

BELEIDSPLAN 2023-2026



Inhoud

Inleiding	3
Wie zijn wij als Opleidingsnetwerk?	3
Korte terugblik op voorgaande beleidsperiode	4
Missie, visie en ambities.....	5
Uitbreiding van het Opleidingsnetwerk	5
Leeswijzer	6
1. De lerende leraar (waarborg 1)	7
1.1 Verworvenheden.....	7
1.2 Ontwikkelkansen	8
1.3 Voornemens	9
2. De Leeromgeving (waarborg 2)	10
2.1 Verworvenheden.....	10
2.2 Ontwikkelkansen	11
2.3 Voornemens	13
3. De organisatie (Waarborg 3)	14
3.1 Verworvenheden.....	14
3.2 Ontwikkelkansen	18
3.3 Voornemens	19
4. Kwaliteitscultuur (waarborg 4).....	20
4.1 Verworvenheden.....	20
4.2 Ontwikkelkansen	21
4.3 Voornemens	23
Bijlagen	25
Bijlage 1 Voorwaarden voor deelname aan het Opleidingsnetwerk	25
Bijlage 2 Voornemens in relatie tot ambities en waarborgen	26
Bijlage 3 Het beroepsbeeld	30
Bijlage 4 Didactisch concept Opleidingsnetwerk	32
Bijlage 5 Het driehoeksgesprek.....	33
Bijlage 6 De Kempelscan.....	34
Bijlage 7 Taken en verantwoordelijkheden actoren	39
Bijlage 8 Facilitering.....	43
Literatuurlijst	44

Inleiding

Zolang er onderwijs bestaat hebben leraren in het basisonderwijs een bijdrage geleverd aan de opleiding van toekomstige leraren. De wijze waarop laat in de loop van de onderwijshistorie verschillende verschijningsvormen zien. Van meester-gezel leren en aanbodsturing door het opleidingsinstituut tot vraag-gestuurd leren door de aanstaande en startende leraar als onderdeel van integraal personeelsbeleid. De constante in deze ontwikkeling is het gegeven dat er zonder praktijk geen leraar opgeleid wordt. Vanuit overtuiging kunnen we dan ook stellen dat het niet mogelijk is om NIET samen op te leiden.

In onze visie is samen opleiden & professionaliseren het samen leren van de onderwijspraktijk op de werkplek, plus het samen leren over deze onderwijspraktijk op de lerarenopleiding. De werkplek en de lerarenopleiding, hebben weliswaar ieder hun eigen context maar het is juist de verbinding van beiden die zo belangrijk is voor de professionele ontwikkeling van aanstaande en startende leraren. Dit kan niet zonder een consistente, geïntegreerde werk- en leeromgeving, waar het leren binnen de instelling nauw verbonden is met het leren in de praktijk. *Aangezien deze onderwijspraktijk wordt gekenmerkt door diversiteit, is het zaak voor aanstaande leraren om de onderwijswereld in al haar verscheidenheid te leren kennen en te leren van deze verschillen.* In een dergelijke leeromgeving wordt de aanstaande leraar voortdurend uitgedaagd te pendelen tussen theorie over de onderwijspraktijk, eigen beelden van de onderwijspraktijk en de gevarieerde praktijk zelf. Het leren van verschillen is echter niet eenvoudig en kan zonder sturing leiden tot ad-hoc leren. Dit vraagt om een structurele samenwerking, dialoog over en afstemming tussen werkveld en opleiding in de directe werk- en leeromgeving.

Om partners in leren te kunnen verbinden is het belangrijk om een gemeenschappelijke basis te hebben. *Werkveld en opleiding hebben natuurlijk elk hun eigen focus en bijbehorende belangen maar samen delen wij het belang van goed opgeleide leraren.* Leraren die werken vanuit ambitie en leraren die trots zijn op het beroep dat zij mogen uitoefenen. Leraren die het verschil kunnen maken voor leerlingen, collega's in het team en voor partijen in de directe omgeving.

In de afgelopen jaren is een gedegen basis gelegd voor *bovenstaande missie*. In de komende jaren beogen wij deze basis, vanuit vertrouwen, verder te versterken en te verankeren in een groeiend opleidingsnetwerk.

Wie zijn wij als Opleidingsnetwerk?

Opleidingsnetwerk Samen Opleiden van Peel tot Maas en Dommel tot Aa (vanaf nu in dit document: Opleidingsnetwerk Samen Opleiden) is in maart 2019 door de NVAO geaccrediteerd en heeft daarmee de status 'erkende opleidingsschool' verkregen. Het netwerk bestaat uit negen besturen; acht besturen voor (Speciaal) Primair Onderwijs plus het bestuur van Hogeschool de Kempel¹. Gezamenlijk zijn we verantwoordelijk voor het opleiden en professionaliseren van aanstaande en startende leraren.

De deelnemende besturen hebben elk hun eigen kenmerken en accenten. Deze diversiteit zorgt voor een constante en interessante dialoog over de kwaliteit van begeleiden en opleiden van aanstaande en startende leraren. Wij werken samen aan de kwaliteit van onze leraren en daarmee aan de kwaliteit van ons onderwijs. Opleidingsnetwerk Samen Opleiden deelt een gemeenschappelijke visie die beschreven staat in dit beleidsplan. Deze wordt gekenmerkt door het realiseren van

¹ Stand van zaken op 01-05-2023

betekenisvolle leerwerkplekken en het samen ontwikkelen van nieuwe kennis en ervaring voor professionalisering van startende leraren.

Waarom zijn we een Opleidingsnetwerk? We zien het als onze taak om te investeren in ons 'menselijk kapitaal' -de aanstaande en startende leraar- met als doel: goed onderwijs voor al onze leerlingen. De enige wijze waarop we dit krachtig kunnen realiseren is het aangaan van een educatief partnerschap met alle besturen die onderdeel uitmaken van het Opleidingsnetwerk Samen Opleiden. Onder educatief partnerschap wordt een werkwijze verstaan waarin we het studeren aan de opleiding, het werkplekleren van de aanstaande leraar en het professionaliseren van startende leraren zoveel mogelijk op elkaar aan te laten sluiten, zodat we een optimale ontwikkeling en begeleiding realiseren.

Korte terugblik op voorgaande beleidsperiode

In het beleidsplan 2019-2022 onderscheidde we drie opgaven die we voorwaardelijk zagen voor het realiseren van de ambitie om gezamenlijk verantwoordelijk te zijn voor het opleiden en professionaliseren van aanstaande en startende leraren én schoolontwikkeling. We lichten die opgaven kort toe en reflecteren op de opbrengsten.

1. Samen Opleiden en professionaliseren van aanstaande, startende en ervaren leraren

Het Opleidingsnetwerk Samen Opleiden zag het als haar taak te investeren in de aanstaande leraar met als doel goed onderwijs te verzorgen voor alle leerlingen. De focus lag op samenwerken aan de kwaliteit van aanstaande en ervaren leraren en daarmee aan de kwaliteit van het onderwijs (Opleidingsnetwerk Samen Opleiden van Peel tot Maas en Dommel tot Aa, 2019). Het leren spreken van dezelfde taal en bedoelingen, in het licht van het gemeenschappelijk beroepsbeeld heeft veel aandacht gekregen en geleid tot mooie opbrengsten. De schoolopleider neemt een niet meer weg te denken plaats in bij het opleiden van aanstaande leraren. Gesprekken tussen aanstaande leraar, schoolopleider en instituutopleider (driehoeksgesprekken) dragen bij aan het (nog) betekenisvoller leren van de aanstaande leraar. We zien nog ruimschoots kansen om bovenstaande werkwijze te versterken.

2. Samen een contextrijke en betekenisvolle leerwerkgeving voor aanstaande en startende leraren inrichten

Idee was om de schoolontwikkeling op onderzoeksmatige wijze te koppelen aan het leren en het professionaliseren van aanstaande en startende leraren. In de afgelopen jaren is daarom gewerkt met professionele werkplaatsen waarin aanstaande leraren, leraren en opleiders van Hogeschool de Kempel, de koppeling tussen theorie en praktijk versterkten en een bijdrage leverden aan schoolontwikkeling. Uit evaluatie van de professionele werkplaatsen is gebleken dat inzet van de verschillende actoren niet vanzelfsprekend en (voor aanstaande leraren) soms te hoog gegrepen is en dat de effectiviteit van de professionele werkplaats wisselend was. De stuurgroep heeft om die reden besloten om in de nieuwe beleidsperiode geen professionele werkplaatsen meer in te richten.

3. Samen goed organiseren

We handelden vanuit de overtuiging dat de ontwikkeling van ons Opleidingsnetwerk en de ontwikkeling van alle opleidingsscholen en alle actoren in relatie staan tot elkaar en dat dit vraagt om gezamenlijke afstemming. Dit proces is vanaf de start bestuurlijk ingestoken. Dat heeft

geholpen om op hoofdlijnen de koers te behouden, maar bleek niet voldoende voor doorwerking van de ambities tot op de werkvloer. Geconcludeerd mag worden dat de schoolopleider inmiddels gezien kan worden als de spil van het Opleidingsnetwerk en de organisatiestructuur daar op aan dient te sluiten.

Missie, visie en ambities

De missie van het Opleidingsnetwerk voor de beleidsperiode 2023-2027 is: “Opleiden en professionaliseren van voldoende bekwame leraren die trots zijn op hun beroep, de werkplek en de opleiding en kwalitatief en betekenisvol onderwijs voor alle leerlingen in de regio kunnen realiseren”.

Deze missie bevat een kwantitatieve en een kwalitatieve component: we beogen huidige instroom te behouden, de uitstroom tijdens de opleiding en in de eerste drie jaren van de beroepspraktijk te verminderen en daarnaast een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van de opleiding en het onderwijs op de scholen. Door Samen op te leiden en te professionaliseren zijn we in staat om deze missie te realiseren in een context waarin actuele onderwijsvraagstukken en/of uitdagingen centraal staan. Denk hierbij aan het werken in een multidisciplinaire omgeving, realiseren van inclusiever onderwijs en het samenwerken met ouders, collega’s maar ook experts van expertisecentra of samenwerkingsverbanden en andere organisaties.

We operationaliseren de missie met drie ambities:

1. Verder versterken van de kwaliteit van het werkplekleren (Ontwikkelteam Kwaliteitskader, 2021), waarborg 1, 2 en 3.
2. Vergroten van de doorstroom in de opleiding en behouden van startende leraren (waarborg 2 en 3).
3. Stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) (waarborg 1 en 2).

Zowel missie als ambitie krijgen inhoud vanuit de visie van het Opleidingsnetwerk die gericht is op:

1. Afstemmen en verbinden



We voeren structureel het goede gesprek over de onderwerpen die centraal staan binnen de ontwikkeling van de (aanstaande) leraar, in de opleiding en op de leerwerkplek.

2. Gericht op ontwikkeling



We willen leraren opleiden die morgen een ‘nog betere leraar’ willen zijn. We ontplooiën activiteiten die daartoe bijdragen.

3. Koesteren van eigenheid



We waarderen de uniciteit van (aanstaande) leraren en scholen en stimuleren eenieder deze in te zetten ten behoeve van goed onderwijs.

Uitbreiding van het Opleidingsnetwerk

Op dit moment wordt iets minder dan 40% van alle aanstaande leraren van Hogeschool de Kempel opgeleid binnen het Opleidingsnetwerk. Vanuit de overtuiging dat het samen verantwoordelijk zijn voor het opleiden en professionaliseren van aanstaande en startende leraren de meest passende manier van opleiden is voor álle aanstaande leraren van Hogeschool de Kempel is het wenselijk om

het huidige netwerk uit te breiden met meerdere partners/besturen. Die wens sluit aan op de landelijke ambitie om in 2030 alle leraren op te leiden binnen partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren. Dit beleidsplan is richtinggevend voor alle (toekomstige) partners. De voorwaarden voor deelname aan het partnerschap zijn beschreven in bijlage 1.

Leeswijzer

In het vervolg van dit beleidsplan beschrijven we, gebruikmakend van de onderverdeling in de vier waarborgen van het landelijke kwaliteitskader wat het Opleidingsnetwerk al goed doet en om die reden wil behouden/versterken (verworvenheden). Daarnaast geven we aan welke kansen voor doorontwikkeling er zijn en sluiten we af met concrete voornemens voor de komende beleidsperiode van vier jaar. De geformuleerde ontwikkelkansen en voornemens dragen gezamenlijk bij aan het realiseren van de in dit hoofdstuk beschreven ambities. In de matrix in bijlage 2 is te zien hoe de ambities samenhangen met de voornemens per waarborg.

1. De lerende leraar (waarborg 1)

“Het partnerschap heeft een gezamenlijk en gedragen beeld van het beroep van leraar en heeft dat vertaald in een visie op het leren en opleiden van leraren.” (Ontwikkelteam Kwaliteitskader, 2021, p.14)

1.1 Verworvenheden

Hieronder beschrijven we een aantal verworvenheden ten aanzien van het opleiden en professionaliseren van aanstaande .

