****

## 6. Het ontwikkelplan

### 6.1 Werkwijze

Om tot een beschrijving van het ontwikkelplan (de uitwerking van een of meerdere ontwikkelpunten) te komen, gebruikt u de onderstaande aanpak. Let op, in paragraaf 6.2 beschrijft u de concrete uitwerking van de ontwikkelpunten.

1. Om de gemeenschappelijke taal van opleiden te spreken leest u eerst de inleidende tekst van het [ZEK](https://stgdriestarprd.blob.core.windows.net/cmsstorage/sharedmedia/driestarsam/driestar-sam/documenten/5-zelfevaluatiekader.docx) door.
2. Het ZEK is uit zeven componenten opgebouwd: onderwijsaanbod (programma), condities (inzet personeel), begeleiding, kwaliteitszorg (interne kwaliteitszorg), leerklimaat, professionaliteit en startbekwaam. Elke component bestaat weer uit een aantal kenmerken die vervolgens weer onderverdeeld zijn in indicatoren. Aan de rechterkant (kolom I) staan suggesties en opmerkingen die betrekking hebben op de indicatoren.
3. Probeer per component in het [ZEK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fstgdriestarprd.blob.core.windows.net%2Fcmsstorage%2Fsharedmedia%2Fdriestarsam%2Fdriestar-sam%2Fdocumenten%2F5-zelfevaluatiekader.docx&wdOrigin=BROWSELINK) een beeld te vormen door per indicator aan te geven of deze ontwikkeld moet worden (o), voldoende aanwezig is (v) of dat deze voorbeeldmatig is (e).
4. Nadat u een scan gemaakt heeft van de component schrijft u een korte samenvatting waarin de volgende punten aan de orde komen:
   1. Wat valt u op?
   2. Welke sterke punten komen naar voren?
   3. Welke punten vragen om meer aandacht?
   4. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken?
   5. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren?
5. Op dezelfde wijze als bij punt 4 omschreven, geeft u een reflectie op de overige zes componenten.
6. Welke ontwikkelpunten zijn er?
   1. Zet de ontwikkelpunten op een rij.
   2. Breng een prioriteitsvolgorde aan. Dus geef per ontwikkelpunt aan wat eerst aangepakt moet worden en wat daarna.
   3. Maak nu een keuze uit de ontwikkelpunten door aan te geven aan welke ontwikkelpunten u wilt gaan werken de komende periode van vier jaar. Het kan zijn dat u alle ontwikkelpunten wilt gaan aanpakken, maar het is ook mogelijk dat u zich beperkt in het aantal ontwikkelpunten. Het gaat om de haalbaarheid.
   4. Wanneer bent u tevreden (concrete opbrengst) over de (het) te realiseren ontwikkelpunt(en)?
   5. Welke personen zijn verantwoordelijk voor het realiseren van de ontwikkelpunten?
   6. Op welke wijze gaat u het ontwikkelpunt realiseren?
   7. Welk tijdpad zet u hiervoor uit?
7. Het is noodzakelijk dat dit ontwikkelplan gedragen wordt door het gehele team. Ga daarom op een bepaald moment in gesprek met uw collega’s over wat van uw school gevraagd wordt als opleidingsschool. U kunt hiervoor de posters gebruiken die een samenvatting zijn van het ZEK. Wanneer u met uw team in gesprek gaat, is aan u. U kunt het aan het begin van het traject doen, voor u het ZEK zelf invult, maar ook is een mogelijkheid in gesprek te gaan met uw collega’s na het invullen van het ZEK. De posters en de toelichting daarbij, kunt u vinden op onze [website](https://www.sameninontwikkeling.nl/opleidingsschool-worden/voorbereidingsstukken-audit-en-prolongatie). Het gaat er om dat het ontwikkelplan gedragen wordt door het team zodat zij zich medeverantwoordelijk voelen voor het werken aan het ontwikkelplan, wat weer dienstbaar is voor het begeleiden van aanstaande collega’s.
