

MAART 2026

Ontwikkelopdracht Integraal Ontwikkelteam

Samen Opleiden & Professionaliseren
Rapportage Sint-Janslyceum

MAX VAN BRUSSEL
SOLFEE POSTMA
ALEX BLUMMEL
SASKIA SCHIMMEL
ESTHER SOETEKOUW

Inhoudsopgave

Introductie	3
Het opleidingsteam	4
Scenario analyse	5
Visie op leren van leerlingen, opleiden, begeleiden en professionaliseren	5
Visie op integraliteit in de school	6
Naar meer integrale samenwerking in de school.....	9
De rol van het MT m.b.t. integraal werken	12
Mandaat m.b.t. opleiden, begeleiden en professionaliseren	14
Rol van de instituten op het gebied van opleiden, begeleiden en professionaliseren	15
Sub-thema's integraal werken aan opleiden, begeleiden en professionaliseren	17
De lerende.....	17
Doorlopende leerlijn	19
Schoolontwikkeling.....	19
Expertiseontwikkeling	20
Sint-Janslyceum: Doelen & leervragen	23

Introductie

Dit rapport is opgesteld in het kader van de ontwikkelopdracht Integrale Opleidingsteams vanuit de Academische Opleidingsschool Den Bosch (AOS)¹. Het doel van dit rapport is om inzicht te geven in de huidige ontwikkeling van het opleidingsteam binnen het Sint-Janslyceum en om een tweejarige ambitie te formuleren voor de verdere ontwikkeling van Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P). De scenarioanalyse dient tevens als onderbouwing voor het aanspraak maken op de gereserveerde ambitiemiddelen vanuit de onderwijsregio voor 2026.

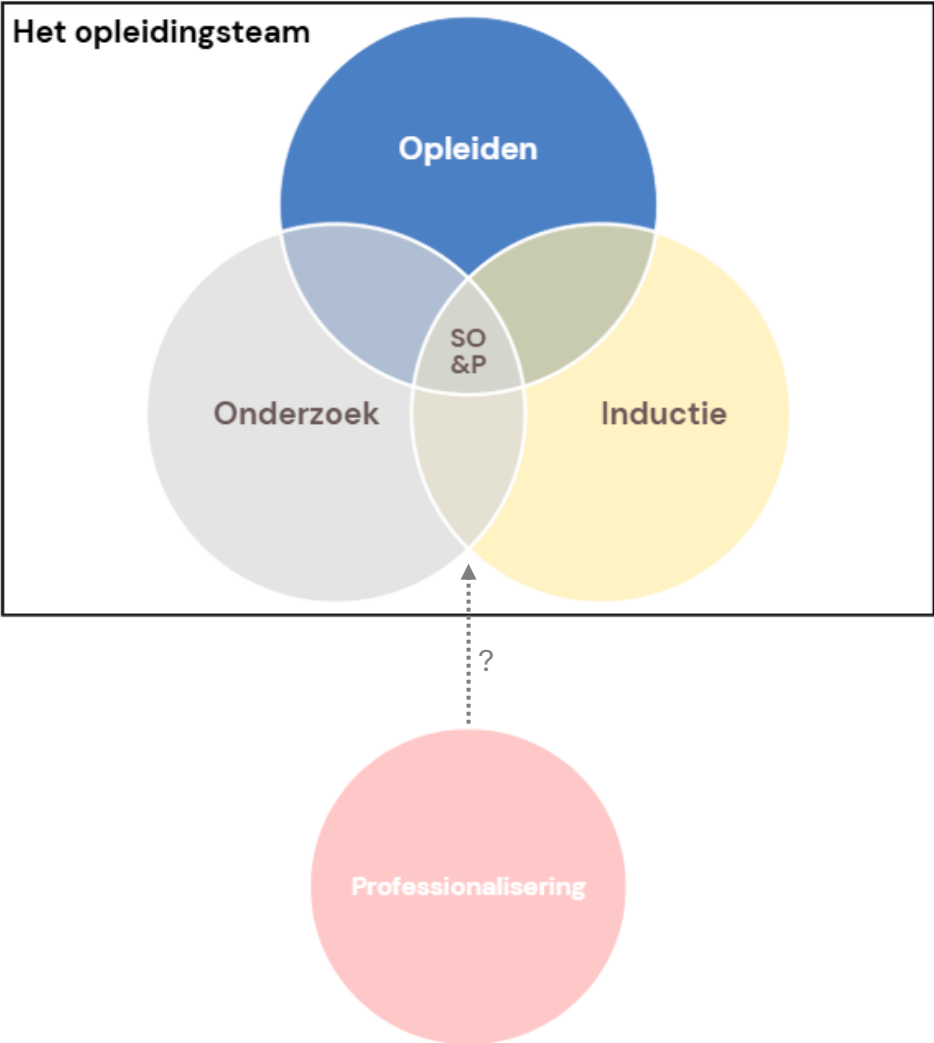
Voor deze ontwikkelopdracht is gekeken naar de huidige samenstelling van het opleidingsteam op het Sint-Janslyceum en de wijze waarop de verschillende pijlers binnen SO&P zijn georganiseerd. Het opleidingsteam bestaat uit drie inhoudelijke pijlers: opleiden, vormgegeven door schoolopleiders Solfee Postma en Saskia Schimmel, inductie, gecoördineerd door Alex Blummel, en onderzoek, vormgegeven door Max van Brussel als onderzoekscoördinator. Daarnaast is Esther Soetekouw als vertegenwoordiger van het managementteam (MT) betrokken bij het opleidingsteam. Uit de gezamenlijke reflectie blijkt dat de belangrijkste ontwikkelopgave voor de komende twee jaar ligt in het verder verbinden van deze pijlers binnen een gezamenlijke visie op SO&P en het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn voor studenten in opleiding, startende docenten en collega's voorbij de inductiefase. In dit kader wordt ook verkend hoe een pijler professionalisering verder kan worden verankerd.

Deze ontwikkeling bouwt voort op een aantal sterke kenmerken van het Sint-Janslyceum, zoals de bereidheid van collega's om bij te dragen aan SO&P de gedeelde verantwoordelijkheid binnen en buiten het opleidingsteam en het wederzijdse vertrouwen tussen opleidingsteam en management. Daarnaast heeft de school een positief imago als aantrekkelijke opleidings- en werkplek.

Het rapport is opgebouwd aan de hand van de scenario's uit de ontwikkelopdracht. Voor ieder onderdeel wordt eerst beschreven in welk scenario de school zich momenteel bevindt, gevolgd door de ambitie voor de komende twee jaar. Op basis van deze scenarioanalyse worden aan het einde van het rapport de belangrijkste ontwikkeldoelen en leervragen geformuleerd die richting geven aan de verdere ontwikkeling van het integrale opleidingsteam. Dit rapport dient tevens als handreiking voor gezamenlijke visievorming tussen het opleidingsteam en het MT binnen de schoolcontext.

