

Koersplan

2021/2022 - 2024/2025

25 november 2021

plg-netwerk.nl

plg+

Koersplan PLG-Netzwerk

De Opleidings- school met impact +

plg+

Inhouds- opgave

Intro	8
Voorwoord	10
1. Het PLG-Netwerk	12
2. Algemene ambities	28
Identiteit	30
Werving	30
Community-vorming, regionalisering en kennisdeling	32
Communicatie	33
3. Specifieke ambities	34
3.1 Samen opleiden van leerkrachten	38
3.2 Samen professionaliseren	44
3.3 Samen onderzoeken en innoveren	50

Intro

Voorliggend Koersplan beschrijft hoe we de komende jaren onze samenwerking binnen het PLG-Netwerk verder willen bestendigen en doorontwikkelen. Daartoe verhouden we ons tot het **Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie** zoals dat door het landelijke Platform Samen Opleiden & Professionaliseren is ontwikkeld. Dit kwaliteitskader is op landelijk niveau richtinggevend voor kwaliteitsborging en -ontwikkeling van samen opleiden en inductie. Het kader vervangt het NVAO-protocol voor opleidingsscholen.

Dagelijks bestuur PLG-Netwerk

Organisatie	Naam	Rol
Werkveldbestuurder, CPOV	Johan van Leeuwen	Voorzitter
Werkveldbestuurder	Vacant	Lid
Werkveldbestuurder, VPCO Tholen e.o.	Maarten van de Kooij	Lid
Christelijke Hogeschool Ede	Jannette Meiling	Vice voorzitter
Christelijke Hogeschool Ede	Annelize van Tilburg	Lid (Vz. Commissie Samen opleiden)
Christelijke Hogeschool Ede	Christine de Heer	Lid (Vz. Commissie Samen Professionaliseren)
Christelijke Hogeschool Ede	Jan Kaldeway	Lid (Vz. Commissie Samen Onderzoeken en innoveren)
Christelijke Hogeschool Ede	Heidy Verhoef	Lid (Vz. Commissie Financiën)

Voorwoord

In ons leven is weinig zo kostbaar als een kind. De kleintjes hebben een grote plaats. Ze hebben ook een voorname plaats bij de Schepper. Kinderen genieten voorrang. Het geven van onderwijs aan hen is zowel een privilege als een kans en een grote verantwoordelijkheid. De leraren basisonderwijs vervullen, mogelijk onbewust, vaak een sleutelrol in het leven van onze opgroeiende kinderen. Daarmee staan ze ook aan de voet van de samenleving van morgen. Het PLG-Netwerk heeft laten zien een betekenisvolle plaats te vervullen in de vorming van leraren voor het christelijk basisonderwijs. Dit Koersplan laat zien hoe het netwerk daaraan in de komende jaren invulling wil geven. Dat zal het PLG-Netwerk doen in een steeds meer diverse samenleving. Onze kinderen worden ogenschijnlijk groot in een land van minderheden. Dat vereist rekening houden met elkaar en tegelijk goed weten wie jezelf bent. Het PLG-Netwerk is er klaar voor om hieraan bij te dragen. We doen dat met een heldere, krachtige overtuiging, die weerklinkt in de opening van de Lerareneed:

'Ik beloof als leraar basisonderwijs mijn ervaringen en talenten zegenrijk in te zetten voor het ontsluiten van de talenten van leerlingen. Ik zal alles doen wat in mijn vermogen ligt om kinderen te leren lief te hebben en recht te doen in hun gemeenschap in de wereld.'

Jan Hol, voorzitter CvB Christelijke Hogeschool Ede

1.

Het PLG-Netwerk

Opleiden in de School heeft in de afgelopen 16 jaar geleid tot een steeds intensievere en professionelere samenwerking tussen de opleiding tot leraar basisonderwijs van de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) en de basisscholen. Met de intensivering en formalisering hiervan in het PLC (Professionele Leergemeenschap) -Netwerk in 2016 is een krachtig samenwerkingsverband ontstaan van 53 primair onderwijs (PO)-besturen en de Opleiding tot Leraar Basisonderwijs van de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). De partners in het PLC-Netwerk zien zichzelf als een professionele leergemeenschap waarin van en met elkaar geleerd wordt en waarin het opleiden van christen leerkrachten voor basisonderwijs en onderwijzen - in brede zin en betekenis - centraal staan (wederzijds commitment).

Reikwijdte

Het PLG-Netwerk is intensief betrokken bij de vormgeving en uitvoering van de vakmanschapslijn van de Opleiding Leraar Basisonderwijs van de CHE. De opleiding omvat naast de vakmanschapslijn ook de leiderschapslijn en de vakkennislijn. De laatste twee worden, in de voltijdopleiding, geheel door de Opleiding Leraar Basisonderwijs vormgegeven. In de deeltijdopleiding worden dezelfde leerlijnen onderscheiden, maar leren studenten meer in de praktijk. De leiderschapslijn is gericht op het mobiliseren van intrinsieke motivatie en karaktervorming als essentiële basis voor studiesucces en persoonlijk leiderschap. Deze leerlijn is een vaste basis onder het gehele programma, met aandacht voor continue reflectie op en bijsturing van de eigen ontwikkeling op basis van opgedane kennis, vaardigheden en ervaringen in de andere twee opleidingslijnen. In de vakkennislijn staat het verwerven van vakkennis - en vaardigheden centraal. In deze lijn werven studenten een body of knowledge, gebaseerd op de landelijke kennisbases. Daarmee bouwen studenten de benodigde theoretische bagage en vaardigheden op om adequaat te kunnen handelen in de beroepspraktijk.

Verwacht wordt dat studenten daarbij zelf een actieve rol spelen in het verwerven van alle kennis die nodig is om een startbekwame professional te worden. Het werkend leren (via modeling/coaching on the job/trail and error, en dergelijke) binnen de vakmanschapslijn vindt plaats in de beroepspraktijk, binnen het PLG-Netwerk. Samen met basisscholen creëren we betekenisvolle stageplaatsen waar studenten werkend leren. De studenten bouwen de opgedane vakkennis en beroepsvaardigheden steeds verder uit in een leeromgeving waarin praktijk en theorie zoveel mogelijk verweven zijn. Hierbij geldt dat de Opleiding Leraar Basisonderwijs van de CHE wettelijk gezien eindverantwoordelijk is voor de kwaliteit van de opleiding, inclusief het werkplekleren in de vakmanschapsleerlijn.

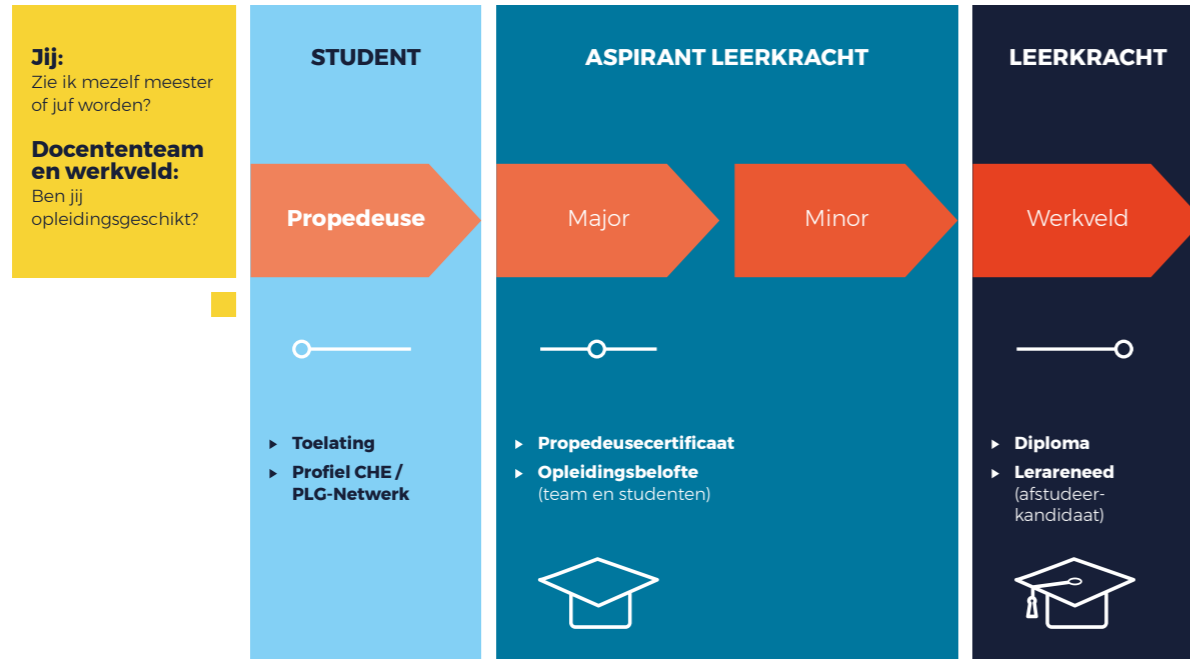
Beroepsbeeld

De samenwerking is gericht op het opleiden van startbekwame leraren die voldoen aan ons gezamenlijke beroepsbeeld. Dit beroepsbeeld is verwoord in de opleidingsbelofte:

‘Wij beloven ons in te zetten als opleiding om jou als aspirant-beroepsbeoefenaar te laten voldoen aan onderstaande beschrijving van een startbekwame topleeraar, als jij je hier ook sterk gemotiveerd voor inzet tijdens de opleiding en er capaciteiten voor blijkt te hebben.’

