

# Visiedocument “Samen Opleiden” ROC A12 en ILS-HAN/HU

1 mei 2011



**ROC**  
**A12**

# Visiedocument “Samen Opleiden” ROC A12 en ILS-HAN/HU

## *Inhoudsopgave*

1	Inleiding	2
2	Visie en identiteit	3
	2.1 Wie zijn wij?	
	2.2 Wat doen wij?	
	2.3 De kerntaken van de Opleidingsschool ROC A12	
3	Doelstelling	4
4	Partnermodel	6
5	Het opleidingsconcept	7
	5.1 De uitgangspunten van de opleiding	
	5.2 “Samen Opleiden” binnen ROC A12	
	5.3 Infrastructuur: inrichting van het werkplekleren	
	5.4 Beroepsproducten	
	5.5 Beoordelingsstructuur	
	5.6 Plaats van onderzoek en innovatie	
6	Randvoorwaarden en facilitering	11
	6.1 Aantal leerwerkplekken	
	6.2 Facilitering formatie en stagevergoedingen	
	6.3 Facilitering begeleiders (incl. professionalisering)	
7	Integratie in P&O-beleid	13
8	Kwaliteitsborging	14
	8.1. Keurmerk en accreditatie	
	8.2 Studenttevredenheid	
9	Tot slot	15
	Bijlage 1	16
	Bijlage 2	17

# 1 *Inleiding*

Tegen de achtergrond van een toenemend lerarentekort, veranderende eisen aan docenten en nieuwe inzichten over leren ('al doende leert men'), kiezen scholen er steeds meer voor zelf een rol te spelen in het opleiden van onderwijsgevend personeel. Ook het ministerie zet met subsidies in op "Samen Opleiden".

"Samen Opleiden" gaat over het opleiden op de werkplek van onbevoegde docenten, zogenaamde Collega's In Opleiding (CIO's) en stagiairs van lerarenopleidingen. Hierbij volgen CIO's en stagiairs een deel van hun opleidingstraject binnen het ROC. Het vormgeven en het uitvoeren van deze opleidingstrajecten gebeurt in samenwerking met lerarenopleidingen. Het betreft hier formele opleidingstrajecten, die gekoppeld zijn aan een kwalificatie of een certificering. "Samen Opleiden" is voor ROC A12 noodzaak om nu en in de toekomst over kwalitatief goed onderwijsgevend personeel te kunnen beschikken. Daarnaast krijgt ROC A12 de kans om invloed te hebben op de opleidingstrajecten van haar toekomstige medewerkers, zodat aankomend docenten nog beter zijn voorbereid op een loopbaan binnen het MBO.

"Samen Opleiden" ondersteunt de koers van onze organisatie: Wij willen een waardevolle partner zijn in de regio: een waardevolle school voor MBO studenten, voor bedrijven waar we voor opleiden en een waardevolle opleidingsschool zijn voor lerarenopleidingen.

In 2007 besloot het management van ROC A12 om op termijn een Opleidingsschool te worden en daarbij een samenwerkingsverband aan te gaan met het Instituut Archimedes van de Hogeschool Utrecht (HU). Twee jaar later heeft het management besloten ook een samenwerkingsverband aan te gaan met het Instituut Leraar en School van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (ILS-HAN). De samenwerking tussen ILS-HAN en 6 ROC's in de regio heeft in juni 2010 geresulteerd in de toekenning van subsidie in het kader van "Krachtig Meesterschap". Met deze subsidie willen de ROC's samen met ILS-HAN werken aan de voorwaarden om "Opleidingsschool" te worden. (Het begrip 'Opleidingsschool' is wettelijk gekoppeld aan scholen met een accreditatie. Voor scholen op weg naar een toekomstige accreditatie hanteert het ILS de term 'samenwerkingsscholen'.)

Voor ROC A12 als samenwerkingsschool van ILS-HAN/HU betekent dit, samenwerking met ILS-HAN/HU op het gebied van een goede begeleidingsstructuur door:

- o geschoolde schoolopleider en coaches ROC A12;
- o geschoolde opleiders ILS-HAN/HU;
- o 'Leren van ervaringen' als grondslag voor studenten ILS-HAN/HU, schoolopleider, coaches en opleiders ILS-HAN/HU;
- o directe koppeling theorie (vakdidactiek en opleidingsdidactiek) en praktijk.

In dit visiedocument wordt de visie op "Samen Opleiden" van ROC A12 met ILS-HAN/HU beschreven. In hoofdstuk 2 wordt allereerst ingegaan op de visie en identiteit van ROC A12. In hoofdstuk 3 beschrijven we de doelstellingen: Waarom willen wij Opleidingsschool worden? Wat is de toegevoegde waarde? Wat levert het ILS-HAN/HU en ROC A12 op? In hoofdstuk 4 wordt het partnermodel als samenwerkingsvorm tussen ROC A12 en ILS-HAN/HU beschreven. Hoofdstuk 5 gaat in op het opleidingsconcept en beschrijft de infrastructuur en eisen die worden gesteld aan de begeleidingstructuur. Hoofdstuk 6 benoemt de benodigde randvoorwaarden en facilitering. Hoofdstuk 7 beschrijft de integraliteit van het "Samen Opleiden" met andere HR-instrumenten. Het stuk wordt afgesloten met een hoofdstuk 8 over kwaliteitsborging.

