



De kracht van samen blijven leren

Kwaliteitsbeleidsplan 2024-2026

1. Inleiding

In het WiO kwaliteitsbeleidsplan beschrijven we hoe we kwaliteitsborging binnen ons partnerschap vormgeven. Bij WiO werken we toe naar een gezamenlijke kwaliteitscultuur omdat we erin geloven dat we van en met elkaar kunnen leren en op deze manier onze strategische doelen kunnen bereiken. Binnen WiO werken we goed samen en trekken we samen op in verschillende gremia. We bieden in elke school een goed programma en goede begeleiding voor onze leraren in opleiding en voor onze startende leraren.

We staan voor een gezamenlijke kwaliteitscultuur met een gelijke opdracht voor alle scholen waardoor het handelen niet school- en persoonsafhankelijk is, maar wordt ingebed in de cultuur van onze opleidingsschool. Iedere school binnen WiO doorloopt daarom vanaf 2024 dezelfde kwaliteitscyclus waarmee de basis gelegd wordt voor het door ontwikkelen van de WiO kwaliteitscultuur en verankering hiervan in de scholen. Zodoende wordt uitwisseling en van en met elkaar leren mogelijk.

2. Visie op kwaliteit

We werken vanuit onze visie en ambities en het landelijke kwaliteitskader “Samen opleiden en inductie” aan de doorontwikkeling van WiO waarbij iedere betrokkene eigenaarschap toont en zich verantwoordelijk voelt voor de kwaliteit van zijn bijdrage. Onze cultuur kenmerkt zich door de wil om beter te worden, te willen leren en blijvend te ontwikkelen. Voorwaarde daarbij is een goede samenwerking zowel binnen de scholen, tussen de scholen, alsook in de regio. Dat kan niet zonder actoren die zelfkritisch zijn, zich kwetsbaar durven opstellen, ambitieus zijn en die onderling vertrouwen tonen.

3. Uitgangspunten

Dit kwaliteitsplan vormt de basis waarop de komende twee jaren verder gebouwd wordt. We hanteren daarbij onderstaande uitgangspunten:

- In het kwaliteitsbeleid zijn de WiO kaders voor het werkplekleren leidend;
 - We leiden op tot een brede professionele basisbekwaamheid in 3 gebieden te weten; Vakdidactisch bekwaam, vakinhoudelijk bekwaam en pedagogisch bekwaam. In de inductiefase wordt dit doorontwikkeld van startbekwaam naar beroepsbekwaam.
 - We dragen bij aan de ontwikkeling van de professionele identiteit van (aankomende) leraren.
 - Er is tijdens het werkplekleren uitdrukkelijk aandacht voor de 4 kenmerken van de WiO docent; differentiatie, coachende houding, onderzoekend handelen en aansluiten bij de leefwereld.
- Het kwaliteitsbeleid richt zich op de opleidingsfase en inductiefase van leraren.

- Het kwaliteitsbeleid richt zich op de professionalisering van opleiders en begeleiders bij de opleidingsschool en bij de inductiefase.
- Onder kwaliteitscultuur verstaan we twee zaken;
 - Enerzijds werken we systematisch via de PDCA-cyclus. We werken systematisch en doelgericht en evalueren om onszelf te verbeteren.
 - Anderzijds zien we kwaliteitscultuur als een manier van werken waarbij we ons voortdurend bewust zijn van de kwaliteit van ons werk en hier verbetering in willen aanbrengen. We reflecteren op vele manieren, op welk moment dan ook.

De aanvullende uitgangspunten voor elke WiO-school zijn te vinden in bijlage 1.

4. Doelen

Hoofddoel

Alle betrokkenen werken samen vanuit de visie en de ambities van WiO en handelen in de dagelijkse praktijk doelbewust en systematisch aan de doorontwikkeling van WiO om elke docent in opleiding de best mogelijke begeleiding te bieden.

Subdoelen

1. Het gemeenschappelijke kader voor het werkplekleren is leidend in de begeleiding van studenten.

Om dit te bereiken worden kaders ontwikkeld voor zowel kwaliteitszorg als het werkplekleren zodat we uniformer kunnen handelen. Hierbinnen hebben de scholen de ruimte om de begeleiding vorm te geven.