De opleidingsbelofte beschrijft de CHE leraar PO in professionele en normatief-identitaire zin. Professioneel zelfleiderschap, waarin de persoonlijke christelijke levensovertuiging is verankerd, is de kern hiervan. Dit betekent onder andere dat wij na het eerste jaar, mede namens het werkveld, studenten hun propedeuse overhandigen als PLG-Netwerk. Daarbij spreken zowel studenten als opleiding (inclusief werkveld) de opleidingsbelofte naar elkaar uit. Studenten worden na dit jaar gezien als aspirant leerkracht; in het eerste jaar is samen met het werkveld vastgesteld dat de student geschikt is voor het beroep van leerkracht. Aan het einde van de opleiding krijgen studenten de gelegenheid de lerareneed/-belofte af te leggen (dit is dus niet verplicht) en zijn zij een startbekwame leerkracht. Onderstaande figuur geeft hiervan een weergave.

Milestones Opleiding Leraar Basisonderwijs



Het beroepsbeeld is geconcretiseerd in een set van vijf kenmerkende en kritische beroepssituaties die centraal staan in de opleiding. In deze veel voorkomende concrete beroepssituaties wordt een startbekwame leerkracht geacht doeltreffend te kunnen functioneren na afloop van de opleiding. De beroepssituaties zijn samen met basisscholen uit het PLG-netwerk geformuleerd:



1. Practice what you preach

Je geeft vanuit je christelijke overtuiging vorm aan het onderwijs op een basisschool. Je geeft je christelijke identiteit vorm, als je werkt op een christelijke school, door dagelijks met de kinderen bezig te zijn met het bidden, vertellen, zingen en vieren en doet dit ook binnen de context van de andere vakken en activiteiten op school. Je hebt kennis van de religieuze en culturele verschillen tussen de gezinnen in je groep en bent in staat om hiermee om te gaan. Je weet een veilige situatie te creëren waarbinnen religieuze en culturele diversiteit gekend en beleefd wordt.



2. Grip op de groep

In de groep waarin je werkt, zorg je voor open contact met ieder kind en treed je ieder kind met een positieve grondhouding en met vertrouwen tegemoet. Je bent erop gericht dat kinderen zich bij jou en bij elkaar op hun gemak voelen in de groep zodat zij zich kunnen ontwikkelen. Je investeert extra tijd in kinderen die dat nodig hebben en communiceert met ouders over de vorderingen en gedragingen van hun kind. Je weet: jouw primaire taak is onderwijzen en de primaire taak van de ouders is opvoeden. Jullie samenwerking komt ten goede aan het kind.



3. Werk smart

Je hebt hoge verwachtingen van de kinderen. Dit vertaalt zich voor wat betreft de instrumentele vaardigheden in een groepsplan (en indien nodig in een individueel handelingsplan). Je maakt voor de organisatie van je groep gebruik van een beredeneerd klassenmanagement wat jou in staat stelt om de leerstof op meerdere niveaus aan te bieden en leerlingen individueel te begeleiden. Je kunt inschatten wat de beginsituatie van de kinderen op het gebied van taal is en bent in staat om aan te sluiten met een passend taalaanbod. Je maakt binnen je klassenmanagement bewust gebruik van ICT als leermiddel.



4. Kinderen en hun talenten

Je bent er in je onderwijs op gericht om bij ieder kind diens talent(en) zich zo volledig en krachtig mogelijk te laten ontwikkelen. Daarbij ben je niet alleen gericht op de ontwikkeling van de cognitieve vaardigheden van leerlingen, maar besteed je ook veel aandacht aan de creatieve, sportieve en muzikale vaardigheden van je leerlingen. Je houdt rekening met de verschillen in voorkeursstijlen van jongens en meisjes. Ook werk je nadrukkelijk aan sociale vaardigheden. Je bent in staat om te bepalen welke vorm van kennisontwikkeling bij een activiteit past: dat varieert van kennisoverdracht (door de leerkracht) tot zelf onderzoeken (door kinderen). Je wisselt dit bewust en onderbouwd af.



5. De professionele leergemeenschap

Je werkt samen met je collega's. Je bent je ervan bewust dat leren en ontwikkelen individueel en in teamverband van belang is voor de school waar je werkt. Je kent je sterke en minder sterke eigenschappen. Je weet welke activiteiten jou energie geven. Je organiseert planmatig extra zorg in je groep en zorgt via de IB-er voor hulp van buitenaf. Je betreft hierbij de ouders.

De kenmerkende en kritische beroepssituaties worden continue geactualiseerd, passend bij onze opleidingsbelofte en passend bij de ontwikkelingen in het onderwijs. Daarmee willen we borgen dat we toekomstproof opleiden tot startbekwame leerkrachten primair onderwijs. Onderstaande figuur laat zien hoe de kenmerkende en kritische beroepssituaties en de eerdergenoemde opleidingsbelofte zich tot elkaar verhouden.



Missie

De missie van het PLG-netwerk luidt: ‘Samen leerkrachten opleiden voor het christelijk basisonderwijs’. Dat christelijk basisonderwijs heeft naar onze overtuiging toekomst als het ten eerste trouw blijft aan de eigen christelijke identiteit en die relevant maakt in de nieuwe (onderwijs) context en pluriforme samenleving.

En ten tweede als het een innovatief antwoord heeft op die nieuwe context van de 21e eeuw, in een onvoorspelbare toekomst.

Organisatie

Binnen ons PLG-Netwerk onderscheiden we WPL¹-scholen en academische WPL-scholen. De Opleidingschool is een partnerschap tussen basisscholen en de lerarenopleiding die in gezamenlijkheid toekomstige leraren voor een groot gedeelte van hun tijd op de werkplek opleiden (werkplekleren). WPL-scholen spelen als potentiële (aanstaande) werkgevers een actieve rol bij het werven en kwalificeren van startbekwame leerkrachten in het werkplekleren (stages in een rijke leeromgeving, professioneel begeleid door leraren) en adviseren de opleiding (daarom) over de actualiteit van de kritische beroepssituaties. De hogeschool is eindverantwoordelijk voor het afgeven van een bachelorsdiploma. Na het afstuderen van studenten werkt het primair onderwijs samen met de CHE aan de verantwoordelijkheid startbekwame leerkrachten zich verder te laten ontwikkelen tot vakbekwame leerkracht.

De academische WPL-school is een basisschool waarbij het opleiden van leraren verbonden wordt met het verrichten van praktijkgericht onderzoek (voor een belangrijk deel door de leraar in opleiding) en het bevorderen van schoolontwikkeling en innovatie. Het PLG-Netwerk kent momenteel twaalf academische WPL-scholen.

Het PLG-Netwerk kent een stuurgroep, een dagelijks bestuur en vier commissies. De stuurgroep bestaat uit alle bestuurders van de betrokken basisschoolbesturen (53 in totaal) en vertegenwoordigers van de CHE. De stuurgroep komt twee keer per jaar bijeen. Het dagelijks bestuur bestaat uit drie vertegenwoordigers van basisschoolbesturen, de directeur van de Opleiding Leraar Basisonderwijs van de CHE en de voorzitters van de vier commissies. Het dagelijks bestuur komt acht keer per jaar bijeen en is onder andere verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van het PLG-Netwerk, het voorbereiden van beleid en de stuurgroep vergaderingen, het bewaken van de kwaliteit en dergelijke. In de stuurgroep bespreken we ook relevante actuele ontwikkelingen. Voorbeelden hiervan zijn de gevolgen van het Bestuursakkoord Flexibilisering (oktober 2020) en de ontwikkelingen op het gebied van specialisaties Jonge en Oudere kind (januari 2021).