¹ In dit rapport wordt meermaals verwezen naar de AOS. Wanneer hiernaar verwezen wordt gerefereerd naar het functioneren binnen AOS Den Bosch.

Het opleidingsteam



Scenario analyse

In dit hoofdstuk zijn de uitkomsten van de reflectie op de scenario onderdelen analytisch weergegeven, waarbij onderscheid is gemaakt tussen de huidige stand van zaken en de tweejarige ambitie.

Visie op leren van leerlingen, opleiden, begeleiden en professionaliseren

Stand van zaken

Scenario 2: De visies op opleiden, begeleiden en professionaliseren staan nog los van elkaar en zijn niet met elkaar verbonden. Niet al deze visies zijn expliciet en doorleefd. Een deel is impliciet en zit in de hoofden van een kleine groep direct betrokkenen.

Tweejarige ambitie

Scenario 4: Er is in de school één visie op het leren van leerlingen en medewerkers. Er is in de school een integrale visie op opleiden, begeleiden en professionaliseren. Deze visies zijn met elkaar verbonden en worden beginnend doorleefd binnen de organisatie.

Stand van zaken

Binnen de ontwikkeling van het integrale opleidingsteam positioneert onze school zich momenteel in scenario 2. In dit scenario staan de visies op opleiden, begeleiden en professionaliseren nog grotendeels naast elkaar en zijn deze nog niet volledig met elkaar verbonden. De visie binnen de diverse beleidspijlers is grotendeels duidelijk voor de betreffende vertegenwoordiger, maar deze visies zijn nog niet in alle gevallen expliciet geformuleerd, op elkaar afgestemd en breed gedeeld binnen de organisatie.

Deze positionering hangt samen met de relatief recente ontwikkeling van het opleidingsteam als integraal team binnen de school. Hoewel de school al langer betrokken is bij SO&P binnen de AOS, functioneert het opleidingsteam pas sinds 2025 in de huidige integrale samenstelling. Tot die tijd lag de nadruk binnen SO&P voornamelijk op twee afzonderlijke trajecten: het opleiden en begeleiden van studenten van de lerarenopleiding en het inductietraject voor startende docenten.

Sinds het schooljaar 2025–2026 heeft daarnaast de pijler onderzoek een nieuwe impuls gekregen. Binnen het opleidingsteam wordt momenteel gewerkt aan de verdere ontwikkeling van de drie pijlers: opleiden, inductie en onderzoek. Voor elk van deze pijlers wordt gewerkt aan de uitwerking van beleid en werkwijzen. Met name de onderzoekspijler bevindt zich nog in een visievormende fase.

De visies op de afzonderlijke pijlers zijn momenteel nog niet volledig geëxpliciteerd en geconcretiseerd. Hierdoor zijn de onderlinge raakvlakken en mogelijke synergie tussen de pijlers nog beperkt uitgewerkt. Sinds dit schooljaar vindt er echter structureler overleg plaats binnen het opleidingsteam, met als doel de afstemming te versterken en te verkennen hoe de samenwerking verder kan worden verdiept. Binnen het team leeft het gedeelde bewustzijn dat een sterkere verbinding tussen de pijlers noodzakelijk is om daadwerkelijk invulling te geven aan integraal SO&P.

Visie op integraliteit in de school

Stand van zaken

Scenario 2: Er vinden verkenningen plaats naar mogelijkheden en kansen voor integraal werken aan opleiden, begeleiden en professionaliseren in de school. Er wordt verkend wat past bij de context van de school en de ambities qua schoolontwikkeling.

Tweejarige ambitie

Scenario 4: Er is een vastgestelde visie op integraal werken in de school die beginnend wordt doorleefd door de collega's van opleiden, begeleiden, professionaliseren, MT en HR.

Stand van zaken

In het kader van de ontwikkeling van integraliteit binnen de school positioneert het opleidingsteam zich momenteel in scenario 2. In dit scenario worden mogelijkheden en kansen verkend om opleiden, begeleiden en professionaliseren meer integraal vorm te geven binnen de schoolorganisatie. Daarbij wordt onderzocht wat past bij de context van de school en bij de ambities ten aanzien van de bredere schoolontwikkeling.

Sinds het schooljaar 2025–2026 is er structureel ruimte gecreëerd voor overleg tussen de leden van het opleidingsteam. Dit overleg heeft als uitgangspunt het verkennen van mogelijkheden om de samenwerking binnen SO&P verder te versterken. Het doel is om SO&P steeds meer als één samenhangend geheel vorm te geven, waarin een doorlopende leerlijn zichtbaar wordt tussen de verschillende pijlers van het opleidingsteam.

Binnen dit proces onderhoudt het opleidingsteam ook contact met het MT om af te stemmen welke ambities er binnen de schoolontwikkeling liggen en hoe SO&P hierop kan aansluiten. In deze fase ligt de nadruk met name op reflectie op bestaande activiteiten binnen SO&P. Op basis daarvan ontstaat geleidelijk een beeld van hoe een meer geïntegreerde en structurele samenwerking binnen het Sint-Janslyceum vorm kan krijgen.

Er is inmiddels een globaal beeld van hoe de ontwikkeling van student naar startende docent en vervolgens naar een verder professionaliserende docent eruit zou kunnen zien. Deze visie bevindt zich echter nog in een verkennende fase. Op dit moment reikt SO&P in de praktijk vooral tot en met de inductiefase. Professionalisering van collega's voorbij de inductiefase maakt nog slechts beperkt onderdeel uit van de activiteiten van het opleidingsteam.

Een uitzondering hierop vormt de rol van de onderzoekscoördinator, waarbij het streven is een onderzoekende houding meer integraal onderdeel te laten worden van de schoolcultuur. Ook deze ontwikkeling bevindt zich momenteel nog in een oriënterende fase. Het opleidingsteam ervaart hierbij goede faciliteiten en een proactieve ondersteuning vanuit het MT ten aanzien van de verdere ontwikkeling van het opleidingsteam.

Tweejarige ambitie²

Voor de komende twee jaar heeft het opleidingsteam de ambitie om zowel op het gebied van de visie op leren van leerlingen, opleiden, begeleiden en professionaliseren als op het gebied van integraliteit binnen de schoolorganisatie door te groeien naar scenario 4.

Dit betekent dat er binnen de school wordt gewerkt vanuit één samenhangende visie op het leren en ontwikkelen van zowel leerlingen als medewerkers. Binnen deze visie zijn opleiden, begeleiden en professionaliseren niet langer losse onderdelen, maar vormen zij een geïntegreerd geheel. Tegelijkertijd wordt toegewerkt naar een situatie die wordt gedragen door het opleidingsteam, het MT en HR en die zichtbaar wordt in de dagelijkse praktijk van de school.

Om deze ambitie te realiseren zet het opleidingsteam in kalenderjaar 2026 in op het gezamenlijk ontwikkelen en vastleggen van een visie op SO&P. Hierbij wordt bewust vooruitgewerkt op de ontwikkeling van het nieuwe schoolplan, dat vanaf schooljaar 2026–2027 vorm zal krijgen. Dit biedt een belangrijke kans om de rol en positie van het opleidingsteam binnen de school structureel te verankeren in het bredere beleid van de school.

