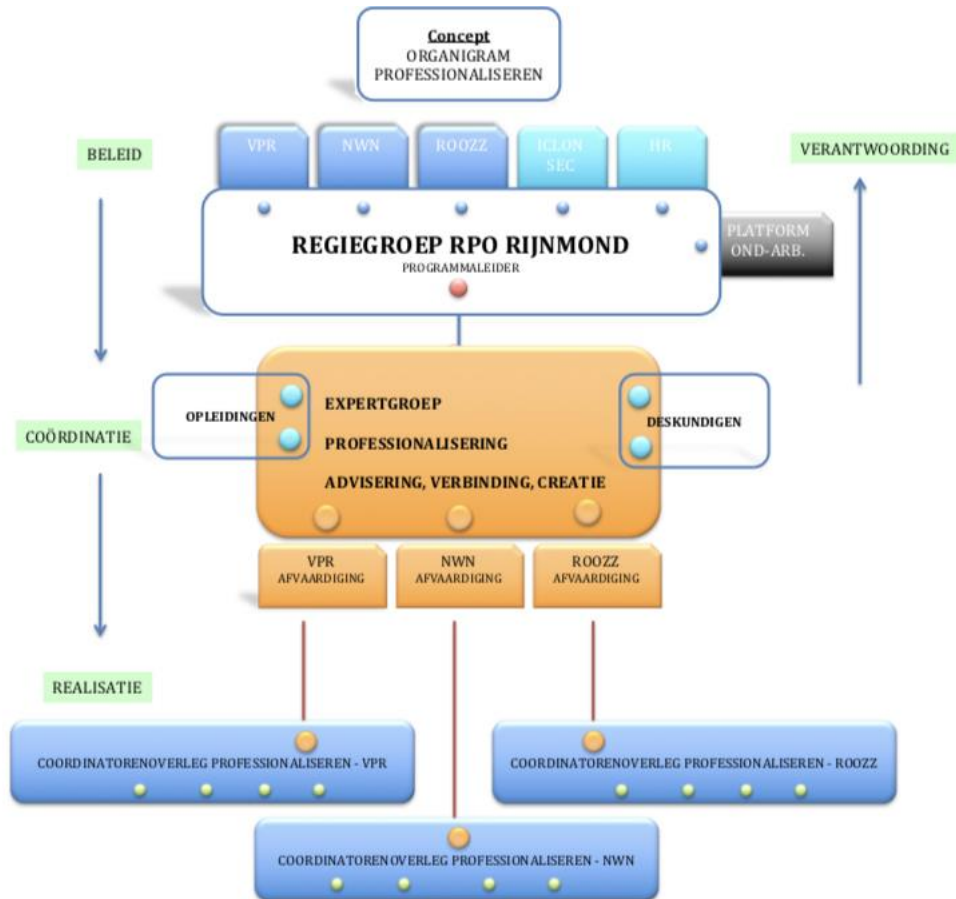
*Het organigram en de rol van de coördinator op school/bestuursniveau*

Voor het Samen Professionaliseren is een apart organigram opgesteld. Het Samen professionaliseren verwijst hier niet alleen naar de samenwerking tussen de opleidingen en de scholen, maar ook naar de samenwerking tussen de scholen. In het schema is de rol van coördinator voorlopig een plaats gegeven, die afhankelijk van het besluit van de regiegroep nader bepaald wordt. De taken van de coördinator kunnen worden beschreven vanuit de volgende doelen.

- **Matching:** De coördinator professionalisering bekijkt of de individuele vraag of de vraag op schoolniveau opgelost kan worden met behulp van expertise die intern aanwezig is. Als deze vraag intern niet op te lossen is, dan neemt de coördinator professionalisering contact op met de expertgroep (en schakelt daarmee de makelaarsfunctie van de expertgroep in).
- **Monitoring:** De coördinator signaleert of individuele leraren ruimte krijgen en nemen voor professionalisering zowel bij de planning als bij de uitvoering. Daarbij gelden de afspraken over de bevoegdheden en verantwoordelijkheden binnen het eigen bestuur.
- **Verankering:** De coördinator draagt er actief aan bij dat de doorgaande professionalisering in het HR-beleid herkenbaar en in de uitvoering zichtbaar is. Dit kan bijvoorbeeld door documentering (informatie) en actieve bevraging binnen de school (wakker houden).

*Planning*

Dit katern is bij de regiegroep ter accordering in het najaar ingebracht. Daarna zal de kerngroep worden ingesteld en een begin gemaakt met de voorbereiding van de professionaliseringsactiviteiten voor het schooljaar 2019/2020. In dat jaar is de RPO Academie (nog op kleine schaal) het voertuig waarmee we Samen Professionaliseren in praktijk brengen.



### *5.1 Visie en richting*

Centraal in het kwaliteitsbeleid van RPO Rijnmond staat de vraag: doen we de goede dingen die we hebben afgesproken en doen we die goed? Dat geldt voor alle niveaus, van regiegroep tot opleidingen en van scholen tot alle direct bij de student betrokkenen. Het gaat daarbij niet alleen om de kwaliteit van de uitvoering, maar ook om de kwaliteit van de samenwerking tussen de deelnemende partners. Het gaat hier om een meer systemische aanpak die aansluit op onze visie op de integrale kwaliteitszorg in alle processen binnen de opleidingschool.

### *5.2 Uitgangssituatie en borging*

RPO Rijnmond is een omvangrijke en complexe opleidingschool. Om het proces van Samen Opleiden goed te laten verlopen en te stroomlijnen – en wel zo dat de eigenheid van elk van de scholen tot zijn recht kan komen - zijn de gezamenlijke basisafspraken vastgesteld in de Kaderstellende Nota (KSN). Hierin staan beschreven wat de rollen en facilitering van de diverse actoren zijn, hoe de begeleiding van de studenten is geregeld en is beschreven wat de afspraken zijn rond de inzet van studenten. De kwaliteit van de uitvoering is in onze visie van groot belang. De schoolopleiders en werkplekbegeleiders zijn gecertificeerd opgeleid en ons streven is dat alle schoolopleiders VELON-geregistreerd zijn.

Op de handhaving van de afspraken wordt door de coördinatoren goed toegezien en deze worden jaarlijks herijkt en zo nodig herzien. RPO Rijnmond werkt daarvoor met een beproefde PDCA-cyclus. Het jaarlijks bevragen van studenten over hun ervaringen, hun suggesties voor verbeteringen, zijn daar onderdeel van. Naast deze jaarlijkse evaluaties vinden er interne audits plaats waarbij de clusters door middel van collegiale visitatie elkaar bezoeken. De planning van het kwaliteitsbeleid is integraal onderdeel van de KSN.

### *5.3 Ontwikkelingsperspectief*

Met de verdergaande samenwerking in RPO Rijnmond, groeit tevens de behoefte aan onderdelen van kwaliteitszorg op het overkoepelende niveau. Zo is in de aanloop naar de accreditatie het eerste evaluatieoverleg geweest van alle schoolbestuurders. Dit onderdeel zal worden opgenomen in het hoofdstuk kwaliteitszorg van de KSN.

Op dat laatste punt zien we een perspectief voor onze ontwikkeling. Als voorbeeld noemen we de kwaliteit van de samenwerking vanuit het perspectief van verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Deze grenzen worden wettelijk bepaald en zijn een gegeven voor de reikwijdte van kwaliteitszorg. Tegelijkertijd vraagt Samen Opleiden om ruimte voor de scholen vanwege de diversiteit om een 'eigen' invulling aan het programma te geven en daarvoor ook de verantwoordelijkheid te hebben. De weerbaarheid van het vraagstuk is kenmerkend voor alle opleidingscholen in Nederland. Met een stevig systeem van kwaliteitszorg zien we mogelijkheden om dit perspectief in de praktijk waar te kunnen maken.

