



## OPLEIDEN IN SCHOOL

Versie	Actie	Geleding	Datum
1.0	Eerste concept	bestuurder	10-01-2015
2.0	Adviseren	Werkgroep personeel	13-02-2015
	Adviseren	GMR	11-02-2015
3.0	Vaststellen	bestuurder	09-03-2015
3.1	Goedkeuren	raad van toezicht	16-03-2015
4.0 = def	Inwerkingtreding	bestuurder	01-04-2015

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	1 van 42

## Inhoud

1	ALGEMEEN DEEL: VISIE SPO DE LIEMERS .....	4
1.1	Visie.....	5
1.2	Strategisch beleidsplan 2015-2018.....	5
1.3	Achtergrond.....	6
1.4	Beleid.....	7
1.5	Speciale taak ‘schoolopleider’ .....	9
1.5.1	Historie .....	9
1.5.2	Positionering van de schoolopleider .....	9
1.5.3	VELON-registratie.....	9
2	OiS Iselinge Pabo .....	11
2.1	Opleiden in School: Naar een professionele organisatie .....	12
2.2	Doelstelling van de stages .....	13
2.3	Selectie studenten .....	14
2.4	Wat wordt er van een student verwacht.....	14
2.5	Begeleiding.....	15
2.5.1	Wat wordt er van de mentoren verwacht .....	15
2.5.2	Wat wordt van een schoolopleider verwacht. ....	15
2.6	Actie bij problemen en conflicten.....	16
2.7	Faciliteiten .....	16
Bijlage	2.7.1 Taken en competenties.....	17
Bijlage	2.7.2 Introductie student op opleidingsschool.....	19
3	OiS HAN Pabo .....	20
3.1.	Cocreatie vanuit een netwerkstructuur .....	21
3.1.1.	Missie en visie achter “Samen Opleiden”.....	21
3.1.2.	Communicatie als basis voor innovatie en kwaliteitsontwikkeling .....	22
3.1.3.	Collectieve verantwoordelijkheid .....	23
3.2.	Het opleidingspotentieel van de beroepspraktijk.....	24
3.2.1.	Samenwerken vanuit kwaliteitsstandaarden als ambitie .....	24
3.2.2.	Regionaal urgentiebesef “Samen Opleiden” .....	25
3.2.3.	Samenwerken vanuit een win-win situatie.....	26
3.3.	Slim in samen professionaliseren en innoveren.....	29
3.3.1.	Huidige situatie .....	29
3.3.2.	Kansen op olievlekwerking in een netwerkstructuur .....	29
3.3.3.	Samenwerken vanuit een gezamenlijke ambitie .....	29
3.4.	Strategische agenda 2014-2017 .....	30
Bijlage	3.4.1 Rollen in het PO en de HAN Pabo.....	31
Bijlage	3.4.2 De samenwerkingsovereenkomst.....	33
Bijlage	3.4.3 Facilitering schoolopleider.....	35
Bijlage	3.4.4 Beoordeling competentieontwikkeling schoolopleider .....	36

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	2 van 42

Competentie: Zelfsturing .....	36
Competentie: intrapersonlijke competenties .....	36
Competentie: samenwerken met professionals. ....	36
Competentie: interpersoonlijke competenties. ....	36
Competentie: gericht op het primaire proces. ....	37
Competentie: organisatie ontwikkeling.....	37
4 Bijlagen (profielen, overeenkomsten e.d.).....	38
4.1 Advies GMR.....	38
4.2 Werving Schoolopleider .....	39
4.3 Financiële paragraaf .....	40
4.4 Stageovereenkomst en stagevergoeding .....	42

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	3 van 42

# 1 ALGEMEEN DEEL: VISIE SPO DE LIEMERS

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	4 van 42

## 1.1 Visie

Stichting Primair Onderwijs De Liemers ontdekt, ontmoet en ontwikkelt.

Kernwaarden:		
Nieuwsgierig	Saamhorig	Professioneel
<p><b>Ontdekken</b> Naast verschillen in herkomst en afkomst willen wij de wezenlijke verschillen in talenten van kinderen en medewerkers ontdekken. Wij waarderen deze verschillen positief. Zij bieden unieke ontwikkelingskansen voor ieder kind en medewerker.</p> <p>Wij werken aan een cultuur waar het normaal is trots te zijn op eigen prestaties en waardering op te brengen voor de prestaties van anderen.</p> <p>Als stichting en als individuele scholen hebben we een traditie om trots op te zijn. Dankbaar maken we daarvan gebruik.</p>	<p><b>Ontmoeten</b> Samen staan we sterk. De kinderen samen. De leerkracht met de kinderen van de groep en de ouders. De ouders onderling. De directeur met de medewerkers van de school. De directeurs met directeur-bestuurder en het bestuur. Elk radertje in de organisatie heeft invloed op het geheel. Van onder naar boven en van boven naar beneden.</p> <p>En in dwarsverbanden: de ouderbijeenkomsten, de multidisciplinaire teams, de directeurs samen, de medewerkers met dezelfde interesses. Door deze ontmoetingen leren we anderen te waarderen en worden onze mogelijkheden aangevuld met de talenten van anderen.</p>	<p><b>Ontwikkelen</b> Wij prikkelen kinderen en medewerkers om hun talenten optimaal te ontwikkelen. Wij streven naar zelfwaardering, zelfrespect en plezier in leren door aan te sluiten bij wat kinderen kunnen en vooral wat zij goed kunnen.</p> <p>Scholen krijgen de ruimte om maatschappelijk verantwoord te ondernemen.</p> <p>Ondernemerschap is een houding die we willen versterken: bij bestuur, directeurs, leerkrachten. Ieder op zijn eigen niveau.</p>
<p>Ontdekken heeft te maken met het verleden: waar kom ik vandaan? Wie gingen me voor? Van wie kan ik leren? Welke waardevolle ontdekkingen neem ik met me mee? Wat heb ik in me?</p>	<p>Ontmoeten speelt zich af in het heden: we zijn wederzijds afhankelijk van elkaar. Samen met elkaar geven we het leren vorm. We groeien mede door de relaties die we aangaan.</p>	<p>Ontwikkelen is per definitie toekomstgericht. De mogelijkheden zijn legio. Kunst is om de juiste keuzes te maken. We willen met elkaar verantwoorde risico's nemen in het belang van onze groei.</p>

## 1.2 Strategisch beleidsplan 2015-2018

De ambities van de stichting zijn onderscheiden in acht kritische succesfactoren.

SPO De Liemers onderscheidt de volgende 8 kritische succesfactoren:
1) SPO De Liemers is een toekomstgerichte organisatie
2) SPO De Liemers realiseert kwalitatief hoogwaardig onderwijs
3) SPO De Liemers heeft tevreden ouders en leerlingen
4) SPO De Liemers is een professionele werkgever
5) Werknemers van SPO De Liemers zijn professionals met passie
6) SPO De Liemers realiseert passende huisvesting
7) SPO De Liemers zorgt voor financiële continuïteit
8) SPO De Liemers is een constructieve partner in de regio

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	5 van 42

De succesfactoren 2 en 5 bepalen de richting waarin onze stichting zich wil ontwikkelen met haar medewerkers. Een paar indicatoren zijn hieronder vermeld.

PRESTATIE INDICATOR	NORM	DATUM
1) <b>Meerbegaafdheid</b>	Alle scholen realiseren een doorgaande leerlijn voor de hoogintelligente (IQ) leerlingen van groep 1 t/m 8.	01-08-2016
2) <b>Opleidingsschool</b>	Alle scholen van de stichting zijn opleidingsschool (Iselinge) c.q. partnerschool (HAN)	01-08-2017
3) <b>Academische opleidingsschool</b>	Minimaal 1 school is academische opleidingsschool	01-08-2018
4) <b>Beroepsregister leerkrachten LB</b>	Alle leerkrachten LB onderhouden hun bekwaamheden systematisch en zijn geregistreerd in het beroepsregister.	01-08-2015
5) <b>Scholingsbeleid</b>	Minimaal de door het ministerie beschikbaar gestelde baten worden besteed aan scholing en begeleiding medewerkers.	01-08-2015
6) <b>Beroepsregister leerkrachten LA</b>	Alle leerkrachten LA onderhouden hun bekwaamheden systematisch en zijn geregistreerd in het beroepsregister.	01-01-2016
7) <b>Professionele leer-gemeenschappen</b>	De stichting faciliteert initiatief om te komen tot professionele leergemeenschappen (deskundigen c.q. specialisten).	01-08-2016
8) <b>Vakbekwaamheid</b>	80% van de leerkrachten beheerst de differentiatievaardigheden	01-08-2017
9) <b>Scholingsbeleid HBO*</b>	23% van de medewerkers (OP) is in het bezit van een (educatieve) HBO- master, WO – master of WO Bachelor.	01-08-2017
10) <b>Scholingsbeleid ICT</b>	80% van de leerkrachten voldoet aan de competenties die samenhangen met de competentie Leren en lesgeven met ICT.	01-08-2018
11) <b>Scholingsbeleid Passend onderwijs</b>	Alle leerkrachten voldoen aan de competenties passend onderwijs	01-08-2018

Een stevige relatie met de ons omringende Pabo's (Iselinge-Doetinchem en HAN Pabo-Arnhem) versterkt de innovatiekracht van ons beleid.

### 1.3 Achtergrond

De belangrijkste redenen voor de samenwerking van onze stichting met de Pabo's:

- Kwaliteitsverbetering van het onderwijs, door continu te werken aan borging en verbetering van het vakmanschap van de leerkracht, een goede schoolorganisatie en een goede samenwerking met opleidings- en onderzoeksinstituten.
- Ons uitgangspunt is dat elk bestuur, elke school en elke leerkracht het beste onderwijs voor leerlingen moet realiseren.

Om dat doel te bereiken zal er aan diverse voorwaarden voldaan moeten worden, niet alleen materieel maar ook immaterieel. Het menselijk kapitaal, de professionaliteit van het personeel, is van essentieel belang als we het hebben over de kwaliteit van het onderwijs. Immers zij zetten hun professionaliteit elke schooldag weer in om elk kind passend onderwijs te geven.

De maatschappelijke ontwikkelingen gaan snel en vragen van het onderwijs dat het kinderen begeleidt in hun ontwikkeling. Kennis moet steeds vernieuwd en aangepast worden. Kinderen moeten competenties ontwikkelen waarmee ze een passende plaats kunnen innemen in een samenleving die voortdurend verandert. Dat vraagt om een leven lang leren.

In het verlengde hiervan wordt van onderwijsgeevenden gevraagd dat ze passend onderwijs bieden, gericht op de individuele leerbehoeften van de kinderen die ze begeleiden. De leervraag van het kind is hierbij (in veel gevallen) uitgangspunt. Die leervraag bepaalt (deels) het onderwijs. Het onderwijsaanbod wordt niet langer alleen gestuurd vanuit de leerstof. Deze werkwijze stelt hoge eisen aan de flexibiliteit en de competenties van de onderwijsgeevenden. Het vakmanschap van alle medewerkers in het onderwijs moet dan ook afgestemd worden op deze ontwikkelingen. Uitgangspunt daarbij is dat hoe groter het professionele repertoire van de leerkracht des te beter (Passend) onderwijs voor alle leerlingen gerealiseerd kan worden.

Werken aan vakmanschap houdt in dat iedereen continu werkt aan de verbetering van de eigen competenties: didactisch, pedagogisch, vakinhoudelijk en de andere SBL-competenties. Want vakmanschap is meesterschap!

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	6 van 42

De lerende organisatie omvat dit continue proces van leren van elkaar en met elkaar. Het primair proces: de leervragen van kinderen en het secundair proces (mensen en middelen) beïnvloeden elkaar voortdurend. Integraal personeelsbeleid en het onderwijsinhoudelijk beleid vormen dan ook samen de basis voor een lerende organisatie.

## 1.4 Beleid

In een opleidingsschool vindt er vervlechting plaats van:

- het opleiden en ontwikkelen van aankomend, instromend en zittend personeel;
- praktijkgericht onderzoek;
- onderzoek als basis voor schoolontwikkeling.

Hierdoor wordt kennis ontwikkeld en gedeeld. Niet alleen onder de leerkrachten en de leiding van de school maar ook daarbuiten. Een (opleidings-)school is een lerende organisatie: iedereen leert met, door en van elkaar: studenten van alle opleidingsjaren, onderzoekers, leerkrachten, directie, opleidingsdocenten en in- en externe begeleiders.

### Beleidsvorming

#### 1 De samenwerking van de schoolbesturen met de Pabo met betrekking tot het opleiden van studenten:

deze gemeenschappelijke verantwoordelijkheid ligt vast in een eigen opleidingstraject voor Pabo-studenten. In dit beleid zijn de volgende onderdelen opgenomen:

- begeleiding en beoordeling van studenten;
- de professionalisering van collega's en begeleiders op school;
- professionalisering van stage- en studieloopbaanbegeleiders in het begeleiden en opleiden van studenten.

#### 2 Het personeelsbeleid van de stichting en de betrokken instellingen. Hierin zijn opgenomen:

- aspecten met betrekking tot professionalisering;
- bekwaamheidsdossiers (in bestaande en te verweven competenties van het personeel);
- cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken in relatie tot persoonlijke ontwikkelingsplannen;
- taakdifferentiatie;
- mobiliteit;
- seniorenbeleid;
- instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers;
- beloningsdifferentiatie;
- doorgroeimogelijkheden.

#### 3 De schoolontwikkeling

Vanuit het SBP en de daarop gebaseerde schoolplannen heeft elke school een eigen ontwikkelagenda, waarin per jaar veranderonderwerpen beschreven worden. Binnen de opleidingsscholen zullen deze onderwerpen gekoppeld worden aan:

- de opleiding van studenten;
- praktijkgerichte onderzoeken door LIO's;
- praktijkgericht onderzoek door groepjes van leerkrachten;

In overleg met de andere partners: de onderzoeksinstelling en de lerarenopleiding worden de ontwikkelthema's ter hand genomen en worden zij geconcretiseerd. Ook de professionalisering van het team of een deel van de teamleden wordt hieraan gekoppeld.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	7 van 42

## Voordelen van de opleidingsschool

Voor de stichting en de scholen biedt de opleidingsschool een aantal voordelen:

- kennisontwikkeling binnen een lerende omgeving, in nauwe samenwerking met instellingen binnen en buiten het onderwijs;
- een broedplaats voor schoolontwikkeling, waar onderwijsvernieuwingen uitgetoetst en onderzocht kunnen worden, die later ook op de andere scholen kunnen worden ingevoerd;
- kennisontwikkeling over opleidingsarrangementen gerelateerd aan onderzoekend leren en schoolontwikkeling;
- een voorbeeld voor andere scholen van een leergemeenschap, waar door taakdifferentiatie en competentieontwikkeling medewerkers ontwikkelkansen krijgen en blijvend uitgedaagd worden in hun onderwijsbaan.