8. Geef tot slot aan wat de expertise (of kenmerkend) is van uw schoolorganisatie. Hiermee kunt u zich onderscheiden van andere partnerscholen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Component**  **6.2 Uitwerking ontwikkelplan per component** | **Beschrijving componenten vanuit ZEK** | **Vragen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| **1 Onderwijsaanbod (programma)**  **In te vullen door school [[1]](#footnote-1)** | * 1. **Relatie tussen doelstellingen en programma** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| Korte samenvatting:   1. Wat valt u op? 2. Welke sterke punten komen naar voren? 3. Welke punten vragen om meer aandacht? 4. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken? 5. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren? | 1.1.1 S1 De (opleidings)school beschikt over een visie op onderwijs waarin zij anticipeert op maatschappelijke ontwikkelingen in de samenleving. |  |
| 1.1.2 S1 De (opleidings)school waarborgt dat aanstaande leraren de gelegenheid hebben ervaring op te doen in gevarieerde onderwijsleersituaties. |  |
| 1.1.3 S3 In co-creatie komen activiteiten tot stand in de domeinen van onderwijsontwikkeling en onderzoek. |  |
| 1.1.4 S2 De (opleidings)school waarborgt dat het opleidingstraject in de school voldoende diepgang heeft door verbindingen met de theorie te leggen. Daarnaast sluit het opleidingstraject in de lerarenopleiding aan bij de praktijkervaringen in de school. Beide elementen zijn bij voorkeur opgenomen in het opleidingsplan. |  |
| 1.1.5 S2 De (opleidings)school heeft een geëxpliciteerde visie op samen opleiden, die valt binnen de kaders die door het partnerschap beschreven zijn. Zo mogelijk is dit geconcretiseerd in een opleidingsplan. |  |
| 1.1.6 S3 De (opleidings)school verbindt het opleiden van leraren met het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek en de schoolontwikkeling. |  |
| 1.1.7 S3 Onderzoek wordt gebruikt om de eigen onderwijspraktijk te ontwikkelen en te optimaliseren. |  |
| * 1. **Samenhang programma** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 1.2.1 S1 De (opleidings)school zorgt dat de eindkwalificaties van het werkplekgebonden deel van het curriculum gerealiseerd kunnen worden door de aanstaande leraren. |  |
| 1.2.2 S2 Individuele trajecten van aanstaande leraren zijn door het partnerschap verankerd in een inhoudelijk samenhangend programma. |  |
| * 1. **Balans/theorie/praktijk** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 1.3.1 S2 De (opleidings)school zorgt dat een substantieel deel (in de regel 40%) van het totale curriculum van de opleiding op school (werkplekgebonden deel) wordt verzorgd. |  |
| 1.3.2 S2 Het partnerschap waarborgt de samenhang van het werkplekgebonden deel van het curriculum en het deel van het curriculum dat plaatsvindt in de lerarenopleiding. |  |
| * 1. **Doorgaande lijn (krachtig kenmerk)** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 1.4.1 S1 Het programma wordt gekenmerkt door een herkenbare doorgaande lijn en is gebaseerd op het beroepsprofiel voor leraren. Dit beroepsprofiel is uitgewerkt in leeruitkomsten of eindtermen. |  |
| 1.4.2 S2 Het partnerschap beschikt over een inhoudelijk samenhangend programma waarin de individuele trajecten zijn verankerd. |  |
| * 1. **Vormgeving en inhoud van het programma zijn op elkaar afgestemd** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 1.5.1 S2 Het partnerschap en de lerarenopleiding hanteren in het opleidingstraject een pedagogisch en didactisch concept waarmee alle partners instemmen. |  |
| * 1. **Instroom** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 1.6.1 S2 Het partnerschap zorgt dat de toelatingseisen voor de instromende aanstaande leraren afgestemd zijn op het programma van de opleiding. |  |
| 1.6.2 S2 Het partnerschap heeft een vrijstellingenbeleid waarin vrijstellingen worden verantwoord en waarin de rol van EVC’s is aangegeven. |  |