## Hoofdstuk 6 Ontwikkelplan RPO Rijnmond 2018-2021

### Het ontwikkelplan van RPO Rijnmond 2018-2021

Dit ontwikkelplan is tevens opgenomen in het informatiedossier dat door RPO Rijnmond is opgesteld ten behoeve van de beoordeling door de NVAO begin 2019. De uitwerking van de onderdelen wordt vanaf najaar 2018 opgepakt.

#### 1 *Visie en beleidsontwikkeling*

- Evenwichtiger samenhang IBL, vanuit visie redeneren
- Ontwikkelwens: samen beoordelen bij niveau 3 studenten hogeschool

#### 2 *Opleiden*

- Terug van niet helemaal weggeweest: herstart van de werving onder eigen leerlingen voor lerarenopleiding
- Wens: werving onder en opleiding van andere doelgroepen, zoals zij-instromers, tot speerpunt maken
- Pilot onderwijs- en onderzoeksontwikkeling

#### 3 *Begeleiding*

- Onderhouden infrastructuur voor begeleiding
- Verdiepende training voor schoolopleiders (en via train de trainer daarmee ook voor Wpb's)

#### 4 *Doorlopende lijn van ontwikkeling leraarschap*

- Leernetwerk begeleiding startende leraren
- Beleid ontwikkelen rond Samen Professionaliseren
- Voorstel Samen Professionaliseren en oprichting RPO Academie

#### 5 *Verdieping van kwaliteit*

- Versterking systemische kwaliteitscyclus. Opnemen evaluaties met bestuurders en directies in PDCA-cyclus





## **Kaderstellende nota**

Versie november 2018

## **Inhoud**

### **Inleiding**

#### **1. Studenten**

- 1.1. Studenten tweedegraads voltijd
- 1.2. Deeltijdstudent
- 1.3. Nieuwe docent met dispensatie (deeltijdstudent, voltijdstudent jaar 4)
- 1.4. Zij-instromer/ verkort deeltijdtraject
- 1.5. Educatieve minor
- 1.6. Educatieve master
- 1.7. Docenten studierend voor tweede bevoegdheid
- 1.8. Plaatsing van studenten
- 1.9. Aanstelling en facilitering van studenten
- 1.10. Gesprekkencyclus en perspectief op een vaste aanstelling
- 1.11. Studenten via detacheringsbureau
- 1.12. VOG

#### **2. Organisatie**

- 2.1. Overkoepelende organisatie: 'wat gebeurt waar en door wie?'
- 2.2. Opleiden: organisatie in de scholen
- 2.3. Administratieve organisatie
- 2.4. Organigram

#### **3. Werkplekbegeleider**

- 3.1. Taken werkplekbegeleider.
- 3.2. Tijdsinvestering en facilitering werkplekbegeleider
- 3.3. Samenvatting facilitering

#### **4. Schoolopleider**

- 4.1. De taken van de schoolopleider
- 4.2. Facilitering schoolopleider

#### **5. Clustercoördinator**

#### **6. Kwaliteitszorg**

**Inleiding**

In het kader van het Samen Opleiden werken de clusters van NWN, ROOZZ en VPR samen in RPO Rijnmond. We hebben een aantrekkelijk onderwijsaanbod voor studenten, startende leraren en zittende leraren door de diversiteit in onderwijsvisies en signatuur van scholen en instituten. Deze nota is het resultaat van de afstemming van alle betrokken scholen en opleidingen op het gebied van Samen Opleiden.

Sinds november 2015 heeft RPO Rijnmond de status van aspirant opleidingsschool. Daarmee samenhangend ontvangt RPO Rijnmond de eerste drie jaar een jaarlijkse subsidie van € 300.000. De bekostiging van de begeleiding van studenten zal voor een deel plaatsvinden vanuit deze jaarlijkse subsidie.

Hierbij treft u afspraken aan betreffende de minimaal beoogde tijdsinvestering voor de begeleiding van onze studenten, hun eventuele honorering, wat van ze verwacht mag worden, e.d. bij RPO Rijnmond.

Tevens is zichtbaar hoeveel tijd en facilitering voor de werkplekbegeleiders en de schoolopleiders door de school beschikbaar gesteld wordt. Een en ander om een inschatting te kunnen maken hoeveel studenten, al dan niet betaald, een school in financiële en personele zin dragen kan.

De partners van RPO Rijnmond zijn:

*Lerarenopleidingen:*

- Hogeschool Rotterdam IVL
- SEC (Delft)
- ICLON (Leiden)

*Scholen van cluster ROOZZ:*

- Dalton Lyceum te Barendrecht
- Focus Beroepsacademie te Barendrecht
- Gemini College te Ridderkerk
- Gemini College te Lekkerkerk
- Walburg College te Zwijndrecht
- RGO Middelharnis te Middelharnis
- Stedelijk Dalton Lyceum te Dordrecht, locatie Overkampweg
- Stedelijk Dalton Lyceum te Dordrecht, locatie Kapteynweg
- Stedelijk Dalton Lyceum te Dordrecht, locatie Leerpark
- Willem de Zwijger College te Papendrecht
- Wellantcollege Ottoland
- Wellantcollege Dordrecht

*Scholen van cluster VPR:*

- OSG De Ring van Putten te Spijkenisse OSG
- MY college te Spijkenisse
- Helinium te Hellevoetsluis
- Maerlant te Brielle

- Praktijk College afdeling Brielle en afdeling Spijkenisse
- PENTA college CSG Scala, locatie Rietvelden te Spijkenisse
- PENTA college CSG Scala, locatie Molenwatering te Spijkenisse
- PENTA college CSG Jacob van Liesveldt te Hellevoetsluis
- PENTA college CSG De Oude Maas te Spijkenisse
- PENTA college CSG Hoogvliet te Hoogvliet
- PENTA college CSG Godfried Richter te Rozenburg
- PENTA college CSG Bahûrim te Brielle
- Wellantcollege te Brielle
- Wellantcollege te Klaaswaal
- Zadkine Spijkenisse te Spijkenisse

*Scholen van cluster NWN:*

- Stedelijk Gymnasium Schiedam te Schiedam
- Lyceum Schravenlant te Schiedam
- Mavo Schravenlant XL te Schiedam
- ProNova College te Schiedam
- Het Lyceum Vos te Vlaardingen
- De Mavo Vos te Vlaardingen
- Het College Vos te Vlaardingen
- De Internationale Vos te Schiedam

*Alleen scholen met het basisarrangement van de onderwijsinspectie nemen deel.*

*Deze nota is vastgesteld door Regiegroep RPO Rijnmond.*

## 1. Studenten

### 1.1 Student tweedegraads voltijd

Met ingang van de cursus 2016-2017 stromen alleen studenten in de opleidingsscholen volgens het Samen Opleiden programma. Het Samen Opleiden programma is zo samengesteld dat 40 % van het curriculum op de opleidingsschool zal plaatsvinden.

niveau	Aanwezigheid	Aantal dagdelen	Aantal lessen) *	Aanwezigheid werkplekbegeleider
<b>1</b>	Blok 3/4: ma, di feb.-juli	4	in blok 4: max. 4 per week	Ja
<b>2</b>	Blok 1 t/m 4 Start schooljaar tot einde schooljaar	4	Opbouwend naar maximaal 6 lessen per week	Ja
<b>3</b>	Blok 1 t/m 4 Start schooljaar tot einde school jaar	4 op 3 dagen	Maximaal 8 per week	Ja, begeleidend op afstand
<b>4</b>	Blok 1 t/m 4 Start schooljaar tot einde schooljaar	4 op 3 dagen	Maximaal 10	Ja, begeleidend op afstand

De Samen Opleiden studenten volgen op de opleidingsschool modules/ lessen in het kader van leerwerktaken. Deze activiteiten worden op een vast dagdeel uitgevoerd.