Tekst is tot stand gekomen onder redactie van Josè van Welij. Met dank aan: Elles Visser, Wendy Koster, Rudi Liebrand, Threes Geelen, Anja Moesker, Alet van Leeuwen, Marian Gronauwe, Vera Ruitenbergh, Eugene Leunissen, Antoinette Leune, Ike Spoelstra, Régie Driessen.

## **2 Visie en identiteit**

### **2.1 Wie zijn wij?**

Wij zijn een Christelijke onderwijsinstelling die niet voorbij wil gaan aan **de grote vragen**, wanneer ze aan de orde komen in het dagelijks leven. Samen met onze leerlingen nemen we de tijd om bij deze vragen stil te staan. Wij vinden het belangrijk dat iedereen zich thuis voelt bij ROC A12.

### **2.2 Wat doen wij?**

Wij bieden alle voordelen van een groot college, zoals een breed scala aan opleidingsmogelijkheden en uitstekende faciliteiten. Tegelijkertijd creëren we een prettige en vertrouwde sfeer met een kleinschalige opzet van de diverse afdelingen.

### **2.3 De kerntaken van de Opleidingsschool ROC A12 zijn kwalificeren en socialiseren:**

- Wij begeleiden onze docenten in het opleiden van goede gekwalificeerde vakmensen en dagen onze docenten uit om hun talenten ten volle te ontwikkelen.
- Wij zien onze docenten graag als zelfbewuste professionals die eigen keuzes maken en dit weten over te brengen op hun studenten.
- Wij willen ons onderwijs vormgeven middels een evenwichtige verhouding tussen kennis, vaardigheden en attitude.
- Wij stimuleren onze docenten tot een leven lang leren.

\* Meer informatie over de kerntaken van Burgerschap die betrekking hebben op identiteitsontwikkeling is te vinden op Intranext: Business Development/Leren, Loopbaan en Burgerschap/Algemeen/Kerntaken 8 & 9, of via Alet van Leeuwen en Marian Gronouwe.

### 3 Doelstelling

**Samen opleiden van docenten vanuit de gemeenschappelijke visie met als doel startbekwame docenten af te leveren voor het MBO.**

Om dit doel te bereiken willen ILS-HAN/HU en ROC A12 studenten van lerarenopleidingen een opleiding bieden waarbij:

- theorie en praktijk, zowel op het terrein van algemene onderwijskundige aspecten als op vak en vakdidactische aspecten, onderling verweven zijn.
- het leren van de student centraal staat en waarbij op het instituut en op het ROC professionele begeleiders samenwerken.

De samenwerking tussen ILS-HAN/HU en ROC A12 zal zich met name richten op aspecten die specifiek zijn voor het MBO, zodat studenten van de lerarenopleidingen geïnteresseerd raken om als toekomstig docent te gaan werken aan competenties die belangrijk zijn voor docenten in het MBO.

Wat zijn de argumenten van ROC A12 en ILS-HAN/HU om “Samen Opleiden” te willen realiseren?

- Op basis van prognoses geldt voor ROC A12 dat rekening gehouden dient te worden met een groeiend tekort aan onderwijsgevend personeel. ('De verwachte leeftijdsgebonden uitstroom van docenten' bij ROC A12.) Suzanne van den Brink en Jacobien de Graaf, mei 2010). “Samen Opleiden” wordt gezien als een antwoord op de toenemende behoefte aan kwalitatief goed opgeleid personeel voor de toekomst.
- Leraren In Opleiding (LIO's) betekenen extra handen in het onderwijs. Zij zijn zelfstandig inzetbaar en kunnen docenten vervangen die ingezet worden voor projecten. Dit levert een substantiële besparing op op de loonkosten van het onderwijzend personeel. Verjonging van docententeams, overdragen van ervaringen van oudere docenten aan jongere docenten en tijdig kunnen vervullen van vacatures in de toekomst zijn mooie neveneffecten.
- Stagiairs en LIO's kunnen experimenten uitvoeren, expertise ontwikkelen en participeren in onderwijsontwikkeling en onderzoek.
- De schoolopleider (ROC A12) en Instituutopleiders van lerarenopleidingen begeleiden niet alleen de studenten tijdens hun stage maar verzorgen ook cursussen op de opleidingsschool over bijvoorbeeld klassenmanagement, leefwereld van jongeren of omgaan met gedragsproblemen. ROC A12 leidt dus voor een deel haar toekomstig onderwijsgevend personeel op. Studenten worden beter, dan tot nu toe het geval was, voorbereid op een baan in het MBO. Door tijdens de opleiding kennis te maken met het MBO krijgen studenten en docenten van lerarenopleidingen een realistisch beeld van het MBO. En kiezen steeds meer studenten voor een stage op het MBO.
- “Samen Opleiden” vergroot de mobiliteit van docenten. Bijvoorbeeld: het breder inzetbaar zijn van docenten door het behalen van een tweede bevoegdheid. Een docent kan meerdere taken vervullen, bijvoorbeeld die van coach, projectmedewerker 'Krachtig Meesterschap' of schoolopleider.
- ROC A12 vindt het haar maatschappelijke opdracht om een belangrijke bijdrage te leveren aan het opleiden van aankomende beroepsbeoefenaren. We willen studenten van lerarenopleidingen een rijke leeromgeving bieden. De overheid roept de scholen daartoe op en stimuleert deze ontwikkeling met subsidies. (zie bijlage 2: regeling tegemoetkoming kosten Opleidingsschool. Bron Ministerie OC&W, 27-4-2009)