2. Er wordt een gemeenschappelijke taal opgebouwd

We achten het van belang om zowel binnen de scholen alsook samen binnen WiO met elkaar het gesprek te kunnen voeren over de visie en inhoud en de kwaliteit van de uitvoering. Alle scholen zijn vertegenwoordigd in alle gremia van WiO waarin deze gesprekken gevoerd kunnen worden. Om deze gesprekken goed te kunnen voeren moeten we van hetzelfde uit kunnen gaan, dezelfde taal spreken. Zoals het ontwikkelen van gemeenschappelijke taal bij de vier kenmerken van de WiO docent (differentiëren, coachende houding, onderzoekend handelen en aansluiten bij de leefwereld van de leerlingen) De komende twee jaar zullen de eerste stappen gezet worden naar deze gemeenschappelijke taal.

3. Rollen en taken in WiO zijn geborgd en worden geëvalueerd in de gesprekscyclus op de scholen.

De kwaliteitsdoelen vormen onderwerp van gesprek als het bijvoorbeeld gaat over de kwaliteit van betrokkenen bij het opleiden en begeleiden van leraren in opleiding en startende leraren. Er worden op WiO niveau afspraken vastgelegd over wat scholen en betrokkenen vanuit hun rol verwacht worden bij te dragen aan de kwaliteitscultuur van WiO. De rollen en taken van werkplekbegeleiders, schoolopleiders en onderzoekcoördinatoren worden in WiO bovenscholings vastgesteld en met de leidinggevende besproken in de gesprekscyclus en gelinkt aan individuele professionalisering.

In bijlage 2 worden deze subdoelen nader geëxpliciteerd. Hier zijn ook de acties te vinden die de EG-kwaliteit in het schooljaar 23-24 zal uitvoeren om de gemeenschappelijke kwaliteitscyclus vorm te geven. Vanaf schooljaar 24-25 zal jaarlijks, aan de hand van de evaluaties zoals omschreven in de kwaliteitsagenda, gekeken worden naar welke instrumenten (door)ontwikkeld moeten worden in de EG-kwaliteit.

4. In alle gremia van WiO vindt jaarlijks een evaluatie plaats op inhoud en proces.

In de gremia; stuurgroep, BOLT, de verschillende LOG's, de Expertisegroep kwaliteit, het onderzoekersoverleg, de leergemeenschap onderzoekend handelen, wordt gewerkt met een opdrachtbrief die leidend is bij de evaluatie die jaarlijks rond de zomervakantie plaatsvindt.

De opleidingsteams in de scholen krijgen vanuit het werkplekcurriculum kaders mee voor;

1. Het op orde houden van de basiskwaliteit van het samen opleiden
2. Het formuleren van een opdracht vanuit de ontwikkelbehoefte in de eigen school.

Aan de hand van de evaluaties wordt een analyse gemaakt en worden verbeteracties geformuleerd die het volgend schooljaar worden opgenomen in de opdracht voor dat jaar.

5. De PDCA cyclus (Het evaluatieproces)

Om te borgen dat we binnen WiO continu aan de kwaliteit blijven werken en zo het hoofddoel bereiken, richten we onze activiteiten in binnen de PDCA-cyclus. In bijlage 3 wordt zowel de jaarlijkse cyclus als de meerjaren cyclus beschreven in de kwaliteitskalender. In bijlage 4 worden de bijbehorende kwaliteitsinstrumenten en tools beschreven en in bijlage 5 wie er vanuit welke rol betrokken zijn bij kwaliteit.

6. Risico's

WiO geeft (beleid gerelateerd) uitvoering aan risicobeheersing met betrekking tot:

