

# DE WERKPLAATS KINDERGEMEENSCHAP

KEURMERK OPLEIDINGSSCHOOL

EERSTE VERLENGING

Versie 16 april 2015





## Gegevens audit

<b>Datum:</b>	<b>Donderdag 28 mei 2015</b>
<b>Leden auditcommissie:</b>	Joke Rentrop (UU), Sabine van den Brink (HU), Astrid Wijnands (HU)
<b>Contactpersoon van de school:</b>	Eddie Mittendorff
<b>Deelnemers audit:</b>	<p>1. Henk Zijlstra: Rector van de Werkplaats, lid van de stuurgroep SO3 en AOS, lid regionaal platform, voorzitter werkgroep Keurmerk</p> <p>2. Liesbeth Arens: Schoolopleider, medewerker ANW team 6, instituutsopleider van de GST (masters), visitatiemedewerker</p> <p>3. Eddie Mittendorff: Schoolopleider (VELON), werkplekbegeleider team 6, medewerker Duits team 6, assessor, visitatiemedewerker</p> <p>4. Manon van Omme: Instituutsopleider van de GST (minoren), medewerker Duits, studentbegeleider, instituutsopleider van de GST (masters).</p> <p>5. Stefan Rutenfrans: Docentonderzoeker, medewerker Biologie team 5, studentbegeleider</p> <p>6. Martin Fransen, instituutsopleider HU</p> <p>Werkplekbegeleiders:</p> <p>1. Yvonne Ordelmans: Werkplekbegeleider team 1, medewerker Engels en biologie</p> <p>2. Paul Bastian: Werkplekbegeleider team 2, assessor, medewerker geschiedenis</p> <p>3. Marjolein Leo: Werkplekbegeleider team 4, assessor, medewerker Frans</p> <p>4. Irene Grijzen: Werkplekbegeleider team 7, medewerker Engels</p> <p>Studenten:</p> <p>1. Leon van Steensel: Medewerker team 3 en student geschiedenis HU (baanvariant)</p> <p>2. Miriam van Stapele: Medewerker team 1 en student wiskunde HU (baanvariant)</p> <p>3. Josephine Raaijmakers: Student Frans GST team 5</p> <p>4. Jonneke Paping: Student wiskunde HU team 4</p> <p>5. Anoeck de Haas: Student economie team 2, minorstudent van de GST</p> <p>6. Fiona Gray: Student Engels HU team 4</p>



## Inhoudsopgave

bladzijde

1. Typering van de school	5
2. Zelfevaluatie	
2.1. Schoolscan onder de medewerkers	11
2.2. Enquete werkplekieren onder de studenten	12
2.3. Inspectierapport	13
2.4. Visitatierapport	15
3. Beschrijving van de schoolpraktijk	
3.1. Algemene aspecten als opleidingsschool	17
3.2. Opleidingsteam	18
3.3. Opleiden in de school	20
3.4. De school als lerende organisatie	23
3.5. De Werkplaats als academische opleidingsschool	25
4. Good practices	27
5. Verbeteracties	
5.1. Onze reacties n.a.v. aanbevelingen van de vorige audit	29
5.2. Verbeteracties voor de toekomst	30
6. Bijlagen	32

Een aantal afkortingen:

- WP = Werkplaats Kindergemeenschap
- DWP = Digitale Werkplaats (electronische leeromgeving)
- SO = Schoolopleider
- WPB = Werkplekbegeleider
- SB = Studentbegeleider
- IO = Instituutsopleider
- SOOO (SO3) = Samen Onderzoeken, Ontwikkelen, Opleiden
- UU = Universiteit Utrecht
- HU = Hogeschool Utrecht
- GST = Graduate School of Teaching (lerarenopleiding van de UU)
- ANW = Algemene Natuurwetenschappen
- IPB = Intergraal PersoneelsBeleid
- BSL = Begeleiding Startende Leraren



# 1. TYPERING VAN DE SCHOOL

## Onderwijs en doorstromen

De Werkplaats heeft drie verschillende onderwijstypen:

**VMBO:** Voorbereidend Middelbaar Beroeps Onderwijs. Met het vmbo is het mogelijk door te stromen naar het middelbaar beroepsonderwijs en naar het havo. Op De Werkplaats is het alleen mogelijk de theoretische leerweg van het vmbo te volgen (vmbo-t).

**HAVO:** Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs. Dit onderwijs is een vooropleiding voor onderwijs aan een hogeschool. Werkers kunnen na het havo naar het vwo overstappen.  
**VWO:** Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs. Dit onderwijs bereidt voor op een studie aan de universiteit. De Werkplaats heeft een atheneum en een gymnasium. Als je een vwo-advies hebt van de basisschool en al zeker weet dat je naar het gymnasium wilt, kun je meteen in een gymnasium-klas geplaatst worden.

De brugperiode voor de vmbo/havo-klassen en de havo/atheneum-klassen duurt twee jaar. De werkers blijven twee jaar met dezelfde kinderen in de klas, houden voor een groot deel dezelfde medewerkers en houden dezelfde mentor. De school is georganiseerd in teams. Voor werkers en medewerkers is een team de thuisbasis en de plaats waar onderwijs en begeleiding vorm gegeven worden. Elk team kent twee leerjaren: drie onderbouwteams met steeds 3 eerste en 3 tweede klassen, het vmbo/tbovenbouw team met 3-vmbo en 4-vmbo, een vwo-middenbouwteam met leerjaar 3 en 4 en een vwo-bovenbouwteam met 5-vwo en 6-vwo. De uitzondering is het havo-bovenbouwteam, team 5. Dat team omvat de leerjaren 3, 4 en 5-havo.

Die teams (werkers en medewerkers) hebben hun eigen ruimten in het schoolgebouw met werkruimte en instructieruimte en een teamkamer.

Vanuit een onderbouwteam komen de werkers na twee jaar in 3-vmbo, 3-havo of 3-vwo. Halverwege 3-vmbo wordt gekozen voor een sector: Techniek, Zorg en Welzijn, Economie, Landbouw.

Bij de overgang van 3-havo/atheneum/gymnasium naar 4-havo en 4-vwo wordt gekozen voor een profiel: Cultuur en Maatschappij, Economie en Maatschappij, Natuur en Gezondheid, Natuur en Techniek.

Leerlingen met een vwo-advies die al weten dat ze graag Grieks en Latijn willen volgen, kunnen direct kiezen voor klas één gymnasium. Ze volgen die vakken in elk geval tot en



met het derde leerjaar. Na drie jaar kiezen ze, net als de atheneumleerlingen voor één van de vier profielen in de tweede fase.

Op grond van het advies van de basisschool en het onderwijskundig rapport, inclusief het leerlingvolgsysteem, plaatsen we werkers in een vmbo/havo- havo/atheneum - of gymnasiumklas.

Het onderwijs is opgebouwd rond onderwijs- of lestaken. Onderdeel van die taak is: de instructie, het werk dat door de werker verricht moet worden, de wijze waarop dat werk verricht kan/moet worden, keuzes die gemaakt kunnen worden en vaak ook het einddoel en de wijze waarop dat einddoel getoetst wordt. Een deel van dat werk wordt op school verricht, een deel zal ook thuis gedaan moeten worden. De Werkplaats is geen huiswerkvrije school, maar de hoeveelheid huiswerk hangt o.a. af van de aard van het schoolwerk, het leerjaar waar de werker deel van uitmaakt en de eigen inzet van de werker.

Bron: [www.wpkeesboeke.nl](http://www.wpkeesboeke.nl) - voortgezet onderwijs – WP-wijzer 2014-2015 (schoolgids)

## VISIE

### SAMEN LEREN EN CREËREN

De Werkplaats Kindergemeenschap in Bilthoven is een school voor basisonderwijs en voortgezet onderwijs. De school is in 1926 opgericht door Kees Boeke vanuit de overtuiging dat kinderen serieus genomen moeten worden om mét hen te kunnen bouwen aan een rechtvaardige en verdraagzame samenleving. Die overtuiging is er nog steeds. In De Werkplaats bouwen kinderen en volwassenen met hoofd, hart en handen aan een wereld van mogelijkheden.

