



We zijn samen Opleidingsschool  
waarin we dienstbaar zijn aan christelijk-reformatorisch onderwijs  
door  
goed werk te leveren,  
samen te ontdekken wat dat betekent  
en elkaar te ondersteunen  
op grond van  
vakbekwaamheid en een professionele identiteit  
vanuit christelijke perspectief  
en  
daarin met elkaar te groeien  
in een cultuur  
die we steeds meer ontwikkelingsgericht en kwaliteitsgericht maken  
in afhankelijkheid van de hulp en de zegen van de Heere,  
tot eer van Hem.



## Inhoud

Inleiding .....	3
Deel 1 Opleidingsschool.....	4
1.1 Infographic Samen in Ontwikkeling .....	4
1.2 Inleiding.....	5
1.3 Organisatie en betrokkenen .....	5
1.4 Missie, visie en doelen.....	7
Deel 2 Opleiding .....	11
2.1 Inleiding .....	11
2.2 Visie op het beroep.....	11
2.3 Visie op leren en opleiden .....	14
2.4 Opleidingsfasen pabo .....	17
2.5 Verschillende studietrajecten.....	19
2.6 Lijnen in de opleiding .....	20
2.7 Individuele begeleiding / studieloopbaanbegeleiding .....	22
2.8 Toetsing en beoordeling .....	23
Deel 3 Rollen en professionalisering .....	25
3.1 Inleiding .....	25
3.2 Visie en ambities .....	25
3.3 Inbedding en borging in de organisatie .....	27
3.4 Doelgroepen: rollen en taken .....	28
3.5 Professionaliseringsactiviteiten .....	30
Deel 4 Kwaliteitsontwikkeling .....	36
4.1 Inleiding .....	36
4.2 Visie .....	36
4.3 Beoordelingsmomenten (externe verantwoording).....	37
4.4 Kwaliteitsinstrumenten (interne kwaliteitszorg).....	37
Bijlage 1 Idealen van de Opleidingsschool.....	44
Bijlage 2 <i>Documenten binnen het partnerschap</i> .....	49



## Inleiding

### *Goed werk in samenspel*

Dit document gaat over de visie van waaruit en de wijze waarop de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling haar rol in reformatoerisch-christelijk onderwijs vervult en wil vervullen. Dit doet zij als opleider van (aanstaande) leraren tot uiteindelijk excellente leraren, die ook een rol in de eigen basisschool kunnen vervullen als werkplekbegeleider of schoolopleider. Door samen te werken, samen te onderzoeken en samen te ontwerpen/ontwikkelen leren we op verschillende manieren met en van elkaar en staat de Opleidingsschool voor kwaliteit.

De titel van dit beleidsdocument 'Goed werk in samenspel' is weloverwogen gekozen. Het drukt ten eerste uit dat het de Opleidingsschool om goed werk te doen is, zoals ook in de missie en visie verwoord is. Goed werk is werk dat tot eer is van God, dat goed doet en dat van hoge kwaliteit is. Goed bijvoorbeeld voor de aanstaande leraar, goed voor het basisschoolteam en goed voor de ontwikkeling van leerlingen.

De titel geeft ook aan dat de Opleidingsschool alleen door gezamenlijke inzet tot resultaten kan komen. Goed werk vormgeven is een zoektocht die in de Opleidingsschool met elkaar aangegaan wordt in afhankelijkheid van de hulp en de zegen van de Heere. 'Samen' bindt de doelgroepen aan elkaar. Spel als toevoeging laat zien dat het mooi is om samen te 'spelen', op professioneel niveau. Een spel heeft in zich dat het leuk is, je er plezier aan beleeft. Bovendien speel je een spel bij voorkeur samen...

### *Leeswijzer*

In het partnerschap werken we cyclisch aan de kwaliteitscultuur. Om goed zicht te krijgen op de ontwikkeling van het partnerschap zijn we in 2019 begonnen met een ontwikkelplan 2019-2023. Elk jaar is de uitvoering doorlopend geëvalueerd (deel 4, Kwaliteitsontwikkeling) en zijn er op grond daarvan en op grond van actuele ontwikkelingen verbeteringen doorgevoerd in de Opleidingsschool.

Dit document is een ontwikkelplan voor 2023-2027 en geeft een overzicht van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling: de idealen, visies en de doelen voor de komende tijd. Daarnaast worden de strategieën voor de opleiding, professionalisering en kwaliteitsontwikkeling beschreven. De strategie om deze idealen vorm te geven en te borgen, is uitgewerkt in drie delen: een opleidingsplan (deel 2), een professionaliseringsplan (deel 3) en een kwaliteitsontwikkelingsplan (deel 4). Per deel wordt de visie op het betreffende thema beschreven. Vervolgens wordt aangegeven welke resultaten de Opleidingsschool op dit thema bereikt heeft en nog wil bereiken en met welke aanpak de Opleidingsschool deze doelen de komende periode hoopt te realiseren.





## 1.2 Inleiding

Omstreeks 2009 is het partnerschap Samen in Ontwikkeling ontstaan (toen nog Opleiding Noordoost). Deels vanuit visie, deels vanuit pragmatische redenen. In 2014 ontvingen we een subsidie als aspirant-partnerschap en vanaf 2019 is Samen in Ontwikkeling een erkend partnerschap samen opleiden.

Samen opleiden wordt steeds meer de realiteit binnen het partnerschap. We hebben samen ons beroepsprofiel ontwikkeld en werken vanuit dat profiel samen aan vernieuwing van het curriculum. In het nieuwe curriculum is samen opleiden de standaard in alle studieroutes van de pabo. In 2022-2023 is het eerste jaar gestart en de planning is dat in 2025-2026 in alle jaren (voltijd, deeltijd, verkorte opleidingen) het vernieuwde curriculum is ingevoerd. Dat betekent ontwikkeling van het curriculum, uitvoering van het curriculum, voortdurende en jaarlijkse evaluaties en waar nodig herzieningen.

Verder vraagt samen opleiden als standaard in alle studieroutes ook een vernieuwing van de organisatie van het partnerschap. In de afgelopen jaren is nagedacht over wat dit betekent voor de structuur, taken en verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de partners. Zo zijn er afspraken gemaakt over de relatie tussen de stuurgroep en het CvB en het HMT van de hogeschool en is de rol van de verschillende basisscholen doordacht (zie verder deel 1, Opleidingsschool). Vanaf januari 2024 is het partnerschap een onderdeel van de landelijke onderwijsregio Progressus. Deze onderwijsregio bestaat uit meerdere sector overstijgende partnerschappen. Binnen de onderwijsregio is de afspraak dat we de kracht van de afzonderlijke partnerschappen vasthouden en tegelijkertijd zoeken naar een intensivering van sector overstijgende samenwerking.

Naast de invoering van het nieuwe curriculum en de evaluaties daarvan, en de vernieuwing van de organisatie is ook de doorgaande reis van de leraar een belangrijk speerpunt. Ook bij de reis van de leraar na de initiële opleiding zijn de visie op het beroep, leren en opleiden zoals beschreven in het opleidingsplan (deel 2, Opleiding) relevant. De komende tijd willen we verder verkennen hoe we dit in praktijk kunnen brengen. De eerste stappen daarvoor worden beschreven in deel 3, Professionalisering).

In dit deel wordt het samenwerkingsverband in de huidige vorm gekenschetst en worden de missie, visie en de doelen voor de komende vier jaar beschreven.

## 1.3 Organisatie en betrokkenen

### *Samenwerkingsverband*

De Opleidingsschool Samen in ontwikkeling bestaat uit (speciale) basisscholen en een opleidingsinstituut (Driestar hogeschool pabo). Berséba (het landelijk reformatorisch samenwerkingsverband voor primair en speciaal onderwijs) participeert en ondersteunt.

Alle genoemde partijen zijn vertegenwoordigd in de stuurgroep. Deze vertegenwoordigers zijn van het directie- en bestuurlijke niveau en zijn verantwoordelijk voor de aansturing en besluitvorming. De rol van de leden van de stuurgroep wordt verder gekenmerkt door ambassadeurschap en het uitzetten en bewaken van de hoofdlijnen van het opleiden in de school. Naast een aantal besturen zijn een groot deel van de opleidingsscholen zogenaamde eenpitters. Voor vertegenwoordiging van de opleidingsscholen is per regio een stuurgroeplid (directeuren/bestuurders van basisscholen) aangewezen. Daarbij is de indeling in zorgregio's aangehouden van het samenwerkingsverband Berséba, waarin de meeste eenpitters participeren en nauw met elkaar samenwerken.

Eén van de leden van de stuurgroep is de studieleider werkplekleren/samen opleiden. Deze studieleider heeft de dagelijkse leiding binnen het partnerschap, is verantwoordelijk voor het realiseren van de beschreven doelen en geeft leiding aan het team Werkplekleren, waarin schoolopleiders en instituutopleiders samenwerken. Dit team is opgedeeld in vier regio's, gekoppeld aan de regio's van de leernetwerken van schoolopleiders. Voor iedere regio zit één hogeschooldocent



en één schoolopleider in het team werkplekleren. Het team is verantwoordelijk voor besluiten met betrekking tot het begeleiden en beoordelen van studenten. Daarnaast wonen de teamleden de leernetwerken in hun regio bij. Elk duo is bovendien verantwoordelijk voor een van de volgende aandachtsgebieden: inhoud en ontwikkeling van werkplekleren, professionalisering (interview, kalibratie, VELON, BKE e.d.), diversiteit in werkplekleren en inrichting van systemen.

De schoolopleiders, werkplekbegeleiders en de instituutsopleiders zijn degenen die het beleid uitvoeren in de dagelijkse praktijk van de opleiding. Zij zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning van de aanstaande leraren in hun leerproces. De rol van de schoolopleiders is cruciaal. Zij nemen opleidingsonderdelen voor hun rekening, verzorgen supervisie over de op te leiden leraren, richten zich op de professionele ontwikkeling van aanstaande leraren en verzorgen de training en begeleiding van de werkplekbegeleiders/mentoren die op de school werkzaam zijn.

De instituutsopleiders worden voor hun werkzaamheden bekostigd uit de reguliere bekostiging vanuit het opleidingsinstituut. De schoolopleiders worden deels gefaciliteerd vanuit het opleidingsinstituut, voor het begeleiden van aanstaande leraren, en deels vanuit de gelden van de Opleidingsschool en vanuit de eigen opleidingsschool, voor de begeleiding van werkplekbegeleiders en de extra taken bij het inwerktraject van de werkplekbegeleiders. De werkplekbegeleiders worden voor hun werkzaamheden bekostigd vanuit de opleidingsscholen.

### *Opleidingsscholen*

Bij de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling zijn verschillende scholen aangesloten die een opleidingsplaats bieden aan aanstaande leraren. Binnen de Opleidingsschool onderscheiden we S1-scholen (goede stagescholen) en S2-scholen ((aspirant-)opleidingsscholen). Het partnerschap hanteert een intern certificeringstraject voor de opleidingsscholen (S2). Voor erkenning als opleidingschool moet de school beschikken over: een basisarrangement van de onderwijsinspectie, minimaal drie werkplekbegeleiders, minimaal één beroepsgeregistreerde schoolopleider en een vierjarig ontwikkelplan gebaseerd op afname van het zelfevaluatiekader. Om de grondslag binnen het partnerschap te borgen toont de school aan dat zij de Bijbel als grondslag heeft en dat de uitwerking hiervan zichtbaar is in de praktijk. Een aspirant opleidingschool heeft vier jaar de tijd om deze voorwaarden in te vullen. Wanneer de school aan de criteria voldoet, vraagt ze een audit aan. Een certificaat is vier jaar geldig. Voor prolongatie (in de vorm van een peerreview) gelden opnieuw de criteria met betrekking tot inspectieoordeel, schoolopleider en werkplekbegeleiders. Daarnaast moet de school in een kritische reflectie beschrijven hoe ze aan de ontwikkelpunten heeft gewerkt, wat ze heeft bereikt en hoe dit zich verhoudt tot het zelfevaluatiekader. Ook moet ze onderbouwd aangeven op welke ontwikkelpunten ze zich de komende vier jaar gaat richten. Op die manier zorgen we ervoor dat de school de hele PDCA-cyclus doorloopt.

### *Partners in samen leren*

Binnen het partnerschap wordt het steeds vanzelfsprekender dat bij nieuwe inhoudelijke initiatieven (bijvoorbeeld een leernetwerk jonge kind of formatief handelen) bepaald wordt welke rollen (directeur, student, leerkracht, werkplekbegeleider, schoolopleider, instituutsopleider) gaan participeren binnen het inhoudelijke initiatief. Samen professionaliseren/onderzoeken/ontwikkelen wordt steeds meer norm.

Hiermee wordt onderstaand ideaal gediend:

Samen leren in een cultuur die ondersteunend is aan de individuele, team-, organisatie- en beroepsontwikkeling, die gekenmerkt wordt door principes als verbinding, vertrouwen, verscheidenheid, vrijheid en verantwoordelijkheid, en waarin optimaal gebruikgemaakt wordt van verschillende manieren van leren binnen de Opleidingsschool, waarbinnen het gezamenlijke beroepsprofiel als basis geldt.

### *Externe overlegstructuren en samenwerkingsverbanden*

De Opleidingsschool participeert in het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, om met andere schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen samen te werken aan een duurzame inrichting



van de opleiding en professionalisering voor leraren te realiseren. Ook werkt de Opleidingsschool samen met Hogeschool de Kempel in Helmond bij het ontwikkelen van het Zelfevaluatiekader. Hierbij werken de Opleidingsschool en Hogeschool de Kempel bovendien samen aan hun verdere ontwikkeling als critical friends. Ten slotte participeert de Opleidingsschool in een netwerk van projectleiders Samen opleiden met de hogescholen die verbonden zijn aan Radiant Lerarenopleidingen.

## 1.4 Missie, visie en doelen

### 1.4.1 Missie en visie

Kern van Samen in ontwikkeling is dat de partners van de Opleidingsschool elkaar nodig hebben om ontwikkeling vorm te kunnen geven, uit te bouwen en te continueren. De Opleidingsschool ziet het als een van haar belangrijkste taken om het gezamenlijk opleiden van (aanstaande) leraren vorm te geven. Het verbinden van het leren en opleiden in de dagelijkse schoolpraktijk en het leren en opleiden op het instituut is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle partners.

In de Opleidingsschool zijn alle betrokkenen dienstbaar aan het christelijk-reformatorisch onderwijs door goed werk te leveren. Dit werk draagt direct of indirect bij aan de ontwikkeling van leerlingen. Samen willen de partners ontdekken wat goed werk in hun context betekent en elkaar ondersteunen op grond van vakbekwaamheid en een professionele identiteit vanuit christelijk perspectief, en daarin met elkaar groeien in een cultuur die steeds meer ontwikkelingsgericht en kwaliteitsgericht gemaakt wordt, in afhankelijkheid van de hulp en de zegen van de Heere, tot eer van Hem.

In het kader van de bovenstaande missie nemen de volgende vragen een centrale plek in de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling in. Op welke wijze kunnen (aanstaande) professionals in de christelijk-reformatorische onderwijspraktijk 'goed werk' met elkaar vormgeven en daarmee direct of indirect weer bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen? Wat is de toegevoegde waarde van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling daarin? Doen we daar de goede dingen? En doen we de goede dingen goed?

De ambitie van de Opleidingsschool is samen te werken aan een omgeving waarin mensen kunnen floreren, waarin alle betrokkenen de gaven kunnen gebruiken die ze van God gekregen hebben en die verder kunnen ontwikkelen. Een omgeving waarin God geëerd wordt en waarin het christelijke zichtbaar is in de manier waarop gesproken en gewerkt wordt. Goed werk is werk dat tot eer is van God, dat goed doet en dat van hoge kwaliteit is. Dergelijke praktijken vormgeven is een zoektocht. Het uitgangspunt hierbij is de Bijbel en de daarop gefundeerde belijdenis van de kerk van alle eeuwen en de gereformeerde belijdenis in het bijzonder. Vanuit het verlangen naar goed werk, wil de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling werk leveren vanuit een christelijk perspectief. Dit doet de Opleidingsschool door voortdurend stappen te maken in de ontwikkeling richting de volgende idealen:

- 1) *Samen dienstbaar aan het christelijk-reformatorisch onderwijs*  
Samen dienstbaar zijn aan het christelijk-reformatorisch onderwijs, in verbinding door strategisch partnerschap, met oog voor en gebruikmakend van de verscheidenheid.
- 2) *Samen verantwoordelijk voor een doorgaande ontwikkelingslijn*  
Samen verantwoordelijk als (opleidings)instituut en opleidings scholen om (aanstaande) leraren in alle fasen van hun loopbaan met kwaliteit op te leiden, te begeleiden en te waarderen, gericht op een doorgaande ontwikkelingslijn, conform een gezamenlijk beroepsbeeld.
- 3) *Samen versterken van de professionele identiteit en vakbekwaamheid*  
Samen versterken van de professionele identiteit en de vakbekwaamheid van alle betrokken (aanstaande) professionals, door diepgaand leren, gebruikmakend van diverse vormen van ontwikkelingsstrategieën in opleiden en professionaliseren, passend bij de typen (leer)vraagstukken die zich in de Opleidingsschool voordoen.
- 4) *Samen leren in een ontwikkelingsgerichte cultuur*



Samen leren in een cultuur die ondersteunend is aan de individuele, team-, organisatie- en beroepsontwikkeling, gekenmerkt wordt door principes als verbinding, vertrouwen, verscheidenheid, vrijheid en verantwoordelijkheid, en waarin optimaal gebruikgemaakt wordt van verschillende manieren van leren in het gehele leerlandschap van de Opleidingsschool.

#### 5) *Samen werken aan kwaliteit*

Samen en in samenhang werken aan kwaliteit en integrale kwaliteitsontwikkeling, door een kwaliteitscultuur waarin we samen verder ontdekken wat kwaliteit voor ons betekent en hoe ieder daar vanuit de eigen rol steeds beter invulling aan kan geven. Dit wordt bevorderd door een gerichte inzet van ondersteunende activiteiten en middelen (waarbij vooral gesprek en ontmoeting centraal staan).

Een verdere uitwerking van deze idealen is te vinden in bijlage 2.

### 1.4.2 Doelen

Op grond van de missie en visie van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling (uitgewerkt in idealen), de evaluaties van de doelstellingen van de periode 2019-2023, aanvullende ervaringen die zijn opgedaan tijdens deze periode en de actuele ontwikkelingen zijn enkele doelen geformuleerd waaraan de komende tijd extra aandacht gegeven zal worden. De (sub)doelen die in deze paragraaf worden beschreven, zijn verder uitgewerkt in twee documenten: een ontwikkelplan en een jarenuitwerking.

#### *Evaluatie doelen 2019-2023*

##### 1. Goede communicatie

De afgelopen vier jaar zijn significante stappen gezet in het verbeteren van communicatie binnen de Opleidingsschool. Informatie wordt tijdig verstrekt via diverse kanalen, en uitnodigingen voor relevante bijeenkomsten worden ruim op tijd verzonden. Tegelijkertijd blijft het een uitdaging om het `doortrokken` van de idealen vast te houden, vooral gezien de landelijke spreiding en kleine partnerscholen. De evaluatie benadrukt dat niet méér, maar juist effectievere communicatie essentieel is. Het vervolgplan richt zich op professionalisering van de begeleiding, de spilfunctie van de schoolopleiders en het team werkplekleren dat regionaal gaat functioneren.

##### 2. Beeld van eigen rol en kwaliteit

De rol van begeleiders is helder gedefinieerd en afgestemd op de nieuwe opleidingsstructuren. De evaluatie toont aan dat het professionaliseringsaanbod voor schoolopleiders goed aansluit bij de behoefte, mede dankzij leernetwerken. De inzet van tutores was helpend. De "samen leren dagen" bleken te weinig onderscheidend te zijn ten opzichte van andere nascholingsmomenten, wat leidde tot het stoppen van dit initiatief. In de toekomst wordt dit doel geïntegreerd met het eerste doel, waarbij versterkte begeleiding en betere afstemming tussen schoolopleiders en werkplekbegeleiders prioriteit krijgen.

##### 3. Uitwerkingen van het leerlandschap

Het nieuwe curriculum en de pilots binnen het leerlandschap zijn positief geëvalueerd. Het samen opleiden is volledig geïntegreerd in het nieuwe curriculum, met veel aandacht voor werkplekbegeleiding en specifieke onderwijsstrategieën zoals EDI. Pilots gericht op samen onderzoeken en ontwerpen, zoals de lesson study, verlopen succesvol en worden voortgezet in het nieuwe ontwikkelplan, gericht op verdere samenwerking en innovatie in het onderwijs.

