



Opleiden in School

Partnerschap Oost-Gelderland



Opleidingsplan 2018-2025



Opleiden in School

Partnerschap Oost-Gelderland

Opleidingsplan
2018-2025

Inhoudsopgave

1. Opleidingsplan

1.1 Inleiding	blz. 6
1.2 Schets van het partnerschap	blz. 7
1.3 Visie en ambities	blz. 9
1.4 Didactisch concept	blz. 13
1.5 Instroom	blz. 17
1.6 Opleidingsprogramma: begeleiding en werkplekcurriculum	blz. 18
1.7 Beoordeling en toetsing	blz. 21
1.8 Organisatie en personeel	blz. 22

2. Professionaliseringsplan

2.1 Inleiding	blz. 26
2.2 Visie op professionalisering en HR-beleid	blz. 26
2.3 Inbedding in het HR-beleid	blz. 27
2.4 Professionaliseringsactiviteiten	blz. 27
2.5 Faciliteiten	blz. 29

3. Kwaliteitszorgplan

3.1 Inleiding	blz. 30
3.2 Uitgangspunten voor het kwaliteitsbeleid	blz. 30
3.3 Streefdoelen	blz. 31
3.4 Kwaliteitszorginstrumenten	blz. 33
3.5 Evaluatieproces en verbetering	blz. 34
3.6 Risico's en bijbehorende beheersmaatregelen	blz. 35
3.7 Betrokkenen bij interne kwaliteitszorg	blz. 37

Nawoord	blz. 40
---------	---------

Bronnen	blz. 42
---------	---------

Afbeeldingen

1. De opleidingsscholen van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland op de kaart
2. De zeven landmarks van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland
3. Organogram van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland
4. Samenwerking binnen het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland
5. De kwaliteitshelix van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland

Tabellen

- Tabel 1. Didactische implicaties van de zeven landmarks van Opleiden in School Oost-Gelderland
- Tabel 2. Actoren in het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland
- Tabel 3. Facilitering in het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland
- Tabel 4. Visie op professionalisering
- Tabel 5. De kwaliteitszorginstrumenten van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland
- Tabel 6. Evaluatieprocessen in het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland
- Tabel 7. Risico's en beheersmaatregelen
- Tabel 8. Betrokkenen bij interne kwaliteitszorg

Bijlagen

- Bijlage 1. De opleidingsscholen van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland
- Bijlage 2. Profielschets mentor
- Bijlage 3. Profiel opleidingsschool Academisch netwerk
- Bijlage 4. Profielschets en procedure aanstellen schoolopleider
- Bijlage 5. Profiel coördinerend schoolopleider
- Bijlage 6. Profiel lid stuurgroep
- Bijlage 7. Blauwdruk van het curriculum
- Bijlage 8. De opbouw van het curriculum
- Bijlage 9. Het opleidingsprogramma
- Bijlage 10. Toetsconstructiedocument stage
- Bijlage 11. Mentortraining Maatwerkplan
- Bijlage 12. Leidraad mentorbijeenkomsten
- Bijlage 13. Aantal scholingsuren per betrokkene
- Bijlage 14. Evaluatie en herziening kwaliteitssysteem Opleiden in School
- Bijlage 15. Kwaliteitshelix Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland
- Bijlage 16. Vragenlijst Stage-evaluatie
- Bijlage 17. Interne kwaliteitsaudits in het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland
- Bijlage 18. Transitie scenario

1. Opleidingsplan

Wat is een opleidingsplan? In haar handreiking schrijft het Steunpunt Opleidingsscholen PO-VO (2017, p. 6): "Het opleidingsplan is een geconcretiseerde visie van het samenwerkingsverband op opleiden, begeleiden en beoordelen in de school." Voor u ligt het opleidingsplan van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland. De inleiding in de eerste paragraaf gaat in op de totstandkoming en dient als leeswijzer, waarna in de daaropvolgende paragrafen alle elementen aan bod komen, die tezamen duidelijk maken hoe en vanuit welke visie studenten binnen dit Partnerschap opgeleid, begeleid en beoordeeld worden.

1.1 Inleiding

"Dat ik mij nu al deel van het team voel. Dat je vertrouwd wordt, al veel dingen mag doen als stagiaire" (NSE, 2018). Het is voor niemand die betrokken is bij het opleiden van leraren basisonderwijs een verrassing dat stage door studenten een zeer gewaardeerd onderdeel van hun studie is. Dat is ook terug te zien in de cijfers die studenten het werkplekleren geven bij voorbeeld de NSE, in het algemeen, maar zeker ook op Iselinge Hogeschool, de pabo binnen het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland.

De aard van de samenwerking en gewenste ontwikkelingen in dit partnerschap werden eerder vastgelegd in het Opleidingsplan 2013 – 2016. In aanloop naar de toetsing in 2014 werd daar een kritische reflectie aan toegevoegd. Samen met diverse andere documenten geven deze rapporten een goed beeld van het werkplekleren in de opleidingsscholen van het Partnerschap Oost-Gelderland in voorgaande jaren. Ter voorbereiding op de totstandkoming van een nieuw opleidingsplan zijn de doelstellingen en ambities uit deze docu-

menten geïnventariseerd en geëvalueerd. Met panels, bestaande uit vertegenwoordigers van alle geledingen van Opleiden in School is bekeken in hoeverre het destijds geformuleerde beleid nog actueel is en voortzetting behoeft, of juist aangepast moet worden, welke ambities behaald werden, welke doelstellingen gerealiseerd zijn en welke ontwikkelingen er sindsdien hebben plaatsgevonden.

De evaluatie markeerde in 2017 de start van de totstandkoming van een nieuw opleidingsplan. Het leverde het beeld op van enerzijds grote stappen en mooie ontwikkelingen en anderzijds ambities die voortgezette aandacht behoeven. Een duidelijke opdracht tekende zich af: "Het zoeken van de verbinding en het ontwerpen van voorwaarden die de verbinding mogelijk maken."

Niet alleen het voormalige opleidingsplan, ook veel andere bronnen leverden ingrediënten voor een nieuwe beleidsnotitie over de nabije en verdere toekomst van Opleiden in School binnen het Partnerschap Oost-Gelderland. Meest in het oog springend is daarbij wellicht het instellingsplan van Iselinge Hogeschool, maar ook beleidsplannen op het gebied van curriculum(innovatie) en onderzoek bevatten richtinggevende elementen. Documenten die regionale en landelijke tendensen schetsen, werden eveneens meegenomen.

Om een vertaalslag te kunnen maken van deze elementen naar een nieuw opleidingsplan zijn in een onderlegger per bron beleidsuitspraken gedaan.

Deze uitspraken overlaptten elkaar voor een deel en niet in alle gevallen waren zij in zichzelf richtinggevend. Daarom is vervolgens een analyse uitgevoerd en bekeken welke grootste gemeenschappelijke delers er gedestilleerd

kunnen worden uit al deze uitspraken. Dit heeft zeven landmarks opgeleverd, zeven koersbepalende oriëntatiepunten, die woorden geven aan de ambitie van het gezamenlijk opleiden, leren en ontwikkelen binnen het partnerschap. Deze landmarks zijn vervolgens voorgelegd aan relevante partners binnen Opleiden in School, zoals de stuurgroep, de coördinatoren, de proceseigenaren en docenten van Iselinge Hogeschool. Het gesprek bood vertegenwoordigers van alle betrokken partijen de mogelijkheid om inbreng te hebben in en respons te geven op het voorgenomen beleid. Met de opbrengst van deze responssessies is tenslotte definitief richting gegeven aan het nieuwe opleidingsplan voor de periode 2018 – 2022. In 2022 is het opleidingsplan waar nodig aangepast en herzien.

Dit opleidingsplan bestaat, conform de eisen van de NVAO, uit drie delen: een deel over opleiden, een deel over professionaliseren en een deel over kwaliteitszorg. In dit eerste deel over het opleiden zelf zal, nadat het partnerschap in de volgende paragraaf in beeld is gebracht, uitvoerig beschreven worden vanuit welke visie en met welke ambities er binnen dit partnerschap samengewerkt wordt aan het opleiden van studenten tot bevoegde leerkrachten. Nadrukkelijk wordt daarbij ook ingegaan op de periode na het behalen van die bevoegdheid, de inductiefase. Vervolgens zal beschreven worden hoe het didactisch concept van de opleiding, inclusief het opleiden op de werkplek, naadloos aansluit bij deze visie, welke consequenties dit heeft voor de werving en instroom, hoe de begeleiding en het werkplekcurriculum eruit zien, op welke wijze er beoordeeld en getoetst wordt en hoe dit alles georganiseerd en bemenst wordt.

1.2 Schets van het partnerschap

Krapte op de arbeidsmarkt en de wens te investeren in de kwaliteit van (aspirant) leraren leverden op dat er vanuit het ministerie van OCW het afgelopen decennium flink geïnvesteerd is in werkplekleren in het onderwijs. Met het

verstrekken van subsidie aan partnerschappen van lerarenopleidingen en scholen wordt beoogd het leren op de werkplek een gedegen plek te geven in de lerarenopleiding en de scholen meer te betrekken bij en verantwoordelijkheid te geven in het opleiden van toekomstig personeel (Berndsen, Paulussen-Hoogeboom en Timmermans, 2013).

Wat is een opleidingsschool? Daarover kan verwarring ontstaan wanneer verschillende rapporten geraadpleegd worden, zo realiseerden ook Van Velzen en Timmermans (2017) zich. In de recent verschenen Kennisbasis gaven zij daarom de volgende definities:

"Opleidingsschool: De 'Opleidingsschool' is een partnerschap van één of meer opleidingen voor leraren primair respectievelijk voortgezet onderwijs met één of meer scholen voor primair respectievelijk voortgezet en/of beroepsonderwijs.

opleidingsschool: De scholen in het partnerschap worden opleidingsscholen of partnerscholen genoemd."

In het Partnerschap Oost-Gelderland verwijst de term opleidingsschool altijd naar deze laatste betekenis. In dit opleidingsplan zullen we dan ook de term opleidingsschool gebruiken, wanneer we onze partnerscholen in het (speciaal) basisonderwijs bedoelen. Wanneer gesproken wordt over het partnerschap, doelen we op de eerste betekenis in bovenstaand citaat, verwijzend naar het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland.

In Oost-Gelderland werken sinds 2009 Iselinge Hogeschool en zestien besturen voor primair onderwijs samen bij het vormgeven van Opleiden in School (zie bijlage 1 en afbeelding 1). De opleidingsscholen van deze besturen liggen zeer verspreid in het uitgestrekte gebied van de Achterhoek en de Liemers waarin een aantal middelgrote plaatsen te vinden zijn, zoals Doetinchem, Zevenaar en Duiven, maar ook vele

kleine dorpen en buurtschappen. Analyses, zoals de Transitieatlas (2017), laten zien dat een groot deel van de beroepsopleidingen opleidt voor banen in de eigen regio, waarbij net als in het onderwijs ook voor andere sectoren geldt dat er in de nabije toekomst steeds meer banen zullen zijn dan professionals om ze in te vullen.

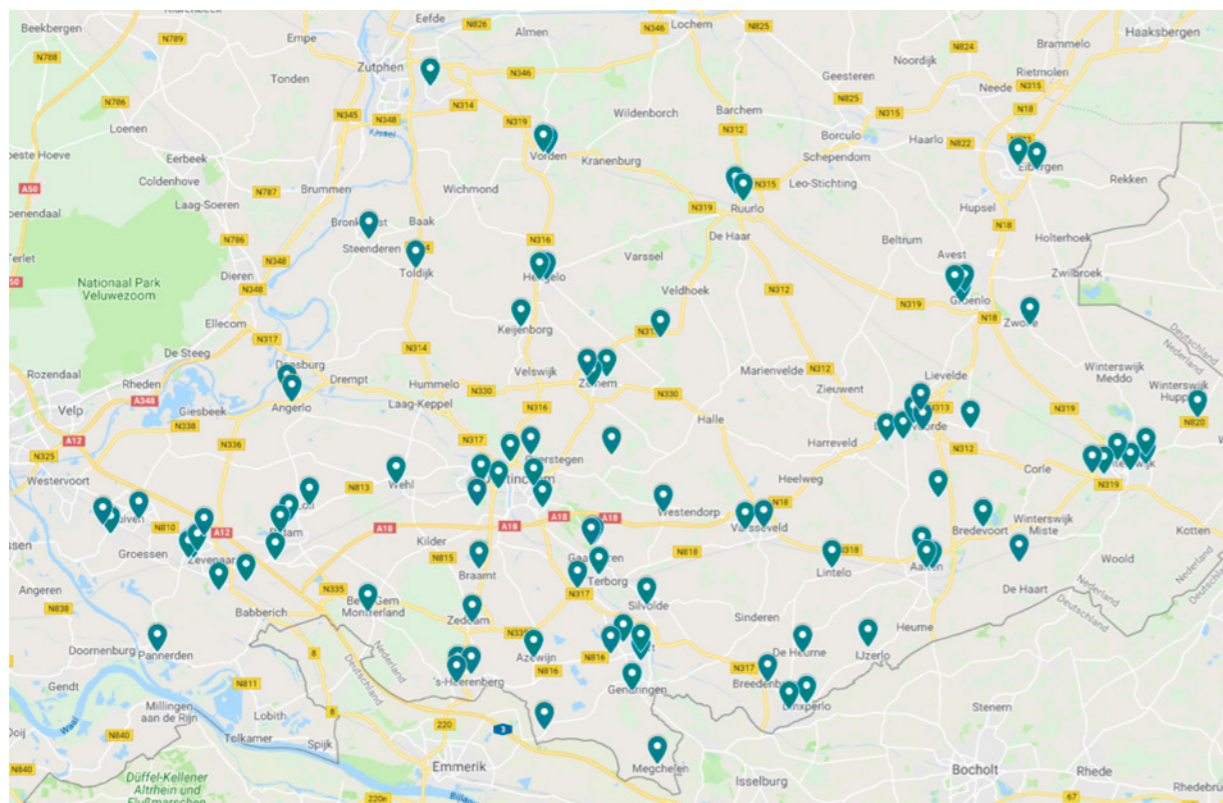
De opleidingsscholen van het Partnerschap zijn divers in alle opzichten: In grootte (van 44 tot 350 leerlingen), in behuizing (daterend van 1910 tot 2022), in ligging (van een dorp van 471 inwoners tot een stad van 57.000 inwoners), in populatie, in denominatie, in schoolconcept (onder andere Dalton, unit-onderwijs, IPC, Jenaplan, DaVinci) en in doelgroep (o.a. SBO). Een groot aantal opleidingsscholen heeft zich ontwikkeld tot integraal kindcentrum (IKC), soms zelfs met onderwijs tot en met 14 jaar, of is daar mee bezig.