### DE UITGANGSPUNTEN

- **De werker is het uitgangspunt van het onderwijs, de ouders worden betrokken en worden geacht betrokken te zijn.**

De relatie tussen werkers en medewerkers is gebaseerd op gelijkwaardigheid. Het onderwijs is dan ook niet af zonder de inbreng van de werkers, we leren van elkaar en delen met elkaar.



- Betrokkenheid is een kernbegrip, initiatieven die bijdragen aan een gezamenlijk resultaat worden zeer gewaardeerd. Het nemen van verantwoordelijkheid wordt aangemoedigd.
- Er is nieuwsgierigheid naar het nieuwe met respect voor het bestaande.
- Er ligt rijkdom in verscheidenheid. Er is respect voor alle (sub)culturen, wereld- en levensbeschouwingen. We leren te kijken vanuit verschillende perspectieven.
- De Werkplaats is ruimdenkend, tolerant en veilig. Er wordt met plezier gewerkt. Gedrag dat schaadt wordt besproken en aangepakt.

## DE WERKWIJZE

- **De Werkplaats biedt onderwijs waarbij de kennis in samenhang wordt aangeboden.**

Er is een logische leerlijn die de ontwikkeling van peuter tot jong volwassene ondersteunt met veel aandacht voor creativiteit en expressie.

- Thema's en projecten vinden plaats in interactie met de leefomgeving van het kind en groeien van de nabije natuur naar mondiale vraagstukken.
- Er is een grote mate van individuele vrijheid voor de werker om zich, naast het aanleren van noodzakelijke basiskennis en basisvaardigheden, te verbinden met en te verdiepen in onderwerpen van eigen keuze.
- De school slaagt erin de technologische mogelijkheden waar kinderen al jong vertrouwd mee raken, snel in het onderwijs in te passen.

## DE UITKOMSTEN

- Zelfstandig denkende jong volwassenen die zich kenmerken door eigenheid, creativiteit en solidariteit.
- Inzicht in eigen talenten en de wijze waarop deze verder ontwikkeld kunnen worden.
- Ruim voldoende kennis en vaardigheden om de eigen sociaal/maatschappelijke rol te kunnen ontwikkelen.
- Betrokkenheid bij sociaal/maatschappelijke en culturele thema's met een internationale oriëntatie.

## SAMEN LEREN EN CREËREN

De drie werkwoorden, samenwerken, leren en creëren, kenmerken het leven en werken in De Werkplaats Kindergemeenschap. In alle activiteiten wordt samengewerkt en wordt leren gevolgd door creëren en creëren weer gevolgd door leren. Kennis en vaardigheden zijn immers pas interessant als ze gebruikt worden om er iets nieuws mee te doen, er iets van jezelf aan toe te voegen, in welke vorm dan ook. Dit proces wordt weergegeven in de leer-creatie-cirkel.



Samenwerken staat in het hart van de cirkel en is het hart van de kindergemeenschap.

Samenwerken is het vermogen om de dialoog aan te gaan, om vanuit de dialoog samen iets te maken dat de kracht van het individu overstijgt.

Samenwerken heeft betrekking op de sociale en relationele aspecten in de school zelf (de relatie tussen werkers, ouders, medewerkers, schoolleiding, bestuur) en die tussen de school en het krachtenveld daar omheen, de maatschappelijke context, lokaal, regionaal, nationaal en internationaal.

Samenwerking ontstaat waar iedereen zich verantwoordelijk voelt voor het geheel, waar men nieuwsgierig is naar anderen en bereid is met anderen rekening te houden.



Samenwerken gaat niet vanzelf, het moet worden geleerd en georganiseerd, in de groep, in de school, in de samenleving. Als men ervaart dat samenwerking tot iets beters en mooiers leidt, ontstaat er ook een kracht van binnenuit. Alles gaat dan vanzelf, van nature, organisch. De school wordt dan van iedereen, een kindergemeenschap.

## **LEREN**

Leren begint met kennismaken, kennismaken met jezelf en met anderen, maar op school natuurlijk ook met alle cognitieve, intellectuele, creatieve en fysieke begrippen en vaardigheden die nodig zijn om de samenleving te gaan begrijpen en er je eigen plek in te vinden. De school biedt een vast kader van onderwerpen en activiteiten waar kinderen mee moeten kennismaken. Daarnaast is er veel ruimte voor exploratie naar eigen inzicht en interesse.

Na de kennismaking is er tijd voor onderzoeken, verkennen. Wat kan ik met die kennis en vaardigheden? Wat zijn de mogelijkheden en de beperkingen. Door oefenen, onderzoeken en experimenteren wordt gebouwd aan een eigen persoonlijk referentiekader.

Geleidelijk aan worden nieuwe begrippen en vaardigheden vertrouwd. Expliciete kennis, duidelijk omschreven in een vak of een leerstuk, wordt impliciete kennis, wordt een onlosmakelijk deel van jezelf. Dit verbinden is een persoonlijk proces waarbij (onbewust) ook keuzes worden gemaakt die gebaseerd zijn op talenten en interesses. Iedereen bouwt op deze manier aan zijn eigen gereedschapskist.

## **CREËREN**

Met het leren is het onderwijs in De Werkplaats niet klaar. Met de eigen gereedschapskist, die steeds meer onderdelen gaat bevatten, wordt gebouwd aan nieuwe mogelijkheden. Dat bouwen begint met verbeelden. Het begint met de kracht van een idee, een fantasie, om van woordjes een verhaal te maken, van muziek een musical, van een ergernis een opvatting, van een proefje een experiment. Hiervoor ligt geen draaiboek klaar. Het initiatief ligt bij de werker maar er is een permanente uitnodiging, een stimulerend klimaat waarin je met dat wat je beheerst iets nieuws mag vormgeven, waarin een idee mag worden uitgebouwd tot een ontwerp. En als het even kan wordt het uitgevoerd, wordt het bestaande veranderd, wordt iets nieuws toegevoegd waarmee een nieuwe werkelijkheid ontstaat die voor jezelf of voor anderen nieuwe mogelijkheden biedt voor kennismaking.

Bron: [www.wpkeesboeke.nl](http://www.wpkeesboeke.nl) - voortgezet onderwijs – algemeen - onderwijs





## 2. ZELFEVALUATIE:

### 2.1. Schoolscan/tevredenheidsonderzoek onder de medewerkers, werkers en ouders

De Werkplaats houdt jaarlijks een tevredenheidsonderzoek onder medewerkers, werkers en ouders. Dit is de samenvatting uit het meest recente Tevredenheidsonderzoek (2012) 2013/2014. Zie bijlage 1 .

#### **Samenvatting:**

**Werkers, ouders en medewerkers zijn (zeer) tevreden over de Werkplaats.**

**Die uitkomst ligt boven het landelijk gemiddelde: in alle onderzoeken zijn de scores hoger dan die van leerlingen en ouders van andere scholen.**

**De Werkplaats is een veilige en plezierige school, daarover zijn werkers, ouders en medewerkers het roerend eens.**

#### ***Pluspunten (minstens 0,5 hoger dan het landelijk gemiddelde):***

##### *Brugklaswerkers:*

algemene tevredenheid, er wordt weinig gepest, het gebouw

##### *Werkers leerjaar 2 t/m voor-examenklas:*

er wordt weinig gepest, sfeer in eigen klas en domein, het gebouw, teamorganisatie, efficiënt gebruik onderwijstijd, duidelijke didactiek, regels en toezicht, didactische kwaliteit medewerkers

##### *Werkers examenklassen:*

algemene tevredenheid, aandacht voor pesten/er wordt weinig gepest, het gebouw, de organisatie, activerende didactiek van medewerkers

##### *Ouders:*

activiteiten van de school, betrokkenheid van medewerkers, aandacht voor burgerschapsvorming (sociale vaardigheden), communicatie tussen school en thuis, het gebouw, de medewerkers, nauwelijks lesuitval, aandacht voor ontwikkeling van het kind, de ouderraad, sfeer in de klas en op school, veiligheid, begeleiding van keuzes



*Medewerkers:*

algemene tevredenheid over school en werk, arbeidsomstandigheden, werkrelatie met leidinggevende, ontwikkelingsmogelijkheden, organisatie van de school

***Aandachtspunten (d.w.z. duidelijk lager dan het landelijk gemiddelde):***

Bij ouders zijn er geen aandachtspunten, d.w.z. dat alle scores boven de benchmark liggen en in lijn zijn met vorige metingen.