##### 4. Kwaliteits- en ontwikkelingsgerichte werkplek

Het doel is dat elke (aanstaande) leraar een kwalitatieve en ontwikkelingsgerichte werkplek heeft op een erkende opleidingsschool. Momenteel zijn er ruim 50 erkende en 70 aspirant-opleidingsscholen en 100 scholen hebben zich aangemeld als goede stageschool. Mede door de ontwikkeling rondom onderwijsregio's heeft dit doel een boost gekregen. Door groei in het samen opleiden kunnen niet alle studenten op erkende of aspirant-scholen worden geplaatst. De laatste jaren draait er in iedere





regio een werkplaats startende leerkrachten. Hierin participeren 60 van de 200 uitstromende studenten, wat ook kansen biedt voor verdere groei en ontwikkeling.

### *Doelen 2023-2027*

#### 1. Communicatie/professionalisering begeleiding versterken

Het doel is om iedereen bekwaam te maken in zijn rol binnen werkplekieren, met behulp van gerichte informatie en professionalisering. Dit draagt bij aan twee belangrijke idealen: het opleidingsinstituut en de opleidingsscholen zijn samen verantwoordelijk voor de opleiding en begeleiding van leraren gedurende hun loopbaan, volgens een gezamenlijk beroepsprofiel. Binnen het partnerschap is al een sterke basis gelegd met onder andere de post-HBO-opleiding voor schoolopleiders, de cursus werkplekbegeleiders, de website, het magazine Samenspel en regionale leernetwerken.

- Om de basis verder te versterken, willen we dat schoolopleiders meer als verbindende schakel zullen gaan fungeren tussen de hogeschool en werkplekbegeleiders op erkende opleidingsscholen (S2). Dit zal worden ondersteund door digitale systemen en nascholing. Op S1-scholen zullen school- en instituutopleiders deze rol op zich nemen.
- Daarnaast is het de bedoeling dat alle werkplekbegeleiders aanvullende training krijgen via digitale middelen, zodat zij studenten volgens het beroepsprofiel kunnen begeleiden. Een operationeel team werkplekieren zal verantwoordelijk zijn voor de regionale begeleiding en het stimuleren van verdere professionalisering, onder andere door deelname aan de leernetwerken schoolopleiders.
- Taakomschrijvingen en begrippen worden geactualiseerd en besproken tijdens informatie- en professionaliseringsbijeenkomsten.

#### 2. Samenwerkingsvormen formaliseren

Het doel is een landelijk dekkend partnerschap te realiseren, waarbij er voldoende erkende opleidingsscholen per regio zijn, zodat de kwaliteit van het opleiden en beoordelen gewaarborgd blijft. Dit doel dient twee idealen: allereerst om gezamenlijk bij te dragen aan het christelijk-reformatorisch onderwijs door strategische samenwerking. Ten tweede zijn het (opleidings)instituut en de opleidingsscholen gezamenlijk verantwoordelijk voor het kwalitatief opleiden, begeleiden en waarderen van (aanstaande) leraren gedurende hun loopbaan, gericht op een doorgaande ontwikkelingslijn volgens het gezamenlijke beroepsprofiel.

- In de komende periode streven we ernaar dat alle scholen waar studenten hun werkplekieren uitvoeren, verbonden zijn aan de Opleidingsschool via een passend samenwerkingscontract. Dit contract zal verschillende niveaus van samenwerking omvatten (S1 en S2), met duidelijke verwachtingen per niveau.
- Daarnaast willen we de landelijke dekking van S1- en S2-scholen inzichtelijk maken door middel van een interactieve landkaart, zodat eventuele leemtes in de dekking zichtbaar worden en kunnen worden opgelost.
- Ons doel is dat per cursusjaar 10 tot 15 scholen erkende opleidingsscholen worden (S2). Voor de erkende opleidingsscholen willen we hun kenmerkende expertise in kaart brengen.

#### 3. Samen professionaliseren/onderzoeken/ontwikkelen

Het doel is om een integrale, dynamische leeromgeving te bevorderen met maximale participatie en samenwerking van alle rollen. Samen professionaliseren, onderzoeken en ontwikkelen is de norm en ondersteunt individuele, team- en beroepsontwikkeling.

- We streven naar de actieve deelname van (aanstaande) leraren, werkplekbegeleiders, schoolopleiders en docenten om samen te professionaliseren en ontwikkelen, aansluitend bij school- of regionale initiatieven. Dit vraagt om alertheid van stuurgroepleden, het team werkplekieren en schoolopleiders.
- Studenten doen ervaring op in diverse leeromgevingen (scholen met verschillende identiteiten, onderwijsconcepten of multi-etnische scholen), wat hun professionele groei bevordert. Ze komen in aanraking met verschillende achtergronden en perspectieven, wat hun begrip van de wereld vergroot en hen voorbereidt op toekomstige werkcontexten.



- Daarnaast willen we boundary objects effectief gebruiken om de samenwerking tussen het instituut en het werkveld te verbeteren. Dit omvat de integratie van het beroepsprofiel in de HRM-cyclus, doorontwikkeling van beoordelingscriteria/kijkwijzers en het onderzoeken van kenniskaarten. Verder organiseren we boundary momenten voor uitwisseling tussen verschillende groepen gericht op het krijgen van kennis van het totale curriculum, en fungeren docenten als boundary personen die actuele vak kennis overdragen en theorie met praktijk verbinden, wat een gezamenlijke en dynamische leeromgeving bevordert.

#### 4. Ondersteuning startende leerkrachten

Het doel is om startende leerkrachten maximale ondersteuning te bieden tijdens hun inductiefase, die de eerste drie jaar van hun loopbaan beslaat. Dit gebeurt vanuit het partnerschap en met goede afstemming op de individuele scholen, waarbij de schoolopleider als begeleider optreedt. Dit streven is gericht op een gezamenlijk ideaal: de gedeelde verantwoordelijkheid van het (opleidings)instituut en de opleidingsscholen om (aanstaande) leraren in alle fasen van hun loopbaan kwalitatief op te leiden, te begeleiden en te waarderen, met een focus op een doorgaande ontwikkelingslijn volgens het gezamenlijke beroepsprofiel.

- In de komende periode willen we de bestaande werkplaatsen voor startende leerkrachten in elke regio verder versterken. De samenwerking tussen het werkveld en de hogeschool wordt zichtbaar door het inzetten van coaches van beide partners. Alle erkende opleidingsscholen worden aangemoedigd om startende leerkrachten naar deze werkplaatsen te sturen, en de hogeschool zal dit proces aan het einde van de opleiding stimuleren.
- Daarnaast is er aanbod passend bij de startende leraar in ontwikkeling dat aansluit op de ontwikkeling van start- en vakbekwaam gebruikmakend van het beroepsprofiel.
- We willen ook de rol van schoolopleiders als begeleiders van startende leerkrachten versterken en ervoor zorgen dat de inductiefase een plek krijgt in het HRM-beleid van de scholen.

#### 5. Samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van het partnerschap

Het partnerschap is gezamenlijk verantwoordelijk voor het waarborgen van de kwaliteit, op alle niveaus. Zowel het instituut als de erkende opleidingsscholen dragen verantwoordelijkheid voor hun eigen deel, maar samen dragen ze zorg voor het partnerschap als geheel. Dit draagt bij aan het ideaal om samen te werken aan integrale kwaliteitsontwikkeling. Door middel van gesprekken en ontmoetingen bouwen we aan een cultuur waarin we gezamenlijk ontdekken wat kwaliteit betekent en hoe ieder zijn rol hier steeds beter in kan vervullen. Om dit te bereiken, richten we ons op enkele subdoelen.

- We willen duidelijke besluitvormingsprocessen creëren, waarbij de governance en bestuurlijke verhoudingen binnen het partnerschap helder zijn. Het CvB/HMT en de stuurgroep SAM raadplegen elkaar en de erkende opleidingsscholen worden vertegenwoordigd door gemandateerde stuurgroepleden uit de regio.
- Daarnaast werken we aan het waarborgen van de kwaliteit van opleidingsscholen door de inductiefase in te bedden in de HRM-cyclus, ontwikkelplannen te integreren in de kwaliteitscyclus en de rol van leidinggevendenden te verduidelijken. De kwaliteit wordt continu gestimuleerd door middel van audits en certificering.
- Tot slot voeren we de kwaliteitscyclus uit zoals vastgelegd in het kwaliteitsplan Samen in Ontwikkeling, met de kwaliteitsdialoog en het directieoverleg als belangrijke onderdelen.



## Deel 2 Opleiding

### 2.1 Inleiding

In dit deel wordt de opleiding (pabo Driestar hogeschool) geschetst. Eerst wordt een aantal visies weergegeven die relevant zijn voor de reis van de (aanstaande) leraar: de visie op het beroep (2.2) en de visie op leren en opleiden (2.3). Voor de visie op het beroep van leraar in de opleiding van Driestar educatief zijn er een aantal documenten richtinggevend:

- Bekwaamheidseisen leraren (2017). Hierin staat beschreven wat leraren minimaal moeten weten en kunnen en dient als ijkpunt voor opleiding en bekwaamheidsonderhoud van leraren.
- Kennisbases en profilering lerarenopleiding basisonderwijs (2017). Dit document beschrijft welke kennis minimaal van een startbekwame leraar wordt verwacht.
- Beroepsprofiel van de christelijke leraar Driestar educatief (2020). Het ideaalbeeld van de professional is voor de leraar uitgewerkt in dit beroepsprofiel dat in een samenwerking tussen de opleiding en het werkveld en in afstemming met de andere pedagogisch-educatieve opleidingen van Driestar educatief is opgesteld. Het beroepsprofiel brengt ook de eigen accenten van de opleiding helder in beeld.
- Kadernotitie onderwijs en opleiding (Driestar educatief, 2018). In dit document worden belangrijke noties uit het gereformeerd belijden, de visie op leren en opleiden/vormen, het ideaalbeeld van de professional en de uitgangspunten voor het ontwerpen van onderwijs beschreven.
- Essenties van christelijk leraarschap: Een kleine onderwijspedagogiek (De Muynck et al., 2017).
- Gidsen: een christelijke schoolpedagogiek (De Muynck & Kunz, 2021). Dit boek is een handleiding voor christelijke schoolpedagogiek en wil bijdragen aan de visievorming van onderwijsprofessionals.

Vervolgens wordt geconcretiseerd hoe deze visies vertaald worden in de opleidingspraktijk waarin de studenten worden opgeleid tot startbekwame leraren basisonderwijs. Daarbij wordt het nieuwe curriculum (start 2021-2022) beschreven, waarbij de opleidingsfasen (2.4), de verschillende studietrajecten (2.5) de doorlopende lijnen in de opleiding (2.6), de individuele begeleiding (2.7) en de toetsing en beoordeling (2.8) worden uitgewerkt.

### 2.2 Visie op het beroep

#### 2.2.1 Kern van het beroep en waarden

Een leraar is gericht op het realiseren van de bedoeling van het onderwijs (Ontwerpgroep gemeenschappelijke kenmerken van de leraar, 2021), bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen. De leraar rust de leerling daarvoor toe met **kennis en vaardigheden** en helpt bij het ontwikkelen van een passende **attitude** om bijvoorbeeld de wereld te leren kennen, in onze complexe samenleving te leven en een beroep uit te kunnen oefenen (kwalificatie). Hij draagt bij aan het **inleiden in tradities en praktijken** (en waarden en normen) van het christelijk geloof, de samenleving, de school, de kerk (socialisatie). De leraar stimuleert de ontwikkeling van **zelfstandigheid, kritische reflectie en actieve participatie** in de samenleving, zodat de leerling niet alleen **verantwoordelijkheid** neemt voor zijn of haar eigen leven, maar ook bewust en betrokken handelt als **burger** binnen de samenleving (subjectificatie).

De leraar is een voorbeeld voor de leerlingen. Hij heeft liefde voor kinderen en liefde voor lesgeven, en dat merken ze. Hij helpt de leerlingen bij hun ontwikkeling en zorgt dat zij hun eigen talenten kunnen ontdekken. Het diepste doel van christelijk onderwijs is kinderen laten oefenen in **Bijbelse betekenisgeving**, dat ze zien dat deze wereld Gods wereld is, dat ze geroepen zijn om in deze wereld met God te leven (Gidsen, 2021). We mogen kinderen wijzen op Jezus als Zaligmaker zodat ze hun hoop op God zouden stellen.



Het handelen van de leraar is dus **intentioneel**, welbewust in de richting van idealen en doelen. De leraar draagt bij aan dit proces, maar kan de uitkomst daarvan niet bepalen. Dat maakt dit beroep ook **kwetsbaar**. Immers, verantwoordelijkheid nemen is iets van de leerling zelf (De Muynck & Kunz, 2022). In concrete praktijksituaties is er daarnaast ook sprake van gebrokenheid. Dat betreft zowel de leerling als de leraar. Het is belangrijk om ook om te kunnen gaan met de kwetsbaarheid van de situatie en onszelf en vastberaden te blijven. Er is **moed** nodig om niet voor onszelf te leven, maar om ons ten dienste te stellen van God en van de medemens. Omdat God de opdracht tot opvoeden en onderwijzen geeft en Zijn beloften daaraan verbindt, mogen we werken in een **hoopvol perspectief** (De Muynck & Kunz, 2022). Het hoopvolle en gezaghebbende evangelie van Jezus Christus en Zijn heilzame geboden zijn voor ons leidend in alle facetten van ons werk. We doen ons werk in vertrouwen op en in **afhankelijkheid** van Hem.

Leraar-zijn is dus belangrijk, verantwoordelijk werk. Dat vraagt van professionals **bewogenheid** en **toewijding** vanuit liefde. De leerlingen en hun ouders (en breder de organisatie en de samenleving) moeten erop kunnen vertrouwen dat de leraar het beste voor de leerlingen doet. Een goede leraar is daarom **betrouwbaar** en streeft naar **wijsheid**, en blijft leren en beoefent het vak op een goede manier. De leraar maakt gebruik van wat door anderen is bedacht, maar kiest gebaseerd op een denkproces (samen met anderen) wat passend handelen is in een specifieke situatie. Daarom is het belangrijk dat hij ervoor zorgt hiervoor voldoende toegerust te zijn en te blijven, goed te kunnen evalueren en reflecteren op het eigen handelen (ook samen met anderen) en dat hij zijn handelen kan onderbouwen. In de opleiding zal voor al die aspecten veel aandacht zijn.

### 2.2.2 Beroepsprofiel

Wat typeert nu eigenlijk een christelijk leraar? Wat is kenmerkend voor zijn handelen? En welke kennis heeft hij nodig om gefundeerde keuzes te kunnen maken? Waar verlangt hij naar? Samen met het werkveld heeft Driestar educatief geprobeerd antwoorden te vinden op deze vragen. De resultaten van deze zoektocht hebben we uitgewerkt in het beroepsprofiel van de christelijke leraar. Dit beroepsprofiel (Driestar educatief, 2020) vormt ook de basis van de opleiding en van de ontwikkeling van de student daarbinnen. Het is gericht op de hele professional en omvat zowel het handelen (beroepstaken) als het weten (kennislaag) en het zijn (professionele identiteit) van de leraar. De professionele identiteit en de beroepstaken zijn uitgewerkt in kernen, die een verdere specificering geven van de aspecten die behoren bij de professionele identiteit en de beroepstaken.

#### Professionele identiteit

De binnenste laag van het beroepsprofiel is de professionele identiteit. Het vormt de verbinding tussen wie je bent, het werk dat je doet en de context waarin je werkt. Vanuit de eigen professionele identiteit wordt invulling en kleur gegeven aan de uitvoering van de beroepstaken. Voor de indeling van dit aspect van het beroepsprofiel sluiten we aan bij de christelijke mensvisie dat de mens relationeel geschapen is (namelijk de kernen: verbonden met het christelijk geloof, met de naaste, met zichzelf, met de wereld en met verleden, heden en toekomst).

In de kern van het beroepsprofiel staat de Bron waartoe de professional zich verhoudt en die hem voedt. Wij denken daarbij aan de Bijbel en de christelijke traditie. In het christelijke wereldbeeld is het ten diepste God, Die een beroep doet op het hart van de professional. We hopen dat de student ontdekt wie hij is als christen in het beroep. We willen de beweging maken van bronnen naar visievorming en vandaar naar het handelen van de christelijke professional in zijn context, en bevragen de praktijk ook weer met behulp van deze bronnen. We noemen dat brongerichte benadering (De Muynck & Kunz, 2022).

#### Beroepstaken

De buitenste laag bevat de beroepstaken van de leraar. Deze beroepstaken liggen in elkaars verlengde, ze overlappen en versterken elkaar. Ze geven een concreet beeld van wat de leraar doet in de praktijk.



De leraar bevordert de doorgaande ontwikkeling van de leerling. Het is daarbij belangrijk dat de leraar pedagogisch leiding kan geven aan de leerlingen waardoor er een veilig, ondersteunend en stimulerend pedagogisch leef- en leerklimaat ontstaat (**beroepstaak 1**) en dat de leraar de leer- en ontwikkelingsprocessen van de leerlingen gericht op de brede ontwikkeling kan begeleiden (**beroepstaak 2**). Hij biedt daarbij passende ondersteuning, sturing en activiteiten aan zodat de leerlingen zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen. Dit doet hij vooral door het voorbereiden, geven en evalueren van (het resultaat van) lessen. Samen met ouders, de jeugdige zelf, collega's en andere betrokken professionals zoekt de leraar de gewenste begeleiding voor het kind of de jongere (**beroepstaak 3**). Hij werkt daarbij planmatig en doelgericht en realiseert beargumenteerde, onderbouwde en passende interventies en evalueert deze. Daarnaast ontwikkelt de leraar op grond van visie op goed onderwijs ook zelf onderwijs, daarbij kan het gaan om bijvoorbeeld werkvormen, lessen(reeksen), toetsen, een projectweek (**beroepstaak 5**). De goede leraar is ook gericht op (verbetering van) kwaliteit van wat hij samen met zijn collega's doet. Daarom draagt hij vanuit eigen deskundigheid daaraan bij door bijvoorbeeld gericht te zijn op goede werkverhoudingen, (aanstaande) collega's te ondersteunen, bij te dragen aan beleidsuitvoering en beleidsontwikkeling en samen met anderen onderzoekend te werken aan verbeteringen (**beroepstaak 4**).

Elke beroepstaak eindigt met een kern die een beroepstaakspecifieke verwijzing naar het inzetten van onderzoekend vermogen (onderzoekende houding, gebruik maken van bestaande kennis, onderzoeken van de praktijk) bevat. Kernwoorden daarbij zijn onderzoekende houding, reflectie, kennis opdoen en toepassen, het handelen onderbouwen en verantwoorden op grond van visie, kennis en de specifieke context. Hierdoor blijft de leraar zich in deze beroepstaken ook voortdurend ontwikkelen. Dit is tevens ook de link tussen de beroepstaak en de kennislaag.

### *Kennis*

Een leraar handelt intentioneel vanuit kennis. De kennislaag is de middelste cirkel in het beroepsprofiel. Hierin staan de kennisgebieden die voor de leraar relevant zijn en worden toegepast in de beroepstaken, zoals kennis over pedagogische aspecten van het handelen, (vak)didactische aspecten, inhoudelijke kennis van de schoolvakken. De inhouden daarvan komen voort uit de landelijke kennisbases en zijn aangevuld met wat Driestar educatief vanuit haar missie en visie essentieel vindt.

### *Startbekwaam*

Het beroepsprofiel is op expertniveau beschreven. Dat betekent dat het beroepsprofiel gericht is op een leven lang leren. Het startbekwaamheidsniveau wordt afgeleid van het expertniveau. In grote lijnen houdt dit niveau in dat de leraar op het NLQF niveau 6 beroepstaak 1 en 2 al aardig in de vingers heeft en het hem onder normale omstandigheden goed afgaat. Hij heeft de generieke, (vak)didactische en vakinhoudelijke kennis die daarvoor nodig is. De leraar is in staat om zelfstandig te reflecteren op de uitvoering, dit om te zetten in verbeteringen in het handelen en kennisvragen die daarbij naar boven komen via literatuur of praktijkgegevens te beantwoorden.

Voor beroepstaak 3 geldt dat de student de kernen 3.1 (ouderbetrokkenheid) en 3.2 (ondersteuningswijze leerling bepalen) voldoende beheerst om (eventueel met begeleiding op afstand) onder niet al te complexe omstandigheden de beroepstaak in de beroepspraktijk uit te voeren. De uitvoering van de beroepstaak is nog geen automatisme geworden in het handelen. Kern 3.3 (samenwerking in een integrale aanpak) is geen (noodzakelijk) onderdeel van startbekwaam.

