

Zelfevaluatiekader voor samen opleiden 8 nov. 2021

Citeertitel: Geldens, J., Ruit, P., & Popeijus, H. L. (2021). *Zelfevaluatiekader voor samen opleiden*. Helmond/Gouda: Opleidingsnetwerk Samen Opleiden van Peel tot Maas en Dommel tot Aa & Opleidingsschool Samen In Ontwikkeling.

Het ZelfEvaluatieKader (ZEK)

Het ZEK is een instrument om de kwaliteit van samen opleiden in beeld te brengen, te ontwikkelen, te monitoren en te borgen. Het is gebaseerd op zeven samenhangende componenten, gericht op het doel en de opbrengst van een werkplekleeromgeving (wplo)¹. Zie Figuur 1.



Figuur 1. De samenhang tussen de zeven componenten, gericht op het doel en de opbrengst van een wplo. De vier krachtige kenmerken staan *cursief*.

¹ Geldens, J., (2007). *Leren onderwijzen in een werkplekleeromgeving (Proefschrift Radboud Universiteit)*. Helmond: Kempellectoraat, Hogeschool de Kemel.
 Geldens, J., Popeijus, H.L., Ruit, P., & Visser, L. (2012). Samen verantwoordelijk voor 'Samen opleiden'? *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 33(2), 18-24.

Elk van de zeven componenten bestaat uit een aantal kenmerken die zijn onderverdeeld in indicatoren. De vier krachtige kenmerken staan *cursief*.

1. **Onderwijsaanbod:** Aanbod van kennis, vaardigheden en houdingen binnen de wplo. Binnen dit aanbod is sprake van een *doorgaande lijn* in de ontwikkeling van de aanstaande leraar en is er een zekere balans tussen theorie en praktijk.
2. **Leerklimaat:** Een emotioneel veilig en een uitdagend en stimulerend klimaat binnen de wplo.
3. **Professionaliteit:** Laat zich kenmerken door professionalisering en zelfsturing van de betrokkenen binnen deze omgeving en door een *lerende organisatie* als geheel.
4. **Conditie:** Faciliteiten binnen of ten behoeve van de wplo in de vorm van beschikbare mensen, materialen, ruimte, tijd, geld en *samenwerkingsafspraken*.
5. **Begeleiding:** Kenmerkend zijn *mentoring en coaching*, de afstemming van het aanbod op de behoeften van de aanstaande leraar en het leren in en van kenmerkende situaties (zijn veelal ingebed in de context van reële situaties van de basisschool). Bovendien is sprake van een ondersteunen van *ownership* zodat de aanstaande leraar 'eigenaar' wordt van zijn eigen leerproces.
6. **Kwaliteitszorg:** Er is sprake van een systematische zorg voor de kwaliteit van het leerwerktraject. Er zijn maatregelen om de kwaliteit te behouden en zo nodig te verbeteren.
7. **Startbekwaamheid:** *Startbekwaamheid* vormt het doel én de opbrengst van het leren onderwijzen binnen de wplo.

Scenario's

Aan de ontwikkeling van een opleidingsschool onderscheiden we drie scenario's²:

Scenario 1 (s1). Basisstageschool

Dit is de bekende basisstageschoolsituatie, waar de basisschool zorgt voor stageplaatsen. De aanstaande leraren wonen onderwijs bij en geven zelf onderwijs. Vanuit de opleiding worden opdrachten verstrekt die op de stageschool uitgevoerd moeten worden.

Scenario 2 (s2). Medeopleider (omvat de opleidingsschool)

De school fungeert als mede-opleider, omdat ze een speciaal opgeleide en gefaciliteerde opleider en geschoolde werkplekbegeleiders in huis heeft.

Er zijn samenwerkingsafspraken gemaakt op het gebied van aantallen stageplekken, de visie op opleiden, werkwijzen en taakverdeling in begeleiding en beoordeling. De aanstaande leraren kunnen in overleg met opleiding en opleidingsschool, taken en verantwoordelijkheden in hoge mate onder eigen verantwoordelijkheid invullen.

Scenario 3 (s3). Partners in leren (omvat de opleidingsschool)

Hier gaat de gedeelde verantwoordelijkheid voor samen opleiden het verst. Er is een visie op onderzoekend leren, onderwijzen en begeleiden.

De (aanstaande) leraren voeren een praktijkonderzoek uit wat past in de onderzoeksagenda van de school. Hiermee wordt de kloof tussen theorie - praktijk nadrukkelijker overbrugd dan in de voorgaande scenario's.

De (aanstaande) leraren hebben een concrete inbreng in de samenwerkingsafspraken voor het partnerschap. Er is een duidelijke samenhang tussen de eigen ontwikkeling van de (aanstaande) leraren en de schoolontwikkeling.

De scenario's s1, s2 en s3 zijn complementair en lopen vloeiend in elkaar over. Dit betekent dat voor scenario 2 ook de indicatoren van scenario 1 gelden en voor scenario 3 dus die van s2 en s1.