In de Commissie Financiën is de financiële verantwoording van het PLG-Netwerk ondergebracht. Deze commissie beoordeelt ook of eventuele subsidies die voorbijkomen van belang zijn voor het PLG-netwerk. De Commissie Financiën draagt zorg voor de uitvoering van het rechtsreeks door het Rijk bekostigde deel van het netwerk.

¹) Werkplekleren

Ze stelt besluiten voor en legt verantwoording af aan het deel van de Stuurgroep dat participeert. Ook is ze actief gericht op het verwerven van middelen die bijdragen aan de doelen van het netwerk.

De begroting, bijlage bij het rapport PLG-netwerken, heeft alleen betrekking op de schoolbesturen die in aanmerking komen voor de Rijksbekostiging.

De overige drie commissies richten zich op de inhoudelijke doelstellingen van het PLG-Netwerk (Commissie Samen opleiden, Commissie Samen professionaliseren en Commissie Samen onderzoeken en innoveren). In het navolgende wordt daar nader op ingegaan.

Bekostiging

Het gezamenlijk opleiden van studenten is een opdracht die vanuit visie en overtuiging wordt vormgegeven.

Vanuit OCW wordt jaarlijks een subsidiebedrag beschikbaar gesteld om een bijdrage te leveren aan het samen opleiden van nieuwe leerkrachten op basis van het aantal opgeleide studenten. Dit subsidiebedrag wordt gebruikt om het samen opleiden vorm te geven. Een deel wordt besteed aan de organisatie van het geheel. Te denken valt aan bijeenkomsten van de stuurgroep,

ontmoetingsdagen en professionalisering. Verder worden de activiteiten van de verschillende commissies bekostigd, met inzet van collega's uit zowel het primair onderwijs als het hoger onderwijs. Tenslotte gaat een groot deel van de bekostiging naar het primair onderwijs voor het begeleiden van studenten, het trainen van mentoren en de inzet van ICO's.

De besturen die participeren aan het door het Rijk gesubsidieerde deel van het PLG-netwerk hebben aangegeven behoefte te hebben aan vroegtijdig inzicht in het te ontvangen subsidiebedrag, zodat hier in de inzet van het personeel rekening mee gehouden kan worden. Het streven is dan ook om de begroting af te ronden in mei/juni voorafgaand aan het komende studiejaar. Vervolgens zal, na vaststelling van de begroting, aan het begin van het cursusjaar gecommuniceerd worden over het subsidiebedrag per student. Het subsidiebedrag is een tegemoetkoming in de kosten van het opleiden van studenten, maar zal de werkelijke kosten (inzet mentor, ICO, BOC, relatiebeheerder) niet dekken.

Visie op opleiden

Wij streven naar een leeromgeving die gekenmerkt wordt door:

- Aansluiting tussen werkveld en opleiding (met als resultaat een professionele leergemeenschap);
- Diepgang in de opleiding (met als resultaat topleerkrachten voor het basisonderwijs);
- Aandacht voor de reflectie en onderzoek (met als resultaat kritische professionals).

Anders gezegd: wij bieden een krachtige leeromgeving waar studenten zich kunnen ontwikkelen tot kritische professionals. Deze krachtige leeromgeving wordt gekenmerkt door:

- leren en ontwikkelen vindt plaats in dialoog;
- leren vindt praktijkgestuurd plaats, verweven met theorie;
- de student is (meer en meer) verantwoordelijk actor.

De scholen in het PLG-Netwerk onderschrijven deze visie en maken deze concreet.

Korte terugblik

In de afgelopen periode (2016 - 2021) heeft het netwerk zich gericht op de volgende doelen:

- studenten opleiden tot startbekwame christelijke leerkrachten, specifiek in het werkplekleren - dat onderdeel is van de leerlijn vakmanschap
- op basis van kenmerkende en kritische

- beroepssituaties (Commissie Samen opleiden);
- startbekwame leerkrachten professionaliseren tot vakbekwame (christelijke) leerkrachten, op basis van de genoemde fasen en eisen in het bestuursakkoord PO (Commissie Samen professionaliseren);
- effectief en efficiënt kennis opdoen en delen, ondersteunend aan beide bovenstaande doelen en de innovatie van het basisonderwijs (Commissie Samen onderzoeken en innoveren).

In de afgelopen periode is er veel gebeurd. Zo heeft het netwerk zich uitgebreid tot een netwerk met een meer 'landelijke' dekking. Daarnaast heeft met de formele inrichting de kwaliteitszorg een impuls gekregen en is er meer aandacht voor het professionaliseren van startbekwame leerkrachten en voor innovatie in het (christelijk) basisonderwijs. De Commissie Samen opleiden van aspirant leerkrachten heeft onder andere gewerkt aan het inzichtelijk maken van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de betrokkenen en de kwaliteit (met een ondergrens en een ontwikkeldoelstelling). Daarnaast is gewerkt aan een betere selectie beroepsgeschiktheid in eerste studiejaar en waarmee de uitval en remediering in daaropvolgende studiejaar verminderd zijn.

Op de ICO-professionaliseringsdagen is ingestoken op het professionaliseren van al gecertificeerde ICO's op het vernieuwde beroepsbeeld, de bijbehorende kenmerkende en kritische beroepssituaties, de nieuwe rol van ICO als coach van de mentor en borgen van de beoordeling. Het was mooi om ook een toename te zien in de deelname aan de ICO-dagen.

De commissie Samen professionaliseren heeft eraan bijgedragen dat het professionaliseren van leerkrachten een actueel thema is in de betrokken basisscholen. Ook zijn de opbrengsten uit het onderzoek onder 113 startende leerkrachten binnen het PLG-Netwerk gedeeld en zijn besturen op verschillende manieren bezig met de professionalisering van startende leerkrachten. Daartoe is onder ander gebruik gemaakt van het CHE aanbod op het gebied van supervisie.

De Commissie Samen onderzoeken en innoveren heeft bijgedragen aan de versterking van kennisdeling en innovatie met het lectoraat Talenten & Opbrengsten van de CHE. Zes academische WPL-scholen hebben bijvoorbeeld samen met het lectoraat onderzoek gedaan naar talentgerichte ontwikkeling vanuit het perspectief van wetenschap & techniek op de basisschool, de rol van de leerkracht hierin en voorwaarden om talenten te ontdekken en ruimte te geven. De resultaten zijn [hier](#) te downloaden. Daarnaast is het aantal academische

WPL-scholen uitgebreid van zes naar twaalf. Dit laatste betekent dat ongeveer één derde van de derdejaars studenten van de Opleiding Leraar Basisonderwijs van de CHE in het derde jaar de stage uitvoert op een academische WPL-school. Gezien de omvang van de studentenpopulatie van de Opleiding Leraar Basisonderwijs van de CHE zijn er de komende periode geen plannen om het aantal academische WPL-scholen uit te breiden.

Komende periode

Voorliggend koersplan beschrijft de doelstellingen c.q. ambities en de bijbehorende actiepunten voor de periode 2021 - 2026. Onze meer algemene ambities zijn gericht op community-vorming en kennisdeling, communicatie, regionalisering en identiteit. Daarnaast is er in de komende periode, over onze PDCA-cyclus ook aandacht voor de Midterm review en de peerreview als nieuwe vormen voor het borgen van de kwaliteit.

Naast deze algemene ambities, zijn er drie specifieke ambities geformuleerd (één per commissie):

1. Samen opleiden aspirant leerkrachten: studenten opleiden tot startbekwame leerkrachten, specifiek in het werkplekleren - dat onderdeel is van de leerlijn vakmanschap - op basis van kenmerkende en kritische beroepssituaties.