De brugklassers geven het signaal dat ze wel hard moeten werken en twee van de negen klassen maakten melding van vernieling en verdwijnen van spullen; dat is bekend en opgepakt door de mentoren.

Werkers van (voor)examenklassen maken zich meer zorgen over hun resultaten dan het landelijk gemiddelde, maar minder dan in vorige jaren.

Medewerkers ervaren de werkdruk op de Werkplaats als hoog.

De uitkomsten zijn betrouwbaar, want de respons is hoog (genoeg).

## **2.2. Enquete werkplekieren onder de studenten**

De volgende punten komen voort uit of zijn verder ontwikkeld naar aanleiding van de aanbevelingen van de vorige audit:

1. De SO en de vorige IO van de HU hebben de HBO-spiegel van juli 2014 met de evaluaties van de HU-studenten besproken, daarnaast is de uitslag ook in de vorm van een compliment aan de WPB's doorgegeven. En via de WPB's naar de SB's. Uit deze HBO-spiegel komt o.a. naar voren dat studenten positief zijn over hun begeleiding op de Werkplaats wat betreft feedback, aandacht krijgen en tijdsinvestering. Verder geven de 39 respondenten aan dat informatie over het beroepsproduct duidelijker zou moeten, intervisie verplicht en dat de zinvolheid van de bundelopdracht helder geformuleerd zou moeten worden. En verder dat men vanuit de HU strenger zou mogen worden t.a.v. het inleveren van verslagen en andere producten. Al met al aanbevelingen voor de opleiding. Zie bijlage 2

2. Commentaar bij HBO-spiegel d.d. 16 maart 2015:

- a. We zijn blij met het hoge aantal reacties, namelijk 55, dit zijn bijna alle studenten van alle opleidingen die we in huis hebben.
- b. De scores zijn over het algemeen zeer positief en we zien dit als compliment aan de Werkplaats als opleidingsschool.



c. Met name de begeleiding, de inhoud van de gegeven feedback en de koppeling tussen praktijk en opleiding scoren hoog, mede dankzij het teamwerken en de intervisie-bijeenkomsten.

d. Bij vraag 34 blijkt dat de bron voor schoolprojecten en/of beroepsproducten niet altijd even helder is.

e. Tips: Het aantal instructiemomenten wordt soms als beperking ervaren om als docent met het vak bezig te kunnen zijn (team 4). Concrete richtlijnen/kaders kunnen helpen om je eigen docentgedrag in domeinen in te vullen. Graag meer vakgerichter bezig zijn.

f. Al met al zijn we van mening dat we het als opleidingsschool goed doen.

Zie bijlage 3 HBO-spiegel van 16 maart 2015

3. De Werkplaats heeft een eigen evaluatieformulier ontwikkeld t.b.v. de begeleiding van studenten; zie bijlage 4. Deze werd door 16 studenten (5 van de UU en 11 van de HU) ingevuld en teruggestuurd.

De gegevens zijn over het algemeen erg positief, de stageschool wordt als prettig en open ervaren. Aandachtspunten liggen er o.a. bij de overlap tussen de begeleiding op de UU en de bijeenkomsten nieuwe medewerkers. Daarnaast is het voor studenten lastig om “nee” te zeggen en de organisatie/structuur binnen de school te leren kennen.

Zie bijlage 5; de antwoorden op de open vragen zijn geanonimiseerd.

#### 4. Verbeterpunten:

a. We moeten aandacht blijven houden voor de werkdruk op de WP in combinatie met de opleiding en zorgen dat studenten ook aan het afstuderen toekomen door nadrukkelijk dit in begeleidingsgesprekken als gespreksonderwerp te maken. Er is al meer contact met de instituutsopleider van de HU hierover. Zo hebben de schoolopleiders de studiestand van de HU-studenten aan de werkplekbegeleiders doorgegeven; het gaat om (al dan niet) ingeleverde stageverslagen.

b. De schoolopleiders geven voortdurend aan dat studenten “nee” mogen zeggen om hun grens aan te geven.

c. Er moet altijd eerst overleg zijn met de teamleider en de werkplekbegeleider/studentbegeleider over de inzet van studenten in het team.

### 2.3. Inspectierapport:

Verslag van Henk verspreid via het informatiebulletin aan alle medewerkers:

#### **“Een veilige school met aandacht voor brede ontwikkeling van werkers**

Op de valreep van de vakantie stuurde ik jullie al een eerste uitkomst van het bezoek van de onderwijsinspectie op 17 en 19 februari jl.

Vandaag een wat uitgebreider weergave:



*De Werkplaats is een veilige school met een brede aandacht voor de ontwikkeling van leerlingen. De school heeft een opvatting over die brede ontwikkeling en maakt die keuze ook waar. De medewerkers zijn professioneel gericht op ontwikkeling, van zichzelf en van hun leerlingen. De leerlingen maken gebruik van de mogelijkheden die hen geboden worden en ze voelen zich gezien op de school.*

Dit is de kern van de conclusie die de onderwijsinspectie trekt na een bezoek van twee dagen in februari aan onze school. Twee dagen waarin lessen bezocht zijn (in team 1, 2 en 3), het schoolklimaat is beproefd, veel gesprekken zijn gevoerd met werkers en medewerkers, rapportages en documenten zijn bestudeerd.

Donderdag 19 februari rapporteerden de inspecteurs mondeling aan mevrouw Annemieke van Beek, voorzitter van het toezichthoudend bestuur in aanwezigheid van een aantal leden van de schoolleiding.

Het onderzoek vond plaats in het kader van het zgn. onderwijsjaarverslag waarbij we in de steekproef vielen. De aandacht was gericht op: sociale veiligheid, burgerschap en begeleiding. Tegelijk werd regulier onderzoek uitgevoerd naar de onderwijskwaliteit van de afdeling vmbo. Om met dat laatste te beginnen: opnieuw is vastgesteld dat de vmbo-afdeling een basisarrangement krijgt, net als de beide andere afdelingen: havo en vwo. Dat staat in inspectietermen voor de constatering dat alles m.b.t. de onderwijskwaliteit (resultaten, kwaliteitszorg, lessen) op orde is. Dat is plezierig en verwacht.

Belangrijker is dat in het grootste deel van het onderzoek vooral breder gekeken is. En dat werd afgesloten met bovengenoemde uitspraken. Sociale veiligheid in brede zin is één van de sterke punten van de school. 'De school heeft een duidelijke opvatting over wat men de leerlingen wil meegeven, breder dan alleen het cognitieve, cijfermatige gedeelte en die opvatting wordt waargemaakt'. Men noemde onder meer: veel vakoverstijgende onderdelen en veel samenwerking tussen vakken en docenten; een waarneembare brede aandacht voor creativiteit; een zinvol programma Gezonde School. De sociale veiligheid wordt bewust bewaakt en bevorderd, het is geen toeval maar een keuze.

Ondersteuning en begeleiding van de leerlingen is op orde. De studie- en loopbaanbegeleiding zijn goed verzorgd en de invoering van passend onderwijs verloopt naar wens.

Docenten zijn gericht op ontwikkeling, ontwikkeling van zich zelf en de leerlingen. Dat is waardevol kapitaal voor de school. In het onderwijs zijn goede voorbeelden van samenwerking en reflectie van leerlingen op hun werk zichtbaar. De leerlingen kiezen doelbewust voor dit onderwijs en vinden daar wat ze zoeken. De school vormt een sociale veilige gemeenschap en de school en haar omgeving vormen een gezamenlijke pedagogische gemeenschap.