1. We hanteren een gezamenlijk gedragen en eigentijds beroepsbeeld van de leraar

Het beroep van leraar basisonderwijs is een fantastisch en uitdagend beroep. Leraren helpen hun leerlingen de wereld te ervaren en (eigen) mogelijkheden te ontdekken. Het is ook een belangrijk en complex beroep omdat van de leraren wordt gevraagd dat zij, in het belang van de leerling(en), invulling geven aan de drie functies van onderwijs zoals is verwoord door Biesta (2012): kwalificatie, socialisatie en subjectificatie (zie ook bijlage 3). Het onderwijs heeft leraren nodig die gericht zijn op (het leren van) leerlingen en beschikken over het vermogen om samenwerking tot stand te brengen binnen en buiten de school. Leraren die zich kenmerken door gedrevenheid, ondernemingszin, passie en ambitie. Leraren die niet alleen voldoen aan de bekwaamheidseisen, maar ook beschikken over het vermogen om eigen leer-kracht en werkenergie te organiseren en op die manier blijvend vormgeven aan hun eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van (hun) onderwijs.

2. We hebben de bekwaamheidseisen voor het beroep vertaald in concreet waarneembaar gedrag

Binnen elke opleidingsfase van Hogeschool de Kempel werkt de aanstaande leraar aan de ontwikkeling van de bekwaamheidseisen leraar primair onderwijs (Onderwijscoöperatie, 2017). Met deze bekwaamheidseisen wordt de basis van beroepskennis en -kunde gedefinieerd waarover elke leraar dient te beschikken en die elke leraar ten minste dient te onderhouden. Er worden binnen deze bekwaamheden geen onderliggende niveaus onderscheiden. Gaandeweg de opleiding wordt de aandacht voor kennis en kunde diepgaander, complexer en veelomvattender. Voor toetsing van de bekwaamheden (Onderwijscoöperatie, 2017) wordt binnen het opleidingscurriculum gebruik gemaakt van toetscriteria met bijbehorende toetsdoelen, passend binnen de diverse bekwaamheidsgebieden (brede professionele basis, pedagogische bekwaamheid, vakinhoudelijke bekwaamheid, vakdidactische bekwaamheid). Deze bekwaamheidseisen zijn, in samenwerking met het werkveld, vertaald naar concreet waarneembare gedragsindicatoren die in de praktijk getoetst worden met de Kempelscan (zie ook hoofdstuk 2). Aanleiding voor de ontwikkeling hiervan was de behoefte aan een gestandaardiseerd instrument. Het ingevulde instrument is het startpunt voor de dialoog over de ontwikkeling van de aanstaande leraar.

3. We spreken ‘dezelfde taal’ bij begeleiding en beoordeling van aanstaande leraren

Tijdens mentorenbijeenkomsten zijn de bekwaamheidseisen en Kempelscans onderwerp van gesprek, zodat er een eenduidig begrippenkader ontstaat in begeleiding en beoordeling.

4. We hanteren een gemeenschappelijke visie op leren en opleiden

Uitgangspunt voor het opleiden van onze aanstaande leraren is het sociaal-constructief leren. Het stuurt de wijze waarop wij in ons Opleidingsnetwerk naar leren, ontwikkelen en opleiden kijken.

In het concept sociaal-constructief leren is de lerende altijd een zelfsturende actor in de onderwijsprocessen. Leren is voor ons betekenisvol wanneer er sprake is van de volgende sociaal-constructivistische kenmerken: het is actief, collaboratief, constructief, doelgericht, gecontextualiseerd en waardevol (bijlage 4).

Van aanstaande wordt verwacht dat ze een actieve rol in het leerproces aannemen en:

- nieuwsgierig zijn naar het leren van leerlingen en zichzelf;
- leerlingen inspireren door hun kennis, luisterend vermogen en vaardigheden om ze kritisch na te laten denken en te laten reflecteren;
- bewust in het leven staan als cultuurdrager;
- niet alleen uitvoeren, maar ook onderzoeken en ontwerpen;
- samen met collega's de ontwikkeling van de school vormgeven;
- met ouders en ketenpartners een professionele relatie onderhouden.

Aanstaande leraren zien we als toekomstige collega's die het beroep actief en bewust in volle omvang mogen en moeten ervaren: de aanstaande leraar wordt gezien als gelijkwaardige collega in de opleidingsschool en participeert als leraar voor de klas, maar ook in school- en teamontwikkeling die gaande is. Tevens krijgen activiteiten vanuit het Opleidingsnetwerk vorm vanuit de overtuiging dat Samen Opleiden niet alleen gericht is op de periode tot afstuderen (opleidingsfase), maar ook van belang is in de ontwikkeling van de startende leraar (inductiefase).

1.2 Ontwikkelkansen

Voor de beleidsperiode 2023-2027 zien we de volgende kansen ten aanzien van het opleiden en professionaliseren van (aanstaande leraren).

1. Meer en vaker benutten van elkaars expertise

Door onderwijs in toenemende mate via co-creatie vorm te geven versterkt de praktijk de opleiding en andersom. Het onderwijsaanbod krijgt vorm in de beroepspraktijk door samenwerking tussen werkveld en instituut. Collega's uit het werkveld verzorgen modules op het instituut, het instituut organiseert activiteiten waaraan het werkveld deelneemt.

Het werkplekcurriculum wordt door werkveld en opleiding doorontwikkeld (Timmermans & Kroeze, 2019). Door te werken vanuit een gedeelde visie op opleiden en het benutten van dezelfde theoretische kaders, ontstaat meer consistentie in de begeleiding en beoordeling. Het leerpotentieel van de werkplek wordt beter benut door samen hierover periodiek de dialoog te voeren. Op de opleidingsschool wordt de koppeling met de theorie volop zicht- en merkbaar. Niet alleen in de stageklas maar ook binnen een intervisiesetting waarbij van en met elkaar leren centraal staat. De professionals die de aanstaande leraar op de opleidingsschool begeleiden (mentoren, schoolopleiders en instituutopleiders) stimuleren dit proces.

2. Ontwikkelen en verzorgen van professionaliseringsaanbod in de inductiefase

Vervlechten van het curriculum van de lerarenopleiding en de begeleiding van startende leraren levert positieve resultaten op. Enige jaren geleden zijn er stappen gezet om de begeleiding van startende leraren in de eerste jaren waarin ze zelfstandig lesgeven, de zogenaamde inductiefase, te structureren en te intensiveren. Leraren die in deze fase intensiever worden begeleid, hebben over het algemeen meer zelfvertrouwen en ervaren minder stress. Ze blijven behouden voor het

beroep (Helms-Lorenz, Slob, & van de Grift, (2013).

Door deze positieve ervaringen is er draagvlak ontstaan om het leren op de werkplek en het leren op de Pabo verder te integreren, en om de verbinding tussen de opleiding en de inductiefase verder te versterken en te optimaliseren. Daarbij is de initiële opleiding steeds meer de start van een ontwikkelpad dat leraren gedurende hun hele loopbaan blijven volgen en waar verschillende actoren (de leraar, collega's, schoolleiders, opleiders) een bijdrage aan leveren (co-creatie). Opleiding en professionele ontwikkeling vormen een doorlopende leerlijn. Daarnaast worden de socialisatie en assimilatie in het beroep versterkt doordat leraren op de werkplek op een authentieke manier worden ingewijd in het beroep. Leraren nemen daarin, in overleg met collega's en leidinggevenden, zelf verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling als professional.

1.3 Voornemens

Om bovenstaande verworvenheden te behouden/versterken en de ontwikkelkansen te benutten zijn de volgende voornemens geformuleerd:

- Waarborg 1.1 Doorontwikkelen en uitdragen van een gedeeld beroepsbeeld;
- Waarborg 1.2 Blijven realiseren van afstemming over en doorontwikkeling van de Kempelscan (inclusief dialoog over naamgeving);
- Waarborg 1.3 In co-creatie blijven werken aan het (werkplek)curriculum voor aanstaande leraren;
- Waarborg 1.4 In co-creatie blijven werken aan passend professionaliseringsaanbod voor (startende) leraren.

2. De Leeromgeving (waarborg 2)

“Het partnerschap heeft op basis van de visie op het leren van de leraar, een samenhangende en consistente leeromgeving gerealiseerd. Deze leeromgeving ondersteunt (aankomende) leraren in hun leer- en ontwikkelproces als professional. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid, verbinding tussen theorie en praktijk, en samenhang en verbinding tussen het leren op het opleidingsinstituut en op de werkplek.” (Ontwikkelteam Kwaliteitskader, 2021, p.15)

2.1 Verworvenheden

Hieronder beschrijven we een aantal verworvenheden ten aanzien van de leeromgeving.

1. De stageorganisatie is transparant en effectief

Het ‘leren op de werkplek’ maakt een belangrijk deel uit van de opleiding tot leraar basisonderwijs. Vanaf de start van de opleiding lopen aanstaande leraren daarom stage. Tijdens de stages in de eerste drie leerjaren komen zij in aanraking met verschillende stagecontexten en (leeftijds)groepen zodat de opleiding tot breed bevoegd en bekwaam leraar gegarandeerd wordt. In het afsluitende studiejaar loopt de aanstaande leraar stage in een groep naar keuze, passend bij de gekozen leeftijdsprofilering. Het stagebureau van Hogeschool de Kempel zorgt voor de coördinatie van de stage en kent elke aanstaande leraar aan de hand van een set criteria een stageplaats toe. In de afstudeerfase solliciteren aanstaande leraren naar een stageplaats. Dat iedere aanstaande leraar elk jaar weer een goede stageplaats heeft, vinden wij als Opleidingsnetwerk een belangrijke opgave die we gezamenlijk elk jaar weer vervullen.

	Stage in ...	Proces van stageplaatsing
Leerjaar 1	Groep naar keuze	Stageplaatsing door het stagebureau óf door centrale coördinator vanuit het schoolbestuur.
	Midden/bovenbouw	Input vanuit mentor/schoolopleider wordt benut ten behoeve van de stagewissel halverwege het jaar.
Leerjaar 2	Midden/bovenbouw	Stageplaatsing door het stagebureau óf door centrale coördinator vanuit het schoolbestuur.
	Groep 0/1/2	Input vanuit mentor/schoolopleider wordt benut ten behoeve van de stagewissel halverwege het jaar.
Leerjaar 3	Midden/bovenbouw of onderbouw	Stageplaatsing door het stagebureau óf door centrale coördinator vanuit het schoolbestuur.
	Onderbouw of midden/bovenbouw	Input vanuit mentor/schoolopleider wordt benut ten behoeve van de stagewissel halverwege het jaar.
Leerjaar 4	Groep binnen gekozen leeftijdsprofilering	Aanstaande leraren solliciteren naar een stageplaats.

2. Aanstaande leraren worden door zowel werkveld als opleiding intensief begeleid

We zien de intensieve begeleiding van de opleidingsschool, gecombineerd met de begeleiding vanuit het opleidingsinstituut (instituuksbegeleider) als unieke meerwaarde van de opleidingsschool. Alle begeleiders kijken vanuit een gemeenschappelijk (theoretisch) kader, maar ook met eigen specifieke kennis en ervaring, naar de ontwikkeling van de aanstaande leraar op de opleidingsschool. In toenemende mate wordt de aanwezigheid van een geschoolde en gefaciliteerde schoolopleider als meerwaarde ervaren. Deze vervult een verbindende rol en fungeert als spil in het Opleidingsnetwerk.

Het kijken vanuit meerdere invalshoeken levert een continue dialoog op over de kwaliteit van opleiden, begeleiden en professionaliseren van aanstaande leraren, waardoor het samen opleiden zich continu ontwikkelt en verbetert. Het netwerk schoolopleiders heeft een start

gemaakt met de uitwerking van het driehoeksgesprek (bijlage 5) als centrale werkwijze bij het voeren van deze dialoog.

3. Alle betrokkenen voelen zich adequaat geïnformeerd

Betrokkenen (mentoren, aanstaande leraren, school- en instituutsopleiders) worden op diverse manier van informatie voorzien over zaken als stageorganisatie, stagebegeleiding en stagebeoordeling. Mentoren kunnen deelnemen aan (online) mentoren bijeenkomsten en worden standaard voorzien van stagefolders waarin taken, rollen en procedures worden toegelicht. Via de website is aanvullende informatie te raadplegen zoals de notitie 'Als student betaald voor de klas'.

4. De Kempelscan heeft een formatieve en summatieve functie

Voor toetsing van de bekwaamheden op de werkplek (stage) wordt gebruik gemaakt van Kempelscans (bijlage 6). In de digitale Kempelscans zijn de bekwaamheidseisen (Onderwijscoöperatie, 2017) voor aanstaande leraren, mentoren, schoolopleiders en instituutsopleiders vertaald in concreet waarneembaar gedrag, passend bij de fase van de ontwikkeling waarin de aanstaande leraar zich bevindt. Tijdens een stageperiode wordt de Kempelscan ontwikkelingsgericht (formatief) ingezet om vast te stellen waar de aanstaande leraar zich in zijn ontwikkeling bevindt en wat er nog nodig is om de leerdoelen te bereiken. Aan het eind van de stageperiode heeft de Kempelscan een beoordelende (summatieve) functie. Zowel aanstaande leraar als mentor/schoolopleider (en in de afstudeerfase een vertegenwoordiger van het management) vullen de scan in waarna de resultaten in een gesprek met de instituutsopleider worden vertaald in een beoordeling die formeel wordt vastgesteld tijdens een stagebeoordelingsvergadering op de opleiding.