2. Samen professionaliseren: het uitwisselen van informatie inzake het kwalitatief, betaalbaar, doelmatig en toegankelijk professionaliseren van startbekwame leerkrachten op de werkplek van de (startende) leerkrachten. Het ondersteunen van de professionalisering van startende leerkrachten tot basisbekwame- en vervolgens vakbekwame leerkrachten. Het borgen van startersbeleid op bestuurlijk niveau, middels een PDCA cyclus.
3. Samen onderzoeken en innoveren: Het kwalitatief, betaalbaar, doelmatig en toegankelijk gezamenlijk uitvoeren van praktijkgericht onderzoek, het evenzeer (kwalitatief, doelmatig, betaalbaar en toegankelijk) delen van kennis. Dit met het oog op het opleiden van studenten, professionaliseren van startbekwame leerkrachten en het inpassen van actuele ontwikkelingen en innovatie van het basisonderwijs.

Het eerdergenoemde lectoraat Talenten & Opbrengsten van de CHE is in 2020 afgerond en heeft zich doorontwikkeld tot het lectoraat Samen Divers (dat in oktober 2020 van start is gegaan). Dit lectoraat voert, samen met academische WPL-scholen, onderzoek naar diversiteit en sociale cohesie in de klas: 'Hoe kunnen we iedereen laten meedoen, erbij laten horen en naar elkaar laten omzien?'. Het lectoraat omvat onder andere een kenniskring met twaalf onderzoeksbegeleiders vanuit de Opleiding Leraar Basisonderwijs die

op twaalf basisscholen samenwerken met in totaal 24 masterleerkrachten en de twaalf directeuren. Samen met deze academische WPL-scholen is een onderzoeksagenda opgesteld, gericht op 'sociale cohesie en diversiteit' en 'doorwerking'. Doorwerking heeft onder andere betrekking op specifieke toepassingen binnen het curriculum van de Opleiding Leraar Basisonderwijs en het werkveld en meer algemene theoretische noties waarmee binnen onderleggers bij kritische beroepssituaties het curriculum van de opleiding up to date wordt gehouden.

De commissies bestaan uit vertegenwoordigers van betrokken scholen c.q. besturen en van de CHE. Elke commissie heeft een aantal richtinggevende uitspraken geformuleerd en deze uitgewerkt in concrete actiepunten en kwaliteitscriteria voor de komende planperiode. In hoofdstuk drie wordt daar nader op ingegaan.



De Opleidingschool met

• **+** impact

2.

Algemene ambities

De algemene ambities van het PLG-Netwerk richten zich op identiteit, werving, community-vorming, regionalisering en kennisdeling en communicatie. De gedeelde verantwoordelijkheid voor het realiseren van deze ambities berust bij de stuurgroep, het bestuur en de drie commissies. Deze ambities zijn deels vertaald in de ambities en doelstellingen van de drie commissies (zie hoofdstuk 3).

Identiteit

Onze identiteit is een integraal onderdeel van onze missie: 'Samen leerkrachten opleiden voor het christelijk basisonderwijs'. Dat christelijk basisonderwijs heeft naar onze overtuiging toekomst als het ten eerste trouw blijft aan de eigen christelijke identiteit en die relevant maakt in de nieuwe (onderwijs)context en pluriforme samenleving. En ten tweede als het een innovatief antwoord heeft op de nieuwe context van de 21e eeuw, in een onvoorspelbare toekomst. In de komende planperiode blijft deze missie het uitgangspunt voor het PLG-Netwerk waarbij geldt:

- Levensbeschouwelijke thema's, morele dilemma's en zingevingsvragen worden open, eerlijk, maar vooral integer aan de orde gesteld.
- We doen dat met respect voor elkaar en accepteren dat er onderlinge verschillen zijn.
- We belichten onderwerpen vanuit een christelijke visie.
- We waarderen de meerwaarde van professionals die vanuit een christelijke grondhouding kunnen handelen en om kunnen gaan met identiteits- en interculturele vragen.
- We leiden samen leraren op die hun christelijke identiteit integreren in hun persoonlijk meesterschap.
- We leiden leraren op die vanuit hun eigen identiteit om kunnen gaan met de identiteit van de school, leerlingen en hun ouders, zoals onder

andere blijkt uit het behalen van het Diploma Christelijk Basisonderwijs.

- De doorwerking van de christelijke identiteit heeft een plek tijdens de ICO- en Directeurendagen.
- Het lectoraat 'Samen divers' draagt bij aan de realisatie van onze missie met name als het gaat om de nieuwe onderwijscontext in de pluriforme samenleving.

Wij streven naar een tweejaarlijkse ontmoeting met alle partners waarin vormgeving van onze christelijke identiteit centraal staat.

Werving

Wij nemen, als PLG-Netwerk, gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het werven, opleiden en professionaliseren van voldoende gekwalificeerde leerkrachten voor het christelijk basisonderwijs.

We richten ons op instroom voor de opleiding leerkracht basisonderwijs (voltijd en deeltijd), de Associate Degree Pedagogisch Educatief Professional en de masteropleidingen Educational Leader en Leren en Innoveren. Daarbij richten we ons zowel op regulier instromers als zij-instromers. We maken gebruik van social media om positieve bekendheid aan het beroep van leraar en de Opleiding Leraar Basisonderwijs van de CHE te geven.

We maken in de werving onderscheid in een opleidingsperspectief en een werkveldperspectief (of werkgeversperspectief). Vanuit het perspectief van de opleiding (de CHE) ligt de nadruk op basisonderwijs eruitziet. Vanuit het perspectief van het werkveld ligt de nadruk op hoe de beroepspraktijk eruitziet. In de nieuwe planperiode geven we samen vorm aan wervingsactiviteiten, waarbij we onderscheid maken in werving voor de diverse opleidingsvarianten en werving voor leerwerkroutes betaald door de werkgever (o.a. zijinstroom);

- Bij werving voor de diverse opleidingsvarianten valt te denken aan; presentaties op VO scholen, TEACH-nasium en open dagen op de CHE. PLG-partners stellen hun scholen open voor geïnteresseerde studenten, al dan niet gekoppeld aan acties naar aanleiding van open dagen op de CHE.
- Bij werving voor leerwerkroutes voor zij-instromers betaald door de werkgever valt te denken aan; regionaal georganiseerde voorlichtingsmomenten, kennismakingsstages, ontwikkelingsdialoog e.d.

Afspraken:

- Vanuit beide perspectieven (opleiding en beroepspraktijk) zal er door een PR-medewerker vanuit de CHE gekomen worden tot een 'jaarplanning werving' welke bij de stuurgroepvergadering in mei geaccordeerd en overgenomen zal worden door alle partners.

- Bij zij-instromers zijn schoolbesturen initiator voor de werving. In de andere opleidingsvarianten is de opleidingsschool initiator.
- De concretisering van de organisatie rondom aanmelding voor leerwerkroutes betaald door de werkgever/zij-instroom (te denken valt aan aanmeldloketten o.i.d.) vraagt nadere uitwerking.

Om leerlingen in het voortgezet onderwijs te motiveren voor het leraarschap hebben we het concept van Teach-nasium geïntroduceerd. We zijn er namelijk van overtuigd dat onder de beste vo-leerlingen, ook de beste leraren van morgen te vinden zijn. En dat onder de huidige vo-docenten zich de beste ambassadeurs voor een toekomstige loopbaan als leraar bevinden. Het kerndoel is dat we de potentieel beste leerlingen willen uitdagen om zich actief te oriënteren op hun geschiktheid voor het leraarschap. Leerlingen lopen stage als tutor op de eigen school en in het basisonderwijs, volgen vakken en krijgen individuele begeleiding.

Community-vorming, regionalisering en kennisdeling

Doel is het realiseren van een (online) community waarin alle betrokkenen hun kennis kunnen delen. Daartoe wordt in de komende periode gewerkt aan het inrichten van een digitaal communicatieplatform, gekoppeld aan de CHE omgeving. Aanpassing van het digitale platform is een eerste stap in het kader van vindbaarheid en kennisdeling. Op dat gebied kan het ook bijdragen aan de community vorming binnen het PLG-Netwerk.