Tot zo ver de conclusies van de onderwijsinspectie. Zo'n constatering is vooral zo plezierig omdat die uitspraken naadloos aansluiten op ons eigen verhaal over onze ambities en onze realiteit. Natuurlijk waren er ook tips en aanbevelingen. Men ziet graag dat we de 'lessentabel' opnemen in de WP-wijzer. Men stelde vast dat er nogal wat tijd verloren gaat als een blok verdeeld is in drie verschillende eenheden van 40 minuten. En de vraag werd gesteld of er voldoende rekening gehouden wordt met verschillen tussen leerlingen in één klas. Is er voldoende variatie in opdrachten? Allemaal vragen en aandachtspunten die herkenbaar en waardevol zijn.

Een schouderklop van jewelste dus en een aansporing om door te gaan op de ingeslagen weg."

#### **2.4. Visitatierapport:**

Verslag van Henk verspreid via het informatiebulletin aan alle medewerkers:  
Zie ook bijlage 17 en 18.

##### **"Visitatie team 3, 4 en 5: een fijne stimulans**

Afgelopen woensdag 11 maart 2015 bezochten 10 collega's van andere scholen het onderwijs in team 3, een paar lessen in team 4 (1G en 2G) en team 5.

Soms in duo's, soms alleen (dat hangt af van de training die deze visitatoren ontvangen hebben). Er zijn 48 onderwijsactiviteiten geobserveerd en gescoord (domeinwerk, instructielessen, praktijklessen) en 10 van die momenten zijn ook nog nabesproken met de diverse medewerkers. Van elke activiteit is een scoreformulier ingevuld op 12 items die met de kwaliteit van het onderwijs te maken hebben. Instructie/praktijk en domein zijn afzonderlijk gescoord en het gemiddelde is bepaald. Bij het totaal gemiddelde is het goed te weten dat er meer instructie/praktijk lessen werden gescoord. Het scoreformulier werkt met vier categorieën: van 1= onvoldoende tot 4=goed.

Aan het eind van deze bijdrage neem ik de scores op.

Daarbij hoort de volgende opmerking: we spraken af in dit hele traject om het zgn. kijkkader van de inspectie voor de lessen te gebruiken. Dat kijkkader is sinds vorig jaar gewijzigd en dus ook ons eigen scoreformulier. Zo zijn de onderdelen 'pedagogisch klimaat' en 'betrokkenheid leerlingen' verdwenen en daarvoor in de plaats kwamen items rond 'ambitieuw schoolklimaat' en 'differentiatie'. Waar mogelijk geef ik ter vergelijking de scores uit eerdere visitaties weer.

Er is zodoende een zeer nauwkeurige foto van het onderwijs in onze havo-stroom gemaakt.

Aan het eind van de dag is mondeling teruggekoppeld en daar was een groot deel van de medewerkers van beide teams bij aanwezig, dat was plezierig en zinvol.



Een waardevol bezoek waarbij flink wat complimenten en behartigenswaardige aandachtspunten werden benoemd. Opmerkingen en scores samen zijn een fijne stimulans voor beide teams om door te gaan met onderwijsontwikkeling en – verbetering en ze bieden goede aanknopingspunten daarvoor. De schriftelijke rapportage wordt natuurlijk besproken in beide teams.”

<i>indicator</i>	<i>2015 Domein</i>	<i>2015 Instr./ praktijk</i>	<i>2015 Gem.</i>	<i>2012 Gem. Team 1&amp;2</i>	<i>2011/ WP team 4, 6 en 7</i>	<i>2010/ WP totaal</i>	<i>Alle regio- visitaties</i>
<b><i>Er wordt efficiënt gebruik gemaakt van de onderwijstijd</i></b>	3.2	3.3	3.3	2,6	2,7	2,6	2,9
<b><i>De school is gericht op het stimuleren van talent</i></b>	3.4	2.9	3.1				
<b><i>De school is gericht op het leveren van (intellectuele) prestaties</i></b>	3.3	2.3	2.7				
<b><i>Ambitieuw schoolklimaat gemiddelde</i></b>	3,4	2,7	3.0				
<b><i>Leerlingen hebben zicht op doel etc. van de lesactiviteiten</i></b>	3.0	3.0	3.0	3,1	3,0	3,2	3,0
<b><i>De leerstof wordt duidelijk uitgelegd</i></b>	3.2	3.3	3.3	3,4	3,0	3,1	3,1
<b><i>Er wordt nagegaan of de leerlingen de leerstof begrijpen</i></b>				2,7	2,6	2,6	2,7
<b><i>Het leren vindt plaats in een voor de leerlingen betekenisvolle context</i></b>				3,0	2,9	2,7	2,8
<b><i>Leerlingen worden gestimuleerd om na te denken</i></b>	2.9	2.9	2.9	2,7	3,0	2,7	2,8
<b><i>Leerlingen krijgen inhoudelijke feedback</i></b>	3.1	2.7	2.8	2,9	2,7	2,2	2,6
<b><i>Leerlingen verkrijgen inzicht in hun leerproces</i></b>				2,5	2,2	1,9	1.8
<b><i>Leerlingen zijn betrokken bij de onderwijsactiviteiten</i></b>	3.5	3.5	3.5	2,8	2,9	2,7	2,9
<b><i>Het didactisch handelen is afgestemd op verschillen in ontwikkeling</i></b>	3.3	2.7	2.9	2,4	2,1	2,5	2,2
<b><i>Het taalgebruik van de leraar past bij de taalbehoefte van de leerlingen</i></b>				3,9	3,6	3,3	3,5
<b><i>De leraar stimuleert de leerlingen tot het leveren van hoge prestaties</i></b>	2.9	2.9	2.9				
<b><i>Gemiddeld didactisch handelen</i></b>	3.2	3.0	3.1	3,0	3,0	2,7	2,7
<b><i>De leraar stemt de instructie af op verschillen tussen leerlingen</i></b>	3.5	2.6	2.9				
<b><i>De leraar stemt de verwerking af op verschillen tussen leerlingen</i></b>	3.2	2.8	2.9				
<b><i>Gemiddelde differentiatie</i></b>	3.3	2.7	2.9				



## 3. BESCHRIJVING VAN DE SCHOOLPRAKTIJK

### 3.1. Algemene aspecten als opleidingsschool:

Al jarenlang heeft de Werkplaats een duidelijke rol in het gezamenlijk opleiden van studenten die ervoor kiezen docent te worden in het voortgezet onderwijs. Het gaat met name om studenten van Archimedes (lerarenopleiding van de Hogeschool Utrecht, de HU) en de GST, (voorheen COLUU/IVLOS) met wie wij intensieve contacten hebben opgebouwd. Daarnaast plaatsen we studenten van muziek-, kunst- en sportopleidingen uit de regio.

Binnen de school zien we verschillende “soorten studenten” variërend van eerste jaars van de HU die zich oriënteren of het leraarsberoep wel iets voor hen is en tweede, derde en vierde jaars die kleine groepjes werkers begeleiden en uiteindelijk hun eigen klassen lesgeven.

Een deel van de studenten van de GST kan een onderwijsbevoegdheid halen voor de onderbouw; dit zijn zogenaamde minoren. De Werkplaats heeft daarnaast masterstudenten van de GST die een heel jaar hun opleiding in de bovenbouw Havo en VWO doen. Op speciaal verzoek van de lerarenopleiding doen soms ook studenten hun Masterstage-1 of -2 (van een half schooljaar) of hun oriëntatiestage op de Werkplaats. De samenwerking tussen de Werkplaats en Archimedes en de GST wordt onderhouden en versterkt door telkens nieuwe afspraken te maken rond de opleiding op school. Een belangrijke rol hierin hebben de studentbegeleiders, werkplekbegeleiders en schoolopleiders van de Werkplaats, de instituutsbegeleiders van HU en de UU en uiteraard de vakmedewerker met wie vooral samengewerkt wordt op vakinhoudelijk gebied. Deze vakmedewerker verzorgt de vakinhoudelijke begeleiding en profiteert van actuele inzichten in het vakgebied en extra ondersteuning bij het werk voor een klas of groep (onderwijs maken, begeleiden van werkers, toetsen maken, nakijken, etc.).