Een belangrijke voorwaarde hiervoor is dat de rol van het opleidingsteam binnen het kader van SO&P duidelijk wordt gedefinieerd en stevig wordt gepositioneerd binnen de organisatie. Het opleidingsteam zoekt daarom actief de samenwerking met het MT en de schoolleiding, zodat de ambities rondom schoolontwikkeling en SO&P met elkaar verbonden kunnen worden.

Bij het formuleren van de gezamenlijke visie staat het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn voor professionele ontwikkeling centraal. Hierbij wordt gekeken naar de ontwikkeling van student naar startende docent en vervolgens naar een verder professionaliserende en collega's voorbij de inductiefase. Binnen deze leerlijn bundelen de bestaande pijlers – opleiden, inductie en onderzoek – hun expertise en perspectieven. Het doel is om de huidige situatie, waarin deze pijlers nog relatief los van elkaar opereren, geleidelijk te ontwikkelen naar een meer samenhangende werkwijze waarin de verschillende onderdelen elkaar versterken.

Om de professionaliseringslijn verder door te trekken binnen de organisatie wordt daarnaast verkend of een aanvullende pijler professionalisering ingericht kan worden. Op dit moment reiken de activiteiten binnen SO&P in de praktijk vooral tot en met de inductiefase. De professionalisering van collega's voorbij de inductiefase valt nog grotendeels buiten het directe werkgebied van het opleidingsteam. Door deze pijler te ontwikkelen kan het opleidingsteam een bredere rol gaan spelen in het ondersteunen van de professionele ontwikkeling van docenten gedurende hun gehele loopbaan. De precieze invulling hiervan zal verder worden verkend binnen het opleidingsteam, in nauwe samenwerking met het MT en HR, onder andere in relatie tot het personeels- en taakbeleid.

² De uitwerking van de tweejarige ambitie binnen het thema *visie op integraliteit in de school* omvat tevens de tweejarige ambitie van het thema *visie op leren van leerlingen, opleiden, begeleiden en professionaliseren*.

Een belangrijk streven voor het versterken van de samenwerking binnen het opleidingsteam is het creëren van een opleidingskamer. Deze fysieke ontmoetingsplek kan fungeren als centraal punt voor overleg, samenwerking en professionele ontwikkeling. Een dergelijke ruimte maakt het eenvoudiger om structureel samen te werken, kennis te delen en gezamenlijk activiteiten te organiseren. Daarnaast biedt de opleidingskamer mogelijkheden om studenten, startende docenten, collega's voorbij de inductiefase en externe partners te ontvangen en met elkaar in gesprek te brengen. Daarmee draagt de ruimte niet alleen bij aan de interne samenwerking, maar ook aan de zichtbaarheid en positionering van SO&P binnen de school.

Dit rapport vormt een eerste aanzet voor het formuleren van een gezamenlijke visie op SO&P die verankerd kan worden in de ontwikkeling van een nieuw schoolplan. De voortgang van deze ontwikkeling zal periodiek worden besproken en afgestemd binnen de overleggen met de directie en het MT. Hoewel op langere termijn verdere doorontwikkeling richting een nog hoger integratieniveau wordt nagestreefd, is het realiseren van scenario 4 binnen twee jaar een realistische en betekenisvolle stap in de verdere ontwikkeling van het opleidingsteam en de verankering van SO&P binnen de schoolorganisatie.

Naar meer integrale samenwerking in de school

Stand van zaken

Scenario 3: Er is een integraal SO&P team samengesteld en actief binnen de school. De impact is groeiende, de onderwijsteams zijn betrokken.

Tweejarige ambitie

Scenario 4: Er wordt structureel samengewerkt tussen de collega's van opleiden, begeleiden en professionaliseren. Onderwijsteams ervaren de impact van de integrale samenwerking.

Stand van zaken

In het kader van de ontwikkeling van meer integrale samenwerking binnen de school positioneert het Sint-Janslyceum zich momenteel in scenario 3. In dit scenario is er een integraal SO&P-team samengesteld en actief binnen de school. De impact van dit team is groeiende en de onderwijsteams zijn in toenemende mate betrokken bij activiteiten rondom SO&P.

De huidige samenstelling van het opleidingsteam laat zien dat er sinds de laatste zelfevaluatie van de AOS in 2024 duidelijke stappen zijn gezet in de verdere ontwikkeling van SO&P binnen de school. De individuele pijlers – opleiden, inductie en onderzoek – functioneren zichtbaarder en effectiever, en de intensievere samenwerking binnen het opleidingsteam biedt kansen om deze ontwikkelingen verder te versterken. Het opleidingsteam werkt proactief aan initiatieven die bijdragen aan de schoolontwikkeling binnen het kader van SO&P.

Een belangrijke kracht van het Sint-Janslyceum ligt in de brede betrokkenheid van collega's uit de verschillende onderwijsteams. Veel docenten leveren een actieve bijdrage aan het begeleiden van studenten en startende collega's binnen het SO&P-programma. Binnen de school is er merkbaar enthousiasme en bereidheid om verantwoordelijkheid te nemen voor deze begeleiding, wat een belangrijke basis vormt voor de verdere ontwikkeling van het programma.

Daarnaast zijn er de afgelopen jaren verschillende concrete ontwikkelingen zichtbaar. Zo heeft het vernieuwde inductieprogramma, dat sinds schooljaar 2024–2025 wordt geïmplementeerd, steeds meer vorm gekregen en groeit het draagvlak binnen de organisatie. Ook heeft de keuze om de schoolopleidertaak te verdelen over twee schoolopleiders geleid tot een betere spreiding van taken en tot meer zichtbaarheid en bereikbaarheid voor zowel studenten als collega's. De pijler onderzoek heeft sinds 2025 eveneens een nieuwe impuls gekregen en draagt bij aan het versterken van regionale samenwerkingen, zowel binnen als buiten de AOS.

Tegelijkertijd wordt duidelijk dat het beleid rondom SO&P nog regelmatig als gefragmenteerd wordt ervaren. De samenhang tussen opleiden, inductie en onderzoek is nog niet voor alle betrokkenen duidelijk zichtbaar. Dit vraagt om een verdere versterking

van de structurele samenwerking tussen de pijlers en om het ontwikkelen van een duidelijkere doorlopende leerlijn waarin het SO&P-programma als samenhangend traject herkenbaar wordt.

Hoewel onderwijsteams actief betrokken zijn bij SO&P-activiteiten, kan het opleidingsteam zich als team nog sterker profileren binnen de organisatie om deze samenhang beter zichtbaar te maken. Ook de samenwerking en informatie-uitwisseling met het MT kan verder worden versterkt. Zo is er momenteel nog beperkt overzicht van welke collega's deelnemen aan professionaliseringstrajecten of aanvullende opleidingen, en welke collega's mogelijk begeleiding vanuit het opleidingsteam nodig hebben. Een nauwere samenwerking met zowel het MT als HR is daarom wenselijk. Deze ontwikkeling onderstreept tevens de mogelijke meerwaarde van een aanvullende pijler professionalisering binnen het opleidingsteam.