² Popeijus, H.L., & Geldens, J. (Eds.). (2009). *Betekenisvol leren onderwijzen in de werkplekleeromgeving*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Verklarende begrippenlijst

- ✓ *Aanstaande leraar*: op de werkplek neemt de aanstaande leraar een bijzondere plaats in. Voor de leerlingen is hij de leraar. Voor de werkplekbegeleider is hij ook een leerling die leert onderwijzen. Tegelijkertijd vloeit uit de nadruk op sturing van het eigen leerproces en zelfregulatie een toenemende zelfverantwoordelijkheid voor de eigen professionele ontwikkeling tot leraar voort, ook in de wplo. Om die redenen geven wij er de voorkeur aan om te spreken van de 'aanstaande leraar'.³
- ✓ *Inductiefase*: de periode waarin een startende leraar een inwerktraject krijgt aangeboden gericht op zijn/haar ontwikkeling. Dit traject is bedoeld om een natuurlijke overgang te creëren van de initiële lerarenopleiding naar een leven lang leren.
- ✓ *Instituutopleider*: de contactpersoon tussen het opleidingsinstituut en de opleidingsschool. De instituutopleider heeft zicht op de voortgang in de ontwikkeling van de aanstaande leraren.
- ✓ *Opleidingsinstituut*: de lerarenopleiding;
- ✓ *(opleidings)school*: een individuele basisschool, VO-school of MBO-school die participeert binnen een partnerschap bij samen opleiden.
- ✓ *Partnerschap*: formeel is het partnerschap de Opleidingsschool, het samenwerkingsverband waar één of meer scholen en één of meer lerarenopleidingen aanstaande leraren samen opleiden in de beroepscontext op de werkplek. Wij spreken van een partnerschap bij samen opleiden. Het doel van een dergelijk samenwerkingsverband is in gedeelde verantwoordelijkheid werkend leren en lerend werken en daarmee de theorie en praktijk van het opleiden dicht bij elkaar te brengen. In de dagelijkse praktijk zien we dat ook individuele scholen zich als 'opleidingsschool' willen waarmaken. Het Zelfevaluatiekader is geschikt voor zowel het formele partnerschap als voor de individuele opleidingsscholen.
- ✓ *Schoolopleider*: een deskundige die speciaal opgeleid is en beroepsgeregistreerd namens de Velon en verbonden is aan de opleidingsschool. Zijn taak is het opleiden van de aanstaande leraar en de kwaliteit van opleiden in de eigen organisatie bevorderen en bewaken. Hij is samen met de instituutopleider verantwoordelijk voor de inhoud en organisatie van het opleiden in de school. Hij begeleidt de student 'op afstand'. De dagelijkse begeleiding is de verantwoordelijkheid van de werkplekbegeleider.
- ✓ *Werkplekbegeleider*: de begeleider van de aanstaande leraar op niveau van de klas. Hiervoor worden ook andere begrippen gebruikt als tutor, mentor of vakcoach.
- ✓ *Wplo*: Werkplekleeromgeving, een specifiek voor het samen leren en leren onderwijzen van aanstaande leraren door lerarenopleiding samen met een of meer partners (meestal stagescholen) ingerichte leer- en werkomgeving.

Werkwijze

Het ZEK is in 2020-2021 vanuit beide partnerschappen 'Opleidingsnetwerk Samen Opleiden van Peel tot Maas en Dommel tot Aa & Opleidingsschool Samen In Ontwikkeling' gereviseerd (zie Bijlage 1). Hieronder is het ZEK uitgewerkt naar component, kenmerk en indicator. Elke indicator is voorzien van een code (s1 - s2 - s3), welke overeenkomt met de hiervoor beschreven scenario's.

Probeer per component een beeld te vormen door per indicator aan te geven of deze ontwikkeld moet worden (O), voldoende aanwezig is (V) of dat deze sterk (goed) aanwezig is (G).

³ Popeijus, H.L., & Geldens, J. (Eds.). (2009). *Betekenisvol leren onderwijzen in de werkplekleeromgeving*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Het invullen van het ZEK dient u te doen vanuit het perspectief van het opleiden van aanstaande leraren. Wanneer er in de tekst partnerschap gebruikt wordt, dan is daarbij de opleidingsschool met een kleine letter inbegrepen. Bij een aantal indicatoren kunt u meer uitleg krijgen, die als een opmerking in de kantlijn is opgenomen. Nadat u een quickscan heeft gemaakt van elke component, schrijft u een korte samenvatting waarin de volgende punten aan de orde komen:

- Wat valt u op?
- Welke sterke punten komen naar voren?
- Welke punten vragen om meer aandacht?
- In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken?
- Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren?

Met opmerkingen [R1]: Te denken valt aan welke kenmerken of indicatoren u de komende periode van vier jaar wilt werken.

Zelfevaluatiekader voor samen opleiden. Quickscanversie.

Citeertitel: Geldens, J., Ruit, P., Popeijus, H. L., Meuleman, W., & Janse, L. (2021). *Zelfevaluatiekader voor samen opleiden. Quickscanversie*. Helmond/Gouda: Opleidingsnetwerk Samen Opleiden van Peel tot Maas en Dommel tot Aa & Opleidingsschool Samen In Ontwikkeling.