Een relatief nieuw aspect aan die intensieve samenwerking rond de opleiding van masterstudenten is de samenwerking tussen school en universiteit m.b.t. onderzoek. Tussen de GST en vijf scholen uit de regio is afgesproken dat het overkoepelende thema is: feedback in het leerproces van leerlingen.

De ambitie is niet alleen dat alle deelonderzoeken van studenten onder deze paraplu gebracht worden, maar ook dat er een onderzoeksrelatie tussen school en opleiding ontstaat, dat onderzoek op dit gebied gebruik maakt van inzichten en ervaringen uit ons onderwijs, dat opbrengsten geschikt zijn of gemaakt worden voor toepassing in ons



onderwijs, dat docenten gaan deelnemen in universitair onderzoek, etc. (uit: WP-wijzer schooljaar 2014-2015). Zie hoofdstuk 3.5.  
De Werkplaats als opleidingsschool is een apart hoofdstuk in de WP-wijzer (de schoolgids).

### 3.2. Opleidingsteam

Schoolopleiders sturen de WPB's aan

7 werkplekbegeleiders

- sturen de studentbegeleiders in het eigen team aan  
-en begeleiden hun eigen student(-en) rechtstreeks

Studentbegeleider begeleidt de student in zijn eigen vak

Student van de HU, de GST en andere opleiding

Student van de HU, de GST en andere opleiding

De Werkplaats heeft twee schoolopleiders (SO's): Liesbeth Arens en Eddie Mittendorff. Zij vervullen intern de taak van schoolopleider én van docentcoach (beginnende medewerkers én individuele medewerkers n.a.v. vragen vanuit medewerkers zelf of de schoolleiding. Daarnaast verzorgen zij trainingen voor zittende medewerkers m.b.t. mentoraat en gespreksvaardigheden. Ook zijn zij betrokken bij de nieuwe trajecten op het gebied van de begeleiding van startende leraren, het zogenaamde inductietraject





(van de HU en de UU). Eddie Mittendorff is Velon-geregisteerd schoolopleider, Liesbeth Arens heeft ook een aanstelling als medewerker bij de GST.

Manon van Omme is naast medewerker Duits en studentbegeleider op de Werkplaats begeleider van de minoren en sinds kort ook mentor van een groep masterstudenten van de GST. Daarnaast is zij assessor aan de HU.

De twee schoolopleiders worden in hun werk ondersteund door een medewerker drama die ingezet kan worden bij onderdelen die betrekking hebben op rol en gedrag van medewerkers bij klassenmanagement.

Zij werken samen met en ondersteunen een team van werkplekbegeleiders. Alle zeven teams hebben een gefaciliteerde werkplekbegeleider. De zeven werkplekbegeleiders en studentbegeleiders zijn of worden extern (via de UU, de HU of bureau 5d) op coachingsvaardigheden geschoold.

Het overleg tussen de SO's en de WPB's over de voortgang van de begeleiding in het team heeft de volgende ontwikkeling doorgemaakt: Enkele jaren geleden kwamen zij als groep bij elkaar, maar dit werd als inefficiënt ervaren. De afgelopen twee jaren hebben de SO's individuele gesprekken met de WPB's gevoerd. Aangezien men de interactie met WPB's onderling miste, zijn er sinds augustus 2014 vier keer per jaar intervisiebijeenkomsten tijdens de lunch. Hierbij ondersteunen de SO's de WPB's in hun werk met theoretisch en praktisch materiaal. En is er ruimte om een casus in te brengen. Zie bijlage 6: Agendapunten voor eerste bijeenkomst en 7: Lesopzet en evaluatie.

Eén van de werkplekbegeleiders (Yvonne Ordelmans) heeft daarnaast een taak (met bijbehorende facilitering) in begeleiding en opleiding van de minoren van de Graduate School of Teaching. Elke student is lid van één van de zeven teams en heeft binnen dat team ook een studentbegeleider. In totaal zijn er nu meer dan 35 studentbegeleiders. De facilitering van de studentbegeleider bestaat hieruit dat de student werk van de SB overneemt en vernieuwend input krijgt.

De school heeft in 2014-2015 net als de afgelopen jaren een groot aantal studenten van de HU, de HKU en de GST. HU: 24, HKU: 3, GST minoren 8 en master 9. Daarnaast heeft de Werkplaats 5 studenten van andere opleidingen voor lichamelijke opvoeding, drama en klassieke talen. In totaal zijn dit er 49.

### **3.3. Opleiden in de school**

De studenten draaien volledig mee in de teams en de domeinen. Zij worden beschouwd als nieuwe collegas en ook – waar mogelijk - als zodanig bij de start van het nieuwe schooljaar welkom geheten en 'ingeclapt'. Er is een vast moment in de week waarop de studentbegeleiders (SB's) met hun studenten overleggen. Ter ondersteuning van deze



begeleiding zijn de volgende documenten ontworpen die jaarlijks worden geactualiseerd:

- de begeleidingsstructuur op de Werkplaats (bijlage 8).
- de informatiemap “Help een nieuwe medewerker” met o.a. een aandachtspuntenlijst en andere praktische gegevens (bijlage 9).

De inhoud van de beroepsproducten wordt in overleg met de student afgestemd op de wensen en mogelijkheden van het desbetreffende team. Overzicht van beroepsproducten en afdeling van de afgelopen twee schooljaren; zie [www.samenopleiden.nl](http://www.samenopleiden.nl) voor meer voorbeelden:

Project 6838	Geschiedenis Databank voor zelfstandig leren en onderzoek	geschiedenis	havo/vwo onderbouw	2013-2014
Project 6669	Formulering van open vragen	overig	vmbo TL	2013-2014
Project 6406	Lesmateriaal met integratie Tien Tijdvakken (comm. de Rooy) vmbo-tl 3	geschiedenis	vmbo TL	2013-2014
Project 6050	begeleiding plannen onderbouwleerlingen	n.v.t.	havo/vwo onderbouw	2013-2014
Project 5893	Flip The Classroom	n.v.t.	vmbo TL	2013-2014
Project 3556	De digitale quiz	biologie	vmbo TL	2012-2013
Project 3428	Bevorderen van effectief docentengedrag in het geven van feedback d.m.v. tonen van good practices.	n.v.t.	havo/vwo onderbouw	2012-2013
Project 3397	Differentiatieopdrachten natuur voor VMBO-TL leerjaar 1 en 2	biologie	vmbo TL	2012-2013
Project 3369	Ontwikkelen van plus opdrachten voor 4vmbo om fanatieke leerlingen voor te bereiden op de havo	biologie	vmbo TL	2012-2013
Project 3144	Grammaticakaarten			

De SO's hebben een overzicht van activiteiten vastgelegd in een jaarschema dat als leidraad voor de begeleiding werkt (bijlage 10). Zij overleggen (intervisie en afstemming van activiteiten) elke periode één maal (vier keer per jaar) met de werkplekbegeleiders die op hun beurt weer met de studentbegeleiders overleggen. Daarbij worden de WPB's door de SO's theoretisch ondersteund (bijlage 11 en 12 voor een voorbeeld van agenda en materiaal).

De SO's organiseren in overleg met de teamleiders van de zeven teams op de Werkplaats voor belangstellende medewerkers en studenten een mentorentraining en



een training gespreksvaardigheden van twee bijeenkomsten (per training) (bijlage 13 + 14)

De SO's benaderen in overleg met de schoolleiding teams om studentbegeleiders te leveren.

Er is een heldere visie op onderwijs en een heel open structuur van overleggen en werken, waarbij veel lopende zaken worden aangepast in een voortdurende evaluatie. De praktische uitwerking van deze evaluaties krijgt schriftelijk vorm in de jaarlijkse "wijzers" en het teamontwikkelplan. De WP-wijzer is de schoolgids voor de gehele school en de teamwijzer dient als werkwijzer van elk team (bijlage 15: link naar WP- en teamwijzer en bijlage 16 voor teamplan team-6).