Ook voor de pedagogische academie biedt de opleidingsschool voordelen, zoals:

- kennisontwikkeling en kennisdeling op verschillende terreinen: opleiden in school, onderzoekend leren van leerlingen, schoolorganisatie, professionalisering van zittende leerkrachten
- een samenwerking met het werkveld, waardoor wederzijds leren gestalte krijgt, het opleidingscurriculum meer aangepast kan worden op de toekomstige werkomgeving van de student en gebruik gemaakt kan worden van ieders sterkte bij de opleiding van de studenten;

Een opleidingsschool vraagt in beginsel meer personele en materiële inzet. Er zullen daarom op stichtingsniveau en tussen de partners structurele afspraken over het verdelen en inzetten van menskracht, activiteiten en middelen gemaakt moeten worden. Op basis van een jaarlijkse evaluatie zullen de afspraken bijgesteld worden.

Daarnaast brengt de ontwikkeling naar een opleidingsschool een cultuurverandering met zich mee waarin de leerkracht niet meer alleen gezien wordt als kennis- en kunde-leverancier, maar ook als ontwikkelaar, onderzoeker en begeleider. Dit stelt eisen aan de opstelling van het bestuur en de schoolleiding en vraagt ook om een andere schoolorganisatie waarbinnen nieuwe afspraken ten aanzien van taken en verantwoordelijkheden worden gemaakt. Dit heeft natuurlijk ook consequenties voor de inzet van personeel en middelen. Op de betrokken scholen is deze fundamentele verandering al voor een groot deel onomkeerbaar in gang gezet. Dit proces zal de komende jaren in deze richting doorgezet worden.

- 1) Met Hogeschool Iselinge hebben we reeds een nauwe samenwerking sinds een aantal jaren. Twaalf scholen van de stichting voldoen aan de gestelde criteria van de opleidingsschool. Bestuurlijk wordt er samengewerkt in de stuurgroep Opleiden in School De Graafschap-Achterhoek-Liemers.
- 2) Met HAN Pabo is er overeenstemming bereikt om te komen tot een aantal opleidingsscholen. In principe zullen met ingang van schooljaar 2015-2016 minimaal drie scholen participeren in dit Arnhemse verband. SPO De Liemers participeert in het Samenwerkingsverband De Liemers – HAN, waarbij ook de andere besturen in de regio van het SWV po zijn aangesloten, te weten Proles, SCO R'IJssel en SBO De Schilderspoort.

documentnaam	15_03_16_spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	8 van 42



## 1.5 Speciale taak 'schoolopleider'

In het kader van de professionalisering van opleiden in de school ligt de vraag voor of de rol van de interne opleider geformaliseerd kan worden in de functie van lerarenopleider c.q. schoolopleider (de terminologie wordt overgenomen van de beroepsgroep Velon).

### 1.5.1 Historie

Vanuit de praktijk is de huidige situatie gegroeid dat een leerkracht eerst deels en later voor haar gehele berekingsomvang van twee dagen is vrij geroosterd om de studenten van Iselinge te begeleiden. In die twee dagen konden 25-30 studenten door haar ondersteund worden gedurende het schooljaar.

Soms piekte het aantal studenten tot 50, waarna besloten is een andere leerkracht van de stichting hiervoor deels vrij te maken voor deze (tijdelijke) taak.

### 1.5.2 Positionering van de schoolopleider

Nu naast Iselinge Hogeschool ook HAN Pabo in beeld komt voor onze opleidingsscholen, is de vraag aan de orde geweest op of de stichting de taak van intern opleider niet moet opnemen in het functieboek als schoolopleider. Om versnippering van functies te voorkomen is besloten dit niet als een aparte functie te laten waarden maar als een specifieke taak van een leerkracht LB.

Om eenduidigheid in terminologie te verkrijgen volgt hier een definitie van de taak Schoolopleider:

*Schoolopleiders zijn functionarissen die verantwoordelijk zijn voor het opleiden van (aanstaande) leraren binnen de beroepspraktijk in relatie tot de ontwikkelingen binnen de schoolorganisatie. Het is een rol die landelijk erkend wordt als lerarenopleider en gelijkwaardig is aan de rollen van een lerarenopleider binnen het opleidingsinstituut.*

Argumentatie om deze taak helder te formuleren:

- 1 Opleiden in school is een structurele en blijvende vorm van het opleiden van Pabo-3 en Pabo-4-studenten geworden. Het is de experimentele fase voorbij.
- 2 De hogescholen verwachten van de deelnemende basisscholen professionele begeleiding die overeenkomt met het gezamenlijk vastgestelde beleid!
- 3 Studenten mogen van een lerarenopleider basisonderwijs dezelfde kwaliteit verwachten die ze op de hogeschool van een begeleider ervaren.
- 4 Hogescholen kennen de functie van lerarenopleider, een docent met een specialistische taak.
- 5 Grote(re) besturen basisonderwijs in onze regio hebben de taak van lerarenopleider ook gespecificeerd.

In de uitwerking van de taken komt te staan dat – mocht het aantal studenten minder zijn dat de omvang van de functie rechtvaardigt – ook andere begeleidende taken in de functie besloten zijn. Te denken valt aan begeleiding op de werkvloer van zittende leerkrachten, het verzorgen van workshops over relevante thema's e.a.

### 1.5.3 VELON-registratie

Om de beroepskwaliteit te waarborgen stelt HAN Pabo VELON-registratie als voorwaarde om schoolopleider te zijn. VELON is de Vereniging van Lerarenopleiders Nederland. Het register bestaat uit een aspirantenregister en een beroepsregister. Het beheer van het register en de uitvoering van de beoordeling is ondergebracht bij VELON – Registratie. Om geregistreerd te kunnen worden neemt de kandidaat deel aan een registratietraject waarbij een portfolio wordt aangelegd. Dit portfolio wordt beoordeeld door ervaren en voor dit doel getrainde collega's. Op basis van het portfolio en een afsluitend beoordelingsgesprek brengt de betrokken beoordelaar een advies uit. De aspirantenregistratie is de eerste stap van de totale procedure.

#### Aspirantenregister

Het aspirantenregister is bedoeld voor alle lerarenopleiders (ook beginnende). Voor opname in het aspirantenregister vindt een beoordeling op volledigheid van gegevens plaats. Er worden eisen gesteld aan de omvang en aard van de werkzaamheden van de opleider, de opleider dient zijn visie op opleiden te expliciteren en de beroepsstandaard te onderschrijven. Het aspirantenregister is de eerste stap op weg naar opname in het be-

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	9 van 42

roepsregister voor lerarenopleiders. De aspirantenregistratie geldt voor een periode van vier jaar. Wordt de kandidaat opgenomen in het beroepsregister dan vervalt uiteraard de aspirantenregistratie.

### **Beroepsregister**

Als een opleider opgenomen is in het aspirantenregister kan hij/zij verder gaan met de beroepsregistratieprocedure, door zich in te schrijven voor een registratietraject. In het beroepsregister kunnen lerarenopleiders worden opgenomen die op het moment van registratie drie jaar ervaring hebben als lerarenopleider en die aan de hand van een portfolio (zie procedure beroepsregistratie) kunnen aantonen dat zij voldoen aan de door de VELON ontwikkelde beroepsstandaard. De beroepsregistratie is vijf jaar geldig. Als deze termijn verstreken is, dienen lerarenopleiders zich te herregistreren. Iedereen die daarvoor in aanmerking komt ontvangt een persoonlijke uitnodiging, via de ons bekende adresgegevens.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	10 van 42

## 2 Ois Iselinge Pabo

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	11 van 42

## 2.1 Opleiden in School: Naar een professionele organisatie

Opleiden in de School is een principiële erkenning van de waarde dat de opleidingsscholen en de opleiding samen verantwoordelijk zijn voor een professionele ontwikkeling van aanstaande leerkrachten. Dat is goed voor de student, maar ook goed voor de ontwikkeling van de scholen voor primair onderwijs en de ontwikkeling van de pabo.

Het samenwerkingsverband Opleiden in School Achterhoek en Liemers is dé plek waar scholen voor primair onderwijs uit de regio en Iselinge Hogeschool elkaar ontmoeten. In de eigen regio bestaat het samenwerkingsverband uit meer dan 50 scholen. Zij allen erkennen de uitdaging om goed onderwijs te bieden voor de huidige en toekomstige generatie jongeren in de Achterhoek en Liemers. Het samenwerkingsverband Opleiden in School heeft in haar beleidsplan drie centrale doelen geformuleerd:

- Het bijdragen aan eigentijds onderwijs door ontwikkelen van vaardigheden van (toekomstige) medewerkers.
- Ontwikkelen van een professionele leer- en werkgemeenschap.
- Het vergroten van de kwaliteit van het primair onderwijs en opleiding. Dit door de intensivering van de samenwerking van Iselinge Hogeschool als kennisinstituut en de schoolpraktijk.

In deze doelen staat een belangrijke uitdaging geformuleerd: hoe kunnen we kwalitatief hoogstaand onderwijs ontwikkelen dat eigentijds is. Onderwijs in een tijd waarin we zien dat sommige kinderen lijken te leren ondanks de school. Zij hebben op allerlei manieren mogelijkheden gevonden om ook buiten de school informeel te leren. Maar tegelijk zien we een belangrijke groep leerlingen die vooral dankzij de school leren: zij hebben behoefte aan directe instructie, extra oefen- en extra instructietijd. De uitdaging van de toekomstige leerkracht is het vinden van een goede balans in zijn pedagogisch-didactisch repertoire om aan beide groepen tegemoet te komen.

Voor het bestuur bestaat de meerwaarde uit:

- een doorgaande lijn in opleidings- en professionaliseringsbeleid;
- het ingewijd zijn van nieuw personeel in formats en werkwijzen die binnen competentiegericht leren van belang zijn;
- een impuls aan de schoolontwikkeling onder andere door studenten en professionalisering van zittend personeel;
- een school overstijgende communicatie wat betreft het opleiden o.a. interviews.

Voor de Pabo's bestaat de meerwaarde uit:

- De mogelijkheden praktijk nabij en competentiegericht op te kunnen leiden;
- Betrekken van leerkrachten uit het veld bij het opleiden en begeleiden van studenten (mentoren en opleiders);
- Met scholen samen onderwijs ontwikkeling en innovatie vorm geven en toetsen in de praktijk;
- In de praktijk getoetste waardevolle didactische werkvormen (zoals denkvaardigheden) onderdeel laten worden van het curriculum van de opleiding;
- Studenten leren werken en kennis laten maken met de inzet van multimediale middelen in de onderwijspraktijk;

In de praktijk komt het erop neer dat aan de gewenste richting van de schoolontwikkeling een aantal activiteiten zo is afgestemd dat daarvan een versterkend effect uitgaat. De schoolleiding, het team en de student werken samen aan deze schoolontwikkeling. Zo nodig wordt schoolontwikkeling ondersteund door externe deskundigen.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	12 van 42

Onze scholen staan midden in een dynamische samenleving. Van de medewerkers in de scholen wordt verwacht dat ze duurzaam inzetbaar zijn. SPO De Liemers voert daarvoor het integraal personeelsbeleid uit (IPB). SPO De Liemers is een lerende organisatie. Het van elkaar en met elkaar leren staat binnen de scholen centraal. Door mee te doen met de opleidingsschool krijgt de schoolontwikkeling input

De school biedt plaats aan studenten van verschillende opleidingen. Het aantal studenten is altijd afhankelijk van de mogelijkheden binnen onze organisatie.

Sinds januari 2014 kennen wij de opleidingsschool. We werken samen met de PABO Iselinge Hogeschool in Doetinchem. We hebben als opleidingsschool drie belangrijke pijlers: opleiden, onderzoeken en innoveren. De pijler opleiden; richt zich op het opleiden op de werkplek van aanstaande leraren en de professionele ontwikkeling van zittende leraren. Innovatie is nodig om je als school aan te kunnen passen aan de ontwikkelingen binnen de maatschappij en de pijler onderzoek is bedoeld om met praktijkgerichte onderzoeken de leeromgeving te verbeteren. Bovendien wordt de onderzoekende houding van leraren gestimuleerd, waardoor er meer reflectie is op het eigen handelen en we beter in kunnen spelen op de individuele behoeften van kinderen.

De directeur is verantwoordelijk voor de deelname van zijn school aan de opleidingsschool. Hij zorgt voor:

- het uitdragen van de visie omtrent opleiden en afstemming met collega's die samen de opleidingsschool vormen;
- voldoende getrainde mentoren;
- de facilitering van de contactpersoon;
- het doorgeven van het schoolontwikkelthema in samenwerking met de contactpersoon.

## 2.2 Doelstelling van de stages

De visie op de Opleidingsschool komt neer op het erkennen van de meerwaarde op de volgende aspecten:

- 1 Het creëren van kwaliteitswerkplekken voor de (aanstaande) leerkracht.
- 2 Het professionaliseren van de (aanstaande) leerkracht.
- 3 Het ontwikkelen van nieuw onderwijs (schoolontwikkeling).
- 4 Het delen en gebruiken van elkaars expertise.

Deze visie laat zich het best als volgt omschrijven:

Ad 1. De student is een toekomstige collega die goed toegerust als onderwijsgevende deel gaat uitmaken van de praktijk. In toenemende mate vraagt het onderwijsproces deskundigheid op pedagogisch en didactisch gebied, waarbij collegiale samenwerking, samen leren en onderzoeksvaardigheden samengaan;

Ad 2. Om de student een optimale leeromgeving te bieden wordt geïnvesteerd in begeleidingsbekwaamheden van het zittende personeel. Deze bekwaamheden dragen bij aan de professionaliteit van het zittende personeel en aan de onderwijskundige kwaliteit van de school;

Ad 3. De student komt in aanraking met nieuwe kennis en maakt deel uit van een learning community binnen de opleiding. In werkplekleren leert de student niet alleen zelf maar kan zo ook een bijdrage leveren aan de onderwijsontwikkeling van scholen;

Ad 4. Samenwerkingsvaardigheden worden op een natuurlijke wijze in scholen geïmplementeerd zowel voor de studenten als voor het zittend personeel.

Sinds 2012 zijn wij een opleidingsschool, wat betekent dat studenten van de pabo meer en meer gaan bijdragen aan onze schoolontwikkeling en dat wij samen van elkaar leren in een professionele cultuur. Voor alle studenten staat onze deur open. Wij streven ernaar door open en professioneel te communiceren om iedere student de kans te bieden zich te ontwikkelen en samen te leren.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	13 van 42

## 2.3 Selectie studenten

De plaatsing van studenten gebeurt op verschillende manieren;

- door het stagebureau als het gaat om eerste- en tweedejaars pabo-studenten,
- door sollicitatiegesprekken bij werkplek- en LIO studenten.