De lerarenopleiding in het Partnerschap is Iselinge Hogeschool in Doetinchem, een zelfstandige pabo

die onderdeel uitmaakt van het samenwerkingsverband Radiant Lerarenopleidingen.

Net als een aantal andere monosectorale hbo-opleidingen presteren zij uitstekend: Sinds 2018 ontving de opleiding al zes keer het predicaat Topopleiding. De opleiding biedt de bachelor Leraar Basisonderwijs in voltijd, deeltijd en deeltijd verkorte variant. Ook kunnen studenten ervoor kiezen de Academische Pabo te volgen, waarbij ze een eigen programma op de pabo combineren met een uitdagend academisch programma van de Open Universiteit. Naast de bacheloropleiding biedt Iselinge Hogeschool masteropleidingen en een associate degree-opleiding Pedagogisch Educatief Professional. In deze opleiding wordt samengewerkt met het nabijgelegen Graafschap College (mbo). Studenten van Iselinge Hogeschool en het Graafschap College ontmoeten elkaar op verschillende opleidingsscholen en in scholen die aangesloten zijn bij de werkgroep IKC werken ze ook aan gezamenlijke opdrachten.

Afbeelding 1. De opleidingsscholen van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland op de kaart



Waar twee jaar geleden de krimp van het basisonderwijs en de daaraan gekoppelde zorgen over de werkgelegenheid nog de agenda's domineerden, is nu ook in de Achterhoek, de Graafschap en de Liemers het lerarentekort het meest besproken thema. Niet alleen is er een groot gebrek aan invalkrachten tijdens de wintermaanden, ook laten de cijfers zien dat alle nu aan de pabo studerende studenten vrijwel verzekerd zijn van een baan na hun afstuderen en is de verwachting dat hun aantal niet zal volstaan om te voldoen aan de nog immer groeiende vraag.

Op andere manieren zijn de gevolgen van de krimp nog wel degelijk zichtbaar in het gebied dat het Partnerschap bestrijkt. Er zijn bijvoorbeeld verschillende scholen die niet voldoende groepen hebben om zelfstandig als opleidingsschool te functioneren. Mede omdat het lesgeven in dergelijke kleine gemeenschappen een relevant toekomstperspectief is voor de studenten van Iselinge Hogeschool, is het niet wenselijk afscheid te nemen van deze scholen als opleidingsschool en is een oplossing gevonden in het formeren van scholenkoppels. In de paragraaf over organisatie zal toegelicht worden op welke manier deze constructie tegemoet komt aan gestelde kwaliteitseisen en gewenste leermogelijkheden voor studenten.

Voor dit nieuwe opleidingsplan is teruggeblikt op een mooi ontwikkelde en vruchtbare samenwerking en met dit plan kijken we vooruit naar voortzetting en intensivering van deze samenwerking. Het is dan ook onze missie om vanuit synergetische samenwerking kwalitatief hoogwaardig werkplekieren te organiseren dat optimaal bijdraagt aan de opleiding van studenten tot competente, creatieve en 'eigenwijze' leerkrachten, verbonden is met het leren van alle professionals in de school en een impuls geeft aan de ontwikkeling en innovatie van het onderwijs in de regio.

Missie

Het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland wil vanuit synergetische samenwerking kwalitatief hoogwaardig werkplekieren organiseren dat optimaal bijdraagt aan de opleiding van studenten tot competente, creatieve en 'eigenwijze' leerkrachten, verbonden is met het leren van alle professionals in de school en een impuls geeft aan de ontwikkeling en innovatie van het onderwijs in de regio.

1.3 Visies en ambities

De hiervoor beschreven missie laat zien waar we binnen het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland voor staan, de in deze paragraaf beschreven visie laat zien waar we voor gaan, waar onze aspiraties liggen, of zoals in de handreiking van het Steunpunt Opleidingsscholen staat: "Een inspirerend en visionair toekomstbeeld" (2017, p. 6). Die visie is beschreven in zeven ambities, 'landmarks' genaamd. Deze keuze zal hieronder allereerst toegelicht worden, waarna in de daaropvolgende paragraaf de landmarks elk afzonderlijk aan bod komen.

1.3.1 Landmarks

Hoe ziet het werkplekieren van de toekomst er uit? Wat leert de student op de opleiding en wat op de opleidingsschool? Welke innovaties zijn er nodig en gewenst? Welke kennis en vaardigheden hebben studentbegeleiders hiervoor nodig? Hoe borgen en verbeteren we de kwaliteit van het gezamenlijk opleiden? Het zijn enkele van de vragen waarop het nieuwe opleidingsplan een antwoord wil en moet geven.

Vele documenten en processen, in de opleiding, in het werkveld en vanuit landelijke beleidsmakers en onderzoekers, geven deelantwoorden op deze vragen en tekenen het speelveld af, waarbinnen en waaraan grenzend opleiden in school zich kan ontwikkelen. Om te zorgen dat deze ontwikkelingen doelgericht, vooruitstrevend en ambi-

tieus zijn, moeten in de vergezichten duidelijke markeringen aangebracht worden: landmarks, opvallende oriëntatiepunten in het landschap van opleiden in school die richtinggevend zijn voor alle plannen, ontwikkelingen en innovaties. Waarom landmarks? Wanneer bewust gekozen wordt een woord te lenen uit een andere taal, vraagt dat om extra uitleg. Vaak wordt in beleidsstukken gesproken over een stip aan de horizon. Maar de horizon is ver weg, vaag, vaak niet duidelijk zichtbaar.

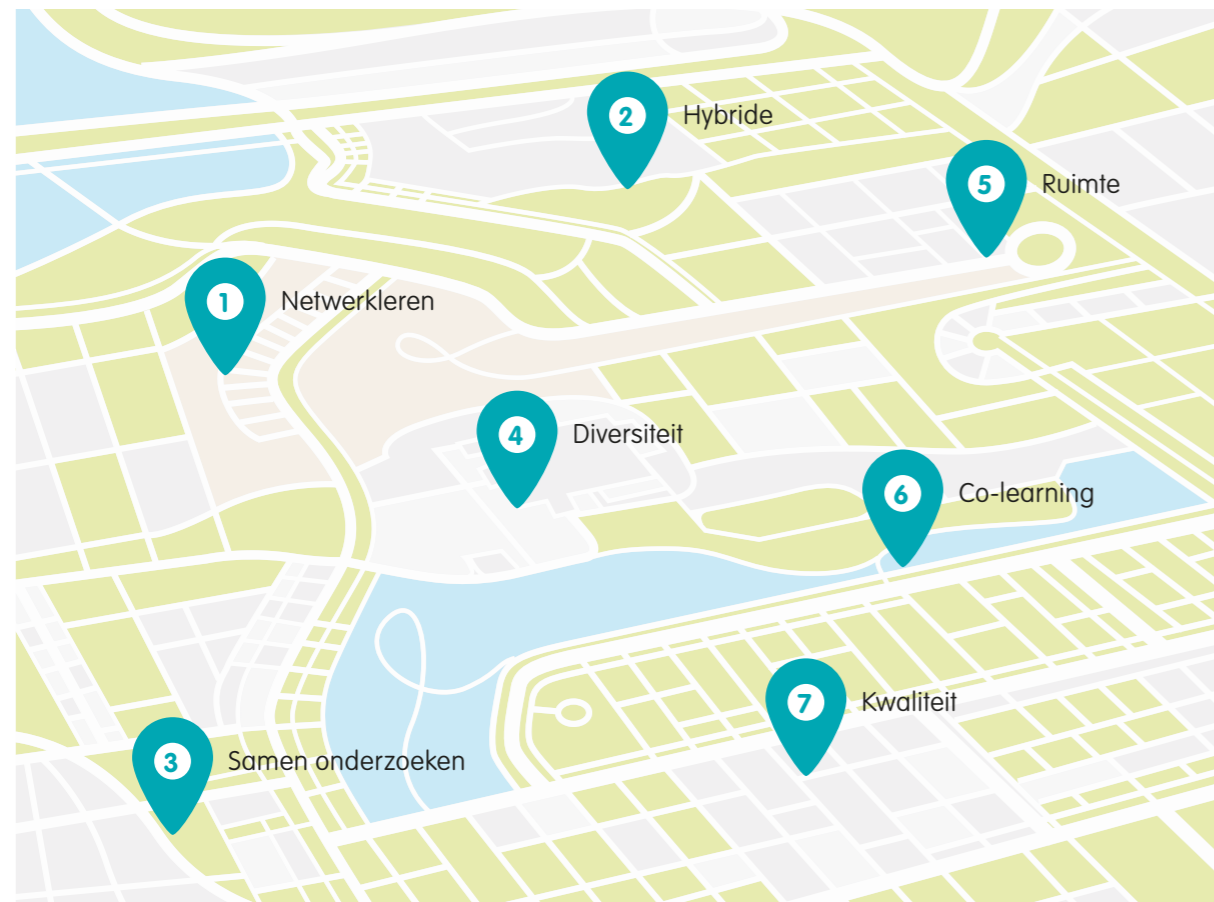
De landmarks willen juist duidelijkheid geven en sommige te verwezenlijken doelen liggen niet ver weg, soms zijn de eerste stappen al gezet en zal het accent in de komende beleidsperiode liggen op doorontwikkeling van de ingeslagen weg. Bovendien zijn landmarks meer dan oriëntatiepunten. Het is wat opvalt in het landschap, wat onderscheidend is.

Landmarks hebben een geschiedenis en een toekomst, mensen zijn er trots op en willen er moeite voor doen ze te bekijken en te bewaren. Landmarks zijn mijlpalen, met als bijvoeglijk naamwoord de betekenis: belangrijk, bijzonder, betekenisvol, veelzeggend. Door landmarks te formuleren voor Opleiden in School willen we duidelijke en betekenisvolle mijlpalen uitzetten, die richting geven, onderscheidend zijn en trots maken.

1.3.2 De zeven landmarks voor Opleiden in School Oost-Gelderland

Wat zijn die landmarks voor Opleiden in School? Welke richtinggevendende uitspraken kunnen gedaan worden om de koers te beschrijven die we in willen zetten in deze nieuwe beleidsperiode? Met de beleidsuitspraken uit de onderlegger is een verkenning uitgevoerd, die zeven oriëntatiepunten opleverde. Om het gesprek hierover te vergemakkelijken hebben ze elk een nummer en een naam.

Afbeelding 2. De zeven landmarks van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland



De korte toelichting beschrijft waar de landmark voor staat en hoe het gezamenlijk opleiden er uitziet wanneer deze ambitie behaald is.

1 Netwerklernen

In het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland leren studenten, lerarenopleiders (uit de opleidingsschool en het opleidingsinstituut) en andere betrokkenen samen in netwerken. De opleidingsschool is zo'n netwerk, een professionele leergemeenschap, waar het leerteam (alle studenten van de opleidingsschool samen) deel van uitmaakt.

Daarnaast zijn er vele andere leernetwerken, waaronder Academische Werkplaatsen, waarin een rijke interactie is tussen leerkrachten, studenten, docenten en onderzoekers die samen leren, onderzoeken en onderwijs ontwikkelen.

2 Hybride

Waar de stageschool en het opleidingsinstituut ooit twee werelden waren, en Opleiden in School uitgevonden werd als de brug tussen beide contexten, is de hybride leeromgeving van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland nu een verzameling aan leersituaties die soms gesitueerd zijn in de praktijk, soms op de opleiding, maar vaak ook in beide. Gelijktijdigheid, gedeelde curriculumdoelen, en overkoepelende thema's kenmerken het synergetische en versmolten curriculum, waarin studenten een groot, zo niet het grootste, deel van hun tijd doorbrengen in de opleidingsschool, waar zij onderwijs verzorgen, ontwerpen en onderzoeken.

Ook het gezamenlijk ontwikkelen van onderwijs, zowel voor leerlingen als voor studenten, en het werken in de naar elkaar toe groeiende context van onderwijs en opvang zijn uitingsvormen van het hybride karakter van het samen opleiden.

3 Samen onderzoeken(d)

In opleidingsscholen, in clusters, in netwerken doen leerkrachten, studenten, lerarenopleiders en onderzoekers samen onderzoek naar praktijkrelevante vragen. Een onderzoekende houding is bij alle betrokkenen vanzelfsprekend en studenten worden hier specifiek in aangemoedigd en begeleid. Onderzoeksresultaten worden actief uitgewisseld en de toepassingen ervan geëtaled. Tijd en ruimte om onderzoek te doen, ontworpen onderwijs te testen, te implementeren en te evalueren is in de opleiding en opleidingsscholen gefaciliteerd. In de opleidingsschool zorgt de onderzoeksgroep, die naast de student bestaat uit de schoolopleider, de directeur en één of meer leerkrachten met ervaring en/of affiniteit met onderzoek voor 'eerstelijns' voeding en feedback.

4 Diversiteit

Verscheidenheid en aandacht voor verschillen kenmerken het aanbod voor studenten in de gehele opleiding, op de werkplek en het opleidingsinstituut. Er zijn keuzemodules, samengesteld in samenwerking met opleidingsscholen, en keuzemogelijkheden in duur en intensiteit van verschillende stages. Het totaal aan opleidingsscholen biedt een breed palet aan mogelijkheden om kennis te maken met innovatieve onderwijsconcepten, speciaal (basis)onderwijs, internationale en grootstedelijke contexten en karakteristieke doelgroepen. Het opleidingsinstituut en de opleidingsschool zorgen gezamenlijk voor een rijkdom aan leertaken in en buiten de klas, waarin het accent ligt op onderwijs ontwerpen, het ontwikkelen van curriculair leiderschap, innovatie, experiment en ondernemerschap. Gebruik van nieuwe media en technologische verrijkingen zijn daarbij een vanzelfsprekendheid. Studenten bouwen zodoende een divers portfolio aan werkervaring op in een avontuurlijk, dynamisch, flexibel, eigentijds en toekomstgericht opleidingsaanbod.

5

Ruimte

In het gezamenlijk leren en opleiden ervaren de verschillende spelers, van student tot bestuurder, ruimte en autonomie. Het bieden van deze ruimte vraagt om passend opleiden en begeleiden. Niet altijd zal de student onmiddellijk zijn weg vinden en optimaal kunnen profiteren binnen de ruimte en niet altijd zal hij meteen beschikken over de zelfsturing en zelfregulatie die nodig zijn om in het flexibele programma een gepersonaliseerde leerroute samen te stellen die tegemoet komt aan zijn talent, interesse en behoefte. De student krijgt de ruimte om ondernemend invulling te geven aan zijn leerproces op de werkplek, rekening houdend met, maar zich niet per se conformerend aan de onderwijsvisie van de opleidingsschool en de groepsleerkracht. Opleidingsscholen en –besturen ervaren autonomie in keuze voor onder andere de organisatie van het opleiden en de keuze van onderzoeksthema's en ontwikkelambities.