De Werkplaats heeft in het kader van samen-opleiden vanaf 2009 een aantal jaren veelvuldig overleg en samenwerking met de andere IDEE-scholen en met de IDEE-coach van Archimedes gehad.

Daarnaast is de samenwerking met de UU verder uitgebreid door deel te nemen aan het S000-traject: Samen Onderzoeken, Ontwikkelen, Opleiden van de Universiteit Utrecht. De school heeft daartoe het convenant met het GST onderschreven en is Academische opleidingsschool via het S000-traject. De Werkplaats maakt deel uit van de stuurgroep S000, de stuurgroep AOS, de veldaviesgroep van de GST en neemt deel in het Profeed-programma. Zie ook: 3.5. Academische Opleidingsschool.

De WP heeft twee docent-onderzoekers (Sara Jabri en Stefan Rutenfrans) die daarin actief participeren. Zij hebben beiden de leergang 'Onderzoeker in de school' doorlopen. Dit is een cursus van de Hogeschool Utrecht met lessen van o.a. Nicolien Montessori, Ada Herwig, Anke Tigchelaar en Ari de Heer. De lessen gingen over onderzoek doen in de eigen praktijk en de verschillende strategieën die je daarbij kunt toepassen (zie bijlage 40 voor verslag eindreview).

Inmiddels wordt bij zes van de zeven teams dit onderzoeks- en scholingsprogramma uitgevoerd.

De school neemt deel aan een intercollegiaal visitatietraject in de regio: zeven scholen hebben een programma van onderlinge collegiale visitatie opgezet, waarbij het inspectiekader uitgangspunt is. De nadruk ligt op het primaire proces. Mooi om te vermelden, voorbeeld van good practice: kritische blik...) Medewerkers van de scholen worden getraind in lesobservaties én in het voeren van collegiaal nagesprek. De opbrengsten worden vervolgens mondeling en schriftelijk gerapporteerd aan de bezoekende school. Vanuit de Werkplaats nemen 12 medewerkers deel aan dit programma. De Werkplaats beschikt inmiddels over vier rapportages: een eerste schoolbrede nul-meting en vervolgens een rapportage van twee onderzoeken waarbij de focus lag op de vmbo- resp. de vwo-afdeling. Visitatie van de havo-afdeling is recentelijk uitgevoerd. Zie bijlage 17 en 18 voor visitatieformulier en verslag.



De volgende punten komen voort uit of zijn verder ontwikkeld naar aanleiding van de **aanbevelingen** van de vorige audit:

1. Vijf werkplekbegeleiders zijn ondertussen assessor aan de HU geworden. Alle WPB's hebben een training coachingssvaardigheden aan de GST gevolgd (voor beginners, deels voor gevorderden). Vier WPB's hebben het talenttraject bij bureau 5d gevolgd.

2. Overleg tussen SO's en rector gebeurt minimaal twee per jaar; voorbeeld van de agenda is opgenomen als bijlage 19.

3. Overleg tussen SO's en WPB's gebeurt vier keer per jaar: Bijlage 20: Uitnodiging met agenda en verwijzing naar documenten.

4. Met studenten die een aanstelling als lesgevend medewerker hebben, wordt bij de start van het jaar een gesprek gevoerd met teamleider en staffunctionaris P&O met als doel duidelijke afspraken te maken m.b.t. de studievoortgang. Dat gesprek wordt waar nodig, herhaald in de loop van het schooljaar.

5. Nieuw ten opzichte van vorige audit is dat één van de schoolopleiders een extra begeleidingstaak vervult bij lesgevende medewerkers bij wie de studievoortgang stagneert. Hierover is contact tussen de schoolopleider en de instituutopleider/vakgroepsmedewerker op de HU. Zie bijlage 24: Werkplan student met de baanvariant.

6. Op de startbijeenkomst met alle nieuwe medewerkers en studenten delen de schoolopleiders een informatiemap uit met een checklist, artikelen, evaluatieformulier, schoolplan, etc. Deze wordt daar ook toegelicht. Zie bijlage 9. Tijdens deze bijeenkomst besteden de schoolopleiders extra aandacht aan het afstuderen in combinatie met een baan. Dit presenteren zij in de vorm van een Loesje-affiche en noemen dit het grote *NEE*. Dit komt op latere bijeenkomsten regelmatig terug.

Bijlage 21: Miniposter van Loesje

7. Er is nu veel meer contact met IO van de HU, de intervisiebijeenkomsten van de HU studenten vinden zelfs op de WP plaats.

De IO van HU heeft daarnaast regelmatig contact met de SB's en is vaker zichtbaar aanwezig in de teams, o.a. voor lesbezoek en intervisie. Bijlage 22: Voorbeeldmail met IO van de HU.

Tijdens het overleg tussen IO van de HU en een van de schoolopleiders komt het volgende aanbod: de voortgang en begeleiding van studenten, verschillende casussen rond studenten en uitwisseling van programma's op de werkplek en de opleiding.



Ook met de GST is nu veel intensiever contact opgebouwd omdat een van de SO's daar ook mentor is. Dit komt de samenwerking tussen GST en WP ten goede. Zie bijlage 23a: Combinatie werken op school en universiteit

Daarnaast is zoals eerder vermeld ook een van de SB's (Manon van Omme) verbonden aan de GST als begeleider van een minorengroep en sinds kort ook als mentor van een mastergroep. Zie bijlage 23b voor het programma van de startdag van minoren op de Werkplaats.

Bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers en studenten worden ieder jaar aangepast aan evaluaties die studenten en nieuwe medewerkers invulden. Nu zijn bijvoorbeeld de onderwerpen 'time management' en 'gespreksvaardigheden' toegevoegd, maar ook 'werken in het domein' (met de groene en rode kaartjes).

### **3.4. De school als lerende organisatie**

*UIT SCHOOLPLAN 2012-2016:*

Bouwsteen 2: De medewerkers

Op de Werkplaats werken deskundige, bekwame en betrokken medewerkers met passie voor hun werk en in verbondenheid met team en school. De Werkplaats is een professionele organisatie met professioneel handelende medewerkers.

Streefdoel/wat is zichtbaar in 2016:

Medewerkers van de Werkplaats zijn onderdeel van een team waar in onderlinge samenwerking het onderwijs vorm gegeven wordt of de ondersteuning wordt georganiseerd. Medewerkers werken resultaatgericht. Medewerkers zijn de regisseurs van het onderwijsleerproces. Medewerkers vinden feedback geven en ontvangen onderdeel van hun werk en ontwikkeling. Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen werk, zijn initiatiefrijk en proactief. Medewerkers hebben een open en nieuwsgierige houding en improviserend vermogen. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen professionele ontwikkeling en de schoolorganisatie is daarin uitdagend en stimulerend. De school heeft een hierbij passend personeelsbeleid.

De school kent een gesprekscyclus voor medewerkers die als volgt is opgebouwd: jaar 1 aandacht voor persoonlijke reflectie gevoed door feedback van werkers en medewerkers; jaar 2 aandacht voor werken in het team met feedback van teamleden;

jaar 3 aandacht voor werkrelatie met werkers middels feedback van werkers.

In het derde jaar volgt het beoordelingsgesprek met de teamleider. Vervolgens start een nieuwe ronde. De gesprekscyclus speelt ook een rol in het bevorderingsbeleid.



Sollicitatie naar een LC- of een LD-functie is slechts mogelijk na een positieve beoordeling aan het eind van een volledige ronde in de gesprekscyclus.  
Zie bijlage 25: Opzet gesprekscyclus

Verslagen en bijbehorende overzichten van gevolgde scholing maken onderdeel uit van het bekwaamheidsdossier van elke medewerker. Voor de leden van het OOP geldt een soortgelijke procedure.

Jaarlijks wordt de uitkomst van elke gespreksronde per team besproken door rector, staffunctionaris en teamleider. Dat leidt tot een trendanalyse per team en tot individuele afspraken m.b.t. individuele medewerkers.

Het jaarlijks tevredenheidsonderzoek onder medewerkers geeft aan dat hierover tevredenheid bestaat. Zie bijlage 26.