Op verzoek van het stagebureau van Iselinge Hogeschool geeft de school door welke plaatsen beschikbaar zijn. In maart solliciteren Lio- en werkplekstudenten op één of meerdere vacatures die door de school zijn opgesteld en door het stagebureau geplaatst worden op de STIP (Studenten Informatie Punt). De directie en de contactpersoon nodigen de LIO- en werkplekkandidaten uit voor een gesprek. Als handleiding voor dit gesprek wordt gebruik gemaakt van de STAR methode. Het Schoolontwikkelthema is voor de werkplekstudenten een onderwerp van gesprek. In dit gesprek wordt hen globale informatie gegeven over de stage, het onderwijs en de organisatie van de school. Na afloop van deze gesprekken overleggen de directie en de contactpersoon welke studenten in welke groepen geplaatst kunnen worden.

Er wordt rekening gehouden met:

- a) het aantal stagiaires van de verschillende opleidingen;
- b) het verschil in wensen inzake onder-, midden- en bovenbouw;
- c) specifieke omstandigheden van de groep;
- d) specifieke omstandigheden van de leerkrachten;
- e) wensen en kwaliteiten van de studenten.

Plaatsing van studenten in de groep en bij de mentor zal geschieden als het formatieplan is afgerond. Soms zijn er studenten met persoonlijke relaties, bijvoorbeeld ten opzichte van collega's.

Het is juist dan belangrijk door goede communicatie de juiste plaatsing te realiseren. De directie en de contactpersoon maken uiterlijk twee weken voor aanvang van de stageperiode aan de betreffende leerkracht kenbaar welke student aan hem/haar wordt toebedeeld. Het team wordt geïnformeerd over de geplaatste studenten.

## 2.4 Wat wordt er van een student verwacht

Voor de stageperiode begint ontvangt de student een uitnodiging voor een kennismaking. Alle studenten worden zoveel mogelijk op hetzelfde moment ontvangen voor informatie, een rondleiding en eventueel een korte kennismaking met de mentor en de groep. De schoolopleider zal deze kennismaking organiseren in september en in januari. Bij deze kennismaking wordt ook de studieloopbaan begeleider uitgenodigd. Op studiemomenten waar schoolontwikkeling een thema van de bijeenkomst van het team is, worden de studenten nadrukkelijk uitgenodigd. Wij verwachten van hen een bijdrage in presentatie van hun eigen werk, meedenken met het team en initiatieven ten aanzien van het vervolg van de schoolontwikkeling. Er worden gedurende het jaar intervisiemomenten voor de studenten gepland. Wij verwachten dat daar alle studenten bij aanwezig zijn. De studieloopbaanbegeleider wordt voor deze bijeenkomsten eveneens uitgenodigd.

Van de studenten verwachten we een hoge mate van zelfstandigheid. Studenten nemen initiatieven in de communicatie. Ze stellen de mentor op de hoogte van de zaken die ze ondernemen.

Tevens gaan wij er vanuit dat de studenten op de hoogte zijn wat hun opdrachten inhouden en die naar behoren uitvoeren. Studenten die op de opleidingsschool zijn geplaatst vormen samen een team en werken aan de onderzoeksvragen in scholen.

De mentor is degene die de student intensief begeleidt. Na elke stagedag volgt er een nabespreking van de gegeven les (-sen) en krijgt de student mondeling en schriftelijke feedback. De zelfreflectie van de student is een wezenlijk onderdeel van de nabespreking. Elk semester levert de student de tussenbeoordeling en eindreflectie in bij de schoolopleider. Ook krijgen de schoolopleider en de mentor een kopie van het persoonlijk ontwikkelingsplan (zie competentiegids).

De schoolopleider begeleidt de studenten op school.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	14 van 42

## 2.5 Begeleiding

### 2.5.1 Wat wordt er van de mentoren verwacht

Van alle leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel wordt verwacht dat zij ruimte geven aan studenten. Dit geldt voor iedereen behalve degene die voor het eerst in het onderwijs werken en degene die al een student hebben. De mentor is ondersteunend en begeleidend naar de student. Zij maakt het de student mogelijk te werken aan haar doelen en plannen voor de betreffende stageperiode. Alle studenten worden begeleid door een geschoolde mentor. De mentor ontvangt van de PABO-student de mentorbrief, het stage rooster en de Iselinge Hogeschool competentiegids.

In deze brief staat alle informatie die nodig is voor het begeleiden van de student. Er zijn vier verschillende mentorbrieven die overeenkomen met de studiefase van de student. De brieven zijn ook in te zien bij de schoolopleider. Voor vragen kunnen de mentor en de student altijd terecht bij de schoolopleider en de contactpersoon.

### De mentortrainingen en mentorinformatiedagen

Deze training is bedoeld voor individuele leerkrachten die een student van Iselinge Hogeschool in hun groep ontvangen. De mentorinformatiedagen zijn bedoeld voor het hele team. Beide activiteiten zijn sterk praktijkgericht. De mentorinformatiedag is een programma wat na overleg tussen Iselinge Hogeschool en de schoolopleider op maat wordt op de school wordt gegeven. Na afloop ontvangt de mentor een bewijs van deelname. Jaarlijks is er nog een terugkommiddag op Iselinge voor mentoren. De inhoud van deze middagen is praktisch gericht met een sterke link naar de inhoud van de opleiding van studenten. Daardoor krijgt de mentor kennis van de onderwijsinhoud zoals dat op Iselinge Hogeschool wordt gepraktiseerd. De mentoren weten van welke opleiding de studenten op onze school stage komen lopen. De mentoren zijn op de hoogte van de doelen waartoe studenten opgeleid worden. Deze doelen zijn te vinden in de competentiegids van Iselinge Hogeschool en in de formats ten behoeve van de stage beoordeling.

Om van en met elkaar te leren organiseren we binnen de school twee keer per jaar een intervisiemoment voor mentoren. Daarnaast worden verschillende intervisie momenten voor studenten gepland.

### 2.5.2 Wat wordt van een schoolopleider verwacht.

De schoolopleider is vraagbaak voor studenten, mentoren en contactpersoon. Tevens informeert zij de studieloopbaanbegeleider en de projectleider van het samenwerkingsverband Opleiden in School Achterhoek en Liemers. De schoolopleider coacht en begeleidt de student in de opdrachten die zij voor de opleiding moet doen, de uitvoering van POP doelen en de wijze waarop een student een bijdrage kan leveren aan de schoolontwikkeling. De schoolopleider draagt zorg voor intervisie bijeenkomsten van de studenten waarbij samenwerken en van elkaar leren het leidend motief is. De schoolopleider haalt de studentendossiers persoonlijk op bij het stagebureau. De student wordt minstens twee keer per semester bezocht door de Interne Opleider voor een lesbezoek en een tussenbeoordeling. De schoolopleider coacht en begeleidt de mentor die de student begeleidt. Per jaar organiseert de schoolopleider twee intervisie bijeenkomsten voor de mentoren. Samen met de mentor draagt de schoolopleider de eindverantwoordelijkheid voor de voortgang van het praktijkleren en de tussenbeoordelingen. Tussen mentor en schoolopleider zal regelmatig contact zijn, net als tussen schoolopleider en studieloopbaanbegeleider. Samen met de studieloopbaanbegeleider overlegt de schoolopleider over de voortgang en resultaten van het praktijkleren. De studieloopbaan begeleider is eindverantwoordelijk voor de praktijkbeoordeling. (Zie bijlage 1). De schoolopleider neemt deel aan intervisie samen met collega schoolopleiders.

### Studieloopbaanbegeleider

De studieloopbaanbegeleider is gekoppeld aan de opleidingsschool en de studenten die daar stage lopen. De studieloopbaanbegeleider begeleidt de student bij de studievoortgang en in het werken aan het POP en het digitaal portfolio. De studieloopbaanbegeleider is het eerste aanspreekpunt van Iselinge Hogeschool voor de student, de mentor en de schoolopleider. De studieloopbaanbegeleider is verantwoordelijk voor de beoordeling van de student. Zij overlegt met de schoolopleider de voortgang van de praktijkstage, de samenwerking tussen de studenten onderling en met het schoolteam en de bijdrage die studenten (kunnen) leveren aan de schoolontwikkeling. De studieloopbaanbegeleider is aanwezig bij intervisie bijeenkomsten van studenten of mentoren.

documentnaam	15_03_16_spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	15 van 42

## 2.6 Actie bij problemen en conflicten

Alleen om gewichtige redenen en na zorgvuldige afweging door student, schoolopleider, studieloopbaanbegeleider, contactpersoon en mentor kan de stage beëindigd worden. Er vindt een gesprek plaats waarbij overwegingen, het zoeken naar oplossingen en het maken van eventueel nieuwe afspraken, besproken worden. In dit gesprek wordt ook een periode afgesproken waarbinnen verbeteringen gerealiseerd moeten worden. De mentor is op de hoogte welke stappen er gevolgd moet worden bij problemen. Er vindt altijd overleg plaats met de schoolopleider en contactpersoon.

Wanneer de communicatie tussen de mentor en student stopt dan wordt eerst samen en vervolgens met hulp van de contactpersoon en schoolopleider gezocht naar de eventuele oorzaak en vervolgens naar oplossingen. Mocht dat niet tot een oplossing leiden dan wordt de studieloopbaanbegeleider in kennis gesteld en daarmee overlegd hoe de problemen te verhelpen zijn. Mocht dit na de afgesproken periode niet naar tevredenheid zijn opgelost, dan zal de schoolopleider en contactpersoon een andere plek binnen de school zoeken om de stage verder af te maken. Mocht dit niet lukken dan wordt er naar een oplossing buiten de school gezocht. De studieloopbaanbegeleider en het stagebureau zijn hierbij betrokken.

## 2.7 Faciliteiten

De schoolopleider wordt door de stichting gefaciliteerd om studenten en mentoren te begeleiden, intervisie te organiseren en te leiden, contact te hebben met de studieloopbaanbegeleider en alle activiteiten die vanuit de taak die zij heeft, kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast is de schoolopleider gefaciliteerd om aanwezig te zijn op bijeenkomsten die op projectniveau worden georganiseerd, zoals bijvoorbeeld de veldcontactdagen.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	16 van 42



## Bijlage 2.7.1 Taken en competenties

Schoolopleider	Studieloopbaanbegeleider	Contactpersoon	De mentor
<p><i>Met betrekking tot bestuur</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informeert over ontwikkelingen</li> </ul> <p><i>Met betrekking tot directie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informeert over ontwikkelingen</li> </ul> <p><i>Met betrekking tot Iselinge</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is aanspreekpunt</li> <li>- Coördineert alles wat studenten van Iselinge betreft</li> <li>- Geeft relevante informatie van het stagebureau door</li> <li>- Neemt deel aan de veldcontactdagen (4x per jaar)</li> <li>- Neemt deel aan coördinatorenoverleg (3x per jaar)</li> </ul> <p><i>Met betrekking tot contactpersoon</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is aanspreekpunt</li> <li>- Informeert over de plaatsing van studenten</li> <li>- Stuurt de contactpersoon aan (SOT)</li> <li>- Informeert over plan SOT</li> <li>- Informeert over ontwikkeling van de studenten</li> <li>- Plant intervisie contactpersonen (2x per jaar)</li> </ul> <p><i>Met betrekking tot de studenten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is eerste aanspreekpunt</li> <li>- Adviseert bij keuze LIO en WP</li> <li>- Houdt introductiegesprek algemeen</li> <li>- Maakt planning</li> <li>- Bespreekt POP en geeft hierop feedback (mondeling)</li> <li>- Voert klassenbezoeken (begeleidingsles) uit ( 1x per periode )</li> <li>- Bespreekt les en geeft feedback (samen met mentor)</li> <li>- Ondersteunt in het verwerven van competenties</li> <li>- Stelt agenda op voor intervisie</li> <li>- Leidt intervisie ( 3x per periode )</li> <li>- Begeleidt bij SOT</li> <li>- Is aanwezig bij presentatie SOT in november</li> <li>- Is aanwezig bij presentatie SOT /afstudeerwerkstuk einde stage</li> </ul>	<p>De studieloopbaanbegeleider werkt aan en is samen met de student verantwoordelijk voor de studieloopbaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Overleg met de opleiders van de opleidingsschool. Tijdens dit overleg wordt besproken: <ul style="list-style-type: none"> <li>• begeleiding en beoordeling van studenten, eventueel second opinion</li> <li>• afstemmen van Pabo-curriculum</li> <li>• afstemmen persoonlijke leerdoelen van student (uit het persoonlijk ontwikkelingsplan).</li> </ul> </li> <li>- Overleg met de schoolopleider <ul style="list-style-type: none"> <li>• betrokkenheid van studenten bij schoolontwikkelingsactiviteiten</li> <li>• samenwerking tussen student en team</li> <li>• samenwerking tussen studenten</li> </ul> </li> <li>- Overleg met de opleider en de contactpersoon <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderzoeksvraag van de school</li> </ul> </li> <li>- Deelname aan intervisie van de studieloopbaanbegeleiders</li> <li>- Deelname aan intervisie studenten op de opleidingsschool</li> <li>- Onderling afstemmen van schoolontwikkeling van diverse scholen tussen studententeams met expertise van docenten.</li> </ul>	<p><i>Met betrekking tot directie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informeert over ontwikkelingen</li> </ul> <p><i>Met betrekking tot Iselinge</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorgt samen met directeur voor het opstellen van de vacatures voor LIO en WP</li> <li>- Geeft de vacatures door aan het stagebureau</li> <li>- Zorgt voor de opgave van overige stageplaatsen</li> </ul> <p><i>Met betrekking tot opleider</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is aanspreekpunt</li> <li>- Informeert over de geplaatste van studenten</li> <li>- Overlegt met opleider ( SOT)</li> <li>- Stelt plan SOT op</li> <li>- Informeert over ontwikkeling van de studenten</li> <li>- Is aanwezig bij intervisie contactpersonen</li> </ul> <p><i>Met betrekking tot de studenten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is aanspreekpunt</li> <li>- Is aanwezig bij sollicitatiegesprekken voor LIO en WP</li> <li>- Houdt introductiegesprek specifiek( i.o.m. directeur)</li> <li>- Geeft rondleiding</li> <li>- Stuurt opdrachten SOT aan (ook 1e- en 2e jaars)</li> </ul> <p><i>Met betrekking tot mentor</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is eerste aanspreekpunt</li> <li>- Begeleidt in mentorrol (indien nodig)</li> <li>- Aanwezig bij intervisie (indien mogelijk)</li> </ul> <p><i>Met betrekking tot team</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informeert team over LIO en WP studenten</li> <li>- Informeert team over 1e- en 2e jaarsstudenten</li> <li>- Houdt lijst met studenten actueel</li> </ul>	<p>De mentor kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een professionele relatie aangaan met de student.</li> <li>- in het begeleidingstraject adequate interventies maken.</li> <li>- eisen en verwachtingen stellen aan en aanpassen aan het niveau van de student.</li> <li>- de student ruimte bieden voor het persoonlijk ontwikkelingsproces.</li> <li>- met zijn kennis de student adviseren en ondersteunen.</li> <li>- kan vanuit verschillende standpunten feedback geven.</li> </ul> <p>De mentor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- spreekt de taal van de student</li> <li>- toont belangstelling.</li> <li>- is geïnteresseerd in de stage-opdrachten van de opleiding.</li> <li>- is betrokken, tactvol en motiverend.</li> <li>- haalt het beste in de student naar boven.</li> <li>- doet dit onbevooroordeeld en evenwichtig.</li> <li>- vervult een voorbeeldfunctie.</li> <li>- maakt de student wegwijs in de school, de groep en het team.</li> </ul> <p>De mentor kiest verantwoord uit deze interventies:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bevestigen.</li> <li>- steunen.</li> <li>- adviseren.</li> <li>- feedback en tips geven.</li> <li>- confronteren.</li> <li>- neemt contact op met de schoolopleider als het werkplekleren niet goed verloopt.</li> </ul> <p>De mentor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- geeft feedback.</li> <li>- tips en aandachtspunten t.a.v. opleidingsniveau.</li> <li>- geeft de student de ruimte om te experimenteren.</li> <li>- durft 'out of control' te zijn.</li> <li>- durft de student te sturen.</li> </ul> <p>De mentor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- heeft deelgenomen aan de mentorinformatiedag of aan de mentortraining</li> <li>- volgt de jaarlijkse terugkommiddagen.</li> </ul>