Risico	Omschrijving	Mogelijke oplossing
Werkdruk personeel kan reflectie in de weg staan	Ervaren werkdruk bij het personeel zorgt ervoor dat er te weinig ruimte gevoeld wordt om te reflecteren op processen en eigen functioneren.	Zodra het een vanzelfsprekendheid is om je af te vragen of we de goede dingen doen en of we ze goed doen, wordt er belang gehecht aan reflecteren. In de kwaliteitsagenda is beschreven op welke momenten betrokkenen worden gevraagd om te reflecteren.
Continuïteit bemensing	Elk schooljaar vinden er wijzigingen plaats in de bemensing van WiO. Dit heeft grote invloed op de continuïteit in de verschillende gremia en werkgroepen. Nieuwe mensen moeten hun plek vinden en het kost tijd voordat collega's zijn ingewerkt. Zeker omdat het vaak om teken gaat die een beperkte inzetbaarheid kennen.	Nieuwe collega's bij hun start bijpraten over de achtergrond en ontwikkelingen in WiO. Bewustwording creëren dat nieuwe collega's nog niet vanzelfsprekend bekend zijn met de gezamenlijk ontwikkelde taal. Ruimte bieden aan de vragen die nieuwe collega's hebben en hen uitdrukkelijk uitnodigen deze te stellen. De input van nieuwe collega's stimuleren.
Ruimte voor professionalisering	De professionalisering (kwaliteitsimpuls) van wpb is lastig te realiseren omdat er in de scholen geen ruimte in het rooster gemaakt wordt en/of andere activiteiten voorrang krijgen en/of tegelijkertijd plaatsvinden.	Scholen zouden in de jaarplanning weer net als vroeger 2 middagen moeten reserveren voor professionalisering van wpb in de eigen school

Bijlage 1

Uitgangspunten van elke WiO- school

Dit kwaliteitszorgplan is van toepassing op de zeven WiO scholen. Elk van deze scholen:

- Stelt het strategisch plan van WiO centraal bij het begeleiden, opleiden en professionaliseren in de school;
- Geeft opleiden, begeleiden en professionaliseren een nadrukkelijke plek in zowel het beleid als de praktijk van de school;
- Draagt bij aan het bewaken van de kwaliteit van opleiden, begeleiden en professionaliseren;
- Werkt samen met andere scholen binnen WiO. Hierbij is een open feedback cultuur zichtbaar;
- Betreft de lerarenopleidingen bij de nieuwe ontwikkelingen binnen de school op het gebied van opleiding, begeleiding en professionalisering;
- Is op de hoogte van en betrokken bij nieuwe ontwikkelingen binnen de lerarenopleidingen.
- Stimuleert het doen van (praktijk)onderzoek en verbindt onderzoek met schoolontwikkeling
- Levert een bijdrage aan de doorlopende professionaliseringslijn;
- Zorgt voor adequate begeleiding door gecertificeerde begeleiders;
- Draagt zorg voor zorgvuldige registratie van opleidingsplaatsen;
- Zorgt voor voldoende en kwalitatief goede opleidingsplaatsen;
- Onderhoudt een opleidingsorganisatie met voldoende capaciteit en faciliteiten.

Bijlage 2

Zo wordt vormgegeven aan de subdoelen

Naast de beschrijving van het doel en hoe we gaan evalueren, is er een actiekolom toegevoegd. Hierin staan acties die de EG-kwaliteit in het schooljaar 23-24 zal uitvoeren om de gemeenschappelijke kwaliteitscyclus vorm te geven. Vanaf schooljaar 24-25 zal jaarlijks, aan de hand van de evaluaties zoals omschreven in de kwaliteitsagenda, gekeken worden naar welke instrumenten (door)ontwikkeld moeten worden in de EG-kwaliteit.

1. Het gemeenschappelijke kader voor het werkplekleren is leidend in de begeleiding van studenten.

<i>SMART Doel</i>	<i>Indicatoren</i>	<i>Hoe evalueren (middel)</i>	<i>Actie</i>
Er zijn WiO kaders voor het werkplekleren vastgesteld voorjaar 2024.	Aanwezigheid WiO-Kader	Check.	Evalueren bijstellen WiO-kader (elke drie jaar) opnemen in PDCA-cyclus.
De WiO kaders zijn gedeeld met betrokkenen en worden vanaf dat moment ook nageleefd op iedere school.	Handelen werkplekbegeleiders, schoolopleiders.	Dialogoog wpb met SO In de school (en daarbuiten) kalibreren op handelen van wpb Verstaan zij hetzelfde onder het kader en hoe zien we dit terug in het handelen van de wpb?	Ontwikkelen TOOL om gemeenschappelijk kader voor WPL te monitoren voor 1 september 2024. Uitvoeren van evaluatie opnemen in de PDCA-Cyclus (Jaarlijks)
Het werkplekleren wordt ingericht zodat er aansluiting is tussen werkplek en opleiding.	Studenttevredenheid ten aanzien van werkplekleren en begeleiding	Studenten geven in de HBO- spiegel feedback op kwaliteit van de begeleiding die zij ervaren hebben mbt de WiO kaders voor de leeromgeving. In de jaarlijkse school rapportage worden de resultaten uit de HBO-spiegel op dit onderwerp benoemd.	