2.2 Ontwikkelkansen

Voor de beleidsperiode 2023-2027 zien we de volgens kansen ten aanzien van de inrichting van de leeromgeving:

1. Inzetten van het driehoeksgesprek als ultieme kans om het werkplekcurriculum te verdiepen en eigenaarschap bij de aanstaande leraar te vergroten

Leren op de werkplek is een centraal element binnen opleiden in de school (Timmermans, 2012). We hechten daarom veel waarde aan de werkplek als rijke leeromgeving. Uitgangspunt binnen het Opleidingsnetwerk is dat de aanstaande leraar in de praktijk aan den lijve kan ervaren wat de beroepspraktijk van een leraar basisonderwijs inhoudt.

Volgens het Opleidingsnetwerk wordt het leren op de leerwerkplek bepaald door:

- de opleidingsopdrachten (basiscurriculum);
- de leervragen van de aanstaande leraar (persoonlijk/ maatwerk);
- de specifieke schoolcontext (schoolspecifieke omgeving/ schoolontwikkeling).

De combinatie van bovenstaande aspecten vormen gezamenlijk het werkplekcurriculum. Het leren vanuit de opleidingsschool wordt op bepaalde momenten gericht 'aangeboden' en de aanstaande leraar participeert als lerende en handelt gericht. Bij het inrichten van het 'werkplekcurriculum' staan schoolopleiders, mentoren én aanstaande leraren stil bij de vraag wat en hoe ze kunnen leren op de werkplek, ze zien er een opbouw in of brengen die aan. Op de werkplek vindt allerlei beoogd en spontaan leren plaats. De effectiviteit van leren op de werkplek hangt samen met de mate waarin er bewust wordt nagedacht over de werkplek als leeromgeving (Kessels & Poell, 2011).



Figuur 1 schematische weergave driehoeksgesprek

Werken in de driehoek (zie Figuur 1) vindt altijd plaats bij werkplekleren (NVAO, 2022) en wordt gezien als ultieme kans om dit werkplekcurriculum te verdiepen en eigenaarschap bij de aanstaande leraar te vergroten. Door een driehoek te vormen van aanstaande leraar, mentor/schoolopleider en instituutopleider kunnen leerbehoeften van de aanstaande leraar en leermogelijkheden van de school optimaal gecombineerd worden. Dit vraagt om kennis, vaardigheden en attitude van alle betrokkenen. Zij weten wat ze van elkaar kunnen verwachten en hebben helder wat hun eigen rol is en welke rol de ander vervult (Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, 2019).

Aanstaande leraar:

Volgt de opleiding tot leraar basisonderwijs en loopt stage op een partnerschool binnen het primair onderwijs.

Is eigenaar van het eigen leerproces en heeft invloed op het verbinden van de leerinhoud aan de eigen leervragen en de leercontext van de opleidingsschool.

Mentor & schoolopleider:

De mentor begeleidt de aanstaande leraar tijdens de stage. Geeft de aanstaande leraar de ruimte en de mogelijkheden om de te verwerven bekwaamheden te oefenen en te bewijzen.

De schoolopleider kijkt naar de mogelijkheden om de leervragen van de aanstaande leraar te verbinden aan de leerwerkplek (context) en aan de opleidingsinhoud. Hij voert klassenbezoeken uit. Beiden zijn mede-beoordelaars van de aanstaande leraar.

Instituutopleider:

Vertegenwoordigt het opleidingsinstituut en begeleidt en beoordeelt de ontwikkeling van de aanstaande leraar. Voert waar nodig en in afstemming met de schoolopleider klassenbezoeken uit.

Bespreekt de mogelijkheden om de leervraag van de aanstaande leraar te verbinden aan de onderwijsinhoud en bekwaamheidseisen.

2. Ontwikkelen en uitvoeren van professionaliseringsaanbod in de inductiefase

Het Opleidingsnetwerk heeft als ambitie om Leven Lang Ontwikkelen te stimuleren door de scheidslijn tussen opleiden en professionaliseren te verkleinen. Meer dan nu willen we gezamenlijk de verantwoordelijkheid dragen voor de doorgaande professionalisering van (startende) leraren. Binnen een drietal deelnemende schoolbesturen uit het Opleidingsnetwerk Samen Opleiden zijn pilots uitgevoerd gericht op doorgaande professionalisering van starters. Inmiddels is duidelijk dat de ontwikkelbehoefte van starters zich richt op een tweetal onderwerpen: inhoudelijke thema's (differentiëren, oudergesprekken, het administratieve aspect van het beroep) en het persoonlijk meesterschap (wie mag en wil ik zijn als leraar?). De ervaringen met deze pilot bieden kansen om hier als Opleidingsnetwerk gezamenlijk in op te trekken.

2.3 Voornemens

Om bovenstaande verworvenheden te behouden/versterken en de ontwikkelkansen te benutten zijn de volgende voornemens geformuleerd:

- Waarborg 2.1 Vergroten van de keuzevrijheid voor de leerwerkplek bij de aanstaande leraar om op die manier nog nadrukkelijker aan te sluiten bij de behoeften en leervragen van de aanstaande leraar;
- Waarborg 2.2 Het driehoeksgesprek inzetten als centrale werkwijze voor de versterking van de kwaliteit van het werkplekleren en het vergroten van het eigenaarschap van de aanstaande leraar;
- Waarborg 2.3 Het driehoeksgesprek inzetten om de optimale balans te vinden tussen de persoonlijke leervragen van de aanstaande leraar, het basiscurriculum vanuit het opleidingsinstituut en de specifieke leerkansen van de stagecontext;
- Waarborg 2.4 Professionalisering tijdens de inductiefase wordt middels co-creatie vormgegeven. Good practices van professionaliseringspilots voor de inductiefase worden uitgewisseld en naar behoefte uitgebreid onder de overige schoolbesturen van het Opleidingsnetwerk.

3. De organisatie (Waarborg 3)

“Het partnerschap heeft verantwoordelijkheden en benodigde competenties van de verschillende actoren vastgelegd, afgestemd en ingebed in de organisatiestructuur / HRM. Zo is deze structuur een adequate basis voor het realiseren van de gezamenlijke visie en de daarmee samenhangende leeromgeving.” (Ontwikkelteam Kwaliteitskader, 2021, p.16)

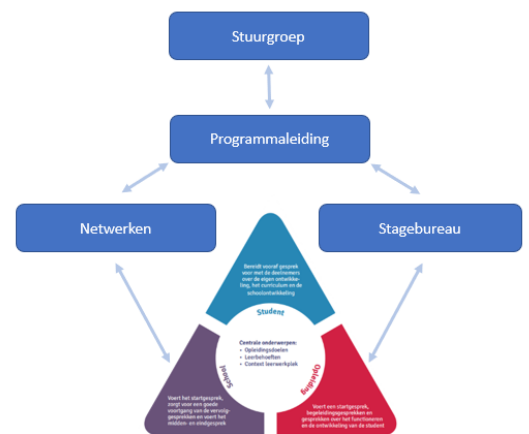
3.1 Verworvenheden

Hieronder beschrijven we een aantal verworvenheden ten aanzien van de organisatie.

1. Er is een heldere organisatiestructuur (Figuur 2)

De actoren binnen de driehoek hebben direct betrekking en invloed op de ontwikkeling van de aanstaande leraar en daarmee op de ontwikkeling van het kind. De communicatiestructuur wordt uitgebeeld met behulp van de blauwe pijlen binnen dit organogram. Binnen de cirkel is er een directe communicatielijn tussen de verschillende actoren.

Om doorwerking van ambities tot op de werkvloer te realiseren is het van belang om de organisatie eenvoudig te houden. De schoolopleider vervult een essentiële rol binnen het Opleidingsnetwerk. De rol van de schoolopleider binnen het Opleidingsnetwerk is daarop aangepast.



Figuur 2 organogram Opleidingsnetwerk samen opleiden

2. Er is draagvlak en eigenaarschap voor onze kernopgave

Onze kernopgave is het Samen Opleiden en professionaliseren van aanstaande en startende leraren.. Uiteindelijk willen we samen passend en betekenisvol onderwijs (blijven) realiseren voor al onze leerlingen in het basisonderwijs. Het Opleidingsnetwerk -met daarbinnen de opleidingsscholen- is volgens ons de meest betekenisvolle leer- en werkplek waar theorie en praktijk-koppeling plaatsvindt. Ook is het de plek waar onderzoek wordt gedaan, experimenten plaatsvinden en in gezamenlijkheid wordt geleerd. Vanuit de deelnemende partners is er draagvlak en bereidheid om deze manier van samen opleiden van aanstaande leraren vorm te geven en voort te zetten. Er zijn afspraken gemaakt over de verantwoordelijkheid en betrokkenheid van de partners tijdens de drie fasen; aanstaande leraar, starter, ervaren leraar (zie hiervoor ook de uitwerking van taken en verantwoordelijkheden actoren, bijlage 7).

3. Rollen en taken zijn helder gedefinieerd

We werken vanuit de overtuiging dat de ontwikkeling van ons Opleidingsnetwerk en de ontwikkeling van alle opleidingsscholen, het opleidingsinstituut en alle actoren in relatie staan tot elkaar. Dat vraagt om heldere definiëring van taken en rollen. De verantwoordelijkheden en benodigde competenties van de verschillende actoren binnen het partnerschap zijn vastgelegd en ingebed in de organisatie.

De actoren in het Opleidingsnetwerk Samen Opleiden zijn:

- De aanstaande of startende leraar is de degene die lesgeeft op een opleidingsschool. Het gaat hierbij om zowel de aanstaande leraar die de opleiding volgt tot leraar basisonderwijs alsook de leraar die voldoet aan de bekwaamheidseisen. Binnen het Opleidingsnetwerk wordt de aanstaande leraar gezien als collega en participeert in alle aspecten van het beroep.
- De mentor is de directe begeleider van de aanstaande leraar in de praktijk. De mentor geeft de aanstaande leraar ruimte en is rolmodel, vraagbaak, coach en sparringpartner. De mentor geeft continu feedback, feedup en feedforward en heeft een adviserende rol in de beoordeling van de praktijk.
- De schoolopleider is werknemer van een opleidingsschool of cluster van opleidingsscholen en heeft als substantiële en structurele kerntaak het ontwikkelen, monitoren en bewaken van het opleiden en begeleiden van aanstaande leraren. De schoolopleider is de spil en verbindende schakel tussen de opleidingsschool en het opleidingsinstituut. Hij neemt deel aan de netwerkdagen voor schoolopleiders.
- De instituutsopleider is docent op het opleidingsinstituut en heeft als substantiële en structurele kerntaak het ontwikkelen, monitoren en bewaken van het opleiden, het begeleiden en beoordelen van aanstaande leraren zowel in de context van een opleidingsinstituut als in de context van het Opleidingsnetwerk.
- De programmaleiding bestaat uit twee projectcoördinatoren; een vertegenwoordiger vanuit het opleidingsinstituut en een vertegenwoordiger vanuit het werkveld. De programmaleiding draagt zorg voor een samenhangende organisatie van het Opleidingsnetwerk, organiseert netwerk- en trainingsdagen, bewaakt en coördineert kwaliteitszorg, verzorgt de interne en externe projectcommunicatie (verbinding, reflectie, feedback, klankbord) en rapporteert aan de stuurgroep.
- Het Bestuurlijk Overleg bestaat uit de bestuurders van alle deelnemende besturen uit het regionale samenwerkingsverband en is verantwoordelijk voor de aansturing, het creëren van randvoorwaarden en is eindverantwoordelijk voor alle processen binnen het Opleidingsnetwerk. Het Bestuurlijk Overleg is verantwoordelijk voor het toezicht op de uitvoering van Beleidsplan Opleidingsnetwerk Samen Opleiden. Een vertegenwoordiging van vier personen uit het Bestuurlijk Overleg vormt samen met de programmaleiding de stuurgroep.
- Het stagebureau bestaat uit twee medewerkers van het opleidingsinstituut en plaatst, rekening houdend met voorkeuren, aanstaande leraren op alle stagescholen, waaronder de opleidingsscholen, en onderhoudt contacten met alle betrokkenen.
- De directeur/schoolleider draagt bij aan co-creatie en zorgt voor een professionele, lerende cultuur en voor een ondersteunende structuur die gericht is op collectief leren. Hij stemt het samen opleiden en professionaliseren af op beleidsontwikkeling ten behoeve van de schoolontwikkeling en ondersteunt en faciliteert de afspraken vanuit het Opleidingsnetwerk.

In Bijlage 7 wordt een verdere concretisering van taken gegeven.