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	17 van 42

<p><b>Met betrekking tot mentor</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is aanspreekpunt</li> <li>- Begeleidt in mentorrol (quickscan)</li> <li>- Bespreekt samen de begeleidingsles</li> <li>- Vult samen de tussenbeoordeling in ( 1x per periode )</li> <li>- Vult samen model 3 en 4 van PB in ( 1x per periode )</li> <li>- Plant intervisie mentoren</li> <li>- Leidt intervisie mentoren</li> </ul> <p><b>Met betrekking tot team</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Houdt het team op de hoogte v.w.b. nieuwe ontwikkelingen</li> <li>- Is aanwezig bij mentoren informatie bijeenkomst</li> <li>- Is aanwezig bij vergadering betreffende SOT (min.1 x per periode)</li> </ul> <p><b>Met betrekking tot SLB</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is aanspreekpunt</li> <li>- Geeft agenda intervisie door</li> <li>- Overlegt vorderingen studenten en SOT ( 4x per jaar )</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Is theoretisch onderbouwd om de student te kunnen begeleiden op het gebied van; <ul style="list-style-type: none"> <li>• pedagogisch en vakdidactisch handelen</li> <li>• klassenmanagement</li> <li>• leerstofkeuze</li> </ul> </li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	18 van 42

## Bijlage 2.7.2 Introductie student op opleidingsschool

- 1 Kennis maken met:
  - Directeur/contactpersoon
  - schoolopleider
  - Mentor en team
- 2 Gegevens van de school:
  - Schoolgids
  - Jaarkalender met studiedagen, schoolactiviteiten en festiviteiten
  - Schoolregels
  - E-mailadres van school
  - Afspraken voor teamleden(ziek melden e.d.)
  - Afspraken voor student-collega's
  - Eventueel uitvoeren van bepaalde taken zoals; pleinwacht etc.
- 3 Afspraken m.b.t stagedagen en ev. extra dagen:
  - wanneer beginnen(laatste vakantieweek)
  - bijwonen vergaderingen, leerlingbesprekingen, etc.
  - bijwonen van studiedagen
  - bijwonen intervisie
  - 10-minutenavonden en algemene ouder(info) avonden
- 4 Wat mag de student van de mentor verwachten:
  - begeleider, tipgever, ondersteuner
  - geeft feedback op vakinhoud en vakdidactiek
  - geeft feedback op onderwijskundig gebied en –ontwikkelingen
  - geeft feedback op beroepshouding en persoonlijke ontwikkeling
  - biedt ruimte voor eigen initiatieven en ideeën van de student
  - biedt een uitdagende en stimulerende leerwerkplek
  - durft “out of control” te zijn
- 5 Wat mag de student van de schoolopleider verwachten:
  - begeleidt de student in zijn POP
  - voert intervisiegesprekken
  - is aanspreekpunt voor mentoren en student
  - bespreekt de resultaten van de studie met student, mentor en Iselinge Hogeschool.
  - begeleidt de student
- 6 Wat mag de school van de student verwachten:
  - gedraagt zich als collega
  - participeert in klassentaken en schooltaken
  - is zich bewust van de verantwoordelijkheid t.a.v. leerlingen
  - levert een constructieve bijdrage aan overleg en samenwerking
  - werkt planmatig aan zijn professionele ontwikkeling.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	19 van 42

### 3 Ois HAN Pabo

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	20 van 42

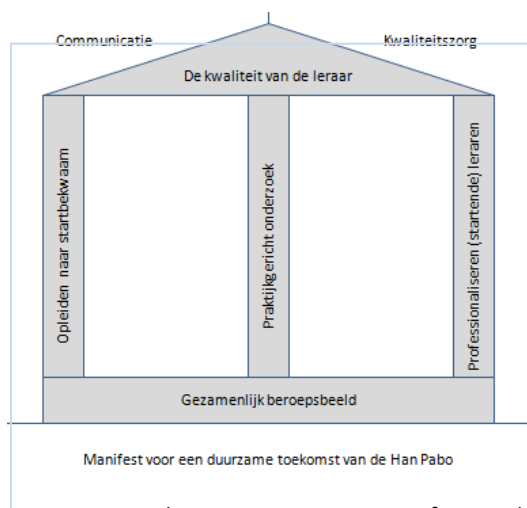
### 3.1. Cocreatie vanuit een netwerkstructuur

#### 3.1.1. Missie en visie achter “Samen Opleiden”

De HAN Pabo zet zich in voor de optimale ontplooiing van kinderen op de basisschool door studenten op te leiden tot innovatieve leraren basisonderwijs die recht doen aan verschillen tussen kinderen. Gedegen vakmanschap vormt de basis van deze complexe taak. Om dat te kunnen realiseren wordt in het Manifest<sup>1</sup> voor een duurzame toekomst van de HAN Pabo ingezet op het creëren van een op leren gerichte samenwerking met het werkveld. Onderzoek is daarin een belangrijk vliegwiel. Binnen de opleidingsprogramma's zijn onderzoekers van het facultaire kenniscentrum 'Kwaliteit van leren' betrokken en de HAN Pabo is ervan overtuigd dat dit een positieve invloed heeft op de kwaliteit van de samenwerking met het werkveld. Opleiden van studenten vindt immers steeds meer plaats vanuit de verbinding tussen werkveld, opleiding en onderzoek. Er wordt geïnvesteerd in het realiseren van een doorgaande lijn waarmee zowel studenten, startende leraren als het overig zittend personeel zich kan blijven ontwikkelen. Pabo wil samen met het werkveld vanuit cocreatie werken aan thema's, zoals die in de Lerarenagenda 2013-2020 worden beschreven.

- Met het eerste speerpunt van dit werkveldbeleid zijn we in staat om een aantal punten van de lerarenagenda te realiseren. De samenwerking met scholen rondom het opleiden van startbekwame leraren leidt immers niet alleen tot verbetering van de kwaliteit van de lerarenopleidingen, maar is ook een krachtige impuls is voor de doorontwikkeling naar een lerende organisatie en het versterken van de bekwaamheid en bevoegdheid van de professionals binnen deze scholen. In de lerarenagenda 2020 wordt gewezen op de rol die schoolbesturen en schoolleiders daarin hebben.
- Met het tweede speerpunt van dit werkveldbeleid zijn we in staat om als opleiding de kwaliteit van de lerarenopleiding te versterken met flexibele leerroutes, waarmee we niet alleen beter af kunnen stemmen op de verschillende doelgroepen onder studenten, maar ook beter in staat zijn hen voor te bereiden op de specifieke vraagstukken uit het scholenveld.
- Met het derde speerpunt zijn we in staat om in samenwerking met besturen een omgeving te creëren waarin de startende leraar zij na de opleiding kan doorontwikkelen tot een volledig bekwame leraar.

Om bovenstaande thema's van de lerarenagenda te kunnen realiseren, wordt met het werkveldbeleid tevens ingezet op een communicatiestructuur waarmee het scholenveld van de HAN Pabo en het opleidingsinstituut zich kan ontwikkelen tot een sterke beroepsorganisatie die zich samen sterk maakt voor kwaliteitsontwikkeling van onderwijs. Met dit werkveldbeleid laten we zien op welke wijze we de komende jaren investeren op een actieve netwerkstrategie die gericht is op het vergroten van het sociale kapitaal in de regio. Om in samenwerking met het scholenveld ons door te kunnen ontwikkelen naar een sterke beroepsorganisatie binnen onze regio willen we ons doorontwikkelen naar een professionele leergemeenschap waarin de samenwerking vanuit een gedeelde ambitie en verantwoordelijkheid gerealiseerd kan worden.



Figuur 1: Visuele weergave van een professionele leergemeenschap

<sup>1</sup> Het Manifest voor een duurzame toekomst van het Instituut Pabo is de leidraad voor de koers van de beleidsperiode 2012-2016.

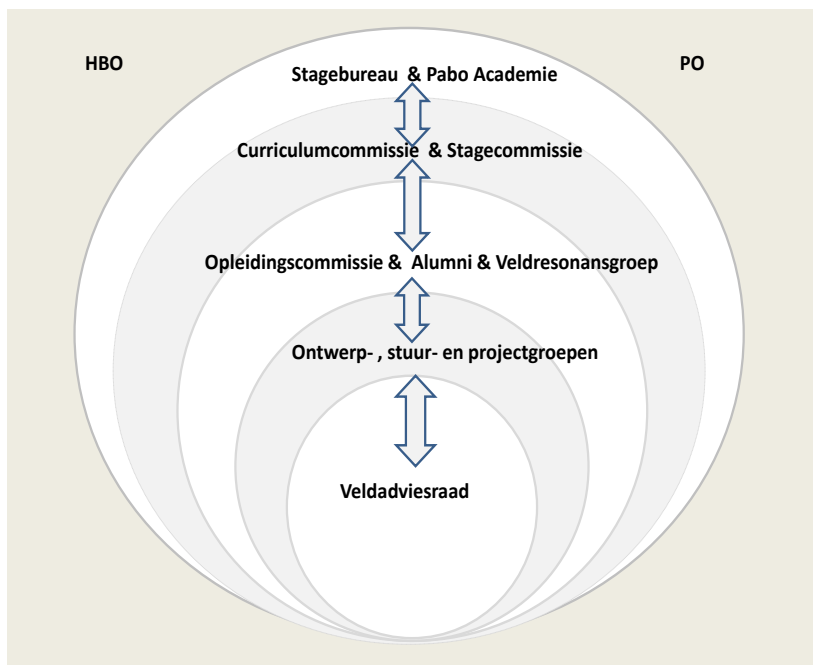
documentnaam	15_03_16_spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	21 van 42

Met de visuele weergave in figuur 1 laten we zien met welke pijlers we binnen een professionele leergemeenschap de gezamenlijke ambitie 6 van de 7 thema's<sup>2</sup> van de lerarenagenda 2020 kunnen realiseren. Het gaat daarbij om opleiden, onderzoek en professionalisering. Het laat ook de voorwaarden zien waarmee een professionele leergemeenschap in samenwerking met het scholenveld ontstaat. Er wordt immers een groot beroep gedaan op de communicatie en vereist ook een gezamenlijke vorm van kwaliteitszorg. Het eerste thema van de lerarenagenda 2020 zal meer in de samenwerking met het VO gerealiseerd moeten gaan worden.

### 3.1.2. Communicatie als basis voor innovatie en kwaliteitsontwikkeling

Binnen een professionele leergemeenschap gaat het niet alleen om samenwerking, maar ook om verantwoording afleggen over de kwaliteit van de samenwerking. Om in die samenwerking in te zetten op innovatie is samenwerking en cocreatie noodzakelijk. Dit vereist een netwerkstructuur waarin heldere afspraken gemaakt zijn over de aansturing op strategisch, tactisch en operationeel niveau. In figuur 1 worden de communicatiepodia geschetst waarmee we de gezamenlijke ambities willen realiseren en het proces van cocreatie (creëren, realiseren en evalueren) willen bevorderen.

Binnen projectgroepen, curriculumactiviteiten en nascholingsactiviteiten kan vanuit wisselende allianties, relaties met elkaar aan worden gegaan om vanuit de vragen uit het scholenveld (aanstaande) leraren op te leiden en middels onderzoek van een adequaat antwoord te voorzien.



Figuur 2: Visuele weergave van de communicatiepodia binnen de netwerkstructuur

Op iedere laag van figuur 2 moeten taken en verantwoordelijkheden helder zijn, dit geldt ook voor de verbinding tussen de lagen.

- Op strategisch niveau heeft de instituutdirectie met de VAR<sup>3</sup> een overlegorgaan om vanuit de regionale innovatieagenda voor het primair onderwijs samen te werken. De instituutdirectie en de besturen hebben de rol om met kleinere besturen in de eigen achterban af te stemmen over belangrijke ontwikkelingen binnen het HBO en PO.