Tweejarige ambitie

Binnen het kader van meer integrale samenwerking in de school streeft het opleidingsteam ernaar om zich binnen twee jaar te ontwikkelen naar scenario 4. In dit scenario wordt er structureel samengewerkt tussen collega's die betrokken zijn bij opleiden, begeleiden en professionaliseren, en ervaren onderwijsteams daadwerkelijk de impact van deze integrale samenwerking in hun dagelijkse praktijk.

Om deze ontwikkeling te realiseren zet het opleidingsteam in op het behouden en versterken van het bestaande enthousiasme en de betrokkenheid van collega's en studenten bij het SO&P-programma. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is het actief blijven voeren van het gesprek met collega's en studenten over ontwikkelmogelijkheden, kansen en knelpunten binnen SO&P. Door deze dialoog structureel te voeren blijft het programma aansluiten bij de behoeften binnen de school en wordt tegelijkertijd het gedeelde eigenaarschap versterkt.

Daarnaast wil het opleidingsteam de zichtbaarheid en profilering van het team binnen de organisatie vergroten. Dit kan onder meer door ontwikkelingen, keuzes en initiatieven binnen het opleidingsteam duidelijker te communiceren richting collega's. Transparante communicatie over lopende ontwikkelingen en besluitvorming draagt bij aan begrip, betrokkenheid en uitnodiging tot gesprek. Hiermee wordt tevens inzichtelijk gemaakt hoe activiteiten binnen SO&P bijdragen aan de dagelijkse onderwijspraktijk van zowel studenten als collega's.

Een belangrijk onderdeel van deze profilering is het actiever presenteren van het opleidingsteam binnen de onderwijsteams en vakgroepen. Door hier meer structureel aanwezig te zijn kan het opleidingsteam duidelijk maken welke rollen binnen het team bestaan, hoe deze elkaar aanvullen en hoe zij gezamenlijk bijdragen aan de ontwikkeling van een samenhangend SO&P-programma binnen de school.

Om de impact van het opleidingsteam binnen de onderwijsteams verder te vergroten, wil het team daarnaast werken aan een duidelijker en beter afgestemd professionaliseringsaanbod. Dit aanbod moet zowel bijdragen aan de persoonlijke professionele ontwikkeling van docenten als aan de verdere versterking van het SO&P-

programma binnen de school. Hierbij wordt nadrukkelijk gekeken naar mogelijkheden binnen het netwerk van de Academische Opleidingsschool en Ons Middelbaar Onderwijs (OMO), bijvoorbeeld op het gebied van het opleiden van gekwalificeerde werkplekbegeleiders. Daarnaast wordt verkend welk professionaliseringsaanbod beschikbaar is bij externe partners.

Op langere termijn is het streven dat persoonlijke professionaliseringsmiddelen van docenten bijdraagt aan de verdere ontwikkeling van het onderwijs en aan de versterking van SO&P binnen de school.

Een belangrijke randvoorwaarde voor het versterken van deze samenwerking en zichtbaarheid is het realiseren van een opleidingskamer. Deze ruimte kan fungeren als centrale plek binnen de school waar gesprekken over opleiden, begeleiden en professionaliseren samenkomen. Door het opleidingsteam nadrukkelijk te positioneren als de plek waar het gesprek over professionele ontwikkeling plaatsvindt, kan de impact van het team binnen de school verder worden vergroot en wordt een belangrijke stap gezet richting structurele integrale samenwerking.

De rol van het MT m.b.t. integraal werken

Stand van zaken

Scenario 3: Het MT start om stap voor stap de overleggen met de collega's van opleiden, begeleiden en professionaliseren (deels) te combineren. Dit met als doel om verbindingen te leggen tussen opleiden, begeleiden en professionaliseren.

Tweejarige ambitie

Scenario 5: MT is faciliterend van de lerende organisatie. Vertrouwen en ruimte binnen kaders geven aan de collega's.

Stand van zaken

In het kader van de rol van het MT bij het bevorderen van integraal werken binnen de school positioneert het Sint-Janslyceum zich momenteel in scenario 3. In dit scenario zet het MT stappen om overleggen met collega's die betrokken zijn bij opleiden, begeleiden en professionaliseren gedeeltelijk te combineren, met als doel meer verbinding te creëren tussen deze domeinen.

Een belangrijke ontwikkeling hierin is het besluit van het MT om de portefeuille AOS – waarin opleiden en onderzoek waren ondergebracht – samen te voegen met de portefeuille inductie. Dit heeft geleid tot de vorming van het huidige opleidingsteam, dat zich richt op de ontwikkeling en uitvoering van het programma rondom SO&P binnen de school.

Daarnaast heeft het MT het initiatief genomen om de samenwerking tussen de verschillende pijlers van het opleidingsteam structureler vorm te geven. Hierdoor is er inmiddels sprake van een gedeeltelijke samenhang tussen de programma's rondom opleiden, onderzoek, inductie en professionalisering. Tegelijkertijd is eerder vastgesteld dat deze integratie nog niet volledig gerealiseerd is. Zo ontbreekt momenteel nog een duidelijke doorlopende leerlijn en zijn de visies van de verschillende pijlers nog gedeeltelijk gefragmenteerd en deels impliciet aanwezig.

De intensievere samenwerking binnen het opleidingsteam laat echter zien dat hierin duidelijke ontwikkeling plaatsvindt. Het MT is actief betrokken bij het opleidingsteam via een MT-vertegenwoordiger die adviserend optreedt in vraagstukken rondom personeelsbeleid en meedenkt over de invulling van programma's en strategische keuzes.

De samenwerking tussen het MT en het opleidingsteam kenmerkt zich door een collegiale en gelijkwaardige werkwijze, waarbij het opleidingsteam ruimte krijgt om zelf richting te geven aan de verdere ontwikkeling van SO&P. Het team functioneert daarbij in sterke mate op basis van wederzijds vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Tweejarige ambitie

Voor de komende twee jaar is de ambitie om door te groeien naar scenario 5, waarin het MT een duidelijk faciliterende rol vervult binnen een lerende organisatie. In deze situatie biedt het MT vertrouwen en ruimte aan collega's om binnen duidelijke kaders bij te dragen aan de ontwikkeling van opleiden, begeleiden en professionaliseren binnen de school.

Deze ontwikkeling willen we realiseren door in nauwe samenwerking tussen het opleidingsteam, het MT en de directie te werken aan een gezamenlijke visie en strategie voor het nieuwe schoolplan. Binnen dit proces wordt toegewerkt naar een heldere en concrete doorlopende leerlijn voor professionele ontwikkeling binnen de school: van student, naar startende docent, naar ervaren professional.