- ILS-HAN/HU willen zich meer gaan richten op het MBO. “Samen Opleiden” past bij de vraag van ROC 's in de regio naar gekwalificeerd onderwijsgevend personeel. Door studenten in hun opleiding meer in aanraking te laten komen met het MBO, kunnen studenten van de lerarenopleiding een bewuste keuze maken voor het MBO. Daarnaast krijgen docenten van de lerarenopleidingen een beter beeld van de ontwikkeling van het onderwijs en de didactiek binnen het MBO.
- De inzet van LIO's en stagiairs geeft een impuls aan de professionalisering van schoolontwikkeling en onderwijsinnovatie, waaronder CGO-ontwikkeling en het gebruik van ICT in het onderwijs. Beroepsproducten van studenten van lerarenopleidingen: bijvoorbeeld over het inzetten van ICT-leermiddelen, het invoeren van activerende didactiek of het inzetten van leermiddelen in het kader van leesbevordering, worden gedeeld met docenten van ROC A12)
- “Samen Opleiden” sluit aan bij de onderwijsvisie van ROC A12: de praktijk als leeromgeving met een intensieve wisselwerking tussen leren en werken. ROC A12 biedt als Opleidingsschool de MBO-praktijk als leeromgeving aan voor toekomstige leraren.
- De Opleidingsschool versterkt de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen tussen MBO en HBO: bijvoorbeeld afgestudeerde onderwijsassistenten die een lerarenopleiding gaan volgen.
- Met het concept “Samen Opleiden” wordt een verbinding gelegd tussen de initiële lerarenopleiding, de professionele ontwikkeling van docenten, schoolontwikkeling en personeelsbeleid.

## 4 Partnermodel

Er zijn diverse verschijningsvormen van de opleidingsschool. De varianten voor “Samen Opleiden” kenmerken zich vooral in de mate van verantwoordelijkheid die de school draagt voor het opleiden in de praktijk: van eenvoudige stagebegeleiding tot het verzorgen van een compleet opleidingsdeel met theorie, praktijkbegeleiding en onderwijs<sup>1</sup>.

Er zijn drie hoofdmodellen te onderscheiden<sup>2</sup>:

1. Coördinatormodel
2. Partnermodel
3. Netwerkmodel

Ad 1.

In het coördinatormodel blijft de lerarenopleiding de volledige verantwoordelijkheid houden voor de inhoud van de opleiding. Een groter deel van de opleiding voor docenten, wordt echter vormgegeven op de school, bijvoorbeeld in de vorm van stages. De scholen maken in dit model soms afspraken over het aantal stage- of leerwerkplekken. Het opleiden van coaches wordt veelal onderdeel van het personeelsbeleid.

Ad 2.

Om verdere inhoudelijke invulling te geven aan het “Samen Opleiden”, is samenwerking nodig tussen opleiding en school: een ‘partnerschap’ tussen lerarenopleiding en school bij het opleiden van leraren. Dit krijgt vorm in het partnermodel. (Zie bijlage 2: samenwerkingsmodellen met scholen. Bron: Samen opleiden of samenwerken aan onderwijs? S. Heinsman, M. Speyer. HU 2010).

*Kenmerkend is dat de school de verantwoordelijkheid op zich neemt voor een deel van het curriculum en niet alleen voor de stagecomponent van de opleiding tot leraar. De school verzorgt één of meer opleidingsonderdelen, neemt de supervisie op zich van de professionele ontwikkeling van de aanstaande leraar en leidt coaches en begeleiders op voor dit werk.*

Ad 3.

Een verdergaand model is het netwerkmodel. In het netwerkmodel vindt de opleiding in verdergaande mate plaats op school. De lerarenopleiding blijft eindverantwoordelijk voor het verstrekken van het getuigschrift. Op het opleidingsinstituut komen alleen nog de meer conceptuele en vakoverstijgende kanten van de opleiding aan bod, de rest, het merendeel vindt op de werkplek (de school) plaats.

ILS-HAN/HU kiezen in hun visie van “Samen Opleiden” expliciet voor het partnermodel. ROC A12 onderschrijft en volgt deze keuze; zie aanvraag stimuleringsregeling van OC&W: ‘Krachtig Meesterschap 2009-2012 die ondertekend is door 6 ROC in de regio en ILS-HAN. Dit betekent dat het partnermodel leidend is bij het vaststellen van de gedeelde visie op opleiden (het opleidingsconcept). Hierbij horen de begeleidings- en beoordelingsstructuur en de verdeling van de taken en verantwoordelijkheden van beide partners. Het is de doelstelling om dit aan het einde van de projectperiode (december 2012) te hebben bereikt.

---

<sup>1</sup> Opleiden in de school, kwaliteitsborging en toezicht: studie, NVAO en Inspectie van het Onderwijs, mei 2007.

<sup>2</sup> Leraren opleiden in de school, Onderwijsraad, 2005.