4. Beleid ten aanzien van Samen Opleiden & Professionaliseren maakt onderdeel uit van beleid schoolbesturen

Elke betrokken stichting hanteert een eigen HRM-beleid waarin staat beschreven hoe de professional zichzelf verder ontwikkelt. Inbedding van het functioneren van de actoren binnen het Opleidingsnetwerk vindt op dit moment voornamelijk plaats binnen het beleid van de eigen stichting. De meeste stichtingen hanteren een gesprekkencyclus die gericht is op het individueel functioneren van de actor. Vaak is er ook een mobiliteits- of loopbaanbeleid en een scholingsbeleid. De ontwikkeling van een Leven Lang Ontwikkelen als onderdeel van leren op de werkplek wordt opgenomen binnen dit HRM-beleid. De manier waarop (door het bestuur) het samen leren in en onderzoeken van de eigen praktijk vormgegeven en gefaciliteerd wordt, maakt hier onderdeel van uit.

5. Alle betrokkenen zijn geprofessionaliseerd voor hun werkzaamheden

Het Opleidingsnetwerk voorziet in een structuur die het mogelijk maakt dat alle betrokkenen met passende professionaliseringsactiviteiten voorbereid en ondersteund worden om hun taken in de opleiding en begeleiding van aanstaande leraren vorm te geven. In het Opleidingsnetwerk Samen Opleiden komen professionals van werkveld en opleiding op diverse manieren met elkaar in contact. Soms in specifiek daarvoor georganiseerde uitwisseling- of professionaliseringsdagen maar ook in de dagelijkse praktijk. In deze professionele dialoog vindt er bewust dan wel onbewust veel leren plaats. In ons Opleidingsnetwerk geloven we in de kracht van deze vorm van leren en organiseren we de ontmoeting tussen professionals structureel.

In onderstaand overzicht staat een aantal specifieke professionaliseringsactiviteiten van het Opleidingsnetwerk Samen Opleiden.

Opleidingsschool	Mentor	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorenbijeenkomst (online) gericht per specifieke jaargroep • Mentorspecialisatie (opleiding/training) • Mentorspecialisatie+ (in ontwikkeling/co-creatie)
	Schoolopleider	<ul style="list-style-type: none"> • PHBO-schoolopleider (opleiding/training) naar eventueel resulterend in BRLO registratie • Verkort traject BRLO registratie (opleiding/training) • Netwerk(bijeenkomsten) schoolopleider • Begeleidingstraject herregistratie BRLO • Netwerkdagen school-/instituuksopleiders vanuit het Opleidingsnetwerk (3x per jaar) • Bijeenkomst schoolopleiders (op bestuursniveau) <p>NB. Besturen zijn verantwoordelijk voor (het borgen van) de kwaliteit die nodig is om de taak van schoolopleider uit te voeren. BRLO registratie heeft de voorkeur.</p>
Opleidingsinstituut	Instituutsopleider	<ul style="list-style-type: none"> • Netwerkdagen school-/instituuksopleiders (3x per jaar) • Training Basisbekwaam Examinering (BKE) • Registratie lerarenopleider Velon • Stagebeoordelaarsvergaderingen 1-2-3

6. Plaatsing van aanstaande leraren is effectief geregeld

Leren op de werkplek is een belangrijk onderdeel van de studie. Vanaf het begin van elke opleidingsvariant loopt de aanstaande leraar stage op één van opleidingsscholen. De opleidingsscholen geven op het digitale platform 'Stageplein' aan hoeveel leerwerkplekken zij ter beschikking stellen. Voor de afstudeerfase solliciteren aanstaande leraren naar een vacature op een basisschool. Wordt een vacature aangeboden dan wordt van de basisscholen ook verwacht dat minimaal twee andere leerwerkplekken ter beschikking gesteld worden voor het eerste, tweede of derde jaar.

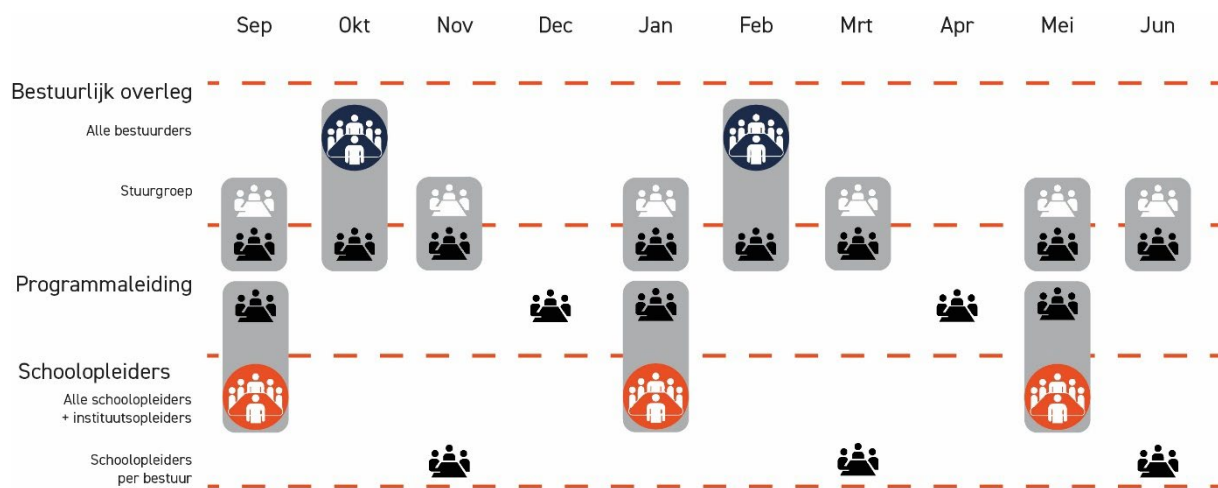
Schoolbesturen kunnen ervoor kiezen om de plaatsing van aanstaande leraar door het stagebureau van het opleidingsinstituut uit te laten voeren, maar kunnen dit ook in eigen hand houden.

7. Er is een heldere overleg- en samenwerkingstructuur

Om alle betrokkenen gericht te (kunnen) laten zijn op de ambities van het Opleidingsnetwerk is samenwerking van belang. Dialogische en collaboratieve praktijken stimuleren co-creatie binnen het Opleidingsnetwerk. Daardoor wordt eigenaarschap gestimuleerd en wordt verder vormgegeven aan het Opleidingsnetwerk. In onderstaand overzicht zijn de volgende vormen van overleg en samenwerking binnen het Opleidingsnetwerk te onderscheiden

Passend bij de spilfunctie van de schoolopleider ligt in de overleg- en samenwerkingsstructuur van het Opleidingsnetwerk Samen Opleiden ook de focus bij de schoolopleider. De schoolopleider fungeert als de verbindende factor tussen de opleidingsschool en het opleidingsinstituut.

In figuur 3 wordt de overleg- en samenwerkingstructuur visueel gemaakt (de fasering in tijd is onder voorbehoud).



Figuur 3. Overleg- en samenwerkingsstructuur.

3.2 Ontwikkelkansen

Voor de beleidsperiode 2023-2027 zien we de volgens kansen ten aanzien van de organisatie van het Opleidingsnetwerk:

1. Communicatie

Goede communicatie is de basis voor goede resultaten en een succesvolle samenwerking. Het is van essentieel belang bij alle (nieuwe) processen alle partijen voortdurend goed te informeren en te betrekken. Dit leidt tot begrip, duidelijkheid en draagvlak. In een groeiend Opleidingsnetwerk beogen we een open en transparante manier van communiceren te realiseren, waarbij we elkaar blijven bevragen, inspireren en alle betrokkenen goed geïnformeerd zijn.

Gezamenlijke taal, ontmoeting en dialoog: We vinden het belangrijk om op alle niveaus regelmatig met elkaar in gesprek te blijven over de maatschappelijke opdracht waar we samen voor staan. Als we invulling willen geven aan onze gezamenlijke verantwoordelijkheid, het samen opleiden van aanstaande leraren, moeten we weten welke leraar we willen opleiden. Daarvoor is het o.a. nodig om het gesprek te blijven voeren over een gezamenlijk beroepsbeeld en de bekwaamheidseisen die we stellen aan de leraar van nu en in de toekomst. Deze gesprekken kunnen in wisselende samenstellingen plaatsvinden.

2. Verdere concretisering en facilitering schoolopleider

De schoolopleider is de schakel tussen de opleiding en de praktijk en brengt deze actief samen op zowel inhoudelijk, praktisch als strategisch vlak. We willen benadrukken dat de schoolopleider een grote verantwoordelijkheid met zich meedraagt voor de ontwikkeling van aanstaande leraren. Door de bijdrage aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van aanstaande leraren heeft dit indirect ook invloed op de ontwikkeling van de leerlingen. In bijlage 7 beschrijven we de verantwoordelijkheden en taken van de schoolopleider die van essentieel belang zijn om deze taak goed tot uitvoering te kunnen brengen. In bijlage 8 noteren we de daar bijhorende facilitering.

3. Inzetten van netwerkdagen voor school- en instituutopleiders ten behoeve van uitwisseling, afstemming en verdieping van het werkplekcurriculum

Door het voeren van de dialoog over het (werkplek)curriculum, de werkwijze van het driehoeksgesprek en thema's zoals begeleiden en beoordelen beogen we de kwaliteit van de begeleiding voor de aanstaande leraar te versterken. Het door ontwikkelen, het spreken van dezelfde taal, het benutten van dezelfde theoretische kaders en het verkennen van elkaars perspectieven dragen hiertoe bij.

4. Professionalisering voor mentoren

Mentoren kunnen gebruik maken van de mentorspecialisatie. In de toekomst kunnen schoolopleiders wellicht ook ingezet worden om deze deskundigheidsbevordering bij mentoren te stimuleren. Ook de ontwikkeling van een (aanvullende) mentorentaining in de vorm van een e-learning kan bijdragen aan het professionaliseren van mentoren.

3.3 Voornemens

Om bovenstaande verworvenheden te behouden/versterken en de ontwikkelkansen te benutten zijn de volgende voornemens geformuleerd:

- Waarborg 3.1 Samen organiseren en communiceren waar dit meerwaarde heeft en de kwaliteit dient, en koesteren van de uniciteit (leidend tot diversiteit in het netwerk);
- Waarborg 3.2 Netwerkdagen voor schoolleiders benutten voor:
- het voeren van het goede gesprek over het gedeelde beroepsbeeld (inclusief ontwikkelmogelijkheden na afstuderen);
 - het realiseren van inzicht in het werkveld in het opleidingscurriculum van Hogeschool de Kempel;
 - het doorontwikkelen van het (werkplek)curriculum;
- Waarborg 3.3 Uitwisseling en professionaliseringsbijeenkomsten van schoolleiders, mentoren en instituutopleiders, zodat leren van en met elkaar een basisprincipe is voor de continue verbeteraanpak;
- Waarborg 3.4 Faciliteren van medewerkers om taken en werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren. Het draagt bij aan de motivatie van medewerkers.

4. Kwaliteitscultuur (waarborg 4)

“Er bestaat binnen het partnerschap een gedeeld beeld van processen die passen in een kwaliteitscultuur voor het opleiden en begeleiden van (aanstaande) leraren. De cultuur is gericht op het onderhouden en verbeteren van kwaliteit. Het partnerschap maakt daarbij gebruik van verschillende methodieken van onderzoek en onderzoeksuitkomsten, en is in staat om volgende stappen te formuleren en deze te vertalen in een ontwikkelagenda. Dit gedeelde beeld en de ontwikkelagenda worden geconcretiseerd in een kwaliteits(zorg)cyclus (ontwerp – implementatie – interne en externe evaluatie – herontwerp)” (Ontwikkelteam Kwaliteitskader, 2021, p.17).

4.1 Verworvenheden

Hierna beschrijven we een aantal verworvenheden ten aanzien van de kwaliteitscultuur.

1. Monitoring van de voortgang op de doelen van het Opleidingsnetwerk Samen Opleiden is geregeld

Het Opleidingsnetwerk zet verschillende evaluatie-instrumenten in waarmee de voortgang op de doelen van het Opleidingsnetwerk in kaart wordt gebracht. Het zicht op voortgang van de doelen ligt met name op het niveau van het Bestuurlijk Overleg. Op het niveau van de opleidingsschool en/of het schoolbestuur voor Primair onderwijs zet het Opleidingsnetwerk met behulp van het zelfevaluatiekader (ZEK) stappen in het voeren van het gesprek over samen opleiden en het evalueren van het eigen functioneren. Het ZEK draagt bij aan het spreken van dezelfde taal en het voeren van het goede inhoudelijke gesprek over samen opleiden. De aanstaande leraar wordt bevraagd over de kwaliteit van de werkplek.