Component = vetgedrukte tekst

Kenmerk = cursieve tekst

Indicator = rechtopstaande tekst

NB. In de opmerkingen rechts staat extra informatie die straks in de digitale ZEKversie met een klik zichtbaar wordt als extra informatie gewenst is.

Component, Kenmerk, Indicator			Huidig niveau		
1	Onderwijsaanbod (programma)		O	V	G
1.1	<i>Relatie tussen doelstellingen en programma</i>		o	v	g
1.1.1	s1	De (opleidings)school beschikt over een visie op onderwijs waarin zij anticipeert op maatschappelijke ontwikkelingen in de samenleving.			
1.1.2	s1	De (opleidings)school waarborgt dat aanstaande leraren de gelegenheid hebben ervaring op te doen in gevarieerde onderwijsleersituaties.			
1.1.3	s3	In co-creatie komen activiteiten tot stand in de domeinen van onderwijsontwikkeling en onderzoek.			
1.1.4	s2	De (opleidings)school waarborgt dat het opleidingstraject in de school voldoende diepgang heeft door verbindingen met de theorie te leggen. Daarnaast sluit het opleidingstraject in de lerarenopleiding aan bij de praktijkervaringen in de school. Beide elementen zijn bij voorkeur opgenomen in het opleidingsplan.			
1.1.5	s2	De (opleidings)school heeft een geëxpliciteerde visie op samen opleiden, die valt binnen de kaders die door het partnerschap beschreven zijn. Zo mogelijk is dit geconcretiseerd in een opleidingsplan.			
1.1.6	s3	De (opleidings)school verbindt het opleiden van leraren met het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek en de schoolontwikkeling.			
1.1.7	s3	Onderzoek wordt gebruikt om de eigen onderwijspraktijk te ontwikkelen en te optimaliseren.			
1.2	<i>Samenhang Programma</i>		o	v	g
1.2.1	s1	De (opleidings)school zorgt dat de eindkwalificaties van het werkplekgebonden deel van het curriculum gerealiseerd kunnen worden door de aanstaande leraren.			
1.2.2	s2	Individuele trajecten van aanstaande leraren zijn door het partnerschap verankerd in een inhoudelijk samenhangend programma.			
1.3	<i>Balans theorie praktijk</i>		o	v	g

Met opmerkingen [R2]: Aanbod van kennis, vaardigheden en houdingen binnen de wpl. Binnen dit aanbod is sprake van een *doorgaande lijn* in de ontwikkeling van de aanstaande leraar en is er een zekere balans tussen theorie en praktijk. Deze component komt overeen met waarborg 1 uit het LKK.

Met opmerkingen [R3]: Hierbij kan gedacht worden aan ontwikkelingen zoals, aandacht voor goed burgerschap, media ontwikkelingen, kritiek op het onderwijs enz. Wat dit betekent voor het onderwijs zal in beleidsdocumenten terug te vinden zijn.

Met opmerkingen [R4]: In de begeleiding wordt ervoor gezorgd dat de beroepspraktijk en de theorie van de opleiding bij de (aanstaande) leraar op elkaar is afgestemd en aansluit bij de persoonlijke ontwikkeling van de (aanstaande) leraar.

Met opmerkingen [R5]: De school of groep scholen heeft een visie op het leren van leerlingen en aanstaande leraren.

Met opmerkingen [R6]: Het op de aanstaande leraar gerichte programma op de (opleidings)school is samen met het opleidingsinstituut uitgewerkt. De opleidingsschool en het opleidingsinstituut zijn gedeeld eigenaar van het programma.

Met opmerkingen [R7]: Adaptief onderwijs wordt voorbeeldmatig bij het leer- en ontwikkelproces van de (aanstaande) leraar vorm gegeven.