Ook gerichte acties op het actief betrekken van de collega's uit de WPL-scholen bij het PLG-Netwerk dragen bij aan het versterken van de community. Daarbij maken we onderscheid in centrale en regionale activiteiten. Centrale bijeenkomsten zullen gericht zijn op het creëren van centraal beleid (strategie en kwaliteit van de gezamenlijke opleiding), de eenduidige uitvoering daarvan en inspiratie- en kennisdeling rondom centrale thema's. Denk aan stuurgroep bijeenkomsten, ICO-opleiding, CHE-evenementen en bijeenkomsten van de innovatieve partners. Bij centrale bijeenkomsten fungeert de lerarenopleiding samen met het dagelijkse bestuur van het PLG-Netwerk als initiator. Regionale bijeenkomsten zijn gericht op de concrete uitwerking van centraal beleid, het versterken van de kwaliteit van WPL-scholen, het curriculum van de lerarenopleiding en de werving

van studenten. Dit vindt bijvoorbeeld plaats tijdens ICO-dagen, Directeurendagen, mentoren trainingen, intervisiebijeenkomsten BOC's en bijeenkomsten voor starterscoaches. Bij regionale bijeenkomsten is de lerarenopleiding, samen met de RB'ers, de BOC's en de organisator werkpleklers, initiator. Daarnaast kan er door middel van een digitaal community-platform gefaciliteerd worden in het opzetten van leergemeenschappen rondom specifieke thema's waarbij mensen zich (vrijwillig) kunnen aansluiten. Dit kan zowel centraal als regionaal worden vormgegeven afhankelijk van de thema's. Bij het opzetten van leergemeenschappen ligt het initiatief bij het werkveld, waarbij de lerarenopleiding kan aansluiten/participeren.

Om zichtbaar te maken dat we een community vormen als PLG-Netwerk zullen vanaf schooljaar 21-22 alle participerende basisscholen herkenbaar zijn aan een bord op de gevel van de school.

Communicatie

Doel is het informeren van (interne en externe) betrokkenen over alle relevante aspecten van het PLG-Netwerk en het bijdragen aan het creëren van betrokkenheid en community-vorming en kennisdeling. Daartoe worden niet alleen besluiten en afspraken gedeeld maar ook bijeenkomsten belegd waarin kennis- en ervaring gedeeld en ontwikkeld wordt (bijvoorbeeld ICO-dagen, professionaliseringsbijeenkomsten, Directeurendagen en stuurgroep vergaderingen). Daarnaast worden resultaten van onderzoek gedeeld. Ook zullen de BOC en de RB'er meer ingezet worden als verbindende schakel tussen de CHE en de WPL-scholen.

Elke commissie heeft eigen communicatie-doelstellingen geformuleerd. Voorbeelden hiervan zijn nieuwsbrieven waarmee de uitkomsten van de bijeenkomsten (ICO-dagen, intervisiemomenten, de ICO-opleiding, Directeurendagen en stuurgroep vergaderingen) worden gedeeld, het hiervoor benoemde digitale communicatieplatform en een jaarlijkse mailing naar PLG-scholen waarin de webpagina onder de aandacht wordt gebracht en de mogelijkheid tot uitnodigen wordt geboden.

3.

Specifieke ambities

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de specifieke ambities van het PLG-Netwerk. Per ambitie wordt ingegaan op de ambitie (in kader), de opdracht van de commissie die hiervoor verantwoordelijk is, de richtinggevende uitspraken die door de betreffende commissie geformuleerd zijn en uitwerking in concrete doelen. Ook gaan we in op de wijze waarop de kwaliteit geborgd wordt. Daarna wordt dit geheel weergegeven in een matrix.



3.1 Samen opleiden van leerkrachten

Ambitie: Studenten opleiden tot startbekwame leerkrachten, specifiek in het werkplekleren - dat onderdeel is van de leerlijn vakmanschap - op basis van kritische beroepssituaties.

De Commissie Samen opleiden is verantwoordelijk voor het realiseren van bovengenoemde ambitie. Onderdeel hiervan is actief en cyclisch sturen met als doel de voortdurende verbetering en vernieuwing van het gezamenlijk opleiden in de praktijk. Voor de uitvoering van de opdracht is een aantal richtinggevende uitspraken geformuleerd:

1. Wij² leveren samen kwaliteit bij het opleiden van onze nieuwe collega's.
2. Wij werken vanuit een gezamenlijke visie op opleiden en bieden studenten een oefenplaats om zich voor te bereiden op een zich voortdurend ontwikkelend en/of gevarieerd werkveld.
3. Wij hechten belang aan een goede en transparante communicatie en kennisdeling tussen de werkveldbetrokkenen en de instituutsbetrokkenen.

Meetbare doelstellingen

De ambitie 'Samen opleiden van leerkrachten' is uitgewerkt in meetbare doelen als:

- De kwaliteit van het functioneren van de betrokkenen ontwikkelt zich van niveau 2 naar minimaal niveau 3. Dit krijgt vorm aan de hand van het kwaliteitskader zoals aangereikt door het Platform Samen Opleiden in samenwerking met het Steunpunt Opleidingsscholen van de VO-raad en de PO-raad. Uitgangspunt van de tweejaarlijkse **kwaliteitsscan** is de ontwikkeling van een professionele leergemeenschap met een lerende, transparante cultuur waarin alle betrokkenen op hun eigen terrein verantwoordelijkheid nemen en welke leidt tot een verbeterde opleidingsomgeving voor studenten.
- Elke school/bestuur legt vast hoe zij werken aan de ontwikkeling van de kwaliteit van samen opleiden. Dit werken vanuit een zelf opgesteld plan vormt de basis voor de PDCA-cyclus binnen de scholen/besturen.
- Elke school beschikt over een opgeleide ICO die twee keer per jaar de ICO-professionaliseringsdagen bezoekt. En elk bestuur beschikt over een BOC die ook twee keer per jaar de professionaliseringsdagen bezoekt.

- De BOC neemt deel en draagt bij aan minimaal twee BOC intervisiebijeenkomsten in de regio en leidt jaarlijks minimaal twee bestuursbrede ICO intervisiebijeenkomsten.
- De ICO's trainen twee keer per jaar de mentoren.
- De ICO's leggen aan elke student elk blok een lesbezoek af om de onafhankelijke beoordeling te borgen.
- De ICO's en de bij een LIO betrokken mentor wonen de jaarlijkse kalibreersessie voor de Proeve van Bekwaamheid bij.
- De KBS'en worden elke vier jaar herijkt en geactualiseerd onder regie van de CHE en met behulp van het PLG-Netwerk en de innovatieve partners.
- Op WPL-CHEckpoint wordt twee keer per jaar een dashboard geplaatst over de kwaliteit van leren op de werkplek.

Daarnaast wordt gewerkt aan de realisatie van een aantal meer zachte doelen zoals het gezamenlijk monitoren van het samen opleiden in de school en het bestuur, het creëren van een cultuur waarin men elkaar informeert over en informeert naar en waarin studenten kunnen participeren in de professionele dialoog binnen de basisschool.

Kwaliteitszorg

De meetbare doelen worden gemonitord met een tweejaarlijkse **kwaliteitsscan** en tijdens diverse (jaarlijkse) bijeenkomsten en de vergaderingen van de stuurgroep. Twee keer per jaar wordt het werkplekleren geëvalueerd onder studenten met zogenaamde blokevaluaties. Daarbij wordt onder andere gekeken naar de begeleiding van studenten, de afstemming tussen Opleiding Leraar Basisonderwijs en basisschool, de aansluiting tussen theorie en praktijk en dergelijke. Ook zijn de werkveldcollega's betrokken bij de zes jaarlijkse accreditatie van de Opleiding Leraar Basisonderwijs. De resultaten van deze evaluaties worden gedeeld in de stuurgroep, tijdens ICO dagen en worden meegenomen in de PDCA-cyclus van de Opleiding Leraar Basisonderwijs en in de PDCA-cyclus van de participerende besturen/scholen. In navolgende matrix wordt dit inzichtelijk gemaakt.