2. Werken aan continue ontwikkeling

De kwaliteitscultuur van Opleidingsnetwerk Samen Opleiden is ontwikkelgericht. Het Bestuurlijk Overleg bepaalt jaarlijks welke opdrachten binnen het Opleidingsnetwerk doorontwikkeld worden om het partnerschap te versterken. Netwerken zijn samengesteld uit collega's van het opleidingsinstituut en collega's uit het werkveld. Daardoor gaan de aard en betekenis van conceptuele kennis en praktijkkennis hand in hand bij de ontwikkeling van het professioneel handelen van leraren, lerarenopleiders en andere onderwijsprofessionals (Kemmeren & Suasso, 2021).

a) De kwaliteit van het schoolopleidersnetwerk

Alle actoren binnen het Opleidingsnetwerk leren van en met elkaar in netwerken. Het netwerk afgevaardigden schoolopleiders is verantwoordelijk voor het vertalen van de acties en voornemens vanuit en het mede vormgeven van het beleid van het Opleidingsnetwerk naar stichtings- en schoolniveau. Schoolopleiders en instituutopleiders 'vinden' elkaar hierdoor in toenemende mate voor het voeren van het goede gesprek over de ontwikkeling en begeleiding van de aanstaande leraar. De bijeenkomsten van het schoolopleidersnetwerk zien we daarmee als kalibratiesessies tussen schoolopleiders als het gaat om opleiden en begeleiden.

b) De invulling van het (werkplek)curriculum

Er is een op elkaar afgestemd werkplek(curriculum) waarin theorie en praktijk met elkaar verbonden zijn middels het driehoeksgesprek. Het basiscurriculum is leidend maar het persoonlijk leren van de aanstaande leraar bepaalt de richting van zijn leren. Hierbij is de input van de opleiding én van de stageschool leidend. Zoals bij waarborg 2 beschreven, zijn we voornemens het driehoeksgesprek verder in de begeleiding van aanstaande leraren te implementeren.

c) Scholing en beroepsregistratie

Actoren binnen het partnerschap hebben specifieke professionaliseringsactiviteiten gevolgd om hun taak binnen het samen opleiden goed uit te kunnen voeren.

De deelnemende besturen zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de schoolopleider en de instituutopleider. Als richtlijn voor het borgen van de kwaliteit van de schoolopleider hanteren we scholing middels de PHBO-schoolopleider en/of (het verkort traject tot) Beroeps Registratie Leraren Opleider (BRLO). Ook bij instituutopleiders wordt de kwaliteit geborgd middels de BRLO registratie.

De grondslag van de beroepsstandaard (Velon, 2012) vormt de basis van het professioneel handelen van de schoolopleider en instituutopleider. Hierin wordt de drieslag gemaakt tussen het leren van de leerling, het leren van de aanstaande leraar en het leren van de school- en/of instituutopleider. Om deze taak goed vorm te kunnen geven, werkt de school- en instituutopleider vanuit de vier bekwaamheidsgebieden zoals in figuur 4 genoemd.



Figuur 4 Vier bekwaamheidsgebieden

De begeleidingsvaardigheden van de mentor zijn vergroot door het volgen van de basis cursus mentorspecialisatie of de mentorspecialisatie-plus; PO stichting geeft in co-creatie met het opleidingsinstituut vorm aan de basisinhoud van de mentorspecialisatie in combinatie met elementen van samen opleiden en de waarden van de desbetreffende PO stichting.

4.2 Ontwikkelkansen

Voor de beleidsperiode 2023-2027 zien we de volgende kansen ten aanzien van de kwaliteitscultuur van het Opleidingsnetwerk:

1. Naar een meer decentraal kwaliteitssysteem

Het Opleidingsnetwerk wil de komende periode toegroeien naar een netwerk waar een kwaliteitscultuur te herkennen is. Voor een omschrijving van het begrip gebruiken we de definitie van de NVAO (2013): een organisatiecultuur waarin alle belanghebbenden, interne en externe, via een kritische opstelling streven naar een voortdurende kwaliteitsverbetering. Het streven naar voortdurende kwaliteitsverbetering willen we tot stand laten komen door verantwoordelijkheden daar te beleggen waar ze het meest passend zijn. Dit betekent dat bekeken moet worden welke verantwoordelijkheden t.a.v. kwaliteitsborging de opleidingsscholen en Hogeschool de Kempel als opleidingsinstituut in continue verbetering hebben.

2. Meer aansluiten bij informatiebehoefte van de partners

Uitgangspunt in de samenwerking van het Opleidingsnetwerk is dat gezamenlijk georganiseerd wordt waar dit meerwaarde heeft en het de kwaliteit dient, en dat uniciteit gekoesterd wordt. Het Opleidingsnetwerk is van mening dat het tegemoetkomen aan uniciteit helpt in het realiseren van een kwaliteitscultuur: hoe meer op maat stuurinformatie voor een partner is, des te beter de partner de informatie in kan zetten in het streven naar continue verbetering. In de komende periode wil het Opleidingsnetwerk bestaande evaluatie-instrumenten en het ZEK

blijven benutten. Hierbij wordt het van belang de inhoud van de bestaande evaluaties aan te laten sluiten bij de informatiebehoefte van de partners. Met de informatie verkrijgen de partners inzicht in hoe zij naar de mening van aanstaande leraren functioneren. Op deze manier worden zij beter gefaciliteerd zich niet alleen als school continu te verbeteren, maar ook als partner in het Opleidingsnetwerk. De resultaten van evaluaties en het ZEK geven de partners kaders waaraan zij zich kunnen spiegelen. Evaluaties worden net als in de huidige situatie door het opleidingsinstituut uitgezet. Schoolopleiders worden meer betrokken in de kwaliteitsborging van het Opleidingsnetwerk doordat het netwerk schoolopleiders de informatiebehoefte namens de opleidingsscholen gaat aangeven. In de eventuele opvolging van evaluatie-instrumenten maken we gebruik van de kwaliteitssystemen van de partners. Dit houdt in dat te nemen verbetermaatregelen een plaats krijgen in de monitoringssystemen van de afzonderlijke partners.

3. Werken met de online variant van het zelfevaluatiekader

De postervariant van het zelfevaluatiekader geeft op basis van kwaliteitsindicatoren per opleidingsschool inzicht in de huidige en gewenste mate van verantwoordelijkheid voor samen opleiden. Op basis van het ingevulde ZEK online stelt de opleidingsschool een ontwikkelplan op. Het heeft meerwaarde de resultaten van het zelfevaluatiekader van opleidingsscholen te vergelijken en op een hoger niveau te kunnen aggregeren. Opleidingsscholen kunnen elkaar op die manier beter ondersteunen in de ontwikkeling en het Opleidingsnetwerk krijgt een algemeen beeld als het gaat om samen opleiden. Het vergelijken of aggregeren van resultaten van opleidingsscholen is op dit moment arbeidsintensief. Het gebruik van de online variant naast de postervariant van het zelfevaluatiekader lost deze problemen op en faciliteert de ontwikkeling van opleidingsscholen beter. Eenmaal per drie jaar vult een opleidingsschool het ZEK online in en stelt een ontwikkelplan op.

4. Inbedden van kwaliteitscultuur binnen het Opleidingsnetwerk

De partners van het Opleidingsnetwerk werken continu aan verbetering binnen de eigen organisatie. Zij maken afspraken over verantwoordelijkheden en afstemming in het werken aan de kwaliteitscultuur op bestuurs- en schoolniveau. Binnen alle lagen van het Opleidingsnetwerk wordt de dialoog gevoerd over de resultaten vanuit de evaluaties, visie en doelen. Naar aanleiding van de ingevulde ZEK online op bestuursniveau en andere evaluatiegegevens volgt er een gesprek met de bestuurder en programmaleiding. De bestuurder bepaalt zelf wie er nog meer deelnemen aan het gesprek namens het bestuur. Een vervolgstap voor het door ontwikkelen van het monitoren van deze kwaliteitscultuur kan zijn dat de besturen elkaar hierover bevragen.

5. Op weg naar 100% BRLO registratie van schoolopleiders en instituutopleiders

Schoolopleiders en instituutopleiders leveren een structurele bijdrage aan het opleiden en professionaliseren van aanstaande leraren. Zij staan aan de basis van de kwaliteit van het onderwijs. Goede professionals leiden goede leraren op en goede leraren geven goed onderwijs. Het is daarom van belang dat deze professionals de eigen professionaliteit zelfkritisch onderhouden en verhogen door zich te registreren als lerarenopleider (BRLO). Door de prolongatie tonen deze professionals aan dat zij zich blijvend ontwikkelen binnen de vier bekwaamheidsgebieden van de beroepsstandaard.

6. Samen opleiden in de samenleving

Het Opleidingsnetwerk heeft met veel partijen te maken. Deze zijn o.a. onder te verdelen in overheidsinstanties, belangenorganisaties en de maatschappelijke omgeving. De stakeholders

behoren tot één van deze groepen. Stakeholders zijn ‘alle organisaties/instituten (partijen), groepen dan wel individuen die op één of andere wijze nodig zijn voor het goed functioneren van de eigen organisatie dan wel baat hebben bij c.q. geconfronteerd worden met de resultaten/effeten van de organisatie’. Met deze omschrijving in het achterhoofd zijn eerder de aanstaande leraren, medewerkers en het werkveld als de meest belangrijke groepen stakeholders geïdentificeerd.

4.3 Voornemens

Om voorgaande verworvenheden te behouden/versterken en de ontwikkelkansen te benutten zijn de volgende voornemens geformuleerd:

- Waarborg 4.1 Het Opleidingsnetwerk werkt met een meer decentraal georiënteerd kwaliteitsstelsel om een kwaliteitscultuur te realiseren.
- Waarborg 4.2 Binnen het Opleidingsnetwerk wordt de informatiebehoefte van partners geïnventariseerd om zo stuurinformatie op maat aan de partners te kunnen leveren.
- Waarborg 4.3 Opleidingsscholen gebruiken de online variant van het zelfevaluatiekader.
- Waarborg 4.4 De partners van het Opleidingsnetwerk maken binnen de eigen organisatie afspraken over verantwoordelijkheden in de continue kwaliteitsborging.
- Waarborg 4.5 De bestaande evaluatie-instrumenten van het Opleidingsnetwerk worden geanalyseerd op bruikbaarheid de voortgang op de ambities van het Opleidingsnetwerk te monitoren. Waar nodig worden bestaande instrumenten in overleg met partners aangepast of worden nieuwe evaluatie-instrumenten ontwikkeld. Als het gaat om bestaande evaluatie-instrumenten kent het Opleidingsnetwerk de instrumenten zoals beschreven in onderstaande tabel.
- Waarborg 4.6 Alle schoolopleiders en instituutopleiders zijn geschoold en geregistreerd (BRLO registratie heeft de voorkeur).

Instrument	Te monitoren ambitie	Frequentie
Zelfevaluatiekader		Eenmaal per drie jaar
Evaluatie stagebegeleiding	Verder versterken van de kwaliteit van het werkplekieren	Jaarlijks
Nationale Studentenenquête	Verder versterken van de kwaliteit van het werkplekieren	Jaarlijks
Alumni onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> • Verder versterken van de kwaliteit van het werkplekieren • Vergroten van de doorstroom in de opleiding en behouden van startende leraren • Stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen 	Jaarlijks een cohort
Werkveldenquête	<ul style="list-style-type: none"> • Verder versterken van de kwaliteit van het werkplekieren • Vergroten van de doorstroom in de opleiding en behouden van startende leraren 	Tweejaarlijks

Gesprekken met stakeholders zoals bestuurders, directeuren, HRM medewerkers, etc.	<ul style="list-style-type: none">• Verder versterken van de kwaliteit van het werkplekieren• Vergroten van de doorstroom in de opleiding en behouden van startende leraren• Stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen	Tweemaal per jaar
---	--	-------------------

Bijlagen

Bijlage 1 Voorwaarden voor deelname aan het Opleidingsnetwerk

Deelnemende besturen/scholen/clusters van scholen aan het Opleidingsnetwerk Samen Opleiden voldoen aan de volgende criteria:

- School (of cluster van scholen) onderschrijft de voorgenomen acties in het beleidsplan van het Opleidingsnetwerk Samen Opleiden en commiteert zich aan afspraken voor borging van de kwaliteit (benutting zelfevaluatiekader (ZEK, Geldens et al., 2018; 2022a; 2022b; 2023) in jaar van toetreding en vervolgens één keer per drie jaar);
- Schoolopleiders zijn opgeleid voor hun taak (BRLO registratie heeft de voorkeur). Indien nog niet beschikbaar, dan kan het eerste jaar van deelname aan het Opleidingsnetwerk benut worden om aan dit criterium te gaan voldoen. Voor gedetailleerde informatie t.a.v. facilitering zie Bijlage 8.
- Een school (of cluster van scholen) stelt opleidingsplaatsen in verschillende groepen beschikbaar aan een cluster van aanstaande leraren uit diverse leerjaren:

Aantal aanstaande leraren	Schoolopleider gefaciliteerd
4 - 6	0,1 fte
7 - 11	0,15 fte
12 - 15	0,2 fte

- Aanstaande leraren worden begeleid door een tandem van school- en instituutopleider;
- De schoolopleider en instituutopleider nemen 3x per jaar deel aan de netwerkdagen school-/instituutopleiders;
- Mentoren zijn of worden geschoold binnen het concept Samen Opleiden (mentorspecialisatie).
- Professionalisering van startende leraren maakt onderdeel uit van het bestuursbeleid en wordt decentraal georganiseerd.

