

Profiel Instituutsopleider

December 2023

Inleiding

Opleidingsscholen en de lerarenopleiding hebben een gezamenlijk doel: Studenten¹ de beste ontwikkelingsmogelijkheden bieden. Daarbij besteden we aandacht aan de optimale koppeling van theorie en praktijk om zo de vaak ervaren kloof tussen beide te verkleinen en de praktijkrelevantie van de theorie voor studenten zo groot mogelijk te maken. Het vereist collegiale samenwerking, ondersteuning en afstemming met anderen in de omgeving van de student (Snoek et al., 2017). Om dit te laten slagen werken de lerarenopleiding en opleidingsschool samen om een heterogene groep studenten in de context van de school te begeleiden.

De instituutsopleider begeleidt de studenten in alle fasen van de opleiding, waarbij de 3^{de} en 4^{de} jaars studenten begeleidt worden in een leernetwerk.

De kerntaken van een instituutsopleider hebben betrekking op twee aandachtsgebieden:

1. In de relatie met studenten zorgt de instituutsopleider, samen met de schoolopleider /werkplekbegeleider, voor de verbinding tussen het curriculum van de lerarenopleiding en de schoolcontext (A, B, C, D).
2. In het partnerschap draagt de instituutsopleider bij aan de ontwikkeling van een begeleidings- en opleidingsinfrastructuur (E, F, G, H).

Kerntaken

- A. begeleiden van studenten en een signalerende taak t.a.v. studievoortgang en welzijn
- B. begeleiden van studenten en feedback geven op de leeruitkomsten gerelateerd aan
 - professionele ontwikkeling
 - onderzoekend handelen (ook Lesson study)
 - pedagogisch en (vak)didactisch handelen t/m niveau 3²
- C. samen met de schoolopleider ontwikkelen en organiseren van bijeenkomsten in de context van de opleidingsschool gericht op b.v. visie op onderwijs, inclusie, digitale geletterdheid, grootstedelijke context
- D. relatiebeheer op organisatorisch en uitvoerend niveau
- E. ontwikkelen van opleidings- en begeleidingsstructuur (incl. kwaliteitszorg)
- F. informeren en professionaliseren van o.a. werkplekbegeleiders
- G. (afhankelijk van de ontwikkelfase) begeleiden en samenwerken naar aspirant opleidingsschool/ opstellen i.s.m. de schoolopleider, de schoolleiding en andere betrokkenen van ontwikkelplan t.a.v. het leernetwerk op school
- H. waar nodig afstemmen met de opleiding

Activiteiten opleiden, begeleiden van en feedback geven aan studenten

- leidt op en begeleidt vraag georiënteerd, geeft feedback op vaardigheden en houding die de student laat zien, gericht op onderwijs ontwerpen, uitvoeren en evalueren, en de persoonlijk professionele ontwikkeling
- stimuleert de koppeling van praktijk en theorie
- begeleidt een heterogene groep studenten op de opleidingsschool in een leernetwerk waar dit opgezet of (door)ontwikkeld wordt

¹ Vanwege de leesbaarheid worden in dit profiel 'studenten' genoemd, bedoeld zijn ook leraren in opleiding, leraren in ontwikkeling

² Kennis, vaardigheden en houding op niveau 3 zoals vastgesteld in het 'Toetskader VH-generiek' [Toetskader VH-generiek \(definitief\).docx \(sharepoint.com\)](#)

- voert individuele startgesprekken en voortgangsgesprekken
- begeleidt studenten bij het ontwikkelen van onderzoekend handelen (ook Lesson Study)
- ondersteunt het reflectief vermogen van studenten, door middel van intervisie- en reflectiegesprekken tijdens bijeenkomsten
- geeft ontwikkelingsgericht feedback op de leeruitkomsten middels lesvoorbereiding, lesactiviteiten, producten en prestaties van de studenten
- observeert studenten in de praktijk en tijdens een les, en geeft ontwikkelingsgericht feedback met de focus op de leeruitkomsten
- checkt het dossier van VH-C, VH-D/E en PH-C op compleetheid en geeft naar aanleiding daarvan een go/no go voor de highstake momenten