²⁾ Mentor, ICO, (master)leerkracht, directeur, RB'er (opleidingsinstituut), bestuurder

Doelstelling Kwalitatief samen opleiden	Hard control	Soft control	Informatieprotocol en ontmoeting	Jaarplanning
<p>Richtinggevende uitspraak Wij* leveren samen kwaliteit bij het opleiden van onze nieuwe collega's.</p> <p>Borgen/Verbeteren</p> <p><i>*mentor, ICO, BOC, (master)leerkracht, directeur, RB'er (opleidingsinstituut), bestuurder</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> De kwaliteit van het functioneren van de betrokkenen ontwikkelt zich richting van niveau 2 naar minimaal niveau 3 (tweejaarlijkse kwaliteitsscan). Elk bestuur maakt jaarlijks inzichtelijk hoe het budget voor samen opleiden besteed wordt. Elke school beschikt over een opgeleide ICO en elk bestuur over een BOC die ieder twee keer per jaar de ICO-/BOC-professionaliseringsdagen bezoeken. De BOC neemt deel en draagt bij aan minimaal twee BOC-intervisiebijeenkomsten in de eigen regio. De BOC leidt jaarlijks minimaal twee bestuur brede ICO-intervisiebijeenkomst. De ICO's trainen twee keer per jaar de mentoren. De ICO's leggen aan elke student elk blok een lesbezoek af om de onafhankelijke beoordeling te borgen. De ICO's en de bij een LIO betrokken mentoren wonen de jaarlijkse kalibreersessie voor de Proeve van Bekwaamheid bij De directeuren wonen de directeuren dag bij. De bestuurders bezoeken de stuurgroep vergaderingen. 	<ul style="list-style-type: none"> De mentor en ICO monitoren samen de voortgang van de studentbegeleiding. De directeur en ICO monitoren samen de ontwikkeling van het samen opleiden binnen de school. De bestuurder en de BOC monitoren samen de ontwikkeling van het samen opleiden binnen het bestuur. De RB'er informeert tijdens relatiebezoeken naar de ontwikkeling van het samen opleiden binnen de scholen. De bestuurder informeert naar de ontwikkeling van het samen opleiden binnen de scholen. De leden van de Stuurgroep PLG-Netwerk informeren elkaar over de kwaliteit van samen opleiden. 	<p>Informatieprotocol</p> <ul style="list-style-type: none"> Elke school/bestuur legt vast hoe zij werken aan de ontwikkeling van de kwaliteit van samen opleiden. De bestuurder levert een keer per twee jaar een rapportage/analyse/ presentatie aan o.b.v. de kwaliteitsscan. <p>Ontmoeting met stakeholders</p> <ul style="list-style-type: none"> De diverse betrokkenen bij het Werkplekieren binnen een school en een bestuur voeren gesprekken over de kwaliteit van het werkplekieren. De bestuurder, de BOC de directeuren en de RB'er voeren gesprekken over de opgedane ervaringen en bespreken signalen die bestuur breed opgepakt dienen te worden en/of ingebracht dienen te worden bij het DB van de Stuurgroep. De bestuurders spreken samen over beleidsmaatregelen die nodig zijn op het niveau van het PLG-Netwerk om de kwaliteit van het samen opleiden verder te ontwikkelen en te borgen. 	<ul style="list-style-type: none"> Tweejaarlijkse kwaliteitsscan (mei 2022 en mei 2024) Zie planning bijeenkomsten voor ICO-/BOC-dagen, intervisiebijeenkomsten, Directeurendagen en Stuurgroep vergaderingen
<p>Richtinggevende uitspraak Wij werken vanuit een gezamenlijke visie op opleiden en bieden studenten een oefenplaats om zich voor te bereiden op een zich voortdurend ontwikkelend en/of gevarieerd werkveld.</p> <p>Verbeteren/Innoveren</p>	<ul style="list-style-type: none"> De KBS'en worden iedere vier jaar herijkt en geactualiseerd onder regie van de CHE m.b.v. het PLG-Netwerk en de innovatieve partners. Alle PLG-Netwerk-partners onderschrijven de gezamenlijke visie op opleiden. 	<ul style="list-style-type: none"> De directeur bewaakt dat studenten deel kunnen nemen aan de professionele dialoog van de school en de ruimte krijgen om te oefenen. Alle betrokkenen bewaken samen dat er een lerende cultuur is (tijdens ICO-dagen, intervisiemomenten, de ICO-opleiding, Directeurendagen en Stuurgroep vergaderingen). Alle PLG-Netwerk-partners houden de gezamenlijke visie op opleiden levendig binnen hun scholen. 	<p>Informatieprotocol</p> <ul style="list-style-type: none"> Elke school/bestuur legt vast hoe zij vormgeven aan de visie op opleiden. <p>Ontmoeting met stakeholders</p> <ul style="list-style-type: none"> Alle betrokkenen nemen deel aan de professionele dialoog binnen de school (op georganiseerde en informele momenten) en betrekken studenten daarbij. Alle betrokkenen nemen deel aan de professionele dialoog binnen het PLG-Netwerk (op georganiseerde en informele momenten) en betrekken studenten daarbij. 	<ul style="list-style-type: none"> Zie planning bijeenkomsten voor ICO-dagen, intervisiebijeenkomsten, Directeurendagen en Stuurgroep vergaderingen
<p>Richtinggevende uitspraak Wij hechten belang aan een goede en transparante communicatie en kennisdeling tussen de werkveldbetrokkenen en de instituutsbetrokkenen.</p> <p>Verbeteren/Verbinden</p>	<ul style="list-style-type: none"> WPL-CHEckpoint wordt structureel geactualiseerd en bevat de benodigde begeleidings- en beoordelingsinformatie. Op WPL-CHEckpoint wordt twee keer per jaar een dashboard geplaatst over de kwaliteit van leren op de werkplek. Er verschijnt minimaal drie keer per jaar een nieuwsbrief met o.a. opbrengsten uit de diverse bijeenkomsten. 	<ul style="list-style-type: none"> Alle betrokkenen nemen met regelmaat kennis van de gedeelde informatie (o.a. WPL-CHEckpoint, nieuwsbrieven) en delen informatie met elkaar. 	<p>Informatieprotocol</p> <ul style="list-style-type: none"> Uitkomsten van de bijeenkomsten (ICO-dagen, intervisiemomenten, de ICO-opleiding, Directeurendagen en Stuurgroep vergaderingen) worden in de vorm van een nieuwsbrief gedeeld met alle betrokkenen. <p>Ontmoeting met stakeholders</p> <ul style="list-style-type: none"> Het PLG-Netwerk onderzoekt wat er nodig is om te komen tot een versterking van de communicatie en kennisdeling. 	



3.2 Samen professionaliseren

Ambitie:

- het uitwisselen van informatie inzake het kwalitatief, betaalbaar, doelmatig en toegankelijk professionaliseren van startbekwame leerkrachten tot basisbekwame- en vervolgens vakbekwame leerkrachten.
- het ondersteunen van de professionalisering van startende leerkrachten.
- het borgen van startersbeleid op bestuurlijk niveau, middels een PDCA cyclus.

De Commissie Samen professionaliseren heeft het als doel het realiseren van de hiervoor genoemde ambitie. Onderdeel daarvan is het actief en cyclisch initiëren en professioneel systematisch onderhouden van het PLG-netwerk, met als doel de professionalisering van startende leerkrachten. Voor de uitvoering van de opdracht is een aantal richtinggevendende uitspraken geformuleerd:

1. Wij³ delen kennis en vaardigheden voor de ontwikkeling en implementatie van 'startersbeleid op bestuurs- en school niveau.
2. Wij⁴ ondersteunen de startende leerkrachten van ons PLG-netwerk in hun ontwikkeling van startbekwame leerkracht naar vakbekwame leerkracht.

Meetbare doelstellingen

De ambitie 'Samen professionaliseren' is uitgewerkt in meetbare doelen als:

- Bestaand geconsolideerd startersbeleid wordt door besturen gedeeld en gepresenteerd binnen PLG-(regio)community ter inspiratie voor andere besturen.
- Binnen twee jaar heeft elk bestuur in de PLG-(regio)community een geactualiseerd beleid voor het professionaliseren van de startende leerkrachten geactualiseerd.
- Elke vier jaar wordt er een kwaliteitsscan uitgevoerd inzake de begeleiding van startende leerkrachten binnen het PLG-netwerk.
- Elk bestuur ontvangt het eigen resultaat en bespreekt deze intern.
- Elke vier jaar worden de scholen binnen het PLG-netwerk bevestigd op de startkwaliteit van de CHE-student

- Vanaf september 2022⁴ is er een professionalisering mogelijk voor ICO's om zich te professionaliseren tot starterscoach. Dit gebeurt vanuit het bestuur in samenwerking met het opleidingsinstituut.
- Vanaf september 2022 wordt er halfjaarlijks een professionaliseringsbijeenkomst georganiseerd voor startende leerkrachten (op de CHE, in samenwerking met het PLG-netwerk).

Daarnaast wordt gewerkt aan de realisatie van een aantal meer zachte doelen zoals het informeren van elkaar over de kwaliteit van het professionaliseren van startende leerkrachten, aandacht voor de ontwikkeling van startende leerkrachten en het creëren van een cultuur waarin bestuurders en directeuren gezamenlijk zorg dragen voor een goede implementatie van het professionaliseringsbeleid van startende leerkrachten.