| **2 Condities (inzet personeel)**  **In te vullen door school** | **2.1. Personele middelen / kwantiteit personeel** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| Korte samenvatting:   1. Wat valt u op? 2. Welke sterke punten komen naar voren? 3. Welke punten vragen om meer aandacht? 4. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken? 5. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren? | 2.1.1 S1 De schoolopleider en de werkplekbegeleider zijn voldoende gefaciliteerd voor het begeleiden van de aanstaande leraar. |  |
| 2.1.2 S2 De (opleidings)school zet voldoende werkplekbegeleiders in om aanstaande leraren op te leiden, te begeleiden en te beoordelen. |  |
| **2.2. Personele middelen / Kwaliteit personeel** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 2.2.1 S1 Professionalisering is gefaciliteerd. |  |
| 2.2.2 S2 Het personeel is geschoold voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische uitvoering van het opleiden/begeleiden van aanstaande leraren. |  |
| **2.3. Samenwerkingsafspraken (krachtig kenmerk)** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 2.3.1 S1 De (opleidings)school heeft afspraken met de lerarenopleiding over het aantal leer- werkplekken. Minimaal de helft van het aantal formatieplaatsen. |  |
| 2.3.2 S2 Aan de samenwerking tussen de (opleidings)school en de lerarenopleiding ligt een samenwerkingsovereenkomst ten grondslag. |  |
| 2.3.3 S2 De (opleidings)school is op de hoogte van de verantwoordelijkheden binnen het partnerschap. |  |
| **2.4. Up-to-date middelen** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 2.4.1 S2 De (opleidings)school heeft up-to-date, complete en rijke (digitale) middelen. |  |
| 2.4.2 S1 ICT is een vast onderdeel van het onderwijsleerproces van de aanstaande leraar en van de leerlingen. |  |
| 2.4.3 S1 Bij de inrichting van de wplo is gezorgd voor adequate faciliteiten voor de aanstaande leraren in de zin van materialen, ruimte, tijd, geld en afspraken. |  |
| **3 Begeleiding**  **In te vullen door school** | **3.1. Studiebegeleiding (Voorzieningen)** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| Korte samenvatting:   1. Wat valt u op? 2. Welke sterke punten komen naar voren? 3. Welke punten vragen om meer aandacht? 4. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken? 5. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren? | 3.1.1 S1 De (opleidings)school en het opleidingsinstituut hebben afspraken over het aantal en de verdeling van de aanstaande leraren over de groepen. |  |
| 3.1.2 S1 Uit het beleid van de (opleidings)school blijkt dat begeleiding wordt gezien als een krachtig middel voor de aanstaande leraren om te leren onderwijzen. |  |
| 3.1.3 S2 De (opleidings)school zorgt dat de (studie)begeleiding in de school en bij de lerarenopleiding op elkaar zijn afgestemd, helder zijn voor de aanstaande leraren en aansluiten op hun leerbehoeften. |  |
| **3.2. Mentoring en coaching (krachtig kenmerk)** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 3.2.1 S1 De werkplekbegeleiders vervullen een actieve en directe rol bij het begeleiden van de aanstaande leraren met als uitgangspunt het beroepsprofiel en fasen van de opleiding gekoppeld aan de ontwikkeling van de aanstaande leraar. |  |
| 3.2.2 S2 Werkplekbegeleiders zijn geschoold in het voeren van begeleidingsgesprekken. |  |
| **3.3. Afstemming op behoeften** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 3.3.1 S1 De leerbehoeften van de aanstaande leraar bepalen aanwijsbaar mede de keuzes in het leerwerktraject. |  |
| **3.4. Kenmerkende situaties** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 3.4.1 S1 Directie en werkplekbegeleider stellen de aanstaande leraar in staat medeverantwoordelijk te zijn voor de school als geheel en ervaring op te doen met niet-lesgebonden taken. |  |