2. Er wordt een gemeenschappelijke taal opgebouwd

<i>SMART Doel</i>	<i>Indicatoren</i>	<i>Hoe evalueren (middel)</i>	<i>Actie</i>
Alle betrokkenen bij WiO (personen en gremia) kunnen eenduidig beschrijven wat de WiO visie is.	De visie kenmerken WiO docent Handelen studenten	Dialogoog met diverse gremia met betrekking tot de visie.	Ontwikkelen gesprekskaart over WiO visie. Daarnaast opnemen in PDCA-cyclus wanneer deze

Tevens kunnen zij beschrijven en uitdragen wat het profiel van een WiO docent is gebaseerd op de 4 kenmerken van de WiO docent; differentiatie, coachende houding, onderzoekend vermogen en aansluiten bij de leefwereld van de leerling.	Zijn herkenbaar aanwezig in de gemaakte ontwikkeltaken. Tijdens gesprekken worden visie en kenmerken van de WiO docent eenduidig geïnterpreteerd.	<p>Dialogoog met betrokken begeleiders van studenten waarin handelen vanuit en uitdragen van de visie centraal staat.</p> <p>Studenten bevragen (via HBO-spiegel en in reflectie) in hoeverre het WiO handelen te herkennen, inspirerend en eigen gemaakt is.</p>	gesprekskaart minimaal wordt ingezet in welk gremia.
---	---	---	--

3. Rollen en taken in WiO zijn geborgd en worden geëvalueerd in de gesprekcyclus op de scholen.

<i>SMART Doel</i>	<i>Indicatoren</i>	<i>Evaluatie</i>	<i>Actie</i>
Het functioneren van de SO, wpb, OC, IO in de rol/taak is onderwerp van gesprek in de gesprekcyclus op de scholen en de opleidingsinstituten. En gelinkt aan individuele professionalisering. De samenwerking afspraken op schoolniveau en de bijdrage die eenieder hieraan geleverd heeft wordt geëvalueerd.	Alle rollen en taken van betrokkenen bij opleiden zijn opgenomen in het WiO organisatie beleidsplan. De rollen en taken inductie zijn opgenomen in het Inductie beleidsplan. Alle SO, OC, wpb voeren jaarlijks een gesprek over hun rol/taak en professionalisering behoefte op school.	Opnemen in jaarplan wat behoeftes zijn aan professionaliseringsactiviteiten voor so, oc en wpb.	Gesprekskaarten ontwikkelen waarmee inzicht verkregen wordt in het functioneren van de so, oc en wpb in de scholen

4. In gremia van WiO vindt jaarlijks een evaluatie plaats op inhoud en proces.

<i>SMART Doel</i>	<i>Indicatoren</i>	<i>Evaluatie</i>	<i>Actie</i>
Het functioneren van het opleidingsteam op de scholen wordt jaarlijks getoetst aan de doelen op schoolniveau.	De portefeuillehouder voert richting het einde van elk schooljaar een evaluatiegesprek met het opleidingsteam van	De kwaliteit van de resultaten en het proces in de 7 scholen in de WiO Eindmonitor beschreven.	Ontwikkelen Tool/gesprekskaart om het gesprek te leiden. Opnemen in PDCA-cyclus. Format maken jaarplan op de

	de school. De coördinerend SO beschrijft de opbrengst in de schoolrapportage		school en schoolrapportage
Afspraken over wat de gremia 's: stuurgroep, BOLT, LOG's, EG- kwaliteit, het onderzoekersoverleg en de leergemeenschap onderzoekend handelen vanuit hun rol en taak verwacht worden bij te dragen aan de kwaliteitscultuur van WiO zijn beschreven en vastgesteld in dit kwaliteitsbeleidsplan.	Alle gremia voeren een evaluatie gesprek op basis van de opdrachtbrief aan het eind van elk schooljaar.	De kartrekker maakt hiervan een verslag waarin de kwaliteit van de resultaten en het proces van voornoemde gremia wordt beschreven. Dit verslag wordt opgenomen in de WiO Eindmonitor voor de stuurgroep.	Opdrachtbrieven en evaluatieformats maken voor voornoemde gremia. Gesprekskaarten ontwikkelen waarmee inzicht verkregen wordt in de voortgang van een gremium betreffende de WiO doelen die in de opdrachtbrief verwoord zijn.

