

Keurmerkcommissie

Ada de Mol, Jan van de Berge, Karin Vogelaar,
Fiona Olde Weghuis

Van

Fiona Olde Weghuis, Karin Vogelaar

**INSTITUUT
ARCHIMEDES****HOGESCHOOL
UTRECHT****Aanwezig**

Rob Rehorst, Jeanette Warmels (locatiedirecteur),
Pieter Snel (teamleider en coach), Thesse van Iperen
(wpb), Pieter Broos (wpb), Herman Verhoeven
(student) en Hidde Brandenburg (student)

Datum/tijd vergadering

12 november 2008

Postbus 14007
3508 SB Utrecht

Tel 030 254 71 00
www.hu.nl

Bijeenkomst

CS De Hoven - locatie Uilenhof

Algemene aspecten

Criteria*De school heeft:*

- Een Schoolopleider (SO) aangesteld;
- elk jaar een substantieel aantal (een nader te bepalen percentage van het totale aantal medewerkers) medewerkers in opleiding, lido's en/of lio's en/of zij-instromers, ongeacht of deze 'medewerkers' in loondienst zijn;
- heeft werkplekbegeleiders die gefaciliteerd zijn voor hun begeleidingswerk in tijd of in werkkraft van de student.

De schoolopleider van de school:

- is de spil in het keurmerkproces;
- heeft een beschreven relatie met het management van de school;
- is gecertificeerd;
- speelt een rol bij de begeleiding van (nieuwe) leraren, zij-instromers en studenten (lido's, lio's);
- brengt lido's en lio's in contact met leerlingen en geeft ze verantwoordelijkheden passend bij hun competenties;
- stuurt de werkplekbegeleiders aan;
- onderhoudt het contact met de lerarenopleiding en de instituutsbegeleider;
- heeft een functiebeschrijving die opgenomen is in het IPB.

Locatie Uilenhof is onderdeel van de christelijke scholengemeenschap De Hoven. Uilenhof is een kleine school met ongeveer 300 leerlingen. Deze locatie is onlangs gestart met het nieuwe concept de "Nieuwe Mavo". De kern van dit concept is het samen (met leerlingen en medewerkers) bereiken van een uitdagende en eigentijdse leeromgeving. Er wordt in 6 domeinen vakken aangeboden: Talen, Science, Sport en Bewegen, Mens en Maatschappij, Kunst en Cultuur en Loopbaanoriëntatie.

Op deze locatie heeft de schoolopleider een coach en een aantal werkplekbegeleiders (1 per student) aangesteld die zich bezighouden met de begeleiding van studenten en beginnende docenten. Coach en werkplekbegeleiders hebben vertrouwen in de schoolopleider en de samenwerking verloopt prettig. Eén student geeft aan dat zijn werkplekbegeleider, coach en leidinggevende één en dezelfde persoon is. Archimedes is van mening dat begeleiding en beoordeling door verschillende personen moet gebeuren. Deze student wordt beoordeeld door iemand vanuit het locatiemanagement (LMT).

De Uilenhof heeft 4-6 duale studenten per jaar. Dit jaar zijn er 8 studenten die werken bij de Uilenhof. De werkplekbegeleiders van deze locatie geven aan liever geen eerstejaars studenten te begeleiden. Dit kost



Datum/tijd vergadering
12 november 2008

hun meer uren en ze starten later in het jaar, wat niet hun voorkeur heeft. Ook kunnen ze de eerstejaars geen lessen laten geven (hooguit een onderdeel van een les).

Aanbeveling Uilenhof

Onderzoek mogelijke manieren om binnen de school eerstejaars studenten nuttig in te zetten. Ook adviseert de keurmerkcommissie om studenten niet teveel eigen uren te geven. Ze moeten zich kunnen settelen in het onderwijs.

De lerende medewerker

Criteria

- Er is sprake van professionele reflectie en zelfreflectie
- De voortgang van het leren wordt bewaakt en gerelateerd aan het bekwaamheidsdossier
- Er wordt gebruik gemaakt van feedback van leerlingen
- Het handelen van de medewerker klopt met de missie en de doelstelling van de school
- Er is sprake van innovatief handelen door de medewerkers

De coach begeleidt de werkplekbegeleiders, zij begeleiden de duale studenten en deze begeleiden op hun beurt de lentoren. Lentoren zijn leerlingen die andere leerlingen 'coachen'.

De coach verzorgt coachingswerk op maat. Hij doet veel lesbezoeken. Sommige studenten krijgen 6 tot 8 lesbezoeken, anderen maar 2 (afhankelijk van de student). Er wordt wekelijks geëvalueerd.

Er worden twee keer per jaar intervisiebijeenkomsten georganiseerd onder de beginnende docenten en de duale studenten. Op deze manier komen de studenten ook in contact met andere studenten (van de andere locaties).

Werkplekbegeleiders laten de studenten (bij voorkeur) eerst in een klas aan de voordat ze in een domein les kunnen geven. Zo groeit een student per jaar.