<sup>2</sup> De zeven thema's van de lerarenagenda 2020 zijn:

- Hogere kennis- en geschiktheidseisen aan aankomende studenten voor de lerarenopleidingen
- De hogescholen en universiteiten gaan door met het verbeteren van de kwaliteit van de lerarenopleidingen. Lerarenopleidingen kunnen met aantrekkelijke en flexibele leerroutes meer doelgroepen aantrekken
- De startende leraar ontwikkelt zich na de opleiding tot een volledig bekwame leraar
- Leraren, schoolleiders en schoolbesturen maken van scholen lerende organisaties
- Alle leraren bekwaam en bevoegd
- Op weg naar een sterke beroepsorganisatie

<sup>3</sup> In de VAR participeren Jack van de Logt (Connexus), Manon Ketz (De Basis), Marius Peters (SPOM), Marc van Baast (Optimus) en Toon Geluk (SPO De Liemers).

documentnaam	15_03_16_spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	22 van 42

- Vanuit deze regionale innovatieagenda , kwaliteitseisen aan de opleiding en ontwikkelingen binnen het werkveld hebben stuur- en projectgroepen<sup>4</sup> het mandaat om een gemeenschappelijk curriculum, curriculumonderdelen of onderdelen voor professionalisering van zittende leraren te ontwikkelen waardoor de samenhang in de onderwijsleeromgeving binnen het instituut en de beroepspraktijk versterkt kan worden.
- De opleidingscommissie (OC)<sup>5</sup>, de Veldresonansgroep (VRG)<sup>6</sup> en de Alumni van de HAN Pabo hebben zowel een proactieve als evaluatieve rol binnen de kwaliteitszorg. Zij zijn een belangrijk klankbord bij het valideren van nieuwe ontwikkelingen binnen het instituut en het werkveld. Op die manier worden zowel onderdelen van de opleiding als nascholing, die binnen projectgroepen zijn ontwikkeld, gevalideerd door studenten, opleidingsdocenten, startende leraren, lerarenopleiders ( intern & extern), specialisten uit het primair onderwijs en directeuren.
- De curriculumcommissie en de stagecommissie zijn met de programmaleiders als voorzitter van deze groepen, verantwoordelijk voor de implementatie en de borging van het gemeenschappelijk curriculum. De commissies werken in opdracht van de instituutdirectie en fasemanagers aan opdrachten waarmee planmatig aan verbetering van de leeromgeving wordt gewerkt. De opdrachten van de instituutdirectie en fasemanagers komen voort uit de interne kwaliteitszorg, de gezamenlijke kwaliteitszorg met het werkveld en landelijke ontwikkelingen. De programmaleiders hebben bij deze opdrachtformulering een adviserende rol.
- Tenslotte hebben het stagebureau en de Pabo Academie onder leiding van twee coördinatoren de verantwoordelijkheid voor het plaatsen van studenten, nascholingsactiviteiten en de communicatie daarover met studenten, leraren en scholen. Zij opereren op operationeel niveau en dragen vanuit de dialoog met de stagecommissie bij aan beleidsontwikkeling.

### 3.1.3. Collectieve verantwoordelijkheid

Binnen de netwerkstructuur, zoals die in figuur 2 is weergegeven wordt multidisciplinair gewerkt .

De feitelijke kwaliteitsontwikkeling in het werkveld heeft baat bij een samenwerking met de opleiding en de beïnvloeding vanuit onderzoeksactiviteiten. Tegelijkertijd heeft ook de opleiding baat bij een intensievere samenwerking met het werkveld rondom het opleiden van studenten en onderzoek. Vanuit die visie zullen scholen en het instituut de participanten binnen de netwerkstructuur moeten faciliteren en gebruik moeten maken van elkaars expertise om de kwaliteitsontwikkeling binnen het werkveld en het opleidingsinstituut te versterken. We maken onderscheid in drie verschillende type taken binnen de netwerkstructuur:

- Taken rondom proactieve en evaluatieve kwaliteitszorg,
- Ontwikkeltaken rondom curriculumontwikkeling binnen het instituut en de beroepspraktijk en professionaliseringsactiviteiten voor zittend personeel,
- Uitvoerende taken binnen de netwerkstructuur.

In onderstaand schema schetsen we op welke wijze deze drie soorten taken gefaciliteerd kunnen worden.

	Het scholenveld	Het instituut	Facilitering
<b>1 Kwaliteitszorg</b>	Veldadviesraad Veldresonansgroep Alumni		Eigen taakbeleid van besturen, scholen en opleidingsinstituut
<b>2 Ontwikkeltaken</b>	Stuur- en projectgroepen		
<b>3 Uitvoering</b>	Schoolopleiders Veldexaminatoren Gastdocenten	Trainers Supervisie Instituutopleiders Onderzoekers	Er wordt gewerkt met begrotingsplannen waarin men streeft naar een samenwerking vanuit een gesloten beurs.

<sup>4</sup> Zo kennen we reeds de ontwerpgroep die vanuit een geactualiseerd beroepsbeeld werkt aan een gemeenschappelijk curriculum en de stuur- en projectgroepen van de Academische Opleidingsschool die de samenhang binnen het gedeelde curriculum moeten borgen. Programmaleiders hebben binnen deze groepen een rol in relatie tot de inrichting van het curriculum, de verantwoording van de onderwijstijd, de kwaliteit van de instructie, begeleiding en toetsing en de consequenties daarvan voor de professionalisering van lerarenopleiders en mentoren. Het is denkbaar dat er op die manier meerdere groepen ontstaan.

<sup>5</sup> De Opleidingscommissie bestaat uit studenten en docenten en heeft een kamer Nijmegen en een kamer Arnhem.

<sup>6</sup> De Veldresonansgroep bestaat uit leraren , specialisten ( waaronder schoolopleiders) en directeuren uit het primair onderwijs en vertegenwoordigen besturen die niet hun stem kunnen laten horen in de VAR.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	23 van 42

### 3.2. Het opleidingspotentieel van de beroepspraktijk

De lerarenopleiding is verantwoordelijk voor het opleiden van studenten en dient onder andere verantwoording af te leggen aan de NVAO over de kwaliteit van het praktijkdeel dat in de beroepspraktijk plaatsvindt. Dit vraagt iets van de samenwerking die we met de scholen in de omgeving van Nijmegen en Arnhem hebben. Al in 2005 wees de Onderwijsraad op de noodzaak van interne schoolopleiders<sup>7</sup> om het opleiden van studenten binnen scholen te versterken.

Het NVAO werkt daarbij nauw samen met de inspectie. Voor de inspectie ligt het zwaartepunt bij de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen. In scholen waar aankomende leraren worden opgeleid worden hoge eisen gesteld aan de kwaliteit van het onderwijs. Voor de NVAO ligt het zwaartepunt bij de kwaliteitsborging door de verantwoordelijke hogescholen. Jaarlijks wordt binnen de HAN Pabo de kwaliteit van de stage, zoals die door studenten wordt ervaren, geëvalueerd. Ook dit jaar blijkt dat de opleidingskwaliteit vanuit het perspectief van de student boven de streefnorm van 70% komt te liggen als de stagebegeleiding wordt uitgevoerd door een schoolopleider. Bij die scholen spreken we niet over stagescholen, maar partnerscholen. Juist een schoolopleider is in staat om de samenwerking tussen student en mentor te versterken en weet dit in samenwerking met de directeur te benutten voor het versterken van het lerend vermogen van de school. Een competente schoolopleider is immers niet alleen gericht op de begeleiding van studenten maar stelt de ontwikkeling van de (aanstaande) leraren centraal, stimuleert hen om daarin eigen verantwoordelijkheid te nemen en neemt hun inbreng serieus.

#### 3.2.1. Samenwerken vanuit kwaliteitsstandaarden als ambitie

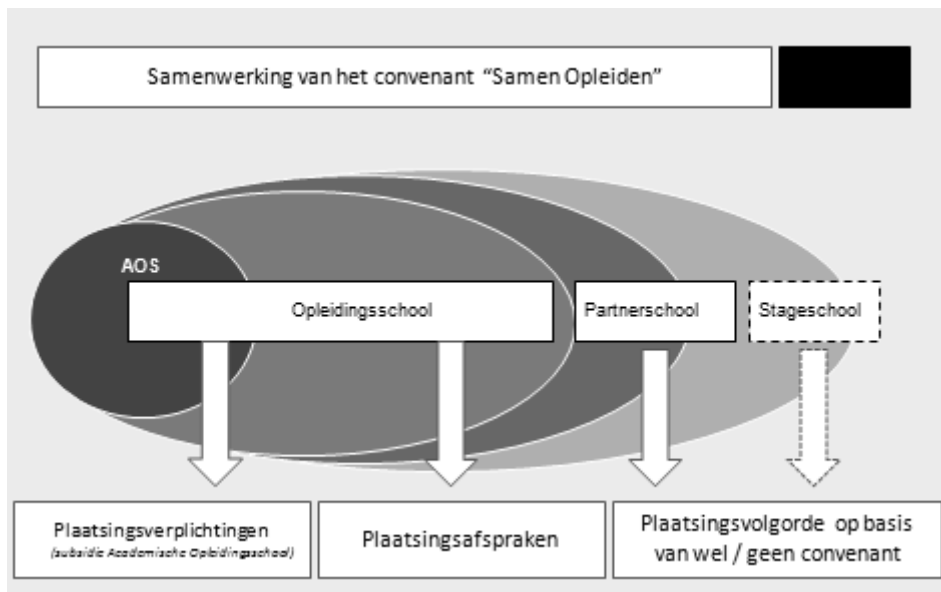
De commissie Rinnooy-Kan(2007) meent dat aan de kwaliteit van het opleiden van studenten binnen de beroepspraktijk zowel een kwantitatieve als kwalitatieve dimensie zit. Om als school te investeren in de kwaliteit van het opleiden van studenten moet er structureel een aantal studenten binnen de schoolorganisatie werkzaam zijn. Vanuit de kwantitatieve dimensie vereist dit van de opleiding dat zij ervoor zorgt dat er structureel studenten geplaatst worden op die scholen die bereid zijn te investeren in het opleiden van studenten. Juist vanuit deze kwantitatieve benadering investeert de opleiding in de opleidingskwaliteit omdat er opleidingsroutines in de school ontwikkeld kunnen gaan worden. Vanuit de kwalitatieve dimensie verplicht het scholen om zich af te vragen of het personeelsbeleid voldoende gericht is op de verhoging van de kwaliteit van het leraarschap en de begeleidingskwaliteit van studenten.

In figuur 3 schetsen we de ambitie van de HAN Pabo. Met de uitbreiding van het aantal opleidingsscholen en partnerscholen binnen de verschillende regio's zal ook het plaatsingsbeleid in de komende jaren aangepast worden. Met het plaatsingsbeleid doen we recht aan de kwantitatieve dimensie. Met werkgevers willen we de komende jaren werken aan afspraken over de wijze waarop de afzonderlijke organisaties (schoolbesturen en instituut) hun kwaliteitszorg op onderdelen gezamenlijk kunnen inrichten om de kwaliteit van het opleiden in de beroepspraktijk te kunnen borgen en verbeteren. Daarmee wordt ingezet in op meerdere thema's van de lerarenagenda 2020. Immers, scholen zich vanuit een samenwerking in het opleiden van studenten, zich ook door gaan ontwikkelen tot een lerende organisaties met vakbekwame professionals. De ambitie van de HAN Pabo is om het merendeel van onze studenten op te leiden in scholen van besturen met een convenant "Samen Opleiden" en in te zetten op regionale spreiding van deze samenwerkingsovereenkomsten.

<sup>7</sup> Schoolopleiders zijn functionarissen die verantwoordelijk zijn voor het opleiden van (aanstaande) leraren binnen de beroepspraktijk in relatie tot de ontwikkelingen binnen de schoolorganisatie. Het is een rol die landelijk erkend wordt als lerarenopleider en gelijkwaardig is aan de rollen van een lerarenopleider binnen het opleidingsinstituut.

documentnaam	15_03_16_spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	24 van 42





Figuur 3: Plaatsingsbeleid opleidingsscholen, partnerscholen en stagescholen

Figuur 3 laat zien dat we als HAN Pabo een onderscheid maken in drie type scholen waarin een student opgeleid kan worden.

- Opleidingsscholen zijn scholen die binnen hun personeelsbeleid niet alleen investeren in het opleiden van studenten, maar ook in praktijkgericht onderzoek. Met deze scholen heeft de HAN Pabo plaatsingsafspraken en op bestuursniveau een convenant “Samen Opleiden” ondertekend. Indien een opleidingsschool valt onder het landelijk erkend en gesubsidieerd partnerschap van Academische Opleidingsschool<sup>8</sup>, spreken we van plaatsingsverplichtingen. Dat komt doordat de subsidie voor de Academische Opleidingsschool verstrekt wordt op basis van het aantal op te leiden studenten.
- Partnerscholen zijn alle scholen van de besturen die het convenant “Samen Opleiden” hebben ondertekend. Indien alle opleidingsplaatsen van de opleidingsscholen zijn gevuld, maakt de opleiding als eerste gebruik van het opleidingsaanbod binnen deze scholen.
- Tenslotte hebben we ook stagescholen waar incidenteel gebruik gemaakt wordt van het opleidingsaanbod. Deze scholen vallen niet onder de besturen waarmee de HAN Pabo een samenwerkingsconvenant heeft ondertekend.

### 3.2.2. Regionaal urgentiebesef “Samen Opleiden”

Landelijk worden de eisen rondom het opleiden van studenten binnen de beroepspraktijk aangescherpt. In het eindrapport van de monitor Krachtig Meesterschap (2013) wijst de inspectie erop dat men als werkgever en opleidingsinstituut gebruik kan maken van de infrastructuur, zoals die binnen de landelijk erkende (academische) opleidingsscholen is ontwikkeld. Toch is ook binnen deze bestaande samenwerkingsverbanden volgens de inspectie nog een verbeterslag te maken. Opleidingen zullen meer werk moeten maken van een systematische kwaliteitsborging op het vlak van begeleiding en beoordeling en de inspectie adviseert de overheid om dit aspect nadrukkelijk mee te nemen in de beoordeling van de lerarenopleidingen en de landelijk erkende samenwerkingsverbanden.

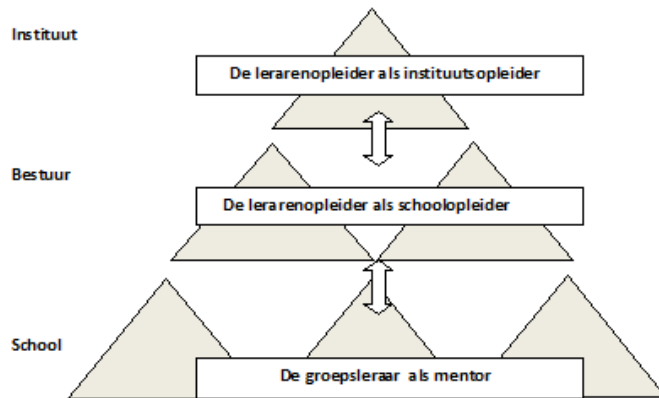
Deze opvatting wordt ook binnen de eigen regio gedeeld. Op 24 april 2014 is tijdens een afstemmingsoverleg over het gemeenschappelijk curriculum door besturen en directeuren nadrukkelijk aangegeven dat de kwaliteit van de opleiding staat of valt met de kwaliteit van de scholen waar studenten worden opgeleid. Als we de kwaliteit van de (aanstaande) leraar willen versterken dan zal ook geïnvesteerd moeten worden in de kwaliteit van het opleiden binnen de beroepspraktijk.