## 5 **Het opleidingsconcept**

### 5.1 De uitgangspunten van de opleiding

In de eerste plaats zijn de opleidingen van de studenten van ILS-HAN/HU competentiegericht. De 7 bekwaamheidseisen van de Wet BIO (Wet op de Beroepen In het Onderwijs) die ook van toepassing zijn op zittende docenten in het MBO, vormen de basis voor het leerproces van de student:

1. Interpersoonlijk competent
2. Pedagogisch competent
3. Vakinhoudelijk en didactisch competent
4. Organisatorisch competent
5. Competent in het samenwerken met collega's
6. Competent in het samenwerken met de omgeving
7. Competent in reflectie en ontwikkeling

In de tweede plaats zijn binnen ILS-HAN/HU aanvullend 5 beroepstaken gedefinieerd. Dit zijn:

1. Lesgeven en trainen in het vak / leergebied
2. Begeleiden van lerende(n)
3. Ontwerpen van leerarrangementen in het vak / leergebied
4. Bijdragen aan de onderwijsorganisatie
5. Ontwikkelen van vakdeskundigheid

In de derde plaats zal de opleiding tot docent op HBO-niveau moeten plaatsvinden. Het niveau wordt beschreven in de zogenoemde Dublin-descriptoren. Deze luiden als volgt.

1. Kennis en inzicht  
De student bezit theoretische (wetenschappelijke, actuele) en methodische kennis van een vakgebied. Deze kennis sluit aan op het voorafgaande onderwijs.
2. Toepassen van kennis en inzicht  
De student kan op professionele wijze in een specifieke onderwijscontext de aspecten binnen de beroepstaken (zie boven) vorm geven, mede op basis van praktische kennis.
3. Oordeelsvorming  
De student is in staat relevante gegevens te verzamelen en deze gegevens te interpreteren voor het verantwoorden van gemaakte keuzes. Het verzamelen en interpreteren van gegevens gebeurt mede op basis van praktijkonderzoek dat gericht is op de verbetering van de eigen schoolpraktijk.
4. Communicatie  
De student is in staat om informatie, ideeën en oplossingen over te brengen op specialisten en niet-specialisten. De student is in staat te verantwoorden hoe de keuzes, rekening houdend met de doelgroep, tot stand zijn gekomen.
5. Leervaardigheden  
De student is in staat om systematisch te oriënteren, te plannen, ontwikkel- en verbeteracties uit te voeren en te reflecteren op de eigen schoolpraktijk.

Tenslotte zal de student zich de landelijk vastgestelde kennisbasis, zowel op pedagogisch-didactisch vlak (de generieke kennisbasis) als op het vakgebied (de vakkennisbasis) tijdens de opleiding eigen moeten maken.

## 5.2 “Samen Opleiden” binnen ROC A12

Omdat bij het “Samen Opleiden” in de school zowel ILS-HAN/HU als ROC A12 delen van het curriculum voor hun rekening nemen, is het van belang gedetailleerd uit te werken welke leerdoelen op welke leerplek moeten worden bereikt.

Het leren van de student van de lerarenopleidingen is uitgangspunt voor het opleidingstraject.

Het gemeenschappelijk ontwikkelen en uitvoeren van curriculumonderdelen dient plaats te vinden op basis van een gedeelde visie op opleidingsdidactiek<sup>3</sup>.

Curriculumonderdelen die mogelijk gemeenschappelijk ontwikkeld en uitgevoerd kunnen worden betreffen de volgende onderdelen:

- a. het vak en de vakkennisbasis
- b. de vakdidactiek
- c. de generieke kennisbasis
- d. de beroepspraktijk
- e. onderzoek

Bij samen opleiden wordt in ieder geval rekening gehouden met de context van het MBO. ILS-HAN/HU moeten studenten adequaat voorbereiden op de beroepspraktijk in het MBO. Studenten hebben voorafgaand aan hun praktijkervaring binnen het ROC globaal kennis van de kwalificatiestructuur, het kwalificatiedossier en de visie op CGO-onderwijs. Tijdens hun stage bij ROC A12 krijgen studenten kennis van het project Taal, Rekenen en Leren Loopbaan en Burgerschap (commissie Meijerink).

Het is belangrijk goed zicht te houden op de ontwikkelingen in het curriculum van de lerarenopleidingen van ILS-HAN/HU. Op de opleidingen wordt gewerkt aan het “verMBO-en” van het curriculum van de major en in navolging hiervan wordt onderzocht in hoeverre een minor ontwikkeld moet worden die zich specifiek richt op een specialisatie in het MBO.

Daarnaast is het leren van ervaringen (reflecteren, evalueren en verbeteren) een integraal onderdeel van het “Samen Opleiden”. Voortdurende uitwisseling van kennis en vaardigheden tussen opleiders: (vak)docenten, coaches en schoolopleider vormt hiervoor de basis.

## 5.3 Infrastructuur: inrichting van het werkplekieren

ROC A12 moet over een infrastructuur beschikken om aan het opleiden bij te dragen. Volgens de NVAO en de Inspectie van het Onderwijs<sup>4</sup> behelst deze in ieder geval:

- dat er een vaste schoolopleider in de school is;
- dat de schoolopleider scholing heeft gevolgd en deskundig is voor het verrichten van scholings- en begeleidingstaken;
- dat er afspraken zijn met de lerarenopleiding over de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling.

Bij de infrastructuur gaat het naast de rollen van de begeleiders (schoolopleider en coaches) ook om de rollen, taken en verantwoordelijkheden van andere actoren, zoals het CvB, de ROC directie, de afdelingsmanagers en P&O. De Opleidingsschool is ondergebracht bij Business Development en is verankerd in de lijnorganisatie. De ROC directeur BD is eigenaar van de Opleidingsschool en stuurt de schoolopleider en (indirect) de instituutopleider aan.