6

Co-learning

In het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland is gezamenlijkheid in leren zowel doel als uitgangspunt. Samen opleiden houdt niet op na de pabo, er is een doorlopende leerlijn en de voortgezette professionalisering van startende en zittende leerkrachten valt binnen het aandachtsveld van het Partnerschap. Leren over, in en van de praktijk wisselen elkaar af. Rollen, waaronder ook die van de schoolleider/directeur en instituutopleider, zijn duidelijk geformuleerd, complementair aan elkaar en er zijn voldoende mogelijkheden om benodigde competenties te verwerven. Co-learning is ook het bewustzijn van twee parallelle primaire processen in de opleidingsschool, waarbij naast de leerlingen ook de aanstaande en eigen leerkrachten en de gehele organisatie leren.

7

Kwaliteit

Binnen het Partnerschap is duidelijk geformuleerd wat het inhoudt om een kwalitatief goede opleidingsomgeving in te richten en wat er voor nodig is om deze in stand te houden. De kwaliteit van het gezamenlijk opleiden staat permanent op de agenda en is onderwerp van open gesprekken. Audits zijn een gewaardeerd onderdeel van het kwaliteitszorgsysteem en leiden tot verbeteracties en kwaliteitsimpulsen, die beschreven worden in het opleidingsplan van de opleidingsschool.

1.3.3 Opleiden en ontwikkeling richting de zeven landmarks

De landmarks zijn op de kaart gezet, in eerste instantie om er met alle betrokkenen over van gedachten te wisselen: Is dit de juiste koers? Wat ontbreekt er nog? Waar moet er nog bijgesteld worden? In verschillende responsessies zijn schoolopleiders, bestuurders, docenten, studenten en andere betrokkenen gevraagd om aan de hand van de landmarks en een aantal vragen mee te denken over het toekomstige landschap van Opleiden in school. Naar aanleiding daarvan zijn sommige landmarks herzien, nog eens opnieuw in de verf gezet, soms wat verplaatst of opnieuw geformuleerd, met als eindresultaat dat er zeven breed gedragen markeringen aangebracht zijn in het opleidingslandschap van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland.

Als dit de koers is, hoe ziet dan de ideale opleidingsschool eruit? En hoe ziet dan de ideale opleiding voor studenten, het ideale werkplekcurriculum eruit? De gesprekken over het voormalige opleidingsplan en de responsessies leveren het volgende beeld op:

- In de ideale opleidingsschool is duidelijk waaruit kwalitatief hoogwaardig opleiden in de praktijk bestaat, wat er gedaan moet en kan worden om dat te bereiken en de dialoog over kwaliteit is een vanzelfsprekend onderdeel van het samen opleiden.
- De opleidingsschool kenmerkt zich door een open en veilig leerklimaat, waarin alle lerenden, waaronder studenten, de ruimte krijgen om competenties te ontwikkelen, talenten te ontdekken en te ervaren wat werkt en wat niet.
- Alle participanten binnen het proces Opleiden in School kennen hun rol, weten wat hun taken en verantwoordelijkheden zijn en hoe zij zich verder kunnen ontwikkelen. Zij kunnen ruimte geven, gebruiken, creëren, kiezen en toevertrouwen.
- Opleidingsscholen hebben hun profiel en hun visie op opleiden beschreven in een opleidingsplan op schoolniveau. Een gecertificeerde schoolopleider en getrainde mentoren begeleiden leerteams van minimaal vier studenten die samen binnen en buiten de klas de leerruimte benutten ten behoeve van de eigen ontwikkeling en die van de school.
- Naast de visie op opleiden (in de school) is ook de visie op samenwerking helder geformuleerd: Waar en hoe werken we samen, met welk doel? In een sterk driehoeksverband tussen student, school en opleiding wordt gebruik gemaakt van en bijgedragen aan elkaars expertise. De praktijk is aanwezig in de opleiding en de opleiding in de praktijk, zowel in inhoud als in mensen. Een verhoogde participatiegraad in leernetwerken en Academische Werkplaatsen draagt hieraan bij.
- Opleidingsscholen en hogeschool trekken nadrukkelijk samen op. Er wordt gezocht naar manieren om elkaar te vinden, om cycli van onderzoeks- en kennisbehoefte op elkaar af te stemmen en om van elkaar te leren. Opleidingsschool en opleidingsinstituut, mentor

en student ontwerpen samen, gericht op samenhang, variatie en verdieping.

- Het interne en externe curriculum zijn, net als het leren in en van de theorie en de praktijk, onlosmakelijk verbonden en complementair, de processen binnen Opleiden in School zijn dienstbaar aan de realisatie van dit curriculum.
- In het programma waarin dit curriculum vorm krijgt, staat de student aan het roer. Het is daartoe flexibel, gepersonaliseerd en bevat ruimte voor differentiatie en specialisatie, en de wijze van begeleiding en beoordeling is hierop afgestemd.

De zeven landmarks zijn terug te zien zijn in het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten in de school. In de omgeving die daarvoor nodig is zijn sommige zaken al ontwikkeld en zichtbaar, sommige deels en anderen moeten nog ontwikkeld worden. Bij alles zal de kaart met de zeven landmarks de koers van ontwikkelingen en besluiten bepalen.

1.4 Didactisch concept

Wat betekent de hiervoor beschreven visie voor het opleiden in de opleidingsscholen? "Het didactisch concept vormt de vertaalslag van de visie naar het opleidingsprogramma van de opleidingsschool" (Steunpunt Opleidingsscholen, 2017, p. 8). Belangrijk daarbij zijn het curriculum en het didactisch concept van het opleidingsinstituut, beide moeten naadloos op elkaar aansluiten en waar mogelijk functioneel in elkaar grijpen. Het opleidingsinstituut heeft in samenwerking met de opleidingsscholen eindtermen vastgesteld. Deze eindtermen worden zichtbaar in een beroepsbeeld en een overzicht van de meest wezenlijke beroepssituaties (deeltaken) waarin een leraar in opleiding moet leren functioneren. Beide documenten geven een herkenbaar profiel van de leraar die in dit partnerschap is opgeleid.

Met het curriculum wordt doelgericht gewerkt aan het bereiken van de eindtermen. In de beschrijving van de leerplankaders van het curriculum, de

blauwdruk, is beschreven wat er gedaan wordt, hoe dat gedaan wordt en welke keuzes gemaakt zijn. In deze blauwdruk is het onderwijskundig concept uitgewerkt.

Het curriculum op Iselinge Hogeschool is volop in ontwikkeling. Het beroepsbeeld en de deeltaken zijn in het studiejaar 2017-2018 opnieuw opgesteld. Een vernieuwde blauwdruk als onderlegger van het nieuwe curriculum en met een geprofileerd onderwijskundig concept tekenen zich af. Deze documenten hebben dan ook mede als onderlegger gediend voor de totstandkoming van de landmarks en dit opleidingsplan, en op diverse momenten is er uitwisseling geweest tussen beide processen (curriculumontwerp en totstandkoming opleidingsplan).

Ten behoeve van het nieuwe curriculum wordt een onderwijskundig concept uitgewerkt dat bij het ontwikkelen van onderwijseenheden gebruikt kan worden. Co-designing, design studio's of design based education, een ontwerpdidactiek als dominante aanpak, maken ontwerpen de centrale activiteit van een leraar basisonderwijs in een atelier-achtige setting, waarbij een kleine groep met een leermeester in een dialogisch proces ontwerpt zoals dat al gebruikelijk is in ontwerpdisciplines zoals de architectuur en de kunstvakken (Notitie Kwaliteitsafspraken, 2018). Met deze manier van werken is ervaring opgedaan door een aantal docenten en studenten en in de verdere ontwikkeling van zowel het interne als het externe curriculum zal deze aanpak leidend zijn.

De belangrijkste uitgangspunten zijn daarbij:

- De opleidingsdidactiek blijft competentiegericht, maar de uitgangspunten krijgen een verder ontwikkelde uitwerking in het curriculum.
- Een substantieel deel van het leren vindt plaats in samenwerking met anderen, bij voorkeur in leernetwerken.
- Er zijn optimale mogelijkheden voor het personaliseren van het aanbod en de verwerking. Het curriculum biedt ruimte voor differentiatie en specialisatie en is meer 'just-in-time'.
- Leren vindt plaats in een evenwichtige verdeling over drie locaties: De opleiding, de praktijk en online. De verschillende plaatsen van leren staan in dienst van een continu leerproces.
- Praktijk nabij opleiden is richtinggevend bij het vormgeven van onderwijs aan studenten, inhoud en opdrachten hebben zoveel mogelijk betrekking op wat in de praktijk actueel is.
- Curriculumcompetenties en in het bijzonder het ontwerpen van onderwijs zijn de dominante vaardigheden in curriculum en didactiek.
- Het leren is gericht op het vergaren van kennis voor, van en in de praktijk.

Wat betekenen de landmarks voor het didactisch concept?

Landmark	Implicatie voor didactisch concept opleiden in school
1 Netwerklernen	Leren, zowel in de praktijk als op de opleiding, vindt bij voorkeur plaats in leernetwerken. Het leerteam heeft een duidelijke positie binnen de opleidingsschool en betrokkenen binnen de school en het instituut waarderen en stimuleren het leerteam. Ook studenten zelf weten het leerteam en hun rol daarin krachtig neer te zetten en profiteren, o.a. door modelling, co-teaching en peerfeedback, optimaal van de meerwaarde van dit heterogeen team. Studenten krijgen (jaarlaag-doorbroken) opdrachten vanuit de opleiding en de opleidingsschool, die een beroep doen op het leerteam en er worden bewust opleidingsvormen gekozen die passen bij deze manier van werken.
2 Hybride	Bij alle ontwikkelingen is permanent aandacht voor de verhouding tussen leren in de praktijk en leren in de opleiding, zowel in tijd als in intensiteit. In toenemende mate wordt gezocht naar mogelijkheden om beide vormen van leren samen te laten vallen. Zo wordt er verkend welke lessen voor studenten er in de opleidingsschool gegeven kunnen worden en welke mogelijkheden er zijn om leerkrachten van opleidingsscholen lessen mee te laten geven en volgen op de opleiding. Slimme technologie (ict en media) maakt het niet alleen mogelijk om meer plaats- en tijdonafhankelijk te leren, maar zorgt er ook voor dat opleidingspraktijken makkelijker ontsloten en gedeeld kunnen worden. Ook maken schoolopleiders deel uit van de ontwerpteams die nieuwe modules voor de pabo ontwikkelen. Leren lesgeven is daarin niet langer de primaire en leidende vaardigheid. Competenties als kijken naar kinderen, observeren en gesprekken voeren met kinderen worden in gelijke mate gewaardeerd. Opdrachten vanuit de opleiding en in de praktijk passen bij deze zienswijze.
3 Samen onderzoeken(d)	Onderzoek doen en onderzoekend zijn zit in alle fasen en facetten van de opleiding. De student vindt op de opleidingsschool een omgeving die daarbij past, waar het gebruikelijk is om onderzoek te doen, bij te dragen aan onderzoek en vraagstukken onderzoekend tegemoet te treden. In de onderzoeksgroep vinden studenten, in het bijzonder de derdejaars (minor-onderzoek) en vierdejaars (afstudeeronderzoek), draagvlak, ondersteuning en een ontvankelijke voedingsbodem voor de opbrengst van hun onderzoek.

4 Diversiteit

Het curriculum, dat in ontwikkeling is, gaat studenten meer mogelijkheden geven om de opleiding op maat te maken. Verschillen tussen studenten kunnen daarvoor benut en gewaardeerd worden, en met differentiatie en specialisatie kan zowel gezorgd worden voor een gedegen eindniveau als voor ruimte voor profilering. Daartoe worden keuzemodules ingezet, is er vrije en facultatieve ruimte in het curriculum en ook in de stage kunnen studenten naar eigen inzicht accenten leggen en keuzes maken. De student is eigenaar van en verantwoordelijk voor de samenstelling van een divers stageportfolio in de vier opleidingsjaren. Er wordt gezocht naar manieren om een goede match te organiseren tussen de student, met zijn specifieke leervragen en groeiprofiel, en een opleidingsschool. Opleidingsscholen profileren zich, zodat studenten weten wat op deze school actueel is en wat ze juist op deze school goed kunnen leren. Het diverse stageportfolio bevat niet alleen leerervaringen op een uiteenlopende serie scholen, maar ook werkervaringen in aanverwante sectoren, zoals onderwijs in een ziekenhuis of een educatieve uitgeverij.

Ook laten leertaken van studenten een afwisseling zien tussen taken in en buiten de klas en tussen ontwerpen, onderzoeken, ondernemen en onderwijzen. Studenten initiëren de afwisseling, de opleiding en het werkveld faciliteren en stimuleren. Professionalisering van studentbegeleiders richt zich op gedifferentieerd en gepersonaliseerd begeleiden.

5 Ruimte

Ruimte bieden, verantwoordelijkheid geven en autonomie ervaren zijn leidend in de didactische aanpak, zowel waar het gaat om instituuts- en schoolopleiders richting studenten, als bij studenten richting de kinderen in hun stageklas. Via good practices en intervisie worden ervaringen met elkaar gedeeld. Studentbegeleiders ondersteunen de student bij het maken van eigen keuzes en leerroutes en het ontdekken van de eigen talenten en behoeftes.

6 Co-learning

In leernetwerken, waarin de opleiding en de praktijk elkaar ontmoeten, leren studenten samen met verschillende professionals. Dat kunnen leerkrachten zijn van opleidingsscholen, schoolopleiders, directeurs, instituutsopleiders, onderzoekers of andere professionals. Dat het leren van een leerkracht zich niet beperkt tot de vier jaar op de pabo wordt door iedereen uitgedragen en voorgeleefd. Vraagstukken uit de praktijk worden als vanzelfsprekend gedeeld met meer en minder ervaren (aspirant-)collega's en er is een doorgaande lijn in de begeleiding van studenten en starters, gebaseerd op dezelfde didactische uitgangspunten.

7 Kwaliteit

Op verschillende manieren wordt de kwaliteit van het opleidingsprogramma gemonitord en gewaarborgd. Onder andere audits en stageëvaluaties bieden stof om in gesprek te blijven over een kwalitatief hoogwaardige didactiek, aandachtspunten en innovatiemogelijkheden.