Het opleidingsteam en het MT committeren zich gezamenlijk aan deze visie en dragen actief bij aan de verdere uitwerking en implementatie ervan. Het MT vervult daarbij een belangrijke rol in het faciliteren van de randvoorwaarden die nodig zijn om deze visie in de praktijk te realiseren, bijvoorbeeld door ruimte te bieden voor samenwerking, professionalisering en kennisdeling binnen de school.

Binnen deze ontwikkeling zal zoals reeds benoemd meer aandacht worden besteed aan professionalisering na de inductiefase. Hiermee wordt beoogd de professionele ontwikkeling van docenten gedurende hun gehele loopbaan sterker te verbinden met het SO&P-programma en met de bredere ambities van de school. Door deze gezamenlijke aanpak kan het MT de ontwikkeling van de school als lerende organisatie actief ondersteunen en versterken.

Mandaat m.b.t. opleiden, begeleiden en professionaliseren

Stand van zaken

Scenario 1: Het opleidingsteam heeft de ruimte om op operationeel niveau het opleiden vorm te geven. Voor beslissingen op tactisch en strategisch niveau heeft zij geen mandaat.

Tweejarige ambitie

Scenario 1: Het opleidingsteam heeft de ruimte om op operationeel niveau het opleiden vorm te geven. Voor beslissingen op tactisch en strategisch niveau heeft zij geen mandaat.

Stand van zaken & ambitie

In het kader van het mandaat met betrekking tot opleiden, begeleiden en professionaliseren bevindt onze school zich momenteel in scenario 1. In dit scenario heeft het opleidingsteam de ruimte om het opleiden op operationeel niveau vorm te geven en de koers vorm te geven. Voor beslissingen op tactisch en strategisch niveau heeft het opleidingsteam geen formeel mandaat.

Ter vergelijking beschrijft scenario 3 een situatie waarin binnen het integrale opleidingsteam een directielid zitting heeft met mandaat voor besluiten die binnen het bestaande beleid zijn vastgelegd. Scenario 5 gaat nog een stap verder: in dit scenario heeft het opleidings-, begeleidings- en professionaliseringsteam mandaat en opdracht om te acteren op strategisch, tactisch en operationeel niveau.

Gezien de huidige organisatie van onze school verwachten wij dat wij ons over twee jaar nog steeds in scenario 1 bevinden, en dit achten wij ook passend bij onze organisatiestructuur. Zoals eerder beschreven is de portefeuille AOS en inductie ondergebracht bij het MT en is hier geen directielid rechtstreeks bij betrokken. De huidige werkwijze, waarin wordt gewerkt op basis van vertrouwen en professionele ruimte, vormt hierbij een belangrijke basis.

Het opleidingsteam krijgt vanuit het MT de verantwoordelijkheid, vrijheid en autonomie om invulling te geven aan het SO&P-programma op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Daarmee vertoont onze werkwijze kenmerken van scenario 5.

De kracht van het opleidingsteam ligt in het agenderen, ontwikkelen en vormgeven van het programma, waarna voorstellen worden voorgelegd aan het MT. Het MT kan hierover gezamenlijk reflecteren, feedback geven en besluiten om onderdelen op te nemen in het schoolbeleid. Het formele mandaat ligt daarmee bij het MT.

Binnen deze structuur ervaart het opleidingsteam voldoende autonomie, vertrouwen en professionele ruimte om effectief te functioneren. Om die reden zien wij geen noodzaak om te verschuiven naar een ander scenario en verwachten wij ook in de komende jaren binnen scenario 1 te blijven opereren.

Rol van de instituten op het gebied van opleiden, begeleiden en professionaliseren

Stand van zaken

Scenario 3: De IO/collega van het instituut is betrokken bij het integrale opleidingsteam binnen de school.

Tweejarige ambitie

Scenario 4: Het integrale opleidingsteam binnen de school laat zich gevraagd en ongevraagd informeren en inspireren door de IO/collega's van de instituten

Stand van zaken

In het kader van de rol van de instituten op het gebied van opleiden, begeleiden en professionaliseren bevindt onze school zich momenteel in scenario 3. In dit scenario is de instituutsopleider (IO) betrokken bij het integrale opleidingsteam binnen de school.

De IO's van onze partners, Fontys Educatie en de Radboud Docenten Academie (RDA), zijn betrokken bij het integrale opleidingsteam van onze school. De mate van betrokkenheid verschilt echter tussen beide instituten. Vanuit Fontys Educatie is de betrokkenheid relatief groter, doordat voor onze school een vaste instituutsopleider is aangewezen. De RDA werkt met een regionale-IO, waardoor de betrokkenheid meer op regionaal niveau is georganiseerd en minder direct gekoppeld is aan onze school. In dit opzicht is het opleidingsteam deels afhankelijk van de beleidskeuzes en werkwijzen van de partnerinstituten.

De huidige betrokkenheid van de IO's richt zich voornamelijk op het opleiden en begeleiden van studenten en in iets mindere mate op onderzoek. Binnen het domein van inductie en professionalisering van startende docenten is de betrokkenheid van de instituten op dit moment nog beperkt.

Waar mogelijk sluiten de IO's aan bij het opleidingsteamoverleg. Tijdens deze overleggen worden zij geïnformeerd over ontwikkelingen binnen de school en wordt in beperkte mate gebruikgemaakt van hun expertise bij vraagstukken rondom de verdere ontwikkeling van het opleiden en begeleiden. Deze uitwisseling vindt echter vaker plaats op regionaal en schooloverstijgend niveau dan binnen de context van de individuele school.

Daarmee constateren wij dat wij momenteel nog niet optimaal gebruikmaken van de expertise die beschikbaar is binnen onze partnerschapsinstituten. Dit biedt mogelijkheden voor verdere ontwikkeling in de samenwerking tussen school en instituut.

Tweejarige ambitie

Binnen een termijn van twee jaar streven wij ernaar dat onze school zich bevindt in scenario 4: het integrale opleidingsteam binnen de school laat zich zowel gevraagd als ongevraagd informeren en inspireren door de IO's en collega's van de partnerinstituten.

Om dit te realiseren is het van belang dat wij optimaler gebruik gaan maken van de kennis en expertise van onze partnerschapsinstituten. Hiervoor willen wij op regionaal niveau de afstemming met het partnerschap versterken en op schoolniveau de samenwerking met de instituten intensiveren bij het vormgeven van ons SO&P-programma

Binnen deze samenwerking blijven de IO's primair betrokken bij het opleiden van studenten. Tegelijkertijd willen wij binnen de partnerschappen beter in kaart brengen welk professionaliseringsaanbod beschikbaar is en onderzoeken hoe dit aanbod binnen onze school beter gecommuniceerd en zichtbaarder gemaakt kan worden voor collega's.