De leraar heeft kern 4.1 (werkklimaat, werkverhoudingen) al aardig in de vingers en het gaat hem onder normale omstandigheden goed af. Hij is in staat om zelfstandig te reflecteren op de uitvoering en dit om te zetten in verbeteringen in het handelen. Kern 4.2 (begeleiden van collega's) is geen onderdeel van startbekwaam. De student oefent dit wel al in de opleiding met name met medestudenten. De leraar beheerst de kernen 4.3 (beleidsuitvoering en beleidsontwikkeling) en 4.4 (praktijkonderzoek) basaal, voldoende om bij kleine taken (vooral op de eigen werkzaamheden



gericht) het onder niet al te complexe omstandigheden (met begeleiding op afstand) dit in de beroepspraktijk uit te voeren en bij taken die iets complexer zijn met wat meer aansturing.

De leraar beheerst beroepstaak 5 voldoende om onder niet al te complexe omstandigheden de beroepstaak in de beroepspraktijk uit te voeren en kennisvragen die daarbij naar boven komen via literatuur of praktijkgegevens te beantwoorden.

Tijdens de opleiding kan de aanstaande leraar zich verder verdiepen in (een deel van) een bepaalde beroepstaak, professionele identiteit en kennis via keuzemodules en de minoren, bijvoorbeeld Passend leraarschap (BT1/BT3), Op taal kun je rekenen (BT2/BT5). Na de opleiding kan de leraar zich verder specialiseren via post-hbo cursussen/opleidingen, bijvoorbeeld cursus werkplekleren, opleiding schoolopleider (beroepstaak 4), coördinator taalbeleid of rekenbeleid, hoogbegaafdheid (beroepstaak 4 en 5), specialist jonge kind (beroepstaak 1, 2 en 5), intern begeleider (beroepstaak 3). Daarnaast is er een master Passend Meesterschap (passend bij de beroepstaken 1 en 3) en een master Leren & Innoveren (passend bij de beroepstaken 4 en 5).

## 2.3 Visie op leren en opleiden

### 2.3.1 Christelijk mensbeeld en visie op leren

De Opleidingsschool Samen in ontwikkeling heeft een heldere, gedeelde visie op leren. Betrokkenen in de Opleidingsschool voeren hierover veelvuldig een reflectieve dialoog. De visie op leren start bij het mensbeeld zoals dat in de Bijbel naar voren komt. De mogelijkheden om te leren, om gaven te ontwikkelen en om gevormd te worden, ontvangt een mens van God (Driestar educatief, 2018). God schenkt een mens gaven en roept op om die te gebruiken en te ontwikkelen. Iedereen is persoonlijk verantwoordelijk om Gods oproep om zich te ontwikkelen in zijn eigen situatie te beantwoorden.

Door de zonde wordt ieder mens geconfronteerd met de gebrokenheid in zichzelf, in de samenleving, in de cultuur en in de natuur (Kunz et al., 2017). De roeping is gebleven, maar de uitvoering van het beroep en het (kunnen en willen) leren daarin is onderdeel van de gebrokenheid en is aangetast. Wel bezit de mens ook na de zondeval nog verstand, intelligentie en een geweten, waarin enig onderscheid van goed en kwaad leeft en enige aangeboren kennis van God (Golverdingen, 1994). In dit verband wordt gesproken over algemene genade. Hierdoor is leren mogelijk. Door Zijn opstanding heeft Jezus Christus de dood overwonnen en wordt de gehele schepping hersteld en worden mensen door wedergeboorte opgewekt tot een nieuw leven. Het initiatief daartoe gaat van God uit. Dat geschiedt alleen uit genade. De volkomen verlossing in al zijn facetten staat nog uit. Daarom moet er nu nog met twee woorden gesproken worden: een alreeds en nog niet. In dat spanningsveld geeft ieder invulling aan de eigen verantwoordelijkheid van het leren van zichzelf en anderen. Invulling kunnen geven aan die verantwoordelijkheid is genade van God. Ieder mens is van Hem afhankelijk. Het beroep is onderdeel van Gods wereld, zowel in haar schoonheid als in haar gebrokenheid (Kunz et al, 2017).

Het 'nog niet' is merkbaar in het proces van leren, in de persoon zelf, bijvoorbeeld door tekortschieten in inzet en moed, en in de context, bijvoorbeeld door beperkingen van de opleiders. Hiermee moet rekening gehouden worden. In het leerproces is het belangrijk om zowel aan de kwaliteiten aandacht te geven en deze uit te bouwen, als oog te hebben voor datgene waarin iemand niet goed is, wat nog niet ontwikkeld is, de valkuilen, allergieën, het verkeerde. Beide kanten moeten serieus genomen worden.

Langs de weg van wedergeboorte, geloof en bekering worden mensen herschapen naar Gods beeld, op grond van het offer van Jezus Christus. Door het herscheppende werk van de Heilige Geest worden ontwikkelde gaven dienstbaar in het Koninkrijk van God (Driestar educatief, 2018). De door God gegeven gaven dienen tot eer van de Gever en tot zegen van de naaste. We hebben de verantwoordelijkheid gekregen om de gaven en talenten te gebruiken.





Het mensbeeld in de Bijbel is een mens in relatie. De meest fundamentele relatie is die van de mens tot God. God heeft daarnaast mensen aan elkaar gegeven. Dit is ook van betekenis voor het leren. Het ontwikkelen van gaven is een persoonlijk gebeuren, maar gebeurt niet in isolement. Leren vindt plaats in de ontmoeting met de Schepper, met de medeschepselen en de rest van de schepping (Kunz et al., 2017). God geeft medemensen als hulp bij de eigen ontwikkeling. Daarnaast is het de Bijbelse opdracht om onze naaste lief te hebben als onszelf. Dit maakt ons medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling van anderen en vraagt van ons om daar zo mogelijk aan bij te dragen.

### *2.3.2 Leren en opleiden*

De opleiding gaat uit van een brede betekenis van leren, zowel in inhoud als proces. Leren komt vanuit de zone van niet-weten / het onbekende (op grond van nieuwsgierigheid of urgentie of op grond van nieuw aangereikte kennis/ervaring) en leidt via allerlei fysieke, mentale en sociale activiteiten tot een duurzame betekenisvolle verandering van weten, willen, voelen en/of doen. Het leren raakt alle aspecten van het mens-zijn: het religieuze, het cognitieve, het fysieke, het sociale, het morele en het emotionele leven. In diepgaand leren worden de eigen levensbeschouwing, idealen, drijfveren, waarden, overtuigingen en vermogens verbonden met gedrag en met de context. Leren is niet alleen gericht op datgene dat morgen toepasbaar moet zijn, het is ook gericht op het in gang zetten van de langetermijnprocessen. Uiteindelijk gaat het leren om wijs te handelen.

Onder het woord opleiden verstaan we: al het handelen op de werkplek en in het opleidingsinstituut gericht op het creëren van mogelijkheden voor aanstaande leraren om (begeleid) te leren de beroepstaken met kwaliteit uit te voeren, op basis van een professionele identiteit. Om recht te doen aan de breedte van leren maakt de opleiding gebruik van een grote diversiteit aan kennis en inzichten over leren. In de opleiding wordt binnen de mogelijkheden gezocht naar de beste match tussen wat er geleerd moet worden, wie het wil leren, waar het geleerd moet worden en hoe dat dan het beste ingericht kan worden. Daarbij zijn de waartoe-vraag en wat-vraag sturend voor de hoe-vraag.

### *2.3.3 Vijf pijlers van professionalgericht*

De kern van de visie op opleiden en in het verlengde daarvan ook professionaliseren is te vatten in het begrip professionalgericht. Hieraan liggen vijf pijlers ten grondslag: persoonsgericht, kennisgericht, beroepsgericht, gidsen en gericht op (het bevorderen van) eigenaarschap.

#### *Persoonsgericht*

Persoonsgericht opleiden is essentieel in mensgerichte beroepen zoals het onderwijs, waarin de leraar zijn eigen instrument is. Naast kennis en vaardigheden speelt de professionele identiteit een centrale rol. Vanuit een christelijke visie, die stelt dat ieder mens relationeel geschapen is, vormt deze identiteit de laag "ik ben," waarin vragen als 'Wie ben ik?' en 'Hoe ben ik?' centraal staan (Driestar educatief, 2020). Deze persoonlijke vorming helpt de professional authentiek te werken, met (eigen) idealen, drijfveren, waarden en overtuigingen als basis. In een persoonsgerichte opleiding gaat het om meer dan cognitieve vaardigheden; ook emotionele, sociale en ethische ontwikkeling worden benadrukt. De opleiding beschouwt het hart als de kern van de persoon en streeft ernaar dat dit alle activiteiten beïnvloedt: to teach is to touch a heart (Driestar educatief, 2018; Kunz et al., 2017). Door studenten met respect, openheid en oprechte interesse te benaderen, krijgen zij ruimte om hun professionele identiteit te vormen en hun werk met diepgang en verbinding uit te voeren. Dit inzicht in eigen waarden versterkt relaties met leerlingen, collega's en ouders en biedt een duurzame basis voor hun beroepspraktijk.

#### *Kennisgericht*

In de opleiding wordt veel waarde gehecht aan kennis en onderzoekend vermogen, met als doel studenten beter te laten handelen in hun (toekomstige) beroep. Het "kennen" staat hierbij in dienst van het "kunnen". Professionals gebruiken kennis om situaties te begrijpen, patronen te zien en hun werk beter in te schatten. Zo kunnen ze betere keuzes maken en hun werk in een bredere context plaatsen. Het begrijpen van theorieën en beleidskaders helpt hen ook om belangrijke invloeden te herkennen en effectief met complexe situaties om te gaan. Studenten verwerven kennis in



vakinhoud, (vak)didactiek en pedagogiek via uitleg, literatuurstudie en door onderzoekend vermogen in te zetten en te oefenen. Begeleiders zetten betekenisvolle inhoud en bronnen in om studenten te verrijken, nieuwe perspectieven te bieden en richting te geven aan hun persoonlijke groei en professionele identiteit.

### *Beroepsgericht*

Opleiden in de pabo is sterk beroepsgericht, met de beroepspraktijk als een centraal element in het curriculum. Dit omvat niet alleen de zichtbare praktijk, maar ook de verwondering en verbijstering over die praktijk, de idealen die eraan verbonden zijn. Binnen de opleiding staat de wisselwerking tussen kennis en handelen in de beroepspraktijk centraal. (Theoretische) kennis en praktijk, denken en doen, worden steeds gericht op het handelen in het beroep verbonden. Het programma draait om levensechte contexten, zoals realistische beroepssituaties en werkplekieren, waarin studenten praktijkervaring opdoen. Studenten worden voorbereid op de eisen van het onderwijs, waarbij nauw wordt samengewerkt met het werkveld om een goede aansluiting te waarborgen. Dit partnerschap zorgt ervoor dat de inhoud van de opleiding goed wordt afgestemd op de behoeften in het onderwijs. De beroepsgerichte aanpak stimuleert bovendien een cultuur van leven lang leren, waarin de leraar zelfstandig en met steun uit de omgeving aan zijn eigen ontwikkeling blijft werken.

### *Gidsen*

Opleiden kan worden gezien als een gezamenlijke wandeling door het landschap van het beroep, waarbij opleiders fungeren als gidsen en reisgenoten (De Muynck & Kunz, 2021). Vanuit een Bijbelse visie en het beroepskader inspireren zij toekomstige leraren en begeleiden hen in hun leerproces. De opleider kent een balans tussen leiden, ondersteunen en loslaten, zodat studenten zelf aspecten van het beroep ontdekken. In congruent opleiden, oftewel 'teach as you preach,' vervult de opleider een voorbeeldfunctie door vanuit dezelfde waarden en houding te werken als de beroepspraktijk van de leraar vraagt. Metacommentaar helpt studenten hun toekomstige rol beter te begrijpen doordat opleiders hun keuzes uitleggen en koppelen aan theoretische concepten. Elke opleider draagt unieke kwaliteiten bij en laat diverse delen van het landschap zien, wat het kennispaleet van studenten verbreedt. Ook wordt een verbinding gelegd tussen de Bijbel, de christelijke geloofstraditie en beroepshandelen, wat richting en betekenis geeft aan de leerervaring (Kunz et al., 2017).

### *Gericht op (het bevorderen van) eigenaarschap*

Eigenaarschap in de opleiding betekent dat studenten vanaf het begin verantwoordelijkheid leren nemen voor hun leerproces, gecombineerd met ondersteuning die zich aanpast aan hun mate van zelfsturing. De opleiding stimuleert eigenaarschap door tegemoet te komen aan de psychosociale basisbehoeften (relatie, competentie, autonomie) (Golombek, 2019). Docenten creëren een ondersteunende sfeer waarin oprechte betrokkenheid en empathie centraal staan. Ze leren studenten echt kennen, tonen begrip en luisteren naar hun inbreng. Deze relatiegerichte benadering geeft studenten de ruimte om te experimenteren, verantwoordelijkheid te nemen en zich gehoord te voelen in hun leerproces. Door studenten zelf keuzes te laten maken in het werkplekieren en hen doelen te laten stellen binnen het beroepsprofiel, versterkt de opleiding hun zelfverantwoordelijkheid. Duidelijke en betekenisvolle onderbouwing door docenten bij lesinhoud vergroot de relevantie van het leerproces. Daarnaast krijgen studenten heldere verwachtingen en opdrachten passend bij hun ontwikkeling. Docenten zijn beschikbaar voor hulpvragen en geven informatiele en bemoedigende feedback. Reflectie wordt gestimuleerd, zodat studenten inzicht krijgen in hun sterke punten en ontwikkelpunten.

### *2.3.4 Leerlandschap*

De Opleidingsschool Samen in ontwikkeling kiest ervoor om, met het christelijk mensbeeld als leidraad, gebruik te maken van diverse benaderingen uit verschillende leertheorieën. Om het leren inzichtelijk te maken en verder vorm te geven, hanteert de Opleidingsschool de aanpak van het leerlandschap (Ruijters, 2017). Deze aanpak is een voorbeeld van onderbouwd eclecticisme, waarbij elementen van verschillende benaderingen worden gecombineerd, zodat recht wordt gedaan aan de veelzijdigheid van het leren.





Manon Ruijters (2017) beschrijft het leerlandschap als een methode om verschillende vormen van leren binnen de professionele ontwikkeling te verkennen. Dit landschap bestaat uit drie hoofdgebieden, ook wel 'eilanden' genoemd:

1. **Praktiseren:** Leren door ervaring op te doen in de praktijk, handelingen te herhalen en vaardigheden te verbeteren in een concrete context.
2. **Onderzoeken:** Leren door systematisch te verkennen, vragen te stellen, nieuwe kennis te verwerven en verbanden te leggen.
3. **Creëren:** Leren door innovatief bezig te zijn, iets nieuws te ontwikkelen en vanuit inspiratie of creativiteit tot inzichten te komen.

Daarnaast zijn er 'bruggen' en 'polders' die de eilanden met elkaar verbinden. **Bruggen** symboliseren de middelen, acties of strategieën die mensen gebruiken om overgangen te maken tussen verschillende vormen van leren. Dit betreft het expliciteren van ervaringen en kennis, zodat het geleerde gedeeld of verbonden kan worden met andere leergebieden. **Polders** zijn overgangsgebieden tussen de drie eilanden van praktiseren, onderzoeken en creëren. Ze zijn plekken waar verschillende vormen van leren samenkomen en elkaar beïnvloeden, en bieden ruimte voor hybride leerprocessen, zoals het combineren van praktische ervaring met onderzoekende of creatieve elementen.

De Opleidingsschool stimuleert dat alle betrokkenen gebruikmaken van de verschillende vormen van leren om de professionele ontwikkeling te bevorderen. Het leerlandschap is ingezet voor strategisch en tactisch ontwerp, en in 2018-2019 is het leren binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling in kaart gebracht aan de hand van dit model. Dit gedachtegoed wordt nog steeds gebruikt bij nieuwe ontwikkelingen en evaluaties, zonder altijd voor iedereen expliciet gebruik te maken van de begrippen. Op basis van het leerlandschap worden gerichte keuzes gemaakt voor (aanvullende) interventies met betrekking tot gezamenlijk praktiseren, onderzoeken, creëren en de verbindingen daartussen.

Voor het ontwerpen van leersituaties wordt gebruikgemaakt van de **grondtonen**, verschillende typen leerprocessen die elk aansluiten bij specifieke vraagstukken (Ruijters, 2017). Sommige vormen van leren sluiten beter aan bij de leervoorkeuren van (aanstaande) leraren dan andere. De Opleidingsschool wil zich aanpassen aan de leerbehoeften van de lerenden, maar ook uitdagen. Dit is belangrijk, omdat diversiteit in vormen van leren nodig is om tot dieper leren te komen. Het is essentieel om hiervoor de tijd te nemen, de waarde ervan te benoemen en te laten ervaren, en tegelijkertijd te erkennen dat dit soms moeilijk is, en de redenen daarvoor te begrijpen.

## 2.4 Opleidingsfasen pabo

Door de opleiding loopt een rode draad: de ontwikkeling tot een startbekwame leraar (niveau 6), die een verantwoordelijke plaats kan innemen binnen het onderwijs. De reguliere opleiding is vier jaar en per jaar zijn er twee semesters (elk onderverdeeld in twee perioden). De totale opleiding is globaal onder te verdelen in een aantal fasen, die elkaar deels overlappen:

- de intake- en kennismakingsfase
- de propedeuse (jaar 1)
- de verdiepingsfase (jaar 2 en 3)
- de afstudeerfase (jaar 4)

### 2.4.1 Intake- en kennismakingsfase

De intake- en kennismakingsfase loopt vanaf het eerste contact van de student met de opleiding tot de introductieweken.

#### *Intakeprocedure*

Na aanmelding bij onze hogeschool worden studenten uitgenodigd voor een intakegesprek. Deze gesprekken vinden plaats in Gouda. Op de dag van de intakegesprekken worden studenten tegelijkertijd in de gelegenheid gesteld de Landelijke Rekentoets en Wiskunde te maken. Ze dienen zich daarnaast ook in te schrijven voor de zaakvakken waarin ze geen examen hebben gedaan. Dit



betreft de vakken Natuur & Techniek, Aardrijkskunde en Geschiedenis. Voor vwo-studenten geldt dat ze geen toelatingstoetsen voor de zaakvakken hoeven te doen. Voor meer informatie wordt verwezen naar de website [www.goedvoorbereidnaardepabo.nl](http://www.goedvoorbereidnaardepabo.nl).

### *Instroomkwalificaties*

Iedere nieuwe aanstaande leraar die de opleiding binnenkomt, heeft een andere ontwikkeling doorgemaakt. Het grootste deel van de nieuwe aanstaande leraren komt van de havo, een klein deel van het vwo en een deel heeft een mbo-opleiding gedaan, veelal in de richting van onderwijsassistent. Afhankelijk van de ervaring die hij voorafgaand aan de opleiding heeft opgedaan, kan het zijn dat een aanstaande leraar al bekwaamheden heeft ontwikkeld die aansluiten bij het beroepsbeeld van de christelijke leraar.

#### *2.4.2 Propedeuse*

Het eerste studiejaar is een propedeutisch jaar. In dit jaar krijgt de student inzicht in de aard van de gekozen studie, komt hij erachter of het beroep en de studie bij hem passen, en wordt vastgesteld of hij de capaciteiten bezit om de studie tot een goed einde te brengen. In het eerste jaar wordt de student ingeleid in de basis van het beroep. Dit gebeurt enerzijds door actieve deelname aan het aanbod op het instituut en anderzijds door onderdompeling in de praktijk onder begeleiding van een leraar in het werkveld (werkplekbegeleider), waarbij kennis wordt gemaakt met veel aspecten van het beroep. De student bereidt zich steeds goed voor op beide onderdelen en verdiept zich daarnaast in de literatuur. Het geven van lessen aan de hand van een methode is een van de taken die centraal staan. Tijdens deze lessen geeft de student ook pedagogisch leiding aan de groep. Daarnaast wordt geoefend met het begeleiden van het leerproces bij individuele leerlingen of kleinere groepjes. Aan het einde van jaar 1 is de student in staat om een groep leerlingen les te geven in een prettig pedagogisch klimaat, met behulp van een methode en in elk vakgebied. Vanaf de start van de opleiding wordt door de student een bijdrage geleverd aan de kwaliteit van het leer- en werkklimaat en aan de onderlinge samenwerking. In het eerste jaar ligt de focus daarbij vooral op de relatie met docenten/begeleiders en medestudenten, maar al snel breidt dit zich uit naar alle werk- en samenwerkingssituaties. De student leert zijn onderzoekend vermogen in te zetten om het eigen handelen te analyseren en te verbeteren aan de hand van theoretische kennis.

#### *2.4.3. Verdieping jaar 2 en 3*

Aan het eind van het eerste jaar maakt de student de keuze voor verdieping in het oudere kind of het jongere kind (leeftijdsspecialisatie). Deze verdieping vindt plaats in het tweede en derde jaar van de opleiding. Op deze gekozen doelgroep zal de student zich vooral richten. Daarnaast krijgt de student kennis over de vakken voor alle groepen (kennisbases), zodat inzicht wordt verkregen in de leerlijnen door de jaren heen en de student bekwaam wordt voor alle doelgroepen van de basisschool.