Tabel 1. Didactische implicaties van de zeven landmarks van Opleiden in School Oost-Gelderland

Voor de opleiders en begeleiders betekent het dat ze in verschillende fasen in de opleiding verschillende rollen vervullen. Waar deze aanvankelijk vooral gericht zijn op het inrichten van een veilige omgeving voor het ontdekken van het vak van leerkracht zal met de groeiende competentie van de student de rol een meer coachend en reflectief karakter krijgen. Idealiter loopt deze lijn naadloos door in de vraaggestuurde ondersteuning van de startende leerkracht in de inductiefase. Professionalisering is er mede op gericht begeleiding en beoordeling op een goede manier te kunnen combineren. In het professionaliseringsplan (hoofdstuk 2) wordt dit nader toegelicht.

1.5 Instroom

Iselinge Hogeschool kent een jaarlijkse instroom van circa 140 studenten, veelal uit de regio (Achterhoek, Liemers). Het grootste deel van deze studenten start in de voltijd reguliere opleiding, een kleiner deel kiest voor de varianten deeltijd, deeltijd-verkort of voor de academische pabo. Kijkend naar de categorieën studenten (Handreiking, p. 9), dan gaat het hier in alle gevallen over categorie a: studenten van een lerarenopleiding in het hoger beroepsonderwijs (bachelor- of masteropleiding), die minimaal 40% van het curriculum in de praktijk volgen. Ook heeft de opleiding een aanbod voor zij-instromers.

Alle studenten lopen vanaf het eerste jaar stage op opleidingsscholen, afhankelijk van de variant één of twee dagen, en per blok (vier keer per jaar) ook een hele week. In de eerste twee studiejaar krijgen zij een plek toegewezen door het stagebureau, in het derde en vierde jaar solliciteren zij naar een opleidingsplaats op basis van vacatures die opleidingsscholen hiervoor aanleveren. De afspraak is dat opleidingsscholen minimaal vier opleidingsplaatsen aanbieden, en dat het aantal vacatures dat zij aanbieden in gelijke verhouding staat met het aantal plaatsen voor eerste- en tweedejaars dat beschikbaar gesteld wordt.

Met het oog op het toenemende tekort, dat ook

het voedingsgebied van Iselinge Hogeschool bereikt, staat de rol van de opleidingsscholen bij het werven van studenten op de agenda. Vragen die daarbij aan de orde komen zijn: Hoe zorgen we voor een jaarlijkse instroom van het gewenste aantal studenten? Hoe krijgen en houden we voldoende mannen voor de klas? Willen en kunnen we baangaranties geven? Welke kenmerken heeft de ideale leerkracht voor onze regio?

Ook nu al vervullen vertegenwoordigers van de opleidingsscholen taken in dit proces. Zo ontvangen zij belangstellenden op de Open Scholendag en doen studenten die zich aangemeld hebben een beroepsoriënterende stage. Daarnaast voeren schoolopleiders gesprekken met aspirant-studenten op de introductiedagen en kunnen belangstellenden zich naast een meeloopdag op de opleiding ook inschrijven voor een meeloop-stagedag. Dit is overigens niet alleen bedoeld om studenten te werven, maar vooral ook om hen een goed en realistisch beeld te geven van waar ze voor kiezen. Te vaak nog komt het voor dat studenten juist wanneer ze starten in de praktijk er achter komen dat het toch niet de juiste plek voor hen is. Bij de gesprekken die gevoerd worden met studenten die stoppen, geven zij vaak als reden dat "het beroepsbeeld niet bij hen past". Met de gesprekken en de meeloopstage wordt beoogd de studietoekers nog beter de afweging te laten maken of de pabo voor hen de meest geschikte opleiding is.

Voor meer gedetailleerde informatie over de instroom en de werving van studenten verwijzen wij u naar het wervingsplan en het beleidsplan instroom-doorstroom-uitstroom.

1.6 Opleidingsprogramma: begeleiding en werkpleklers in het curriculum

In deze paragraaf zal achtereenvolgens beschreven worden welke actoren actief zijn in het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland, hoe deze actoren zich onderling verhouden en hoe

zij samenwerken, en hoe het werkplekcurriculum er uit ziet. Op welke wijze zij samenwerken wordt beschreven in paragraaf 1.8.

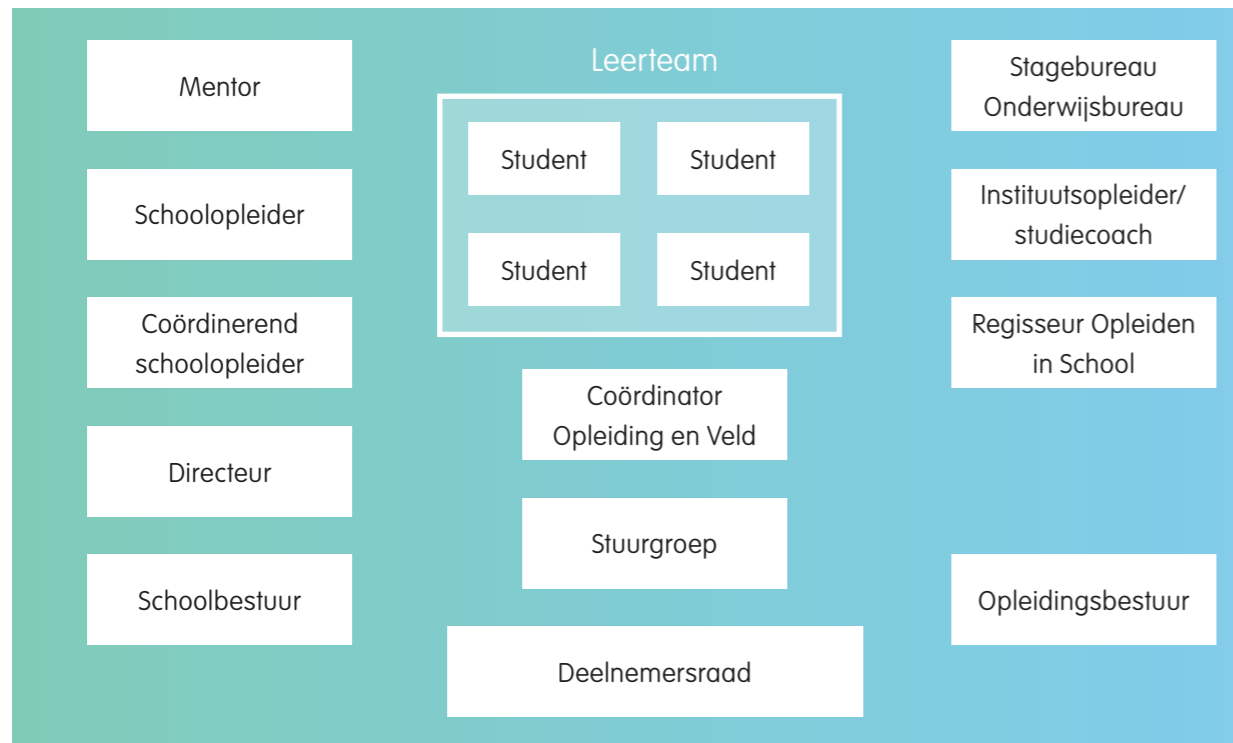
1.6.1 Actoren

Binnen de begeleidingsstructuur van het Partnerschap spelen de volgende actoren een rol:

Student	De student is een eerste, tweede, derde of vierdejaars die in de opleidingsschool, zowel in de klas als daarbuiten, activiteiten onderneemt om competenties te verwerven die nodig zijn om een bekwaame leraar basisonderwijs te worden. Binnen het leerteam kan de student verschillende rollen aannemen, waaronder die van peer, tutor of bijvoorbeeld gespreksleider bij intervisie. Studenten van de academische variant lopen stage op een opleidingsschool die deel uit maakt van het Academisch Netwerk. Het profiel van zo'n opleidingsschool is beschreven in bijlage 3.
Leerteam	Het leerteam bestaat uit alle studenten op de opleidingsschool samen. Dit heterogene team voert gezamenlijk opdrachten uit, ondersteunt elkaar bij individuele opdrachten en functioneert als collega's.
Mentor	De mentor is de groepsleerkracht van de klas waar de student stage loopt. De mentor zorgt voor de dagelijkse begeleiding en ondersteuning van de student in de stageklas, een mentortraining bereidt hem/haar hierop voor. Naar deze rol wordt in landelijke stukken vaak verwezen als: werkplekbegeleider. Bijlage 2 bevat een profielschets van de mentor, waarin taken en verantwoordelijkheden nader worden toegelicht.
Schoolopleider	De schoolopleider is in de school en/of op bestuursniveau verantwoordelijk voor het opleiden en beoordelen van studenten. De schoolopleider wordt geselecteerd via een sollicitatieprocedure, volgt een opleiding, inclusief BKE-certificering en heeft intensief contact met het opleidingsinstituut. Voor schoolopleiders die studenten van de academische variant begeleiden geldt een aanvullend profiel. Bijlage 4 bevat beide profielschetsen en de procedure voor aanstelling van een schoolopleider, zoals vastgesteld in de stuurgroep.
Coördinerend schoolopleider	Besturen/stichtingen met meerdere opleidingsscholen wijzen een schoolopleider aan als coördinerend schoolopleider. Deze coördinator bezoekt extra overlegmomenten op het opleidingsinstituut, is eerste aanspreekpunt voor bestuurders en schoolopleiders en is verantwoordelijk voor het opleiden en beoordelen van studenten op bestuursniveau. In bijlage 5 is het profiel van de coördinerend schoolopleider te vinden.

Directeur	Wanneer gesproken wordt over directeur, refereert dit aan de directeur, schoolleider, locatieleider of clustermanager van één of meerdere scholen, waarvan er minimaal één opleidingsschool is.
Bestuurder	Voorzitter van het college van bestuur van een partner van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland.
Deelnemersraad	Alle bestuurders van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland.
Stuurgroep	Een afvaardiging van bestuurders van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland. Zij vergaderen circa zes keer per jaar en hebben als taak het bewaken van de kwaliteit en de ontwikkeling van het opleiden in de scholen, het monitoren van gestelde doelen en het toezien op de besteding van de subsidie. Bijlage 6 bevat een profielschets van een lid van de stuurgroep, opgesteld ten behoeve van een vacature.
Coördinator Opleiding en Veld	Projectleider Opleiden in School namens het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland en Iselinge Hogeschool, eerste aanspreekpunt voor bestuurders, coördinerend schoolopleiders, docenten, staf, MT, de bestuurder van Iselinge Hogeschool en het onderwijsbureau/stagebureau.
Onderwijsbureau Opleiden in School	Secretariële ondersteuning van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland
Stagebureau	Deel van het onderwijsbureau dat zich bezig houdt met de plaatsing van studenten op opleidingsscholen, eerste aanspreekpunt voor studenten, en voor opleidingsscholen waar het gaat om de plaatsing van studenten.
Docent	Lerarenopleider op het opleidingsinstituut, wordt vaak naar verwezen als: Instituutsopleider.
Studiecoach	Docent die als taak heeft om studenten te begeleiden bij hun studieloopbaan, gedurende een specifiek jaar van hun opleiding. Studiecoaches hebben intensief contact met schoolopleiders over de begeleiding en voortgang van de studenten die onder hun verantwoordelijkheid vallen.
Regisseur Opleiden in School	Vertegenwoordiger van het docententeam die nauw samenwerkt met de coördinator Opleiding en Veld en de schakel vormt tussen het Partnerschap en het docententeam.

Tabel 2. Actoren in het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland



Afbeelding 3. Organogram van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland

1.6.2 Organisatie

Bovenstaand organogram laat zien waar deze actoren actief zijn en op welke manier zij met elkaar verbonden zijn.

1.6.3 Werkplekieren in het curriculum

Bij praktijknabij opleiden in een hybride omgeving past een curriculum waarin de theorie niet losstaat van de praktijk en waarin het leren op het instituut en de opleidingschool verbonden zijn of zelfs samenvallen. Er is dan ook geen separaat werkplekcurriculum, maar één curriculum dat zowel het leren op de opleiding als het werkplekieren beschrijft. De blauwdruk (bijlage 7) en het document *De opbouw van het curriculum* (bijlage 8) geven hiervan een goed beeld. De besproken actoren zorgen tezamen voor de facilitering en begeleiding van het werkplekieren, waarmee studenten in staat gesteld worden om de benodigde eindkwalificaties te behalen. Per blok en per jaar staat daartoe specifieke inhoud centraal, op een manier die de studiebelasting evenwichtig over de opleidingsjaren verdeelt. Een gedetailleerde beschrijving van het programma

van de verschillende opleidingsvarianten is te vinden in bijlage 9.

De doelstellingen van het programma zijn gekoppeld aan de eindkwalificaties en de kennisbases voor lerarenopleidingen basisonderwijs.

Het programma van de vierjarige opleiding is onderverdeeld in vier fasen: de opleidingsbekwame fase (eerste helft jaar 1), de taakbekwame fase (tweede helft jaar 1 en het gehele tweede jaar), de werkplekbekwame fase (jaar 3) en de startbekwame fase (jaar 4). Voor elke fase is een doorkijkje naar het beroep geformuleerd, waarin vijf bekwaamheidsgebieden onderscheiden worden: pedagogisch bekwaam, vakinhoudelijk bekwaam, vakdidactisch bekwaam, professioneel bekwaam en bekwaam in onderwijsinnovatie. Het doorkijkje, dat is afgeleid van het beroepsbeeld en de beschrijving van de bekwaamheidsgebieden (de eindtermen), ligt aan de basis van het onderwijs en geeft richting aan de bekwaamheidsontwikkeling van de student. In elke volgende fase neemt de complexiteit toe. Het

beroep als samenhangend en betekenisvol geheel is zo in elke opleidingsfase het uitgangspunt (De opbouw van het curriculum, 2018). De gids bekwaamheidseisen en deeltaken maakt voor studenten, maar ook voor andere betrokkenen, inzichtelijk welke eisen er per opleidingsfase aan het werkplekieren gesteld worden.

1.7 Beoordeling en toetsing

Toetsing is op Iselinge Hogeschool en binnen het partnerschap integraal onderdeel van het onderwijs. Congruentie tussen doelen, onderwijsactiviteiten en toetsactiviteiten staat daarbij centraal. Toetsen moeten studenten uitdagen en leerervaringen geven, en de mogelijkheid bieden om inhoud aan elkaar te relateren. Met toetsen worden niet alleen modules en periodes afgesloten, ze worden ook ingezet om tussentijds het leren bij te sturen of om vervolgstappen te bepalen. Toetsen maken groei expliciet zichtbaar. Nadrukkelijk staan niet alleen producten centraal, maar ook het leerproces daarnaartoe.