1.3.1	s2	De (opleidings)school zorgt dat een substantieel deel (in de regel 40%) van het totale curriculum van de opleiding op school (werkplekgebonden deel) wordt verzorgd.			
1.3.2	s2	Het partnerschap waarborgt de samenhang van het werkplekgebonden deel van het curriculum en het deel van het curriculum dat plaatsvindt in de lerarenopleiding.			
1.4		Doorgaande lijn (krachtig kenmerk)	o	v	g
1.4.1	s1	Het programma wordt gekenmerkt door een herkenbare doorgaande lijn en is gebaseerd op het beroepsprofiel voor leraren. Dit beroepsprofiel is uitgewerkt in leeruitkomsten of eindtermen.			
1.4.2	s2	Het partnerschap beschikt over een inhoudelijk samenhangend programma waarin de individuele trajecten zijn verankerd.			
1.5		Vormgeving en inhoud van het programma zijn op elkaar afgestemd	o	v	g
1.5.1	s2	Het partnerschap en de lerarenopleiding hanteren in het opleidingstraject een pedagogisch en didactisch concept waarmee alle partners instemmen.			
1.6		Instroom	o	v	g
1.6.1	s2	Het partnerschap zorgt dat de toelatingseisen voor de instromende aanstaande leraren afgestemd zijn op het programma van de opleiding.			
1.6.2	s2	Het partnerschap heeft een vrijstellingenbeleid waarin vrijstellingen worden verantwoord en waarin de rol van EVC's is aangegeven.			
Korte samenvatting					
a. Wat valt u op?					
b. Welke sterke punten komen naar voren?					
c. Welke punten vragen om meer aandacht?					
d. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken?					
e. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren?					
2		Conditie (inzet van personeel)	O	V	G
2.1		Personele middelen / Kwantiteit personeel	o	v	g
2.1.1	s2	De schoolopleider en de werkplekbegeleider zijn voldoende gefaciliteerd voor het begeleiden van de aanstaande leraar.			
2.1.2	s2	De (opleidings)school zet voldoende werkplekbegeleiders in om aanstaande leraren op te leiden, te begeleiden en te beoordelen.			
2.2		Personele middelen / Kwaliteit personeel	o	v	g
2.2.1	s1	Professionalisering is gefaciliteerd.			
2.2.2	s2	Het personeel is geschoold voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische uitvoering van het opleiden/begeleiden van aanstaande leraren.			
2.3		Samenwerkingsafspraken (krachtig kenmerk)	o	v	g
2.3.1	s1	De (opleidings)school heeft afspraken met de lerarenopleiding over het aantal leer- werkplekken. Minimaal de helft van het aantal formatieplaatsen.			
2.3.2	s2	Aan de samenwerking tussen de (opleidings)school en de lerarenopleiding ligt een samenwerkingsovereenkomst ten grondslag.			
2.3.3	s2	De (opleidings)school is op de hoogte van de verantwoordelijkheden binnen het partnerschap.			
2.4		Up-to-date middelen	o	v	g
2.4.1	s2	De (opleidings)school heeft up-to-date, complete en rijke (digitale) middelen.			
2.4.2	s1	ICT is een vast onderdeel van het onderwijsleerproces van de aanstaande leraar en van de leerlingen.			
	s1	Bij de inrichting van de wplo is gezorgd voor adequate faciliteiten voor de aanstaande leraren in de zin van materialen, ruimte, tijd, geld en afspraken.			

Met opmerkingen [R8]: De pedagogische en didactische concepten zijn in lijn met de doelstellingen. Ook dienen de aanstaande leraren in staat gesteld te worden verschillende onderwijsconcepten in de beroepspraktijk uit te kunnen proberen.

Met opmerkingen [R9]: Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende aanstaande leraren. Adaptief onderwijs kan hierbij voorbeeldmatig uitgewerkt worden. De selectieprocedure is omschreven en maakt duidelijk wat de selectiecriteria zijn.

Met opmerkingen [R10]: Het verlenen van vrijstellingen waaronder EVC's, wordt inhoudelijk verantwoord.

Met opmerkingen [R11]: Elders Verworven Competenties. EVC is een initiatief van de overheid en wordt sterk gepromoot door de Projectdirectie Leren en Werken van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Met opmerkingen [R12]: Te denken valt aan welke kenmerken of indicatoren zou u de komende periode van vier jaar willen werken?

Met opmerkingen [R13]: Faciliteiten binnen of ten behoeve van de wplo in de vorm van beschikbare mensen, materialen, ruimte, tijd, geld en **samenwerkingsafspraken**.

Met opmerkingen [R14]: De leraren worden gemotiveerd benaderd voor het vervullen van taken die te maken hebben met samen opleiden.

Met opmerkingen [R15]: De professionalisering van werkplekbegeleiders in het kader van samen opleiden is vastgelegd in het professionaliseringsbeleid van de school.

Met opmerkingen [R16]: De organisatie van de school is beschreven en afspraken zijn gemaakt over de begeleiding waaronder de rol van de betrokkenen: directie, schoolopleider, leraren, werkplekbegeleiders en aanstaande leraren.

Met opmerkingen [R17]: Tussen één of meer scholen en één of meer lerarenopleidingen.

Met opmerkingen [R18]: Voor de aanstaande leraren die hun opleiding binnen de school volgen zijn er voorzieningen (werkplek, computer met internetverbinding).

Met opmerkingen [R19]: Werkplekleeromgeving, een specifiek voor het samen leren en leren onderwijzen van aanstaande leraren door lerarenopleiding samen met een of meer partners (meestal stagescholen) ingerichte leer- en werkomgeving.