Dit heeft o.a. geleid tot ontwikkelplannen van teams waarbij in team-4 en team-6 onderlinge lesbezoeken zijn gestart.

De basis van de organisatie zijn de teams. Elke medewerker, elke student en elke werker is lid van een team. In dat team is onderwijs, begeleiding en organisatie de gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle medewerkers. De teams worden geleid door een teamleider. De teamleiders vormen samen met de rector de schoolleiding van de Werkplaats VO. Teams stellen jaarlijks hun eigen teamplan op. Onderdeel daarvan is het gezamenlijk en individueel leer- en ontwikkelingsproces. De gesprekscyclus onder medewerkers zoals beschreven onder “De lerende medewerker” is ook hier van toepassing. Zie nogmaals bijlage 25.

- In het schoolplan is het beleid inzake beginnende medewerkers, studenten en zittende medewerkers te vinden. Zie bijlage 27: Schoolplan inclusief personeelsbeleid

### **3.5. De Werkplaats als Academische Opleidingsschool**

Op 24 mei 2011 ondertekende de Werkplaats (met vijf andere scholen voor VO) een nieuwe samenwerkingsovereenkomst met de lerarenopleiding van de Universiteit van Utrecht:

**BLIJVEND ACADEMISCH MEESTERSCHAP: SAMEN OPLEIDEN, SAMEN ONTWIKKELEN EN SAMEN ONDERZOEKEN.**

In de wandeling heet deze samenwerking S000. Binnen deze samenwerking is een gezamenlijke programma ontwikkeld voor professionalisering en onderzoek: professionalisering wordt binnen de schoolprojectteams productief gecombineerd met het uitvoeren van onderzoek in de school door docentonderzoekers, studentonderzoekers van de universitaire lerarenopleiding en universitaire



onderzoekers. De werkwijze en de resultaten daarvan worden gemonitord en gecombineerd door een onderzoeker van de UU. Dit programmaonderdeel wordt ook wel aangeduid als Profeed.

Het programma wordt geleid door een stuurgroep waar de zes scholen en de lerarenopleidingen van UU en HU in deelnemen. Er wordt afgestemd met de Academische Opleidingsschool Het Utrechts Model en in de loop van schooljaar 14/15 is de Werkplaats ook toegetreden tot de stuurgroep en de organisatie van de AOS HUM.

In de afgelopen jaren zijn drie medewerkers van de Werkplaats opgeleid tot docent-onderzoeker. Eén medewerker is inmiddels naar elders vertrokken.

De docent-onderzoekers voeren in samenwerking met de Masterstudenten UU het onderzoek uit. Onderdeel van het onderzoek is training van de lesgevende medewerkers van de Werkplaats. Inmiddels zijn 6 van de zeven teams hierin betrokken.

De school kent ook een onderzoekscoördinator.

Het delen van kennis en inzicht wordt structureel vormgegeven binnen de stuurgroep S000, de stuurgroep AOS, de overlegkring van onderzoeks-coördinatoren AOS en de leergang 'onderzoeker in de school'. Jaarlijks wordt op de zgn. opbrengstenconferentie van Profeed en AOS gerapporteerd en gedeeld met de andere AOS-scholen in de regio.

Voor schooljaar 15/16 is de ambitie uitgesproken om binnen de kaders van de AOS dit onderzoek en de daarmee samenhangende professionalisering van de medewerkers in het geven van feedback te continueren. Bovendien is – in samenwerking met het Kohnstamm Instituut van de UvA en vier andere scholen voor VO - een onderzoeksaanvraag ontwikkeld in het kader van de Langlopende onderzoeksprogramma's van de NRO met als projecttitel:

*Toekomstgericht onderwijs: vormgeving en resultaten voor verschillende groepen leerlingen.* Ook bij dit onderzoek zullen medewerkers van de Werkplaats als docent onderzoeker acteren.

Zie bijlagen:

28. Evaluatierapport Profeed eind schooljaar 13/14
29. Conferentiebundel Praktijkgericht Onderzoek in de school, juni 2014
30. Feedback geven, leer je dat zo? Eindverslag onderzoek WP juli 2014
31. Plan Profeed vervolg schooljaar 14/15, juni 2014
32. Feedback geven heb je zo geleerd; eerste concept eindverslag 2015
- 33.4 Activiteitenkalender AOS schooljaar 14/15



## 4. GOOD PRACTICES

1. De schoolopleiders hebben een database aangemaakt in onze digitale leeromgeving waarbij praktisch materiaal voor begeleiding verzameld wordt. Zie bijlage 34 voor database: Overzicht documenten begeleiding en coaching.
2. Nieuwe medewerkers en studenten worden aan het eind van het jaar standaard gevraagd: “Wat werkt goed en hoe komt dat?” Hierdoor stemmen we o.a. de inhoud van de begeleidingsbijeenkomsten beter af op de instituutsbijeenkomsten.
3. In het kader van inductie is er overleg met de SO en enkele WPB’s geweest over de begeleiding van nieuwe medewerkers/studenten. Naar aanleiding hiervan is bijvoorbeeld het boekje “Help een nieuwe medewerker” ontwikkeld.
4. Er worden twee keer per jaar bijeenkomsten voor beginnende medewerkers (1 tot 4 jaar in dienst) georganiseerd als vervolg op de acht bijeenkomsten in het startjaar. Hierbij wordt input van de betreffende medewerkers gevraagd voor de te bespreken onderwerpen. Zie bijlage 35 voor uitnodiging.
5. De WPB’s hebben een ondersteunende rol naar alle SB’s in het team en zorgen dat de informatie van de SO’s bij de SB’s terecht komt.
6. De SO’s hebben de WPB’s mondeling, digitaal en op papier geïnformeerd over de WER en de beroepsproducten. De opzet ervan is per team met de WPB en de desbetreffende teamleider besproken. Zie bijlage 36.
7. Het Profeedplan 2014-2015 is opgezet, zie bijlage 31. Hierbij wordt per team kort de beoogde ontwikkeling beschreven in het kader van de academische opleidingsschool.
8. Over het PGO met het overkoepelende thema “feedback” van de UU zijn alle bovenbouwteams (gezamenlijk en als individuele doelgroep) geïnformeerd en vindt doorlopend scholing plaats. Zie bijlage 30 en 31.
9. Dit jaar is het format opleidingsplan opgesteld met ontwikkelpunten, zie bijlage 37:
  - Versterking van de begeleiding in de teams door de WPB’s (door regelmatig overleg: o.a. bespreking studenten-enquête, opfrissen theorie, verstrekken van materiaal)
  - Verlenging van het Keurmerk Opleidingsschool
  - Versterking van het inductieprogramma in het eerste jaar, en uitbouw met name in het tweede en derde jaar door deelname aan het inductieprogramma van de HU en van de UU.





10. Filmpje op de site: [www.leraar24.nl](http://www.leraar24.nl) over de startende leraar en begeleiding op de Werkplaats hierbij: <https://www.leraar24.nl/video/5349>
11. De SO's hebben in overleg met de rector een eigen WP-enquete ontwikkeld om de begeleiding van studenten in kaart te brengen en te optimaliseren. Zie bijlage 4. Hierdoor komt bijvoorbeeld het onderwerp "werkdruk" vaker aan bod in bijeenkomsten en begeleiding. En hoe hiermee om te gaan.
12. De student en de studentbegeleider hebben wekelijks een reflectiegesprek.
13. De SO's ondersteunen de WPB's theoretisch en praktisch bijvoorbeeld met een opzet voor lesvoorbereiding en evaluatie (zie bijlage 38 lesvoorbereiding en feedback) en met het model van Korthagen en concreet begeleidingsmateriaal hierbij. Zie bijlage 39 artikel Korthagen.
14. De twee SO's hebben in de BSL-groep een actieve bijdrage geleverd doordat ze daar de workshop Timemanagement hebben gegeven. Deze had een van de SO's al eerder in het inductietraject op de HU uitgevoerd.
15. Het materiaal van het inductietraject van de HU en de BSL wordt actief in de begeleiding op de Werkplaats ingezet, zoals het werken met de "self-efficacy"-lijst onder beginnende docenten in hun tweede, derde of vierde jaar.