---

<sup>3</sup> Opleiden in de school, ILS-HAN/HU, drs. Regie Driessen e.a., februari 2009.

<sup>4</sup> Opleiden in de school, kwaliteitsborging en toezicht: studie, NVAO en Inspectie van het Onderwijs, mei 2007.

### *Begeleidingsstructuur*

Er zijn twee professionele opleiders-teams op de Opleidingschool, bestaande uit een opleider in school vanuit de ILS-HAN/HU en de schoolopleider van ROC A12. De opleiders-teams hebben de volgende taken:

- monitoren van de begeleiding van de studenten door de coaches;
- zorgen voor professionalisering van de coaches;
- adviseren over en ondersteunen bij het ontwikkelen van beroepsproducten;
- initiëren en organiseren van bijeenkomsten voor studenten en coaches;
- beleidsontwikkeling en advies aan zowel ROC A12 als ILS-HAN/HU;
- werving en matching van studenten op leerwerkplekken.

Daarnaast hebben docententeams één of meer coaches. Zij zijn geprofessionaliseerd in begeleidingsvaardigheden en worden gefaciliteerd. Er worden duidelijke eisen gesteld aan de begeleiding die coaches aan studenten geven.

Een verdere uitwerking van de structuur, taken, competenties en werkwijze van het opleiders- team en de taken en verantwoordelijkheden van coaches wordt in een apart document vastgelegd. Er is in ieder geval een structuur waarin de school- en instituutopleider elkaar regelmatig ontmoeten. In deze structuur staan uitwisseling en afstemming, professionalisering en kwaliteitsbewaking centraal.

### *Professionaliteit begeleiders*

Om kwaliteit te kunnen leveren als Opleidingschool, is een voortdurende professionalisering van begeleiders van belang. Het gaat hierbij zowel om de professionaliteit van het opleiders- team als van de coaches. Op basis van de rol/taakomschrijvingen en de daarbij behorende competenties van de opleider in school en de coaches, wordt een structureel professionaliseringsaanbod vorm gegeven. Deelname aan scholing door coaches en lerarenopleiders ten behoeve van het verrichten van begeleidingstaken is verplicht. De schoolopleider volgt een professionaliseringstraject met als doel geregistreerd te worden bij het VELON (Vereniging van Lerarenopleiders Nederland). Het functioneren van de coaches is onderwerp van gesprek in de resultaat- en ontwikkelcyclus (R&O cyclus) van plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Zoals eerder gesteld heeft ook het opleiders-team een belangrijke rol in het zorgen voor de professionaliteit van de coaches. Hiertoe organiseren zij o.a. bijeenkomsten, geven feedback en intervisie. Dit komt terug in het document over de werkwijze van het opleiders-team.

## **5.4 Beroepsproducten**

De opleiders-teams hebben een adviserende en ondersteunende rol op het gebied van het ontwikkelen van beroepsproducten. Bij beroepsproducten gaat het om opdrachten waarbij de student in de praktijk werkzaam is en tegelijkertijd zijn competenties ontwikkelt (leert). De opdrachten voor beroepsproducten moet aan de volgende eisen voldoen:

- aansluiten bij het curriculum van de ILS-HAN/HU;
- aansluiten bij de leerwensen (competenties) van de student;
- aansluiten bij de wensen/behoefte van het kernteam;
- het moet een integrale beroepsactiviteit zijn;
- de opdracht moet passen bij de ontwikkelingsfase van de student;
- er is sprake van duidelijke randvoorwaarden (tijd, begeleiding, einddoelen, productkeuze);
- er zijn heldere criteria voor de beoordeling;
- mede borgen van het (vakinhoudelijke) niveau van het werkplekleren;
- zorgen voor samenhang tussen het studie- en werktraject.

De opleiders-teams kunnen adviseren over en ondersteunen bij het ontwikkelen van beroepsproducten vanuit de eigen expertise. De instituutopleiders weten welke eisen er aan het curriculum worden gesteld en zijn op de hoogte van de theoretische concepten en de actuele ontwikkelingen daarin. De schoolopleider weet waar ROC A12 goed in is, wat studenten in de school kunnen en moeten leren, wat in de school mogelijk is en wat de actuele ontwikkelingen in het onderwijs zijn. Hierdoor wordt de specifieke context van het MBO geborgd.

De mate van zelfsturing van de student bij het werken aan beroepsproducten neemt toe naarmate de student verder gevorderd is in zijn opleiding. Beginnende studenten krijgen verplichte beroepsproducten, studenten in de hoofdfase van de opleiding kunnen zelf keuzes maken uit een groot aanbod van beroepsproducten. In de eindfase kunnen studenten zelf beroepsproducten ontwikkelen voor de competenties waaraan ze nog moeten werken.

## 5.5 Beoordelingsstructuur

Aangezien op termijn delen van het curriculum binnen ROC A12 worden uitgevoerd, is het vanzelfsprekend dat op dat moment ook het beoordelen deels op de school plaatsvindt. Hiertoe worden gemeenschappelijke beoordelingscriteria opgesteld en vastgesteld. Daarnaast wordt vastgesteld wie welke verantwoordelijkheid heeft. Dit laatste wordt meegenomen in het document met betrekking tot de structuur van de begeleiding en de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het opleiders-team. ILSH-HAN/HU blijven eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de beoordeling.

Hoe ziet de beoordeling er uit?