### 1.2 Deeltijdstudent

De leren en werken trajecten van de deeltijdopleidingen zijn wisselend wat betreft de periode, de dag, de lengte en de zwaarte. Een en ander is afhankelijk van onder andere de gemaakte afspraken met de opleidingsscholen, of er sprake is van versnelde deeltijdtrajecten en/ of een deeltijdstudent bij voorbeeld al een baan in het onderwijs heeft. Stages kunnen dan gecombineerd worden. In het algemeen is het hieronder vermelde van toepassing bij de student die een vierjarig traject heeft. Hij/ zij heeft de regie om met de scholen tot afspraken te komen over de inzetbaarheid in het schooljaar.

*Oriënterende stage:*

16 dagen op de stageschool.

Minimaal 3 - 5 'lessen verzorgen (bij voorkeur in blok 3 en/of 4). WPB in de klas aanwezig.

*Stage niveau 2:*

38 dagen op de stageschool.

Er wordt toegewerkt naar het zelfstandig verzorgen van onderwijsactiviteiten. WPB in de klas aanwezig; aan het eind van de stage WPB in principe stand-by;

*Stage niveau 3:*

76 dagen op de stageschool

Het 'zelfstandig' verzorgen van 'lessen' gedurende langere periode is de standaard. WPB begeleidt op afstand; De stage wordt afgesloten met een onafhankelijk LIO- assessment.

*Stage niveau 4:*

76 dagen op de stageschool.

Het zelfstandig functioneren als docent is de insteek waarbij de competenties die zijn verbonden aan de startbekwaamheid de leidraad zijn. WPB begeleidt op afstand. De stage wordt afgesloten met een assessment startbekwaam.

De hoeveelheid te verzorgen lessen kan van individu tot individu variëren. Een en ander afhankelijk van onder andere eerder verworven competenties en ervaring in het onderwijs. Er bestaan voor deeltijders met een baan als onbevoegd docent met lessen in het vak waarvoor men opgeleid wordt, verkorte (stage) trajecten.

De formatie van de docent-in-opleiding is niet groter dan 0,5 fte.

### **1.3 Nieuwe docent met dispensatie (deeltijdstudent, voltijdstudent jaar 4)**

Dispensatiebanen (studenten voor de klas met een aanstelling 'onbevoegd docent studierend'): student wordt in een vacature benoemd. De student in de vacature krijgt een benoeming van maximaal 0,5 fte en geen mentoraat om te vermijden dat er een studieachterstand wordt opgelopen. Een eerste of tweedejaars student wordt geen betaalde betrekking aangeboden. Het 'afbreukrisico' bij deze 'prille' studenten is daarvoor té groot.

### **1.4 Zij-instromer/ verkort deeltijdtraject**

Maatwerktrajecten per student: in onderling overleg af te spreken in samenwerking met assessmentcentrum; het zij-instroom traject wordt formeel gestart met een assessment procedure en wordt formeel afgesloten met een eindassessment.

De tripartiete overeenkomst, eventueel met een aanvullende overeenkomst, moet getekend zijn. Omdat de zij-instromer, maar ook de deeltijdstudent met een verkort traject (tot twee jaar) vaak uit een baan in het bedrijfsleven komt, zal de bovengrens van 0,5 fte in het geval van de deze student soms losgelaten moeten te worden.

### **1.5 Educatieve minor**

Waarom de Educatieve minor?

Het ICLON biedt aan studenten verschillende mogelijkheden om zich te oriënteren op het leraarsberoep en het behalen van een lesbevoegdheid.

Het doel van de Educatieve minor is dat studenten, na een oriëntatie op het beroep van leraar en een opleiding gericht op het lesgeven in de onderbouw van het voortgezet onderwijs in het betreffende schoolvak, een certificaat krijgen dat – in combinatie met het Bachelorsdiploma – aantoont dat ze gekwalificeerd zijn om les te geven in de onderbouw van havo, vwo en vmbo-t. Studenten die de Educatieve minor hebben afgerond komen bovendien in aanmerking voor een verkort traject van 30 in plaats van 60 ECT's bij de universitaire eerstegraads lerarenopleiding.

Vanuit de twee universiteiten, het ICLON en de SEC, worden deze minoren geplaatst voor de duur van een half jaar. De start is op twee momenten in het jaar: september en februari.

De begeleiding gebeurt door vakbekwame werkplekbegeleiders op het gebied van didactiek en onderzoek.

### **1.6 Educatieve master**

In deze eenjarige specialisatie verwerft de student wetenschappelijke kennis, inzicht en vaardigheden op het gebied van de onderwijskunde, pedagogiek en vakdidactiek en leert het zelfstandig ontwikkelen, innoveren en onderzoeken in de beroepspraktijk.

Duur: 12 maanden en het te behalen studiepunten bedraagt 60.

### **1.7 Docenten studierend voor tweede of hogere bevoegdheid**

Het betreft hier docenten die, vaak met gebruikmaking van de lerarenbeurs, een tweede bevoegdheid halen.

### **1.8 Plaatsing van studenten**

De Hogeschool Rotterdam zal aan opleidingsscholen studenten toedelen die het Samen Opleiden programma gaan volgen. De toedeling gebeurt op basis van de postcodes van de studenten.

De Hogeschool Rotterdam en RPO Rijnmond maken daarbij afspraken over het aantal te plaatsen studenten per cluster, de zogenoemde quota. In deze quota is ook de verdeling over de vakken opgenomen.

De studenten zullen na het 1<sup>e</sup> jaar binnen het cluster doorstromen naar volgende studie jaren.

De clustercoördinatoren voeren over de plaatsing de regie. Daarbij worden de volgende criteria gehanteerd.

- 1<sup>e</sup> jaars studenten starten niet op de eigen school;
- De opleiding wordt zo veel mogelijk gevolgd op verschillende scholen (locaties);
- De student maakt tijdens het traject kennis met diverse onderwijssoorten;
- Er moet een gecertificeerde werkplekbegeleider aanwezig zijn;
- 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> jaars studenten worden waar mogelijk in vacatures geplaatst;
- De spreiding over de locaties is zo gelijkmatig mogelijk en in overeenstemming met afspraken die binnen de clusters zijn gemaakt.
- Rouleren tussen de clusters is mogelijk.
- RPO Rijnmond streeft ernaar dat de student niet als enige op een school geplaatst wordt.

Als een schoolleider voornemens is een student in een vacature te plaatsen raadpleegt deze eerst de schoolopleider. De schoolopleider overlegt vervolgens met de instituutsbegeleider.

### **1.9 Aanstelling en facilitering van studenten**

#### Cohort 2016-2017, programma Samen Opleiden

- 1<sup>e</sup> jaar: geen aanstelling, geen studiekostenvergoeding;
- 2<sup>e</sup> jaar: geen aanstelling, geen studiekostenvergoeding;
- 3<sup>e</sup> jaar: indien mogelijk een aanstelling tot maximaal 0,3 fte in schaal LB1
- 4<sup>e</sup> jaar: indien mogelijk een aanstelling tot maximaal 0,4 fte in schaal LB2

### **1.10 Gesprekkencyclus en perspectief op een vaste aanstelling**

Samen Opleiden-studenten zijn vanaf het derde studiejaar in dienst van de school en verrichten taken voor de school. Samen Opleiden studenten werkzaam in een vacature zijn als werknemer in dienst van de school. Ook de andere 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> jaars studenten worden als volwaardig collega beschouwd.

De Samen Opleiden student wordt daarom vanaf het derde studiejaar volledig opgenomen in de gesprekkencyclus (functioneringsgesprek met leidinggevende in het derde jaar, beoordelingsgesprek met leidinggevende in het vierde jaar). Verslagen worden opgenomen in het personeelsdossier van de student. Deze wordt overgedragen bij wisseling van school.

Is de student startbekwaam en hebben de functionerings-/ beoordelingsgesprekken in het derde- en vierde jaar een positieve uitkomst dan volgt een vaste aanstelling indien de student in dienst van hetzelfde bestuur blijft.