Scholen zijn medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van het aankomend personeel en dat betekent dat er binnen scholen voldoende kennis moet zijn om studenten op te leiden en een rol te spelen bij belangrijke selectiemomenten in de opleiding, zoals we die met opleidingsbekwaam en startbekwaam in de propedeuse en afstudeerfase kennen. Het is dan ook noodzakelijk om te investeren in lerarenopleiders die op instituuts- en

<sup>8</sup> De academische opleidingsschool is een landelijk erkend en gesubsidieerd partnerschap tussen scholen en opleidingsinstituut. Kennisdeling binnen en bij voorkeur ook met andere partner- en stagescholen is van groot belang.

documentnaam	15_03_16_spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	25 van 42

schoolniveau betrokken zijn bij het opleiden van studenten. Op die manier kan vanuit een systeembrede benadering de kwaliteit van het aankomend personeel in het primair onderwijs verbeterd worden. Besturen hebben hierbij een verantwoordelijkheid. Voor een functieomschrijving en competentieprofiel van een mentor en schoolopleider verwijzen we naar bijlage 4<sup>9</sup>.



We zijn ervan overtuigd dat met de richtlijnen van het NVAO en de inspectie, de huidige opleidingsscholen met schoolopleiders zich door kunnen ontwikkelen tot een rijke beroepscontext waarin de opleidingskansen voor studenten en de ontwikkelkansen voor (startende) leraren geoptimaliseerd worden.

Figuur 4: Functionarissen bij het opleiden van (startende) leraren

Het ministerie wil onder andere met de “Regeling Versterking van de samenwerking lerarenopleidingen en scholen 2013-2016” de inhoudelijke samenwerking versterken. De regeling is een belangrijke impuls voor de ontwikkeling van een gezamenlijk HAN Pabo curriculum en het verbeteren van de kwaliteit van samenwerking in opleiden en professionaliseren van (aanstaande) leraren met het hele scholenveld van de HAN Pabo. De ambitie is om in te zetten op het ontwikkelen van gezamenlijke kwaliteitscriteria. Daarbij kan gedacht worden aan de volgende zaken.

- De versterking van de kwaliteit van de functionarissen binnen de betrokken organisaties (instituut en scholen)
- Het vergroten van variëteit en diversiteit van partnerscholen

Regionale spreiding is daarbij van belang, zowel vanuit het perspectief van de opleiding als het werkveld. Meer besturen kunnen van deze samenwerking profijt hebben omdat met deze ontwikkeling scholen zich beter kunnen doorontwikkelen naar een lerende organisatie. Meer studenten kunnen binnen opleidingsscholen en partnerscholen geplaatst worden omdat binnen iedere regio een aantal scholen zijn waarmee we als instituut intensief samenwerken rondom het opleiden van studenten. Het is wel de vraag of het ontwikkelen van een systematische kwaliteitsborging vanuit het perspectief van de opleiding en de werkgevers voor het gezamenlijk opleiden van aanstaande leraren voldoende is. Vanuit andere opleidingen is bekend dat scholen die investeren in deze samenwerking zich ook willen profileren met een keurmerk. De komende jaren zullen de voor- en nadelen van een keurmerk binnen het netwerk van de HAN Pabo nader verkend worden. Vooral nog wordt ingezet op het ontwikkelen van samenwerkingsverbanden en een infrastructuur waarin communicatie en kwaliteit in opleiden en professionalisering hand in hand kunnen gaan.

### 3.2.3. Samenwerken vanuit een win-win situatie

Als opleiding willen we verder gaan met de borging van de kwaliteit van opleiden binnen de beroepspraktijk. In tijden van lage studentaantallen zullen de meeste studenten binnen opleidingsscholen opgeleid worden, maar moeten we ook kunnen rekenen op de inzet van partnerscholen.

Een bestuur met een convenant “Samen Opleiden” heeft altijd opleidingsscholen en partnerscholen. In tijden van minder grote studentaantallen zullen partnerscholen minder studenten krijgen, maar wel als eerste beïnvloed worden als de opleidingsplaatsen binnen de opleidingsscholen zijn benut. Daarnaast kunnen ook zij, net als de opleidingsscholen tegen korting gebruik maken van het professionaliseringsaanbod van de Pabo Academie. In tijden dat de studentaantallen toenemen zullen besturen aangesproken worden om het aantal opleidingsplaatsen binnen deze stagescholen op te rekken. Studenten die geselecteerd moeten worden op de startbekwaamheid voor de opleiding zullen bij voorkeur binnen opleidingsscholen worden geplaatst. In onder-

<sup>9</sup> In de toekomst zal ook het competentieprofiel van directeurs, bestuurders en instituutopleiders binnen deze samenwerking uitgewerkt gaan worden.

documentnaam	15_03_16_spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	26 van 42

staand schema schetsen we op welke wijze er zowel voor partner- als opleidingsscholen een win-win relatie ontstaat vanuit deze samenwerking.

	Zonder convenant	Met convenant	
	Scenario 1. Stagescholen	Scenario 2. partnerscholen	Scenario 3. Opleidingsscholen
Welke studenten	Incidenteel een student	Propedeuse / kernfase Minoren ALPO	Alle opleidingsfasen Minoren ALPO
Samenwerkingsafspraken	Geen korting bij professionaliseringsaanbod Pabo Academie	Korting voor alle scholen van het bestuur bij gebruik maken van het professionaliseringsaanbod Pabo Academie Gezamenlijk personeelsbeleid rondom de schoolopleider die de student in de opleidingsschool begeleidt. Stagebegeleider vanuit de opleiding begeleidt studenten in stagescholen van het bestuur. Jaarlijks verplichte mentorenbijeenkomsten van de partner- en stagescholen. Verplichte trainingen voor mentoren binnen opleidingsscholen	
Belang van de opleiding	Jaarlijks een mentorenbijeenkomst waar men zich voor in kan schrijven.	In partnerscholen zijn mentoren geïnformeerd vanuit de opleiding.	In opleidingsscholen zijn mentoren geïnformeerd vanuit de opleiding en begeleidingsvaardig
			Door kwantitatieve afspraken ontwikkelen mentoren en teams opleidingsroutines.
			Borging eindniveau rondom de student in de afstudeerfase.
Belang van de school		Handen aan het bed met studenten in de school.	Handen aan het bed met studenten in de school. Onderzoek en schoolontwikkeling
Belang van bestuur		Professionaliseren (nieuw) personeel Kennisdeling vanuit onderzoek tussen alle scholen	

Een bestuur met een convenant ( bijlage 3) zet dus in op het borgen van de kwaliteit van het opleiden van studenten binnen zijn partner- en opleidingsscholen. In de samenwerking met het opleidingsinstituut leidt dat tot een win-win effect voor beide type scholen.

In bijlage 4 is geschetst wat dit betekent voor mentoren en de schoolopleider die binnen de besturen werkzaam zijn. Zowel de directeur van de partner- en opleidingsschool worden medeverantwoordelijk voor het opleiden van studenten en investeert in teamtrainingen en het onderhouden van kennis bij zijn specialisten ( Zie schema 1 op de volgende pagina).

Het opleidingsinstituut faciliteert dit met het aanbod vanuit de PABO-Academie met een hoge transferwaarde voor het opleiden van studenten en het primaire proces in de school. In onderstaand schema wordt geschetst op welke wijze de kwaliteit van de twee primaire processen binnen een school versterkt kan worden met het aanbod vanuit het opleidingsinstituut.

documentnaam	15_03_16_spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	27 van 42

*Schema 1: Trainingen met een transferwaarde voor het leren en opleiden in de Pabo en PO*

Adaptief begeleiden van lerenden	Opleiden van studenten	Samenwerken met ouders en collega's. Afstemmen op leerlingen
Onderzoek als professionalisering en innovatiestrategie	De onderzoekende houding van studenten	De onderzoekende houding van leerlingen en leraren
Van generalist tot specialist	De specialist als bouwsteen voor een rijke leeromgeving voor de student en leerling in de school	
Onderhouden van je specialisatie	Participatie in leerkringen in samenwerking met de vakspecialisten uit de opleiding.	
Participeren binnen onderzoek	Participatie binnen onderzoeksactiviteiten in samenwerking met vakspecialisten uit de opleiding en onderzoekers.	

Zoals in hoofdstuk 1 reeds is beschreven, wordt hierbij gebruik gemaakt van het model “broekzak-vestzak” en wordt jaarlijks op bestuur- en instituutsniveau gewerkt met het versturen van rekeningen waarmee het faciliteren van schoolopleiders op bestuursniveau, de inzet van studenten in de afstudeerfase op schoolniveau en het professionaliseren van teams tegen elkaar weggestreept kan worden en een win-win effect ontstaat in de samenwerking tussen het PO en de HAN Pabo.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	28 van 42

### 3.3. Slim in samen professionaliseren en innoveren

#### 3.3.1. Huidige situatie

Op dit moment is de variëteit in samenwerkingsvormen met partners in het werkveld groot. De samenwerkingsvormen zijn, al dan niet ondersteund met subsidie ontstaan en variëren in de mate waarin er resultaat en doelgericht wordt gewerkt aan kwaliteitsverbetering van het opleiden van studenten en het professionaliseren van personeel. Nieuwe inzichten binnen de samenwerkingsverbanden worden nog niet benut om de kwaliteit van samenwerking binnen andere samenwerkingsverbanden te versterken. Ook de vertegenwoordiging van de Pabo binnen deze samenwerkingsverbanden leidt niet altijd tot een vanzelfsprekende olievlekwerking. Om binnen de netwerkstructuur, zoals in hoofdstuk 1 beschreven, slim samen te kunnen werken zal ingezet moeten worden op een herordening van de samenwerkingsvormen en de vertegenwoordiging van de Pabo daarin.

#### 3.3.2. Kansen op olievlekwerking in een netwerkstructuur

In hoofdstuk 2 is geschetst op welke wijze de HAN Pabo met het werkveld wil inzetten op de ontwikkeling van partnerscholen binnen de hele regio. Met deze systeembrede aanpak rondom het opleiden van studenten ontstaat al een eerste vorm van olievlekwerking. Er wordt immers ingezet op professionalisering en een lerende cultuur binnen scholen. Met de student in de afstudeerfase ontstaan er extra mogelijkheden om de onderzoekscultuur in een school te versterken. Hennissen (2011) spreekt in dit verband ook wel over het "In de nesten werken". Hij bedoelt daarmee dat binnen partnerscholen een plek ontstaat waarin aankomende en zittende leerkrachten samen werken en leren. Studenten en mentoren kunnen elkaar kritisch bevragen, samen lesactiviteiten voorbereiden en samen in (onderzoeks)projecten participeren. Onderzoeksprojecten waar studenten in participeren zullen in de toekomst steeds meer plaats gaan vinden binnen partnerscholen in verband met het plaatsingsbeleid zoals dat in hoofdstuk 2 is beschreven.

Ook andere scholen moeten gebruik kunnen maken van kennis die ontwikkeld wordt vanuit onderzoek en projecten. Het streven is dan ook om binnen de netwerkstructuur slimmer gebruik te maken van elkaars expertise, onderzoeksactiviteiten, projecten en professionaliseringsactiviteiten. Op die manier hebben gesubsidieerde projecten binnen het ene samenwerkingsverband meerwaarde voor het gehele netwerk. Vanuit een gezamenlijke ambitie kunnen op die manier middelen effectiever benut worden voor het ontwikkelen van een gemeenschappelijk curriculum, professionaliseringsactiviteiten en een model voor systematische kwaliteitsborging van het opleiden van aanstaande leraren en het professionaliseren van zittend personeel binnen de beroepspraktijk.

#### 3.3.3. Samenwerken vanuit een gezamenlijke ambitie

Olievlekwerking binnen het netwerk gaat dus verder dan alleen het opleiden van studenten. Het vereist een gezamenlijke visie op professionaliseren en de functie van onderzoek. Niet alleen kennisgerichte opleidingen zouden gewaardeerd moeten worden als professionalisering van leraren en lerarenopleiders. Ook andere vormen van leren, zoals deelname aan relevante (onderzoeks)projecten binnen het netwerk zullen erkend en gewaardeerd moeten worden als een manier van professionalisering. Pas dan kunnen zowel leerlingen als (aanstaande) leraren en lerarenopleiders optimaal gebruik maken van expertise en middelen binnen de regio. Daarbij moet men bijvoorbeeld denken aan:

- De Regeling versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen,
- De Academische Opleidingsschool,
- Het Wetenschapsknooppunt Radboud Universiteit (WKRU),
- Wetenschap en Techniek,
- De iXperium-ontwikkelkringen

documentnaam	15_03_16_spodeliemers_opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	29 van 42

### 3.4. Strategische agenda 2014-2017

*In de voorgaande hoofdstukken is geschetst op welke wijze de HAN Pabo zich de komende jaren door wil ontwikkelen naar een netwerkorganisatie waarin opleiden, onderzoek en professionalisering hand in hand gaan. In dit hoofdstuk schetsen we op hoofdlijnen op welke wijze die ambitie gerealiseerd kan worden.*

#### **Doelen met betrekking tot de interne organisatie**

- De stagecommissie is anders gepositioneerd binnen de organisatie en kan onder voorzitterschap van de programmaleider Samen Opleiden de kwaliteit van leren binnen de beroepspraktijk te borgen en verbeteren.
- De vele samenwerkingsvormen zijn geëvalueerd en vanuit de speerpunten van het werkveldbeleid omgezet naar relaties waarmee de doelen van het werkveldbeleid gerealiseerd kunnen worden.
- De rol van de instituutsopleider binnen het instituut is geëxpliciteerd en wordt benut om de inhoudelijke samenwerking met het werkveld binnen de verschillende opleidingsfasen van het gemeenschappelijk curriculum te versterken.
- Er is een professionaliseringsplan voor de rol van de instituutsopleider.

#### **Doelen met betrekking tot de collectieve verantwoordelijkheid**

- Er is een gezamenlijke visie ontwikkeld op de samenwerking en het leren binnen een netwerkstructuur en er zijn afspraken over de facilitering daarvan.
- Er is een gezamenlijke kwaliteitsborging ontwikkeld voor het opleiden van studenten binnen partnerscholen versus stagescholen.
- Er is een gezamenlijke kwaliteitsborging ontwikkeld voor professionaliseringsactiviteiten van zittend personeel.

#### **Doelen met betrekking tot een digitaal platform voor samenwerking**

- Er is een digitaal platform waarmee kennisdeling en kenniscreatie effectiever georganiseerd kan worden omdat vraag, aanbod en het ontwikkelen van oplossingen beter bij elkaar gebracht kan worden.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	30 van 42

### Bijlage 3.4.1 Rollen in het PO en de HAN Pabo

Hieronder staan de belangrijkste rollen rondom het opleiden van de student in de beroepspraktijk. De student heeft daar uiteraard ook een eigen verantwoordelijkheid in.

