

Verslaglegging Ontvangend Partnerschap Samen Opleiden Ontwikkelingsgerichte Peer Review

1. **Naam partnerschap Samen Opleiden: Frosk**
Datum ontwikkelingsgerichte peer review: 18-11-2022
2. **Reflectie** op de ontwikkelingsgerichte peer review
De peer review dag is op een soepele manier verlopen. Het programma is uitgevoerd zoals we dat ook voor ogen hebben gehad. We zijn de dag gestart vanuit het woord “verbinding”, het centrale thema voor de peer review. We hebben letterlijk en figuurlijk de verbinding met elkaar weten te maken in een enthousiaste speeddate. Daarna hebben we door middel van een casus gekeken naar wat werkt en wat niet werkt als een nieuwe school aansluit bij het partnerschap.
Het brede gesprek daarna met alle betrokkenen rondom onze hoofdvraag genereerde veel heldere inzichten waar we verder mee aan de slag kunnen gaan, op de korte en langere termijn. De verdieping werd daarna aangebracht in drie deelgroepen waarbij iedere groep een deelvraag heeft besproken. Om de dag af te sluiten hebben we geïnventariseerd wat we mee nemen vanuit deze peer review dag. De Frosk betrokkenen hebben samengevat wat de dag aan nieuwe inzichten heeft opgeleverd. Het bezoekende panel heeft hun bevindingen geïnventariseerd. Dit laatste hebben we ook aan elkaar terug gegeven.
3. **Ontwikkelvragen** van het partnerschap die aan de basis lagen van de peer review:
De groei van het partnerschap is ons uitgangspunt geweest om de kritische reflectie te schrijven. We zijn daarbij uitgegaan van een hoofdvraag met daaronder drie verdiepingsvragen.
 - De hoofdvraag:**
 - Hoe zorgen we ervoor dat de gevoelde verbinding gewaarborgd blijft?
 - De verdiepingsvragen:**
 - 1: *Organisatie niveau en Leeromgeving:*
 - Hoe ontwerpen wij een “lichte” organisatie?
 - 2: *Lerende leraar en Leeromgeving:*
 - Hoe zorgen wij voor de continue dialoog, zowel in groot als in klein verband?
 - 3: *Kwaliteitscultuur:*
 - Welke kwaliteitscultuur kunnen we ontwikkelen zodat alles duurzaam geborgd is?
4. **Verslag**
De complimenten:
De peer review dag werd door alle betrokkenen als heel congruent ervaren. We hebben in meer dan voldoende mate laten zien wie we zijn en waar we voor staan en wat dat betekent voor het partnerschap. Dat werd door het programma ook uitgedragen.
Het is fijn te horen dat Frosk, ondanks de nog prille start als opleidingsschool, al heel veel zaken goed op de kaart heeft weten te zetten. Er is sprake van een grote mate van gedrevenheid en betrokkenheid. Frosk heeft goede aandacht voor duurzame ontwikkeling. Daarnaast is er een kwalitatief goed aanbod aan leeractiviteiten voor zowel studenten, vak-coaches als ook voor school- en instituutopleiders. Er vindt veel uitwisseling plaats binnen en buiten de verschillende lagen van de opleidingsschool. In de korte tijd dat Frosk een opleidingsschool is zijn er heel veel docenten opgeleid om vak-coach te zijn en hebben we

Verslaglegging Ontvangend Partnerschap Samen Opleiden Ontwikkelingsgerichte Peer Review

onze ankers als de klik met de coach en het begeleiden op talent goed onder de aandacht gebracht en verdiept.

Inzichten en handelingsalternatieven:

Het kernwoord voor de peer review dag was “verbinding”. We zijn erin geslaagd in verschillende gespreksrondes steeds meer verdieping aan te brengen vanuit de gevoelde verbinding met elkaar.