#### **1.11 Studenten via detacheringsbureau**

Besturen handelen conform de Kaderstellende nota, ook als het mensen betreft die via een detacheringsbureau zijn aangesteld.

#### **1.12 VOG**

De student dient voor aanvang van de stage in het bezit te zijn van een verklaring omtrent gedrag. De kosten declareren zij bij de school.

## 2. Organisatie

### 2.1 Overkoepelende organisatie: 'wat gebeurt waar en door wie?'

Een beschrijving van de kerntaken van RPO Rijnmond (het organigram is toegevoegd)

#### *Regievoerend overleg*

Samenstelling: Regiegroep met daarin een bestuurlijk vertegenwoordiger van elk cluster, de opleidingen, de penvoerder en de programmaleider onder technische voorzitterschap van de voorzitter van het platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond,

Functie & taken: Het beslissingsbevoegd bestuursorgaan, bepaalt koers RPO Rijnmond, besluit over voorstellen uit Beleidsoverleg Opleiden en het nog in te stellen c.q. te ontwikkelen Beleidsoverleg Professionaliseren, stelt begroting vast.

Frequentie overleg: 4 x per jaar

#### *Dagelijks bestuur:*

De regiegroep heeft een dagelijks bestuur bestaande uit de voorzitter, de programmaleider en de penvoerder.

Frequentie overleg: Afhankelijk van aanleiding zo vaak als wenselijk/noodzakelijk.

#### *Programmaleider*

Tijdens de aspirantfase is de rol van programmaleider extern belegd.

Taken: De programmaleider ondersteunt de regiegroep en is voorzitter van de coördinatiegroep Opleiden. De programmaleider heeft een initiërende rol voor Professionaliseren.

#### *Beleidsoverleg Coördinatiegroep Opleiden RPO Rijnmond*

Samenstelling: De Coördinatiegroep Opleiden bestaat uit de programmaleider en de clustercoördinatoren.

Taken: Vertaalt de beleidsafspraken gemaakt in de regiegroep in toepassingen; coördineert de uitvoering van Opleiden; ontwikkelt beleidsvoorstellen over Opleiden.

Frequentie overleg: Minimaal 4 x per jaar

#### *Bovenbestuurlijk overleg binnen de clusters*

De bestuurlijk vertegenwoordiger in de regiegroep onderhoudt structureel overleg met de vertegenwoordigers van de participerende besturen in zijn/haar cluster.

Samenstelling: De vertegenwoordigers van de schoolbesturen in het cluster, de vertegenwoordigers van opleidingen en de clustercoördinator.

Functie: Voorbereiden bestuurlijke inbreng in Regiegroep.

Frequentie overleg: Tenminste 2 x per jaar



## 2.2 Opleiden: organisatie in de scholen

In RPO Rijnmond worden structureel 200-250 studenten opgeleid tot leraar. Voor de organisatie van het Opleiden maken we gebruik van de clusterstructuur die Rijnmond kenmerkt (NWN, VPR, ROOZZ). Voor Opleiden heeft elk cluster een clustercoördinator. De clustercoördinatoren vormen samen met de programmaleider het operationele hart van RPO Rijnmond.

### *Clustercoördinator*

De verantwoordelijkheid voor de aansturing van het proces van matching en beheer (binnen het cluster) bij Opleiden berust bij de clustercoördinatoren. De clustercoördinator onderhoudt hiertoe het contact met de schoolopleiders en de schoolleiding.

### *Regiocoördinator*

Ten behoeve van de opbouw van de opleidingsschool is op het opleidingsinstituut een regiocoördinator Samen Opleiden aanwezig. Deze heeft overzicht op de activiteiten die uitgevoerd worden in de Opleidingsschool. Deze coördinator heeft regelmatig contact met de clustercoördinator Samen Opleiden.

De kern van de taak:

- Informeren over ontwikkelingen op het instituut die relevant zijn voor het deel van de opleiding dat op de opleidingsschool gebeurt.
- Onderhouden van contacten met de andere clustercoördinatoren op de opleidingsschool: afstemmen/delen van ontwikkelingen, bespreken van de begeleiding en beoordeling van studenten
- Participeren in de kwaliteitsbewaking van het onderwijs dat in de opleidingsschool wordt verzorgd

### *Afstemmingsoverleg RPO Rijnmond*

Samenstelling: De clustercoördinatoren van de onderscheiden clusters

Functie: Het afstemmen op hoofdonderwerpen van de uitvoering van Opleiden zoals:

- Afspraken maken over plaatsing van studenten (over de clusters);
- Bespreken van de voortgang van Opleiden;
- Bewaken van de uitvoering van de Kaderstellende nota en kwaliteitszorg.

Frequentie overleg: Minimaal 4 x per jaar.

### *Uitvoeringsoverleg per cluster*

Samenstelling: De clustercoördinator en de schoolopleiders van het cluster. Van de HR de regiocoördinator en/of instituutopleider en instituutopleiders van ICLON/ SEC.

Functie: Bespreken van de voortgang bij de studenten, het vertalen van beleid naar de dagelijkse praktijk, "de dagelijkse gang van zaken en het laten meedenken over beleid door de schoolopleiders.

Frequentie overleg: Minimaal 5 x per jaar

### *Schoolopleider*

Binnen RPO Rijnmond vormen de schoolopleiders van de scholen/ locaties van de clusters een spilfunctie.

De schoolopleider onderhoudt de relatie met de instituutopleider van de HR, de instituutopleider van ICLON/ SEC en het management van de school. De schoolopleider bewaakt de kwaliteit en de kwantiteit van de stageplaatsen en leerwerkplekken en coördineert de plaatsing van studenten in de school. De schoolopleider stuurt de werkplekbegeleiders aan en heeft een rol bij het beoordelen van de studenten.

### *Werkplekbegeleider*

De werkplekbegeleider is de centrale persoon als het gaat om het opleiden en begeleiden van de