De student	De mentor	De schoolopleider	De studieloopbaanbegeleider
<p>De student is proactief in zijn planning en organisatie van activiteiten in de groep en school: hij gaat zelf hierover in gesprek met zijn mentor<sup>10</sup>, teamleden en de schoolopleider.</p> <p>De student toont zijn ontwikkeling zowel mondeling als schriftelijk aan. Hij verwijst daarbij naar de gesprekken en feedback van zijn mentor, schoolopleider en de inzichten vanuit de opleiding.</p> <p>Indien zijn ontwikkeling stagneert maakt hij dit bespreekbaar met zijn mentor en/ of schoolopleider.</p> <p>Indien deze gesprekken niet bijdragen aan zijn welbevinden en ontwikkeling in de school, dan legt hij zijn situatie aan de studieloopbaan-begeleider voor.</p>	<p>De mentor maakt met de student afspraken over activiteiten waarmee de student zich op het gewenste opleidingsniveau kan ontwikkelen.</p> <p>Wekelijks plant de mentor een vast moment voor begeleiding, daarnaast krijgt de student ook just in time feedback op zijn handelen en de effecten daarvan. De student krijgt daarmee zicht op zijn kwaliteiten en uitdagingen.</p> <p>De mentor kan op basis van meerdere observaties een advies geven voor de beoordeling van de stage.</p> <p>Indien de ontwikkeling van de student stagneert, stemt de mentor dit tijdig met de student en de schoolopleider af.</p>	<p>De schoolopleider bespreekt bij de start van de stage het holistisch beeld, de opleidingsactiviteiten in de klas en school, en de doelen die daarmee aangetoond worden.</p> <p>De schoolopleider plant per semester minimaal een lesbezoek bij de student en bestudeert de schriftelijke verantwoording als voorbereiding op de begeleiding- en beoordelingsgesprekken.</p> <p>Zodra duidelijk wordt dat de stage niet vanzelfsprekend met een voldoende beoordeeld zal worden wordt contact opgenomen met de studieloopbaanbegeleider.</p> <p>Op basis van het advies van de mentor en zijn eigen bevindingen komt de schoolopleider tot een oordeel en voert dat tijdig in bij Alluris.</p> <p>Een kopie van de beoordeling wordt meegegeven aan de student voor het dpf. Het origineel dient de schoolopleider te archiveren in het dossier van de student.</p> <p>Indien hij signaleert dat de opleidingskwaliteit van mentoren te wensen over laat, wordt dat gemeld bij de directie van de school en de regiovoorzitter van de commissie Samen Opleiden HAN Pabo.</p>	<p>De studieloopbaanbegeleider stemt met de schoolopleider / schoolopleider af als er vanuit het instituut twijfels en vragen ontstaan over de ontwikkelingsvoortgang van de student.</p> <p>Indien er signalen worden opgevangen over de opleidingskwaliteit van mentoren of schoolopleider/ schoolopleider wordt dit door de studieloopbaanbegeleider gemeld bij de voorzitter van commissie Samen Opleiden.</p>

Daarnaast heeft de schoolopleider ook te maken met andere professionals uit de HAN Pabo. De studieloopbaanbegeleider volgt de studievoortgang van de student en is uiteraard een belangrijke partner bij het Samen Opleiden. Om de inhoudelijke samenwerking te versterken heeft de schoolopleider echter ook te maken met lerarenopleiders die andere rollen binnen de samenwerking vervullen.

- **Een opleidingsdocent uit een faseteam** is een lerarenopleider die bekend is met het onderwijsprogramma van een betreffende opleidingsfase en daar zelf opleidingsactiviteiten in verzorgd. Dat kunnen vaklessen zijn, maar het kan ook zijn dat hij betrokken is bij stagebegeleiding in scholen zonder schoolopleider.

<sup>10</sup> Een mentor is de leraar van de thuisklas die verantwoordelijk is voor de dagelijkse begeleiding van de student.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	31 van 42

- **Een examiner van de Integrale Toets** is een lerarenopleider die zich heeft bekwaamd in het beoordelen of de student aan het einde van een opleidingsfase integraal het opleidingsniveau aan kan tonen. Ook de schoolopleider is op termijn bekwaam om als veldexaminator samen met een examiner vanuit de opleiding te onderzoeken of de student aan het beoogde eindniveau van een opleidingsfase voldoet. In samenspraak komen zij tot een oordeel. Dat zijn uiteraard nooit de eigen studenten die de schoolopleider in de praktijk heeft beoordeeld.
- Daarnaast werkt de schoolopleider ook samen met **vakspecialisten in de Pabo**. Dit zijn lerarenopleiders die als specialist op een specifiek domein opleidingsactiviteiten verzorgen waarmee de student zijn pedagogisch en (vak)didactisch handelen steeds beter leert verantwoorden. Afstemming met deze specialisten is van belang om de koppeling tussen theorie en het handelen in de beroepspraktijk te versterken.
- Tenslotte werkt de schoolopleider ook samen met **onderzoeksbegeleiders uit de afstudeerfase**, zodat het bijdragen aan schoolontwikkeling binnen het SWV- De Liemers ook verantwoord kan worden vanuit een gedegen onderzoeksmatige aanpak en ook daadwerkelijk betekenis kan krijgen voor duurzame ontwikkelingen binnen de beroepspraktijk.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	32 van 42



## Bijlage 3.4.2 De samenwerkingsovereenkomst

### Partijen

De Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Faculteit Educatie HAN, bij deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door *mevr. drs. K. Van Weegen, directeur instituut HAN Pabo*, verder te noemen als HAN Pabo en

De Stichting ....., bij deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door ....., verder te noemen----- komen overeen dat zij een samenwerkingsovereenkomst Opleidingsschool sluiten op basis van de in de werkveldbeleid van de HAN Pabo 'Samen Opleiden' van 2014 -2017 opgestelde uitgangspunten.

### Artikel 1 Het doel van de overeenkomst.

- ❖ De samenwerking is gericht op kwaliteitsverbetering van het leren van (aanstaande) leraren binnen de beroepspraktijk
- ❖ De samenwerking streeft naar ontwikkeling van professionele leergemeenschappen.

### Artikel 2 Definitie opleidingsschool

- ❖ Een opleidingsschool investeert in de begeleidingskwaliteit van zittend personeel om de kwaliteit van opleiden van toekomstige leraren in de beroepspraktijk te versterken.
- ❖ Om een krachtige leeromgeving voor (aanstaande) professionals binnen de beroepspraktijk van een opleidingsschool in te richten heeft een bestuur een schoolopleider<sup>11</sup> aangesteld.
- ❖ Een schoolopleider is een lerarenopleider in de beroepspraktijk die de taak heeft om het opleiden op de werkplek van toekomstige leraren en de professionalisering van leraren m.b.t. het begeleiden van studenten te versterken.

### Artikel 3 Uitgangspunten 'Samen Opleiden'

- ❖ Voor HAN Pabo is de beroepspraktijk een belangrijke partner in het opleiden van toekomstige leraren basisonderwijs.
- ❖ .....( naam van het bestuur) is medeverantwoordelijk is voor de kwaliteit van het opleiden van toekomstige leraren.
- ❖ 'Samen Opleiden' geeft een impuls aan de professionalisering van het personeel van..... ( naam van het bestuur).
- ❖ Partijen zetten eigen middelen in voor de ontwikkeling van kwaliteitszorg en professionalisering van personeel binnen de samenwerking.

### Artikel 4 HAN Pabo

- ❖ HAN Pabo is conform de Onderwijs- en examenregeling (OER) van de opleiding tot leraar basisonderwijs verantwoordelijk voor de opleiding en alle opleidingsactiviteiten die studenten in HAN Pabo, waaronder tevens vervat alle opleidingsactiviteiten in de beroepspraktijk van het betreffende bestuur, uitvoeren.
- ❖ HAN Pabo is verantwoordelijk voor het plaatsingsbeleid van studenten in de opleidingsscholen. Bij de plaatsing van de student wordt een stageovereenkomst of een afstudeerovereenkomst gesloten tussen HAN Pabo, ----- en student conform het HAN model stageovereenkomste en HAN model afstudeerovereenkomst.
- ❖ HAN Pabo zet eigen middelen in om met ontwikkelgesprekken en professionaliseringsactiviteiten voor schoolopleiders de opleidingskwaliteit van opleidingsscholen te vergroten.

### Artikel 5 ..... (naam van het bestuur)

- ❖ ..... ( naam van het bestuur) is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en van de

<sup>11</sup> Een lerarenopleider die in opleidingsscholen de rol van schoolopleider vervult is vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid door de HAN Pabo en het PO- bestuur geselecteerd vanuit de competenties die nodig zijn om binnen scholen en de samenwerking met HAN Pabo deze rol te kunnen vervullen.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	33 van 42

opleidingskwaliteit van de opleidingsschool.

- ❖ -----zet eigen middelen in om de opleidingskwaliteit van leraren en teams te stimuleren .
- ❖ Het bestuur stimuleert dat de schoolopleider zich laat registreren als lerarenopleider.

#### **Artikel 6 Inzet personeel**

De samenwerkende partijen, zoals hierboven zijn genoemd, zijn verantwoordelijk voor de inzet van voldoende eigen personeel ten behoeve van de afgesproken taken binnen het 'Samen Opleiden", inclusief eventuele noodzakelijke vervangingen.

#### **Artikel 7 Ingangsdatum, looptijd**

- ❖ De overeenkomst gaat in op 1 februari 2015 en heeft een looptijd van 5 jaar.
- ❖ De overeenkomst eindigt op 31 januari 2020
- ❖ Uiterlijk 6 maanden voor het eind van de looptijd van deze overeenkomst treden partijen in overleg over een mogelijke verlenging van deze overeenkomst.
- ❖ Tussentijdse beëindiging kan tegen het eind van een cursusjaar, 31 augustus, waarbij een opzegtermijn van ten minste drie maanden in acht dient te worden genomen.

#### **Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en getekend,**

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen  
----- 2015,

*partij 2*----  
----- 2015

Mevr. drs. K. Van Weegen,  
instituu­tdirecteur instituut Pabo.

*naam,*  
*functie.*

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	34 van 42

### Bijlage 3.4.3 Facilitering schoolopleider

Met onderstaand schema is gevisualiseerd op welke wijze de schoolopleider vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid door het PO en de HAN Pabo wordt gefaciliteerd. De berekening is gebaseerd op het beoordelen van 20 studenten in de stage en 4 studenten als veldexaminator beoordelen op het niveau van opleidings-, afstudeer- of startbekwaam.

	HAN Pabo	PO-bestuur
<b>Basisformatie</b> voor bijvoorbeeld... <ul style="list-style-type: none"> <li>• afstemming projectgroep</li> <li>• intervisie met mentoren</li> <li>• afstemming met teams en directeuren</li> <li>• matching studenten, mentoren en scholen</li> </ul>		80 uur
<b>Stagebeoordeling</b> 20 studenten <ul style="list-style-type: none"> <li>• startgesprekken mentor-student</li> <li>• klassenbezoek</li> <li>• Bestuderen stagemap</li> <li>• Stagebeoordeling</li> </ul>	200 uur	
<b>Opslag</b> 5% voor.... reistijd professionalisering en de inzet als veldexaminator op de beide locaties van de HAN Pabo	10 uur	10 uur
<b>Professionalisering</b> stagebeoordeling en beoordeling Integrale toets.	30 uur	
<b>Veldexaminator</b> 6 studenten, verdeeld over de locaties Nijmegen / Arnhem	9 uur	
Totaal	<b>Detachering Pabo</b> 249 uur	90 uur

Overige kosten van het bestuur: De twee professionaliseringsbijeenkomsten van de schoolteams in het eerste studiejaar worden tegen intern tarief HAN Pabo verrekend met het bestuur. Ook de kosten voor de registratie als lerarenopleider komen op termijn voor rekening van het bestuur.

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	35 van 42

### Bijlage 3.4.4 Beoordeling competentieontwikkeling schoolopleider

#### Niveau 1:

Ik weet van het bestaan af en ik pak het soms zelfstandig op.

#### Niveau 2:

Competentie is op weg naar ontwikkeling richting niveau 3.

#### Niveau 3:

Ik neem hiervoor deels verantwoordelijkheid en pas dit regelmatig toe. Vaak is dit al zichtbaar voor anderen.

#### Niveau 4:

Competentie is in ontwikkeling richting niveau 5.

#### Niveau 5:

Neem hiervoor verantwoordelijkheid naar de omgeving. Ondersteun hierbij collega's, steek mijn nek uit, wijs ook anderen op verantwoordelijkheid.

	Competentie: Zelfsturing	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
	Schoolopleiders handelen vanuit hun professie en taak. Zij zijn zich bewust van hun specifieke rol binnen de organisatie van de school en in samenwerking tussen school en opleidingsinstituut. Hiervoor is professioneel zelfbewust zijn een voorwaarde. Dit vraagt voortdurende <u>reflectie</u> en <u>zelfontwikkeling</u> van de De schoolopleider.					
1	Ik ben een excellente leerkracht.					
2	Ik heb een lerende houding en werk voortdurend aan de eigen ontwikkeling.					
3	Ik heb een onderzoekende houding.					
4	Ik ben mij bewust van mijn voorbeeldfunctie.					
5	Ik kan het effect van het eigen handelen evalueren en onderbouwen.					
6	Ik kan de grondslag van de schoolopleider en de (academische) opleidingsschool bewaken en uitdragen.					
7	Ik wil bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de professie/taak van opleider in de school.					

	Competentie: intrapersonlijke competenties	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
	Schoolopleiders bezitten het vermogen om adequaat informatie te zoeken, met informatie en vraagstukken omtrent het Samen Opleiden in een school aan te pakken. Zij zijn kritisch en creatief. Zij verkennen diverse oplossingsrichtingen en maken zorgvuldige afwegingen alvorens ze tot advisering, samenwerking en begeleiding overgaan.					
1.	Ik maak gebruik van informatie en informatiekkanalen.					
2	Ik maak anderen medeverantwoordelijk in het kader van de schoolopleider en het begeleiden van studenten/mentoren.					
3	Ik kan problemen analyseren.					
4	Ik kan proactief handelen.					
5.	Ik heb zicht op aanwezige competenties in de eigen organisatie.					

	Competentie: samenwerken met professionals.	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
	Schoolopleiders zijn in staat om vanuit een gedeelde visie op adaptief onderwijs en adaptief begeleiden en met heldere doelen, zich dienstbaar te maken aan de organisatie op het gebied van opleiden in de school. Zij bevorderen samenwerking en hebben aandacht voor het individu.					
1	Ik participeer in De schoolopleider netwerken.					
2	Ik geef feedback aan en ben gesprekspartner van de SLB van de opleiding.					
3	Ik werk samen en communiceer met interne – en externe partners.					