Korte samenvatting				O	V	G
a. Wat valt u op?						
b. Welke sterke punten komen naar voren?						
c. Welke punten vragen om meer aandacht?						
d. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken?						
e. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren?						
3		Begeleiding		O	V	G
3.1		<i>Studiebegeleiding (Voorzieningen)</i>		o	v	g
3.1.1	s1	De (opleidings)school en het opleidingsinstituut hebben afspraken over het aantal en de verdeling van de aanstaande leraren over de groepen.				
3.1.2	s1	Uit het beleid van de (opleidings)school blijkt dat begeleiding wordt gezien als een krachtig middel voor de aanstaande leraren om te leren onderwijzen.				
3.1.3	s2	De (opleidings)school zorgt dat de (studie)begeleiding in de school en bij de lerarenopleiding op elkaar zijn afgestemd, helder zijn voor de aanstaande leraren en aansluiten op hun leerbehoeften.				
3.2		<i>Mentoring en coaching (krachtig kenmerk)</i>		o	v	g
3.2.1	s1	De werkplekbegeleiders vervullen een actieve en directe rol bij het begeleiden van de aanstaande leraren met als uitgangspunt het beroepsprofiel en fasen van de opleiding gekoppeld aan de ontwikkeling van de aanstaande leraar.				
3.2.2	s2	Werkplekbegeleiders zijn geschoold in het voeren van begeleidingsgesprekken.				
3.3		<i>Afstemming op behoeften</i>		o	v	g
3.3.1	s1	De leerbehoeften van de aanstaande leraar bepalen aanwijsbaar mede de keuzes in het leerwerktraject.				
3.4		<i>Kenmerkende situaties</i>		o	v	g
3.4.1	s1	Directie, schoolopleider en werkplekbegeleider stellen de aanstaande leraar in staat medeverantwoordelijk te zijn voor de school als geheel en ervaring op te doen met niet-lesgebonden taken.				
3.4.1	s1	De aanstaande leraar kan deelnemen aan alle overlegsituaties en voor de beroepsgroep relevante activiteiten.				
3.5		<i>Zorgen voor ownership</i>		o	v	g
3.5.1	s1	Binnen de wpo bevorderen de begeleiders het 'eigenaarschap' van de aanstaande leraar, onder meer door nadruk te leggen op zelfverantwoordelijkheid en zelfsturing.				
Korte samenvatting						
a. Wat valt u op?						
b. Welke sterke punten komen naar voren?						
c. Welke punten vragen om meer aandacht?						
d. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken?						
e. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren?						
4		Kwaliteitszorg (interne kwaliteitszorg)		O	V	G
4.1		<i>Evaluatie resultaten</i>		o	v	g
4.1.1	s2	De (opleidings)school heeft een kwaliteitssysteem of kwaliteitszorgplan waarin streefdoelen zijn beschreven, hoe deze streefdoelen zullen worden gerealiseerd en geëvalueerd.				
4.2		<i>Betrekken van alle deelnemers en externen</i>		o	v	g
4.2.1	s2	De aanstaande leraren, werkplekbegeleiders, andere medewerkers van de school en het beroepenveld zijn actief bij de kwaliteitszorg betrokken.				
4.3		<i>Maatregelen tot verbetering</i>		o	v	g

Met opmerkingen [R20]: Te denken valt aan welke kenmerken of indicatoren zou u de komende periode van vier jaar willen werken?

Met opmerkingen [R21]: Kenmerkend zijn *mentoring en coaching*, de afstemming van het aanbod op de behoeften van de aanstaande leraar en het leren in en van kenmerkende situaties (zijn veelal ingebed in de context van reële situaties van de basisschool). Bovendien is sprake van een ondersteunen van *ownership* zodat de aanstaande leraar 'eigenaar' wordt van zijn eigen leerproces.

Met opmerkingen [R22]: Dit kan blijken uit documenten zoals een stageplan, begeleidingskader, een stageprotocol of stagerichtlijnen.

Met opmerkingen [R23]: Kan blijken uit begeleidingsdocumenten waarin afspraken zijn vastgelegd om de informatievoorziening aan aanstaande leraren adequaat en met het oog op studievoortgang te laten verlopen en te laten aansluiten op hun leerbehoeften.

Met opmerkingen [R24]: Uit teamoverleg, voortgangsgesprekken of anderszins blijkt dat begeleiders zich bewust zijn van het hoe en waarom van hun begeleiding.

Met opmerkingen [R25]: Uit verslagen van of gesprekken met de aanstaande leraren kan zichtbaar worden dat de werkplekbegeleider de beroepspraktijk en de theorie van de opleiding integraal aanbieden.

Met opmerkingen [R26]: Uit documenten, gesprekken, onderzoek blijkt of en hoe de werkplekbegeleider afstemmen op de leerbehoeften en ontwikkeling van de aanstaande leraar.

Met opmerkingen [R27]: Dit blijkt uit daarover vastgelegde afspraken.

Met opmerkingen [R28]: Van belang is dat de aanstaande leraar kan aangeven op welke wijze hij vooraf gestelde doelen heeft gerealiseerd met zijn ervaring in authentieke situaties.

Met opmerkingen [R29]: Te denken valt aan welke kenmerken of indicatoren zou u de komende periode van vier jaar willen werken?

Met opmerkingen [R30]: Er is sprake van een systematische zorg voor de kwaliteit van het leerwerktraject. Er zijn maatregelen om de kwaliteit te behouden en zo nodig te verbeteren.

Met opmerkingen [R31]: Dit kan blijken uit een kwaliteitszorgdocument en kwaliteitsevaluaties voor samen opleiden dat is opgesteld door de (opleidings)school in samenspraak met de opleiding. In dit document is wederkerigheid in gezamenlijke verantwoordelijkheid zichtbaar.