#### *Instituutsopleider*

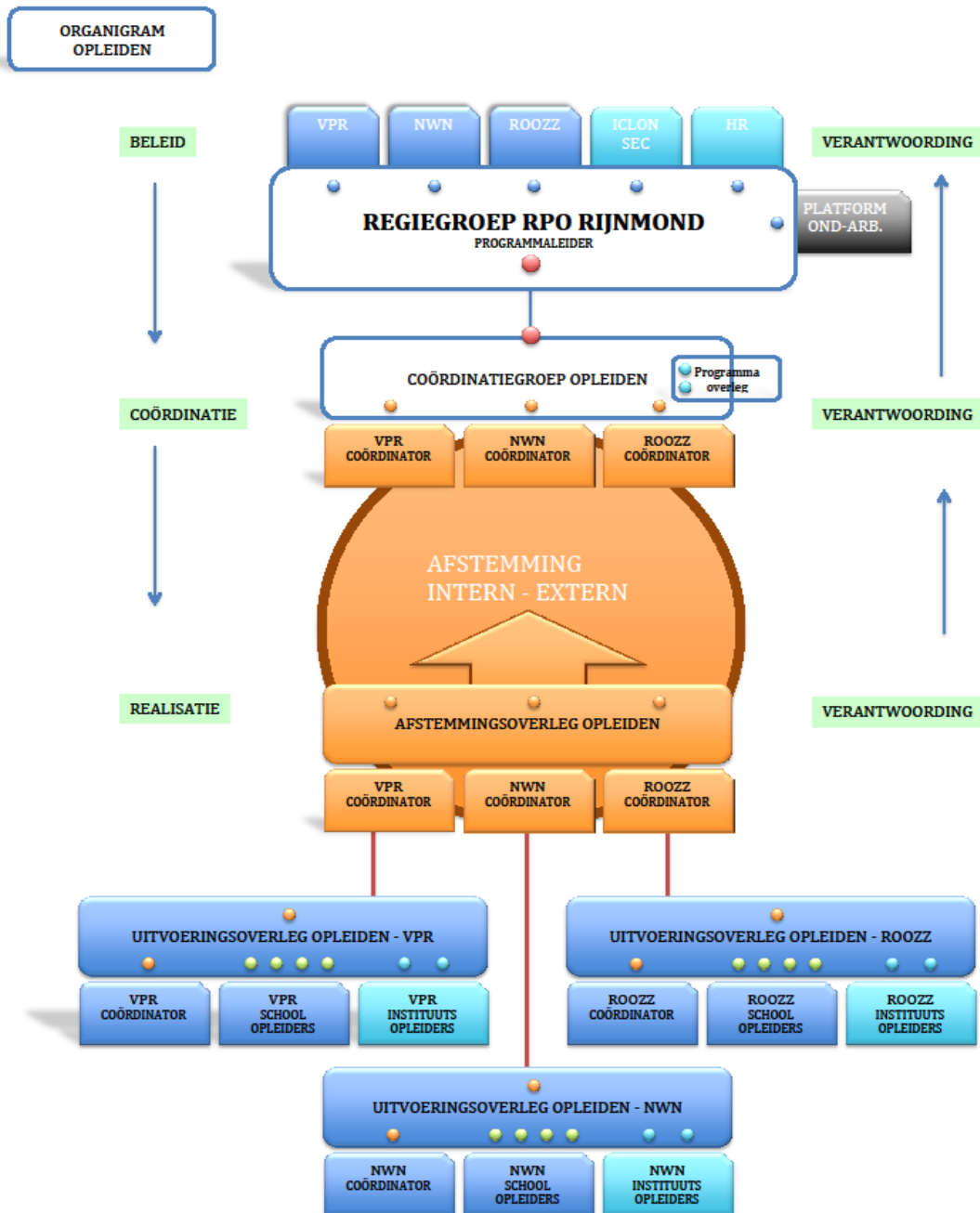
Voor studenten is de instituutsopleider van het cluster de schakel tussen studenten en opleidingsinstituut. De instituutsopleiders begeleiden de studenten bij hun stage, nemen in jaar 1 en 2 samen met een schoolopleiders de CGI's af. Zij nemen deel aan schoolopleiders overleggen. Voor de opleidingsschool is de instituutsopleider een van de schakels naar de Hogeschool Rotterdam.

### **2.3 Administratieve organisatie**

Eind juni versturen de clustercoördinatoren de doorstroomgegevens van de Samen Opleiden studenten naar het management, de schoolopleider en de afdeling P&O van elke school. De afdeling P&O zorgt vóór de zomervakantie voor de eventuele intake en voor mutaties.

In de loop van januari verstuurt de clustercoördinator de instroomgegevens van de studenten 1<sup>e</sup> jaar Samen Opleiden, die in februari instromen, naar het management en de schoolopleider van de school.

**2.4 Organigram Samen Opleiden**



### 3. Werkplekbegeleider

De werkplekbegeleider is bevoegd voor het vak waarin hij/ zij een student begeleidt.

#### 3.1 Taken werkplekbegeleider

- Begeleidt de student op de werkplek
- Biedt de student de gelegenheid zijn les of die van een medestudent of collega te observeren
- Biedt de student de gelegenheid om in zijn lessen te assisteren
- Biedt de student de gelegenheid om na een aantal weken zelf complete lessen te verzorgen (afhankelijk van de stage)
- Is de directe begeleider van de student in de dagelijkse werkpraktijk
- Werkt binnen de school samen met en wordt ondersteund door de schoolopleider
- Begeleidt de student in overleg met de stagebegeleider
- Zorgt ervoor dat de student doelgericht en efficiënt werkt aan zijn competenties
- Ondersteunt de student bij het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en het leerwerkplan (LWP) als onderdeel van het portfolio
- Voert begeleidingsgesprekken met de student, onder andere naar aanleiding van observaties en reflectieverslagen, en geeft daarop feedback
- Levert bijdragen aan de beoordeling (2 maal per jaar, eerstejaars VT-studenten 1 maal) van de student op basis van het portfolio (een belangrijk advies aan de SLC op basis waarvan de stagepunten kunnen worden toegekend - zie Praktijkgids -)
- Signaleert via portfolio als de beoordeling negatief dreigt uit te vallen
- Geeft aan of de student competent is (voortgangsbeoordeling)

#### 3.2 Tijdsinvestering en facilitering werkplekbegeleider

##### *Jaar 1*

De student kan na enkele weken de werkplekbegeleider al in toenemende mate met een aantal taken assisteren in de (les)uitvoerende sfeer. In eerste instantie observeren de studenten de eerste weken en leren zij de schoolorganisatie kennen in al haar facetten.

De assistentie kan bijvoorbeeld bestaan uit huiswerkbegeleiding, bijles, maken en/ of nakijken van toetsen en surveilleren, maar ook uit het (mee)organiseren van buitenschoolse activiteiten, een lesopening, deellessen of allerlei hand- en spandiensten op organisatorisch vlak. Een netto tijdsinvestering van gemiddeld één uur per week is minimaal gewenst.

Facilitering: 18 uur voor de student op jaarbasis. Bij plaatsing van een duo studenten is de facilitering 25 uur op jaarbasis.

Motivatie: de studenten lopen ook mee met andere collega's en nemen ook wat werk uit handen van de werkplekbegeleider. Voortgangs- en evaluatiegesprekken, met als kernpunt het portfolio waarbij de studenten leren te reflecteren op eigen leervragen en de bereikte resultaten, rechtvaardigen de omvang van bovengenoemde investering.

*Jaar 2*

De Samen Opleiden studenten gaan zo spoedig mogelijk lessen verzorgen terwijl de werkplekbegeleider observeert.

Voor Samen Opleiden studenten is de tijdsinvestering naar schatting één klokuur per week gedurende het hele jaar.

Facilitering: 36 uur op jaarbasis per student.

*Jaar 3*

Aangezien deze studenten in toenemende mate geheel zelfstandig de lessen verzorgen, waarbij de werkplekbegeleider nog met een bepaalde regelmaat de lessen bezoekt, zal de werkplekbegeleider netto tijd overhouden voor andere taken.

Naast de door de schoolopleider te organiseren intervisiebijeenkomsten voor alle studenten, zullen er eenmaal per week of eenmaal per twee weken voortgangs-, reflectie- en evaluatiegesprekken met de werkplekbegeleider plaatsvinden.

Aan het eind van derde jaar wordt door de assessor beoordeeld of de student LIO-bekwaam is. Dit geschiedt middels een LIO-assessment.

Voor deze studenten is de tijdsinvestering naar schatting één klokuur per week gedurende het hele jaar.

Facilitering: 36 uur op jaarbasis per student.

Motivatie: de werkplekbegeleider zal, zeker in het tweede half jaar, andere taken kunnen gaan verrichten. De tijdsinvestering zal wat betreft de directe begeleiding afnemen. Daarentegen zal het aantal coaching gesprekken, zeker aan het einde van de periode, toenemen in verband met de voorbereiding op het LIO-assessment.

*Jaar 4 (regulier en Samen Opleiden programma)*

In jaar 4 zijn drie varianten:

1. De reguliere student met onbetaalde stage
2. De LIO-stage (volgens LIO-cao; dit geldt alleen voor studenten die in het geheel geen studieachterstanden hebben. Dit wordt door de hogeschool aangegeven.
3. De docent met dispensatie/ Samen Opleiden

Deze studenten opereren veel zelfstandiger. Alleen op verzoek wordt er meestal nog achter in de klas gezeten door de werkplekbegeleider of een andere persoon.

Evaluatie-, voortgangs- en reflectiegesprekken vinden ieder kwartaal plaats. Aan het eind van het traject dient onder meer door de werkplekbegeleider beoordeeld te worden of de student startbekwaam is Dit geschiedt middels een eindassessment.