Bijlage 2 Voornemens in relatie tot ambities en waarborgen

Voornemens		Ambities	Verder versterken van de kwaliteit van het werkplekleren	Vergroten van de doorstroom in de opleiding en behouden van startende leraren voor de lange termijn	Stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen
De lerende leraar (waarborg 1)					
1.1	Doorontwikkelen en uitdragen van een gedeeld beroepsbeeld.		✓		
1.2	Blijven realiseren van afstemming over en doorontwikkeling van de Kempelscan (inclusief dialoog over naamgeving).		✓		
1.3	In co-creatie blijven werken aan het werkplekcurriculum voor aanstaande leraren.		✓	✓	
1.4	In co-creatie blijven werken aan passend professionaliseringsaanbod voor (startende) leraren.			✓	✓

Ambities		Verder versterken van de kwaliteit van het werkplekieren	Vergroten van de doorstroom in de opleiding en behouden van startende leraren voor de lange termijn	Stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen
Voornemens				
De leeromgeving (waarborg 2)				
2.1	Vergroten van de keuzevrijheid voor de leerwerkplek bij de aanstaande leraar om op die manier nog nadrukkelijker aan te sluiten bij de behoeften en leervragen van de aanstaande leraar.	✓	✓	
2.2	Het driehoeksgesprek inzetten als centrale werkwijze voor de versterking van de kwaliteit van het werkplekieren en het vergroten van het eigenaarschap van de aanstaande leraar.	✓	✓	
2.3	Het driehoeksgesprek inzetten om de optimale balans te vinden tussen de persoonlijke leervragen van de aanstaande leraar, het basiscurriculum vanuit het opleidingsinstituut en de specifieke leerkansen van de stagecontext.	✓	✓	
2.4	Professionalisering tijdens de inductiefase wordt middels co-creatie vormgegeven. Good practices van professionaliseringspilots voor de inductiefase worden uitgewisseld en naar behoefte uitgebreid onder de overige schoolbesturen van het Opleidingsnetwerk.		✓	✓

Voornemens		Ambities	Verder versterken van de kwaliteit van het werkplekieren	Vergroten van de doorstroom in de opleiding en behouden van startende leraren voor de lange termijn	Stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen
De organisatie (waarborg 3)					
3.1	Samen organiseren en communiceren waar dit meerwaarde heeft en de kwaliteit dient, en koesteren van de uniciteit (leidend tot diversiteit in het netwerk).		✓		
3.2	Netwerkdagen voor schoolopleiders benutten voor: <ul style="list-style-type: none"> • het voeren van het gesprek over het gedeelde beroepsbeeld (inclusief ontwikkelmogelijkheden na afstuderen); • het realiseren van inzicht in het werkveld in het opleidingscurriculum van Hogeschool de Kempel; • het door ontwikkelen van het (werkplek)curriculum. 		✓	✓	
3.3	Uitwisseling en professionaliseringsbijeenkomsten van schoolopleiders, mentoren en instituutopleiders, zodat leren van en met elkaar een basisprincipe is voor de continue verbeteraanpak.		✓		✓
3.4	Faciliteren van medewerkers om taken en werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren. Het draagt bij aan de motivatie van medewerkers.		✓		

Ambities		Verder versterken van de kwaliteit van het werkplekieren	Vergroten van de doorstroom in de opleiding en behouden van startende leraren voor de lange termijn	Stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen
Voornemens				
De kwaliteitscultuur (waarborg 4)				
4.1	Het Opleidingsnetwerk werkt met een meer decentraal georiënteerd kwaliteitssysteem om een kwaliteitscultuur te realiseren.	✓		
4.2	Binnen het Opleidingsnetwerk wordt de informatiebehoefte van partners geïnventariseerd om zo stuurinformatie op maat aan de partners te kunnen te leveren.	✓		
4.3	Opleidingsscholen gebruiken de online variant van het zelfevaluatiekader.	✓		
4.4	De partners van het Opleidingsnetwerk maken binnen de eigen organisatie afspraken over verantwoordelijkheden in de continue kwaliteitsborging.	✓		
4.5	De bestaande evaluatie-instrumenten van het Opleidingsnetwerk worden geanalyseerd op bruikbaarheid de voortgang op de ambities van het Opleidingsnetwerk te monitoren. Indien nodig worden bestaande instrumenten aangepast of worden nieuwe evaluatie-instrumenten ontwikkeld.	✓		
4.6	Alle schoolopleiders en instituutopleiders zijn geschoold en geregistreerd (BRLO registratie heeft de voorkeur).	✓		

Bijlage 3 Het beroepsbeeld

Het onderwijs heeft leraren nodig die gericht zijn op (het leren van) leerlingen en beschikken over het vermogen om samenwerking tot stand te brengen binnen en buiten de school. Leraren die zich kenmerken door gedrevenheid, ondernemingszin, passie en ambitie. Leraren die niet alleen voldoen aan de bestaande bekwaamheidseisen, maar ook beschikken over het vermogen om eigen 'leerkracht' en werkenergie te organiseren en zo blijvend vorm te geven aan hun eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van (hun) onderwijs.

Zij zijn in staat om, in het belang van de leerling(en), invulling te geven aan de drie functies van onderwijs zoals verwoord door Biesta (2012): kwalificatie, socialisatie en subjectificatie.

Subjectificatie:

Centraal in het beroep van leraren staat de pedagogische opdracht: in leerlingen het verlangen wekken om zich op volwassen en verantwoordelijke wijze te verhouden tot de fysieke en sociale wereld die hen omringt en om bij te dragen aan een duurzame en menswaardige samenleving. De pedagogische opdracht houdt in dat leraren hun leerlingen aanmoedigen om volwassen in de wereld te staan.

Leraren bieden leerlingen mogelijkheden om de wereld te ontmoeten, hun verlangens ten aanzien van de wereld te leren kennen en na te denken over de vraag welke van de verlangens gaan helpen bij goed leven, goed samenleven en goed onderwijs.

Van aanstaande leraren verwachten we dat ze in de dagelijkse praktijk in staat zijn zelf te oordelen en tot conclusies te komen over wat goed handelen is. Hiervoor zijn naast vak(didactische) kennis en vaardigheden ook praktische wijsheid en pedagogisch tact nodig. Het onderwijs vraagt om leraren op het juiste moment de juiste keuze te kunnen en durven maken. Leraren die hun keuzes kunnen en willen legitimeren en de belangen die op het spel staan zorgvuldig afwegen. Leraren die, zoals Biesta (2012) het verwoordt, 'persoon-willen-zijn' en hun leerlingen willen ondersteunen in de 'vorming tot persoon willen zijn'.

Kwalificatie:

De tweede opdracht van leraren is leerlingen toe te rusten met de kennis en vaardigheden die zij, in vervolgonderwijs en in hun leven nodig hebben. Hierbij gaat het niet alleen om vakken als rekenen, lezen en schrijven, maar ook om bijvoorbeeld burgerschaps- en ICT-vaardigheden, techniek, kennis van onze cultuur en wetenschappelijke kennis. Goed onderwijs vraagt van leraren dat zij met hun onderwijs verder gaan dan alleen het overdragen van kennis en het oefenen van vaardigheden. Zij spreken leerlingen aan op wat zij met de kennis en vaardigheden gaan doen. Zij verbinden de kwalificatiefunctie met de pedagogische opdracht.

Socialisatie:

De derde opdracht van leraren is dat zij leerlingen in contact brengen met de cultuur waarbinnen zij opgroeien. Leraren brengen een ontmoeting tot stand met de verworvenheden van onze cultuur, taal, kennis, tradities, praktijken en waarden.

Cultuur is ook hoe leraren en leerlingen onderling met elkaar omgaan in de school en hoe tegen het goede (school)leven wordt aangekeken. Socialisatie kan een expliciet proces zijn bijvoorbeeld bij godsdienst en levensbeschouwing, burgerschapsonderwijs, natuur- en milieueducatie, leespromotie, beeldende en muzische vorming.

Socialisatie kan ook een onbewust en onbedoeld karakter hebben: in de wijze waarop wordt samengewerkt en in de keuze van onderwerpen die belangrijk worden gevonden. Dat wordt ook wel het verborgen curriculum genoemd. Socialisatie vraagt van leraren dat zij leerlingen niet alleen in contact brengen met onze cultuur en haar verworvenheden, maar ook dat zij in hen het verlangen wekken om daar op een volwassen en verantwoordelijke en kritische manier mee om te gaan. Ze verbinden ook de socialisatiefunctie van het onderwijs met de pedagogische opdracht.

Bijlage 4 Didactisch concept Opleidingsnetwerk

Sociaal-constructivistische kenmerken

Leren is actief	Lerenden construeren actief en zelfstandig kennis. Niet alleen staat de instructie door leraren centraal, zoals in het overdrachtsmodel, maar ook de leeractiviteiten van de actieve, zelfstandige lerende.
Leren is collaboratief	Lerenden werken samen, in een gestructureerde of open situatie, waarbij elk groepslid een bijdrage levert. Dit kan door middel van coöperatief leren. Er is sprake van bevorderende interactie, individuele verantwoordelijkheid, wederzijdse afhankelijk en groepsevaluatie op producten en processen. Het succes van de ene persoon is afhankelijk van het succes van de groep.
Leren is constructief	Lerenden bouwen actief kennis op (ze construeren deze) door nieuwe informatie te interpreteren vanuit de kennis die ze al hebben en ook vanuit persoonlijke waarden en opvattingen. Er wordt voorkennis geactiveerd en voortgebouwd op ervaringen.
Leren is doelgericht	Noodzakelijk is dat er duidelijkheid bestaat bij zowel de leerlingen als de leraar over de doelstellingen van de onderwijsactiviteiten. Dit alles met als doel de leerlingen te motiveren, uit te dagen en te zorgen dat er eigenaarschap bij de leerlingen ontstaat. Feedback, reflectie en evaluatie spelen een belangrijke rol bij het bereiken van het doel.
Leren is gecontextualiseerd	Het leren vindt plaats in een betekenisvolle context en in authentieke situaties. Door contextualisering krijgen de gestelde problemen ook betekenis voor diegenen die ermee werken. Transfer naar andere contexten zal gemakkelijker verlopen. Er bestaat een verband tussen de lesstof, de eigen ervaringen en de (belevings-)wereld van het kind.
Leren is waardevol	Individueel/persoonlijk en op groepsniveau: Er is sprake van betrokkenheid en een balans tussen bedoeling en betekenis. Als het onderwijs waardevol is maken zowel de aanstaande leraren als de leerlingen de transfer van de leerstof naar hun eigen wereld, het geleerde internaliseren en raken ze gemotiveerd.

Bijlage 5 Het driehoeksgesprek

Binnen het educatief partnerschap van Het Opleidingsnetwerk wordt getracht om het studeren aan de opleiding en het werkplekleren van de aanstaande leraar zoveel mogelijk op elkaar aan te laten sluiten en elkaar te laten versterken. Op die manier ontstaat een samenhangend geheel en zijn praktijk en theorie op vanzelfsprekende manier met elkaar verbonden.

Een samenhangend curriculum ontstaat als aan de volgende uitgangspunten voldaan wordt:

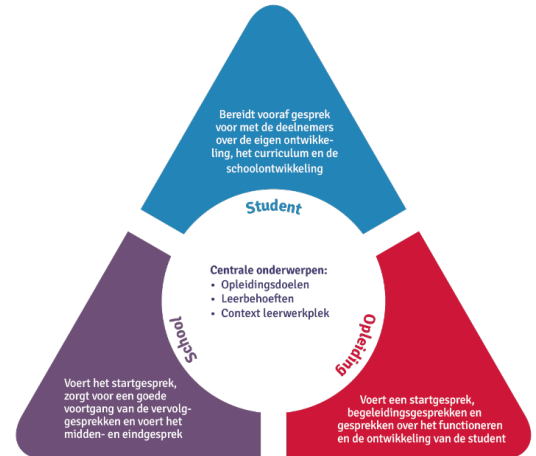
- a. Het leren is individueel
- b. Het leren is contextueel
- c. De aanstaande leraar is eigenaar van zijn leren
- d. De driehoek heeft de regie
- e. De dialoog wordt gevoerd vanuit 3 perspectieven
- f. De leeropbrengst, de maat en de leerweg worden vastgesteld

Aanstaande leraren ontwikkelen zich richting startbekwaamheid, maar de route die gevolgd wordt, verschilt van persoon tot persoon. Wat de aanstaande leraar moet kennen en kunnen om startbekwaam te zijn is voorgeschreven, maar hoe hij dat doet en welke accenten hij legt is afhankelijk van de persoon, de manier van leren, wat hij al kan en weet én wat hij wil leren. Daarnaast is het leren afhankelijk van de school en de klas waar hij werkt. Door eigen leervragen te formuleren kan de aanstaande leraar betekenis geven en ervaart hij eigenaarschap voor zijn leerproces.