In jaar 2 geeft de student hele dagen les en leiding aan een groep. Daarnaast verdiept hij zich meer in het leerproces en de ondersteuningsbehoeften van leerlingen. Lessen worden verrijkt en ontwikkeld op grond van (vak)didactische principes, en de student leert complexere werkvormen. Steeds meer neemt hij actief deel aan contacten en overleggen buiten de klas, zowel met collega's als met ouders. De student verdiept zich in de (levensbeschouwelijke en pedagogische) identiteit van de school in relatie tot het eigen handelen. Hij leert zijn onderzoekend vermogen in te zetten om praktijksituaties te analyseren en te verbeteren.

De eerste twee jaar heeft de student het onderwijs goed leren kennen. In het derde jaar wordt op verschillende manieren onderzocht wat waardevol onderwijzen is en hoe praktijken met dat oogpunt verbeterd kunnen worden. Gedurende een aantal aaneengesloten dagdelen neemt de student de leiding over van de werkplekbegeleider en geeft hij alle lessen. Het aanbod wordt op een systematische manier afgestemd op de onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen, en de student draagt bij aan een goede samenwerking met ouders. Hij leert samenhangende onderwijseenheden te ontwikkelen op basis van een doel of een ideaal dat hij met de leerlingen wil bereiken. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van principes uit onderwijsconcepten. De verdieping komt ook tot uiting in de keuzevakken.



#### 2.4.4 Jaar 4 - afstudeerfase

In het vierde jaar sluit de student het werkplekleren af met de lio-periode. Lio staat voor leraar in opleiding. Tijdens deze lio-periode laat hij zien dat hij in staat is gedurende langere tijd alle taken van een leraar uit te voeren op startbekwaamheidsniveau. Na de lio-stage maakt de student in zijn portfolio een zelfevaluatie, die hij onderbouwt met bewijzen (feedback van anderen) die hij tijdens de lio of op andere relevante momenten heeft verzameld. Deze zelfevaluatie licht hij toe in een eindgesprek. Dit portfolio-assessment is het eerste eindwerk.

Een tweede manier waarop de startbekwaamheid wordt aangetoond in de afstudeerfase, is door het eindwerk traject onderzoekend vermogen. Hierbij laat de student zien dat hij onderzoekend vermogen kan inzetten om beroepsproducten te maken, zoals een (onderwijs)ontwerp, een implementatietraject, of een beleidsadvies, gericht op verbetering van de onderwijspraktijk. Daarnaast volgt hij een minor. Ook internationalisering en een vervolg van de lijn Cultuur en Maatschappij, die startte in jaar 3, krijgen een plaats in jaar 4.

#### 2.5 Verschillende studietrajecten

Driestar hogeschool biedt verschillende studietrajecten aan voor de pabo. Er is een vierjarig dagprogramma in blok- en lintvariant. Beide hebben de fasen verdeeld over vier jaar zoals in paragraaf 2.4 is beschreven. In de blokvariant zijn er elke periode eerst ongeveer vijf weken colleges. Daarna volgen er twee of drie weken leren in de praktijk van de basisschool (werkplekleren). In de lintvariant is de student twee dagen per week op de werkplek en twee dagen per week op de hogeschool en is er één dag voor zelfstudie. De lintvariant kent daarnaast ook enkele stageweken. In alle studietrajecten wordt de periode afgesloten met een toetsweek. Voor studenten met een vwo-diploma of met een propedeuse van een andere opleiding is er een driejarig programma. Als havigist (met een gemiddelde van een 7,5 of hoger) of onderwijsassistent is het ook mogelijk om in aanmerking te komen voor een driejarige route. Naast de toelatingstoetsen moet dan ook een assessment met goed gevolg worden afgelegd.

Met een aanstelling als onderwijsassistent of leerkrachtondersteuner van minimaal twee dagen per week op een basisschool (benoemingsomvang tenminste 0,4 fte) en minimaal 1 dag als leerkracht voor de klas is de duale route mogelijk. Deze studenten volgen hetzelfde programma als de deeltijd.

De deeltijdroute van de pabo heeft minder contactmomenten en is deels 's avonds. In deeltijd studeren is bedoeld voor studenten die al een andere opleiding hebben gedaan of al een baan hebben. Het reguliere deeltijdprogramma duurt vier jaar, en volgt dezelfde indeling als de voltijd.

Studenten met een aanverwante Hbo- of WO-diploma kunnen een tweejarige deeltijdroute volgen of de zijinstroomroute volgen. Dit is een gesubsidieerde tweejarige opleiding die alleen gevolgd kan worden met een aanstelling als leraar van minimaal twee dagen per week op een basisschool én wanneer je al eerder een hbo- of wo-opleiding hebt afgerond. Deze opleiding geeft je een onderwijsbevoegdheid voor het primair onderwijs, maar je krijgt geen bachelordiploma. Na een geschiktheidsonderzoek en intakegesprek wordt er een scholings- en begeleidingstraject opgesteld.

Overstappen van de ene studieroute naar de andere, bijvoorbeeld van voltijd naar deeltijd of dual, is mogelijk bij de start van het nieuwe cursusjaar.

Wanneer een aanstaande professional bepaalde vaardigheden of bekwaamheden ergens anders heeft verworven, kan hij dit aantonen door middel van toetsen of (indien de student in bezit is van bewijzen/diploma op hbo-niveau van een soortgelijke opleiding) een verzoek tot vrijstelling indienen bij de examencommissie. In de OER zijn een aantal vastgelegde standaardvrijstellingen opgenomen.



## 2.6 Lijnen in de opleiding

### 2.6.1 Leren in verschillende contexten

We stimuleren studenten om in verschillende contexten (werkveld, hogeschool, thuis en/of online) ervaringen/kennis op te doen en hiervan zo optimaal mogelijk te leren. De focus bij het leren thuis ligt vooral op de voorbereiding en verwerking (van de colleges en het werkplekleren). Tijdens het werkplekleren leert de aanstaande leraar de beroepstaken uit te voeren in de beroepspraktijk. De onderwijsactiviteiten op de hogeschool zijn bedoeld om de student te ondersteunen in het leerproces en om hem kennis te laten maken met nieuwe inhoud en perspectieven. Hierdoor wordt het leerproces verdiept. Om dit te bereiken zijn er verschillende onderwijsactiviteiten georganiseerd binnen de opleiding. Deze zijn gericht op de beroepstaken (beroepstakenlijn) en de kennis die daarvoor nodig is (kennislijn) en de professionele identiteit (profielijn: de leergemeenschappen en de masterclasses).

### 2.6.2 Lijn professionele identiteit (profielijn)

Onder de professionele identiteit verstaan we: weten wat je doet, waarom je het doet en waarvoor je het doet. Het vormt de verbinding tussen wie iemand is, het werk dat iemand doet en de context waarin hij werkt. Kortom: het goede doen op het juiste moment. De professionele identiteit wordt gevoed en geoefend in de profielijn (lijn professionele identiteit). In de profielijn zijn we gericht op de vorming van studenten tot verantwoordelijke personen, die verlangen om voor God, de ander en in deze wereld hun taak en roeping uit te oefenen. Dit krijgt vorm door samen met anderen te werken aan de kernen van de professionele identiteit.

De profielijn is gericht op het met een onderzoekende houding samen verkennen en persoonlijk verankeren van thema's die relevant zijn voor het beroep, waarbij het erop aankomt wie de professional is. Vraagstukken die verkend worden zijn onder andere *Ken jezelf en de ander*, *Kijk op het kind (jaar 1)*, *Beroep als roeping*, *Diversiteit (jaar 2)*, *Waarde(n)vol onderwijzen (jaar 3)*. Vanaf de start van de opleiding maken studenten deel uit van een leergemeenschap. In deze leergemeenschap van ongeveer 10 studenten heeft hij een hechte peergroep die samen met elkaar nadenkt over de eigen ontwikkeling en samenwerken rondom de vraagstukken. Deze leergemeenschappen worden begeleid door een docent. In verdiepende colleges, masterclasses genoemd, krijgen studenten nieuwe perspectieven en verdiepende inhoud voor de vraagstukken aangereikt. Deze opgedane kennis wordt in de leergemeenschap in het onderlinge gesprek verder uitgewerkt en toegepast. Vanwege de aard van de bijeenkomsten (persoonlijk en leergemeenschap) is een actieve deelname bij de profielijn verplicht.

### Vormingsopdracht

In deze lijn wordt gewerkt met vormingsopdrachten, die uitnodigen tot vormingsprocessen. De student geeft met deze opdrachten ook inzicht in het (persoonlijke) proces en resultaat ervan. Daarnaast krijgt de student elk jaar een certificaat als bewijs van actief deelgenomen te hebben aan de leergemeenschap.

### 2.6.3 Kennislijn

Kennis die beroepstaakoverstijgend is, wordt aangeboden in de kennislijn. Daarbij gaat het onder andere om de verschillende schoolvakken: godsdienst, Nederlands, rekenen, bewegingsonderwijs, beeldende vorming, muziek, natuur en techniek, geschiedenis, aardrijkskunde, schrijf- en verkeersonderwijs en Engels. Bij al deze vakken verdiept de student eigen kennis en vaardigheden en wordt hij toegerust om de vakken in de praktijk te kunnen geven. Hierbij ligt er een sterke relatie met beroepstaak 2 (begeleiden van leer- en ontwikkelingsprocessen). Daarnaast wordt er in deze lijn ook kennis aangereikt over andere onderwerpen dan de schoolvakken, bijvoorbeeld over presenteren, (ontwikkelings)psychologie, pedagogiek, cultuur en maatschappij.



### *Kennisvoortgangstoets*

Kennis uit de kennisbases waarvan het nodig is dat de leraar deze steeds paraat heeft, wordt getoetst in de kennisvoortgangstoetsen. De kennisvoortgangstoets is een digitale kennistoets bestaande uit 50-100 meerkeuzevragen over de kennisbasis van het beroep, waarbij de kennis per semester cumulatief wordt opgebouwd en getoetst. Er is een kennisvoortgangstoets voor de kennis van de schoolvakken en een kennisvoortgangstoets voor de generieke kennis. De vragen bouwen cumulatief op per semester. Het niveau waarop wordt getoetst, richt zich vooral op de eerste twee niveaus van Bloom's taxonomie (onthouden en begrijpen) en het onderste niveau van Miller's taxonomie (weten). Deze toetsen worden in de eerste twee jaar twee keer per jaar afgenomen. Het doel van de kennisvoortgangstoetsen is dat de student de kennis blijvend leert en de kennis in de beroepspraktijk paraat heeft. Op basis van het resultaat van de kennisvoortgangstoets ziet de student welke stof hij al beheerst en welke nog niet. Op die manier kan het resultaat van de toets het leerproces van de student sturen. De toets stimuleert een continu leerproces waarmee wordt toegewerkt naar een stevige kennisbasis.

### *Schriftelijke tentamens, vaardigheidstoetsen, beroepsopdrachten*

Daarnaast is er in de kennislijn voor elk vak ieder jaar een aanvullende toets, die afhankelijk van de doelen de vorm heeft van een schriftelijk tentamen, een vaardigheidstoets of een beroepsopdracht. Deze diverse soorten toetsen vragen om toepassing van kennis.

#### *2.6.4 Beroepstaken*

In paragraaf 2.2.2 worden de beroepstaken beschreven. Elke beroepstaak heeft een eigen lijn door (een deel van) de opleidingsjaren heen.

- Binnen beroepstaak 1 leert de student over leidinggeven en leraarcommunicatie (jaar 1), groepsdynamica en interactieproblemen (jaar 2), het stimuleren van een herbergzame klas (incl. omgaan met problematisch gedrag en diversiteit/inclusie) (jaar 3).
- Beroepstaak 2 is gericht op de brede ontwikkeling van leerlingen. In jaar 1 ligt de focus op methodelessen met behulp van het EDI-instructiemodel. In jaar 2 ligt deze op het verrijken van methodelessen met aandacht voor didactische principes, executieve functies, (coöperatieve, activerende, digitale) werkvormen en differentiatie. Beroepstaak 2 komt in jaar 2 en 3 ook aan bod in beroepstaak 5, als het gaat om de uitvoering van de ontworpen onderwijseenheid.
- In beroepstaak 3 is er in jaar 1 t/m 3 een lijn waarin de student leert de (verschillende aspecten van) ontwikkeling van een leerling in kaart te brengen, op basis waarvan de onderwijsbehoeften worden vastgesteld en handelingssuggesties worden gegeven. In jaar 3 gebruiken studenten de opgedane kennis voor het maken van een handelingsplan. In jaar 2 is er aanvullend aandacht voor ouderbetrokkenheid en het voeren van – verschillende – oudergesprekken.
- Twee aspecten van beroepstaak 4 komen elk jaar naar voren in de opleiding. Het bijdragen aan de kwaliteit van het werkklimaat en de samenwerking is een belangrijke basis voor het leerproces. Het inzetten van onderzoekend vermogen voor verbetering van de kwaliteit van de (eigen) beroepskwaliteit wordt door de jaren heen op steeds complexere situaties ingezet, waarbij een steeds groter beroep wordt gedaan op eigen zelfstandigheid. Het eindwerk onderzoekend vermogen staat ook in de lijn van beroepstaak 4.
- Beroepstaak 5 start in jaar 2 met het ontwerpen van een onderwijseenheid. Dit gebeurt vanuit visie op leren en is doelgericht. De doelen voor leerlingen worden geformuleerd op kennis, vaardigheden en attitudes. In het ontwerp wordt verder rekening gehouden met de doelgroep en de beginsituatie. Het ontwerp wordt uitgevoerd en geëvalueerd. In jaar 3 staan de zeven ontwerpprincipes uit de didactische diamant centraal. In periode 1 wordt een onderwijseenheid ontworpen bij de expressievakken en in periode 2 bij de zaakvakken. Beide ontwerpen worden uitgevoerd op de werkplek.

### *Beroepsopdracht*

De beroepstaken worden getoetst met beroepsopdrachten, waarbij de student laat zien dat hij kan handelen op basis van een denkproces en het handelen kan onderbouwen op grond van kennis. In



jaar 1 is er ook een praktijkassessment waarmee de student zien dat hij de basis van **beroepstaak 1 en 2** kan uitvoeren door het begeleiden van een groep jeugdigen bij een leer/ontwikkelactiviteit. De beroepsopdrachten zijn vooral gericht op de hogere niveaus van Bloom's taxonomie (toepassen, analyseren, evalueren, creëren) en het tweede of derde niveau van Miller (toepassen en laten zien).

### *Kennisvoortgangstoets*

Kennis waarvan het nodig is dat deze steeds paraat is, wordt getoetst in de generieke kennisvoortgangstoets (zie 2.6.3).

### *2.6.5 Praktijklijn: werkplekieren - portfolio*

Het leren in de praktijk vormt een belangrijk onderdeel van de opleiding. De student observeert, doet ervaringen op in de praktijk onder begeleiding, reflecteert en krijgt feedback. Er wordt aan de vijf beroepstaken en professionele identiteit gewerkt, waarbij de student begeleid wordt door een werkplekbegeleider. De student zet daarbij de kennis in die nodig is.

Per beroepstaak zijn er per semester of per jaar doelstellingen om naartoe te werken. Het is de bedoeling dat de student ieder jaar van zijn studie een stapje dichterbij het niveau van de startbekwame leraar komt. Om dat doel te bereiken maakt de student een plan van aanpak dat met de werkplekbegeleider wordt besproken. Met een persoonlijk ontwikkelplan (POP) geeft de student een aanvullende focus aan specifieke onderdelen die extra relevant zijn voor de ontwikkeling van de student gezien zijn sterke en ontwikkelpunten. Door het plan van aanpak en het POP wordt duidelijk wat de student en de werkplekbegeleider van elkaar verwachten. De student doet zoveel mogelijk praktijkervaringen op die passen bij zijn ontwikkeling, gebruik makend van alle mogelijkheden die de opleidingsschool biedt.

### *Portfolio*

Het werkplekieren wordt beoordeeld aan de hand van het portfolio. Er wordt getoetst of de student in de beroepstaken professioneel handelt volgens het gewenste niveau voor de fase die beoordeeld wordt. In het portfolio beschrijft de student in een zelfevaluatie het eigen functioneren in het werkplekieren in relatie tot het beroepsprofiel en onderbouwt keuzes in het eigen handelen in de praktijk op grond van visie, beschikbare kennis en de specifieke situatie. De student ondersteunt de zelfevaluatie met feedback/oordelen van deskundigen uit de praktijk (bewijzen). Een belangrijk verplicht bewijs is de feedback van de werkplekbegeleider. Het portfolio is vooral gericht op de hogere niveaus van Bloom's taxonomie (toepassen, analyseren, evalueren, creëren) en het vierde niveau van de taxonomie van Miller (doen: het zelfstandig handelen in een authentieke beroepsituatie).

### *2.7 Individuele begeleiding / studieloopbaanbegeleiding*

De begeleiding in de opleiding is erop gericht dat de aanstaande leraar de optimale ondersteuning krijgt in zijn leerproces naar het startbekwaamheidsniveau. De aanstaande leraar krijgt door middel van de begeleiding zicht op het beroep, het beroepsprofiel en op zijn eigen ontwikkeling. De begeleiding is erop gericht dat de aanstaande leraar zelfstandig verder aan zijn ontwikkeling kan werken en daarbij gebruikmaakt van zijn omgeving.

De studieloopbaanbegeleider (slb) is degene die de student vanuit de opleiding individueel begeleidt. Deze heeft aandacht voor het verloop van de studie, de studiehouding en de leerresultaten. Specifiek houdt de studieloopbaanbegeleider het leerproces binnen het werkplekieren bij en bezoekt de student tijdens het werkplekieren. De studieloopbaanbegeleider is een docent van de hogeschool of een schoolopleider, die werkzaam is op een basisschool. Het uitgangspunt van studieloopbaanbegeleiding is dat een student ondersteund wordt bij het leerproces en (het leren van) het zelf plannen en sturen van zijn (studie)loopbaan.

De werkplekbegeleider is verbonden aan de school waar de aanstaande leraar zijn werkplekieren doet. De werkplekbegeleider is degene die de aanstaande professional in de dagelijkse praktijk van het werkplekieren ondersteunt bij de ontwikkeling van de professionele identiteit en bekwaamheid





in de beroepstaken. Gedurende het werkplekleren is de werkplekbegeleider het dagelijkse aanspreekpunt voor de student.

In de begeleiding van de aanstaande professional is het portfolio een belangrijk middel. In dit portfolio laat de student zien waar hij op dat moment staat in zijn ontwikkeling met betrekking tot de professionele identiteit en de beroepstaken. Door hier inzicht in te geven, kan met de begeleiding worden aangesloten op de leervragen en –doelen van de aanstaande leraar en kan hij verder bouwen aan zijn professionele ontwikkeling.

### *Decaan*

Een student die tijdens de studie belemmerd wordt door persoonlijke omstandigheden zoals ziekte of mantelzorg kan terecht bij het decanaat. De student kan met de decaan bespreken nodig is om, zo nodig via een alternatieve route, de eisen van de opleiding te kunnen behalen.

## 2.8 Toetsing en beoordeling

### *2.8.1 Doelen toetsing*

Het geheel van de toetsing heeft een beslisfunctie, een leerfunctie voor de student en een evaluatieve functie voor de docent. De toetsing heeft tot doel dat de student aan kan tonen dat hij voldoet aan het niveau van de opleidingsfase en uiteindelijk startbewaam is voor het beroep van leraar, zoals omschreven in het beroepsprofiel. Hierdoor kan de opleiding vaststellen of de student de vereiste bekwaamheden bezit om als startbekwame leraar aan de beroepspraktijk deel te kunnen nemen en garandeert zo de waarde van het diploma (summatieve functie). Naast deze beslisfunctie heeft de toetsing ook een formatieve functie voor de student. De student krijgt via het beoordelingsformulier informatie/feedback over zijn prestatie ten opzichte van de norm en waar relevant feedback gericht op verdere ontwikkeling. De bedoeling is om op die manier de professionele ontwikkeling van de student te bevorderen. De toetsing heeft ook een evaluatieve functie voor de docent en opleiding. De resultaten van een toets kunnen informatie geven over in hoeverre het curriculum en de didactiek goed zijn vormgegeven. Op basis daarvan kan er gekozen worden voor aanpassingen.

