



St. Josephschool
FUNDAMENT VOOR TALENT

Gecertificeerde Opleidingsschool ITT-HU



4. Criteria Opleidingsschool voor de St. Josephschool

4.1 Algemene aspecten

De school heeft:

1. een schoolopleider aangesteld en gefaciliteerd;
2. elk jaar een substantieel aantal (50% van het aantal FTE) collega's in opleiding;
3. praktijkopleiders die gefaciliteerd zijn (in tijd) voor hun begeleidingswerk (taakbeleid).
4. praktijkopleiders die getraind zijn of worden via een train de trainer programma van de schoolopleider.

De St. Josephschool heeft een schoolopleider aangesteld en deze is gefaciliteerd voor gemiddeld 5 uur per week. De uren zijn verspreid over verschillende dagen.

De school biedt elk semester tussen de 6 en 9 PABO-studenten de mogelijkheid om op de werkplek te leren, naast stagiaires van andere opleidingen.

Praktijkopleiders zijn (nog) niet gefaciliteerd in uren voor hun begeleiding omdat het begeleiden van studenten gezien wordt als een 'win-win'situatie. In de jaarplanning wordt 3 keer per jaar een moment gepland met de praktijkopleiders waarin inhoudelijk ingegaan wordt op de begeleiding van studenten. Dit gebeurt o.l.v. de schoolopleider en kan in de vorm zijn van een Train the Trainer, intervisie of discussie rondom een thema. Deze momenten worden voor aanvang van een schooljaar al vastgelegd op de (digitale) jaarkalender van school.

Praktijkopleiders van de St. Josephschool moeten de intensieve 3-daagse 'Communicatietraining voor praktijkopleiders en schoolopleiders', opgezet voor KPOA en KSU, volgen. Het streven is minimaal 2 praktijkopleiders per schooljaar. Inmiddels hebben al 8 praktijkopleiders deze training gevolgd.

De schoolopleider van de school:

1. is de spil in het Opleiden in schoolproces;
2. heeft een beschreven relatie met het management van de school;
3. is gecertificeerd;
4. speelt een coördinerende en begeleidende rol bij de begeleiding van (nieuwe) leraren en collega's in opleiding;
5. brengt de collega's in opleiding in contact met alle betrokkenen in school en geeft hem verantwoordelijkheden passend bij zijn competenties;
6. stuurt de praktijkopleiders aan;
7. onderhoudt het contact met het opleidingsinstituut en de instituutopleiders;
8. professionaliseert via een train de trainer traject de praktijkopleiders
9. heeft een functiebeschrijving die opgenomen is in het IPB.

*De schoolopleider van de St. Josephschool voert zijn taak uit zoals deze beschreven is voor de schoolopleider in de "**Notitie profielbeschrijving instituutopleider, schoolopleider, praktijkopleider, studieloopbaanbegeleider Maart 2012 v.1.8**", opgesteld door ITT-HU. (zie daar) of zoals beschreven in het "Informatieboekje voor praktijk- en schoolopleider ITT-HU 2014-2015"*

Beschrijving van de overleggen die de schoolopleider voert met het MT (lees bouwteamleiders) omtrent studenten zal opgenomen worden in het medio 2015 opnieuw vast te stellen 'stage beleidsplan van de St. Josephschool'.

De schoolopleider heeft in 2012 / 2013 de basistraining en verdiepende training voor schoolopleiders gevolgd op ITT-HU en is voor beiden gecertificeerd. Tevens heeft hij deelgenomen aan een 3-daagse 'Communicatietraining voor praktijkopleiders en schoolopleiders'.

De schoolopleider voert met elke 3^e en 4^e jaars student een individueel en uitgebreid intakegesprek, waarin o.a. gekeken wordt naar persoonlijke leerdoelen en competenties waar de student verder aan gaat werken. Bij 1^e en 2^e jaars is er sprake van een individueel introductiegesprek, waarin o.a. gekeken wordt naar Scorions van vorige semesters maar ook naar hun S/Z analyse. Aan de hand daarvan formuleert de student een eerste leerdoel en kijkt samen met de praktijkopleider aan welke competenties verder gewerkt moeten worden. Desgewenst kan de schoolopleider de student een keer observeren tijdens de les op een leerdoel. Dit gaat altijd in overleg met de student.