## 5. VERBETERACTIES

**5.1. Hieronder staan de overgenomen aanbevelingen van de vorige audit aangevuld met onze reacties. Deze zijn ook al in eerdere paragrafen aan bod gekomen.**

### **Aanbeveling bij algemene aspecten**

- Ervoor zorgen dat de werkplekbegeleiders gecertificeerd worden: Alle SB's hebben de mogelijkheid een begeleidingscursus te volgen of al gevolgd bij GST of HU, sommigen doen assessorentraining en zien daar meerwaarde van in (voorbeelden Paul, Marjolein, Toine)
- Structuur geven aan overleg tussen SO's en directie: Regelmatig per jaar en van daaruit eens per periode overleg met SO's en WPB's en daarna eens per periode overleg met WPB's en SB's
- Structuur geven aan uitwerking van aandachtspunten/aanbevelingen die voortkomen uit audits/evaluaties (op grond van de hierboven genoemde aandachtspunten is veel gebeurd, maar dit is niet in het portfolio verwerkt): Aan het eind van ieder jaar worden vanuit de evaluaties punten meegenomen voor het begeleidingsprogramma voor het jaar daarna, bijvoorbeeld: Het startboekje "Help een nieuwe medewerker".
- Bewaken dat de studenten niet zoveel worden ingezet dat hun studievoortgang daaronder lijdt: Dit is een terugkerend onderwerp in begeleidingsgesprekken tussen student en SB. En daarnaast een aandachtspunt in het team.

### **Aanbeveling bij de lerende medewerker**

- Structuur geven aan evaluaties en innovaties door regelmatig vastleggen van kernpunten, zodat er een overzicht van innovaties komt en er meer uitwisseling mogelijk wordt (dit kan een studententaak worden, b.v. in de vorm van een schoolproject): Voortdurend mondelinge uitwisseling en continue bijstelling.

### **Aanbeveling bij leermogelijkheden op de werkplek**

- Ervoor zorgen dat de studenten hun werk goed kunnen voorbereiden en er ruim op kunnen reflecteren (met elkaar of met de WB's). Het is belangrijk dat zij veel kunnen doen (en dat is zo op de WP), maar met te weinig reflectie blijft de noodzakelijke verdieping achterwege: WPB's worden aangestuurd om studenten veel te laten reflecteren, zo hebben we de Korthagen-cyclus weer opgefrist in de WPB-bijeenkomst.

### **Aanbeveling bij praktijken op MESO-niveau**

- Oog blijven houden voor het ontwikkelingsproces van studenten: Dit gebeurt in overleg met SB en WPB en in overleg met de IO'er



- Expliciet maken voor de WB's wat studenten aan WER-producten moeten leveren voor hun opleiding: Die gebeurt via WPB-bijeenkomsten met gebruik van de WER van de HU en PGO van de UU
- Schoolprojecten voor derde- en vierdejaars studenten (ook) voort laten komen uit behoeftes aan pedagogisch-didactische en organisatorische producten en antwoorden op onderzoeksvragen van de domeinen, de teams of de WP als geheel (de SO's zouden dit kunnen coördineren): Zie schema bladzijde 19.

### **Aanbeveling bij leren op de werkplek in het schoolbeleid**

- Opleiden in de school beschrijven in opleidingsplan; voorgenomen aantal lido's per jaar, taken studenten, etc.: Het aantal studenten is telkens afhankelijk van mogelijkheden en behoeftes in de teams. Daarnaast komt er vaak een extra verzoek vanuit de opleiding. Mogelijke plaatsing wordt altijd afgestemd tussen team en SO. De mogelijke taken van de studenten staan beschreven in ons begeleidingsplan, zie hiervoor bijlage 8.
- Studenten nog beter inzetten voor schoolprojecten; gestructureerd en geformaliseerd: Dit gebeurt door beroepsproduct en PGO.

### **Aanbeveling bij waardering en evaluatie**

- Structuur geven aan medewerkerstevredenheid (docenten/studenten) door b.v. een enquête aan het eind van elk schooljaar: Dit is gebeurd door eigen WP-enquete en door HBO-spiegel gericht op HU en UU-studenten

## **5.2. Verbeteracties voor de toekomst**

Zie de diverse aanbevelingen

1. Verder vormgeven van het inductieprogramma voor beginnende leraren in hun eerste drie jaren mede gericht op: kan het de uitval van beginnende docenten verminderen, hun groei in pedagogisch didactisch handelen en hun welbevinden in de school bevorderen?
2. De aansturing van de WPB's en de SB's blijven monitoren en de kwaliteit van hun begeleiding blijven ondersteunen in groepsverband en individueel.
3. Ideeën en bruikbaar materiaal (via het inductienetwerk) van andere scholen inzetten in de begeleiding van nieuwe medewerkers en studenten.
4. De studievoortgang van studenten bewaken en afspraken hierover maken tussen opleiding en school.
5. Enquetes geven aan dat men tevreden is over de begeleiding op de Werkplaats en het opleiden in de school. Voor ons een groot compliment en goede bevestiging om zo door te gaan.



6. Bij de aanname van studenten van HU-studenten mogelijkheden en wensen rond beroepsproducten aangeven zodat studenten gerichten kunnen solliciteren naar een stageplek.

7. Medewerkers die al leservaring op een andere school hebben en op de Werkplaats starten, laten we deelnemen aan de bijeenkomsten van beginnende medewerkers in hun tweede, derde of vierde jaar.

8. Het opzetten van een pool met onderzoeksvragen voor studenten en docentonderzoekers.



## 6. BIJLAGEN

1. Tevredenheidsonderzoek onder medewerkers, werkers en ouders
2. HBO-spiegel
3. HBO-spiegel 16 maart 2015
4. Werkplaats evaluatieformulier voor studenten
5. Uitwerking evaluatie onder studenten
6. Agendapunten voor eerste bijeenkomst met WPB's en SO
- 7: Lesopzet en evaluatie
8. Begeleidingsstructuur op de Werkplaats
9. Informatiemap: "Help een nieuwe medewerker!"
10. Jaaroverzicht begeleidingsbijeenkomsten nieuwe medewerkers en studenten
11. Agenda voor overleg werkplekbegeleiders en schoolopleiders
12. Materiaal voor werkplek- en studentbegeleiders: theorie voor reflectie en taken van studenten
13. Uitnodiging voor cursus mentortraining
14. Uitnodiging voor cursus gespreksvaardigheden
15. Link naar WP-wijzer en teamwijzers
16. Voorbeeld van team-plan: team-6
17. Visitatieformulier
18. Opbrengst visitatiebezoeken
19. Voorbeeldagenda van overleg rector en schoolopleiders
- 20a. Evaluatie van overleg met werkplekbegeleiders en schoolopleiders
- 20b. Agenda met bespreekpunten voor WPB-overleg
21. Kopie van de poster van *Loesje*
22. Mail van instituutsopleider van de HU
- 23a. Combinatie werken op school en universiteit (reactie collega UU)



- 23b. Voor het programma van de startdag van minoren op de Werkplaats.
24. Werkplan student met de baanvariant
25. Opzet gesprekscyclus
26. Tevredenheidsonderzoek onder medewerkers
27. Schoolplan inclusief personeelsbeleid
28. Evaluatierapport Profeed eind schooljaar 13/14
29. Conferentiebundel Praktijkgericht Onderzoek in de school, juni 2014
30. Feedback geven, leer je dat zo? Eindverslag onderzoek WP juli 2014
31. Plan Profeed vervolg schooljaar 14/15, juni 2014
32. Feedback geven heb je zo geleerd; eerste concept eindverslag 2015
33. Activiteitenkalender AOS schooljaar 14/15
34. Database DWP: Overzicht documenten begeleiding en coaching
35. Uitnodiging aan ex-nieuwe medewerkers
36. Informatie over de WER en de opzet van beroepsproducten
37. Format opleiden in de school (WP en HU)
38. Lesvoorbereiding en feedback
39. Artikel Korthagen
40. Verslag eindreview
41. Self-efficacy-lijst