### *2.8.2 Toetsprogramma*

Het toetsprogramma is een samenhangend en evenwichtig over de semesters verdeeld geheel van toetsvormen dat een adequate dekking van alle eindkwalificaties geeft. Het vereiste niveau op de beroepstaken wordt geoperationaliseerd met behulp van toetsdoelen, beoordelingsaspecten en prestatiecriteria (toetsopdrachten) en niveaubeschrijvingen (werkplekleren), zodat voor alle betrokkenen helder is wat wordt getoetst. Voor de (school)vakken wordt er naast toetsopdrachten ook gebruik gemaakt van vakinhoudelijke tentamens, waarbij de verdeling van toetsdoelen en onderwerpen in een toetsmatrix zijn uitgewerkt. De vorderingen in kennis en bekwaamheden worden per periode of semester beoordeeld. Dit gebeurt met behulp van het portfolio, beroepsopdrachten, vormingsopdrachten, vakinhoudelijke tentamens, vakinhoudelijke opdrachten, vaardigheidstoetsen en kennisvoortgangstoetsen. De toetsvormen worden passend bij de toetsdoelen en het beheersingsniveau gekozen.

Alle toetsen in de opleiding zijn door (minimaal) twee ontwikkelaars opgesteld, dit is mede om te borgen dat de toetsing past bij de leeruitkomsten en bij de toekomstige beroepspraktijk. Het opstellen van de toetsing gebeurt zoveel mogelijk in samenwerking met andere opleidingen binnen Driestar hogeschool, om zo flexibiliteit te bevorderen. Na het ontwikkelen wordt er door de toetsexpertcommissie een toetscontrole uitgevoerd met behulp van checklists voor toetskwaliteit. De toetsexpertcommissie geeft feedback op de toets en de ontwikkelaars verbeteren op grond van deze feedback de toets en verantwoorden wat er met de feedback is gedaan. Door deze manier van werken wordt het vierogenprincipe geborgd, alvorens de toetsen voor studenten beschikbaar komen. De rollen, verantwoordelijkheden en taken van de verschillende betrokkenen in het ontwikkelproces zijn uitgewerkt in de OER.



### 2.8.3 Beoordeling

Voor iedere toets zijn er toetsdoelen (bij beroepsopdrachten uitgewerkt in bijbehorende beoordelingsaspecten en prestatiecriteria) opgesteld. Deze zijn inzichtelijk voor de student doordat ze zijn toegevoegd aan de opdrachtbeschrijving van een beroepsopdracht, vormingsopdracht of vaardigheidstoets of doordat deze vorm hebben gekregen in een toetsmatrijs (kennisvoortgangstoets of andere schriftelijke/digitale tentamens). De beroepsopdrachten en vormingsopdrachten worden (overwegend) beoordeeld aan de hand van deze criteria met een V (voldoende) wanneer de student heeft laten zien dat hij voldoet aan de criteria die horen bij de toets of met een O (onvoldoende) als de prestatie nog niet aan de criteria voldoet. Er is gekozen voor 'single point rubrics', die inzicht geven in wat er geleerd en aangetoond moet worden. Het laat zien dat alles op een bepaald niveau moet zitten. Bij sommige vakinhoudelijke toetsen wordt er gewerkt met cijfers of een indeling O/V/G.

De beoordeling van toetsen en opdrachten wordt uitgevoerd door docenten, welke aangesteld zijn als examiner. Bij het eindwerk portfolio-assessment en het eindwerk onderzoekend vermogen wordt de beoordeling gegeven door twee beoordelaars. Bij het eindwerk Portfolio-assessment krijgt de student een V of G en bij het eindwerk Onderzoekend vermogen een cijfer. Voorwaarde is dat alle onderdelen van het betreffende eindwerk voldoende zijn behaald.

Op het beoordelingsformulier kan de student per criterium zien wat de beoordeling is. Gericht op de formatieve functie en de vordering van het leerproces krijgt de student feedback over het niveau van zijn prestatie en de mogelijkheden tot verdere ontwikkeling. Op deze manier kan de beoordeling ook de start zijn van een nieuwe leerproces.

### 2.8.4 Rol examencommissie

De examencommissie heeft de wettelijke taak om de kwaliteit van het diploma te waarborgen en toe te zien op de uitvoering van het toetsbeleid. De examencommissie is belast met alle taken, die haar in de Wet (WHW artikel 7.12) en de onderwijs- en examenregelingen zijn opgedragen (zie de OER Algemeen hoofdstuk artikelen 5 t/m 8). Driestar hogeschool heeft een centrale examencommissie en drie examencommissiekamers, te weten pabo/MLI, LVO en hbo-pedagogiek/ad-pep.





## Deel 3 Rollen en professionalisering

### 3.1 Inleiding

In dit plan wordt een integrale benadering van professionalisering, passend bij de idealen en visies en strategische koers van de Opleidingsschool, beschreven. De centrale vraag daarbij is: "Hoe zorgen we er met elkaar voor dat ieder binnen de Opleidingsschool toegerust is voor de eigen rol/taken en deze rol/taken met steeds meer kwaliteit kan uitvoeren?". Bijlage 4 geeft alle documenten weer die die ondersteunend zijn binnen het partnerschap.

In paragraaf 3.2 worden de visie op professionalisering en de ambities geschetst. In de volgende paragraaf (3.3) wordt de inbedding en borging in de organisaties aangegeven. In paragraaf 3.4 worden de belangrijkste rollen in de Opleidingsschool benoemd. Voor al deze verschillende rollen zijn er verschillende vormen van professionalisering georganiseerd ter borging van de kwaliteit (3.5).

### 3.2 Visie en ambities

De ambitie van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling is samen te werken aan een omgeving waarin mensen kunnen floreren, waarin alle betrokkenen de gaven kunnen gebruiken die ze van God gekregen hebben en die verder kunnen ontwikkelen. Een omgeving waarin God geëerd wordt en waarin het christelijke zichtbaar is in de manier waarop gesproken en gewerkt wordt. Goed werk is werk dat tot eer is van God, dat goed doet en dat van hoge kwaliteit is. Professionals vormen de belangrijkste schakel in het bereiken van deze ambitie. Professionalisering is een belangrijk instrument daarbij.

#### *Doelen van professionalisering*

Het professionaliseringsplan focust zich op twee richtingen, namelijk op:

- professionalisering van de betrokkenen bij het opleiden/begeleiden van de (aanstaande) leraren, zoals schoolopleiders, instituutopleiders en werkplekbegeleiders, zodat zij met kwaliteit de (aanstaande) leraren kunnen begeleiden;
- professionalisering van leraren (professionalisering van startende en ervaren leraren), zodat zij hun weg vinden binnen de school, zich verder ontwikkelen in het beroepsprofiel en effectief leren omgaan met professionele spanningen in hun dagelijkse praktijk.

De twee vormen van professionalisering zijn te onderscheiden, maar niet los van elkaar te zien. De kwaliteit van de leraar is belangrijk voor de ontwikkeling van de leerlingen, maar ook voor het leren van de aanstaande leraar. De leraren op de basisschool zijn de voorbeelden van het beroep, waaraan de aanstaande leraar zich spiegelt en waar hij van leert. Verder draagt een directeur die actief een ontwikkelings- en kwaliteitsgerichte cultuur stimuleert en samen met de schoolopleider werkt aan een ontwikkelingsplan, daarmee ook bij aan goede condities voor de ontwikkeling van de aanstaande leraren in zijn school.

Professionalisering is nadrukkelijk niet een doel maar een middel. De professional moet binnen de kaders van de Opleidingsschool adequaat invulling kunnen geven aan zijn functie. Dit betekent bekendheid met de visie van de Opleidingsschool en op hoofdlijnen welke ontwikkelingen er spelen, een goed beeld hebben van zijn eigen rol/taken en voldoende competent om deze rol/taken uit te voeren. Dit vraagt om bruikbare informatie en tools en om professionalisering vanuit een brede visie op leren om aan verdere kwaliteit te werken.

Verder vinden we het belangrijk dat elke school voldoende gekwalificeerde werkplekbegeleiders en schoolopleiders heeft om alle (aanstaande) leraren goed op te kunnen leiden. Het streven is dat elke school een opgeleide schoolopleider heeft en minimaal drie opgeleide werkplekbegeleiders, verspreid over de onder-, midden- en bovenbouw, om te borgen dat aanstaande leraren in alle bouwen een werkplekbegeleider krijgen die kwalitatief goed is in het opleiden en begeleiden van aanstaande leraren. Dit zijn criteria voor elke erkende opleidingsschool.



## *Uitgangspunten professionalisering*

### ➤ Doorlopende ontwikkelingslijn aan de hand van het beroepsprofiel

De profielen van zowel de (aanstaande) leraren als de werkplekbegeleider en de (school)opleider zijn onderdeel van het beroepsprofiel van de christelijke leraar. De Opleidingsschool ziet het begeleiden van (aanstaande) leraren en het bijdragen aan het beleid van de school als onderdelen van het professioneel handelen van een (gevoerde) leraar. Ook aanstaande leraren zullen al ervaring opdoen met het begeleiden van studiegenoten en het bijdragen aan beleid tijdens hun opleiding.

Het streven is naar een doorgaande lijn (van het opleidingsprogramma, de inductietrajecten en het overige professionaliseringsaanbod) op grond van het beroepsprofiel waarbij een leven lang leren versterkt wordt. Het beroepsprofiel is reeds uitgewerkt voor het propedeuseniveau en startbekwaamheidsniveau. Bij de werkplaats startende leraren is het beroepsprofiel ook kader voor de persoonlijke doelen. Enkele scholen gebruiken al het beroepsprofiel als onderlegger bij de gesprekkencyclus. Daarnaast leggen de aan de Opleidingsschool gelinkte onderwijsadviesdiensten (Driestar onderwijsadvies en KOC diensten) hun aanbod naast het beroepsprofiel om te bekijken waar er verbanden zijn.

### ➤ Ontwikkelings- en kwaliteitsgerichte cultuur

Voor de ontwikkeling van de professionals is het belangrijk dat de Opleidingsschool een ontwikkelings- en kwaliteitsgerichte cultuur heeft. Mede daarom zijn twee van de vijf idealen van de Opleidingsschool daaraan verbonden. Het opleidingsinstituut en de opleidingsscholen worden beter als iedereen elke dag een beetje beter wordt. Aandacht voor en investering in de ontwikkeling kunnen daaraan bijdragen.

### ➤ Bedoelingericht

Bij een leer/ontwikkelvraagstuk zoeken we binnen de mogelijkheden naar de beste match tussen wat er geleerd moet worden, wie het wil leren, waar het geleerd moet worden en hoe we dat dan het beste inrichten. Daarbij laten we de 'waartoe'-vraag en 'wat'-vraag sturend zijn voor de 'hoe'-vraag. We kiezen niet op voorhand voor één bepaalde manier van leren, maar maken steeds bewuste keuzes uit een brede bestaande kennis en inzichten met betrekking tot leren. We stellen bij de ontwikkeling van elke vorm van professionalisering de vragen: Waar willen we komen? Wat is hier dan nodig? Om welk leerproces vraagt dat? Welke interventie past daarbij? Bij de evaluatie van bestaand professionaliseringsaanbod stellen we de vragen: welke interventie is ingezet? Welk proces faciliteert dit? Is dat ook wat er nodig is? De uitdaging is daarbij om dit ook op de lange termijn te borgen.

### ➤ Brede kijk op professionaliseren

Leren kent een grote diversiteit en de diversiteit in leervraagstukken vraagt om gebruik te maken van een breed scala van visies op en inzichten in leren. Ten eerste gaat het om een lerende houding in de uitvoering van alle reguliere taken. Veel leren vindt bijna ongemerkt plaats in de dagelijkse praktijk. Nieuwe taken, een nieuwe aanpak zijn aanleidingen binnen de Opleidingsschool om te leren. Door middel van georganiseerde ontmoetingen waarin de ervaringen centraal staan, worden deelnemers uitgenodigd om vanaf een afstandje en in dialoog daarna te praten over, te denken over en te reflecteren en opgedane kennis te expliciteren en met elkaar verder te verkennen.

Ook bij het creëren van nieuwe producten, tools of diensten wordt er veel geleerd. Het maken van producten gaat hand in hand samen met het leren van degenen die hierbij betrokken zijn. Zo kunnen er bij het met elkaar maken van goed voorbeeldmateriaal over een opdracht die een student moet inleveren verdiepende inzichten ontstaan over wat maakt dat de opdracht met kwaliteit is uitgevoerd. Dit levert vaak ook weer kennis op die relevant is voor het begeleidingsproces.

Verder organiseren we ook doelgerichte opleidingsactiviteiten die er expliciet op gericht zijn om nieuwe kennis, inzichten of vaardigheden op te doen. Hieronder vallen bijvoorbeeld het bespreken en oefenen van reflectie- en begeleidingsmodellen die de begeleider met de (aanstaande) professional kan inzetten, maar ook het bijwonen van een webinar over de opzet van het werkplekleren en het gebruik van het portfolio.



### 3.3 Inbedding en borging in de organisatie

#### *Verantwoordelijkheid professional*

Professionalisering stelt de professional in staat om zijn eigen kwaliteiten uit te breiden of te verbeteren. Kwaliteiten zijn ontvangen gaven van de Schepper, om Hem daarmee zo goed mogelijk te dienen op de plaats die Hij gegeven heeft. Dit brengt de verantwoordelijkheid met zich mee om tot een optimale inzet te komen. Vanuit het besef dat er binnen de Opleidingsschool belangrijk werk wordt gedaan, namelijk leerlingen begeleiden in hun ontwikkeling en (aanstaande) leraren ondersteunen in hun opdracht daarin, geven professionals het beste van zichzelf. Professionaliseringactiviteiten kunnen pas goed functioneren als de professional ook zelf verantwoordelijkheid neemt voor zijn leerproces en eigenaar van zijn leren wordt. De Opleidingsschool ziet het als haar verantwoordelijkheid om deze processen zo goed mogelijk te ondersteunen.

#### *Verantwoordelijkheid opleidingsinstituut*

Het opleidingsinstituut heeft als verantwoordelijkheid om onderwijs te verzorgen dat door de NVAO geaccrediteerd is. Het is daarbij de taak van het instituut om de kwaliteit van de beoordeling van de aanstaande leraren (ook op de werkplek) te borgen en voldoende gekwalificeerde instituutsopleiders beschikbaar te hebben. De kwaliteit van de instituutsopleiders en studieloopbaanbegeleiders (instituutsopleider of schoolopleider) is onderdeel van de accreditatie. Het opleiden, begeleiden en beoordelen van aanstaande leraren is op het instituut ingebed in het HR-beleid, bijvoorbeeld doordat het onderdeel is van de gesprekscyclus. Het eigen professionaliseringsaanbod van het instituut is hier ook grotendeels op gericht.

#### *Verantwoordelijkheid opleidingsscholen*

Binnen het partnerschap zijn de opleidingsscholen verantwoordelijk voor de kwaliteit van de basisschool. Veel professionalisering van de basisschool heeft hierop betrekking. De werkplaats startende leraren van de Opleidingsschool levert hier ook een bijdrage aan. Het basisarrangement van de inspectie is voorwaarde voor de certificering van de opleidingsschool. Daarnaast is de opleidingsschool verantwoordelijk voor de leerwerkplekken voor de aanstaande leraren en voor opgeleide schoolopleiders en werkplekbegeleiders om de aanstaande leraren te begeleiden. De erkende opleidingsscholen richten de verantwoordelijkheid verder in via een schoolontwikkelplan. De opleidingsschool schrijft een zelfevaluatie op basis van het Zelfevaluatiekader (ZEK), een instrument voor samen opleiden. Dit kader gaat in op zeven componenten: onderwijsaanbod (programma), condities (inzet personeel), begeleiding, kwaliteitszorg (interne kwaliteitszorg), leerklimaat, professionaliteit en startbekwaamheid van de aanstaande leraar. De school beschrijft waar sterke punten liggen en welke punten aandacht vragen. Naar aanleiding van deze zelfevaluatie stelt de school een ontwikkelplan op, waar de school de komende vier jaar aan werkt. Erkende opleidingsscholen bieden met het bovenstaande een goede basis voor de systematische borging van de kwaliteit van (het personeel in) de opleidingsscholen.

#### *Verantwoordelijkheid Opleidingsschool*

De Opleidingsschool ziet het als de gezamenlijke verantwoordelijk van (opleidings)instituut en opleidingsscholen om (aanstaande) leraren in alle fasen van hun loopbaan met kwaliteit op te leiden, te begeleiden en te waarderen, gericht op een doorgaande ontwikkelingslijn, conform het gezamenlijke beroepsbeeld. Daarbij is de Opleidingsschool gericht op het samen versterken van de professionele identiteit en de vakbekwaamheid van alle betrokken (aanstaande) professionals door diepgaand leren, gebruikmakend van diverse vormen van ontwikkelingsstrategieën in opleiden en professionaliseren, passend bij de typen (leer)vraagstukken die zich in de Opleidingsschool voordoen. Iedere partner investeert gericht op de eigen verantwoordelijkheid tijd en geld. Daarnaast faciliteert de Opleidingsschool aanvullend diverse vormen van leren en ontwikkelen via het professionaliseringsaanbod voor het samen opleiden van (aanstaande) leraren. Zo worden bijvoorbeeld de opleiding schoolopleider, de cursus werkplekleren en de werkplaatsen startende leraren door de Opleidingsschool betaald; de tijdsinvestering is voor rekening voor de



cursist/basisschool. Voor ontmoetingen zijn er diverse ruimten (onder andere een congresruimte, een ontwikkelruimte en een innovatieruimte) in het opleidingsinstituut, waar de Opleidingsschool gebruik van kan maken.

### 3.4 Doelgroepen: rollen en taken

In de onderstaande paragraaf worden de verschillende rollen en bijbehorende taken beschreven. Daarnaast wordt aangegeven waar op dit moment de belangrijkste professionaliseringsbehoeften liggen.

#### *Lerarenopleiders*

Lerarenopleiders binnen de Opleidingsschool zijn opleiders werkzaam binnen een school of het opleidingsinstituut Driestar educatief die betrokken zijn bij het opleiden, begeleiden en/of beoordelen van (aanstaande) leraren. Lerarenopleiders worden onderscheiden in instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders.

- Instituutopleiders dragen vanuit hun expertise en hun specifieke rol binnen de opleiding bij aan een optimale ontwikkeling van de aanstaande leraren. Sommige instituutopleiders hebben een expertise op het pedagogisch en/of didactisch vlak of zijn expert in een van de leergebieden van het basisonderwijs. Bij een deel van de instituutopleiders ligt de expertise (aanvullend) op het gebied van het in kleine groepen en/of individueel begeleiden van de aanstaande leraren, ook met betrekking tot de ontwikkeling van de professionele identiteit. Verder ontwikkelen instituutopleiders met een deel van de schoolopleiders het curriculum en stemmen het werkplekcurriculum verder af met alle schoolopleiders. Professionaliseringsbehoeften die aangegeven zijn door de instituutopleiders liggen op het vlak van onderwijsontwerpen (aanbod en toetsing) en het begeleiden van de ontwikkeling van met name de professionele identiteit in de kleine groepen.
- Schoolopleiders zijn lerarenopleiders die voor het grootste deel van hun baan verbonden zijn aan een school voor basisonderwijs, met als bijzondere taak het begeleiden, opleiden en beoordelen van zowel aanstaande als startende en ervaren leraren in hun school. De schoolopleider begeleidt de aanstaande leraren die op zijn eigen opleidingschool een opleidingsplaats hebben en eventueel de aanstaande leraren van de nabijgelegen opleidingsscholen die zelf geen schoolopleider hebben. Hij verbindt verder de verschillende actoren die betrokken zijn bij opleiden in de school. De schoolopleider ondersteunt ook indirect de dagelijkse begeleiding van de aanstaande leraar, omdat hij verantwoordelijk is voor het begeleiden van de werkplekbegeleiders bij hun taken. Hij is contactpersoon voor aanstaande leraren en werkplekbegeleiders over (de vormgeving van) het werkplekleren. Hij adviseert de directeur over schoolontwikkeling, onder andere met hulp van het schoolontwikkelplan. Schoolopleiders geven aan dat hun huidige professionaliseringsbehoeften vooral betrekking hebben op de volgende taakgebieden: begeleiden van aanstaande leraren bij het proces werkplekleren, beoordelen van aanstaande leraren door middel van het portfolio, het voeren van begeleidingsgesprekken waarbij praktijk en (theoretische) kennis verbonden worden en het proces rondom het schoolontwikkelplan.

In de begeleiding van de aanstaande leraren heeft de instituutopleider of schoolopleider in de rol van studieloopbaanbegeleider globaal de volgende taken en verantwoordelijkheden (in de handleiding werkplekleren worden de taken concreter uitgewerkt):

- ✓ De studieloopbaanbegeleider zorgt voor goede communicatie tussen de aanstaande leraar en de opleiding en is het eerste aanspreekpunt van de aanstaande leraar en de werkplekbegeleider.
- ✓ De studieloopbaanbegeleider ondersteunt de aanstaande leraar bij de ontwikkeling binnen het beroep, het verkrijgen van inzicht in de opleiding en het beroepsprofiel en bij het plannen en sturen van zijn leerproces.
- ✓ De studieloopbaanbegeleider helpt bij het verbinden van wat de aanstaande leraar leert op het instituut, wat hij leert op de werkplek, en zijn persoonlijke ontwikkeling.