Er worden diverse goede voorbeelden van schoolprojecten genoemd, zoals het organiseren van een brugklasvragenlijst, de kerstmusical en de sportdag.

Aanbeveling

Overweeg om de schoolprojecten van de studenten te benutten voor het uitvoeren van schooleigen actieonderzoek.

Leermogelijkheden op de werkplek

Criteria

- Medewerkers vinden het vanzelfsprekend dat zij zich blijven ontwikkelen
- Medewerkers zoeken in teamverband naar verbeteringen van hun handelen
- Medewerkers vragen feedback bij collega's
- Samenwerking en communicatie is gestructureerd vormgegeven
- Informatie over voortgang van het leren is beschikbaar
- Alle medewerkers participeren in vormen van scholing
- het team bepaalt de gewenste scholing ivm competentieontwikkeling



Datum/tijd vergadering
12 november 2008

De Uilenhof noemt zich een lerende organisatie. Het team is deskundig, ontwikkelingsgericht, resultaat verantwoordelijk, coöperatief, collegiaal en loyaal. De rol van de docent wordt door het nieuwe onderwijsconcept meer coachend.

Alle beginnende docenten en lio's met eigen vaste uren worden getraind door de interne schoolopleider. Coaches en de interne schoolopleider worden voortdurend bijgeschoold. Werkplekbegeleiders van 2^o en 3^o jaars studenten worden opgeleid door Anja van Vliet van Archimedes. De coach begeleidt en stuurt de werkplekbegeleiders aan.

Studenten rouleren vaak binnen de verschillende locaties van CS De Hoven. Voor de ontwikkeling van de student is het echter ook goed om op andere scholen stage te lopen.

Aanbeveling

Stimuleer studenten nadrukkelijk om ook op andere scholen stage te lopen.

Praktijken op meso-niveau

Criteria

- Competentieontwikkeling speelt een rol in functioneringsgesprekken
- Het opleiden in de school is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van school en opleidingsinstituut
- Intake, voortgang en beoordeling van de lerende medewerker gebeurt planmatig afgestemd op de persoon en de door de school geformuleerde competentieprofielen
- Verantwoordelijkheden en deskundigheid van de begeleiding zijn geëxpliciteerd en vastgelegd
- Randvoorwaarden en facilitering in geld, tijd en kwaliteit van de begeleiding zijn beschreven
- De toedeling van taken voor de lerende gebeurt in overleg en gericht op competentieontwikkeling

Op alle locaties vinden functioneringsgesprekken plaats. Punten die dan besproken worden zijn: in hoeverre zijn de competenties ontwikkeld en welke leerdoelen moeten voor het komende jaar geformuleerd worden.

Bij de sollicitatie met de student zijn de schoolopleider, coach en teamleider aanwezig. Er wordt dan al besproken wat de student wil leren. Tijdens een werkdag van student is werkplekbegeleider (deels) verantwoordelijk voor werkzaamheden van de student. Studenten hebben een betaalde functie. Ze zijn dan 8 uur aanwezig en worden voor 4 uur uitbetaald.

Collega's vormen onderling maatjes, met wie ze tips uitwisselen en elkaar uitnodigen om bij hun in de klas te komen zitten om te observeren. Ook wordt er in de lerarenkamer advies gevraagd onder vakgenoten (collegiale consultatie).

Het principe van 360° feedback vinden veel collega's nog eng. Feedback aan leerlingen vragen vinden ze lastig. Bij de Uilenhof hanteert men een gesprekcyclus van twee jaar.

Werkplekbegeleiders hadden 10 uur om student te begeleiden, dat is verhoogd naar 20 uur per student. Zij zien liever flexibele uren, zodat studenten die meer behoefte hebben aan begeleiding meer uren kunnen krijgen. Tijd om te begeleiden is nog steeds krap.

Aanbeveling



Datum/tijd vergadering
12 november 2008

Onderzoek hoe de werkplekbegeleiders de beschikbare tijd zo efficiënt mogelijk kunnen gebruiken, bijvoorbeeld: door het benutten van de werkkracht van de student kan extra begeleidingstijd gecreëerd worden..

Leren op de werkplek in het schoolbeleid

Criteria

- Er is een beleidsplan over opleiden en professionalisering van medewerkers
- Het beleidsplan streeft naar een cultuur van continue ontwikkeling van individu, team en school
- Doelen en prioriteiten van competentieontwikkeling zijn gekoppeld aan het primaire proces en de schoolorganisatie
- Er is een samenwerkingsrelatie met een opleidingsinstituut
- De visie op leren en professionaliseren heeft draagvlak in de school

GIEK is de missie van CS De Hoven, dat staat voor Geborgenheid, Inspiratie vanuit de bijbel, Eigenheid en Kwaliteit. Dit wordt uitgedragen naar de leerlingen van de school, maar ook vanuit de school naar de medewerkers en de studenten. De studenten herkennen dit ook in de manier waarop ze begeleid worden.