Bijlage 3

De kwaliteitskalender

Deze kwaliteitskalender vormt ons spoorboekje; wat komt wanneer aan bod? Het maakt de planning en de monitoring van onze kwaliteit inzichtelijk. Op welke momenten worden studenten bevraagd op hun ervaringen met WiO en hoe en wanneer verantwoord de verschillende gremia binnen WiO zich? Dit doen we via onze kwaliteitskalender die bestaat uit systematische evaluaties, enquêtes en andere metingen. Op basis van de resultaten wordt indien nodig bijgestuurd.

Maand	Activiteit	Toelichting	Verantwoordelijke actor
september	In LOG resultaten evaluatie WPL1 bespreken	Leren van en met elkaar, wat gaat goed, wat kan beter Wat kan samen ontwikkeld worden en wat moet samen ontwikkeld worden	LOG
september	In LOG resultaten evaluatie WPL2a bespreken	Leren van en met elkaar, wat gaat goed, wat kan beter. Wat kan samen ontwikkeld worden en wat moet samen ontwikkeld worden	LOG
september	In LOG resultaten evaluatie WPL3 bespreken	Leren van en met elkaar, wat gaat goed, wat kan beter. Wat kan samen ontwikkeld worden en wat moet samen ontwikkeld worden	LOG
september	In LOG resultaten evaluatie RDA bespreken	Leren van en met elkaar, wat gaat goed, wat kan beter. Wat kan samen ontwikkeld worden en wat moet samen ontwikkeld worden	LOG
september	Eindmonitor maken		Programmamanager
September	Evalueren RDA (wpb)		Schoolopleider
September	Evalueren WPL3 (wpb)		Schoolopleider
Oktober	Vorbereiden stage WPL 1	Op iedere school wordt een startbijeenkomst voor de werkplekbegeleiders van WPL1 georganiseerd. Er is een nieuw WiO-kader, wat betekent dit voor de begeleiding.	Schoolopleider
Oktober	Stuurgroepoverleg.		stuurgroep
Oktober	Overleg Portefeuillehouders		portefeuillehouders
November/ december	Gesprek met BOLT en scholen over eindmonitor		Programma managers
November	Overleg Portefeuillehouders	Mogelijke invulling: kijken naar de verzamelde schoolrapportages, evalueren en mogelijk bijsturen.	portefeuillehouders
December	Vorbereiden stage WPL2a/ Kalibreren vooraf	Op iedere school wordt een startbijeenkomst voor de werkplekbegeleiders van WPL2 georganiseerd. Er is een nieuw WiO-kader, wat betekent dit voor de begeleiding	Schoolopleider
December	Evalueren WPL2b (HBO spiegel)	Wordt gedaan vanuit de HAN/RDA.	Schoolopleider