- ✓ De studieloopbaanbegeleider signaleert tijdig leerstagnaties/studievertraging om ernstige vertraging en/of uitval zo veel mogelijk te voorkomen.
  - ✓ De studieloopbaanbegeleider is gedurende het werkplekleren bereid tot advisering of bemiddeling als bij het werkplekleren problemen optreden.
  - ✓ De studieloopbaanbegeleider adviseert de aanstaande leraar over en geeft feedback op de vorm en inhoud van zijn persoonlijke ontwikkelingsplan en portfolio, op basis van het concept dat hij heeft ingeleverd.
- Werkplekbegeleiders zijn lerarenopleiders die hun baan hebben in een school voor basisonderwijs en als belangrijkste functie leraar basisonderwijs hebben. De werkplekbegeleider vervult voor de aanstaande leraar een voorbeeldrol als het gaat om het beroepsprofiel, zowel in de uitvoering van de beroepstaken als in de ontwikkelende professionele identiteit. Hij draagt bij aan de ontwikkeling van de aanstaande leraren via onder andere de dagelijkse begeleiding en het voor-en/of nabespreken van leer-/werkactiviteiten van de aanstaande leraar. De professionaliseringsbehoeften van de meeste huidige werkplekbegeleiders betreffen het verkrijgen van goed inzicht in het proces van werkplekleren, het begeleiden van de ontwikkeling binnen het gehele beroepsprofiel en het feedback geven op grond van niveaubeschrijvingen/criteria.

In de begeleiding van de aanstaande leraren heeft de werkplekbegeleider globaal de volgende taken en verantwoordelijkheden (in de handleiding werkplekleren worden de taken concreter uitgewerkt):

- ✓ De werkplekbegeleider maakt samen met de aanstaande leraar afspraken over het werkplekleren, over de mogelijkheden tot oefenen, over de uitvoering van beroepsopdrachten, over de oriëntatie (indien relevant) op de opleidingschool en over de na te streven persoonlijke leerdoelen en het persoonlijke ontwikkelplan.
- ✓ De werkplekbegeleider voert regelmatig werkoverleg met de aanstaande leraar, waarbij hij toezicht houdt op wat de aanstaande leraar doet en de werkervaringen en resultaten bespreekt om de aanstaande leraar inzicht te geven in diens sterke of zwakke punten en hoe deze te benutten of verbeteren voor de praktijk.
- ✓ De werkplekbegeleider voert regelmatig een ontwikkelgesprek met de aanstaande leraar vanuit een begeleidende rol, waarbij hij de aanstaande leraar feed up, feedback en feed forward geeft op diens ontwikkeling op de werkplek. Waar nodig worden meer algemeen de vorderingen met betrekking tot de beroepstaken en de professionele identiteit besproken.
- ✓ De werkplekbegeleider ondersteunt de aanstaande leraar bij het opdoen van zinvolle leerervaringen gericht op het ontwikkelplan en daarbuiten.
- ✓ De werkplekbegeleider stimuleert en ondersteunt de aanstaande leraar om (theoretische) kennis en het professioneel handelen te verbinden.
- ✓ De werkplekbegeleider geeft een beoordeling over de kwaliteit van het werk van de aanstaande leraar gerelateerd aan de beroepstaken.

### *Leraren basisschool (aanstaande/startende/ervaren)*

- De aanstaande leraren zijn leraren die de hbo-opleiding pabo volgen en in die hoedanigheid onder begeleiding (steeds meer) de taken van een leraar op de basisschool uitvoeren vanuit een (zich ontwikkelende) professionele identiteit. De ontwikkeling van de aanstaande leraren en de activiteiten die daaraan ondersteunend zijn, zijn nader uitgewerkt in deel 2 opleiding en worden in dit gedeelte daarom niet verder genoemd.
- De startende leraren hebben deze opleiding afgerond en zijn begonnen aan hun eerste baan in het onderwijs. Zij bekwamen zich verder in de richting van het beroepsprofiel, soms naar aanleiding van ervaren problemen, bijvoorbeeld op pedagogisch-didactisch of groepsdynamisch gebied of in relatie met collega's en ouders. Vaak zijn de vraagstukken waar zij tegenaan lopen ook verbonden met hun professionele identiteit. Ervaren leraren zijn leraren die de startfase net of al lang geleden hebben afgerond. Ook zij bekwamen zich verder binnen het beroepsprofiel, waarvan de leeruitkomsten op expertniveau beschreven zijn.



### *Schoolleiders/directeuren/managers/bestuurders*

Een leidinggevende binnen de Opleidingsschool (schoolleider/directeur, manager, bestuurder) zorgt voor een ontwikkelingsgerichte en kwaliteitsgerichte cultuur en voor een ondersteunende structuur. Hij stemt het opleiden in de school af op beleidsontwikkeling ten behoeve van de schoolontwikkeling en borgt de ontwikkeling als opleidingsschool. De directeur is een belangrijke aanjager voor samen opleiden binnen de basisschool. We zien de schoolleider als de spin in het web. Het is daarbij belangrijk dat de directeur achter de visie en de taken van de schoolleider staat en dit ondersteunt. Directeuren hebben aangegeven dat ze behoefte hebben aan een of twee momenten per jaar om bijgepraat te worden over de stand van zaken en op strategisch niveau mee te praten over de actuele ontwikkelingen. De afgelopen tijd is de ambassadeursfunctie en het mandaat van elk stuurgroeplid versterkt. Ten eerste door het netwerk in kaart te brengen, zodat er een goed overzicht is welk stuurgroeplid welke regio vertegenwoordigt. Het stuurgroeplid kan de schoolleiders informeren en bevragen, stimuleren en motiveren en de schoolleiders weten wie ze vanuit de stuurgroep kunnen benaderen met hun vragen en opmerkingen op strategisch niveau. Ten tweede is het versterkt, doordat in de samenwerkingsovereenkomst opleiden in de school de schoolleider ook tekent voor de mandatering.

### *Stuurgroep*

In de stuurgroep zitten een aantal directeuren van de basisscholen, een regiomanager van het samenwerkingsverband passend onderwijs (Berséba), een manager van de pabo en de projectleider. De stuurgroep legt verantwoording af, zowel horizontaal als verticaal, aan betrokken partijen. De stuurgroep inspireert, stimuleert, initieert, faciliteert, signaleert, bewaakt en borgt op strategisch niveau dat gewerkt wordt aan verwezenlijking van de idealen en realisering van de ambities. De stuurgroep werkt vanuit een duidelijke, gemeenschappelijke visie, geeft kaders, volgt actief de ontwikkelingen en maakt daarbij keuzes. Zij moedigt nieuwe ideeën en activiteiten aan die passen bij de idealen en ambities en faciliteert waar nodig en mogelijk. Daarnaast let de stuurgroep op de verbindingen tussen de verschillende onderdelen/projecten. De stuurgroepliden zijn ambassadeurs van Samen in ontwikkeling, zowel landelijk als in de eigen regio en hebben het mandaat om namens de eigen regio te spreken. De stuurgroep gebruikt de regio's als klankbord. Signalen uit de praktijk worden vertaald naar strategische vraagstukken. De leervraagstukken van de stuurgroep liggen vooral op het anticiperen en acteren naar aanleiding van nieuwe ontwikkelingen (al het opleiden wordt 'samen opleiden'; onderwijsregio's) en wat dit vraagt op strategisch niveau.

### *Auditcommissie*

De auditcommissie heeft een belangrijke functie bij de erkenning van opleidingsschool. De auditcommissie checkt of een aspirant-opleidingsschool aan de voorwaarden voldoet. Allereerst op papier en daarna wordt dit geverifieerd door het voeren van gesprekken met alle betrokkenen binnen een aspirant-opleidingsschool. De auditcommissie is gemandateerd om, aan de hand van de gestelde criteria (zie paragraaf 1.3 'verantwoordelijkheid opleidingsscholen'), een oordeel geven. De auditcommissie bestaat uit 3 of 4 personen, zowel vanuit het instituut als vanuit de erkende opleidingsscholen. Ieder lid weet zich verantwoordelijk voor enkele onderdelen van het ZEK, de voorzitter heeft de regie en de secretaris verzorgt de verslaglegging. De auditcommissie houdt zichzelf scherp door na iedere audit te reflecteren op de werkwijze. Daarnaast is er behoefte aan verdieping middels het bestuderen en lezen van vakliteratuur. Dit is nu een vast agendapunt tijdens de overleggen/professionaliseringsbijeenkomsten die 3 keer per jaar georganiseerd worden.

## **3.5 Professionaliseringsactiviteiten**

In deze paragraaf wordt een beschrijving gegeven van de belangrijkste professionaliseringsactiviteiten binnen de Opleidingsschool. Aan het eind van deze paragraaf wordt in tabel 1 samenvattend per doelgroep aangegeven welke documenten en professionaliseringsaanbod de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling beschikbaar heeft om bij te dragen aan de toerusting van iedere rol in de Opleidingsschool. De Opleidingsschool heeft een specifiek professionaliseringsaanbod dat past bij de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende doelgroepen. Enerzijds betreft dit een open aanbod waarvoor iedereen (passend bij de functie) zich in kan schrijven (bijvoorbeeld de cursus werkplekbegeleider en de opleiding





schoolopleider) en anderzijds steeds meer maatwerktrajecten op basis van specifieke vragen uit de Opleidingsschool (bijvoorbeeld maatjes leren van schoolopleiders, begeleiding van werkplekleiders in een school, leernetwerken). Voor het professionaliseringsaanbod voor de Opleidingsschool wordt met name gebruikgemaakt van opleiders vanuit de Opleidingsschool zelf, zo wordt de post-hbo-opleiding schoolopleiderscursus door twee instituutopleiders en een schoolopleider gegeven. De cursus werkplekbegeleiders wordt gegeven door drie schoolopleiders. Zij kennen de organisatie(cultuur) van binnenuit en werken vanuit de missie en de visie van de Opleidingsschool. De professionalisering gericht op de rol van studieloopbaanbegeleiding (instituutopleiders en schoolopleiders) wordt georganiseerd door de ontwikkelwerkgroep werkplekleren en het stageteam (waarin instituutopleiders en schoolopleiders vertegenwoordigd zijn).

### *Post-hbo-opleiding schoolopleider*

De post-hbo-opleiding schoolopleider is bedoeld voor leraren basisonderwijs met minimaal drie jaar praktijkervaring die schoolopleider willen worden. In de opleiding werkt de deelnemer aan zijn ontwikkeling als schoolopleider binnen vier kerntaken: (1a) begeleiden, opleiden en beoordelen van aanstaande leraren en (1b) begeleiden en opleiden van (startende) leraren in de school; (2) organiseren/coördineren van het opleiden in de school; (3) bewaken en bevorderen van de kwaliteit van de werkplek; (4) bijdrage leveren aan (beleids)ontwikkeling op het gebied van het samen opleiden. De opleiding omvat twaalf dagen, verdeeld over twee jaar. Doelstellingen, programma en beoordelingswijze zijn vastgelegd. Via deze opleiding kan de deelnemer zich bij de VELON registreren als lerarenopleider en krijgt hij de BKE-registratie. Per jaar wordt er gestart met ongeveer 25 aanmeldingen. Deze opleiding is verplicht om als schoolopleider aanstaande leraren te gaan begeleiden.

### *Registratie als lerarenopleider (VELON)*

Het traject tot registratie als lerarenopleider is bedoeld voor instituutopleiders en schoolopleiders die daadwerkelijk werkzaam zijn als lerarenopleider. Beroepsregistratie van lerarenopleiders is gericht op het onderhouden en verhogen van de bekwaamheid, als een belangrijk middel om de kwaliteit van de lerarenopleidingen en opleidingsscholen, en daarmee de kwaliteit van (aanstaande) leraren, te versterken en te waarborgen. In het traject toont de deelnemer aan dat hij voldoet aan de eisen van de beroepsstandaard, onder andere gericht op (zelf)evaluatie van het eigen handelen, verbinding van theorie en praktijk, en eigen ambities en ontwikkelthema's.

### *Cursus Werkplekbegeleider*

In deze cursus staat het dagelijks/praktisch begeleiden van aanstaande leraren door de werkplekbegeleider centraal. De werkplekbegeleider leert de ervaring van de aanstaande leraar in de beroepspraktijk als uitgangspunt te nemen en de aanstaande leraar door te reflecteren op zijn handelen en zijn persoon en een koppeling te maken met bestaande theorieën zich te ontwikkelen binnen het beroepsprofiel. De cursus wordt verzorgd door schoolopleiders. In het bestand van de Opleidingsschool wordt opgenomen dat de leraar de cursus heeft gevolgd. Per jaar worden er tussen de 20-25 teams geschoold. Daarnaast zijn er trajecten met individuele leerkrachten.

### *Website en webinars werkplekleren*

Op de website Samen in Ontwikkeling vindt de werkplekbegeleider de documenten die helpen bij het vormgeven van de begeleiding. Via webinars wordt uitgelegd hoe het werkplekleren eruitziet en wat het voor werkplekbegeleiders betekent om aanstaande leraren op te leiden. Hoe doe je dat als werkplekbegeleider, wat is anders dan de 'oude' stagebegeleiding? Hoe help je de student zijn leerdoelen goed te formuleren en hoe begeleid je hem bij het behalen daarvan? Wat betekent het in de praktijk voor de lessen in jouw klas? En wat is de rol van Driestar hogeschool? Hoe betrek je de aanstaande leraar bij alle facetten van het onderwijs? In de webinars wordt ingegaan op deze vragen.

### *Begeleiding van werkplekbegeleiders op maat door een schoolopleider*

Om de werkplekbegeleiders op de basisschool extra te ondersteunen, heeft elke erkende opleidingsschool een eigen schoolopleider een aantal uur tot zijn beschikking. De begeleiding is gericht op het vergroten van de bekwaamheden van de werkplekbegeleiders. De manier waarop het



vorm krijgt, kan verschillen en is maatwerk ter aanvulling op de webinars. Het heeft vaak de vorm van vraagbaakfunctie. Ook voor andere scholen is er de mogelijkheid om de werkplekbegeleiders op maat te begeleiden. Deze uren kunnen dan gedeclareerd worden.

### *Werkplaatsen startende leraren*

Om tegemoet te komen aan de vraagstukken die bij beginnende leraren leven, worden professionele leergemeenschappen voor deze doelgroep in iedere regio georganiseerd. Hierin werkt de leraar aan zichzelf in relatie tot het beroep. De vijf bijeenkomsten per jaar hebben in grote lijnen de volgende inhoud: inhoudelijk thema, intervisie en persoonlijke ontwikkeling. Het is de bedoeling dat de deelnemers zelf thema's inbrengen. Deelname is niet verplicht, maar de Opleidingschool is hierin wel activerend. Sommigen organiseren ook een eigen werkplaats. Globaal zijn er jaarlijks 40-65 deelnemers (op ongeveer 200 afgestudeerden).

### *Startersdag*

In cursusjaar 2023-2024 zal voor het eerst een startersdag georganiseerd worden, waardoor alle alumni van de afgelopen drie jaar en andere starters uitgenodigd worden. Een aantal relevante thema's voor deze doelgroep (die uit het bevragen van leraren, schoolopleider en directeurs naar wat een starter nog nodig heeft naar voren kwamen) zullen aan de orde komen, zoals de persoon van de leerkracht, leidinggeven aan de groep en een instructieles. Thema's die (mede om die reden) ook al extra in het nieuwe curriculum zijn verankerd.

### *Professionaliseringsbijeenkomsten studieloopbaanbegeleiders*

Schoolopleiders en instituutsopleiders die binnen de Opleidingschool aanstaande leraren individueel begeleiden (studieloopbaanbegeleiders), krijgen na hun initiële opleiding in een aantal dagdelen per jaar een programma waarin werkprocessen die direct relevant zijn voor het werken binnen de nieuwe opleiding centraal staan, bijvoorbeeld begeleiden met behulp van het plannings- en evaluatieformulier en beoordelen van het portfolio en praktijkassessment. Doel is de kwaliteit van het eigen werk samen met anderen te verbeteren. De onderwerpen zijn verbonden aan begeleiden en beoordelen. Daarnaast nemen zij deel aan intervisiebijeenkomsten. De deelnemers gaan gestructureerd in gesprek over de verrichte werkzaamheden en de daaraan gerelateerde problemen of successen. Het doel is dat collega's elkaar helpen om beter te worden in hun werk.

### *Werk- en inspiratiebijeenkomsten stuurgroep*

Twee keer per jaar is er een inspiratiedagdeel waarop de stuurgroepleden zich verdiepen in een voor het strategisch niveau relevant thema vaak aan de hand van een (op het proces ondersteunende of inhoudelijke) expert. Afgelopen tijd had dit betrekking op de rol van de stuurgroep en mandatering en op de pilot onderwijsregio's. Op grond van het geleerde worden met elkaar stappen gezet om samen de praktijk te verbeteren. Dit wordt verder uitgewerkt tijdens de werkbijeenkomsten van de stuurgroep.

### *Studiedagen en samenwerking binnen ontwikkelgroepen*

Op verschillende dagen wordt gezamenlijk door instituutsopleiders en schoolopleiders gewerkt aan de ontwikkeling van het curriculum: toetsing en aanbod (programma en begeleiding). De betrokkenen leren door in de praktijk nieuwe aspecten voor het curriculum te creëren. De leeropbrengsten zijn kennis, inzichten en vaardigheden met betrekking tot het ontwerpen van toetsen, verbinden van theorie en praktijk in het aanbod en het gericht begeleiden van aanstaande leraren binnen het beroepsprofiel.

### *Schoolleiders/directeuren/managers*

Elk jaar is er directieoverleg met de erkende opleidingsscholen. Daarnaast wordt het platform Berseba benut om (alle) directeuren te informeren en het gesprek te voeren, bijvoorbeeld over het beroepsprofiel, het nieuwe curriculum, actuele ontwikkelingen. De focus ligt op het wederzijds informeren, stimuleren en motiveren en strategisch meedenken.





### *Leernetwerken*

Er is in iedere regio een door de Opleidingsschool geïnitieerd leernetwerk van schoolopleiders opgericht. Het eerste jaar is er procesbegeleiding. Deze bijeenkomsten zijn gratis voor de deelnemers. De leernetwerken hebben de volgende doelen:

- De eigen ontwikkeling als lerarenopleider te borgen middels het spiegelen aan de beroepsstandaard van de Velon. Een manier hierbij kan zijn het beleggen van intervisie.
- De inhoud (didactiek/theorieën) van opleiden te consolideren in het professionele handelen.
- De uitvoering van het ontwikkelplan van de erkende opleidingsschool te borgen.
- De verbinding met het opleidingsinstituut te borgen (o.a. nieuwe curriculum en het verbinden van praktijk en (theoretische) kennis).

Vanaf het cursusjaar 2023-2024 zal bij elk netwerk een instituutsopleider betrokken zijn.

Naast deze door de Opleidingsschool geïnitieerde netwerken ontstaan er binnen onderdelen van de Opleidingsschool regelmatig nieuwe leernetwerken waarin leraren (onder begeleiding van onderwijsadvies) samenkomen om met en van elkaar te leren rondom een bepaald thema, bijv. leernetwerken rekenen, taal, onderbouw, formatief handelen, praktisch leren. De Opleidingsschool wil dergelijke bestaande of nog te starten leernetwerken stimuleren en ondersteunen. Zij wil dit doen door expertise samen te brengen, deelname van hogeschooldocenten en aanstaande leraren te stimuleren, door het werken vanuit principes van leernetwerken te stimuleren en door het delen van de opgedane kennis en producten te ondersteunen. Deelnemers krijgen in deze leernetwerken de ruimte om rondom een thema met onderzoekend vermogen verschillende vormen van onderwijs te ontwikkelen en uit te proberen, ten dienste van de eigen ontwikkeling, het opleidingsprogramma en/of de schoolontwikkeling.