Kwaliteitszorg

De meetbare doelen worden onder andere gemonitord met een vierjaarlijkse kwaliteitsscan, halfjaarlijkse professionaliseringsbijeenkomsten voor startende leerkrachten, en tijdens diverse (jaarlijkse) bijeenkomsten en vergaderingen. In navolgende matrix wordt dit inzichtelijk gemaakt.

3) Directeuren, bestuurders, ICO's/startercoaches en CHE-onderzoekers.

4) Mits er voldoende inschrijvingen zijn.

Doelstelling Professionaliseren van startende leraren	Afspraken / resultaten (Hard control)	Afspraken/in de voorwaardelijke sfeer (Soft control)	informatievoorziening (communicatie en samenwerking (relatie) (Informatieprotocol en ontmoeting)	Jaarplanning (aandachtspunten)
<p>Richtinggevende uitspraak</p> <p>Wij* delen kennis en vaardigheden voor de ontwikkeling en implementatie van startersbeleid op bestuurs- en schoolniveau.</p> <p><i>Wij* directeuren, bestuurders, ICO's/ startercoaches en CHE-onderzoekers.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Bestaand geconsolideerd startersbeleid wordt door besturen gedeeld en gepresenteerd binnen PLG-(regio)community ter inspiratie voor andere besturen. Binnen 2 jaar heeft elk bestuur in de PLG-(regio)community een geactualiseerd beleid voor het professionaliseren van de startende leerkrachten. Per 4 jaar is er een kwaliteitsscan m.b.t. de begeleiding van startende leerkrachten binnen het PLG-netwerk. Elk bestuur ontvangt het eigen resultaat en bespreekt deze intern. Commissie Samen professionaliseren presenteert het gezamenlijke beeld op de (regio)bestuurdersbijeenkomst. Tweejaarlijks levert Commissie Samen professionaliseren een concrete bijdrage t.a.v. een kwalitatief goed en actueel startersbeleid <ol style="list-style-type: none"> 1) set aan praktijkindicatoren (doorontwikkeling KBS-en) voor de ontwikkeling van de startende leerkracht (2021-2023). 2) een werkvorm op bestuurs-/schoolniveau om samen met starters binnen de dialoog het startersbeleid te evalueren (2023-2025) 	<ul style="list-style-type: none"> Binnen de tijdsperiode van het koersplan wordt het communicatieplatform ook gebruikt voor het uitwisselen van kennisbronnen m.b.t. het professionaliseren van startende leerkrachten. Bestuurders en directeuren dragen gezamenlijk zorg voor een goede implementatie van het professionaliseringsbeleid van startende leerkrachten. De directeur monitort de ontwikkeling van de startende leerkrachten tot basis- en vakbekwame leerkracht. De leden van de Stuurgroep PLG-Netwerk informeren elkaar over de kwaliteit van het professionaliseren van startende leerkrachten. 	<p>Informatievoorziening</p> <ul style="list-style-type: none"> Elke school/bestuur legt vast hoe zij werken aan het professionaliseren van startende leerkrachten en welke rol het PLG-netwerk hierin inneemt. Eens per vier jaar organiseert de bestuurder deelname van alle startende leerkrachten binnen het bestuur aan de kwaliteitsscan; begeleiding startende leerkrachten. <p>Samenwerking</p> <ul style="list-style-type: none"> De bestuurder, de directeuren en de ICO's/startercoaches voeren gesprekken over de uitkomsten van de kwaliteitsscan m.b.t. de evt. actualisering van het startersbeleid. De bestuurders verkennen binnen de PLG-(regio)community samen mogelijkheden en/of beleidsmaatregelen die nodig zijn om de kwaliteit van het professionaliseren van startende leerkrachten verder te ontwikkelen en te borgen. 	<ul style="list-style-type: none"> Per vier jaar een kwaliteitsscan (mei 2022) Najaar 2021 een digitaal communicatieplatform PLG-netwerk hebben (nb. commissie overstijgende aanpak)
<p>Richtinggevende uitspraak</p> <p>Wij* ondersteunen de startende leerkrachten van ons PLG-netwerk in hun ontwikkeling van startbekwame leerkracht naar basis- en op termijn vakbekwame leerkracht.</p> <p><i>Wij* ICO's/startercoaches, opleidingsinstituut.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Alle startende leerkrachten binnen het PLG-netwerk zijn initiator in/dragen actief zorg voor hun professionalisering van startbekwame tot vakbekwame leerkracht. Alle besturen bieden i.s.m. de school de startende leerkrachten ondersteuning in hun professionalisering conform het professionaliseringsbeleid van het desbetreffende bestuur. Per 4 jaar worden de scholen binnen het PLG-netwerk bevraagd op de startkwaliteit van de CHE-student - Onder voorbehoud van voldoende aanmeldingen initieert de opleiding tot leraar basisonderwijs (CHE) het volgende: <ul style="list-style-type: none"> - * Vanaf september 2022 is er een professionaliseringmogelijk voor ICO's om zich te professionaliseren tot starterscoach. Dit gebeurt vanuit het bestuur in samenwerking met het opleidingsinstituut. - * Vanaf september 2022 is er halfjaarlijks op het opleidingsinstituut in samenwerking met het PLG-netwerk een professionaliseringsbijeenkomst voor startende leerkrachten. - * Startende leerkrachten kunnen jaarlijks via het bestuur starten aan een supervisietraject voor startende leerkrachten georganiseerd door het opleidingsinstituut. 	<ul style="list-style-type: none"> Starterscoach en directeur bewaken samen de ontwikkeling van de startende leerkracht. Binnen de R&O cyclus van de startende leerkracht vindt systematisch de dialoog plaats over de begeleiding en professionaliseringsbehoeften van de startende leerkracht. 	<p>Informatievoorziening</p> <ul style="list-style-type: none"> Elk bestuur bespreekt jaarlijks de begeleiding en ontwikkeling van de startende leerkrachten binnen het bestuur en de aansluiting van de opleiding op het werkveld. De BOC deelt de bevindingen m.b.t. de aansluiting van de opleiding op de opgave van de startende leerkracht met de relatiebeheerder van de opleiding. <p>Samenwerking</p> <ul style="list-style-type: none"> Opleidingsinstituut en werkveld werken samen aan de ontwikkeling van een cursus tot starterscoach. Startercoaches werken samen met het opleidingsinstituut aan de vormgeving van de halfjaarlijkse professionaliseringsbijeenkomsten voor startende leerkrachten 	<ul style="list-style-type: none"> Vanaf september 2022 is er een aanbod van een professionaliseringsmogelijkheid tot starterscoach. Jaarlijks worden er supervisie trajecten (van 10 bijeenkomsten) georganiseerd in de periode van oktober - mei. Vanaf september 2022 zijn er halfjaarlijks (nov. & apr.) professionaliseringsbijeenkomsten voor startende leerkrachten.



3.3 Samen onderzoeken en innoveren

Ambitie: Het kwalitatief, betaalbaar, doelmatig en toegankelijk gezamenlijk uitvoeren van praktijkgericht onderzoek, het evenzeer (kwalitatief, doelmatig, betaalbaar en toegankelijk) delen van kennis. Dit met het oog op het opleiden van studenten, professionaliseren van startbekwame leerkrachten en innoveren van het basisonderwijs.

De commissie Samen onderzoeken en innoveren is verantwoordelijk voor het realiseren van bovengenoemde ambitie. Onderdeel hiervan is het borgen van het kwalitatief, betaalbaar, doelmatig en toegankelijk gezamenlijk uitvoeren van praktijkgericht onderzoek, en kwalitatief, doelmatig, betaalbaar en toegankelijk delen van kennis. In samenwerking met het CHE lectoraat Samen Divers, voeren twaalf onderzoeksbegeleiders van de opleiding op de twaalf academische WPL-scholen onderzoek uit gericht op:

- het ontwikkelen van praktijktoepassingen voor het versterken van sociale cohesie bij diversiteit;
- het inzichtelijk maken van de overtuigingen en onderliggende waarden van de leerkracht bij het versterken van sociale cohesie⁵.