Bij alle vormen van werkplekleren wordt halverwege de stage een tussentijds evaluatiegesprek gevoerd en een eind-evaluatiegesprek. Voor beide gesprekken geldt:

- De student schrijft een zelfevaluatie
- De coach schrijft een beoordelingsrapport
- De student organiseert het beoordelingsgesprek, in dit gesprek wordt een helder oordeel uitgesproken
- De student schrijft naar aanleiding van de beoordeling (gesprek en documenten) een reflectie, die wordt opgenomen in het portfolio

De beoordelingsgesprekken vinden plaats tussen student en coach. Indien één van beiden dat wenst, kan deze de school- of instituutopleider erbij vragen. De school- en instituutopleider kunnen ook zelf het initiatief hiertoe nemen. In de pilotfase van het project is ofwel de schoolopleider, ofwel de instituutopleider bij deze gesprekken aanwezig, zodat de kwaliteit van de beoordeling geborgd is.

De beoordelingscriteria en beoordelingsformulieren zijn opgenomen in de door het instituut verstrekte stagebrochures. De beoordeling van de beroepsproducten wordt uitgevoerd door de coach op basis van de in de opdracht geformuleerde criteria.

Alle beoordelingen worden op schrift gesteld en door de student opgenomen in zijn portfolio. In het eindassessment op de lerarenopleiding, waarvoor het portfolio onder meer de basis is, wordt het definitieve oordeel door het assessorenteam vastgesteld.

ILS-HAN/HU en ROC A12 streven er naar in de nabije toekomst bij de kwalificerende competentiebeoordelingen te werken met veldassessoren. In die gevallen fungeert een collega uit het werkveld als assessor naast een opleider uit één de opleidingsteams. In de dieptepilots waar ILS-HAN/HU bij betrokken zijn geweest, is zicht gekregen op de mogelijkheden en randvoorwaarden om veldassessoren in te zetten. Deze ervaringen worden door ILS-HAN/HU ingebracht.

## 5.6 Plaats van onderzoek en innovatie

Zowel het onderwijs op de lerarenopleiding als het onderwijs in het MBO verandert. Binnen het MBO staat de verdere inrichting van het competentiegericht leren centraal. Dit vraagt om onderzoek naar de kwaliteit en de effectiviteit van het nieuw te geven onderwijs. In de paragraaf over het opleiden binnen ROC A12 is al gesteld dat leren reflecteren, evalueren en verbeteren integraal onderdeel moet gaan uitmaken van de opleidingsschool. Dit kan door middel van praktijkonderzoek gestalte krijgen.

Op termijn wordt dit verder uitgewerkt in een onderzoeksparagraaf die dan integraal wordt opgenomen in het visiedocument.

## **6 Randvoorwaarden en facilitering**

### **6.1 Aantal leerwerkplekken**

ROC A12 legt een ambitie neer met betrekking tot het aantal op te leiden stagiairs en LIO's. Voor de projectperiode van 1 september 2010 tot en met 31 december 2012 zijn concrete afspraken gemaakt met betrekking tot het aantal te plaatsen studenten. Het aantal studenten is gedurende de projectperiode gegroeid van 25 CIO's, LIO's en stagiairs van ILS-HAN/HU in het eerste jaar naar 50 CIO's, LIO's en stagiairs in 2011. Structureel wil ROC A12 dit aantal CIO's, LIO's en stagiairs jaarlijks blijven begeleiden.

De ROC directie is eindverantwoordelijk voor het realiseren van het aantal overeengekomen leerwerkplekken. Vanuit BD (en op termijn de opleiders-teams) vindt monitoring plaats, gestuurd op basis van informatie vanuit de stagebureaus van ILS-HAN/HU, zodat tijdig extra maatregelen genomen kunnen worden, indien nodig. Periodiek worden de afspraken herzien en eventueel aangepast op haalbaarheid.

Om de afgesproken aantallen te blijven realiseren, zijn onderstaande uitgangspunten leidend voor de domeinen en kernteams:

1. Elk kernteam binnen ROC A12 neemt jaarlijks minimaal 1 stagiaire, LIO of deeltijdstudent op, afhankelijk van de grootte van het team.
2. Binnen de kernteams worden stagiairs, CIO's en LIO's van ILS-HAN, ILS-RU, ArtEZ, ALO, VDO en Instituut Archimedes-HU aangesteld.
3. Uitzonderingen kunnen worden gemaakt als het aantal benodigde leerwerkplekken reeds is gerealiseerd of als er behoefte is aan een specifieke deskundigheid die niet geleverd kan worden door lerarenopleidingen van de HAN en de HU. In die gevallen kunnen ook studenten van andere lerarenopleidingen worden toegelaten.
4. De geboden leerwerkplekken zijn divers: oriëntatiestages, begeleide stages en eindstages (LIO).

### **6.2 Facilitering formatie en stagevergoedingen**

Om te voorkomen dat de inzet van stagiairs en met name LIO's afhangt van de beschikbare formatie van een kernteam in enig jaar, worden in de allocatie afspraken gemaakt over de facilitering van de formatie voor LIO's. Deze afspraken worden ROC -breed gemaakt en gelden daarmee voor alle domeinen en dus alle kernteams. Concreet betekent dit dat in de begroting van BD apart budget moet worden opgenomen voor de inzet van LIO's en stagiairs.