**Tabel 1.** Overzicht professionaliseringsaanbod per doelgroep

	(Aanstaande) leraar	Werkplek-begeleider	Schoolopleider (incl. rol van studieloopbaan-begeleider)	Instituutsopleider in de rol van studieloopbaan-begeleider	Stuurgroep	Directeur/schoolleider/manager	Audit-commissie-leden
Initieel	Opleiding pabo	Cursus werkplek-begeleider	Opleiding schoolopleider (incl. BKE en VELON)	Registratie lerarenopleider; BKE gericht op werkpleklers			
		Webinars en/of filmpjes werkpleklers Informatie op website	Webinars en/of filmpjes werkpleklers Informatie op website	Webinars en/of filmpjes werkpleklers Informatie op website		Informatie op website	
		Informatieboekje werkpleklers	Handleiding werkpleklers / quickstarts Handleiding portfolio(-assessment)	Handleiding werkpleklers / quickstarts Handleiding portfolio(-assessment)	Beleids-document Goed werk in samenspel (2023-2027)	Beleids-document Goed werk in samenspel (2023-2027)	Beleids-document Goed werk in samenspel (2023-2027)
Doorontwikkeling	Werkplaats startende leraar	Begeleiding op maat door schoolopleider	Professionaliserings-bijeenkomsten en intervisie	Professionaliserings-bijeenkomsten en intervisie	Werk- en inspiratiedagen	Directie-overleg	3 bijeenkomsten per jaar waarbij overleg en intervisie m.b.v. relevante literatuur centraal staan.
	Startersdag		Maatjesleren	Studie/ontwikkeldagen		Uitwisseling bij Berseba-overleggen	
	Uitwisseldagen	Uitwisseldagen	Uitwisseldagen	Uitwisseldagen			
	Diverse leernetwerken		Studie/ontwikkeldagen	Diverse leernetwerken			



	Professionalisering binnen de eigen school (geen verantwoordelijkheid Opleidingsschool)		Diverse leernetwerken	Professionalisering binnen de hogeschool (geen verantwoordelijkheid Opleidingsschool)			
--	---	--	-----------------------	---	--	--	--



## Deel 4 Kwaliteitsontwikkeling

### 4.1 Inleiding

Van elke betrokkene bij de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling, zowel binnen het instituut als op de werkplek binnen de opleidingsscholen, wordt verwacht dat hij eigenaarschap en verantwoordelijkheid toont voor de kwaliteit van de Opleidingsschool. De stuurgroep (bestaande uit vertegenwoordigers vanuit het instituut Driestar hogeschool en het werkveld) is eindverantwoordelijk voor de integrale kwaliteitsontwikkeling van de Opleidingsschool. Het opleidingsinstituut is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het opleidingsaanbod op de hogeschool. Schoolleiders van de opleidingsscholen zijn verantwoordelijk voor de interne kwaliteitsontwikkeling op hun eigen basisschool. Toetsing en erkenning van opleidingsscholen maken ook deel uit van de kwaliteitsontwikkeling van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling.

Het kwaliteitsmanagementplan (KMP) van Driestar educatief stelt dat we met 'het leveren van kwaliteit' bedoelen dat wij als organisatie de goede dingen doen en dat we die dingen goed doen. We proberen een evenwichtige afstemming te vinden tussen de opvatting die we als organisatie hebben en wat de omgeving van ons vraagt. We bepalen als professionals het oordeel over de eigen kwaliteit niet uitsluitend zelf maar de ander (collega, student, professional uit het werkveld) heeft hierin een belangrijke stem (Driestar educatief, 2024).

#### *Leeswijzer*

In dit kwaliteitsontwikkelingsplan wordt duidelijk hoe de kwaliteitszorg gestalte krijgt voor de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling.

Hieronder wordt eerst beschreven vanuit welke visie er met elkaar wordt gewerkt aan de kwaliteit van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling. Daarna wordt beschreven welke activiteiten en kwaliteitsonderzoeken plaatsvinden en hoe deze bijdragen aan de kwaliteitsontwikkeling. Samen dragen deze activiteiten en kwaliteitsonderzoeken bij aan de evaluatie van de kwaliteitsdoelen die de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling heeft op de vier waarborgen: de lerende leraar, leeromgeving, organisatie, en kwaliteitscultuur (Platform Samen Opleiden en Professionaliseren, 2021).

### 4.2 Visie

De Opleidingsschool Samen in ontwikkeling werkt ontwikkelingsgericht aan kwaliteit.

#### *Ontwikkelingsgerichte kwaliteitscultuur*

Betrokkenen binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling hebben als ideaal om samen te werken aan de kwaliteit van de Opleidingsschool: samen de kwaliteit bepalen, evalueren, borgen en verhogen. De stuurgroep, instituutsopleiders, schoolopleiders, werkplekbegeleiders en aanstaande leraren bespreken gezamenlijk wat kwaliteit betekent en hoe elke betrokkene daar in zijn eigen rol steeds beter invulling aan kan geven. Daardoor kan de kwaliteitscultuur groeien: elke betrokkene heeft oog voor de kwaliteit van de Opleidingsschool en voelt zich mede-eigenaar van de kwaliteit.

#### *Situationele kwaliteit en streefdoelen*

Binnen de ontwikkelingsgerichte kwaliteitscultuur is de definitie van kwaliteit van opleiden aan verandering onderhevig. Kwaliteit wordt daarom situationeel gedefinieerd (Timmermans, 2018). Dit betekent voor de Opleidingsschool dat (1) met alle betrokkenen wordt bepaald wat kwaliteit van opleiden is en (2) de bepaling van kwaliteit aan verandering onderhevig is door de bijdrage van veel verschillende partijen. Als er betere manieren opgemerkt worden om de kwaliteit van opleiden vorm te geven, staan betrokkenen daarvoor open. Ook de idealen van de Opleidingsschool worden indien nodig doorontwikkeld naar aanleiding van de grote ontwikkelingen binnen de maatschappij en het onderwijs.

Betrokkenen binnen de Opleidingsschool gaan daarom regelmatig in gesprek over de kwaliteit die ze met elkaar willen bereiken. Het gesprek over de kwaliteit levert streefdoelen op: in stappen wordt aan de verwerkelijking van de idealen gewerkt. Streefdoelen worden steeds opgesteld voor een



bepaalde periode en gaan over het geheel van de Opleidingsschool. Een streefdoel is op overstijgend niveau geformuleerd. Om een streefdoel te bereiken kunnen kleine en grote ontwikkelingen nodig zijn.

Tijdens de jaarlijkse kwaliteitsdialoog (zie tabel 2) wordt vanuit de idealen kritisch gereflecteerd op een of meerdere te kiezen streefdoelen. Er wordt dan gezamenlijk vastgesteld wat de kwaliteit op een bepaald moment is (gerealiseerd niveau). Met elkaar stellen de betrokkenen vervolgens vast op welke punten verdere ontwikkeling van kwaliteit nodig is, wie daarvoor nodig zijn en hoe dat in de praktijk gerealiseerd kan worden, in lijn met de idealen van de Opleidingsschool (gewenst niveau). Dit levert eventueel bijstelling van de streefdoelen op. De dienst kwaliteitszorg wordt hiervan op de hoogte gesteld ten behoeve van bijpassende kwaliteitsinstrumenten.

#### 4.3 Beoordelingsmomenten (externe verantwoording)

Tot een ontwikkelingsgerichte kwaliteitscultuur hoort ook het betrekken van het oordeel van peers en externe deskundigen. Elke zes jaar wordt er een ontwikkelingsgerichte peer review georganiseerd (Samen opleiden en professionaliseren, 2021). Tussentijds vindt er een interne mid-term review van de kwaliteit van de Opleidingsschool plaats. Het instituutsdeel van de Opleidingsschool wordt daarnaast beoordeeld tijdens de visitatie van de Pabo ten behoeve van opleidingsaccreditatie door de NVAO.

#### 4.4 Kwaliteitsinstrumenten (interne kwaliteitszorg)

Het kwaliteitsniveau van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling wordt regelmatig geëvalueerd door middel van kwaliteitsinstrumenten. De inzet van deze instrumenten draagt bij aan inzicht in het gerealiseerd niveau van kwaliteit en het benoemen van de gewenste kwaliteit.

Alle kwaliteitsinstrumenten dienen de dialoog tussen betrokkenen te bevorderen en te ondersteunen, een belangrijk aandachtspunt voor een ontwikkelingsgerichte cultuur (zie 4.2). Door het gebruik van verschillende kwaliteitsinstrumenten komen de verschillende perspectieven naar voren: het perspectief van de aanstaande leraar en de startende leraar, het perspectief van de opleidingsscholen en het perspectief van de toets- en examencommissie. Ook zijn er instrumenten die een dwarsdoorsnedeperspectief geven, zoals de kwaliteitsdialoog en de reviews.

Voor het ontwerp van de diverse kwaliteitsinstrumenten geldt dat de streefdoelen hierin terug te zien zijn zodat de kwaliteitsonderzoeken bijdragen aan inzicht in het gerealiseerde niveau. Door het aansluiten bij de streefdoelen blijven de idealen van de Opleidingsschool (als uitgangspunt voor de streefdoelen) voortdurend het uitgangspunt bij elke vorm van reflectie en evaluatie.

Het team kwaliteitszorg (kz) van Driestar educatief is adviserend betrokken bij het ontwerp van de kwaliteitsinstrumenten en de systematiek waarmee ze worden ingezet voor de interne kwaliteitszorg. Daarnaast is kz in veel gevallen ook uitvoerend betrokken bij het ontwerp en de inzet van de instrumenten en bij de verslaglegging. Tabel 2 geeft per instrument de initiator, het moment, de methode en de vorm van terugkoppeling weer.



Tabel 2. Kwaliteitsinstrumenten Opleidingsschool Samen in ontwikkeling: inhoud, initiator, uitvoering en terugkoppeling.

	<b>Instrument</b>	<b>Initiator</b>	<b>Wanneer</b>	<b>Hoe</b>	<b>Terugkoppeling</b>
<b>Perspectief: dwarsdoorsnede</b>	<b>Kwaliteitsdialoog</b> Samen verwoorden wat kwaliteit is (binnen de kaders van de idealen), wat de kwaliteit op dat moment is en wat de gewenste kwaliteit is.	Kz herinnert eraan. Projectleiding voert uit namens stuurgroep.	Jaarlijks	Gesprekken tussen a.s. leraren, stuurgroep, instituutsopleiders, schoolopleiders, werkplekbegeleiders.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De stuurgroep stelt nieuwe streefdoelen op / past streefdoelen aan.</li> <li>De stuurgroep deelt de streefdoelen met kz ten behoeve van de kwaliteitsonderzoeken.</li> <li>De stuurgroep deelt de streefdoelen met alle deelnemers.</li> </ul>
	<b>Overview evaluatiegegevens uit kwaliteitsonderzoeken</b> Jaarlijks worden de kwaliteitsonderzoeken gebundeld: informatie voor projectleiding en stuurgroep ten bate van evaluatie van de streefdoelen.	Kz	Jaarlijks	De opgeleverde kwaliteitsonderzoeken worden samengevat en met elkaar in verband gebracht. Indeling volgens de vier waarborgen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De projectleiding zet waar nodig verbeteracties in gang of stuurt ontwikkelingen bij.</li> </ul>
	<b>Tevredenheidsonderzoek begeleiding a.s. leraar</b> Tevredenheid van studenten, instituutsopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders over de begeleiding van a.s. leraren en de afstemming tussen werkplek en instituut	Kz	1x per cursusjaar: aan het begin van semester 2.	Een online vragenlijst wordt door kz in overleg met het kernteam/opleidingsteam vastgesteld en afgenomen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Totaalverslag van dit kwaliteitsonderzoek onder a.s. leraren, instituutsopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders wordt met alle respondenten gedeeld.</li> <li>Naar aanleiding van het verslag worden actiepunten opgesteld door het kernteam/opleidingsteam en het begeleidingsteam.</li> <li>Per opleidingsschool worden de uitkomsten over de</li> </ul>



					begeleiding van de schoolopleiders en werkplekbegeleiders gedeeld. Schoolopleiders en werkplekbegeleiders stellen voor hun opleidingsschool actiepunten op.
	<p><b>Tevredenheidsonderzoek Samen Leren Teams</b> Bevragen van de leerkrachten, hogeschooldocenten en a.s. leraren op hun tevredenheid over de organisatie en de taakstelling van SLT's.</p>	Kz i.s.m. projectleiding	1 x aan het einde van elk cursusjaar	Mondelinge evaluatie in betreffend SLT aan de hand van vooraf opgestelde vragen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapportage per SLT aan organisatoren en projectleiding</li> <li>• De projectleiding verbetert waar nodig de organisatie en de taakstelling van SLT's i.s.m. betreffende regiomanager Berseba</li> </ul>
	<p><b>Peer review</b> Reviewers vanuit twee andere partnerschappen voeren het gesprek met SAM-betrokkenen. Voorbereiding betreft het schrijven van een kritische reflectie.</p>	Stuurgroep stelt projectgroep samen om dit voor te bereiden. Volgens draaiboek visitaties (kz). Kz herinnert en ondersteunt.	1x per 6 jaar	Voorbereiding: kritische reflectie met bijlagen Gesprekken op reviewdag tussen vertegenwoordigers ontvangend partnerschap en een panel (bestaande uit vertegenwoordigers van twee bezoekende partnerschappen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbetermogelijkheden vanuit gezamenlijke analyse van de vraag achter de ontwikkelpunten (<i>Kwaliteitskader, Samen opleiden en professionaliseren, 2021</i>).</li> <li>• Verslag (nabespreking is basis van verslag)</li> </ul>
	<p><b>Interne mid-term review</b> Minimaal twee externe deskundigen voeren het gesprek met SAM-betrokkenen. Voorbereiding betreft het schrijven van een kritische reflectie.</p>	Stuurgroep stelt projectgroep samen om dit voor te bereiden. Kz herinnert en ondersteunt.	1x per 6 jaar (tussen de peer reviews)	Gesprekken en documenten (gelijk aan de peer review)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse van sterke punten, dilemma's en verbetermogelijkheden van de huidige situatie (<i>Kwaliteitskader, Samen opleiden en professionaliseren, 2021</i>).</li> <li>• Verslag</li> </ul>
	<p><b>Opleidingsvisitatie</b> Ten behoeve van het behouden van de accreditatie door de NVAO wordt het instituutsdeel iedere zes jaar beoordeeld</p>	Opleidingsmanager Driestar hogeschool. Volgens draaiboek visitaties (kz). Kz herinnert en ondersteunt.	1x per 6 jaar	Gesprekken en documenten	Beoordeling van de Pabo-opleiding in zijn geheel, wellicht met specifieke aandachtspunten voor het opleiden samen met het werkveld.



	door een panel van externe deskundigen.				
	<b>Instrument</b>	<b>Initiator</b>	<b>Wanneer</b>	<b>Hoe</b>	<b>Terugkoppeling</b>
<b>Perspectief: A.s. en startende leraar</b>	<b>Moduleevaluatie (instituitsdeel)</b> Tevredenheid a.s. leraren over diverse aspecten van de modules en het cursusjaar als geheel.	Kz zet online evaluaties klaar voor een selectie modulen.	2x per cursusjaar, namelijk aan het einde van elk semester.	Bij het laatste college wordt de moduleevaluatie op verzoek van de docent ingevuld door studenten via Evalytics. Na het invullen vindt er een mondelinge bespreking van de resultaten plaats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De resultaten zijn terug te vinden in het online evaluatieprogramma. Iedere instituutsopleider leidt hier acties uit af voor zijn module.</li> <li>De resultaten worden besproken door het MT van de hogeschool met de betreffende instituutsopleiders.</li> </ul>
	<b>Cursusjaarevaluatie (instituitsdeel)</b> Tevredenheid a.s. leraren over diverse aspecten van het cursusjaar als geheel.	Kz bespreekt opzet en vragen met MT pabo en zet online evaluatie klaar.	1x per cursusjaar	Alle studenten krijgen een invulverzoek of tijdens een kvo worden de vragen over het cursusjaar ingevuld door de klassenvertegenwoordigers en besproken met het MT dat de kvo voorziet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De resultaten worden besproken door het MT met het kernteam/opleidingsteam. Acties worden gedeeld met instituutsopleiders en aanstaande leraren.</li> </ul>
	<b>Tevredenheidsonderzoek werkplaats startende leraren</b> Bevragen van deelnemers op de kwaliteit van de bijeenkomsten en het effect op het handelen	Kz	1x per 3 jaar	Een online vragenlijst via Evalytics bij de laatste bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapportage aan werkplaatsbegeleiders en projectleiding</li> <li>Werkplaatsbegeleiders verbeteren in overleg met de projectleiding waar nodig doelstellingen, programma en inhoud van de werkplaats.</li> </ul>
	<b>Onderzoek alumni en werkveld</b> Tevredenheid van alumni over de opleiding die zij hebben gevolgd in relatie tot hun functioneren en tevredenheid van het werkveld over het functioneren van de alumni in relatie tot de opleiding.	Kz	1x per 3 jaar.	Moet nog bepaald worden zodra er alumni zijn die zijn opgeleid binnen het partnerschap. Directeuren van erkende opleidingsscholen bevroegd. Een deel van hen wordt gevraagd mee te denken in de opzet van het onderzoek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nader te bepalen</li> </ul>
	<b>Instrument</b>	<b>Initiator</b>	<b>Wanneer</b>	<b>Hoe</b>	<b>Terugkoppeling</b>





<b>Perspectief: opleidingsscholen</b>	<b>(Her)certificering erkende opleidingsscholen</b> De kwaliteit van de erkende opleidingsscholen borgen door verantwoording en toetsing.	Opleidingsschool of aspirant-opleidingsschool	Als een school zich aanmeldt start de certificeringsprocedure. Na 4 jaar vindt hercertificering plaats.	Audit door auditcommissie van SAM	n.v.t.
	<b>Tevredenheidsonderzoek cursus werkplekbegeleider PO</b> Bevragen van werkplekbegeleiders op de kwaliteit van de cursus en het effect op het handelen	Kz	1x per 2 jaar aan het einde van een opgeleid cohort (een cohort doorloopt een cursusjaar)	Een online vragenlijst via Eevalytics bij de laatste bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapportage aan cursusleider en projectleiding</li> <li>Cursusleider verbetert in overleg met de projectleiding waar nodig doelstellingen, programma en inhoud van de cursus werkplekbegeleider PO.</li> </ul>
	<b>Tevredenheidsonderzoek post-HBO-opleiding schoolopleider</b> Bevragen van schoolopleiders op de kwaliteit van de post-hbo opleiding en het effect op het handelen	Kz	Aan het einde van elk opgeleid cohort (een cohort doorloopt twee cursusjaren)	Een online vragenlijst via Eevalytics bij de laatste bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapportage aan opleidingscoördinator en projectleiding</li> <li>Opleidingscoördinator verbetert in overleg met de projectleiding waar nodig doelstellingen, programma en inhoud van de post-HBO-opleiding schoolopleider.</li> </ul>
	<b>Tevredenheidsonderzoek bijeenkomsten van het Schoolopleiders-netwerk</b> Bevragen van schoolopleiders op de kwaliteit van de leernetwerkbijeenkomsten en het effect op het handelen	Kz	1x per 3 jaar	Een online vragenlijst via Eevalytics op een van de jaarlijkse bijeenkomsten van elk regionaal netwerk	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapportage aan netwerkvoorzitters en projectleiding</li> <li>Netwerkvoorzitters verbeteren in overleg met de projectleiding waar nodig doelstellingen, programma en inhoud van de bijeenkomsten.</li> </ul>
<b>Perspectief f: Toets- en examencommissie</b>	<b>Instrument</b>	<b>Initiator</b>	<b>Wanneer</b>	<b>Hoe</b>	<b>Terugkoppeling</b>
	<b>Documentonderzoek opdrachten</b> Steekproefsgewijze check van bestaande opdrachten en de beoordeling ervan: voldoet aan de eisen van	Kz en toetsexpertcommissie, examencommissie ook betrokken	1x per 3 jaar	Nader te bepalen door kz, in overleg met examencommissie, toetsexpertcommissie en MT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Naar aanleiding van het verslag worden actiepunten opgesteld door MT pabo.</li> </ul>



	het toetskader? Nieuwe opdrachten worden gecheckt door de toetsexpertcommissie.				
	<b>Documentonderzoek eindwerken</b> Steekproefsgewijze check van de eindwerken en de beoordeling ervan: voldoet aan de eisen van het toetskader?	Kz en toetsexpertcommissie, examencommissie ook betrokken	1x per 3 jaar	Nader te bepalen door kz, in overleg met examencommissie, toetsexpertcommissie en MT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Naar aanleiding van het verslag worden actiepunten opgesteld door MT pabo.</li> </ul>
	<b>Toets-technische analyse kennisvoortgangstoets</b>	Onderwijsontwerper en toetsexpertcommissie	Nader te bepalen	Na afname volgens werkwijze bekend bij onderwijsontwerper en toetsexpertcommissie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actiepunten voor toetsvraagontwikkelaars (docenten) en voor de doorontwikkeling van de kennisvoortgangstoets voor MT pabo.</li> </ul>

## Literatuur

- De Muynck, A., & Kunz, B. (2021). *Gidsen: Een christelijke schoolpedagogiek*. Kok Boekencentrum Uitgevers.
- Driestar educatief (2018). *Kadernotitie onderwijs en opleiding*.
- Driestar educatief. (2020). Beroepsprofiel van de christelijke leraar.
- Golombek, M. (2019). Wees gemotiveerd. In W. de Jong, et al. (Red.), *De belofte van de jeugd?! Pedagogiek in de 21<sup>e</sup> eeuw* (p. 39-41). SWP.
- Golverdingen, M. (1994). Het mensbeeld in opvoeding en onderwijs (2). Geraadpleegd op 2 januari 2019, van <http://www.digibron.nl/search/detail/8e8657278321143d14c3121147bbf131/het-mensbeeld-in-opvoeding-en-onderwijs>
- Ontwerpgroep gemeenschappelijke kenmerken van de leraar. (2021). Bijlage 5.1 Beschrijving gemeenschappelijke kenmerken van het leraarsberoep. In Commissie onderwijsbevoegdheden, Hoge lat, lagere drempels (pp. 26-41). Geraadpleegd op 4 juli 2022, van <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-e8d60233-30c5-4e67-ab62-96d13018d097/pdf>
- Kunz A.J., De Muynck, A., & Vermeulen, H. (2017). *Essenties van christelijk leraarschap*. Gouda: Driestar educatief.
- Ruijters, M. C. (2017). *Liefde voor leren. Over diversiteit van leren en ontwikkelen in en van organisaties*. Vakmedianet.
- Timmermans, M. (2018). *Kwaliteit maak je samen! Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling van samen opleiden*. [Brochure in Kwaliteitsreeks – Verdieping, Platform Samen Opleiden & Professionaliseren] Krimpen a/d IJssel: Drukproef.