Per semester is er 2 keer intervisie met groepjes studenten o.l.v. de schoolopleider.

De schoolopleider vindt het prettig om –na schooltijd- even bij praktijkopleiders binnen te lopen om met hen in gesprek te gaan over hun student maar soms, in een 3-gesprek, ook met de student erbij. Deze gesprekken kunnen variëren van belangstellend tot sturend. Het laatste bijvoorbeeld in het geval van een probleem. De schoolopleider probeert zoveel mogelijk ook tussendoor korte gesprekjes te voeren met de studenten zelf.

De schoolopleider neemt deel aan de reguliere schoolopleidersoverleggen KPOA / KSU met ITT-HU, zoals deze vastgelegd zijn in het netwerk BOIS. Soms kan er ook een docent van ITT-HU aanwezig zijn tijdens een KPOA

schoolopleidersoverleg. Op jaarbasis is er 3-4 keer zo'n overleg waarbij alle schoolopleiders van KPOA aanwezig zijn. Verder neemt de schoolopleider ook deel aan KPOA 'maatjes'overleggen. Dit is 3-4 keer per jaar en onder leiding van een ervaren schoolopleider. Minimaal 3 keer per jaar heeft de schoolopleider contact met de instituutopleider omtrent studenten. Indien nodig vaker (per mail). Vanwege frequente wisseling van instituutopleiders is het de afgelopen jaren niet gelukt om een gezamenlijk stukje professionalisering van praktijkopleiders op te pakken. Aangezien er nu een vaste instituutopleider is, ligt dit wel in de bedoeling.

De schoolopleider werkt met een jaarplanning. Dit document wordt elk jaar bij de start van het nieuwe schooljaar toegankelijk gemaakt voor het team.

Het schoolopleiderschap wordt niet gezien als een functie maar als een taak. Beschrijving ervan is nog niet opgenomen in het IPB.

4.2 Collega in opleiding

1. De collega in opleiding wordt door de praktijkopleider begeleid in professionele reflectie en zelfreflectie.
2. De voortgang van het leren wordt bewaakt en gerelateerd aan het bekwaamheidsdossier.
3. De praktijkopleider begeleidt de collega in opleiding binnen de gegeven kaders (SBL competenties en kennisbasis) bij het vormgeven en uitvoeren van zijn leertraject.
4. Er wordt gebruik gemaakt van feedback van de praktijkopleider en kinderen.
5. Het handelen van de collega in opleiding klopt met de missie en de doelstelling van de school.
6. De collega in opleiding wordt aangezet tot innovatief handelen
7. De schoolopleider beschikt over voldoende kennis van (innovatief) onderwijs en kan zijn begeleiding afstemmen op de context van de school en het type collega in opleiding.

Studenten en praktijkopleiders zitten wekelijks om tafel om de dag / lessen te evalueren. Praktijkopleiders vragen hun student om regelmatig een leerdoel / leerdoelen te formuleren voor een bepaalde periode. Deze moeten ze verwerken in een POP. Daar kan dan concreet feedback op gegeven worden. In het kader van professionele reflectie en zelfreflectie denkt de school een krachtige tool in handen te krijgen in de vorm van de 'koppelkaarten' van Wilma Weekenstroo. Deze worden heel voorzichtig af en toe ingezet, om al iets in handen te hebben. De school zal aansluiten bij de implementatie van deze kaarten op de opleiding onder de 1^e jaars. Dit gebeurt middels een TTT voor de PO-ers in het 2^e semester 2014 / 2015.

Studenten gebruiken Feedback van de PO-ers om een volgende stap te maken in hun ontwikkeling.

Studenten worden door de schoolopleider vooral uitgenodigd om ook eens van elkaar een les te observeren. Zij kunnen elkaar dan direct daarna feedback geven op bepaalde vooraf door hen zelf vastgestelde punten. De schoolopleider is met de PO-ers in gesprek gegaan of studenten hen feedback mogen geven op (onderdelen van) hun begeleiding. Dit zal ook onderwerp van gesprek zijn met de studenten. Studenten kunnen feedback geven aan de opleidingsschool middels een studentenenquête aan het einde van het semester.