| 3.4.2 S1 De aanstaande leraar kan deelnemen aan alle overlegsituaties en voor de beroepsgroep relevante activiteiten. |  |
| **3.5. Zorgen voor ownerschip** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 3.5.1 S1 Binnen de wplo bevorderen de begeleiders het ‘eigenaarschap’ van de aanstaande leraar, onder meer door nadruk te leggen op zelfverantwoordelijkheid en zelfsturing. |  |
| **4 Kwaliteitszorg (interne kwaliteitszorg)**  **In te vullen door school** | **4.1. Evaluatie resultaten** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| Korte samenvatting:   1. Wat valt u op? 2. Welke sterke punten komen naar voren? 3. Welke punten vragen om meer aandacht? 4. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken? 5. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren? | 4.1.1 S2 De (opleidings)school heeft een kwaliteitssysteem of kwaliteitszorgplan waarin streefdoelen zijn beschreven, hoe deze streefdoelen zullen worden gerealiseerd en geëvalueerd. |  |
| **4.2. Betrekken van alle deelnemers en externen** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 4.2.1 S2 De aanstaande leraren, werkplekbegeleiders, andere medewerkers van de school en het beroepenveld zijn actief bij de kwaliteitszorg betrokken. |  |
| **4.3. Maatregelen tot verbetering** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 4.3.1 S2 De (opleidings)school maakt duidelijk hoe de resultaten van de evaluaties worden omgezet in verbeteracties, waar dat nodig is. |  |
| **4.4. Procesmanagement, toetsing en beoordeling** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 4.4.1 S1 De aanstaande leraren weten hoe de toetsing en waardering van het werkplekgebonden deel van het curriculum verlopen. |  |
| 4.4.2 S2 Het partnerschap heeft de taken en de verantwoordelijkheden ten aanzien van de toetsing en waardering van de ontwikkeling van (aanstaande) leraren duidelijk belegd. |  |
| **4.5. Zelfevaluatie** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 4.5.1 S1 Werkplekbegeleider en schoolopleider bieden de aanstaande leraar de mogelijkheid tot regelmatige reflectie op opgedane ervaringen. |  |
| **5 Leerklimaat**  **In te vullen door school** | **5.1. Emotioneel veilig** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| Korte samenvatting:   1. Wat valt u op? 2. Welke sterke punten komen naar voren? 3. Welke punten vragen om meer aandacht? 4. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken? 5. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren? | 5.1.1 S1 Acceptatie van aanstaande leraren is geborgd. |  |
| **5.2. Uitdaging en stimulering** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 5.2.1 S1 De wplo biedt een leerwerkklimaat waarbinnen op de eerste plaats de werkplekbegeleider en schoolopleider, de aanstaande leraar uitnodigen tot activiteit, hem stimulerende voorbeelden aanbieden en accepteren dat hij fouten mag maken. |  |
| 5.2.2. S3 De (opleidings)school stimuleert het leren in de verschillende leeromgevingen en contexten. |
| 5.2.3 S3 De (opleidings)school zet experts van binnen en buiten het partnerschap in voor het opleiden van (aanstaande) leraren. |
| **6 Professionaliteit**  **In te vullen door school** | **6.1. Lerende organisatie** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| Korte samenvatting:   1. Wat valt u op? 2. Welke sterke punten komen naar voren? 3. Welke punten vragen om meer aandacht? 4. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken? 5. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren? | 6.1.1 S2 De (opleidings)school heeft een professionaliseringsbeleid, waarbij zij zorgt dat de deskundigheid van de werkplekbegeleiders voldoet, op het gebied van opleiden, begeleiden en beoordelen. |  |
| 6.1.2 S3 De werkplekbegeleider en schoolopleider ontwikkelt en zet kennis in over leren, begeleiden en opleiden (van zichzelf, (aanstaande) leraren en leerlingen). |  |