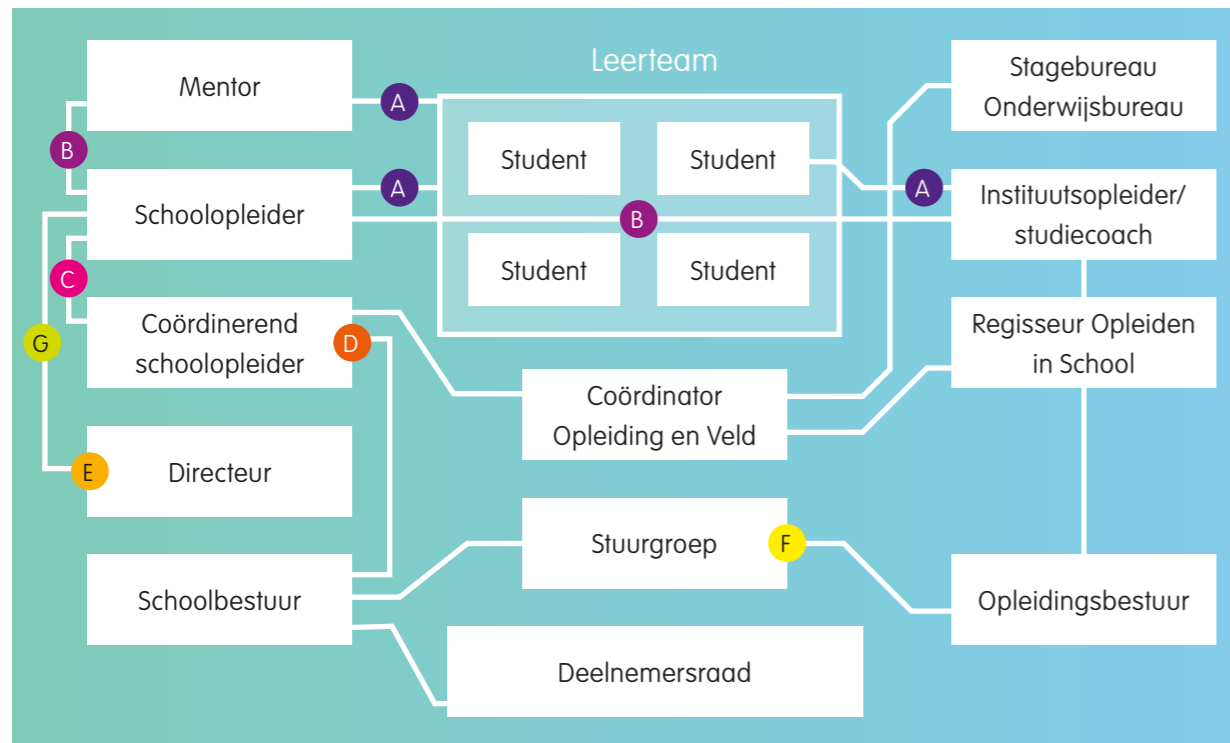
In de opleiding worden zowel traditionele als creatieve toetsvormen gebruikt. Ook in de toetsing is ruimte om te differentiëren, te personaliseren en te profileren. Elke toets kent een basisniveau, waaraan minimaal voldaan moet worden, en een expertniveau, waarmee de ambitie van de student wordt aangesproken (Blauwdruk, 2017, zie ook bijlage 7). Met de toetsen worden meetbare kwaliteiten geobjectiveerd en beoordeeld, maar ook worden talenten, inzet en capaciteiten die zich minder in feiten en normen laten beschrijven, gewaardeerd.

Het werkplekieren wordt op twee manieren getoetst: via de tussenevaluatie (formatief) en met de praktijkbeoordeling (summatief). Bij de tussenevaluatie, halverwege een stageperiode, vullen de mentor en de student onafhankelijk van elkaar twee beoordelingsmodellen in. Model 1 gaat over het gehele stageproces, over de student als leerkracht in de school gedurende de gehele periode tot aan de

beoordeling. Beoordelingscriteria zijn afgeleid van de deeltaken uit de competentiegids en beslaan ook competenties als het samenwerken met collega's en de omgeving. In model 2 staat de beroepshouding centraal. De beoordelingsaspecten van dit model hebben betrekking op (professionele) persoonskenmerken die voorwaardelijk zijn om tot een goede uitoefening van het beroep te komen. Deze kenmerken zijn vastgelegd in het onderwijsexamenreglement. De praktijkbeoordeling vindt plaats naar aanleiding van de uitvoering van een concrete activiteit door de student en bestaat uit vijf modellen. Behalve de hierboven beschreven modellen 1 en 2 worden tijdens de praktijkbeoordeling de voorbereiding van de activiteit (model 3) en de uitvoering van de activiteit (model 4) beoordeeld. Ook wordt een beoordelingsmodel ingevuld naar aanleiding van het reflectieve gesprek dat na afloop van de activiteit plaats vindt (model 5). Tezamen zorgen deze beoordelingsmodellen voor de beoordeling goed, voldoende of onvoldoende. In de digitale leeromgeving OnderwijsOnline vinden studenten de toetsbrochure voor de stagebeoordelingen (bijlage 10), alle beoordelingsformulieren en -criteria en een filmpje waarin het proces van beide beoordelingen beschreven wordt.

De praktijkbeoordelingen worden uitgevoerd door de schoolopleiders, die daarvoor hun basiskwalificatie examinering hebben behaald en aangesteld zijn door de examencommissie van Iselinge Hogeschool.

Veranderingen in het beroepenveld vragen om het blijvend kritisch kijken naar de beoordeling. Er zijn steeds meer verschillende vormen van onderwijs die soms vragen om andere leerkrachtcompetenties en daarmee andere beoordelingscriteria. Uitdagende organisatievormen, vakoverstijgend werken en curriculumontwikkeling zijn voorbeelden daarvan.



Afbeelding 4. Samenwerking binnen het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland

1.8 Organisatie en personeel

Het organogram van paragraaf 1.6.2 laat zien waar de in 1.6.1 besproken actoren actief zijn binnen het partnerschap. Deze paragraaf beschrijft hoe de samenwerking tussen actoren georganiseerd is en op welke wijze zij gefaciliteerd worden. Ook een aantal bijzonderheden passeren de revue, zoals het werken met scholenkoppels en de positie van de éénpitters.

A. Begeleiding van de student

De student wordt bij het werkplekleren door verschillende actoren op verschillende wijze begeleid:

- De dagelijkse begeleiding in de klas waar de student stage loopt gebeurt door de mentor. Samen met de mentor bespreekt de student welke activiteiten hij onderneemt in de klas en hoe deze activiteiten verlopen zijn. Ook gaan zij in gesprek over de tussenevaluatie, die zij beiden, onafhankelijk van elkaar hebben ingevuld.

- In elke opleidingsschool is een schoolopleider actief, die nauw contact heeft met alle studenten en mentoren, die intervisie organiseert, verantwoordelijk is voor de beoordelingen en nauw contact onderhoudt met het opleidingsinstituut, waaronder de studiecoach van de studenten.
- Op het opleidingsinstituut heeft een student een studiecoach. Het werkplekleren komt aan de orde in gesprekken die de student met zijn studiecoach voert, al dan niet naar aanleiding van zijn portfolio. Wanneer er problemen zijn en/of wanneer een student een onvoldoende haalt voor zijn praktijkbeoordeling, neemt de schoolopleider contact op met de studiecoach.

B. Samenwerking tussen de begeleiders van de student

Het contact tussen de verschillende begeleiders van de student vindt op verschillende niveaus en momenten plaats:

- Schoolopleiders onderhouden nauw contact met de mentoren die studenten begeleiden. Er vindt regelmatig intervisie plaats en het opleiden van

studenten is een terugkerend onderwerp op de agenda. Jaarlijks verzorgt de schoolopleider een opfriscursus voor mentoren, soms gebeurt dit samen met alle mentoren en opleiders van een bestuur.

- Sinds studiejaar 2022-2023 zijn studiecoaches gekoppeld aan meerdere opleidingsscholen en begeleiden zij de studenten die daar stage lopen. Zij bezoeken de scholen twee keer per blok (10 weken).

C. Overleg tussen schoolopleiders

In verschillende samenstellingen hebben schoolopleiders contact met elkaar:

- Coördinerend schoolopleiders organiseren overleg en intervisie tussen de schoolopleiders van een bepaald bestuur. Nieuwe schoolopleiders krijgen binnen deze groep meestal een ervaren schoolopleider aangewezen waarbij ze te rade kunnen gaan indien nodig. Vaak is dit ook de schoolopleider die de beoordelingen uitvoert tot het moment dat de aspirant opleider bevoegd is om dit zelf te doen.
- Op veldcontactdagen, vier keer per jaar, komen de schoolopleiders van alle opleidingsscholen van het partnerschap samen. Op deze dagen worden zij geïnformeerd over de laatste ontwikkelingen binnen het partnerschap en op de opleiding, vinden er professionaliseringsactiviteiten plaats en is er ruimte voor intervisie. Op één van de veldcontactdagen vinden kalibreersessies plaats, waarin het gebruik van de verschillende beoordelingsinstrumenten centraal staat. In hoofdstuk 2, het professionaliseringsplan, zal uitgebreid stilgestaan worden bij de veldcontactdagen.

- In het Academisch Netwerk komen ca. vijf keer per jaar de schoolopleiders bijeen die studenten van de academische variant begeleiden. Onder leiding van de programmaregisseur van de Academische pabo wordt het curriculum van deze specifieke variant besproken en (mede) ontwikkeld.

D. Overleg tussen coördinerend schoolopleiders

- De coördinerend schoolopleiders vervullen een bijzondere en belangrijke rol binnen het partnerschap. Zij zijn een belangrijke schakel in de verbinding tussen de opleidingsscholen, de partnerbesturen en het opleidingsinstituut.
- Circa vijf keer per jaar komen de coördinerend schoolopleiders samen op het opleidingsinstituut en bespreken zaken als het samenstellen en doorontwikkelen van opleidingsplannen op bestuursniveau, de organisatie van Opleiden in School bij de verschillende besturen, en scholing en begeleiding van schoolopleiders en mentoren. Ook wordt op dit overleg veelvuldig een beroep gedaan als klankbord en medeontwikkelaars van beleid en onderwijs op de opleiding.
 - De coördinerend schoolopleiders zijn onderdeel van het auditteam dat opleidingsscholen bezoekt. Zij doen dit samen met een vertegenwoordiger van het opleidingsinstituut en bezoeken altijd scholen van andere besturen dan die waarvoor zij zelf werkzaam zijn.

E. Bijeenkomst directeuren

Eén keer per jaar komen de directeuren (schoolleiders, locatieleiders) van alle opleidingsscholen bijeen. Zij worden dan geïnformeerd over ontwikkelingen binnen het partnerschap en op het opleidingsinstituut. Ook wordt hen gevraagd mee te denken en worden schoolontwikkelthema's geïnventariseerd ten behoeve van bijvoorbeeld nieuwe academische werkplaatsen.

F. Bestuur partnerschap

Het Partnerschap wordt geleid door een stuurgroep, bestaande uit vijf leden, waaronder de directeur-bestuurder van Iselinge Hogeschool en vier bestuurders van bij het Partnerschap aangesloten schoolbesturen. Deze stuurgroep bewaakt de kwaliteit en ontwikkeling van het opleiden in de scholen en het naleven van de gezamenlijk gestelde doelen. Ook ziet de stuurgroep toe op de besteding van de subsidie die het Partnerschap ontvangt voor deze vorm van werkplekieren en daaraan gepaard gaande intensieve samenwerking. De gewenste samenstelling van de stuurgroep is gericht op regionale spreiding en vertegenwoordiging van zowel grote besturen als éénpitters. Voor de facilitering van de verschillende betrokkenen zijn richtlijnen afgesproken, die passend bij de organisatievorm van het opleiden in de school binnen een bestuur, worden

vormgegeven. Een voorbeeld van een in het oog springend verschil tussen besturen is dat sommige besturen werken met een bovenschools schoolopleider, die studenten op verschillende opleidingscholen bezoekt en besturen die in elke opleidingschool een schoolopleider hebben. Beide organisatievormen hebben voor- en nadelen, die regelmatig besproken worden. De subsidie die het partnerschap ontvangt wordt via een verdeelsleutel verdeeld tussen de partnerbesturen (op basis van het aantal studenten), de opleiding en het innovatiebudget. Besturen zorgen voor de verdeling van de gelden over hun opleidingscholen, een tegemoetkoming in de facilitering van met name schoolopleiders. Schoolopleiders bespreken hun functioneren met directeuren als onderdeel van de bestaande gesprekscyclus of in een apart gesprek (G).

De volgende richtlijnen gelden wat betreft de facilitering in tijd:

Leerteam	Het leerteam krijgt tijd en ruimte om binnen de school onder en/of na schooltijd te overleggen en gezamenlijk aan opdrachten te werken. Wanneer studenten op verschillende locaties werken faciliteert de opleidingsschool deze samenwerkingsmogelijkheden.
Mentor	De mentor krijgt voldoende tijd om de student goed te begeleiden. Nabespreken van lessen en andere activiteiten vindt plaats op initiatief van de student, bij voorkeur direct na schooltijd op de dag dat de activiteit plaatsvond. Uiteraard kan in overleg waar nodig een ander moment gevonden worden. Ook wordt de mentor in de gelegenheid gesteld mentortrainingen, opfriscursussen en intervisie bij te wonen.
Schoolopleider	Afhankelijk van het aantal studenten op de opleidingsschool en het aantal opleidingsscholen waar de schoolopleider actief is, is hij een halve tot een hele dag per week (bij voorkeur op de dinsdag wanneer alle studenten op de opleidingsscholen zijn) ambulant voor de begeleiding en beoordeling van studenten en om bijeenkomsten van het partnerschap te bezoeken (zoals veldcontactdagen). Bovenschoolse opleiders hebben vaak meerdere dagen, veelal is het begeleiden en beoordelen van studenten en de organisatie van opleiden in school hun primaire taak.
Coördinerend schoolopleider	Schoolopleiders met een coördinerende taak krijgen, in overleg met het bestuur, vaak enkele uren meer, afhankelijk van de wijze waarop hun coördinatorschap wordt ingevuld.

Tabel 3. Facilitering in het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland

Voor opleidingsscholen geldt dat zij plaats hebben voor minimaal vier studenten. Om ook kleinere scholen de mogelijkheid te geven opleidingsplaatsen te bieden voor studenten, wordt gewerkt met scholenkoppels. Voor scholenkoppels gelden de volgende voorwaarden:

- Het scholenkoppel functioneert in alle opzichten als één opleidingsschool, met twee locaties.
- De studenten worden begeleid door één schoolopleider.
- De studenten hebben gezamenlijk intervisie.
- De school/het bestuur faciliteert dat de studenten kunnen functioneren als leerteam, dat zij wanneer nodig kunnen samenwerken.
- Per locatie worden minimaal twee studenten geplaatst.
- Na één jaar wordt het functioneren van het scholenkoppel als opleidingsschool geëvalueerd.