Maand	Activiteit	Toelichting	Verantwoordelijke actor
Januari	Evaluëren WPL2b (wpb's)		Schoolopleider
Februari	In LOG resultaten evaluatie WPL2b bespreken		LOGS
Februari	Overleg Portefeuillehouders		portefeuillehouders
Maart/April	Portefeuillehouders voert gesprek met opleidingsteams		portefeuillehouders
April	Evaluëren WPL1 studenten (HBO spiegel)	Wordt gedaan vanuit de HAN/RDA.	Schoolopleider
Mei	Overleg Portefeuillehouders	Terugkoppeling Portefeuillehouders mbt de gesprekken die gevoerd zijn over functioneren opleidingsteams (punt 3)	portefeuillehouders
Mei	Evaluatie Gremia op WiO niveau	LOG's, BOLT, EG, onderzoekersoverleg, stuurgroep WiO, leerlingacteurs	
Mei	Vorbereiden stage WPL3	Op iedere school wordt een startbijeenkomst voor de werkplekbegeleiders van WPL3 georganiseerd. Er is een nieuw WiO-kader, wat betekent dit voor de begeleiding.	Schoolopleider
Juni	Evaluëren WPL1 (wpb's)		Schoolopleider
Juni/Juli	Evaluren WPL2a (HBO-spiegel)	Wordt gedaan vanuit de HAN/RDA.	Schoolopleider
Juni/Juli	Evaluëren WPL3 (HBO-spiegel)	Wordt gedaan vanuit de HAN/RDA.	Schoolopleider
Juni/juli	Evaluëren RDA (HBO-spiegel)		Schoolopleider
Juni/Juli	Vorbereiden WPL2b	Op iedere school wordt een startbijeenkomst voor de werkplekbegeleiders van WPL2b georganiseerd. Er is een nieuw WiO-kader, wat betekent dit voor de begeleiding.	Schoolopleider
Juni/Juli	Vorbereiden RDA		Schoolopleider
juli	Opleveren schoolrapportage	Op basis van alle verzamelde input/evaluaties schrijft de Schoolopleider een evaluatie. Hierbij verhoudt hij zich minimaal tot het strategisch plan van WiO	Schoolopleider
Doorlopend	Begeleiding van studenten tijdens het leren op de werkplek		opleidingsteams
Doorlopend	LOGS komen bij elkaar om te werken aan de doelen van dat jaar.		LOGS
Doorlopend	BOLT, EG kwaliteit, onderzoekers werken aan de doelen van dat jaar.		divers

De kwaliteitszorginstrumenten

Om uitvoering te geven aan de kwaliteitszorg worden verschillende instrumenten ingezet.

Studententevredenheid via HBO-spiegel

De scholen maken gebruik voor het monitoren van studententevredenheid gebruik van de HBO spiegel die jaarlijks voor alle stagetypen van de HAN en RDA wordt afgenomen. Door de inzet van de HBO-spiegel is benchmarking van de eigen prestaties met die van andere scholen en opleidingsscholen mogelijk. Doel van deze enquête is het meten van de mate van tevredenheid van de studenten (opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen) en het in kaart brengen van verbeterpunten op een aantal aspecten:

- Tevredenheid rondom begeleiding en beoordeling werkpleklers en onderzoek
- Tevredenheid over afstemming instituut en stagescholen
- Tevredenheid over de WiO leeromgeving met de vier specifieke WiO kenmerken bij het beroepsbeeld en de bijbehorende tools/ ontwikkeltaken.

De analyse wordt besproken met opleiders en onderzoekers in de leerontwikkelgroepen (LOG's) en in de opleidingsteams in de scholen. Er worden verbeterpunten n.a.v. die besprekingen geformuleerd en beschreven in een plan van aanpak op bovenschools niveau dan wel op schoolniveau. Deze verbeterpunten worden in de volgende enquête- ronde getoetst.

Inhoudelijke rapportages opleidings- en onderzoeksteams scholen

Jaarlijks ontvangt de programmaleider in september de inhoudelijke rapportages van de scholen. In deze rapportages beschrijven de opleidings- en onderzoeksteams onder leiding van de portefeuillehouder van de school vanuit het WiO beleid: wat de speerpunten waren van dat jaar, de evaluatie van die speerpunten en de actieplannen voor het schooljaar daarop. De schoolrapportages zijn een vast onderdeel van de Eindmonitor die de stuurgroep ontvangt.

De gesprekkencyclus op de scholen

De leidinggevenden en/of portefeuillehouders in de scholen bespreken en beoordelen de kwaliteit van de actoren in WiO uit de eigen school en de professionaliseringsbehoefte.

Evaluatie BOLT en EG-kwaliteit

Jaarlijks in juni evalueert de programmaleider met de voorzitters en coördinatoren van de expertisegroep kwaliteit en het bovenschoolse opleidingsteam (BOLT) de activiteiten, het proces en resultaten van de opdrachtbriefen. Van daaruit worden verbeteracties ondernomen. De programmaleider maakt hiervan een overzicht voor de Eindmonitor.