Daarnaast bevindt onze school zich in een fase van ontwikkeling waarin we gericht willen werken vanuit evidence-informed werken. Bij het vormgeven van professionalisering, onderzoek, opleiden en inductie willen we daarom actiever gebruikmaken van de kennis die aanwezig is binnen onze partnerschappen. Hierbij denken wij onder andere aan het intensiveren van de samenwerking met relevante lectoraten. Op deze manier kunnen wij niet alleen kennis benutten vanuit het onderzoek, maar ook praktijkkennis vanuit de schoolcontext terugbrengen naar het partnerschap.

Tot slot zien wij ontwikkelingen in de samenstelling van studenten binnen AOSDB. Het aantal studenten vanuit Fontys Educatie neemt af, terwijl het aantal studenten vanuit de RDA toeneemt. Daarnaast kan het in de toekomst noodzakelijk zijn om nieuwe partnerschappen te verkennen. Deze ontwikkelingen maken het belangrijk om samen met de IO's actief te blijven samenwerken aan het op elkaar afstemmen van de opleidingsprogramma's van de verschillende instituten, zodat er voor studenten en startende docenten een duidelijke en samenhangende doorlopende leerlijn ontstaat binnen onze school.

Sub-thema's integraal werken aan opleiden, begeleiden en professionaliseren

Vanuit de onderwijsregio worden vier sub-thema's in het kader van opleiden, begeleiden en professionaliseren gespecificeerd. De thema's hebben inhoudelijke raakvlakken met hetgeen dat in het bovenstaande reeds beschreven is. Hieronder is een samenvattend overzicht per sub-thema weergegeven.

De lerende

Stand van zaken

Scenario 2/3: Er ontstaat meer duidelijkheid over visie op en beleid op SO&P binnen de school. De lerende ervaart samenhang in het eigen programma, maar ervaart nog geen duidelijke leerlijn. Teams proberen vaker samen te werken en kennis te delen, maar dit gebeurt nog niet consequent en is vaak afhankelijk van individuele initiatieven. Leren van en met elkaar vindt af en toe plaats, maar is nog niet structureel ingebed.

Tweejarige ambitie

Scenario 4: De school is een uitdagende en inspirerende omgeving om in te leren voor leerlingen, studenten en collega's.

Er wordt structureel van en met elkaar geleerd.

Stand van zaken

In het kader van de lerende bevindt de school zich momenteel in scenario 2/3. Deze tussencategorie is door het opleidingsteam van het Sint-Janslyceum zelf geformuleerd. In de aangeleverde scenario's voor dit onderdeel werden alleen scenario 1 en scenario 4 beschreven. Het opleidingsteam herkende zich echter niet volledig in scenario 1, maar constateert tegelijkertijd dat de school nog niet volledig voldoet aan de kenmerken van scenario 4. Om de huidige ontwikkelfase nauwkeuriger te beschrijven, is daarom gekozen voor een positionering in zelf-gedefinieerd scenario 2/3.

Binnen de school ontstaat steeds meer duidelijkheid over de visie op en het beleid rondom SO&P. Voor studenten in opleiding en startende collega's zijn de verschillende pijlers en de bijbehorende programmaonderdelen inmiddels concreet uitgewerkt. Deze programma's zijn daarnaast voortdurend in ontwikkeling om zo goed mogelijk aan te blijven sluiten bij de ontwikkelvragen die binnen deze pijlers spelen.

Voor studenten en startende docenten wordt een duidelijk en samenhangend programma ervaren binnen de afzonderlijke pijlers, zoals het opleidingsprogramma voor studenten en het inductieprogramma voor startende docenten. De onderliggende visie van het Sint-Janslyceum op SO&P is voor de lerende echter nog grotendeels impliciet aanwezig. Daarnaast ervaren studenten en startende docenten wel samenhang binnen de afzonderlijke pijlers, maar nog beperkt tussen de pijlers. Hierdoor is een duidelijke doorlopende leerlijn nog niet volledig zichtbaar.

Op het gebied van onderzoek is de programmavulling momenteel nog in ontwikkeling. Er loopt een proces om dit verder vorm te geven, dat in het schooljaar 2025–2026 verder

uitgewerkt zal worden. Ook wordt er ruimte gezien om de professionaliseringspijler verder te ontwikkelen, zodat deze niet alleen gericht is op de inductiefase, maar ook aansluit bij de ontwikkeling van collega's voorbij de inductiefase.

Leren van en met elkaar vindt binnen de school al incidenteel op verschillende momenten plaats. Zo nemen studenten en startende collega's deel aan intervisiebijeenkomsten en zijn er regionale AOS-middagen voor studenten. Daarnaast hebben de recent ingevoerde workshops door en voor collega's een impuls gegeven aan het delen van expertise binnen de school. Tegelijkertijd gebeurt het leren van en met elkaar nog niet structureel en blijft dit vaak beperkt tot de afzonderlijke pijlers.

Tweejarige ambitie

De ambitie is om in de komende twee jaar toe te groeien naar scenario 4, waarin de school een uitdagende en inspirerende leeromgeving vormt voor studenten en collega's, waarin structureel van en met elkaar wordt geleerd.

Om dit te realiseren wil de school de samenhang tussen de verschillende pijlers van SO&P verder versterken. Het doel is om toe te werken naar een duidelijkere doorlopende leerlijn waarin studenten, startende docenten en collega's voorbij de inductiefase zich kunnen ontwikkelen binnen een samenhangend geheel van leren, opleiden en professionaliseren. Hierbij zal onder andere de pijler onderzoek verder worden ontwikkeld en wordt verkend hoe de professionaliseringspijler breder vorm kan krijgen dan alleen de inductiefase.

Daarnaast wil het opleidingsteam meer mogelijkheden creëren om pijleroverstijgend van en met elkaar te leren. Waar intervisie en kennisdeling nu vaak binnen afzonderlijke groepen plaatsvinden, kan in de toekomst meer verbinding worden gezocht tussen verschillende doelgroepen. Denk bijvoorbeeld aan intervisie- of bijeenkomstvormen waarin studenten, startende docenten en collega's voorbij de inductiefase gezamenlijk deelnemen en hun perspectieven en ervaringen met elkaar delen. Door dergelijke initiatieven kan de expertise binnen de school breder worden benut en ontstaat er meer onderlinge verbinding.

Ook wil het opleidingsteam meer aandacht besteden aan de zichtbaarheid en ondersteuning van collega's voorbij de inductiefase die zich verder professionaliseren, bijvoorbeeld door het volgen van een masteropleiding of andere vervolgstudie. Deze collega's zijn momenteel nog beperkt zichtbaar binnen het opleidingsteam, terwijl hun ontwikkeltraject waardevolle kansen biedt voor kennisdeling en schoolontwikkeling. Door hen bijvoorbeeld aan het begin van het schooljaar met elkaar in contact te brengen en ondersteuning vanuit het opleidingsteam te bieden, kan hun ontwikkeling beter worden gefaciliteerd.

Bij deze ontwikkeling staat maatwerk voor de lerende centraal. De begeleiding die passend is voor studenten of startende docenten hoeft niet hetzelfde te zijn voor collega's voorbij de inductiefase. Door in te zetten op passende vormen van ondersteuning en kennisdeling wil de school een leeromgeving creëren waarin iedere lerende optimaal wordt ondersteund in zijn of haar ontwikkeling.