Het kernwoord dat door de bezoekende panels aan ons terug gegeven werd, was het woord “zoekend” en “hou dat zoeken vooral vast”.

Daarnaast kregen we ook terug dat we steeds opnieuw moet inzoomen op wat we goed vinden en dat ook structureel vastleggen. Een mooie kans voor het verder ontwikkelen van een goede kwaliteitscyclus. Deze cyclus kun je beginnen en eindigen met een conferentie waarin getoond wordt wat de oogst is en wat de ambitie naar de toekomst.

In het “opdenken” met elkaar werd duidelijk dat we aan de voorkant duidelijker mogen zijn in onze verwachtingen ten aanzien van een nieuw toetredende partner en wat zij van Frosk mogen verwachten. De vraag die daarbij ontstond was “Hebben wij onze ankers voldoende in beeld of vraagt dat aanscherping?”

Bij het aanscherpen van onze ankers kunnen we denken aan de volgende acties:

- Definieer waar korte lijnen echt noodzakelijk zijn
- Stel vast vanuit welke wens je wilt groeien
- Stel vast vanuit welke criteria je wilt groeien
- Neem aandachtspunten mee die verder ontwikkeld kunnen worden
- Kijk naar alles wat op papier staat en zet dat om naar het curriculum
- Zoek verder naar kaders en benut ruimte voor eigenheid, diversiteit, talent

Verbinding kwijt raken door de groei van het partnerschap is tot nu toe niet gegrond gebleken. Er is sprake van voldoende positieve energie. Als laatste is het interessant te vermelden dat we sterk zijn in onze verbindingen, maar mogelijk ook te bang zijn om die gevoelde verbinding kwijt te raken. Dat is immers tot nu toe niet gebleken.

Vragen en/of aanscherpingen:

We zien een aanscherping van de door ons gestelde hoofd- en deelvragen op dit moment niet als een noodzakelijk te nemen stap.

We zetten liever in op verdere duurzame ontwikkeling op diezelfde vragen en nemen daar de opbrengsten vanuit de peer review van harte in mee.

5. **Conclusies** op basis van de bevindingen

Een belangrijk inzicht voor ons is dat we ons niet teveel zorgen moeten maken. Iedere verandering, ontwikkeling, nieuwe partner geeft immers nieuwe energie.

Het is belangrijk dat wij gaan kijken naar onze ankers. Naast de klik met de coach, het begeleiden op talent, de korte communicatielijnen moeten we onderzoeken welke ankers we nog meer belangrijk vinden, hebben we dat goed genoeg beschreven of zijn er aanpassingen nodig.

Verslaglegging Ontvangend Partnerschap Samen Opleiden Ontwikkelingsgerichte Peer Review

Voor nieuw toetredende partners zoeken we naar minimale criteria waaraan voldaan moet worden. Dat geeft ook input voor de vraag waar ruimte zit. Het basisdocument blijft ons uitgangspunt en wordt ingezet om het proces van toetreding te begeleiden en te evalueren. Daar hoort ook aandacht voor kalibreren bij binnen alle lagen van het partnerschap om de kwaliteit te borgen.

6. **Richtinggevers voor de uit te werken aanpak** op basis van de conclusies. De waardevolle opbrengsten van de peer review willen we gebruiken om verdere ontwikkeling duurzaam te borgen. Dat betekent dat we in willen zetten op:
- Ankers onder de loep nemen en waar nodig aanpassen en vaststellen. Dit is een taak voor stuurgroep, programmaleider en regiegroep waarna het breder uitgezet wordt binnen Frosk. Hierbij willen we ook aandacht geven aan het uitzetten in de lijn: hoe zorgen we ervoor dat alle betrokkenen geïnformeerd zijn en er naar handelen. Dit punt wordt verder uitgewerkt in de stuurgroep van 19 januari 2023 en de regiegroep van 17 februari 2023. Daarna gaan we concrete stappen zetten die door nieuw op te starten ontwikkelgroep verder vorm en inhoud zal gaan krijgen. In die groep willen vooral ook inzetten om bemensing vanuit het middenkader van de verschillende scholen, om ook daar zijdelings te werken aan een breed draagvlak.
 - Vanuit de ankers minimale criteria opstellen voor partnerscholen: waar moeten die aan voldoen en wat kan ontwikkeld worden omdat daar ruimte is voor eigenheid, diversiteit, talent en hoe die breder ingezet kan worden. Ook dit kan vanuit stuurgroep, programmaleider en regiegroep geïnitieerd worden en daarna verbreed naar de andere betrokken partijen.
 - Dit vraagt zowel een horizontale als een verticale PDCA-cyclus in het kader van kwaliteitsontwikkeling.
 - Bovenstaande punten zijn in ieder geval gerealiseerd voor de zomer van 2023