Voor studenten is er een eigen stageknop op de schoolwebsite waar zij alle informatie (o.a. via een link naar de schoolgids) over de school kunnen vinden, waaronder de missie en doelstelling van de school. Van hen wordt verwacht dat ze deze onderschrijven en ernaar handelen. In voorkomende gevallen waar dit niet zo mocht zijn, zal de PO-er of schoolopleider de student daar op aanspreken.

4.3 Leermogelijkheden op de werkplek

1. Medewerkers vinden het vanzelfsprekend dat zij zich blijven ontwikkelen.
2. Medewerkers zoeken in teamverband naar verbeteringen van hun handelen.
3. Medewerkers vragen feedback bij collega's en kinderen.
4. Samenwerking en communicatie is gestructureerd vormgegeven.
5. Informatie over voortgang van het leren is beschikbaar. Niet.
6. Alle medewerkers participeren in vormen van scholing.
7. Het team bepaalt de gewenste scholing in verband met competentieontwikkeling.

De school heeft een aantal studiedagen per schooljaar. Zij staan in het teken van professionalisering van een thema en schoolontwikkeling. Personeelsleden voeren elk schooljaar verschillende IPB-gesprekken met het MT: functioneringsgesprek --voortgangsgesprek – ambitiegesprek. Eén keer in de twee jaar een beoordelingsgesprek. Hierin wordt ingezoomd op competentieontwikkeling van de individuele leerkrachten en worden zij beoordeeld op de 7 SLB competenties. Leerkrachten schrijven POP-en.

In het kader van de kwaliteitszorg worden twee keer per jaar CITO toetsgegevens bekeken en actie ingezet om waar nodig te verbeteren, op groeps- en schoolniveau.

Op de St. Josephschool is het een cultuur geworden dat collega's elkaar feedback geven. Dat kan bijvoorbeeld tijdens een intervisie zijn. Leerkrachten hebben altijd de mogelijkheid voor collegiale consultatie, door lessen bij elkaar te bekijken en na te bespreken. Er is sprake van structureel overleg tussen leerkrachten van parallelgroepen waarin men elkaar ook feedback kan geven. Feedback door de bouwteamleiders aan leerkrachten is er middels klassenbezoeken. Dit gebeurt a.d.h.v. kijkwijzers. Klassenbezoeken zijn gericht op school ontwikkelonderwerpen en op maat. (waar collega's zelf behoefte aan hebben)

De praktijkopleider op de St. Josephschool staat er zeker voor open als de student hem / haar feedback zou geven op (onderdelen van) de begeleiding. Dit heeft nog geen concrete vorm gekregen.

Middels een kinderenquête van 'Schoolkracht' wordt eens in de zoveel tijd feedback van kinderen gevraagd. Feedback van kinderen is geen structureel jaarlijks gegeven. Kinderen denken wel mee over vormgeving van de school, speelplaats enz.

De school werkt met Zelfsturende Leerteams. Theoretische onderbouwing is daar een verplicht onderdeel van. "Good practise" is een goede manier om kennis op te doen, zoals zelfstudie, onderzoek en externe kennisvergaring . Het team bepaalt de gewenste scholing in verband met competentieontwikkeling in samenspraak met het MT.

Tijdens de start- of intakegesprekken van 2^e, 3^e en 4^e jaars studenten zijn leerdoelen voor de komende stage altijd een vast gesprekspunt. De praktijkopleider reflecteert met de student en geeft feedback op de leerdoelen (ontwikkelingen).

In overleg met de student kan de schoolopleider een keer een lesactiviteit komen observeren op een leerdoel / leerdoelen. Beoordeling door student / praktijkopleider / instituutopleider (in eindgesprek) gaat via het Scorion. Omdat een medestudent het Scorion ook zou kunnen invullen, stimuleert de schoolopleider de studenten om één of meerdere lesactiviteiten bij elkaar te gaan bekijken. Dit geldt dan voor gelijke jaars studenten. Bovendien kunnen zij ook van elkaar leren. Voor deze vorm van observeren zou de schoolopleider graag gebruik willen maken van observatie instrumenten van de opleiding.