Met opmerkingen [R32]: Uit (externe) documenten blijkt dat het partnerschap periodiek wordt geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen. Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, aanstaande leraren, alumni en het afnemende beroepenveld van de opleiding actief betrokken. De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare

... [1]

4.3.1	s2	De (opleidings)school maakt duidelijk hoe de resultaten van de evaluaties worden omgezet in verbeteracties, waar dat nodig is.			
4.4		<i>Procesmanagement, toetsing en waardering</i>	o	v	g
4.4.1	s1	De aanstaande leraren weten hoe de toetsing en waardering van het werkplekgebonden deel van het curriculum verlopen.			
4.4.2	s2	Het partnerschap heeft de taken en de verantwoordelijkheden ten aanzien van de toetsing en waardering van de ontwikkeling van (aanstaande) leraren duidelijk belegd.			
4.5		<i>Zelfevaluatie</i>	o	v	g
4.5.1	s1	Werkplekbegeleider en schoolopleider bieden de aanstaande leraar de mogelijkheid tot regelmatige reflectie op opgedane ervaringen.			
Korte samenvatting					
a. Wat valt u op?					
b. Welke sterke punten komen naar voren?					
c. Welke punten vragen om meer aandacht?					
d. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken?					
e. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren?					
5		Leerklmaat	O	V	G
5.1		<i>Emotioneel veilig</i>	o	v	g
5.1.1	s1	Acceptatie van aanstaande leraren is geborgd.			
5.2		<i>Uitdaging en stimulering</i>	o	v	g
5.2.1	s1	De wplo biedt een leerwerkklmaat waarbinnen op de eerste plaats de werkplekbegeleider en schoolopleider, de aanstaande leraar uitnodigen tot activiteit, hem stimulerende voorbeelden aanbieden en accepteren dat hij fouten mag maken.			
5.2.2	s3	De (opleidings)school stimuleert het leren in de verschillende leeromgevingen en contexten.			
5.2.3	s3	De (opleidings)school zet experts van binnen en buiten het partnerschap in voor het opleiden van (aanstaande) leraren.			
Korte samenvatting					
a. Wat valt u op?					
b. Welke sterke punten komen naar voren?					
c. Welke punten vragen om meer aandacht?					
d. In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken?					
e. Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren?					
6		Professionaliteit	O	V	G
6.1		<i>Lerende organisatie</i>	o	v	g
6.1.1	s2	De (opleidings)school heeft een professionaliseringsbeleid, waarbij zij zorgt dat de deskundigheid van de werkplekbegeleiders voldoet, op het gebied van opleiden, begeleiden en beoordelen.			
6.1.2	s3	De werkplekbegeleider en schoolopleider ontwikkelt en zet kennis in over leren, begeleiden en opleiden (van zichzelf, (aanstaande) leraren en leerlingen).			
6.1.3	s3	Onderzoek wordt ingezet voor de eigen professionalisering.			
6.1.4	s2	De (opleidings)school heeft een adequaat inwerkplan voor startende leraren.			
6.1.5	s3	De (opleidings)school garandeert de integratie van het leren in de verschillende loopbaanfasen.			

Met opmerkingen [R33]: Duidelijk is hoe de resultaten van de kwaliteitszorgcyclus worden teruggegeven. Deze worden besproken met de betrokkenen en waar nodig of gewenst leidt dit tot concrete actie- of verbeterplannen voor het partnerschap als geheel.

Met opmerkingen [R34]: Onderlinge afspraken hierover kunnen afhankelijk van de visie en uitgangspunten variëren. Echter vanuit landelijk beleid en de diplomeringstoewijzing, blijft de lerarenopleiding verantwoordelijk voor het eindoordeel.

Met opmerkingen [R35]: Aantoonbaar moet blijken dat beiden de aanstaande leraar concrete mogelijkheden bieden tot reflectie.

Met opmerkingen [R36]: Te denken valt aan welke kenmerken of indicatoren zou u de komende periode van vier jaar willen werken?

Met opmerkingen [R37]: Een emotioneel veilig en een uitdagend en stimulerend klimaat binnen de wplo.

Met opmerkingen [R38]: Dit kan blijken uit bijvoorbeeld communicatie naar de ouders waarin de aanstaande leraar zich voorstelt. Aanstaande leraren krijgen binnen het team de gelegenheid zich voor te stellen, worden tijdens de koffie aangesproken en betrokken in gesprekken, krijgen een code voor het kopieerapparaat enz.

Met opmerkingen [R39]: Van belang is zichtbaar te maken hoe de aanstaande leraar binnen de wplo een vertrouwensband met werkplekbegeleider en schoolopleider kan opbouwen en hoe hij de gelegenheid krijgt te experimenteren en te leren, in positieve zin ook van fouten.

Met opmerkingen [R40]: Denk aan leeromgevingen buiten het schoolgebouw.

Met opmerkingen [R41]: Te denken valt aan welke kenmerken of indicatoren zou u de komende periode van vier jaar willen werken?

Met opmerkingen [R42]: Laat zich kenmerken door professionalisering en zelfsturing van de betrokkenen binnen deze omgeving en door een *lerende organisatie* als geheel.