7. **Reflectie op de basiskwaliteit: welke score geven wij aan onszelf en waarom?**

1. De lerende leraar



Uitgaande van geformaliseerd leren: er zijn veel schoolopleiders en vakcoaches opgeleid. Ook worden er op dit moment verdiepings- en verbredingsactiviteiten ontwikkeld en aangeboden. Het effect hiervan is dat deze beide groepen een bewustzijn hebben ontwikkeld in de breedte van wat de bekwaamheden van studenten en docenten moeten zijn. Vakdidactiek en onderzoek verdienen (nog) meer aandacht.

2. De leeromgeving



Verslaglegging Ontvangend Partnerschap Samen Opleiden Ontwikkelingsgerichte Peer Review

De begeleidings- en beoordelingssystematiek zijn transparant voor studenten. Wij vervullen hierin in het noorden van het land ook een unieke positie omdat alle schoolopleiders en instituutopleiders samen studenten examineren. Dit vraagt uitwisseling, kalibreren, leren van elkaar en elkaar met een open vizier tegemoet blijven treden. De infrastructuur is hierop ingericht. Daarnaast speelt talentgericht opleiden een levendige rol binnen de Frosk en bieden wij een krachtige leeromgeving door uit te gaan van kwaliteiten van betrokkenen. Wat nog aandacht vraagt in de toekomst is het delen van kennis met elkaar over talentgericht opleiden en de verbreding en verdieping daarop. Daarnaast willen we graag één leerruimte bieden voor de steeds groter wordende diversiteit aan toestroom van mensen die kiezen voor het beroep van docent. We gaan daarbij inzetten op in kaart brengen van de verschillende expertises binnen het partnerschap, hoe die te gebruiken zijn door andere partners en hoe we daarbinnen van elkaar kunnen leren. Ook willen we steeds meer “op maat” trajecten ontwikkelen die recht doen aan de grote diversiteit van studenten. Ook dat vraagt meer zicht op expertise en waar een divers aanbod aan kennis aan moet voldoen.

3. De organisatie



Binnen Frosk wordt in meer dan voldoende mate actief kennis gedeeld met verschillende actoren. De infrastructuur die we hiervoor hanteren is op dit moment ook kloppend. We ontmoeten elkaar, wisselen uit, voeren de dialoog. Dit voeren we met elkaar uit in een passend vergader- en scholingsritme. Hier zit voor ons op dit moment wel een grote vraag omdat wij denken dat deze structuur niet meer passend en werkbaar zal zijn als er meer scholen aan zullen sluiten. De koppeling en inbedding binnen de HRM cyclus verdient aandacht.

4. Kwaliteitscultuur



Er is op lokaal niveau voldoende geregeld om kwaliteit te meten en te borgen. Er worden zowel vanuit de instituten als ook vanuit de verschillende scholen vragenlijsten uitgezet, opbrengsten geanalyseerd en geëvalueerd en daarnaast worden de uitkomsten ook voorzien van alternatieve aanpakken. Op gezette tijden komt dit terug binnen de verschillende lagen van de organisatie. Wij vinden het wenselijk dat dit verder geformaliseerd gaat worden waarbij we recht willen blijven doen aan de eigenheid van de diverse actoren en ieders talent. Ook willen we kwaliteitsindicatoren verder beschrijven en inbedden in de PDCA-cyclus en hierover de dialoog met elkaar aangaan.