Doorlopende leerlijn

Stand van zaken

Scenario 2: Er ontstaan samenwerkingen tussen opleiden en begeleiden en tussen begeleiden en professionaliseren.

Tweejarige ambitie

Scenario 4: Er is een expliciete doorlopende leerlijn naar startbekwaam, naar vakbekwaam en naar expert.

Stand van zaken

Binnen het Sint-Janslyceum bevindt de ontwikkeling van de doorlopende leerlijn zich momenteel in scenario 2. Er ontstaan steeds meer verbindingen tussen de verschillende fasen van professionele ontwikkeling. Zo werken de pijlers opleiden, inductie en onderzoek binnen het integrale opleidingsteam sinds 2025 structureler samen. Studenten worden begeleid door werkplekbegeleiders en schoolopleiders, waarna startende docenten instromen in het vernieuwde inductieprogramma. Deze samenwerking zorgt voor een eerste verbinding tussen het opleiden van studenten en de begeleiding van startende docenten. Tegelijkertijd is de doorlopende leerlijn nog niet expliciet uitgewerkt en blijft de professionalisering van collega's voorbij de inductiefase grotendeels buiten het directe werkgebied van het opleidingsteam.

Tweejarige ambitie

Binnen twee jaar streeft het opleidingsteam naar scenario 4, waarin een expliciete doorlopende leerlijn zichtbaar is van student naar startbekwame, vakbekwame en uiteindelijk ervaren docent. Deze leerlijn verbindt opleiden, inductie, onderzoek en professionalisering tot één samenhangend traject voor professionele ontwikkeling binnen de school.

Schoolontwikkeling

Stand van zaken

Scenario 3: Schoolontwikkeling en het begeleiden en professionaliseren van collega's zijn met elkaar verbonden.

Tweejarige ambitie

Scenario 4: Opleiden, begeleiden en professionaliseren dragen bij aan de schoolontwikkeling. Er wordt gezocht naar mogelijkheden om efficiënt te organiseren (1+1=3) en om de expertise en ontwikkeling van het een, in te zetten voor het ander.

Stand van zaken

Binnen het Sint-Janslyceum bevindt de relatie tussen schoolontwikkeling en het begeleiden en professionaliseren van collega's zich momenteel in scenario 3. Activiteiten

binnen SO&P sluiten steeds vaker aan bij bredere ontwikkelingen binnen de school. Zo draagt het vernieuwde inductieprogramma bij aan de begeleiding van startende docenten en wordt via de onderzoekspijler gewerkt aan het versterken van een onderzoekende en evidence-informed cultuur. Het opleidingsteam onderhoudt hierover regelmatig afstemming met het MT om te verkennen hoe initiatieven binnen SO&P kunnen aansluiten bij lopende schoolontwikkelingen en personeelsbeleid. In deze gesprekken wordt ook gekeken naar kansen om professionalisering, onderzoek en begeleiding van collega's te verbinden aan ontwikkelvragen uit de onderwijspraktijk. Tegelijkertijd is deze verbinding nog niet overal expliciet uitgewerkt en ontbreekt nog een gezamenlijke, breed gedragen visie waarin deze onderdelen structureel met elkaar worden verbonden. Hierdoor wordt de samenhang tussen schoolontwikkeling, professionalisering en onderzoek nog niet altijd optimaal benut.

Tweejarige ambitie

Binnen twee jaar streeft het opleidingsteam naar scenario 4, waarin opleiden, begeleiden en professionaliseren zichtbaar en structureel bijdragen aan de schoolontwikkeling. In nauwe samenwerking met het MT wordt toegewerkt naar een gezamenlijke visie en strategie waarin de ontwikkeling van leerlingen, studenten en medewerkers met elkaar verbonden zijn. Daarbij wordt bewust gezocht naar een efficiënte inrichting van activiteiten en trajecten, zodat initiatieven elkaar versterken en overlap wordt voorkomen. Professionalisering, onderzoek en begeleiding van collega's worden waar mogelijk gekoppeld aan concrete schoolontwikkelingsvraagstukken. Door expertise vanuit het opleidingsteam, de onderwijsteams en externe partners doelgericht te verbinden, kan de ontwikkeling binnen het ene domein bijdragen aan het andere. Op deze manier groeit SO&P uit tot een motor voor schoolontwikkeling en wordt tegelijkertijd gewerkt aan een lerende organisatie waarin professionele ontwikkeling en onderwijsontwikkeling elkaar wederzijds versterken.

Expertiseontwikkeling

Stand van zaken

Scenario 1: Expertise rondom opleiden is bij senior opleiders veelal impliciet aanwezig. Er zijn geen structuren om deze kennis te expliciteren. Het opleiden van nieuwe collega's is persoons- en momentafhankelijk. Als een ervaren collega stopt met zijn taak en niet meer werkzaam is op de school, dan is de expertise niet meer aanwezig.

Tweejarige ambitie

Scenario 3: Tussen de teams wordt in toenemende mate expertise geëxpliciteerd (voorwaarde voor komen tot leren en innoveren in een team en een organisatie (Rikking et al., 2016). Denk aan het expliciteren van werkende praktijken met elkaar.

Stand van zaken

In het kader van expertiseontwikkeling bevindt de school zich momenteel in scenario 1. In deze situatie is in sommige gevallen expertise rondom opleiden voornamelijk impliciet aanwezig bij ervaren opleiders en andere betrokken collega's. Deze expertise is veelal gebaseerd op persoonlijke ervaring en wordt nog beperkt systematisch gedeeld of vastgelegd binnen de organisatie.

Binnen het opleidingsteam is expertise rondom opleiden aanwezig en wordt deze onderhouden en verder ontwikkeld via trainingen en werkmiddagen vanuit het AOS-netwerk. Hierdoor blijven opleiders op de hoogte van actuele ontwikkelingen rondom het begeleiden van studenten en het professionaliseren van collega's.

Naast de opleiders zijn er binnen de school meerdere collega's betrokken bij het samen opleiden en begeleiden van studenten en starters, bijvoorbeeld in de rol van coach of werkplekbegeleider. Van deze collega's heeft een groot aantal de juiste scholing gevolgd om studenten en collega's op te leiden en te begeleiden, maar niet alle collega's die deze rollen vervullen hebben echter de bijbehorende scholing of training gevolgd. Tegelijkertijd beschikken veel van deze collega's over waardevolle ervaring in het onderwijs, die van grote betekenis is voor de begeleiding van studenten en collega's.

Het benutten van deze expertise is op dit moment nog sterk persoons- en momentafhankelijk. De kennis en ervaring die aanwezig zijn bij collega's worden nog beperkt systematisch gedeeld of expliciet gemaakt binnen de organisatie. Hierdoor bestaat het risico dat expertise verloren gaat wanneer collega's hun rol neerleggen of de school verlaten.