ROC A12 kent een beleid met betrekking tot het verlenen van stagevergoedingen. Dit beleid blijft ongewijzigd van toepassing.

## 6.3 Facilitering begeleiders (incl. professionalisering)

### *Begeleidingstijd school- en instituutsopleider*

De inzet van de school- en instituutsopleider wordt structureel verankerd in de begrotingen van ROC A12 en de ILS – HAN.

### *Begeleiding van coaches*

- De coaches krijgen per stagiaire 1 klokuur per week voor begeleiding.
- Aanvullend wordt van de coaches verwacht dat ze deelnemen aan de training “Coaching on the job” onder leiding van het opleidersteam (ILS-HAN/ROC A12). Deze training bestaat uit maximaal 2 lesbezoeken van de trainer van ILS-HAN van 3 uur (1 uur lesbezoek, 2 uur nabespreken). Waarin uitwisseling, intervisie en diverse thema’s op de agenda zullen staan. Doelstelling van deze training is het vergroten van de professionaliteit van de begeleiding.
- De coaches gaan in het schooljaar 2011- 2012 deelnemen aan vakdidactische netwerken die door de HAN worden georganiseerd (per vak). Deze middagen vinden 2 keer per jaar plaats. Maximaal 8 uur per jaar.

BD (opleidingsschool en professionalisering) faciliteert de coach voor deze uren.

Zoals gesteld in hoofdstuk 4 monitoren de opleiders-teams de begeleiding van de studenten door de coaches. Indien zij knelpunten signaleren, bespreken zij dit in eerste instantie zelf met de betrokken coach. Als dit niet tot een verbeterd resultaat leidt, informeren de opleiders-teams de afdelingsmanager van de coach, zodat deze de coach kan aanspreken.

### *Professionalisering*

Voor professionalisering van docenten in het algemeen is jaarlijks per docent 59 uur (naar rato van de aanstellingsomvang) beschikbaar en per kernteam 107 uur maal het aantal fte’s. De uren voor professionalisering van de coaches worden jaarlijks in het team vastgesteld. Het aantal uren zal onder andere afhangen van de reeds opgebouwde professionaliteit.

De opleiders-teams zijn verantwoordelijk voor de professionaliteit van de coaches en hun begeleiding. Zij monitoren zorgvuldig op de wenselijkheid van intervisie, coaching, scholing en/of opleiding en bespreken dit met de coach. In het onderwijsloopbaanpad worden de competenties van de coach in het MBO beschreven. De wenselijke professionalisering wordt tussen de coach en afdelingsmanager besproken tijdens de resultaat- en ontwikkelcyclus. Aan de hand van formele afspraken die in deze cyclus worden gemaakt, wordt de wenselijke ondersteuning ingezet.

### Projectfinanciering

N.B. Tijdens de projectperiode wordt de begeleiding en de professionalisering deels gefinancierd vanuit de projectsubsidie. Het gaat hier in ieder geval om de inzet van de schoolopleider van 0,54 fte, en om de begeleidingstijd van de coaches van 1 klokuur per week.

## 7 Integratie in P&O-beleid

Het “Samen Opleiden” gaat structureel deel uitmaken van het integrale P&O-beleid van ROC A12. Er zijn veel raakvlakken met andere P&O-instrumenten. Onderstaand worden deze raakvlakken benoemd en wordt aangegeven welke visie/standpunt ROC A12 inneemt met betrekking tot de inbedding van het “Samen Opleiden”.

### *Personeelsplanning en teaminrichting*

Het kernteam staat centraal binnen ROC A12. Binnen deze teams werken docenten samen met onderwijsinstructeurs en onderwijsassistenten. Ook de LIO maakt onderdeel uit van het kernteam. In het kader van de strategische personeelsplanning is het relevant vast te stellen welke taken, functies, rollen en competenties nodig zijn in een team. Bij de verdere uitwerking van deze teaminrichting wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan de plaats van stagiairs en LIO's.

### *Werving en selectie*

In de komende jaren stromen steeds meer docenten uit op basis van hun leeftijd. Dit zorgt voor een grote vervangingsvraag. ROC A12 wil in deze vervangingsvraag voorzien onder andere door geschikte LIO's na het succesvol afronden van de leerwerkperiode en de opleiding, een baan aan te bieden, indien er voldoende formatieruimte beschikbaar is en er sprake is van passende vacatures in het meerjaren formatieplan.

### *Onderwijsloopbaanpad en resultaat- en ontwikkelcyclus*

Het begeleiden van stagiairs en LIO's is een expliciete rol van een docent. Deze rol wordt ook als zodanig beschreven en uitgebreid met de begeleiding van collega's in opleiding en nieuwe collega's. Docenten die deze rol uitvoeren, maken hierover afspraken binnen de R&O cyclus met hun afdelingsmanager. De docent wordt jaarlijks beoordeeld op de uitvoering van deze rol.

### *Overlegmodel: verdelen van taken en middelen*

Jaarlijks stellen de kernteams vast hoe de taken en middelen worden verdeeld. Afhankelijk van het aantal stagiairs en LIO's dat in het nieuwe jaar wordt geplaatst, wordt vastgesteld wie de rol van coach gaat uitvoeren. De facilitering van deze coaches vindt plaats conform de uitgangspunten zoals in dit visiedocument benoemd.