Vanuit de peer review hebben we veel opbrengsten gegenereerd. Het is nog te vroeg om hier een uitgewerkt plan te presenteren. We hebben nagedacht hoe we recht kunnen doen aan ieders inbreng. We besluiten om met een evenredige vertegenwoordiging vanuit de Frosk organisatie in gesprek te gaan zodat we gezamenlijk een prioritering kunnen geven aan onze ontwikkeldoelen voor de korte en lange termijn. Dat betreft de volgende aandachtspunten, ingedeeld in de vier borgen van het nieuwe kwaliteitskader:

Verslaglegging Ontvangend Partnerschap Samen Opleiden Ontwikkelingsgerichte Peer Review

Lerende leraar	Leeromgeving	Organisatie	Kwaliteit
<ul style="list-style-type: none"> - Samen leren en ontdekken - Parels delen - Differentiatie per leerjaar - Studenten waardevol inzetten vanuit hun ervaringsdeskundigheid - Inductie voor zittende en toetredende scholen - Meer aandacht naar studenten Flexibele Opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> - Spreek verwachtingen naar elkaar toe uit (student-coach-instituut) - Driehoek gesprekken naar voren. - Laat de diversiteit aan scholen zien aan de student. Frosk markt, stage markt - Inductie voor zittende en toetredende scholen - Opleiden in de school veel belangrijker maken in de school 	<ul style="list-style-type: none"> - Zitten de juiste mensen aan de tafel? o.a. studenten live betrekken bij evaluaties - Stuur vanuit je wens en bepaal de grens - Ankers vaststellen, ook in de lijn bv. hoe zorg je ervoor dat middenkader geïnformeerd is en ernaar handelt. - Ontwikkelgroepen naar stage-jaren - FROSK nog meer zichtbaar maken ook bij scholen, nieuwe partners - Buddy-systeem voor alle lagen - Inductie voor zittende en toetredende scholen - Regiegroep en stuurgroep verkleinen en een vertegenwoordiger die belangrijke spilfunctie heeft. - Van ideaal naar realistisch 	<ul style="list-style-type: none"> - Kalibreren in alle lagen - Verticale kwaliteitsmeting - Gedeelde visie tussen FROSK studenten en opleiders - Kwaliteit van vakcoaches: differentiatie in cursusaanbod - Ankers vaststellen, ook in de lijn bv. hoe zorg je ervoor dat middenkader geïnformeerd is en ernaar handelt. - Klik beter kunnen uitvoeren, verdiepen - Betrek ook HR/personeelszaken bij Frosk - Inductie voor zittende en toetredende scholen - Terug naar de basis en die verankeren: basisdocument – wat vinden we nu belangrijk en hoe gaan we dat verankeren - Inbreng van de student mag meer gewicht krijgen in het geheel

Reacties en aanvullingen bezoekend panel

Verslaglegging Ontvangend Partnerschap Samen Opleiden Ontwikkelingsgerichte Peer Review

Wat geeft het bezoekend panel mee aan het ontvangend partnerschap, gericht op de inzichten, conclusies en aanpak voortkomend uit de peer review?

Het verslag is een mooie samenvatting, waarin beide bezoekende panels veel herkennen: de verschillende ideeën die met elkaar gedeeld zijn en de inspirerende gesprekken. Met onze reactie hopen we een bijdrage te leveren aan het denkproces van FROSK om de groei op een bij hen passende wijze vorm te geven.