Facilitering: 36 uur op jaarbasis voor Samen Opleiden-studenten;

Motivatie: de werkplekbegeleider zal zich niet meer rechtstreeks met de LIO bemoeien, behoudens de geplande gesprekken, lesbezoek of evaluatiegesprekken en de voorbereidingen op het eindassessment.

*Deeltijd en zij-instroom*

Het betreft een categorie studenten waarop maatwerktrajecten van toepassing zijn. Er valt over de tijdsinvestering weinig concreets te zeggen omdat het jonge deeltijders kunnen betreffen met weinig ervaring of oudere deeltijders met een dijk van een professioneel verleden.

Facilitering: maximaal 50 uur per student op jaarbasis.

Van koppels of groepen studenten is geen sprake. Een zij-instromer zal in een aantal gevallen meer aandacht vragen in verband met nog te ontwikkelen pedagogische en didactische kwaliteiten. Deze student zal deze kwaliteiten in de praktijk moeten leren.

De hiervoor benodigde tijdsinvestering zal de school zelf moeten aangeven in het kader van het IPB en professionaliseringsbeleid (opvang en scholing nieuw personeel).

**3.3 Samenvatting facilitering**

<b>Niveau</b>	<b>Uren voor de Samen Opleiden student</b>	
1	18 (duo's 25)	
2	36	
3	36	
4	36	
Deeltijd en zij-instroom	maximaal 50	
Educatieve minor	36 )*	
Educatieve master	36	

)\* 18 uren bij een blokvariant

## 4. Schoolopleider

### 4.1 De taken van de schoolopleider

Taken waarvan de omvang onafhankelijk is van het aantal studenten

#### 1. *Coördineren en leiden van de praktijkopleiding*

De schoolopleider

- Geeft, in het kader van de begeleiding van studenten, startende en nieuwe leraren, invulling aan de te verrichten werkzaamheden in samenspraak met de schoolleiding en op basis van de Kaderstellende nota;
- Organiseert de plaatsing van alle studenten op een leerwerkplek en regelt daarbij de inhoudelijke begeleiding door een werkplekbegeleider; heeft indien nodig overleg met de betreffende lerarenopleiding;
- Organiseert een startbijeenkomst voor alle studenten en regelt alle praktische aspecten die samenhangen met de opleiding en begeleiding van de student in de school en datgene dat daarbij verwacht wordt van de student;
- Informeert de werkplekbegeleider over het begeleidingsprogramma en de actuele ontwikkelingen daarin;
- Is aanspreekpunt voor en onderhoudt contacten met het team van werkplekbegeleiders en met andere docenten van de school die betrokken zijn bij de Opleidingsschool
- Is het aanspreekpunt voor en onderhoudt contacten met de instituutsbegeleiders;
- Organiseert het (ontwikkel- en beoordeling-) assessment in de schoolsituatie samen met de Lerarenopleiding.
- Adviseert de directie mede in alle zaken die de Opleidingsschool en de ontwikkeling daarvan betreffen;
- Heeft een signaleringsfunctie bij het naleven van de afspraken rondom studenten-in-een-vacature.
- Verzorgt de informatievoorziening van de Opleidingsschool naar andere partijen in de school en de relevante omgeving en op de website van de school.

#### 2. *Begeleiden en opleiden*

De schoolopleider

- Draagt zo nodig zorg voor/ levert een bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van vakoverstijgende en vakspecifieke thema's;
- Neemt als assessor deel aan assessments om de voortgang in de ontwikkeling of het competentieniveau van de student te beoordelen.

#### 3. *Ontwikkelen en vormgeven van de opleiding*

De schoolopleider

- Vormt zich een beeld van de actuele ontwikkelingen rondom het opleiden van docenten in de school en operationaliseert die, indien mogelijk, op basis van bovenschoolse afspraken
- Levert een bijdrage aan de beleidsvoorbereidende werkzaamheden ten behoeve van het opleidings- en begeleidingsbeleid van de Opleidingsschool en overlegt daarover met de schoolleiding en tijdens het uitvoeringsoverleg;
- Levert een bijdrage aan wervingsactiviteiten onder leerlingen voor het beroep van leraar;
- Levert een bijdrage aan de evaluatie en de kwaliteitszorg van de begeleiding en opleiding binnen de Opleidingsschool.

Taken waarvan de omvang afhankelijk is van het aantal studenten

### 1. *Coördineren en leiden van de praktijkopleiding*

De schoolopleider

- Begeleidt het team van werkplekbegeleiders bij de uitvoering van hun werkzaamheden, voert geregeld gesprekken met hen over de voortgang in de begeleiding van de student;
- Coacht de werkplekbegeleiders op hun professionalisering als begeleider;
- Is verantwoordelijk voor het programma en de begeleiding van de student bij het leren uitvoeren van de vakoverstijgende en niet-lesgevende werkzaamheden van het docentschap voor zover dat niet door de werkplekbegeleider gebeurt.

### 2. *Begeleiden en opleiden*

De schoolopleider

- Coacht en biedt intervisie aan de student en organiseert kennis en inzicht over de processen die hierbij van belang zijn;
- Voert waar nodig voortgangsgesprekken met elke student, spreekt hen zo nodig aan op ongepast of gewenst gedrag;
- Is het aanspreekpunt voor de student die extra zorg of begeleiding nodig heeft vanwege problemen bij de studie of privé.

### 3. *Ontwikkelen en vormgeven van de opleiding*

De schoolopleider

- Levert een bijdrage aan het zoeken naar geschikte programma's voor verdere deskundigheidsbevordering van de werkplekbegeleider en stimuleert de werkplekbegeleider tot verdere scholing;
- Werft collega's voor de cursus coaching.

## **4.2 Facilitering schoolopleider**

De basisfacilitering is minimaal 100 klokuren op jaarbasis (0,06 fte) voor organisatie en relatiebeheer. Daarnaast wordt de schoolopleider in het kader van begeleiding van werkplekbegeleiders, opleiden en begeleiden van studenten, per (Samen Opleiden) student gefaciliteerd.

De opleidingsschool werkt momenteel aan een eenduidige facilitering waarbij rekening gehouden wordt met de schoolgrootte.



## 5. Clustercoördinator

Taakstelling en vaardigheden van de clustercoördinator t.a.v. Samen Opleiden

### *Context*

De werkzaamheden worden verricht op bovenschools niveau voor een breed cluster van scholen voor voortgezet onderwijs.

De clustercoördinator valt onder de vertegenwoordigers van de regiegroep van RPO Rijnmond.

De clustercoördinator ontwikkelt beleid op het terrein van opleiden in de school en draagt zorg voor de inhoudelijke opzet, uitvoering daarvan en kwaliteitsbeheersing.

### *Werkzaamheden*

1. Ontwikkelt beleid op het terrein van Opleiden in de School door
  - Het doen van onderzoek naar en signaleren van relevante ontwikkelingen en tendensen;
  - Het formuleren van adviesnota's en beleidsvoorstellen;
  - Het beoordelen van adviezen en beleidsvoornemens ten behoeve van de regiegroep en de directies;
  - Het doen van voorstellen over het verkrijgen van subsidiegelden.
  
2. Draagt zorg voor de inhoudelijke opzet van Opleiden in de School door
  - Het doen van voorstellen over de benodigde infrastructuur, bemensing en financiële middelen;
  - Aansturen van schoolopleiders. Bij het werven onder de eigen leerlingen;
  - Het ontwikkelen van een gezamenlijk curriculum.
  