### *Professionalisering coaches*

Docenten die de rol van coach uitvoeren, moeten deze rol bekwaam kunnen uitvoeren. Hiertoe worden professionaliseringstrajecten aangeboden. Het opleiders-team bepaalt in overleg met de coaches het aanbod. De professionalisering is niet vrijblijvend. Daarnaast is er specifieke professionalisering voor de schoolopleider.

### *Doorlopende leerlijn met ROC Professionalisering*

ROC A12 ziet “Samen Opleiden” als een integraal onderdeel van haar opleidings faciliteiten. ROC A12 biedt professionaliseringsaanbod voor zittende medewerkers, maar wil dit gaan uitbreiden met specifiek aanbod voor stagiairs en LIO's. Hierover kunnen in de samenwerking met ILS-HAN/HU verdere afspraken worden gemaakt. Wederom met het doel aankomend docenten zo goed mogelijk toe te rusten voor de specifieke MBO-context. Daarnaast kan er een doorlopende leerlijn ontstaan als Professionalisering ook specifiek aanbod gaat aanbieden voor startende docenten.

## 8 **Kwaliteitsborging**

### 8.1. **Keurmerk en accreditatie**

Om de kwaliteit van “Samen Opleiden” te garanderen, is het nodig dat de kwaliteitszorg van de lerarenopleiding (ILS-HAN/HU) zich uitstrekt tot de delen van het opleiden die in de school (ROC A12) plaatsvinden. Gesubsidieerde opleidingsscholen moeten iedere zes jaar geaccrediteerd worden. Bij deze accreditaties worden ILS-HAN/HU beoordeeld op het werk dat deels in de scholen plaatsvindt. Ook op de niet gesubsidieerde scholen moet de kwaliteit uiteraard geborgd zijn.

Bij kwaliteitszorg in de opleidingsschool staan de volgende uitgangspunten centraal:

- Kwaliteit van het leren van de lerende student
- Kwaliteit van het leren van de student in perspectief van het primaire proces in de school

ILS-HAN/HU willen samen met een aantal ROC 's een keurmerk ontwikkelen om de kwaliteit van “Samen opleiden” te meten. ILS-HAN/HU hebben al een dergelijk keurmerk ontwikkeld en in gebruik voor VO-scholen.

Criteria voor het ROC keurmerk zijn<sup>5</sup>:

1. De kwaliteit van de leerwerkgeving van de lerende
2. Onderzoek op HBO-niveau doen
3. Kennisdeling tussen de lerenden en zijn collega's
4. De professionalisering van docenten
5. De relatie tot schoolontwikkeling
6. De kwaliteitszorg

ROC A12 volgt de ontwikkeling van het keurmerk voor ROC's op de voet en streeft ernaar op termijn aan de vereisten voor het keurmerk te voldoen en zal zodra dit het geval is, het keurmerk aanvragen. Op langere termijn is accreditatie gewenst om de kwaliteit van het onderwijs te borgen. Het keurmerk is een voorwaarde voor het Ministerie van OC&W voor de toekenning van de subsidie “Tegemoetkoming Kosten Opleidingsschool”. (Bijlage 2: overzicht tegemoetkoming opleidingsschool afhankelijk van grootte.)

### 8.2 **Studenttevredenheid**

In bovenstaande paragraaf staat als uitgangspunt vermeldt dat kwaliteit niet gelijk staat aan tevredenheid. Toch is tevredenheid van studenten een belangrijk aandachtspunt. In juni 2011 start ILS-HAN met een proef waarin de tevredenheid van studenten met de opleidings- en samenwerkingsscholen wordt bevraagd. Hierbij staan vragen centraal als: hoe denken studenten over hun leerwerkplek (zowel organisatorisch als inhoudelijk)? Hoe is de samenhang tussen school en instituut? Hoe gaat het instituut om met praktijkleren? We zullen de resultaten van de evaluatie ter harte nemen en deze betrekken in een verbetertraject. Het (midden)management zal hier nadrukkelijk bij betrokken worden.

---

<sup>5</sup> De ontwikkeling van dit instrument is een van de deelprojecten binnen het project Krachtig Meesterschap: Leren (en) werken in een ROC/AOC als lerende organisatie, maart 2010. Dit project is een samenwerkingsverband tussen de HAN en een aantal ROC's in de regio.

## **9 Tot slot**

Deze notitie beschrijft de visie van ROC A12, ILS-HAN/HU op het “Samen Opleiden” in de school. Dit visiedocument leidt ons naar het doel, het verkrijgen van een keurmerk, dat we met elkaar willen bereiken.

## **Bijlage 1**

Samenwerkingsmodellen met scholen



<b>Model</b>	
<b>Stagemodel</b>	<b>Voornameijk deeltijdstudenten op verwegscholen</b>
<b>Coördinatormodel</b>	<b>Aspirant-keurmerkscholen Regio-IB</b>
<b>Partnermodel</b>	<b>Keurmerkscholen opleiden is geïntegreerd in de school</b>
<b>Netwerkmodel</b>	<b>Opleiden, onderwijsontwikkeling en onderzoek zijn gekoppeld</b>

## **Bijlage 2**

Bij Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsschool: overzicht tegemoetkoming opleidingsschool afhankelijk van grootte.

<b>Aantal studenten</b>	<b>Tegemoetkoming per jaar</b>
40-79	€ 120.000
80-139	€ 200.000
149-179	€ 280.000
180-219	€ 320.000
> 219	€ 340.000

Bron: Ministerie OC&W – Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 27-04-2009