Er is een algemene beleidsnotitie 'Begeleiding en beoordeling voor beginnende docenten en duale studenten', deze is opgenomen in het portfolio (bijlage 8). Hierin komt duidelijk naar voren dat de begeleiding voor deze doelgroepen goed op orde is.

Daarnaast heeft men opgenomen in het portfolio 'de Toetsstenen van beleid' (bijlage 10). Hierin komt op meerdere plaatsen terug dat leren op de werkplek een belangrijk onderwerp is. Zo is één van de toetsstenen in het beleid: *vormgeving van Christelijk geïnspireerd onderwijs, waarin leren en motiveren centraal staat, via het gericht zijn op: relatie, autonomie en competentie.*

De locaties van CS De Hoven werken met de balanced scorecard voor beleidsontwikkeling. Onderwijskundige veranderingen worden altijd gekoppeld aan scholing voor het personeel.

Er is een samenwerkingsrelatie met Archimedes. Echter het contact met de school-IB is minimaal. De IB is vorig jaar 1 keer op lesbezoek geweest.

De Uilenhof heeft een coachingsplan (coaching en intervisie) (dit is opgenomen in het portfolio, bijlage 7), waarin voor het hele schooljaar staat gepland wie, wanneer, welke coachingsbijeenkomst heeft.

Aanbeveling

Overleg met Archimedes hoe het contact tussen de school en de school-IB verbeterd kan worden.

Waardering en evaluatie

Criteria

- De school beschikt over gegevens van beleving en waardering van medewerkers over hun werk, scholingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden
- De school beschikt over gegevens van beleving en waardering van medewerkers-in-opleiding over opleidingstraject, de begeleiding en de helderheid van procedures en verantwoordelijkheden



Datum/tijd vergadering
12 november 2008

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• De school beschikt over gegevens van beleving en waardering van het opleidingsinstituut over samenwerking, kennisuitwisseling en helderheid van procedures en verantwoordelijkheden |
|---|

In het criteriumgericht interview gaven de aanwezigen aan waar ze trots op zijn in het 'opleiden in de school'. Enkele punten die hier werden aangegeven zijn: we zijn een brede, innovatieve school aan het worden, er is een groot vertrouwen in de schoolopleider, begeleiding loopt als een trein, goed beleid voor coaching en coach groeit daar goed in, trots op werkplekbegeleider, trots als student met goed gevoel vertrekt, etc.

De coach evalueert 2 keer per jaar met de werkplekbegeleider over de voortgang van de student. De coach voert ook voortgangsgesprekken met de student.

De schoolscan is ingevuld door locatieleiders, coach, driekwart van de werkplekbegeleiders, een paar docenten en studenten; ongeveer 15 man uit de gehele doorsnede van het personeel. Om er iets mee te kunnen in de beleidsontwikkeling, vindt de directie het nodig de scan door de hele school te laten invullen.

Studenten voelen zich van begin af aan welkom op de Uilenhof. Studenten willen vaak 2 of meer jaar blijven op CS De Hoven. Het auditteam vindt dit voor de ontwikkeling van de student niet wenselijk. De student moet tijdens het assessment kunnen aantonen dat ze op meerdere terreinen ervaring hebben opgedaan.

Aanbeveling

Verwerk de aanbevelingen van de schoolscan in het beleid t.a.v. opleiden in de school.
--

Voorbeelden van good-practice en verbeteracties

Voorbeelden van good-practices op de Uilenhof:

- Studenten voelen zich van af begin welkom op Uilenhof
- Student ervaart vrijheid en ruimte om zich te ontwikkelen

Verbeteracties op de Uilenhof zijn:

- Meer eerstejaars inzetten
- Verbeteren communicatie met Archimedes
- De interne communicatie tussen alle betrokkenen op de locaties (portfolio)
- Faciliteiten buiten de lokalen; werkplekken en ICT-mogelijkheden (portfolio)

Conclusies

De locatie de Uilenhof van CS De Hoven heeft een gedegen infrastructuur voor opleiden in de school. Men creëert voor de student een warme werkplek.

Er wordt voldoende gereflecteerd en geëvalueerd door coach, werkplekbegeleider en student. De werkkraft van de student kan wat beter benut worden, om zo ruimere begeleidingstijd te creëren.

Verder worden er voldoende mogelijkheden aangeboden om te professionaliseren in elke functie. Op alle locaties vinden functioneringsgesprekken plaats waarin de competentieontwikkeling besproken wordt.



Datum/tijd vergadering
12 november 2008

In het beleid wordt voldoende aandacht besteed aan opleiden en begeleiden in de school. Er is een samenwerkingsrelatie met Archimedes, maar deze kan nog sterk verbeterd worden. Studenten zijn zeer positief over de Uilenhof. Op basis van bovenstaande informatie adviseert de regiegroep aan CS De Hoven, locatie Uilenhof het keurmerk opleidingsschool te verlenen.