| 6.1.3 S3 Onderzoek wordt ingezet voor de eigen professionalisering. |  |
| 6.1.4 S3 De (opleidings)school heeft een adequaat inwerkplan voor startende leraren. |  |
| 6.1.5. S3 De (opleidings)school garandeert de integratie van het leren in de verschillende loopbaanfasen. |  |
| 6.1.6. S3 In de (opleidings)school wordt expertise van de collega’s gedeeld en adequaat ingezet in het opleiden van (aanstaande) leraren. |  |
| **6.2. Professionalisering** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 6.2.1 S1 De werkplekbegeleider ontvangt structurele begeleiding van de schoolopleider. |  |
| 6.2.2. S2 De startende leraar krijgt structurele begeleiding. |  |
| **6.3. Zelfsturing** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 6.3.S1 De aanstaande leraar krijgt ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen over het onderwijs aan de eigen groep. |  |
| 6.3.S2 De aanstaande leraar is (mede)verantwoordelijk voor de eigen professionele ontwikkeling. |  |
| **7 Startbekwaam**  **In te vullen door school** | **7.1. Bekwaamheid: gerichtheid op (krachtig kenmerk)** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| Korte samenvatting:   1. Wat valt u op? 2. Welke sterke punten komen naar voren? 3. Welke punten vragen om meer aandacht? 4. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken? 5. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren? | 7.1.1. S1 De voor het behalen van de startbekwaamheid omschreven (formele) eisen geven herkenbaar richting en sturing aan de inrichting van de wplo. |  |
| **7.2. Bekwaamheid: gerealiseerd niveau (krachtig kenmerk)** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 7.2.S3 De (opleidings)school stelt de aanstaande leraar in staat zijn startbekwaamheid aan te tonen en deze te beschrijven in de door de opleiding vastgestelde eindproducten. |  |
|  | **In te vullen door de school** | **Vragen/opmerkingen auditcommissie (in te vullen door auditcommissie)** |
| 1. Zet de ontwikkelpunten op een rij. |  |  |
| 1. Breng een prioriteitsvolgorde aan. Dus geef per ontwikkelpunt aan wat eerst aangepakt moet worden en wat daarna. |  |  |
| 1. Maak nu een keuze uit de ontwikkelpunten door aan te geven aan welke ontwikkelpunten u wilt gaan werken de komende periode van vier jaar. Het kan zijn dat u alle ontwikkelpunten wilt gaan aanpakken, maar het is ook mogelijk dat u zich beperkt in het aantal ontwikkelpunten. Het gaat om de haalbaarheid. |  |  |
| Ontwikkelpunt 1:   1. Beschrijf het ontwikkelpunt. 2. Wanneer bent u tevreden (concrete opbrengst) over het te realiseren ontwikkelpunt? 3. Welke personen zijn verantwoordelijk voor het realiseren van de ontwikkelpunten? 4. Op welke wijze gaat u het ontwikkelpunt realiseren? 5. Welk tijdpad zet u hiervoor uit? |  |  |
| Ontwikkelpunt 2:   1. Beschrijf het ontwikkelpunt. 2. Wanneer bent u tevreden (concrete opbrengst) over het te realiseren ontwikkelpunt? 3. Welke personen zijn verantwoordelijk voor het realiseren van de ontwikkelpunten? 4. Op welke wijze gaat u het ontwikkelpunt realiseren? 5. Welk tijdpad zet u hiervoor uit? |  |  |
| Ontwikkelpunt 3:   1. Beschrijf het ontwikkelpunt. 2. Wanneer bent u tevreden (concrete opbrengst) over het te realiseren ontwikkelpunt? 3. Welke personen zijn verantwoordelijk voor het realiseren van de ontwikkelpunten? 4. Op welke wijze gaat u het ontwikkelpunt realiseren? 5. Welk tijdpad zet u hiervoor uit?   Zelf rijen toevoegen indien nodig |  |  |
| Wat is kenmerkend voor jullie school waar aanstaande leraren hun voordeel mee kunnen doen? |  |  |

1. De punten die hier gevraagd worden, worden ook in het ZEK document gevraagd. Het is niet nodig om het op twee plaatsen in te vullen. Daarom gebruikt u het ‘ZEK document’ om de componenten met hun indicatoren in te vullen en het document ‘Ontwikkelplan-werkdocument’ om uw ontwikkelplan te schrijven op basis van het schema. [↑](#footnote-ref-1)