Activiteiten in samenwerking met de schoolopleider/het opleidingsteam

- voert regelmatig overleg met schoolopleider (in het opleidingsteam): afstemmen van activiteiten m.b.t. 'samen opleiden', taakverdeling, bespreken van voortgang van studenten etc.
- ontwikkelt opleidings/ontwikkelplan of stelt opleidings/ontwikkelplan bij en informeert betrokkenen
- begeleidt samen met de schoolopleider bij voorkeur wekelijks bijeenkomsten voor een heterogene groep in een leernetwerk op de school waarbij intervisie/Pedagogisch Handelen en onderzoekend handelen centraal staan
- levert bijdrage aan informatie-, professionaliseringsbijeenkomst voor werkplekbegeleiders (b.v. afstemmen van feedback op presentatie en lesbezoek met Observatie Tool Archimedes (OTA)
- neemt deel aan professionaliseringsbijeenkomsten

Competenties van een instituutsopleider

Competenties zijn een geheel van kennis, vaardigheden en houding, die de instituutsopleider in staat stellen om de kerntaken en bijbehorende activiteiten adequaat uit te voeren.

De HU heeft voor alle medewerkers vijf HU brede kerncompetenties geformuleerd³:

- resultaatgerichtheid
- externe oriëntatie
- integriteit
- kwaliteit
- samenwerking

De instituutsopleider werkt in een context met twee aandachtgebieden:

1. In de relatie met studenten zorgt de instituutsopleider, samen met de schoolopleider/ werkplekbegeleider, voor de verbinding tussen het curriculum van de lerarenopleiding en de schoolcontext.
2. In het partnerschap draagt de instituutsopleider bij aan de ontwikkeling van een begeleidings- en opleidingsinfrastructuur.

Om hier adequaat en passend te kunnen functioneren zijn naast de HU brede kerncompetenties ook volgende HU competenties⁴ van belang:

³ [Microsoft Word - 2006-191.05 RGW HU competentieset.doc](#) hier zijn alle (kern)competenties beschreven

⁴ Zie voetnoot 3

B. Communicatie	<p>B.7. Doceren Schakelt in een onderwijsleersituatie makkelijk van concrete voorbeelden naar abstracties en vice versa; denkt helder, legt leerstof duidelijk uit en past deze aan het niveau van de studenten aan.</p>
	<p>B.11. Luisteren Luistert aandachtig en welwillend naar anderen. Interpreteert verbale signalen op adequate wijze.</p>
	<p>B.12. Adviseren Komt actief met beargumenteerde adviezen naar voren; sluit daarbij goed aan bij de vraag van de ander; straalt gezag uit en maakt een professionele indruk.</p>
C. Beïnvloedend gedrag	<p>C.15. Coachen Heeft oog voor de kwaliteiten en beperkingen van mensen. Stimuleert anderen actief zich te ontwikkelen in het kader van hun taakuitoefening door het geven van constructieve feedback, coaching en leermogelijkheden. Koppelt individuele ontwikkelwensen aan de behoeften en mogelijkheden van de organisatie.</p>
	<p>C.18. Sensitiviteit Heeft oog, zorg en respect voor de gevoelens van anderen, toont belangstelling voor de mening en motieven van anderen, stelt zich positief en tolerant op ten opzichte van verschillen in behoeften, zienswijzen, gewoontes en achtergronden.</p>
E. Persoonsgebonden gedrag	<p>E.24. Flexibiliteit Past zich gemakkelijk aan, is in staat en bereid zich aan te passen aan veranderende eisen en omstandigheden, staat open voor nieuwe ideeën, denkt actief mee over alternatieven.</p>
	<p>E.26. Leervermogen Neemt verantwoordelijkheid voor eigen ontwikkeling; gaat actief op zoek naar mogelijkheden voor de eigen ontwikkeling; vraagt om feedback over eigen prestaties, zet deze om in concrete acties.</p>
F. Probleemoplossend gedrag	<p>F.32. Onderzoeken Zoekt alle beschikbare, relevante informatie bij elkaar om problemen op te lossen en besluiten te nemen; trekt feiten na, analyseert problemen vanuit verschillende perspectieven.</p>
	<p>F.34. Organiseerbewustzijn Heeft kennis en ervaring met betrekking tot veel verschillende onderdelen van de bedrijfsvoering, houdt bij het ontwikkelen van nieuwe strategieën en plannen rekening met de organisatiestrategie.</p>
	<p>F.35. Creativiteit Komt met nieuwe en originele ideeën; signaleert nieuwe benaderingen; maakt zich los van traditionele opvattingen.</p>
G. Motivationeel gedrag	<p>G.36. Organisatiebetrokkenheid Voelt zich betrokken bij en medeverantwoordelijk voor het succes van de organisatie. Committeert zich aan de doelen van de organisatie en draagt dit uit.</p>