6.1.6	s3	In de (opleidings)school wordt expertise van de collega's gedeeld en adequaat ingezet in het opleiden van (aanstaande) leraren.			
6.2		Professionalisering	o	v	g
6.2.1	s1	De werkplekbegeleider ontvangt structurele begeleiding van de schoolopleider.			
6.2.2	s2	De startende leraar krijgt structurele begeleiding.			
6.3		Zelfsturing	o	v	g
6.3.1	s1	De aanstaande leraar krijgt ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen over het onderwijs aan de eigen groep.			
6.3.2	s2	De aanstaande leraar is (mede)verantwoordelijk voor de eigen professionele ontwikkeling.			

Met opmerkingen [R43]: Expertise is de kunde of bekwaamheid van iemand in een vakgebied. Kortom, iemand die veel weet over een bepaald onderwerp.

Met opmerkingen [R44]: Bij voorkeur door een schoolopleider.

Met opmerkingen [R45]: Uiteraard onder eindverantwoordelijkheid van de klassenleraar/werkplekbegeleider.

Korte samenvatting

- Wat valt u op?
- Welke sterke punten komen naar voren?
- Welke punten vragen om meer aandacht?
- In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken?
- Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren?

Met opmerkingen [R46]: Te denken valt aan welke kenmerken of indicatoren zou u de komende periode van vier jaar willen werken?

7		Startbekwaamheid	O	V	G
7.1		Bekwaamheid: gerichtheid op (krachtig kenmerk)	o	v	g
7.1.1	s1	De voor het behalen van de startbekwaamheid omschreven (formele) eisen geven herkenbaar richting en sturing aan de inrichting van de wplo.			
7.2		Bekwaamheid: gerealiseerd niveau (krachtig kenmerk)	o	v	g
7.2.1	s1	De (opleidings)school stelt de aanstaande leraar in staat zijn startbekwaamheid aan te tonen en deze te beschrijven in de door de opleiding vastgestelde eindproducten.			

Met opmerkingen [R47]: Startbekwaamheid vormt het doel én de opbrengst van het leren onderwijzen binnen de wplo.

Korte samenvatting

- Wat valt u op?
- Welke sterke punten komen naar voren?
- Welke punten vragen om meer aandacht?
- In welke documenten wordt over bovenstaande kenmerken of indicatoren gesproken?
- Welke eigen ambities zou u bij deze component willen realiseren?

Met opmerkingen [R48]: Te denken valt aan welke kenmerken of indicatoren zou u de komende periode van vier jaar willen werken?

In te vullen door de school	
a. Zet de ontwikkelpunten op een rij.	
b. Breng een prioriteitsvolgorde aan. Dus geef per ontwikkelpunt aan wat eerst aangepakt moet worden en wat daarna.	
c. Maak nu een keuze uit de ontwikkelpunten door aan te geven aan welke ontwikkelpunten u wilt gaan werken de komende periode van vier jaar. Het kan zijn dat u alle ontwikkelpunten wilt gaan aanpakken, maar het is ook mogelijk dat u zich beperkt in het aantal ontwikkelpunten. Het gaat om de haalbaarheid.	
Ontwikkelpunt 1:	

<ul style="list-style-type: none"> a. Beschrijf het ontwikkelpunt. b. Wanneer bent u tevreden (concrete opbrengst) over het te realiseren ontwikkelpunt? c. Welke personen zijn verantwoordelijk voor het realiseren van de ontwikkelpunten? d. Op welke wijze gaat u het ontwikkelpunt realiseren? e. Welk tijdpad zet u hiervoor uit? 	
<p>Ontwikkelpunt 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Beschrijf het ontwikkelpunt. b. Wanneer bent u tevreden (concrete opbrengst) over het te realiseren ontwikkelpunt? c. Welke personen zijn verantwoordelijk voor het realiseren van de ontwikkelpunten? d. Op welke wijze gaat u het ontwikkelpunt realiseren? e. Welk tijdpad zet u hiervoor uit? 	
<p>Ontwikkelpunt 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Beschrijf het ontwikkelpunt. b. Wanneer bent u tevreden (concrete opbrengst) over het te realiseren ontwikkelpunt? c. Welke personen zijn verantwoordelijk voor het realiseren van de ontwikkelpunten? d. Op welke wijze gaat u het ontwikkelpunt realiseren? e. Welk tijdpad zet u hiervoor uit? 	
<p>Wat is kenmerkend voor uw school waar aanstaande leraren hun voordeel mee kunnen doen?</p>	

Bijlage 1 Revisie ZEK 2020-2021

Bij de revisie van het ZEK is het [Landelijk KwaliteitsKader](#) (LKK)⁴ vergeleken met het ZEK. Uit deze vergelijking zijn de volgende vier conclusies getrokken:

1. De inhoud van het ZEK dekt de vier waarborgen.
2. De indeling van het ZEK is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. Het LKK is gebaseerd op de ervaringen van betrokkenen en de inbreng van experts. Omdat het ZEK gebaseerd is op wetenschappelijke inzichten is gekozen bij de revisie voor de indeling van het ZEK en waar mogelijk is de verbinding gelegd met het LKK. Zie ook Tabel 1. Een ander argument is dat de waarborgen op een verschillend niveau zijn beschreven. Zo is de 'lerende leraar' van individueel niveau en de overige waarborgen beschrijven overstijgend niveau van samen opleiden.
3. De aanleiding tot het ontwikkelen van het LKK is: "In de zomer van 2019 is de beoordeling door de NVAO van erkende partnerschappen samen opleiden geschrapt als voorwaarde voor aanvullende bekostiging, zoals vastgelegd in de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen. De NVAO kan op basis van haar wettelijke opdracht enkel kijken naar het 'hogere-onderwijs-deel' van samen opleiden, en niet naar de samenwerking in het partnerschap als geheel. Het past daarom niet bij de huidige ontwikkeling van het samen opleiden en professionaliseren om vast te houden aan de beoordeling door de NVAO. Het bestuurlijk overleg, bestaande uit het ministerie van OCW, de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH en VSNU, heeft daarom opdracht gegeven om een landelijk kader voor kwaliteit te ontwikkelen voor het samen opleiden van nieuwe leraren en de inductie van startende leraren én een bijbehorende werkwijze van peer review waarin de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kwaliteit tot uiting komt." (2020, p.5)
4. De componenten '3. *Begeleiding*' en '6. *Professionaliteit*' in het ZEK lijken te weinig onderscheidend te zijn. Bij de revisie van het ZEK is bij de component professionaliteit, overeenkomstig het LKK, rekening gehouden met de inductiefase van startende leraren.

Tabel 1. *Vergelijking van de 4 waarborgen van het Landelijk kwaliteitskader (LKK) met de 7 componenten van het Zelfevaluatiekader voor samen opleiden (ZEK).*

LKK (4 waarborgen)	ZEK (7 componenten)
w1. De lerende leraar	7. Startbekwaamheid
w2. Leeromgeving	1. Onderwijsaanbod 2. Conditie 5. Leerklimaat
w3. Organisatie	3. Begeleiding 6. Professionaliteit
w4. Kwaliteitscultuur	4. Kwaliteitszorg

Voor een partnerschap blijkt het ZEK een adequaat middel om te tonen hoe ver de individuele deelnemende instellingen en scholen maar ook het partnerschap als geheel staan in hun ontwikkeling op samen opleiden en inductie.

⁴ Ontwikkelteam Kwaliteitskader. (2020). *Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie en werkwijze peer review*. Utrecht: Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.

Waarborg 1 De lerende leraar gaat uit van de vooronderstelling dat het partnerschap beschikt over een gezamenlijk en gedragen beeld van het beroep van leraar en dat het dat beeld heeft vertaald in een visie op het leren. Het behalen van de startbekwaamheden is voor de aanstaande leraar natuurlijk het primaire doel.

Onderzoek⁵ heeft aangetoond dat sprake is van een samenhang tussen de onderscheiden componenten onderling en een gerichtheid van de componenten op *de startbekwaamheid*. Omgekeerd geven de startbekwaamheidseisen richting en sturing aan de uitwerking van de overige componenten van een werkplekleeromgeving. Tevens bleek dat de centrale componenten 'Startbekwaamheid', 'Onderwijsaanbod' en 'Begeleiding' tezamen met 'Conditie's' de kenmerken bevatten die naar voren kwamen als krachtige kenmerken ('mentoring en coaching', 'bekwaamheden', 'doorgaande lijn' en 'samenwerkingsafspraken').

Waarborg 2 de Leeromgeving veronderstelt dat het partnerschap op basis van haar visie op het leren van de leraar (met de startbekwaamheid als doel en richtinggevende component), een samenhangende en consistente leeromgeving *realiseert*, die (aanstaande) leraren ondersteunt in hun leer- en ontwikkelproces. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid én van verbinding tussen theorie en praktijk. Hieronder vallen uit het ZEK de kenmerken van *de componenten onderwijsaanbod, de condities en het leerklimaat*.

Waarborg 3 de Organisatie wil zeggen dat het partnerschap verantwoordelijkheden, rollen en taken heeft vastgelegd, afgestemd en ingebed in de organisatiestructuur/HRM, zodat deze een adequate basis zijn voor het realiseren van de gezamenlijke visie en de daarmee samenhangende leeromgeving. Van uit het ZEK staan hier *de componenten begeleiding en professionaliteit* centraal.

Waarborg 4 de Kwaliteitscultuur betekent dat binnen het partnerschap een gedeeld beeld bestaat van processen die passen in een kwaliteitscultuur voor het opleiden en begeleiden van (aanstaande) leraren. De cultuur is gericht op het onderhouden en verbeteren van kwaliteit. Het partnerschap maakt daarbij gebruik van verschillende methodieken van onderzoek en onderzoeksuitkomsten. In het ZEK zijn de indicatoren voor deze waarborg uitgewerkt in de component *kwaliteitszorg*.

⁵ Geldens, J., (2007). *Leren onderwijzen in een werkplekleeromgeving (Proefschrift Radboud Universiteit)*. Helmond: Kempellectoraat, Hogeschool de Kemel.

Uit (externe) documenten blijkt dat het partnerschap periodiek wordt geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen. Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, aanstaande leraren, alumni en het afnemende beroepenveld van de opleiding actief betrokken. De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen. Denkbaar is dat bij de evaluatie op (opleidings)schoolniveau ook (vertegenwoordigers van de) ouders zijn betrokken.