Naast opleidingsscholen die onder een bepaald bestuur vallen, kent het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland ook enkele éénpitters. Om de communicatie met deze opleidingsscholen te optimaliseren heeft de schoolopleider van één van deze scholen een coördinerende rol, vergelijkbaar met die van de coördinerend schoolopleider. De directeur-bestuurders van deze scholen maken samen afspraken over de facilitering van deze coördinator.

2. Professionaliseringsplan

In de laatste paragraaf van het opleidingsplan is besproken welke participanten er actief zijn in het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland. Dit deel, het professionaliseringsplan, zoomt in op deze betrokkenen en op welke wijze zij voorbereid en ondersteund worden om hun taken in de opleiding en begeleiding van studenten vorm te geven.

2.1 Inleiding

In de voorgaande beleidsperiode is er met name op het gebied van de professionalisering van schoolopleiders veel gebeurd. Bij de transitie, gedurende studiejaar 2017 – 2018, is de mentortraining herzien en uitgebreid. De komende paragrafen beschrijven achtereenvolgens de visie van het partnerschap op professionalisering, de koppeling van de professionalisering aan het HR-beleid van het opleidingsinstituut en de hoedanigheid waarin de professionalisering plaatsvindt.

2.2 Visie op professionalisering en HR-beleid

Het opleiden van toekomstig professionals op een lerarenopleiding bevat een interessante dubbelslag: Studenten leren het vak niet alleen van hun opleiders, ze leren het ook door hun opleiders. Ze leren doordat hun docent, mentor of schoolopleider hen, bijvoorbeeld, vertelt wat differentiatie is, maar ook doordat ze zelf ervaren dat er aandacht en ruimte is voor verschillen in hun eigen klas en in de stageklas. Die dubbelslag biedt mogelijkheden, maar betekent ook een grote verantwoordelijkheid voor de opleiders en alle bij de opleiding betrokkenen: zij moeten zich steeds bewust zijn van hun voorbeeldrol en zichzelf blijvend ontwikkelen. De missie, beschreven in het opleidingsplan, schetste al dat die ontwikkeling niet los staat van de ontwikkeling van leerlingen en studenten, en waar mogelijk plaatsvindt samen en in samenhang met elkaar.

Hoe vertaalt de visie op opleiden zich naar het professionaliseren van de betrokken professionals?

Landmark	Professionaliseren
1 Netwerklernen	Het leren van professionals vindt, net als het leren van studenten, bij voorkeur plaats in leernetwerken. Zoals studenten hun leren verbinden in het leerteam, zo ook worden in andere samenstellingen professionals aan elkaar verbonden. In homogene en heterogene netwerken vindt intervisie plaats, coachen betrokkenen elkaar en delen zij kennis. Ook goed practises waarbij studenten en startende leerkrachten samen optrekken in het inductieaanbod van een bestuur, passen hierbij
6 Co-learning	
2 Hybride	In de scholing van de professionals binnen Opleiden in School, zoals schoolopleiders en mentoren, geldt dat theorie en praktijk, leren in een opleidingssetting en learning-by doing beide belangrijk zijn en indien mogelijk samenvallen. Zo tonen schoolopleiders hun competentie aan, onder andere door gesprekken die zij met studenten voeren te filmen en hier op te reflecteren. In het opleiden van studenten en hun begeleiders is bovendien aandacht voor de hybride realiteit van de praktijk, waarin onderwijs en opvang steeds meer naar elkaar toegroeien

Landmark	Professionaliseren
3 Samen onderzoeken(d)	Samen onderzoek doen past bij het leren in netwerken en is een goede manier om nieuwe kennis en inzichten op te doen. De academische werkplaatsen zijn daar een voorbeeld van: ontwikkelvraagstukken uit de praktijk leiden tot onderzoek en professionalisering van de deelnemers.
4 Diversiteit	Op meerdere manieren is diversiteit een thema in de professionalisering binnen het partnerschap. Betrokkenen ontwikkelen zich in het omgaan met verschillen tussen studenten, die divers zijn in achtergrond, talenten en ontwikkelingsbehoefte. Professionalisering van studentbegeleiders richt zich op gedifferentieerd en gepersonaliseerd begeleiden. Ook in de begeleiding is, binnen de kaders van de gezamenlijke visie en opleidingsdoelen, ruimte voor diversiteit in werkwijze en werkstijl.
5 Ruimte	De vertaling van de landmark 'Ruimte' naar professionalisering is eveneens tweeledig. Studentbegeleiders ondersteunen de student bij het maken van eigen keuzes en leerroutes en worden daar in het professionaliseringsaanbod op voorbereid, een aanbod waarin ruimte is voor trajecten op maat en eigen invullingswijzen.
7 Kwaliteit	De kwaliteit van het professionaliseringsprogramma wordt geëvalueerd en waar nodig worden aanpassingen gedaan en/of wordt het aanbod herzien.

Tabel 4. Visie op professionalisering

2.3 Inbedding in het HR-beleid

Bij het samenstellen van het professionaliseringsaanbod van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland wordt allereerst gekeken naar de behoefte: wat is er nodig voor kwalitatief hoogwaardig werkplek en wat hebben betrokkenen nodig om hun taken daarin goed in te vullen? De vormgeving van een aanbod moet passen bij die behoefte, bij de visie op opleiden en bij het personeelsbeleid van de opleiding. Dat staat beschreven in het strategisch HRM-plan *De professional aan zet*. Als monosectorale opleiding, bescheiden in omvang, staat de hogeschool voor de uitdaging om met een relatief klein team onderwijs op hoog niveau te leveren. Dat is de afgelopen jaren, zo blijkt onder andere uit de keuzegids, goed gelukt. Het delen van verantwoordelijkheden

voor het opleiden met het werkveld, de nauwe band en korte lijnen dragen daar zeker aan bij. Het plan beschrijft een visie, met als kernwaarden: samenwerken, resultaat met mensen, ondernemend en gepassioneerd. Deze kernwaarden passen naadloos bij de menskracht in de opleidingsscholen, waar professionals zich collegiaal, resultaatgericht, enthousiast en betrokken inzetten voor de optimale ontplooiing van studenten tot de leerkrachten van de nabije toekomst. Bij de doorontwikkeling van het HR-beleid van de hogeschool zal steeds gezocht worden naar afstemming met het professionaliseringsbeleid in het partnerschap en vice versa.

2.4 Professionaliseringsactiviteiten

Hoe vertaalt de visie op opleiden zich naar de professionalisering van degenen die betrokken zijn

bij de begeleiding en beoordeling van studenten? Omdat ieders rol en taak verschilt, zijn er verschillende typen activiteiten voor verschillende doelgroepen. In deze paragraaf zullen aan bod komen: de mentortraining, de opleiding voor opleiders, de basiskwalificatie examinering, de veldcontactdagen en de bijeenkomsten voor coördinatoren en directeuren.

2.4.1 Mentortraining

In de professionalisering van mentoren wordt onderscheid gemaakt tussen een basistraining, voor leerkrachten die voor het eerst een student gaan begeleiden, en de opfriscursus, die er voor zorgt dat alle mentoren op de hoogte blijven van de meest actuele ontwikkelingen.

De basiscursus bestaat uit drie delen. Deel één gaat over de inhoud van het curriculum en over wat mentoren van studenten in een bepaalde fase van hun opleiding kunnen en mogen verwachten. In deel twee komt de begeleiding van de student aan de orde. Gespreksonderwerpen zijn bijvoorbeeld: Hoe bouw ik een professionele relatie op, hoe doseer ik complimenten en kritiek en hoe kan ik schakelen in begeleidingsrollen. Deel drie vindt plaats als de mentor al begonnen is met het begeleiden van studenten. Intervisiewerkvormen brengen ervaren successen en knelpunten ter sprake. Meer informatie over de basistraining is te vinden in het Mentortraining Maatwerkplan (bijlage 11).

Na de basistraining volgen mentoren jaarlijks een opfriscursus, georganiseerd door de (coördinerend) schoolopleider op school- of bestuursniveau. De inhoud van deze training wordt bepaald met behulp van een 'mentorscan' (zie bijlage 12, Leidraad mentorbijeenkomsten). Het onderwijsbureau Opleiden in School monitort het plaatsvinden van deze bijeenkomsten en verstrekt certificaten wanneer de inhoud van de opfriscursus overlegd is en de evaluaties gedeeld zijn.

2.4.2 Opleiding voor opleiders

Wanneer een schoolopleider een opleidingsschool verlaat of wanneer er sprake is van een nieuwe opleidingsschool, vindt er een sollicitatieprocedure

plaats om een nieuwe schoolopleider aan te stellen. Deze aspirant opleider start het eerstvolgende studiejaar met de Opleiding voor opleiders, die een jaar duurt. De opleiding bestaat uit tien bijeenkomsten en een assessment. De eerste bijeenkomsten staan in het teken van een grondige analyse van het curriculum van de pabo. Daarna wordt er expliciet aandacht besteed aan het beoordelen van studenten, waaronder het spanningsveld tussen begeleiden en beoordelen en de inhoud en toepassing van de verschillende beoordelingsinstrumenten. Ook komen in de opleiding uitvoerig de principes van en oefening in coaching aan bod. Gedurende de opleiding stelt de aspirant opleider een portfolio samen, met onder andere beeldmateriaal van gevoerde gesprekken en reflecties daarop. Het portfolio vormt de basis voor het assessment, waarbij twee assessoren (één docent van de Opleiding voor opleiders en een onafhankelijke tweede) met twee opleiders in gesprek gaan. De aspirant opleiders bekijken hiervoor ook elkaars portfolio en stellen elkaar vragen.

2.4.3 Basiskwalificatie Examinering

Studiejaar 2016 – 2017 heeft in het teken gestaan van de basiskwalificatie examinering (BKE). Alle op dat moment actieve schoolopleiders hebben aan dit traject deelgenomen. De certificering maakt hen bevoegd om studenten te beoordelen. In studiejaar 2017 – 2018 heeft een BKE-traject plaatsgevonden parallel aan de opleiding voor opleiders. Vanaf studiejaar 2018 – 2019 is de BKE een onderdeel van de opleiding, die echter wel apart, met een criteriumgericht interview, getoetst wordt. Een verplicht onderdeel van dit traject is het deelnemen aan en verslag doen van een kalibreersessie. Dit zal in deel 3, het kwaliteitszorgplan, nader toegelicht worden.

Na het met succes voltooien van de opleiding voor opleiders en het BKE-traject mag de schoolopleider studenten beoordelen. De schoolopleider wordt hiervoor officieel aangesteld door de examencommissie van Iselinge Hogeschool.

2.4.4 Veldcontactdagen

Vier keer per jaar komen alle schoolopleiders naar het opleidingsinstituut, dit zijn de zogenoemde veldcontactdagen. Deze dagen staan in het teken van uitwisseling en ontwikkeling en dragen bij aan de doorgaande lijn in de professionalisering van de schoolopleiders. De dagen kennen een min of meer vast stramien. De dag start met informatie vanuit de opleiding: Waar gaan studenten het komende blok mee aan de slag en wat betekent dat voor de stage? Ook veranderingen en nieuwe ontwikkelingen komen aan de orde en er is ruimte om vragen te stellen. Daarna is er een uur gereserveerd voor studietoelichtingen en schoolopleiders om te overleggen en afspraken te maken. Na de gezamenlijke lunch komen inhoudelijke onderwerpen aan bod, waarvan een aantal jaarlijks terugkeert. Voorbeelden daarvan zijn de kalibreersessies, intervisie en workshops waarin de opbrengst van de academische werkplaatsen gedeeld wordt. Een variabel deel van de veldcontactdagen wordt ingevuld op basis van evaluaties van voorgaande veldcontactdagen en door bijvoorbeeld instituutopleiders en curriculumontwikkelaars die de schoolopleiders willen informeren of hen willen betrekken bij nieuwe ontwikkelingen.

De bijeenkomsten van het Academisch Netwerk fungeren als micro-velddcontactdagen voor de schoolopleiders van academische studenten.

2.4.5 Bijeenkomsten coördinerend schoolopleiders

Vijf keer per jaar komen de coördinerend schoolopleiders bij elkaar. Aan de hand van een vooraf opgestelde agenda vergaderen zij over een breed scala inhoudelijke onderwerpen. Dilemma's worden uitgewisseld en goede ervaringen worden gedeeld. Nieuw beleid wordt aan hen voorgelegd en zij worden meegenomen in ontwerpvoorstellen. Ook zetten zij zelf actuele issues uit de praktijk van het opleiden op de agenda. Niet zelden ligt het startpunt van innovaties in dit overleg. Vanaf studiejaar 2018-2019 is professionalisering en evaluatie van de interne kwaliteitsaudits een vast onderdeel van de bijeenkomsten.

2.4.6 Bijeenkomsten directeuren

Zoals in het opleidingsplan al ter sprake kwam, komen één keer per jaar alle directeuren, schoolleiders, locatieleiders en/of clustermanagers van de opleidingsscholen bijeen. Zij worden dan geïnformeerd over ontwikkelingen binnen het partnerschap en op het opleidingsinstituut. Ook wordt hen gevraagd mee te denken en worden schoolontwikkelthema's geïnventariseerd ten behoeve van bijvoorbeeld nieuwe academische werkplaatsen.

2.5 Faciliteiten

De professionaliseringsactiviteiten van het partnerschap vinden soms plaats op de opleidingsscholen (bijvoorbeeld de basistraining en opfriscursus voor mentoren), maar veelal ook op de hogeschool. De faciliteiten daar maken dit een voor de hand liggende keuze. Zo heeft het gebouw verschillende computerlokalen, een hoorcollegezaal en een scrumruimte, die zeer geschikt is voor onder andere brainstormsessies. Het Kennis Centrum Onderwijs (KCO) heeft een grote hoeveelheid actuele vakliteratuur, onderwijsmiddelen en materialen, waaronder iPads en videoapparatuur en is ook toegankelijk voor schoolopleiders, mentoren en andere professionals uit het werkveld.

Met de partners zijn afspraken gemaakt over de facilitering van betrokkenen in tijd en geld. Zo worden schoolopleiders in de gelegenheid gesteld om veldcontactdagen te volgen en mentoren om deel te nemen aan trainingen en intervisie. In bijlage 13 is een overzicht opgenomen van het aantal scholingsuren per betrokkene.

Een verdeelsleutel is afgesproken voor de subsidie die aan het Partnerschap verstrekt wordt. Een belangrijk deel van wat de opleiding ontvangt, wordt gebruikt om docenten te faciliteren voor hun inzet bij professionaliseringsactiviteiten zoals de Opleiding voor opleiders.