Evaluatie LOG's

In de LOG's wordt jaarlijks in mei/juni geëvalueerd. De kartrekkers van de LOG's nemen de resultaten van de evaluatie mee naar de expertisegroep kwaliteit en het bovenschoolse opleidingsteam (BOLT). Hier worden de activiteiten, het proces en resultaten besproken. Van daaruit worden verbeteracties ondernomen. De programmaleider maakt hiervan een overzicht voor de Eindmonitor.

Jaarlijkse Eindmonitor voor de stuurgroep

De Stuurgroep evalueert elk jaar de uitgevoerde activiteiten binnen het samenwerkingsverband, vanuit de verschillende achtergronden van de partners. De door de programmaleider opgestelde eindmonitor vormt hiervoor de basis. Van daaruit worden verbeteracties bepaald.

Kalibratiesessies

Tijdens bijeenkomsten zoals studiemiddagen, bijeenkomsten van verschillende gremia en intervisiemomenten met opleiders en onderzoekers kalibreren we met elkaar bijvoorbeeld over de vraag; voeren we allemaal op dezelfde manier/ met hetzelfde gedachtegoed de visie van WiO door.

Evaluatie Bureau Routing met Bureau Extern en Stagebureau RDA

In de periode september- januari vindt jaarlijks een evaluatiegesprek plaats tussen Bureau Routing en Bureau Extern (HAN) en het Stagebureau van de RDA en de programmaleider. Daarnaast evalueert de programmaleider de werkwijze en resultaten van de stageplaatsing Intern met Bureau Routing. Van daaruit worden verbeteracties ondernomen.

Gesprekskaarten en tools

Bij zowel groeps en individuele gesprekken over evaluaties, worden gesprekskaarten en tools ingezet zodat op alle plekken gesprekken met dezelfde kwaliteit en op vergelijkbare manier plaatsvinden.

Ontwikkelingsgerichte Peerreview

Om de zes jaar wordt er door externen een ontwikkelingsgerichte peerreview uitgevoerd. De werkwijze van de externe peerreview is gebaseerd op het kwaliteitskader Samen opleiden en inductie. Er wordt gekeken naar door de opleidingsschool zelf ingebrachte thema's en ontwikkelpunten. De externe actoren van andere partnerschappen houden WiO een spiegel voor in het aanpakken van ontwikkelpunten, rapporteren over bevindingen en doen eventueel aanbevelingen voor verbetering.

Betrokkenen bij kwaliteitszorg

Een gedragen kwaliteitscultuur en goede kwaliteitszorg bereik je alleen als alle actoren zich hiervoor in willen zetten en ieder zijn eigen verantwoordelijkheid kan en wil nemen. Met 'actoren' bedoelen we alle bovenschoolse WiO gremia zoals in het organogram benoemd worden (stuurgroep, portefeuillehouders, expertisegroepen, BOLT, LOG's, leergemeenschappen en opleidingsteams als ook alle individuele actoren. In dit hoofdstuk beschrijven we de rol die de verschillende actoren hebben in het kwaliteitsproces. Binnen WiO leveren alle actoren een bijdrage aan de kwaliteit. Hieronder worden de rollen van deze actoren op het gebied van kwaliteitszorg kort omschreven.

De studenten

De studenten spelen een belangrijke rol binnen onze kwaliteitscyclus. Zij geven input over de ervaren kwaliteit op het gebied van onder andere begeleiding, specifieke WiO ontwikkeltaken, afstemming met de opleidingsinstituten en onderzoek. Studenten kunnen feedback geven in een open cultuur, waarin het veilig is om met elkaar het gesprek aan te gaan over; wat vinden we goed en wat kan er beter.

De opleiders

Ontwerpen en bieden professionele ontwikkelprogramma's en op de vier WiO kenmerken geënte ontwikkeltaken voor leraren in opleiding. Zij beoordelen de voortgang en prestaties van leraren in opleiding en ondersteunen hen bij hun groei en ontwikkeling. Zij monitoren met input van de leraren in opleiding de kwaliteit van de aangeboden programma's en stellen deze waar nodig bij. Zij voeren gesprekken met wpb over hun functioneren.