Daarbij zijn op elke academische WPL-school ook twee masteropgeleide leerkrachten en de directeur betrokken. Studenten die op deze scholen hun proeve van bekwaamheid uitvoeren en drie derdejaars studenten die op de school werkplek leren volgen, zijn hier direct bij betrokken. De directeuren van de academische WPL-scholen hebben hierin de rol van innovatieve partner. Vanuit hun onderzoeksmatige benadering van het onderwijs zijn de innovatieve partners betrokken bij het lectoraat Samen Divers, bij de innovatieve partnerbijeenkomsten en bij het verbeteren en vernieuwen van het onderwijs.

Voor de uitvoering van de ambitie is een aantal richtinggevend uitspraken geformuleerd:

1. De innovatie-onderzoeken van vierdejaars studenten komen beschikbaar voor alle PLG-scholen.
2. Studenten verzorgen op uitnodiging een presentatie over hun innovatie-onderzoek.
3. Masterleerkrachten van de academische WPL-scholen laten studenten kennismaken met hoe onderzoek bij kan dragen aan de ontwikkeling van een school.
4. Vanuit het lectoraat wordt inhoudelijke ondersteuning geboden aan de KBS-coördinatoren voor de (wetenschappelijke) verantwoording van de inhoud. Dit heeft de vorm van ondersteuning in het zoeken van informatie en in het formuleren / actualiseren van een onderbouwing (onderlegger).

Meetbare doelstellingen

De ambitie 'Samen onderzoeken en innoveren' is uitgewerkt in meetbare doelen als:

- Er wordt een webpagina gerealiseerd waarop de innovatie-onderzoeken van de vierdejaars studenten van de voorgaande drie jaar zijn geplaatst.
- Van half mei tot half juni kunnen PLG-scholen studenten van het lopende jaar uitnodigen om op de school een presentatie te verzorgen.

Deze presentatie vormt voor de studenten een beroepsproduct in aansluiting op hun onderzoek.

- Gedurende de beginfase van de opleiding zijn er momenten waarop masterleerkrachten vanuit hun expertise bijdragen aan een college in de vakmanschapslijn.
- De onderleggers voor de KBS'en worden tweejaarlijks geactualiseerd, waarbij recente vakliteratuur en wetenschappelijke literatuur worden verwerkt.

Daarnaast wordt gewerkt aan de realisatie van een aantal meer zachte doelen waarbij scholen bijvoorbeeld ervaren wat onderzoek kan opleveren voor hun schoolontwikkeling.

Kwaliteitszorg

De meetbare doelen worden onder andere gemonitord middels ontmoetingen met stakeholders, evaluatie van de bijdrage van masterleerkrachten aan blokteams en het monitoren van de actualisering van de onderleggers van de KBS'en. In navolgende matrix wordt dit inzichtelijk gemaakt.

⁵) Lectorale rede Gert Jan Veerman

Doelstelling Kennisdeling en innovatie	Hard control	Soft control	Informatieprotocol en ontmoeting	Jaarplanning	Investering
<p>Richtinggevende uitspraak</p> <ul style="list-style-type: none"> De innovatie-onderzoeken van vierdejaars studenten komen beschikbaar voor alle PLC-scholen Studenten verzorgen op uitnodiging een presentatie over hun innovatie-onderzoek. 	<ul style="list-style-type: none"> Er is een webpagina gerealiseerd waarop de innovatie-onderzoeken van de vierdejaars studenten van de voorgaande 3 jaar zijn geplaatst. Van half mei tot half juni kunnen PLC-scholen studenten van het lopende jaar uitnodigen om op de school een presentatie te verzorgen. Deze presentatie vormt voor de studenten een beroepsproduct in aansluiting op hun onderzoek. 	<ul style="list-style-type: none"> De scholen ervaren wat onderzoek kan opleveren in relatie tot de schoolontwikkeling. De studenten ervaren hoe hun onderzoek een rol kan vervullen voor andere scholen buiten de school waar ze zelf onderzoek hebben gedaan. 	<p>Informatieprotocol</p> <ul style="list-style-type: none"> Jaarlijkse mailing naar PLC-scholen waarin de webpagina onder de aandacht wordt gebracht en de mogelijkheid tot uitnodigen wordt geboden. <p>Ontmoeting met stakeholders</p> <ul style="list-style-type: none"> Studenten: hoe verlopen de presentaties op uitnodiging? Scholen: voorzien de presentaties in een behoefte; welke aanpassingen zijn wenselijk? 	<ul style="list-style-type: none"> Start vanaf curriculumjaar 20/21. Najaar: aankondiging bij PLC-scholen; 1e inventarisatie belangstelling. April: herinnering en procedure voor het uitnodigen van studenten. 	<ul style="list-style-type: none"> Inrichten van een webpagina. Maken en actualiseren van een overzicht van studenten, onderwerpen en trefwoorden. Verzorgen mailings. Ontwerpen van een procedure voor uitnodigen. Evalueren.
<p>Richtinggevende uitspraak</p> <ul style="list-style-type: none"> Masterleerkrachten van de academische WPL-scholen laten studenten kennismaken met hoe onderzoek bij kan dragen aan de ontwikkeling van een school. 	<ul style="list-style-type: none"> Gedurende de eerste 1½ jaar van de opleiding zijn er minimaal 4 momenten waarop masterleerkrachten vanuit hun expertise bijdragen aan een college in de vakmanschapslijn. In deze bijdrage bespreken ze een inhoudelijk onderwerp én ze maken duidelijk hoe hier op een academische WPL-school kennis over wordt verzameld en hoe die kennis bijdraagt aan innovatie. 	<ul style="list-style-type: none"> De masterleerkrachten ervaren dat ze hun expertise kunnen delen met studenten van de opleiding en dat ze bijdragen aan de onderzoekende houding van de studenten. Pabodocenten en studenten ervaren de meerwaarde van de inbreng van de masterleerkrachten. 	<p>Informatieprotocol</p> <ul style="list-style-type: none"> De projectleiding van de academische WPL-scholen monitort de inbreng met de betrokken CHE-docent en de masterleerkracht. <p>Ontmoeting met stakeholders</p> <ul style="list-style-type: none"> Studenten: wordt het doel (kennismaken met en enthousiast worden voor innoverend onderzoek) bereikt? 	<ul style="list-style-type: none"> Voorbereiding voorjaar 2021. Start vanaf curriculumjaar 21/22. Elk voorjaar check of bijstelling nodig is. 	<ul style="list-style-type: none"> Overzicht maken van inhoudelijke thema's van de academische WPL-scholen. Bij blokteams inventariseren van mogelijkheden voor inhoudelijke input in VM. Met masterleerkrachten en blokteams momenten vastleggen. Evalueren.
<p>Richtinggevende uitspraak</p> <ul style="list-style-type: none"> Vanuit het lectoraat wordt inhoudelijke ondersteuning geboden aan de KBS-coördinatoren voor de (wetenschappelijke) verantwoording van de inhoud. Dit heeft de vorm van ondersteuning in het zoeken van informatie en in het formuleren / actualiseren van een onderbouwing (onderlegger). 	<ul style="list-style-type: none"> De onderleggers voor de KBS'en worden tweemaal geactualiseerd, waarbij recente vakliteratuur en wetenschappelijke literatuur worden verwerkt. 	<ul style="list-style-type: none"> De KBS-coördinatoren ervaren ondersteuning in het zoeken van relevante informatie en het actualiseren van onderleggers. Het lectoraat ervaart inzicht in het curriculum en de mogelijkheid inhoudelijk mee te kunnen denken. 	<p>Informatieprotocol</p> <ul style="list-style-type: none"> Het curriculumteam monitort tweemaal de actualisering van de onderleggers van de KBS'en. <p>Ontmoeting met stakeholders</p> <ul style="list-style-type: none"> KBS-coördinatoren: in hoeverre levert deze manier van werken winst op? Lectoraat: in hoeverre wordt betrokkenheid bij het curriculum gerealiseerd? 	<ul style="list-style-type: none"> Ingaand vanaf curriculumjaar 21/22. Tweemaal bijstelling. 	<ul style="list-style-type: none"> KBS-coördinatoren: investering in informatie zoeken en in het schrijven/bijstellen van onderleggers. Lectoraat: investering in ondersteuning in het informatie zoeken en schrijven.





De Opleidings- school **met impact!**

plg+

De Opleidingsschool met **impact!**

PLG-Netwerk

Christelijke Hogeschool Ede

Oude Kerkweg 100
6717 JS Ede

Telefoon 0318 - 696 300
E-mail info@plg-netwerk.nl

plg-netwerk.nl