3. Kwaliteitszorgplan

Conform de handreiking van het Steunpunt Opleidingsscholen PO-VO (2017) bestaat het derde en laatste deel van het beleidsdocument voor Opleiden in School uit een kwaliteitszorgplan. In dit plan wordt de kwaliteit gedefinieerd en het beschrijft de wijze waarop binnen het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland kwaliteit wordt gemeten, geanalyseerd en geborgd.

3.1 Inleiding

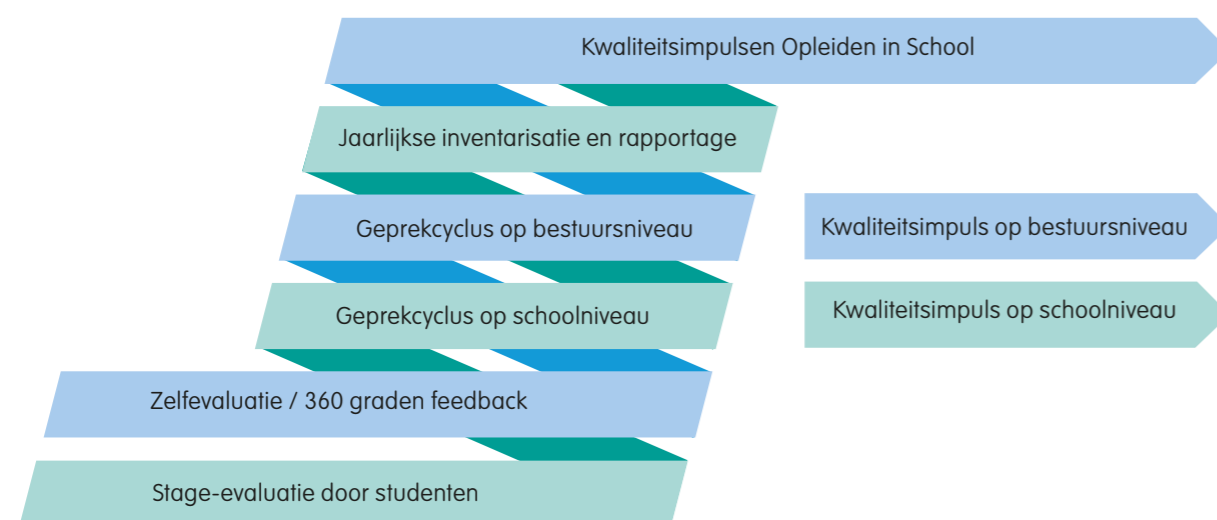
Uit de evaluatie van het vorige opleidingsplan bleek dat er een breed gedragen wens is om de kwaliteit, en ieders specifieke verantwoordelijkheid daarin, meer actie- en resultaatgericht te beschrijven: Wat vinden wij een goede opleidingsschool? Wat doet de schoolopleider in zo'n school, en de mentor, en de schoolleider? Met welk gewenst resultaat? Het voorstel om te gaan werken met interne kwaliteitsaudits kon dan ook op veel instemming rekenen. Ook de jaarlijkse kalibreersessies, die in hoge mate bijdragen aan de kwaliteit van het beoordelen van het werkpleklers, worden breed gewaardeerd.

Dit kwaliteitszorgplan van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland is mede gebaseerd op het Kwaliteitshandboek van Iselinge Hogeschool (2018, in het bijzonder paragraaf 3.2). Het handboek is bedoeld om inzichtelijk te maken hoe de opleiding de kwaliteit borgt en verbetert en welke middelen daarvoor ingezet worden. De in de volgende paragrafen beschreven uitgangspunten voor het kwaliteitsbeleid, de streefdoelen, de manier waarop instrumenten ingezet worden en de wijze waarop de opbrengst hiervan leidt tot gerichte acties en innovaties liggen in het verlengde van het in het handboek beschreven beleid.

3.2 Uitgangspunten voor het kwaliteitsbeleid

Twee jaar geleden is een enquête gehouden onder alle betrokkenen over het tot dat moment gebruikte kwaliteitszorginstrument. Respondenten gaven aan dat zij het een gedegen instrument vonden, dat het leidde tot goede gesprekken, maar ook dat het tijdrovend was, niet gebruiksvriendelijk en dat het niet leidde tot de A van de Pdca-cyclus.

Afbeelding 5. De kwaliteitshelix van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland



Op veel opleidingsscholen was het bij één afname gebleven en daarna op de plank blijven liggen. Er is toen gezocht naar een manier van evalueren die meer actie- en resultaat gericht was, waarin studenten een groter aandeel zouden hebben, die tegemoet kwam aan de feedback van de respondenten en die past bij de instrumenten die op de opleiding gebruikt worden (zie bijlage 14: Evaluatie en herziening kwaliteitssysteem Opleiden in School). Samen met onder andere schoolopleiders is een stage-evaluatie-instrument ontwikkeld. Conform de module-evaluaties op de opleiding ontvangen studenten na afloop van een stageperiode via de mail de uitnodiging de evaluatie (via HBOspiegel.nl) in te vullen. Door de stafmedewerker kwaliteitszorg worden de resultaten verwerkt in verschillende rapportages. Op welke manier de stage-evaluaties deel uit maken van het kwaliteitszorgsysteem en de pdca-cyclus compleet maken, is beschreven en in beeld gebracht in de kwaliteitshelix.

De helix laat zien hoe de stage-evaluatie en zelfevaluaties door de opleidingsscholen leiden tot kwaliteitsimpuls op verschillende niveaus. In bijlage 15 wordt dit nader toegelicht. De kwaliteitshelix is daarmee het ruggenmerg van de kwaliteitszorg binnen Opleiden in School Oost-Gelderland en de uitgangspunten die daaraan te grondslag liggen:

- I. Het kwaliteitsbeleid is gebaseerd op de standaarden voor kwaliteit van de opleidingsschool van de NVAO.
- II. De kern van de kwaliteitszorg is de missie van het Partnerschap: vanuit synergetische samenwerking kwalitatief hoogwaardig werkpleklers organiseren dat optimaal bijdraagt aan de opleiding van studenten tot competente, creatieve en 'eigenwijze' leerkrachten, verbonden is met het leren van alle professionals in de school en een impuls geeft aan de ontwikkeling en innovatie van het onderwijs in de regio.
- III. Alle partners nemen deel aan de activiteiten, zoals evaluaties en audits, die ondernomen worden om de kwaliteit van het opleiden in de opleidingsscholen in beeld te brengen.
- IV. Alle partners nemen actief kennis van de opbrengst van activiteiten, zoals evaluaties en audits, en vertalen deze naar impulsen om de kwaliteit van het opleiden in de opleidingsscholen te verbeteren.
- V. In het opleidingsplan van de opleidingsschool staat beschreven hoe zij vorm geven aan kwaliteitswaarborging en -verbetering.

3.3 Streefdoelen

Het in het opleidingsplan beschreven landschap, met daarin zeven markante landmarks, schetst waar het Partnerschap naar streeft: Naar een inspirerende hybride leeromgeving voor alle (aspirant) professionals, waarin veelal samen met anderen, maar ook met ruimte en aandacht voor ieders talent en behoefte, de diverse onderwijsomgeving onderzoekend tegemoet getreden wordt. Het kwaliteitszorgsysteem is bedoeld om de weg naar deze landmarks te volgen en waar nodig bij te sturen. Om vorderingen te kunnen monitoren zijn voor de huidige beleidsperiode een aantal streefdoelen opgesteld, gebaseerd op de landmarks en het toetsingskader voor opleidingsscholen:

1. Alle studenten lopen stage op opleidingsscholen, die voldoen aan de eisen die aan opleidingsscholen gesteld worden, zoals de aanwezigheid van een opgeleide en gecertificeerde schoolopleider, getrainde mentoren en een helder beschreven opleidingsplan. Er is voldoende aanbod aan scholen voor studenten van de academische pabo.

2. Het leerteam, alle studenten op een opleidingsschool, is een begrip op zowel de opleidingsscholen als het opleidingsinstituut en zowel studenten als andere betrokkenen ervaren de meerwaarde van hun samenwerking.
3. Alle studenten en alle opleidingsscholen zijn betrokken bij, bij voorkeur via actieve deelname, leernetwerken, waarin kennis wordt uitgewisseld, gezamenlijk onderzoek wordt gedaan en/of onderwijs wordt ontwikkeld.
4. De didactiek van praktijknabij opleiden wordt breed gedragen en het opleiden in de opleidingsscholen en op het opleidingsinstituut valt steeds vaker samen.
5. Het nieuwe curriculum zorgt voor differentiatie, integratie en een sterke verbinding van theorie en praktijk, waardoor studenten nog beter in staat zijn de gevraagde eindkwalificaties te bereiken.
6. Er is ruimte voor de student om op basis van zijn talent en behoefte keuzes te maken voor de plekken waar en de duur waarvoor hij stage loopt.
7. Het bestand aan opleidingsscholen is in alle opzichten divers en stelt studenten in staat een breed stageportfolio samen te stellen gedurende de vier jaar van hun opleiding. Waar nodig wordt het aanbod aangevuld met keuzemodules en/of onderdompelingsstages om ervaring op te doen in bijvoorbeeld het buitenland, grote steden, speciaal onderwijs of vernieuwingscholen die niet binnen het bestand aan opleidingsscholen aanwezig zijn.
8. Alle opleidingsscholen gebruiken met regelmaat de zelfevaluatie en formulieren op basis hiervan ontwikkelpunten. Ook heeft op alle opleidingsscholen een interne kwaliteitsaudit plaatsgevonden.
9. De website van het Partnerschap is dusdanig ingericht dat alle betrokken via deze ingang toegang hebben tot alle voor hen relevante informatie.

In de jaarplannen Opleiden in School zullen deel-doelen geformuleerd worden die er voor zorgen dat de streefdoelen aan het einde van de beleidsperiode behaald zijn.

3.4 Kwaliteitszorginstrumenten

Om de hiervoor beschreven kwaliteitsstandaarden

te kunnen bereiken en borgen, worden binnen het Partnerschap de volgende instrumenten ingezet:

Instrument:	Resultaat:
Stage-evaluaties	De stage-evaluaties (zie bijlage 16 'Vragenlijst stage-evaluaties') geven een duidelijk beeld van de tevredenheid van studenten over opleidingsscholen, mentoren en schoolopleiders. Verzamelde gegevens leiden tot een rapportage op schoolniveau (gebaseerd op meerjaren-gegevens om het beeld te objectiveren en de privacy van studenten te beschermen), op bestuursniveau en op niveau van het gehele partnerschap.
Interne kwaliteits-audits	Interne kwaliteitsaudits (zie bijlage 17 'Interne kwaliteitsaudits in het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland') geven een breed beeld van de sterke punten en ontwikkelaspecten van individuele opleidingsscholen. De rapportage naar aanleiding van de audit biedt aanknopingspunten voor kwaliteitsimpulsen binnen de opleidingsschool. Deze ontwikkeling wordt gemonitord door het onderwijsbureau.
NSE	De Nationale Studenten Enquête bevat diverse items die informatie geven over het werkplekieren. In het kwaliteitshandboek staat geformuleerd wat de nagestreefde norm is, bijvoorbeeld: "Studenttevredenheid m.b.t. NSE-item 'Wat je tijdens je stage hebt geleerd' is minimaal 3,5.
Zelfevaluatie-instrument	Instrument voor zelfreflectie en basisdocument voor de interne kwaliteitsaudit. Het instrument is gebaseerd op ZEK (Geldens, 2018) en wordt ingevuld door betrokkenen binnen de opleidingsschool.
Werkveldtevre- den-heidsonder- zoek	Tweejaarlijks wordt in het afnemende veld, zowel op opleidingsscholen als op niet-opleidingsscholen, een werkveldtevredeheidsonderzoek uitgevoerd. De resultaten voeden onder andere curriculumontwikkeling in de opleiding, waaronder het werkplekieren.
Kalibreersessies	Jaarlijks nemen schoolopleiders deel aan kalibreersessies, waarbij een (stage-) beoordelingsinstrument onder de loep genomen wordt. De opbrengst van deze sessie resulteert soms in voorgestelde wijzigingen in beoordelingsformats, maar vooral in een meer uniforme en objectieve wijze van beoordelen van het werkplekieren.
Overige evaluaties	Zowel incidenteel als structureel worden activiteiten van het Partnerschap met betrokkenen geëvalueerd. Een goed voorbeeld daarvan zijn de veldcontactdagen. Ook voor andere professionaliseringsactiviteiten zijn evaluatieformulieren opgesteld, zoals voor de mentortraining (zie bijlage 12: Leidraad Mentortraining)

Tabel 5. De kwaliteitszorginstrumenten van het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland

Een compleet overzicht van alle instrumenten die in de opleiding gehanteerd worden, is te vinden in de bij het kwaliteitshandboek behorende Pdca-tabel.

3.5 Evaluatieproces en verbetering

Binnen het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland krijgt het evaluatieproces vorm aan de hand van de PDCA-cyclus: Plan, Do, Check, Act. In de planfase wordt gedocumenteerd wat de huidige situatie is, welke verbetering wenselijk is en hoe de evaluatie er uit moet zien. Ook worden normen en indicatoren vastgesteld. In de do-fase worden verandering doorgevoerd c.q. plannen uitgevoerd. Vooraf is bij elk proces duidelijk vastgesteld wie

de eindverantwoordelijke is. De check-fase is de evaluatie, de opbrengst van de verandering wordt gemeten, vergeleken met de oorspronkelijke situatie en getoetst aan de vastgestelde doelen. In act-fase tenslotte worden verbeteracties en kwaliteitsimpulsen geformuleerd aan de hand van de evaluatiegegevens. Elk half jaar voorzien de stage-evaluaties in gegevens die tweejaarlijks een schoolrapportage opleveren. Deze rapportages zijn onderdeel van de documenten die meegenomen worden in de interne kwaliteitsaudits.