De aanstaande leraar is een beginnende beroepsbeoefenaar met beperkt zicht op de opleidingsdoelen en de specifieke ontwikkelkansen van de werkplek. Kennis hierover is echter onmisbaar bij het formuleren van passende leervragen. Het vormen van een driehoek van aanstaande leraar, school en opleiding maakt het mogelijk om gezamenlijk een programma te maken dat aansluit bij de leerbehoefte en -doelen van de aanstaande leraar, dat past bij de specifieke context van de school én dat bijdraagt aan de opleidingsdoelen. Het leren van de aanstaande leraar staat centraal, kijkend vanuit de drie genoemde perspectieven.

Tijdens het driehoeksgesprek kunnen drie fasen onderscheiden worden:

1. Gesprek over de leerweg (Wat wil ik leren? Balans tussen 'opdrachten' en eigen doelen)
2. Gesprek over de opbrengst (Wat gaat het opleveren?)
3. Gesprek over de maat (Wanneer is het goed?)



Doelstelling driehoeksgesprek:

- Meer focus op werkplekleren als individueel en contextueel bepaald proces.
- De aanstaande leraar oefent invloed uit op de persoonlijke leerweg met eigenaarschap tot gevolg.
- Voorkomen van afvinkgedrag. Aanstaande leraren ervaren urgentie om planmatig te werken aan de eigen ontwikkeling.
- De aanstaande leraar ontwikkelt zich tot een kritische professional, die anderen en zichzelf constant vragen stelt.
- Alle betrokkenen zijn op de hoogte en dragen actief bij aan het ontwikkeltraject van de aanstaande leraar.

Bijlage 6 De Kempelscan

Voor toetsing van de bekwaamheidseisen op de werkplek (stage) wordt gebruik gemaakt van Kempelscans. In de digitale Kempelscans zijn de bekwaamheidseisen voor aanstaande leraren, mentoren en stagebegeleiders vertaald in concreet waarneembaar gedrag, passend bij de fase van de ontwikkeling waarin de aanstaande leraar zich bevindt. Sommige items van de Kempelscan komen in meerdere scans terug. Andere items zijn uniek voor een specifiek leerjaar en/of fase in de opleiding. Tijdens een stageperiode wordt de Kempelscan formatief ingezet om vast te stellen waar de aanstaande leraar zich in zijn ontwikkeling bevindt en wat er nog nodig is om de leerdoelen te behalen. Aan het eind van de stageperiode heeft de Kempelscan een summatieve functie. Zowel aanstaande leraar als mentor/schoolopleider (en in de afstudeerfase een vertegenwoordiger van het management) vullen de scan in waarna de resultaten in een gesprek met de instituutsopleider van De Kempel worden vertaald in een beoordeling die formeel wordt vastgesteld tijdens een stagebeoordelingsvergadering op de opleiding.

Voorbeeld van een Kempelscan:

	O	M	V	G
EINDBEOORDELING				
De student is vakinhoudelijk bekwaam (binnen de voor deze fase van de opleiding geldende contextvariabelen).				
De student is vakdidactisch bekwaam (binnen de voor deze fase van de opleiding geldende contextvariabelen).				
De student is pedagogisch bekwaam (binnen de voor deze fase van de opleiding geldende contextvariabelen).				
De student is bekwaam ten aanzien van de brede professionele basis (beroepshouding en professionele vaardigheden).				



Kempelscan tweede leerjaar Voltijd semester 1

Augustus 2021

	O	M	V	G
PEDAGOGISCHE BEKWAAMHEID				
De student sluit in zijn reacties aan bij de leefwereld, actuele interesses en beleving van kinderen.				
De student toont respect voor de eigenheid van kinderen.				
De student voert activiteiten uit gericht op het mogelijk maken en/of verbeteren van de samenwerking in de groep.				
De student is alert op de sfeer in de groep en de onderlinge relaties in de klas en stemt zijn activiteiten daarop af.				
De student is duidelijk in zijn houding en gedrag in de klas.				
De student voelt de situatie aan, verklaart gedrag en reageert responsief op gedrag van kinderen.				
De student heeft een open houding en is toegankelijk voor kinderen.				
De student schept ruimte om te leren, inclusief het maken van vergissingen en fouten.				
De student maakt duidelijke afspraken, waar mogelijk, in overleg met de kinderen.				
De student spreekt verwachtingen met betrekking tot gedrag uit naar de kinderen.				
De student reageert adequaat en passend op (on)gewenst gedrag.				
De student laat kinderen weten dat hij gewenst gedrag waarneemt en waardeert.				
De student geeft reacties die het zelfvertrouwen van kinderen bevorderen.				
De student laat blijken hoge verwachtingen van kinderen te hebben.				
De student signaleert pedagogische behoeften van de kinderen en stemt acties hierop af.				
De student signaleert gedragsproblemen en kan, indien nodig met hulp van collega's, een passende oplossing zoeken.				
De student begeleidt de kinderen bij sociaal-emotionele probleemsituaties, zowel binnen als buiten de groep.				
De student onderbouwt zijn pedagogisch handelen met theorie.				
De student bespreekt de gegevens en inzichten van anderen over het gedrag van een kind.				
De student communiceert op professionele wijze met professionals die betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind.				
De student reflecteert op zichzelf in de pedagogische relatie en stelt zijn handelen waar nodig bij.				

	O	M	V	G
VAKINHOUDELIJKE BEKWAAMHEID				
De student beschikt over en maakt gebruik van vakinhoudelijke kennis die noodzakelijk is om een activiteit/les goed te laten verlopen.				
De student heeft een grondige beheersing van de basisvakken taal en rekenen.				
De student overziet de opbouw van het curriculum en de doorlopende leerlijnen.				
De student maakt de relevantie van de leerstof voor het dagelijks leven op betekenisvolle wijze duidelijk.				

	O	M	V	G
VAKDIDACTISCHE BEKWAAMHEID				
De student formuleert doelen afgestemd op de beginsituatie van het kind/de groep.				
De student bereidt een les/activiteit voor volgens het lesschemaformulier (LSF).				
De student kiest werkvormen, materialen, media die bijdragen aan het behalen van de doelen.				
De student geeft het onderwijs en de leeromgeving zodanig vorm en inhoud dat de betrokkenheid van de kinderen hoog is.				
De student ontwerpt passende activiteiten voor alle schoolvakken en voert deze activiteiten uit.				
De student zorgt ervoor dat kinderen weten wat ze moeten doen na of aan het einde van de les.				
De student zorgt voor soepele overgangen tussen lessen/activiteiten.				
De student hanteert procedures en organisatievormen die een positief effect hebben op de effectieve leertijd.				
De student spreidt de aandacht over de hele groep.				
De student overziet mogelijke probleemsituaties van organisatorische aard en anticipeert daarop.				
De student bespreekt de leerdoelen van de les/activiteit met de kinderen.				
De student legt begrijpelijk en aansprekend uit.				
De student zet doelmatig (digitale) leermiddelen in tijdens lessen/activiteiten.				
De student gebruikt de leeromgeving buiten het klaslokaal.				
De student zet didactische werkvormen in die kinderen aanzetten tot activiteit.				
De student bespreekt en hanteert verschillende en relevante oplossingsstrategieën en/of werkwijzen.				
De student geeft kinderen opbouwende en gerichte feedback op taak en aanpak.				

De student stimuleert kinderen om (samen) te ontdekken en problemen op te lossen.				
De student bevordert de samenwerkingsvaardigheden van kinderen.				
De student maakt gebruik van het werk van kinderen (en observaties) om zicht te krijgen op beheersing van de beoogde kennis/vaardigheid.				
De student evalueert met kinderen het leerproces.				
De student maakt tijdens lessen/activiteiten gebruik van feedback van kinderen.				
De student stelt zijn didactische keuzes bij als hij merkt dat de betrokkenheid van de kinderen te laag is.				
De student stelt het lesverloop bij (inhoud, werkvormen, instructie en/of leermaterialen) indien de situatie daartoe aanleiding geeft.				
De student onderbouwt de voorbereiding, uitvoering en reflectie van lessen/activiteiten met theorie.				
De student verantwoordt zijn keuzes in lesvoorbereiding en uitvoering.				
De student evalueert het verloop van de les (lesdoel, beginsituatie, betrokkenheid, werkvormen) en neemt de resultaten van de evaluatie mee in vervolgactiviteiten.				

	O	M	V	G
BREDE PROFESSIONELE BASIS				
Plannend				
De student neemt initiatieven tot activiteiten die toenemen in duur en complexiteit.				
De student betreft de mentor op eigen initiatief bij zijn voorbereidingen en evaluaties.				
De student is op tijd op school en in de klas aanwezig.				
Communicerend				
De student is in staat zijn mening op adequate wijze te verwoorden.				
De student neemt op passende wijze deel aan vormen van (collegiaal) overleg.				
De schriftelijke voorbereiding en verslaglegging van de student zijn verzorgd.				
De student kleedt zich gepast en ziet er verzorgd uit.				
Reflectief				
De student maakt eigen en passende keuzes op basis van verkregen begeleidingsadviezen.				
De student reflecteert kritisch op zijn pedagogisch-didactisch handelen en stelt zijn handelen bij.				
De student is gericht op het leren van zichzelf en stuurt zijn ontwikkeling planmatig aan.				

Onderzoekend				
De student demonstreert in zijn dagelijks handelen een onderzoekende houding (open, nieuwsgierig, kritisch, vanuit meerdere perspectieven, eigen richting kiezend).				
De student toont interesse in en handelt naar de uitgangspunten en de visie van de school				
Resultaat en ontwikkelingsgericht				
De student stelt zich leerbaar op in contacten met collega's en andere deskundigen.				
Samenwerkend				
De student stelt zich in het schoolteam open en toegankelijk op.				
De student zet zich in voor een goede samenwerking met de mentor.				
De student levert een bijdrage aan (incidentele) activiteiten op schoolniveau (bijvoorbeeld: surveillance, ouderavonden, jaarfeesten, schoolreis, vieringen, enzovoorts).				
Creativiteit/eigenheid				
De student bedenkt nieuwe aanpakken/werkvormen en past deze toe.				

Bijlage 7 Taken en verantwoordelijkheden actoren

De aanstaande of startende leraar is de degene die lesgeeft op een opleidingsschool. Het gaat hierbij om zowel de aanstaande leraar die de opleiding volgt tot leraar basisonderwijs alsook de startende en ervaren leraar van de basisschool. Binnen het Opleidingsnetwerk wordt de aanstaande leraar gezien als collega en participeert in alle aspecten van het beroep.

De aanstaande leraar:

- volgt de opleiding tot leraar basisonderwijs en loopt stage op een opleidingsschool binnen het primair onderwijs.
- is eigenaar van zijn/haar eigen leerproces en heeft invloed op het verbinden van de leerinhoud aan de eigen leervragen en de leercontext van de opleidingsschool.

De leraar:

- ondersteunt het leren van leerlingen;
- ontwikkelt onderwijs;
- organiseert onderwijs;
- ondersteunt het leren van collega's.
- is eigenaar van zijn/haar eigen leerproces en verbindt eigen leervragen en de leercontext van de school.

De opleidingsschool

- de opleidingsschool valt onder het basistoezicht van de Inspectie van het Onderwijs;
- directie en team onderschrijven de visie en ambitie van het partnerschap. Dit staat beschreven op schoolniveau en alle betrokkenen leveren hier een actieve bijdrage aan;
- directie en team onderschrijven het belang van samenwerken voor en door de regio en medewerkers leveren hier een actieve bijdrage aan;
- de opleidingsschool heeft een schoolopleider aangesteld, die de schoolopleiderstraining heeft gevolgd, of direct bij aanstelling gaat volgen;
- de schoolopleider wordt gefaciliteerd, zoals omschreven voor zijn taken;
- leraren die een aanstaande leraar begeleiden (mentoren) hebben deelgenomen aan de mentorentraining of gaan deze gelijktijdig volgen;
- directie en team onderschrijven het belang van inductie (zoals beschreven binnen dit beleidsplan) en beschrijven in het school- en/of bestuursbeleid hoe men vormgeeft aan het inductiebeleid;
- de opleidingsschool zorgt voor een afvaardiging welke structureel deelneemt aan bovenschoolse (netwerk) bijeenkomsten;
- de opleidingsschool maakt om de drie jaar, met behulp van een zelfevaluatiekader (ZEK), zichtbaar op welke wijze zij ontwikkelingsgericht werkt aan de doelstellingen van het partnerschap. De ontwikkelpunten worden opgenomen in een ontwikkelplan.

De mentor is de directe begeleider van de aanstaande leraar in de praktijk. De mentor geeft de aanstaande leraar ruimte en is rolmodel, vraagbaak, coach en sparringpartner. De mentor geeft continu feedup, feedback en feedforward en heeft een adviserende rol in de beoordeling van de praktijk.