	Competentie: interpersoonlijke competenties.	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
	Schoolopleiders zijn in staat relaties en communicatie te onderhouden om een positief en stimulerend leerklimaat te organiseren.					
1	Ik geef vorm aan en houd sollicitatiegesprekken met studenten.					
2	Ik draag informatie over m.b.t. De schoolopleider aan mentoren, studenten en andere betrokkenen van de school en opleiding.					

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	36 van 42

3	Ik toon initiatief.					
4	Ik toon aandacht en belangstelling voor hetgeen door de ander(en) naar voren wordt gebracht.					
5	Ik kan helder communiceren.					
6	Ik richt me op een positieve omgang met interne – en externe partners.					
7	Ik toon professionele afstand.					
8	Ik kan met weerstanden omgaan.					
9	Ik laat de ander in zijn/haar waarde.					
10	Ik weet draagvlak te creëren en borgen binnen de organisatie.					

	<b>Competentie: gericht op het primaire proces.</b> Schoolopleiders hebben een centrale rol in het begeleiden, coachen en ondersteunen van studenten, mentoren en teamleden. Daarnaast is hij/zij tevens gesprekspartner van de directie/bovenschoolse directie waar het De schoolopleider betreft.	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
1	Ik houd me op de hoogte van ontwikkelingen t.b.v. het onderwijs.					
2	Ik kan de visie van de school verbinden en creëer een win-win situatie.					
3	Ik creëer een rijke leeromgeving voor studenten.					
4	Ik heb zicht op het curriculum en leerlijnen van de opleiding etc.					
5	Ik heb de regierol m.b.t. het organiseren en begeleiden van intervisiegesprekken met mentoren en studenten.					
6	Ik ben vaardig in het adaptief begeleiden en coachen van studenten en mentoren bij het leren op de werkplek.					
7	Ik beschik over goede communicatieve en contactuele eigenschappen.					
8	Ik weet mentoren en studenten te matchen op leerbehoeften en kwaliteiten.					

	<b>Competentie: organisatie ontwikkeling</b> Schoolopleiders zijn binnen het kader van Samen Opleiden gericht op het creëren van ontwikkelingsmogelijkheden op individueel (mentor)/ teamniveau.	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
1	Ik heb visie op de relatie opleiden in de school en de schoolontwikkeling.					
2	Ik kan het team verbinden rondom De schoolopleider ontwikkelingen.					
3	Ik kan gewenste ontwikkelingen faseren en bewaken.					
4	Ik ben procesgericht binnen de organisatie.					
5	Ik ben resultaatgericht binnen de organisatie.					

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	37 van 42

## 4 Bijlagen (profielen, overeenkomsten e.d.)

### 4.1 Advies GMR

*De GMR vindt dat de stichting met het plan op de goede weg is. Het is ambitieus, maar goed voor de schoolontwikkeling. Het zou goed zijn als de verschillende werkwijzen van HAN/Iselinge wat meer worden gesynchroniseerd (notulen vergadering 11-02-2015)*

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	38 van 42

## 4.2 Werving Schoolopleider

SPO De Liemers definieert voor beide hogescholen de taak van een schoolopleider uniform. Met onderstaande advertentie worden twee schoolopleiders geworven.

	<p><b>Stichting Primair Onderwijs De Liemers is voor het nieuwe schooljaar op zoek naar</b></p> <p style="text-align: center;"><b>TWEE SCHOOLOPLEIDERS met een gezamenlijke wtf van ca. 0,6</b></p>
<p>SPO De Liemers heeft 15 basisscholen onder haar beheer in de gemeenten Duiven, Montferland en Zevenaar.</p>	<p>Schoolopleider is een speciale taak van een leerkracht LB. Dit is een nieuwe taak (in ontwikkeling) binnen de stichting. Een krachtige definitie van deze taak luidt: <i>Een schoolopleider ondersteunt en begeleidt studenten en leerkrachten in het ontwikkelen van hun talenten.</i></p>
<p>Van de 15 scholen zijn er 12 opleidingsschool in samenwerking met Iselinge Doetinchem en 3 zijn opleidingsschool van HAN Pabo in Arnhem.</p> <p>SPO De Liemers heeft ervoor gekozen de begeleiding van studenten op stichtingsniveau te organiseren.</p> <p>Het conceptbeleidsplan Opleiden in School van SPO De Liemers is hier in te zien: (<a href="#">LINK</a>)</p> <p>Beide Pabo's kennen hun eigen professionaliseringstraject.</p> <p>Om de kwaliteit van de schoolopleiders te borgen is de verwachting dat zij zich laten registreren bij de Vereniging van Lerarenopleiders (VELON). Zie: <a href="http://www.velon.nl">www.velon.nl</a></p>	<p><b>GRONDSLAG VOOR HET OPLEIDERSCHAP</b> <i>Een competente schoolopleider is een kwalitatief goede leraar. Een competente schoolopleider heeft zicht op de ontwikkeling van leerlingen, van (aanstaande) leraren en van zichzelf. Deze schoolopleider staat open voor anderen, neemt initiatieven en is zowel kritisch als tactvol. Hierdoor fungeert de schoolopleider als voorbeeld voor anderen.</i></p> <p><b>COMPETENTIES SCHOOLOPLEIDER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpersoonlijk en (ped)agogisch</li> <li>- Opleidingsdidactisch</li> <li>- Organisatorisch</li> <li>- Werken met collega's binnen de school</li> <li>- Werken aan beleid en schoolontwikkeling</li> <li>- Werken in een brede context</li> <li>- Werken aan de eigen professionele ontwikkeling</li> </ul> <p><b>WAT HEBBEN WE JE TE BIEDEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een parttime leerkracht LB-functie, eventueel te combineren met overige taken</li> <li>- Veel ontwikkelingsmogelijkheden</li> <li>- Een flexibele en gevarieerde baan</li> </ul> <p><b>WAT VERWACHTEN WIJ VAN JOU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schooloverstijgend werk- en denkniveau</li> <li>- Ruime ervaring als leerkracht in het basisonderwijs</li> <li>- Flexibiliteit wat betreft de werkdagen</li> <li>- Bereidheid toe te werken aan registratie bij VELON</li> </ul>
<p>Bestuurder SPO De Liemers:</p> <p>De heer A. (Toon) Geluk Voltastraat 21 6902 PT Zevenaar 0316-295668</p>	<p><b>PROCEDURE</b></p> <p>Interesse in deze functie? Stuur dan een brief met curriculum vitae (bij voorkeur in 1 document) gericht aan het bestuur ter attentie van Olga Weenink. <a href="mailto:Olga.weenink@spodeliemers.nl">Olga.weenink@spodeliemers.nl</a></p> <p>Gereageerd kan worden tot xxxxx. De gesprekken vinden plaats op het bestuursbureau van de stichting op xxxxxxxxxxxxxxxx</p>

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	39 van 42

### 4.3 Financiële paragraaf

De financiering van Opleiden in school loopt tussen beide pabo's niet synchroon: Iselinge is penvoeder voor het Ministerie van Onderwijs (DUO) terwijl de subsidie van de opleidingsscholen van de HAN loopt via het Community Learning Center in Arnhem (de 3 grote schoolbesturen). Concreet betekent dit dat het samenwerkingsverband OIS HAN – De Liemers zonder subsidie werkt. De HAN is bereid gevonden een groot deel van de kosten voor haar rekening te nemen.

SPO De Liemers heeft beide systemen geïntegreerd en onderstaande staffel samengesteld. Per 5 studenten vindt de berekening van de werktijdfactor plaats.

#### BEREKENING FACILITEITEN SCHOOLOPLEIDER

Loonkosten per uur € 40,99

HAN	HAN												
		1	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60
studenten aantal													
basisformatie (SPO De Liemers)		4	40	60	80	100	120	140	160	180	200	220	240
stagebeoordeling (HAN)		10	100	150	200	250	300	350	400	450	500	550	600
opslag 5% (reistijd, professionalisering etc.) HAN	5%	0,5	5	7,5	10	12,5	15	17,5	20	22,5	25	27,5	30
opslag 5% (reistijd, professionalisering etc.) SPOL	5%	0,5	5	7,5	10	12,5	15	17,5	20	22,5	25	27,5	30
professionalisering stagebeoordeling e.d.		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
veldexaminator 4-6 studenten		9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
<b>TOTAAL</b>		54	189	264	339	414	489	564	639	714	789	864	939
gedeeld door jaartaak is WTF	1659	0,03	0,11	0,16	0,20	0,25	0,29	0,34	0,39	0,43	0,48	0,52	0,57
<b>TOTALE KOSTEN LEERKRACHT LB</b>	€ 68.000	€ 2.213	€ 7.747	€ 10.821	€ 13.895	€ 16.969	€ 20.043	€ 23.118	€ 26.192	€ 29.266	€ 32.340	€ 35.414	€ 38.488
<b>KOSTEN SPOL</b>		€ 184	€ 1.844	€ 2.767	€ 3.689	€ 4.611	€ 5.533	€ 6.456	€ 7.378	€ 8.300	€ 9.222	€ 10.145	€ 11.067
<b>KOSTEN HAN</b>		€ 2.029	€ 5.902	€ 8.054	€ 10.206	€ 12.358	€ 14.510	€ 16.662	€ 18.814	€ 20.966	€ 23.118	€ 25.269	€ 27.421

schooljaar 2015-2016 gaan we uit van 20 studenten in totaal (verdeeld over Lindenhage, Het Veer en de Wiekslag)

ISELINGE	1	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60
subsidie per student	€ 850	€ 8.500	€ 12.750	€ 17.000	€ 21.250	€ 25.500	€ 29.750	€ 34.000	€ 38.250	€ 42.500	€ 46.750	€ 51.000
omgezet in WTF	0,01	0,13	0,19	0,25	0,31	0,38	0,44	0,50	0,56	0,63	0,69	0,75

schooljaar 2015-2016 gaan we uit van 40 studenten gemiddeld (verdeeld over 12 opleidingsscholen)

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	40 van 42



**MATRIX SPO DE LIEMERS UNIVERSEEL (GEMIDDELD)**

studenten aantal		1	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60
basisformatie		4	40	60	80	100	120	140	160	180	200	220	240
stagebeoordeling		10	100	150	200	250	300	350	400	450	500	550	600
opslag 10% (reistijd, professionalisering etc.)	10%	1	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60
professionalisering stagebeoordeling e.d.		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
overige taken (o.a. veldexaminator)		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
overleg en vergaderingen		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
<b>TOTAAL</b>		95	230	305	380	455	530	605	680	755	830	905	980
gedeeld door jaartaak is WTF	1659	0,06	0,14	0,18	0,23	0,27	0,32	0,36	0,41	0,46	0,50	0,55	0,59
<b>TOTALE KOSTEN LEERKRACHT LB</b>	€ 68.000	€ 3.894	€ 9.427	€ 12.502	€ 15.576	€ 18.650	€ 21.724	€ 24.798	€ 27.872	€ 30.946	€ 34.020	€ 37.095	€ 40.169
Subsidie HAN					€ 10.206								
Subsidie Iselinge									€ 34.000				
<b>TOTAAL SUBSIDIE</b>													€ 44.206

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	41 van 42

#### 4.4 Stageovereenkomst en stagevergoeding

Er is breedvoerig gediscussieerd over de wijze waarop de vergoeding van LIO-studenten vorm zou krijgen. De diverse stichtingen binnen de samenwerkingsverbanden Opleiden in school hanteerden hun eigen standaards: van € 0 tot 1.500 per stageperiode.

Aanvankelijk was gekozen voor de vrijwilligersvergoedingen vanwege de belastingvrije som en een bedrag van € 1.000 per student per jaar. Een check bij de belastingdienst leerde dat dit nogal wat risico's met zich mee bracht. De werkgever zou mogelijk geconfronteerd worden met een naheffing loonbelasting.

Voor PABO-studenten is het in de praktijk werken onderdeel van hun opleiding. Meestal zijn deze studenten niet in echte dienstbetrekking. Maar als een student een reële beloning krijgt, bijvoorbeeld het minimum(jeugd)loon, is hij wel in echte dienstbetrekking. Dan gelden de gewone regels voor de loonheffingen en zijn de stagiairs verzekerd voor alle werknemersverzekeringen. Er moeten dan premies werknemersverzekeringen berekenen en ook de werkgeversheffing Zvw betalen.

Als er geen echte dienstbetrekking is, maar de student krijgt wel een beloning, dan is er sprake van een fictieve dienstbetrekking. Deze studenten zijn wel verzekerd voor de Wet Wajong en voor de ZW. Het schoolbestuur hoeft geen premies werknemersverzekeringen te berekenen, maar moet wel loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en werkgeversheffing Zvw betalen. Bij deze fictieve dienstbetrekking heeft het schoolbestuur geen recht op afdrachtverminderingen.

Daarom is gekozen voor een beloning waarbij sprake is even een fictieve dienstbetrekking die geregeld is in de vorm van een Stageovereenkomst. Die overeenkomst is geen leerarbeidsovereenkomst in de zin van art. 3.22 cao PO en valt dus niet in het risicogebied van de Wet Werk en Zekerheid.

Indien het schoolbestuur 1.000 euro bruto stagvergoeding aan de student uitkeert, ontvangt deze:

- bij uitbetaling zonder loonheffingskorting circa 635 euro netto
- bij uitbetaling met loonheffingskorting circa 881 euro netto

De loonkosten voor het schoolbestuur zijn dan ongeveer 1.070 euro.

##### **De vergoedingen zijn als volgt bepaald:**

Stagiair pabo leerjaar 1 en 2: Stage op opleidingsschool, partnerschool, stageschool. Geen vergoeding.

Stagiair pabo leerjaar 3: Stage op opleidingsschool. Geen vergoeding.

Stagiair pabo leerjaar 4: stage op opleidingsschool

- Voltijdsstudenten: 65 dagen, 1.000 euro bruto met Stageovereenkomst. Via administratiekantoor/salarisrekening
- Reguliere deeltijdstudenten: 45 dagen, 700 euro bruto, idem
- Verkorte deeltijdstudenten: 24 dagen, 400 euro bruto, idem

##### **Studenten leveren aan:**

- Stageovereenkomst
- Groene kaart
- Eerste deel benoemingsset (inclusief Model Opgaaf Loonheffingen).
- Verklaring omtrent gedrag (VOG)
- ID-bewijs (paspoort)

documentnaam	15 03 16 spodeliemers.opleideninschool.definitief	datum CvB	10-01-2015
domein	Personeel en samenwerking	datum GMR	11-02-2015
status	definitief	Datum RvT	16-03-2015
auteurs	Lobke Koenders, Toon Geluk, HAN Pabo, Iselinge Hogeschool	pagina	42 van 42