4.4 Leren op de werkplek in het schoolbeleid

1. Er is een beleidsplan over opleiden en professionalisering van medewerkers.
2. Het beleidsplan streeft naar een cultuur van continue ontwikkeling van individu, team en school.
3. Doelen en prioriteiten van competentieontwikkeling zijn gekoppeld aan het primaire proces en de schoolorganisatie.
4. Er is een samenwerkingsrelatie met een opleidingsinstituut.
5. De visie op leren (concept wordt aangeleverd door de opleiding) en professionaliseren heeft draagvlak in de school.

Er is nog geen beleidsplan over opleiden en professionalisering van medewerkers. De St. Josephschool heeft een 4-jaren ontwikkelings- / visieplan.

Als leerkrachten specifieke nascholingswensen hebben, wordt er in eerste instantie gekeken of dit past binnen de schoolontwikkeling.

De school heeft een samenwerkingsrelatie met ITT-HU. De schoolopleider is aanwezig tijdens de gezamenlijke overleggen KPOA-KSU en ITT-HU.

De St. Josephschool heeft zich verbonden aan het project 'versterking samenwerkingsverband scholen & ITT-HU', thema 2 OGW & omgaan met verschillen.

De school is voornemens om deel te nemen aan het onderzoek dat ITT-HU gaat doen naar nieuwe lesvoorbereidingsformulieren. Dit gaat zijn beslag krijgen schooljaar 2015-2016.

4.5 Waardering en evaluatie

1. De school beschikt over gegevens van beleving en waardering van collega's in opleiding over het opleidingstraject, de begeleiding en de helderheid van procedures en verantwoordelijkheden.

Studenten vullen aan het einde van hun stage een online studentenenquête in. Hierdoor krijgt de school een totaalbeeld hoe zij functioneert t.a.v. stage. De schoolopleider laat de enquête voor het eindgesprek met de student invullen zodat de student nog de mogelijkheid heeft om e.e.a. mondeling alvast toe te lichten. Indien de student dat zelf wenst.

De schoolopleider voert met elke student een start- / intakegesprek, tussentijdse korte gesprekken en een eindgesprek. In het eindgesprek wordt meegenomen hoe de student zijn stage op de St. Josephschool heeft ervaren. Tips en tops.

4.6 Voorwaarden rondom ICT

Visie op ICT is een ontwikkelpunt voor de school. Dit is nog niet vastomlijnd beschreven. Waar mogelijk is ICT al wel gekoppeld aan de punten in het 5-jarenvisieplan.

Voor studenten is de ICT infrastructuur binnen de school, waar zij toegang tot hebben, voldoende tot ruim voldoende aanwezig. In principe kunnen studenten overal bij (soms onder leiding van hun praktijkopleider). Zij mogen gebruik maken van alle hardware en software. In tussentijdse gesprekken stimuleert de schoolopleider (ICT-coördinator) praktijkopleiders en studenten zoveel mogelijk om samen achter de PC plaats te nemen. Van de student wordt daar zeker ook eigen initiatief gevraagd. Willen zien = vragen, vragen = zien.

Studenten krijgen een eigen schoolinlog voor de Gynzy bordsoftware zodat zij deze thuis kunnen gebruiken bij de voorbereiding van hun lessen.

*In de ICT werkgroep zal elk jaar een student worden uitgenodigd om zitting te nemen, om mee te denken en te ontwikkelen. De school denkt namelijk ook te kunnen leren van ICT bekwame toekomstige collega's.
Voor studenten (en praktijkopleiders) is er een stage'knop' op de schoolwebsite zodat zij altijd digitaal toegang hebben tot alle (voor hen) belangrijke informatie van de school.*

<http://www.kbs-st-joseph.nl/stage.html>



Maar niets gaat zonder enthousiaste studenten en hun betrokken praktijkopleiders!