## Bijlage 1 Idealen van de Opleidingsschool

Vanuit het verlangen naar goed werk wil de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling werk leveren vanuit een christelijk perspectief. Dit doet de Opleidingsschool door voortdurend stappen in de ontwikkeling richting de volgende idealen te maken:

- *Samen dienstbaar aan het christelijk-reformatorisch onderwijs*  
Samen dienstbaar zijn aan het christelijk-reformatorisch onderwijs, in verbinding door strategisch partnerschap, met oog voor en gebruikmakend van de verscheidenheid.
- *Samen verantwoordelijk voor een doorgaande ontwikkelingslijn*  
Samen verantwoordelijk als (opleidings)instituut en opleidingsscholen om (aanstaande) leraren in alle fasen van hun loopbaan met kwaliteit op te leiden, te begeleiden en te waarderen, gericht op een doorgaande ontwikkelingslijn, conform een gezamenlijk beroepsbeeld.
- *Samen versterken van de professionele identiteit en vakbekwaamheid*  
Samen versterken van de professionele identiteit en de vakbekwaamheid van alle betrokken (aanstaande) professionals door diepgaand leren, gebruikmakend van diverse vormen van ontwikkelingsstrategieën in opleiden en professionaliseren, passend bij de typen (leer)vraagstukken die zich in de Opleidingsschool voordoen.
- *Samen leren in een ontwikkelingsgerichte cultuur*  
Samen leren in een cultuur die ondersteunend is aan de individuele, team-, organisatie- en beroepsontwikkeling, gekenmerkt wordt door principes als verbinding, vertrouwen, verscheidenheid, vrijheid en verantwoordelijkheid en waarin optimaal gebruikgemaakt wordt van verschillende manieren van leren in het gehele leerlandschap van de Opleidingsschool.
- *Samen werken aan kwaliteit*  
Samen en in samenhang werken aan kwaliteit en integrale kwaliteitsontwikkeling door een kwaliteitscultuur waarin we samen verder ontdekken wat kwaliteit voor ons betekent en hoe ieder daar vanuit de eigen rol steeds beter invulling aan kan geven. Dit wordt bevorderd door een gerichte inzet van ondersteunende activiteiten en middelen (waarbij vooral gesprek en ontmoeting centraal staan).

### 1. Samen dienstbaar aan het christelijk-reformatorisch onderwijs

*Samen dienstbaar zijn aan het christelijk-reformatorisch onderwijs, in verbinding door strategisch partnerschap, met oog voor en gebruikmakend van de verscheidenheid.*

#### *Bouwen aan christelijk onderwijs*

Samen verder bouwen aan de rijke christelijk-reformatorische onderwijstraditie van waaruit we invulling geven aan het onderwijs in de actuele context, omdat we elkaar nodig hebben om én op visieniveau én op praktisch niveau verder te komen. Hiervoor is nodig om:

- onszelf te laten inspireren en voeden door de Bijbel en andere christelijke bronnen en rolmodellen en vanuit de fundamentele inzichten en ijkpunten die dit oplevert in dialoog de lastige vertaalslag van visie naar praktijk al experimenterend te maken;
- te reflecteren op het eigen handelen en op het geheel van de Opleidingsschool met behulp van christelijke waarden en normen en elkaar voortdurend te bevragen over wat het christelijk perspectief betekent voor het eigen handelen als professional;
- om in dialoog met elkaar vanuit christelijk perspectief betekenis te geven aan situaties, vragen/vraagstukken en ontwikkelingen die gerelateerd zijn aan het beroep en vanuit zorgvuldig onderzoek ons te verhouden tot actuele ontwikkelingen en nieuwe inzichten in het onderwijs om kritisch te zijn op hypes en het goede te gebruiken;
- in gesprek met elkaar te gaan over (heel persoonlijk) wie we zijn, hoe we tegenover God staan en waar we iets (kunnen) weerspiegelen van het beeld van Christus.

#### *Strategisch partnerschap met verscheidenheid*

Het versterken van het strategisch partnerschap:



- door verdieping van de samenwerking tussen instituut en opleidingsscholen en tussen opleidingsscholen, om te komen tot een eenheid van visie en aanpak, die oog heeft voor en gebruikmaakt van de eigenheid van de verschillende contexten binnen de Opleidingsschool;
- door goede communicatie en dialogen binnen de Opleidingsschool;
- door uitbreiding van het aantal gecertificeerde scholen;
- door de relatie tussen het instituut, de opleidingsscholen en de aanstaande leraren en tussen de aanstaande leraren onderling te verdiepen, zodat ieder zichzelf als onderdeel van de Opleidingsschool ervaart en maximaal profiteert van en bijdraagt aan de Opleidingsschool;
- door de verschillen tussen het instituut en de opleidingsscholen, en daarbinnen tussen aspirant- en erkende opleidingsscholen, te erkennen en er gebruik van te maken.

## 2. Samen verantwoordelijk voor een doorgaande ontwikkelingslijn

*Samen verantwoordelijk als (opleidings)instituut en opleidingsscholen om (aanstaande) leraren in alle fasen van zijn loopbaan met kwaliteit op te leiden, te begeleiden en te waarderen, gericht op een doorgaande ontwikkelingslijn conform een gezamenlijk beroepsbeeld.*

### Gezamenlijk beroepsbeeld

Er is een gezamenlijk gedragen beroepsbeeld:

- dat gericht is op de gehele professional, zowel zijn handelen, als zijn denken en zijn;
- dat gebruikt wordt voor de gehele doorgaande ontwikkeling van (aanstaande) leraren gericht op een leven lang leren. Begeleiden van (aanstaande) leraren op de werkplek is onderdeel van het beroepsbeeld van de leraar. Aanstaande leraren starten met een portfolio gericht op de ontwikkeling binnen het beroepsbeeld en kunnen het daarna gebruiken als doorgroei-instrument;
- dat uitgewerkt is in een passend aanbod in opleidingsmogelijkheden, bijscholing, verdieping, begeleiding en beoordeling gericht op de doorgaande ontwikkeling van alle (aanstaande) leraren. Het beroepsbeeld van de christelijke leraar is opgenomen binnen de visie en doelen van alle opleidingen en ontwikkelingsmomenten, zoals de cursus werkplekbegeleider, post-hbo-opleiding voor schoolopleider, opleidingscurriculum en werkplaatsen startende leerkrachten.

### Verantwoordelijke bijdragen

- Een ieder binnen de Opleidingsschool is een (aanstaande) professional die vanuit betrokkenheid en verantwoordelijkheid zijn eigen deel doet (eigenaarschap) om de bedoeling (de missie, maar bijvoorbeeld ook de bedoeling van de toetsing, het aanbod / de begeleiding, het leerproces) te bereiken. Afspraken, procedures en regels zijn ondersteunend.
- De Opleidingsschool biedt een samenhangend programma dat aanstaande leraren in staat stelt om in de initiële opleiding te groeien tot minimaal het niveau van startbekwaam (beroepsprofiel) en daarna zich door te ontwikkelen binnen het beroepsprofiel. Het instituut (incl. examencommissie en opleidingscommissie) en de opleidingsscholen bepalen in gezamenlijkheid vanuit een gedeelde visie de grote lijnen van de toetsing en het aanbod / de begeleiding en hanteren duidelijke afspraken over rol, taken en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen.
- De lerarenopleiders (instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders) zorgen ervoor dat de begeleiding op elkaar is afgestemd en transparant is voor alle betrokkenen. Nadere uitwerking hiervan in individuele of groepsbegeleiding vindt plaats in overleg tussen aanstaande leraren en lerarenopleiders. Uitgangspunt daarbij is de ondersteuningsbehoefte van de aanstaande leraar en de optimale inzet van de mogelijkheden van de lerarenopleiders.
- De kern van de begeleiding is een werkrelatie op basis van wederkerigheid tussen de (aanstaande) leraar en de begeleider, ieder met een eigen verantwoordelijkheid. De (aanstaande) leraar neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen leerproces en de begeleider is verantwoordelijk voor een passende ondersteuning, zodat hij, gebruikmakend van zijn expertise, de (aanstaande) leraar een stap verder kan helpen in zijn ontwikkelingsproces binnen het beroep.
- De lerarenopleiders (instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders) nemen eigen verantwoordelijkheid om te zorgen voor voldoende bekwaamheid om hun rol in het opleiden, begeleiden en waarderen te vervullen. De opleidingsschool ondersteunt dit door stimulering en



facilitering, aansluitend bij de ondersteuningsbehoeften, en borgt op systematische wijze de kwaliteit van de bekwaamheid.

- Het instituut en de opleidingsscholen nemen verantwoordelijkheid en leggen verantwoording af over de gemaakte keuzes en de uitvoering van het opleiden, begeleiden en beoordelen van (aanstaande) leraren aan de partners van de Opleidingsschool (incl. aanstaande leraren) en externen.

### 3. Samen versterken van de professionele identiteit en vakbekwaamheid

*Samen versterken van de professionele identiteit en de vakbekwaamheid van alle betrokken (aanstaande) professionals door diepgaand leren, gebruikmakend van diverse vormen van ontwikkelingsstrategieën in opleiden en professionaliseren, passend bij de (leer)vraagstukken die zich in de Opleidingsschool voordoen en op grond van dialoog naar voren zijn gekomen.*

#### Professionele identiteit en vakbekwaamheid

- De Opleidingsschool wordt beter als iedereen, het stuurgroep lid, de schoolleider, de lerarenopleider (werkplekbegeleider, schoolopleider, instituutopleider), de (aanstaande) leraar elke dag een beetje beter wordt. Het versterken van de professionele identiteit en vakbekwaamheid richt zich in de Opleidingsschool daarom ook op alle rollen.
- De kern van de visie op professionals is een ontwikkelde professionele identiteit op grond waarvan de professional beroepstaken die passen bij zijn rol uitoefent. De professional is ook zijn eigen instrument. Daarom is er in de Opleidingsschool veel aandacht voor wie de persoon is en de verbinding van de gehele persoon met gedrag en de context.

#### Diepgaand leren

De Opleidingsschool gaat uit van een brede betekenis van leren:

- Leren is niet alleen gericht op datgene wat morgen toepasbaar moet zijn. We zijn ook gericht op het in gang zetten van de langetermijnprocessen.
- We zijn niet alleen gericht op reproduceren, maar vooral ook op het verkrijgen van persoonlijk begrip en hogere leerdoelen (analyse, synthese en toepassing). Er is naast cognitieve processen ook aandacht voor situatiespecifieke, relationele en affectieve aspecten van het leerproces.
- Diepgaand leren is verbonden met de gehele persoon. In diepgaand leren worden de eigen levensbeschouwing, idealen, drijfveren, waarden, overtuigingen en vermogens verbonden met gedrag en de context. De lerende is eigenaar van zijn leerproces.

#### Ontwikkelingsstrategieën

- We vergroten de effectiviteit van onderwijsinterventies door te zoeken naar de beste match tussen wat er geleerd moet worden, wie het wil leren, waar het geleerd moet worden en hoe we dat dan het beste inrichten. Daarbij volgt vorm de functie van het leren.
- We maken gebruik van de mogelijkheden van de verschillende leeromgevingen (praktijkomgevingen, instituutsomgevingen en digitale leeromgevingen) en laten die elkaar versterken. Hiervoor brengen we in kaart en maken we gebruik van de eigenheid en (leer)mogelijkheden van het instituut, de opleidingsscholen en aanstaande leraren.
- We maken binnen de leeromgevingen gebruik van de diversiteit aan expertises die er is in de Opleidingsschool. Iedere lerarenopleider laat weer een ander perspectief zien, waardoor andere zaken worden waargenomen en begrepen. We vullen dit waar gewenst aan met expertise van buiten de Opleidingsschool.
- In het leren binnen de Opleidingsschool worden denken en doen / theorie en praktijk verbonden. In het instituut wordt aangesloten bij de praktijkervaringen van aanstaande leraren en worden de gebruikte theorieën goed geleerd, zodat ze ook in de praktijk kunnen gaan functioneren en meerwaarde laten zien. In het werkpleklernen worden praktijkervaringen verbonden met deze theorieën.



#### 4. Samen leren in een ontwikkelingsgerichte cultuur

*Samen leren in een cultuur die ondersteunend is aan de individuele, team-, organisatie- en beroepsontwikkeling, gekenmerkt wordt door waarden zoals verbinding, vertrouwen, verscheidenheid, vrijheid en verantwoordelijkheid, en waarin optimaal gebruikgemaakt wordt van verschillende manieren van leren in de Opleidingsschool.*

##### *Ondersteunende principes*

- De waarden vormen de werkidealen, de wijze waarop we in de Opleidingsschool met elkaar willen werken. De begrippen zijn herkenbaar in de christelijke traditie en kunnen tevens gezien worden als belangrijke condities voor een ontwikkelingsgerichte cultuur.
- De verschillende partners van de Opleidingsschool zoeken verbinding met elkaar en houden de bedoeling steeds centraal. We erkennen de verschillen tussen elkaar, accepteren deze en geven in overleg en afstemming waar gewenst verschillende invullingen aan de bedoeling. Daarbij maken we afspraken en houden ons hieraan, geven en ontvangen open feedback en werken samen om elkaar juist ook vanuit de verscheidenheid aan te vullen.
- Voor een dergelijke ontwikkelingsgerichte cultuur is het belangrijk om elkaar te ontmoeten. Daarom worden regelmatig (face-to-face) ontmoetingen verzorgd en gestimuleerd, waarin de relatie tussen betrokkenen tot stand kan komen en vanuit die verbinding samen van en met elkaar kan worden geleerd, niet alleen op het terrein van kennis en vaardigheden, maar juist ook op gebieden die de diepere lagen van het menszijn raken.

#### 5. Samen werken aan kwaliteit

*Samen en in samenhang werken aan kwaliteit en integrale kwaliteitsontwikkeling, door een kwaliteitscultuur waarin we samen verder ontdekken wat kwaliteit voor ons betekent en hoe ieder daar vanuit eigen rol steeds beter invulling aan kan geven. Dit wordt bevorderd door een gerichte inzet van ondersteunende activiteiten en middelen (waarbij vooral gesprek en ontmoeting centraal staan).*

##### *Kwaliteitscultuur*

Onder een kwaliteitscultuur in de Opleidingsschool verstaan we dat alle betrokkenen zich verantwoordelijk voelen voor de kwaliteit (Timmermans, 2018). Dit houdt in:

- dat betrokkenen ervaringen met elkaar willen delen en zich onderdeel voelen van de Opleidingsschool;
- dat alle betrokkenen van de Opleidingsschool aandacht hebben voor de kwaliteit van de Opleidingsschool, in het bijzonder voor de eigen bijdrage daarin, en daarop aanspreekbaar zijn;
- dat er een verinnerlijkte, collectieve ambitie is. Een ieder kent de gezamenlijke idealen, visies, ambities en doelen in relatie tot zijn eigen rol en spiegelt zijn eigen handelen daaraan;
- dat de Opleidingsschool de visie op kwaliteit in de komende jaren verfijnt, enerzijds door hierover met elkaar (alle partners en andere belanghebbende) in gesprek te gaan, anderzijds vanuit (wetenschappelijk) onderzoek, theorieën en andere bronnen.

##### *Kwaliteitscyclus en ondersteunende middelen*

Bij kwaliteitsontwikkeling gaat het om alle activiteiten, beslissingen, procedures en instrumenten die nodig zijn om vast te stellen wat de huidige en de beoogde kwaliteit is en hoe de kwaliteit kan worden behouden of verbeterd (Timmermans, 2018). Een goede kwaliteitscyclus binnen de Opleidingsschool betekent:

- dat met enige regelmaat per laag/rol en door de lagen heen met elkaar het gesprek wordt gevoerd over kwaliteit (Wat vinden wij goed werk?) om zo in dialoog (steeds opnieuw) de (gewenste) kwaliteit vast te stellen, met elkaar te bespreken aan welke eisen alle aspecten van de Opleidingsschool moeten voldoen en wat daarvoor nodig is, met inbegrip van continue professionalisering van alle betrokkenen;





- dat idealen, visies, ambities en doelen in diverse geledingen worden doorgesproken op hun concrete consequenties;
- dat elk jaar een of enkele onderdelen van de Opleidingsschool in het bijzonder worden gespiegeld aan de idealen, doelen en visies. Op grond daarvan worden vervolgacties gepland om de onderzochte delen meer conform de visies te maken;
- dat er een heldere verantwoordelijkheidsverdeling is en een integrale kwaliteitsstructuur voor kwaliteitsontwikkeling, die gebruikmaakt van en in evenwicht is met de bestaande kwaliteitscycli van de betrokken partners.
- dat de verzamelde data zijn gericht op de kwaliteitsaspecten, gebaseerd op de idealen en gericht worden ingezet ten behoeve van de borging en de verbetering van de kwaliteit;
- dat relevante betrokkenen consequent op de hoogte gehouden worden van de resultaten en aandachtspunten die uit de kwaliteitsmetingen voortkomen en gerelateerd zijn aan hun rol.



## Bijlage 2 Documenten binnen het partnerschap

<b>Document</b>	<b>Bestemd voor</b>	<b>Bruikbaar tijdens</b>
<i>Beroepsprofiel chr. Leraar</i>	<i>alle betrokkenen</i>	
<i>Beleidsplan samen opleiden</i>	<i>Alle betrokkenen</i>	
<i>Informatiefolder basisschool</i>	<i>Geïnteresseerde basischolen</i>	<i>Orientatiefase aansluiten bij het partnerschap</i>
<i>Procedure audit</i>	<i>Aspirant opleidingsscholen</i>	<i>Vorbereiding op de audit</i>
<i>Zelfevaluatiekader</i>	<i>Aspirant opleidingsscholen</i>	<i>Vorbereiding op de audit</i>
<i>Aanvraagformulier prolongatie</i>	<i>Opleidingsscholen</i>	<i>Vorbereiding op prolongatie</i>
<i>Werkformulier prolongatie</i>	<i>Opleidingsscholen</i>	<i>Vorbereiding op prolongatie</i>
<i>Procedure prolongatie</i>	<i>Opleidingsscholen</i>	<i>Vorbereiding op prolongatie</i>
<i>Handleiding werkpleklers</i>	<i>Student, slb`er</i>	<i>Begeleiden en beoordelen werkpleklers</i>
<i>Informatieboekje werkplekbegeleider</i>	<i>Student, werkplekbegeleider</i>	<i>Begeleiden werkpleklers</i>
<i>Jaarplanning werkpleklers</i>	<i>Student, werkplekbegeleider en slb`er</i>	<i>Werkpleklers</i>
<i>Kijkwijzers vakken</i>	<i>Werkplekbegeleider</i>	<i>Beoordelen vakinhouden tijdens werkpleklers</i>
<i>Kwaliteitsplan SAM</i>	<i>Stuurgroep, studieleider</i>	<i>IJkmomenten borgen kwaliteit</i>
<i>Ontwikkelplan SAM</i>	<i>Stuurgroep, studieleider</i>	<i>Evaluatie 4-jaarlijkse PDCA cyclus</i>
<i>Jarenuitwerking doelen SAM</i>	<i>Stuurgroep, studieleider</i>	<i>Halfjaarlijkse PDCA cyclus</i>