3. Draagt zorg voor de goede uitvoering van Opleiden in de School door
  - Het opzetten van een jaarplan voor de activiteiten;
  - Bewaakt het tijdspad en onderneemt actie wanneer er knelpunten;
  - Gesignaleerd worden;
  - Het geven van functioneel leiding aan het overleg van schoolopleiders;
  - Het geven van functioneel leiding aan werkgroepen;
  - Het overleggen met functionarissen van de opleidingsinstituten SEC, ICLON, Hogeschool Rotterdam;
  - Het informeren van Bovenbestuurlijk overleg, regiegroep en directies over de voortgang;
  - Het adviseren van directies over deskundigheidsbevordering;
  - Het doen van voorstellen over de plaatsing van Samen Opleiden-studenten in de onderscheiden scholen;
  - Het informeren van belanghebbenden over de plaatsing van Samen Opleiden-studenten in de onderscheiden scholen;
  - Het geven van leiding bij veranderingstrajecten binnen de school betreffende het opleiden in de School en het adviseren over de projectopzet en -organisatie;
  - Vertegenwoordigt het project en/of het Samen Opleiden-traject tijdens informatieavonden en andere bijeenkomsten (workshops, sessies);
  - Neemt klachten en/of bezwaren van Samen Opleiden-studenten in behandeling t.a.v. procedures (b.v. bij assessments of t.a.v. de leerovereenkomst);
  - Het houden van exitgesprekken met studenten die het Samen Opleiden-traject verlaten;
  - Deelname aan het overleg van de coördinatiegroep.
  
4. Draagt zorg voor het bewaken van de kwaliteit door
  - Het doen van voorstellen met betrekking tot het borgen van kwaliteit;
  - Het laten organiseren en uitwerken van enquêtes onder studenten (anoniem en niet-anoniem);
  - Het werven t.b.v. (in service) trainingen begeleidingsvaardigheden;
  - Het laten organiseren van (in service) trainingen begeleidingsvaardigheden;
  - Het organiseren van interne en externe audits t.b.v. accreditatie;
  - Het signaleren van de afspraken gemaakt in de Kaderstellende nota;
  - Het bewaken van het aantal gecertificeerde werkplekbegeleiders, assessoren, schoolopleiders.

***Kennis en vaardigheden***

- Kennis van het beleidsterrein van Opleiden in de School;
- Inzicht in het functioneren van schoolorganisaties;
- Vaardigheid om tot afstemming te komen bij het opstellen van adviesnota's en beleidsvoorstellen;
- Vaardigheid in het afstemmen van verschillende deelgebieden en het afstemmen op andere beleidsterreinen en het houden van overzicht op alle actiepunten;
- Vaardigheid in het opzetten, begeleiden en (doen) uitvoeren van projecten;
- Vaardigheid in het opstellen van adviezen en rapportages;
- Vaardigheid in het communiceren met bestuurders, directeuren, schoolopleiders en functionarissen van de Hogeschool Rotterdam (functionarissen van wetenschappelijk onderwijs);
- Bereidheid zich te professionaliseren door het bijwonen van congressen, professionaliseringsbijeenkomsten, enz.;
- Vaardigheid in het leidinggeven.

De verantwoordelijkheid voor de aansturing van het proces van matching en beheer (binnen het cluster) bij Opleiden berust bij de clustercoördinatoren. De clustercoördinator onderhoudt hiertoe het contact met de schoolopleiders en schoolleiding.

***Taken:***

- Stuurt het team van schoolopleiders aan, zowel inhoudelijk als organisatorisch;
- Overlegt met bestuurders en schoolleiders;
- Initieert en leidt het gezamenlijk overleg met schoolopleiders ('Uitvoeringsoverleg');
- Stuurt professionaliseringsactiviteiten aan ten behoeve van de ontwikkeling van de Opleidingsschool;
- Voert regie over het verdelen van de studenten over de locaties en het plaatsen van studenten in vacatures;
- Bewaakt de kwaliteit van de opleiding;
- Overlegt met vertegenwoordigers van de lerarenopleidingen over ontwikkeling, uitvoering en afstemming van activiteiten;
- Stuurt de ontwikkeling van opleidingsactiviteiten en leerwerktaak aan;
- Participeert in en draagt bij aan het Afstemmingsoverleg RPO Rijnmond;
- Participeert in en draagt bij aan het Beleidsoverleg Coördinatiegroep Opleiden RPO Rijnmond.

***Facilitering:***

Als richtlijn wordt gehanteerd dat elke clustercoördinator tijdens de aspirantfase per jaar voor 420 uren wordt gefaciliteerd. Daarvan worden jaarlijks 100 uren gefinancierd vanuit de subsidie voor aspirant opleidingsscholen. Het cluster c.q. de school bepaalt zelf de manier waarop de uren van de clustercoördinator in de jaartaak worden ondergebracht.

## 6. Kwaliteitszorg

RPO Rijnmond streeft ernaar om het opleiden en begeleiden van studenten op een hoog kwaliteitsniveau uit te voeren. Doen we de afgesproken goede dingen, doen we die goed, hoe weten we dat en hoe verbeteren we dat? Deze kernvragen stellen wij ons om dit doel te bereiken. RPO Rijnmond komt voort uit samenwerkingsverbanden binnen de clusters die al ervaring hadden met de kwaliteitscriteria die gesteld werden door de Hogeschool en de Universiteit. De 'oude visitatie criteria' zijn in onderstaand document vertaald naar de toetsingscriteria van de NVAO. Daarbij wordt de indeling van de standaarden gevolgd, die in de linker kolom vertaald zijn naar de criteria zoals wij die vertaald hebben in de praktijk.

Standaard 1: Beoogde leerresultaten

Standaard 2: Onderwijsleeromgeving

Standaard 3: Toetsing

Standaard 4: Kwaliteitszorg

Standaard beoogde leerresultaten	Praktijk RPO Rijnmond	Instrumenten en documenten RPO Rijnmond
<p><b>Beoogde leerresultaten</b> Studenten doen ervaring op in gevarieerde onderwijssituaties, verschillende schooltypes en beroepspraktijken waartoe de opleiding opleidt.</p>	<p>Alle typen van onderwijs worden in de clusters aangeboden.</p> <p>Hbo: Binnen RPO Rijnmond wordt een roulatieprincipe toegepast. Het streven is om de student op vier verschillende scholen/locaties praktijkervaring op te doen.</p> <p>WO: De trajecten zijn kort: een half jaar (minor) of een heel jaar (master). Dit betekent dat studenten maar beperkt met andere schooltypen kennismaken.</p>	<p>Hbo: Kaderstellende nota</p> <p>RPO POP</p>
<p><b>Beoogde leerresultaten</b> Verbinding van theorie en praktijk is afgestemd op en met de beroepspraktijk en heeft voldoende theoretische diepgang.</p>	<p>Hbo: Vanuit een vastgesteld curriculum zijn de onderdelen verdeeld over opleidingsschool en opleidingsinstituut. Voor de onderdelen die door de opleidingsschool worden verzorgd zijn de kaders in overleg tussen opleidingsinstituut en opleidingsschool vastgesteld. Voor het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> jaar zijn deze onderdelen praktijkgericht uitgewerkt en expliciet gekoppeld met de theorie. Voor het 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> jaar wordt het nu nieuw ontwikkeld (IBL).</p> <p>WO: Studenten besteden de helft van hun opleiding aan werkplekleren. Binnen het praktijkleren hebben zij ruimte om aan bijv. cursussen op de school deel te nemen. De koppeling theorie-praktijk komt het duidelijkst tot uitdrukking in de verslaglegging over het werkplekleren.</p>	<p>Hbo: Kerndocument harmonisatie</p> <p>Periodiek overleg tussen opleidingsinstituut en opleidingsschool over het curriculum en waarin leerwerktafen worden ontwikkeld.</p> <p>Beschrijving leerwerktafen 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> jaar in studentenhandleiding</p> <p>WO: Stagehandleidingen</p>