De mentor:

- heeft de bereidheid om zich te verdiepen in het concept, de werkwijze en de inhoud van Samen Opleiden;
- heeft de basistraining voor mentoren gevolgd of is bereid deze op korte termijn te volgen;
- is gemotiveerd om aanstaande leraren te begeleiden en toont interesse in (het leren van) de aanstaande leraar;
- geeft de aanstaande leraar de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces;
- biedt een veilige en krachtige leeromgeving voor de aanstaande leraar op de werkplek;
- kan aanstaande leraren stimuleren en ondersteunen bij het leren van praktijkervaringen door zijn eigen praktijkkennis te expliciteren.
- heeft een maatschappelijke focus en kan daardoor innovatief onderwijs organiseren;
- biedt als leraar zelf een krachtige leeromgeving aan de leerling, afgestemd op hun onderwijsbehoeften;
- kan de aanstaande leraar inzicht geven in en is gemotiveerd om hem te begeleiden bij de persoonlijke ontwikkeling in het beroep;
- gaat uit van de kwaliteiten van de aanstaande leraar en is gericht op het ontwikkelen van zelfvertrouwen;
- communiceert open en stemt professioneel af met alle betrokkenen over het leerproces van de aanstaande leraar;
- reflecteert op het eigen professionele handelen als mentor, staat open voor feedback en geeft doelgericht vorm aan de verbetering van het eigen functioneren;
- stuurt de eigen ontwikkeling door deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten in het kader van Samen Opleiden.

De schoolopleider is werknemer van een opleidingsschool of cluster van opleidingsscholen en heeft als substantiële en structurele kerntaak het ontwikkelen, monitoren en bewaken van het opleiden en begeleiden van aanstaande leraren. De schoolopleider is de verbindende schakel tussen de opleidingsschool en het opleidingsinstituut.

De schoolopleider:

- is gecertificeerd (post HBO schoolopleiders, BRLO registratie heeft de voorkeur);
- is gefaciliteerd voor begeleidingstaken (op dinsdagen);
- neemt deel aan de netwerkdagen school-/instituuopleiders (3x per jaar);
- neemt deel aan schoolopleidersoverleg binnen het eigen bestuur;
- organiseert een startbijeenkomst voor alle aanstaande leraren bij aanvang van een stageperiode (schoolspecifieke zaken).
- voert twee driehoeksgesprekken per semester met de aanstaande leraar en de instituutopleider;
- voert lesbezoeken uit bij aanstaande leraren uit het 1ste, 2e en 3e leerjaar met extra aandacht voor aanstaande leraren met 'zorg';
- voert (begeleidings)gesprekken met alle aanstaande leraren en mentoren;
- begeleiden van aanstaande leraren tijdens het samenwerkend leren buiten de groep (interview);
- informeert en begeleidt mentoren en stimuleert deskundigheidsbevordering;
- vult (in samenwerking met team en/of directie) het ZEK in en stelt een ontwikkelplan op.

- geeft mede vorm aan de kwaliteitscultuur van de het partnerschap;
- draagt bij aan de visie over het opleiden van aanstaande leraren;
- werkt actief aan het onderhouden van de eigen begeleidings- en beoordelingsvaardigheden rondom het opleiden van aanstaande leraren;
- draagt bij aan het matchen van de aanstaande leraar bij een passende stagegroep.

De instituutsopleider is docent op het opleidingsinstituut en heeft als substantiële en structurele kerntaak de ontwikkeling van aanstaande leraren te begeleiden en te beoordelen zowel in de context van een opleidingsinstituut als in de context van het Opleidingsnetwerk.

De instituutsopleider:

- neemt deel aan de netwerkdagen school-/instituutsopleiders (3x per jaar);
- is gefaciliteerd voor begeleidingstaken (op dinsdagen);
- neemt deel aan stagebijeenkomsten binnen het eigen bestuur;
- voert twee driehoeksgesprekken per semester met de aanstaande leraar en de schoolopleider;
- voert (waar nodig en in afstemming met de schoolopleider) lesbezoeken uit bij aanstaande leraren uit het 1ste, 2e en 3e leerjaar met extra aandacht voor aanstaande leraren met 'zorg';
- is BRLO geregistreerd en/of is bereid deze registratie te behalen;
- kan de onderwijspraktijk interpreteren en onderbouwen vanuit theoretische perspectieven en is in staat schoolopleiders hierbij te adviseren en te ondersteunen;
- kan een betrouwbare beoordeling (transparant en navolgbaar) opstellen en kan schoolopleiders hierin adviseren en ondersteunen;
- sluit aan bij de leerbehoeften en de kwaliteiten van de aanstaande leraren en stimuleert anderen dit ook te doen;
- kan de persoonlijke ontwikkeling van aanstaande leraren afzetten tegen de eisen die aan het beroep van leraar worden gesteld en kan anderen hierbij adviseren en ondersteunen;
- werkt constructief en oplossingsgericht samen met alle betrokkenen bij het opleiden van aanstaande leraren;
- geeft mede vorm aan de kwaliteitscultuur van de het partnerschap;
- draagt bij aan de visie over het opleiden van aanstaande leraren;
- werkt actief aan het onderhouden van de eigen begeleidings- en beoordelingsvaardigheden rondom het opleiden van aanstaande leraren.

Het Bestuurlijk Overleg bestaat uit de bestuurders van de deelnemende besturen uit het regionale samenwerkingsverband en is verantwoordelijk voor de aansturing, het creëren van randvoorwaarden en is eindverantwoordelijk voor alle processen binnen het Opleidingsnetwerk. Het Bestuurlijk Overleg is verantwoordelijk voor het toezicht op de uitvoering van Beleidsplan Opleidingsnetwerk Samen Opleiden.

Het Bestuurlijk Overleg:

- is mede-eigenaar van het Opleidingsnetwerk Samen Opleiden en is daardoor eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en de aansturing van Samen Opleiden & Professionaliseren;
- creëert binnen het eigen bestuur randvoorwaarden voor SO&P en stuurt interne ontwikkeling aan;

- verbindt ontwikkelingen vanuit het Opleidingsnetwerk actief aan eigen beleid binnen het bestuur;
- houdt toezicht op de uitvoering van de beleidsplannen binnen de eigen organisatie op het Opleidingsnetwerk;
- komt 2 x per jaar samen.
- onderschrijft de visie en ambitie van het partnerschap en alle betrokkenen leveren hier een actieve bijdrage aan.

De programmaleiding bestaat uit twee projectcoördinatoren; een vertegenwoordiger vanuit het opleidingsinstituut en een vertegenwoordiger vanuit het werkveld. De programmaleiding draagt zorg voor een samenhangende organisatie van het Opleidingsnetwerk, organiseert netwerk- en trainingsdagen, bewaakt en coördineert kwaliteitszorg, verzorgt de interne en externe projectcommunicatie (verbinding, reflectie, feedback, klankbord) en rapporteert aan de stuurgroep. De programmaleiding / projectleider:

- draagt zorg voor de samenhangende organisatie van Samen Opleiden;
- zorgt voor communicatie en borging van Samen Opleiden op alle lagen;
- organiseert stuurgroep, schoolopleidersoverleg en opleidersdagen;
- organiseert de kwaliteitszorg en is verantwoordelijk voor de kwaliteitscultuur;
- is verantwoordelijk voor de begroting in samenwerking met betrokken financiële bureaus;
- initieert en onderhoudt landelijk verbinding met o.a. OCW, DUS-i, PO-raad en Platform Samen Opleiden en Professionaliseren;
- is betrokken bij de doorontwikkeling van het werkplekcurriculum.

Het stagebureau bestaat uit twee medewerkers van het opleidingsinstituut en plaatst aanstaande leraren op alle stagescholen, waaronder de opleidingsscholen, en onderhoudt contacten met alle betrokkenen.

De directeur/schoolleider zorgt voor een professionele, lerende cultuur en voor een ondersteunende structuur die gericht is op collectief leren. Hij stemt het Samen Opleiden & Professionaliseren af op beleidsontwikkeling ten behoeve van de schoolontwikkeling en ondersteunt en faciliteert de afspraken vanuit het Opleidingsnetwerk. Neemt deel aan de jaarlijkse informatie bijeenkomst.

De Pabo (het opleidingsinstituut)

- de opleiding is geaccrediteerd door de NVAO
- het bestuur onderschrijft de visie en ambitie van het partnerschap en alle betrokkenen leveren hier een actieve bijdrage aan;
- het bestuur onderschrijft het belang van samenwerken voor en door de regio en medewerkers leveren hier een actieve bijdrage aan.

Bijlage 8 Facilitering

Zowel voor waarborg 2 als waarborg 3 is facilitering van middelen, personen en voorzieningen van belang.

Een school (of cluster van scholen) stelt opleidingsplaatsen beschikbaar aan groepen aanstaande leraren uit diverse leerjaren.

Aantal aanstaande leraren	Schoolopleider gefaciliteerd
4 – 6	0,1 fte
7 – 11	0,15 fte
12 - 15	0,2 fte

Facilitering van de schoolopleider t.a.v. begeleiding van aanstaande leraren:

Werkzaamheden	Deelnemers	Duur	Aantal x per jaar	Totaal	Uitgaande van groep van 6-8 aanstaande leraren (0,1 fte)	Uitgaande van groep van 8-12 aanstaande leraren (0,15 fte)	Uitgaande van groep van 12-15 aanstaande leraren (0,2 fte)
Startbijeenkomst	Groep aanstaande leraren samen	2	2	4	4	4	4
Intervisie	Groep aanstaande leraren samen	2	2	4	4	4	4
Klassenbezoeken	Individueel	1,5	4	6	48	72	90
Overleg/scholing mentoren	Individueel	1	2	2	15	24	30
Driehoeksgesprek	Aanstaande leraar/schoolopleider/instituutopleider	1,5	4	6	48	72	90
Netwerkdagen	Schoolopleiders & instituutopleider	8	3	24	24	24	24
Stagematching	Schoolopleider	2	2	4	4	4	4
Totaal					148	204	246
Overig [1]	Schoolopleider				12	36	74
Uitgaande van gefaciliteerde fte					160	240	320

Overig [1]: Denk aan extra stagebezoeken, contact met instituutopleider, etc.

Facilitering van het bestuur

Vaste voet t.b.v. Opleidingnetwerk €100,000,- per jaar	Bekostiging van: <ul style="list-style-type: none"> • Programmaleiding (vertegenwoordiger werkveld en opleiding, beide voor 0,3 fte) • Project en ontwikkelactiviteiten • Netwerkdagen
Bedrag per aanstaande leraar €955,- per jaar	Bijdrage aan bekostiging van: <ul style="list-style-type: none"> • Facilitering conform schame bijlage 8 • Professionaliseringsactiviteiten

Literatuurlijst

- Biesta, G.J.J. (2012). *Goed onderwijs en de cultuur van het meten*. Boom/Lemma.
- Geldens, J., Ruit, P., Popeijus, H. L., & Petegem, P., v. (2018). *Zelfevaluatiekader samen (academisch) opleiden. Kwaliteitsreeks Opleidingsscholen. Praktijk In-Zicht katern. PO-raad / VO-raad*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.
- Geldens, J., Ruit, P., Meuleman, W., & Popeijus, H. L. (2022a). *Zelfevaluatiekader samen opleiden (ZEK), posters*. Hogeschool de Kempel & Driestar educatief.
- Geldens, J., Ruit, P., Meuleman, W., & Popeijus, H. L. (2022b). *Toelichting Zelfevaluatiekader samen opleiden (ZEK)*. Hogeschool de Kempel & Driestar educatief.
- Geldens, J., Ruit, P., & Popeijus, H. L. (2023). *ZEKonline*. Hogeschool de Kempel & Driestar educatief.
- Helms-Lorenz, M., Slof, B., & van de Grift, W. (2013). *First year effects of induction arrangements on beginning teachers' psychological processes*. *European Journal of Psychology of Education*, 28(4), 1265- 1287
- Kemmeren, C., & Suasso, E. (2021). *Kennisnetwerk Lerende Leraren Samen professionaliseren in netwerken: de Twentse wijze*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.
- Kessels, J.W.M., & Poell, R.F. (2011). *Handboek Human Resource Development. Organiseren van het leren*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie. (2013). *Strategie NVAO 2013-2016*. NVAO.
- Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie. (2022). *Onderweg naar kwaliteitsvol werkplekieren in het hoger onderwijs. Een systematiek voor de dialoog over de kwaliteit van het werkplekieren in het hoger onderwijs*. NVAO.
- Onderwijscoöperatie. (2017). *Bekwaamheidseisen*. Onderwijscoöperatie.
- Onstenk, J., (2018). *Het werkplekcurriculum in de school: Opleiden op de werkplek. Kwaliteitsreeks/Verdieping*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.
- Ontwikkelteam Kwaliteitskader. (2021). *Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie en werkwijze peer review*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.
- Opleidingsnetwerk Samen Opleiden van Peel tot Maas en Dommel tot Aa. (2019). *Beleidsplan 2019-2022*. Opleidingsnetwerk Samen Opleiden van Peel tot Maas en Dommel tot Aa.
- Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. (2019). *Een samenhangend curriculum ontwerpen in de driehoek. Opbrengsten van een ontwerpnetwerk*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.
- Timmermans, M. (2012). *Kwaliteit van de opleidingsschool. Over affordance, agency en competentieontwikkeling (proefschrift)*. Universiteit Tilburg.
- Timmermans, M., & Kroeze, C. (2019). *Een samenhangend curriculum ontwerpen in de driehoek. Opbrengsten van een ontwerpnetwerk*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.