De WPB'ers

Werkplekbegeleiders zijn het eerste aanspreekpunt en het voorbeeld voor studenten. Werkplekbegeleiders kennen de visie en kenmerken bij het beroepsbeeld van WiO en laten dit terugkomen in hun handelen. Door middel van het dagelijks handelen, de participatie in evaluaties en het voorbereiden het begeleidingsprogramma voor een nieuwe lichter studenten, zijn werkplekbegeleiders essentieel in de kwaliteitscyclus. Zij vormen de sleutel tot het levend maken en houden van de WiO-docent.

De onderzoekers (coördinatoren, begeleiders en onderzoekers van HAN en RDA)

De onderzoekers stimuleren de onderzoekende houding en het onderzoekend handelen in de school. Daarnaast begeleiden zij het eindonderzoek van de lio's en zijn zij beschikbaar voor de begeleiding van startende docenten die leervragen mbt hun lespraktijk willen onderzoeken.

De stuurgroep

Is eindverantwoordelijk voor het kwaliteitsbeleid en de kwaliteit van WiO.

De programmaleider

Stelt samen met de EG-kwaliteit het WiO kwaliteitsbeleid op, monitort en evalueert de effectiviteit van het opleidingsproces en rapporteert over de voortgang en resultaten aan de stuurgroep.

De EG-kwaliteit

Is verantwoordelijk voor het tot stand komen van en WiO kwaliteitsplan, optimaliseren, (door) ontwikkelen en borgen van processen en instrumenten ten behoeve van de kwaliteitscultuur van WiO passend bij de vereisten van het kwaliteitskader Samen opleiden en inductie.

De portefeuillehouders

Zorgen voor de implementatie van kwaliteitsnormen en richtlijnen en houden toezicht op de kwaliteitsontwikkeling en -verbetering op de school.

De opleidingsteams in de scholen

Zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de begeleiding van het werkplekleren van studenten, zij interpreteren de uitkomsten van de HBO-spiegel voor hun eigen school en zeten waar nodig verbeteracties uit.

Het Bovenschools opleidingsteam (BOLT)

De opleiders in BOLT bewaken de afstemming over de verschillende type stages en de bovenschoolse kwaliteit van het samen opleiden.

De LOG's

Zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het betreffende stagetype en de kwaliteit van de ontwikkelde activiteiten/ontwikkeltaken.

De LOG professionalisering

Is verantwoordelijk voor tot stand komen van het Professionaliseringsplan dat aansluit bij de doelen uit het kwaliteitsbeleidsplan, het scholingsaanbod voor SO, IO en wpb en het bepalen van de inhoud van de jaarlijkse startmiddag en de 2 studiemiddagen. Op deze studiedagen vindt professionalisering plaats met betrekking tot de ambities uit het strategisch plan en vindt afstemming en uitwisseling van ontwikkelde ontwikkeltaken plaats.

De leergemeenschap van onderzoekende houding naar onderzoekend handelen

Stimuleert het onderzoekend handelen in de scholen zowel bij leraren in opleiding, startende leraren alsook het overige personeel. Het onderzoekend handelen vergoot de kwaliteit van leraren en het onderwijs als geheel.

De (startende) leraar

Neemt actief deel aan het inductietraject dat wordt afgestemd op de behoefte van de startende leraar en ontwikkeld daarmee de professionele identiteit. Als startende leraar komt er veel op je af en het is de ambitie van WiO docenten te ondersteunen om zelfkritisch zijn en ambitieus te zijn. Input van de startende leraar over de eigen ontwikkelvragen is hierin erg belangrijk. Startende leraren krijgen de mogelijkheid onder begeleiding van een onderzoekcoördinator hun leervragen dmv onderzoekend handelen te beantwoorden. Zij geven in dialoog aan waar zij behoefte aan hebben, zodat het inductietraject van de betreffende school cyclisch verbeterd kan worden.

De Inductie coördinator

De inductiecoördinator is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, organisatie en kwaliteitsbewaking van het driejarige inductietraject in de school hetgeen in lijn is met het WiO inductiebeleid.

De Coaches (inductie)

De NiDo coach voert begeleidings- en feedbackgesprekken ter ondersteuning en ontwikkeling van de professionele kwaliteit van de aangewezen coachee.

De Leidinggevende

Is medeverantwoordelijk voor de beoordeling en de professionalisering van de starter.

De schoolleiding

Is eindverantwoordelijk voor het personeels- en inductiebeleid, de kwaliteit van de actoren bij inductie en hun professionalisering.