	Het instituutsdeel van de opleiding bevat opdrachten theorie en praktijk expliciet met elkaar verbonden worden.	
<b>Standaard onderwijsleeromgeving</b>	<b>Praktijk RPO Rijnmond</b>	<b>Instrumenten en documenten RPO Rijnmond</b>
<b>Onderwijsleeromgeving</b> De samenhang tussen het opleidingsdeel en het schoolgebonden opleidingstraject is geëxpliciteerd en wordt door het opleidingsinstituut geborgd.	Hbo: De samenhang is middels het curriculum beschreven.  De samenhang is voor het 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> jaar geëxpliciteerd en geborgd. Explicitering en borging: voor het 3 <sup>e</sup> en 4 <sup>e</sup> jaar.  WO: In Portfolio en Rijke Casus laat de student zien dat instituutsdeel en praktijkdeel samenhangen.	Hbo: De samenhang tussen het opleidingsdeel en het schoolgebonden opleidingstraject wordt bewaakt in het reguliere lwt-overleg waarin opleidingsinstituut en opleidingsschool zijn vertegenwoordigd.  Beschrijving leerwerktaken 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> jaar in studentenhandleiding  WO: Stagehandleidingen Beoordelingsrubrics
<b>Onderwijsleeromgeving</b> De opleidingsschool draagt zorg voor voldoende tijd en faciliteiten voor de student om de studievoortgang te bevorderen.	Hbo: Binnen RPO Rijnmond zijn kaders voor de inzetbaarheid van studenten-in-vacature beschreven.  De studielast in relatie tot studiepunten is binnen RPO Rijnmond vastgelegd.  WO: De opleidingsschool faciliteert; de student en het instituut bewaken de voortgang.	Hbo: Kaderstellende nota    WO: Stagehandleidingen
<b>Onderwijsleeromgeving</b> Het didactisch concept wordt door opleidingsinstituut en opleidingsschool gedeeld.	Hbo: RPO Rijnmond en de HR onderscheiden 3 doorlopende leerlijnen. RPO Rijnmond neemt hiervan een substantieel deel voor haar rekening middels leerwerktaken die samen met de HR zijn ontwikkeld. De door de HR vastgestelde competenties worden door de student middels de stage binnen RPO Rijnmond ontwikkeld.  WO: De student ontwikkelt de vastgestelde competenties tijdens de stage.	RPO POP  Hbo: Beschrijving leerwerktaken 1 <sup>e</sup> jaar in studentenhandleiding  Kerndocument harmonisatie Kerndocument IBL  Rubrics (ICLON)
<b>Onderwijsleeromgeving</b> Professionele kwaliteit begeleiders en opleiders op school	Elke locatie van RPO Rijnmond heeft een gekwalificeerde schoolopleider, voor de onderscheiden vakken gekwalificeerde werkplekbegeleiders en voor de assessments gekwalificeerde assessoren.  Voor het verzorgen van onderdelen van het curriculum door de opleidingsschool zijn gekwalificeerde docenten aangesteld.	RPO POP  Inventarisatielijst

<p><b>Onderwijsleeromgeving</b>          Professionele kwaliteit begeleiders en opleiders op school</p>	<p>RPO Rijnmond ziet erop toe dat alle opleidingsfunctionarissen gecertificeerd zijn.</p> <p>RPO Rijnmond streeft ernaar dat de schoolopleiders zich laten registreren in het basisberoepsregister van Velon.</p>	<p>RPO POP.          Inventarisatielijst.</p> <p>Twee keer per jaar zetten de clustercoördinatoren coachcursussen uit. Deze worden in-company georganiseerd.</p> <p>Het Velon-registratietraject wordt i.o.m. het opleidingsinstituut georganiseerd</p>
<p><b>Onderwijsleeromgeving</b>          De begeleiding binnen het opleidingsinstituut en de opleidingschool zijn op elkaar afgestemd.</p>	<p>De cursussen coachvaardigheden, de cursus schoolopleiders en de assessorentrainingen worden georganiseerd vanuit opleidingsinstellingen uit het samenwerkingsverband (ICLON, HR).</p> <p>Hbo:          Afstemming van de begeleiding op vakinhoud en vakdidactiek is nog niet geborgd (<i>ontwikkelpunt</i>).</p> <p>WO:          Instituutsbegeleider, schoolopleider en werkplekbegeleider hebben in ieder geval contact aan het begin van een stage, tijdens een stage en bij de afsluiting van een stage.</p>	<p>RPO POP</p>
<p><b>Onderwijsleeromgeving</b>          Voor de studenten uit het opleidingstraject in de school zijn er mogelijkheden/ faciliteiten voor begeleiding op afstand.</p>	<p>Hbo:          Binnen RPO Rijnmond vindt voor 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> jaars studenten standaard begeleiding op afstand door werkplekbegeleiders plaats.</p> <p>De schoolopleiders beschikken over videoapparatuur t.b.v. video-interactie-begeleiding voor alle studenten.</p>	<p>Kaderstellende nota</p>
<p><b>Standaard toetsing</b></p>		
<p><b>Toetsing</b>          De afsluiting van een schoolgebonden opleidingstraject wordt verricht door onafhankelijke eindbeoordelaars.</p>	<p>Hbo:          Binnen RPO Rijnmond vindt de beoordeling van een student plaats door een schoolassessor van een andere locatie naast een assessor van het opleidingsinstituut.</p> <p>WO:          De beoordeling van het praktijkdeel komt tot stand in overleg tussen werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutsbegeleider.</p>	<p>RPO POP</p> <p>Hbo:          Beschrijving assessments:          - 1<sup>e</sup> jaar          - 2<sup>e</sup> jaar          - LIO          - Startbekwaam</p>
<p><b>Standaard kwaliteitszorg</b></p>		
<p><b>Kwaliteitszorg</b>          Er is een kwaliteitszorgsysteem voor de evaluatie van het onderwijs en de samenwerking</p>	<p>RPO Rijnmond kent twee evaluatiecycli:          - Een meerjaarlijkse cyclus, door onafhankelijke onderzoekers, in de vorm van een interne audit</p>	<p>Kaderstellende nota</p> <p>RPO POP</p> <p>Jaarverslag</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een jaarlijkse cyclus, in eigen beheer uitgevoerd</li> </ul> <p>WO:          Kwaliteitszorg is in gezamenlijkheid ontwikkeld, zodat de belangen van alle partners geborgd worden.</p>	
<b>Kwaliteitszorg</b> Privacy	De AVG van elk van de partners is binnen RPO van kracht. Voor de gevallen waarin de AVG's van de scholen en opleidingen niet voorzien is voor RPO de AVG van kracht die in samenwerking met andere opleidingsscholen op initiatief van OS Haaglanden wordt ontwikkeld.	AVG's van partners AVG met opleidingsscholen
<b>Kwaliteitszorg</b> De opleidingsschool streeft een hoog rendement na.	<p>Hbo:          RPO Rijnmond streeft er naar dat elk jaar 80 % van het totaal aantal Samen Opleiden studenten doorstroomt naar het volgende jaar.</p> <p>WO:          De opleidingsinstituten streven ernaar dat 90 % van de studenten de opleiding binnen de gestelde tijd met succes afronden.</p>	<p>Hbo:          Inventarisatie doorstroomgegevens</p> <p>WO:          Inventarisatie doorstroomgegevens</p>
<b>Kwaliteitszorg</b> De medewerkers van de opleidingsschool zowel als van het opleidingsinstituut zijn actief betrokken bij de interne kwaliteitszorg.	Binnen RPO Rijnmond worden schoolopleiders, werkplekbegeleiders en studenten betrokken bij de interne kwaliteitszorg middels de diverse enquêtes en als agendapunt binnen de overleggen van schoolopleiders, clustercoördinatoren en bestuurders.	Anoniem en niet-anoniem tevredenheidsonderzoek onder studenten. Evaluatiegesprek van de schoolopleiders met de werkplekbegeleiders Evaluatiegesprek van de clustercoördinator met de schoolopleiders Interne-audit Jaarkalender waarin de PDCA-cyclus is uitgewerkt Notulen overleg van schoolopleiders Notulen bovenbestuurlijk overleg.