Voor de kwaliteitsinstrumenten die gebruikt worden binnen Opleiden in School ziet de cyclus er als volgt uit:

Plan:	Do:	Check:	Act:
Kwaliteitshelix (zie bijlage 14 en 15)	Coördinator opleiding en veld, stafmedewerker kwaliteitszorg	Stage-evaluatie	Verbeterplannen op school- en bestuursniveau, jaarplannen Opleiden in School
Auditplan (zie bijlage 17) en kwaliteitshelix	Coördinator opleiding en veld, stafmedewerker kwaliteitszorg, auditcommissie	Interne kwaliteits audit, zelfevaluatie instrument	
Kwaliteitshandboek	Stafmedewerker kwaliteitszorg	NSE	Jaarplan Opleiden in School
Werkveldtevredenheids-onderzoek	Stafmedewerker kwaliteitszorg	Werkveldtevredenheids-onderzoek	Jaarplan Opleiden in School, jaarplan curriculum
Beoordelingen werkplekieren	Coördinator opleiding en veld, toetscommissie, schoolopleiders	Kalibreersessie	Jaarplan Opleiden in School, toets-constructiedocument
Plan veldcontactdag	Coördinator opleiding en veld, schoolopleiders	Evaluatie veldcontactdag	Jaarplan Opleiden in School, plan veld-contactdag
Leidraad / plan mentortraining (zie bijlage 12)	Schoolopleiders, mentoren, coördinator opleiding en veld	Evaluatie mentortraining	Jaarplan Opleiden in School, verbeterplan mentortraining

Tabel 6. Evaluatieprocessen in het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland

Verbeteracties worden vastgelegd in de opleidingsplannen van de afzonderlijke opleidingsscholen en –besturen en jaarlijks in het Jaarplan Opleiden in School. Ook dit plan is opgezet volgens de PDCA-structuur en wordt naast bovenstaande evaluatieprocessen gevoed door de plateau planning van het instellingsplan van Iselinge Hogeschool en de ontwikkelingen binnen andere processen (curriculum, instroom-doorstroom-uitstroom, voortgezette professionalisering). In kwartaalrapportages bespreekt de coördinator Opleiding en Veld drie

maal per jaar de voortgang op de in het jaarplan geformuleerde doelstellingen.

3.6 Risico's en bijbehorende beheersmaatregelen

Verschillende factoren kunnen een risico opleveren voor de kwaliteit van het opleiden in de opleidingsscholen. In onderstaande beknopte risico-analyse worden de belangrijkste risico's, in kans op optreden dan wel in mate van gevolg, benoemd.

Risico	Omschrijving	Mogelijke oplossing
Te weinig opleidingsscholen	Wanneer er te weinig opleidingsscholen zijn, wanneer	In het verleden is uitgeweken naar een bestand aan niet-opleidingsscholen. Bij afwezigheid van een schoolopleider werd de beoordeling uitgevoerd door een docent van het opleidingsinstituut. De ervaring leert dat door het ontbreken van een goed geïnformeerde mentor en schoolopleider de student tegen problemen aanloopt en de leer-werksituatie niet optimaal is. Er heeft een transitie plaatsgevonden om te komen tot voldoende opleidingsscholen. Het is zaak tijdig een tekort te signaleren zodat indien nodig op tijd nieuwe opleidingsscholen geworven kunnen worden. Zie Transitie scenario (bijlage 18)
Te weinig geschikte stageplekken op de opleidingsscholen	scholen (bijvoorbeeld vanwege groepsgrootte) te weinig stageplekken beschikbaar kunnen stellen of niet beschikbaar mogen stellen vanwege een inspectiebeoordeling, zijn er te weinig goede stageplekken voor studenten.	
Opleidingsscholen krijgen het predicaat onvoldoende en mogen geen studenten ontvangen		
Te weinig studenten	Wanneer minder studenten zich aanmelden, kan het aantal studenten per opleidingsschool afnemen. Een te klein (of geen) leerteam zorgt ervoor dat de leerervaring van de student niet optimaal is.	De coördinator opleiding en veld moet goed op de hoogte zijn van fluctuaties in de aanmeldingen, zodat bij grote afname (evenals grote toename, zie hierboven) tijdig maatregelen genomen kunnen worden.

Risico	Omschrijving	Mogelijke oplossing
Opleidingsscholen voldoen niet aan kwaliteitseisen	Wanneer opleidingsscholen niet voldoen aan de gezamenlijk geformuleerde kwaliteitseisen kan geen kwalitatief hoogwaardig werkplekleren plaatsvinden	Wanneer uit de stage-evaluaties en/of uit de interne kwaliteitsaudit blijkt dat de kwaliteit van het werkplekleren op de opleidingsschool te wensen overlaat, vindt er een gesprek plaats tussen betrokkenen van de opleidingsschool, de bestuurder van het partnerbestuur en de coördinator Opleiding en Veld. Er wordt een verbeterplan opgesteld en de verbeteringen worden gemonitord. Na een half jaar of een jaar wordt een nieuwe audit gepland. Wanneer de kwaliteit niet verbeterd is, kan de school (tijdelijk) geen studenten ontvangen.
Te weinig opgeleide en gecertificeerde schoolopleiders	Wanneer het niet mogelijk is voldoende geschikte schoolopleiders te vinden, op te leiden en te certificeren, komt een gedegen begeleiding van studenten in de opleidingsschool in gevaar.	Sommige scholen hebben een ervaren schoolopleider die het werk al jaren doet. Op enkele scholen zijn veel wisselingen, het lijkt moeilijk een geschikte kandidaat voor het schoolopleiderschap te vinden. Potentiële kandidaten beginnen aan de opleiding, maar haken voortijdig af. Oplossingen hiervoor worden gezocht in het verantwoordelijk maken van het team van schoolopleiders van een bestuur, onder leiding van de coördinerend schoolopleider, voor het opleiden in de school op alle opleidingsscholen van het bestuur. Ook een constructie met bovenschoolse en meerschoolse schoolopleiders kan tegemoet komen aan dit risico.

Tabel 7. Risico's en beheersmaatregelen

Genoemde risico's zullen met regelmaat gemonitord worden. Zodra nieuwe risico's in beeld komen, wordt bovenstaande analyse aangevuld.

3.7 Betrokkenen bij interne kwaliteitszorg

Verskillende medewerkers, studenten en vertegenwoordigers zijn op verschillende

momenten betrokken bij de borging van de interne kwaliteitszorg. Tabel 8 beschrijft welke betrokkenen wanneer waarbij betrokken zijn met welke verantwoordelijkheden.

Betrokkene	Evaluatie/instrument	Betrokkenheid/verantwoordelijkheid
Student	Stage-evaluatie	Vult na afloop van de stageperiode de via mail ontvangen vragenlijst in.
	NSE	Vult de enquête in.
	Zelfevaluatie opleidingsschool	Vult de vragenlijst in en/of is gesprekspartner tijdens de zelfevaluatiebespreking.
	Interne kwaliteitsaudit	Is gesprekspartner tijdens het bezoek van de auditcommissie.
Mentor	Evaluatie mentortraining	Vult na afloop van de mentortraining de evaluatie in.
	Werkveldtevredenheidsonderzoek	Vult de via mail ontvangen vragenlijst in.
	Stage-evaluatie	Ontvangt een rapportage op basis van een meerjarenanalyse en bespreekt dit in de gesprekscyclus met zijn leidinggevende.
	Zelfevaluatie opleidingsschool	Vult de vragenlijst in en/of is gesprekspartner tijdens de zelfevaluatiebespreking.
Schoolopleider/ Coördinerend schoolopleider	Interne kwaliteitsaudit	Is gesprekspartner tijdens het bezoek van de auditcommissie.
	Evaluatie veldcontactdagen	Vult na afloop van de veldcontactdag de via mail ontvangen vragenlijst in.
	Evaluatie mentortraining	Verzamelt de evaluaties van de mentortraining (opfriscursus) en mailt deze naar het onderwijsbureau. Dit is een voorwaarde voor het verkrijgen van certificaten.
Kalibreersessies	Neemt jaarlijks deel aan een kalibreersessie, waarbij een les(formulier) beoordeeld wordt en de beoordeling besproken wordt.	

Betrokkene	Evaluatie/instrument	Betrokkenheid/verantwoordelijkheid
Schoolopleider/ Coördinerend schoolopleider	Werkveldtevreden- heidsonderzoek	Vult de via mail ontvangen vragenlijst in.
	Stage-evaluatie	Ontvangt een rapportage op basis van een meerjarenanalyse en bespreekt dit in de gesprekscyclus met zijn leidinggevende. Bespreekt samen met de directeur kwaliteitsimpulsen op schoolniveau en draagt mede zorg voor de uitvoering ervan.
	Zelfevaluatie opleidingsschool	Organiseert en coördineert de zelfevaluatie samen met de directeur.
	Interne kwaliteitsaudit	Is gastvrouw/-heer en gesprekspartner tijdens het bezoek van de auditcommissie. Bespreekt samen met de directeur kwaliteitsimpulsen op schoolniveau en draagt mede zorg voor de uitvoering ervan.
Coördinerend schoolopleider	Interne kwaliteitsaudits	Is onderdeel van een auditcommissie bij een bezoek aan een school van een ander bestuur dan waar de coördinator zelf werkzaam is.
Directeur	Werkveldtevreden- heidsonderzoek	Vult de via mail ontvangen vragenlijst in.
	Stage-evaluatie	Ontvangt een rapportage op basis van een meerjarenanalyse en bespreekt dit in de gesprekscyclus met mentoren en de schoolopleider. Bespreekt samen met de schoolopleider kwaliteitsimpulsen op schoolniveau.
	Zelfevaluatie opleidings- school	Organiseert en coördineert de zelfevaluatie samen met de schoolopleider.
	Interne kwaliteitsaudits	Is gesprekspartner tijdens het bezoek van de auditcommissie. Bespreekt samen met de schoolopleider kwaliteitsimpulsen op schoolniveau.

Betrokkene	Evaluatie/instrument	Betrokkenheid/verantwoordelijkheid
Bestuurder	Werkveldtevreden- heidsonderzoek	Vult de via mail ontvangen vragenlijst in.
	Stage-evaluatie	Ontvangt jaarlijks een rapportage op basis van een meerjarenanalyse en bespreekt met de coördinator opleiding en veld kwaliteitsimpulsen op bestuursniveau.
	Zelfevaluatie oplei- dingsscholen	Informeert naar de resultaten van de zelfevaluaties van opleidingsscholen
	Interne kwaliteitsaudits	Ontvangt, neemt kennis van en bespreekt de resultaten van interne kwaliteitsaudits op de opleidingsscholen
Coördinator Opleiding en Veld	Zie paragraaf 3.5	
Onderwijsbureau Opleiden in School	Interne kwaliteitsaudits	Verzamelt de verbeterplannen naar aanleiding van de interne kwaliteitsaudits.
	Evaluatie mentortraining	Ontvangt en archiveert de evaluaties van de mentortraining en verstrekt daarna de certificaten.
	Evaluatie veldcontactdag	Brengt de opbrengst van de evaluatie in kaart.
Docent	Kalibreersessies	Is gespreksleider en rapporteur tijdens kalibreersessies.
Regisseur Opleiden in School	Interne kwaliteitsaudits	Is onderdeel van een auditcommissie.
Stafmedewerker kwaliteitszorg	Zie paragraaf 3.5	

Tabel 8. Betrokkenen bij interne kwaliteitszorg

Nawoord

In haar handreiking schrijft het Steunpunt Opleidingscholen PO-VO (2017, p. 6) over het opleidingsplan ook: "Het opleidingsplan geeft aan hoe studenten de verbinding tussen theorie en praktijk kunnen leggen, hoe voldoende diepgang in het programma wordt aangebracht, hoe studenten ervaring kunnen opdoen in gevarieerde onderwijsituaties en hoe studenten adequate begeleiding ontvangen. Het wordt duidelijk waar en op welke wijze het gezamenlijk opleiden plaatsvindt."

Met dit opleidingsplan wil het Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland duidelijk maken hoe opleidingsscholen en opleidingsinstituut, werkveld en hogeschool, theorie en praktijk in verbondenheid en gebruik makend van ieders meerwaarde, zorgen voor kwalitatief hoogwaardig werkplekieren om competente, creatieve en 'eigenwijze' leerkrachten op te leiden. Niet alleen het leren van de student, maar het leren van alle professionals en de ontwikkeling en innovatie van het onderwijs in de regio is de bindende factor.

Dit plan schetst bovendien waarin het Partnerschap de komende jaren extra wil investeren: In een nog grotere cohesie, in de vorm van leernetwerken en gezamenlijk curriculumontwerp bijvoorbeeld, in het opleiden van studenten in samenhang met de professionalisering van startende en zittende leerkrachten en in het optimaliseren van de samenwerking en transfer van kennis. In plateauplanningen zullen de ambities uit dit opleidingsplan vertaald worden naar concrete doelen per studiejaar. In regulier overleg, maar ook in speciaal daarvoor georganiseerde thema-tafel-sessies, worden ontwikkelingen gespiegeld aan alle betrokken geledingen.

De transitie in studiejaar 2017-2018, waarbij het aantal opleidingsscholen flink uitgebreid is, heeft laten zien dat er draagvlak en bereidheid is tot investering en innovatie. De doelen die er liggen voor de komende jaren zijn ambitieus, maar eveneens realistisch en uitvoerbaar. Met het behalen van de doelen wordt zorg gedragen voor de kwaliteit van het opleiden in de opleidingsscholen en toegewerkt naar werkelijke synergie.

Bronnen

Berndsen, F. E. M., Paulussen-Hoogeboom, M.C., Timmermans, M.C.L. (2013). *Inventarisatie Initiatieven Opleiden in de School*. Eindrapport. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Geldens, J., Ruit, P., Popeijus, H., & Van Petegem, P. (2018). *Zelfevaluatiekader samen (academisch) opleiden*. Utrecht: Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.

Iselinge Hogeschool. (2013). *Opleidingsplan 2013 – 2016* (Beleidsplan). Doetinchem: Auteur.

Iselinge Hogeschool. (2014). *Kritische reflectie* (Beleidsplan). Doetinchem: Auteur.

Iselinge Hogeschool. (2015). *De professional aan zet! Strategisch HRM 2015 – 2018* (Beleidsplan). Doetinchem: Auteur.

Iselinge Hogeschool. (2018). *Kwaliteitshandboek* (Beleidsplan). Doetinchem: Auteur.

Public Result B.V. (2017). *Transitieatlas beroepsonderwijs Achterhoek*. Geraadpleegd op 10 april 2018, van https://achterhoek2030.nl/wp-content/uploads/2018/01/transitieatlas-beroepsonderwijs_managementsamenvatting-20171221.pdf

Steunpunt Opleidingsscholen PO-VO. (2017). *Handreiking beleidsdocument opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitszorgplan*. Geraadpleegd op 29 april 2018, van https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2016/04/170418-Handreiking-beleidsdocument_hernieuwde-versie-2017.pdf

Van Velzen, C., & Timmermans, M. (2017). Opleiden in de school/in de school opleiden. In M. Timmermans & C. van Velzen (Red.), *Kennisbasis Lerarenopleiders. Katern 4: Samen in de school Opleiden* (pp. 9-21). Werkendam: Hollandse indruk.

Velthorst, G. (2018). *Kwaliteitsafspraken, een eerste verkenning* (Notitie). Doetinchem: Auteur.