Er zijn wel eerste stappen gezet om expertise zichtbaarder te maken. Met de introductie van workshops door en voor collega's, als alternatief voor traditionele studiedagen, wordt kennis binnen de school actiever gedeeld. Collega's krijgen hierbij de mogelijkheid om hun expertise met anderen te delen, waardoor de zichtbaarheid van aanwezige kennis binnen de school toeneemt. Tegelijkertijd kan het expliciteren en delen van expertise nog concreter en structureler worden vormgegeven.

Tweejarige ambitie

De ambitie van het opleidingsteam is om in de komende twee jaar toe te groeien naar scenario 4. In deze situatie faciliteert het opleidingsteam actief de expertiseontwikkeling rondom het leren van leerlingen en medewerkers, evenals het opleiden en begeleiden van studenten en starters.

Om deze ontwikkeling te realiseren wil het opleidingsteam inzetten op het systematisch expliciteren van expertise rondom leren en opleiden. Dit wordt gezien als een belangrijke voorwaarde voor het stimuleren van leren en innovatie binnen teams en binnen de organisatie als geheel.

Een belangrijke stap hierin is het stimuleren dat collega's die betrokken zijn bij het samen opleiden en begeleiden van studenten en starters passende scholing volgen. Het opleidingsteam wil hier actief op aansturen en tegelijkertijd verkennen hoe maatwerk geboden kan worden dat aansluit bij de individuele ontwikkelvragen van collega's. Op deze manier kan de aanwezige praktijkervaring van collega's worden versterkt met gerichte kennis en vaardigheden.

Daarnaast wil het opleidingsteam het delen en benutten van expertise binnen de school verder versterken. De huidige workshops door en voor collega's vormen hiervoor een

eerste basis. In de komende jaren wil het opleidingsteam onderzoeken hoe deze vormen van kennisdeling verder kunnen worden uitgebreid en structureel kunnen worden ingebed. Mogelijke initiatieven zijn bijvoorbeeld het organiseren van een interne expertisemarkt, eventueel gekoppeld aan onderzoekspresentaties van collega's of studenten.

Ook binnen trajecten rondom gezamenlijke visie- en strategiebepaling wil het opleidingsteam ruimte creëren om expertiseontwikkeling en kennisdeling verder vorm te geven. Op deze manier kan de aanwezige expertise niet alleen explicieter worden gemaakt, maar ook breder worden ingezet binnen verschillende processen in de school, zoals het leren van leerlingen, het opleiden van studenten en het begeleiden en professionaliseren van collega's.

Sint-Janslyceum: Doelen & leervragen

Visie op integraal leren van leerlingen, opleiden, begeleiden en professionaliseren in de school	
Ontwikkeldoelen	Leervragen
<ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelen en vaststellen van een integrale visie op SO&P, waarin opleiden, begeleiden en professionaliseren met elkaar verbonden zijn. - Expliciteren van bestaande visies binnen de pijlers opleiden, inductie en onderzoek en deze vertalen naar één samenhangend beleidskader. - Verankeren van de visie in schoolbeleid en het nieuwe schoolplan. - Vertalen van de visie naar concrete programmalijnen en activiteiten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe kan een integrale visie op het leren van studenten en professionals concreet vorm krijgen binnen de context van het Sint-Janslyceum? - Wat betekent integraal werken concreet voor de samenwerking tussen opleiden, begeleiden, professionaliseren en schoolontwikkeling? - Op welke manier kan de visie op integraal SO&P duurzaam verankerd worden in beleid en schoolontwikkeling?

Naar meer integrale samenwerking in de school	
Ontwikkeldoelen	Leervragen
<ul style="list-style-type: none"> - Versterken van de structurele samenwerking tussen de pijlers opleiden, inductie en onderzoek. - Het verkennen van mogelijkheden in de vormgeving van een pijler professionalisering. - Vergroten van de zichtbaarheid van het opleidingsteam binnen onderwijsteams en vakgroepen. - Ontwikkelen van een samenhangend professionaliseringsaanbod dat aansluit bij de behoefte van het onderwijsteam. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe kan de samenwerking tussen de verschillende pijlers verder worden geïntegreerd? - Op welke manier kan het opleidingsteam beter bij de ontwikkelbehoeften van onderwijsteams?

De rol van het MT m.b.t. integraal werken	
Ontwikkeldoelen	Leervragen
<ul style="list-style-type: none"> - Verder versterken van de strategische samenwerking tussen het opleidingsteam en het MT. - Verder positioneren van het MT als facilitator van een lerende organisatie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe kan het MT ontwikkelingen op het gebied van SO&P inbedden in de schoolcultuur?

Mandaat m.b.t. opleiden, begeleiden en professionaliseren	
Ontwikkeldoelen	Leervragen
<ul style="list-style-type: none"> - Borgen en ondersteunen van de huidige professionele autonomie van het opleidingsteam op operationeel niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> - Welke processen ondersteunen effectieve besluitvorming tussen opleidingsteam en MT?

De rol van de instituten op het gebied van opleiden, begeleiden en professionaliseren

Ontwikkeldoelen	Leervragen
<ul style="list-style-type: none"> - Intensiveren en afstemmen van de samenwerking met partnerinstituten voor betere kennis en expertise uitwisseling tussen de praktijkcontext, opleidingsprogramma's en lectoraten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe kan de expertise van partnerinstituten beter worden ingezet binnen het SO&P programma? - Op welke manier kunnen school en de partnerinstituten elkaar versterken in onderzoek en professionalisering?

De lerende & de doorlopende leerlijn

Ontwikkeldoelen	Leervragen
<ul style="list-style-type: none"> - Creëren van een sterke doorlopende leerlijn voor studenten, startende collega's en collega's voorbij de inductiefase. - Structureel organiseren van pijleroverstijgende leeractiviteiten en integreren van opleiden, inductie, onderzoek en professionaliseren in één ontwikkelstructuur. - Versterken van maatwerk in begeleiding en professionalisering voor verschillende groepen lerenden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe kan het opleidingsteam een op elkaar afgestemde doorlopende leerlijn in SO&P creëren, waarbij de diversiteit van de lerende gerespecteerd blijft? - Welke vormen van gezamenlijk leren zijn effectief voor verschillende doelgroepen?

School- & expertiseontwikkeling

Ontwikkeldoelen	Leervragen
<ul style="list-style-type: none"> - Inventariseren en verbinden van SO&P-activiteiten met schoolontwikkelingsvraagstukken. - Systematisch expliciteren en delen van expertise binnen de school. - Stimuleren van professionalisering voor collega's voorbij de inductiefase. - Ontwikkelen van structurele vormen van kennisdeling. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe kan de professionele ontwikkeling vanuit het SO&P programma vormgegeven worden die bijdraagt aan strategische schoolontwikkeling? - Hoe kan impliciete expertise binnen de school zichtbaar en overdraagbaar worden gemaakt? - Welke structuren zijn nodig om kennisdeling structureel te organiseren?