De dag zelf was een voorbeeld van de wijze waarop kwaliteit een rol speelt binnen FROSK. Het woord congruent is daarbij gevallen. Het verslag en de peer review dag zelf, met daarbij de gesprekken sloten goed bij elkaar aan. Wij menen dat dat van belang is voor de opbrengst van het peer review.

De gevoerde gesprekken in de kleine groepen op de dag zelf zijn verschillend ervaren, waarbij de samenstelling zeer bepalend is geweest. Van verdieping en uitnodiging tot het eigen leren in de éne groep tot het voornamelijk uitwisselen van tips en tricks in de andere groep. Een heldere doelstelling en passende samenstelling kan het eigen leren nog sterker bevorderen. Bij uitwisseling van de ervaring bleek dat de inbreng van studenten - in een van de kleine groep - een cruciaal bijdrage leverde aan het gesprek.

Lerend van de dag en het verslag willen we FROSK enkele punten ter overweging meegeven bij het maken van organisatorische keuzes:

- neem besluiten wat betreft samenstelling op basis van de belangrijkste ontwikkelstappen (doelen) die je op korte termijn wilt zetten en de randvoorwaarden die daar voor nodig zijn
- zorg voor heldere werkafspraken (verwachtingen) en communicatielijnen, ook richting de achterban van de verschillende vertegenwoordigers in de groepen
- volg een cyclische manier van werken binnen deze groepen
- organiseer aansluiting/verbinding tussen de verschillende groepen

Maak deze punten expliciet en zet een tijdspad uit waarmee jullie zelf kunnen evalueren of de voorgenomen keuzes en voornemens gehaald en behaald zijn.

Als bezoekende panels hebben we veel inspiratie opgedaan voor het vormgeven van de eigen peer review. De nadruk op de eigen leervraag die centraal staat ervaren wij als zeer helpend en geruistellend. Hoe beter wij onze vraag articuleren, hoe groter de opbrengst van de peer review zal zijn. Daarbij speelt ook het besef dat de keuzes die we zullen maken, zoals de wijze van voorbereiding van de deelnemers, de samenstelling van en werkwijze in de gespreksgroepen, een rol.

De voorbereidingsgesprekken, de dag zelf en nu ook deze verslaglegging zijn een inspiratie om de eigen gemaakte keuzes binnen de eigen opleidingsschool kritisch te blijven onderzoeken.

Verslaglegging Ontvangend Partnerschap Samen Opleiden Ontwikkelingsgerichte Peer Review

Zoals we ook tijdens de reflectie-bijeenkomst op vrijdag 9 december 2022 naar voren hebben gebracht worstelen we met de invulling van de waarborgen. Onze vraag is - ook aan de schrijfcommissie van het platform - welke bijdrage deze waarborgen leveren aan de ontwikkelingsgerichte peer review.

Wij vinden de beoordeling van de waarborgen met de sterren in dit verslag 'er wat bij te hangen'. Het is een herhaling van de zelfreflectie. Het moge duidelijk zijn dat deze opmerking niets afdoet aan het bovenstaande en in feite daar zelfs los van staat.

Carla, Jaimy, Annemarie (Passie voor Leren)
Wouter, Ben, Niek (AONHW)

Reactie vanuit Frosk

Bovenstaande feedback geeft mooie verdere input aan onze voornemens e waar we verder aan willen werken gekoppeld aan op welke manier we dat willen. Deze opmerkingen nemen we in dank aan en maken we ons graag eigen.

Wat betreft:

- neem besluiten wat betreft samenstelling op basis van de belangrijkste ontwikkelstappen (doelen) die je op korte termijn wilt zetten en de randvoorwaarden die daar voor nodig zijn
- zorg voor heldere werkafspraken (verwachtingen) en communicatielijnen, ook richting de achterban van de verschillende vertegenwoordigers in de groepen
- Dit is inmiddels in gang gezet en wordt na 17 februari definitief vastgesteld.

Wat betreft:

- volg een cyclische manier van werken binnen deze groepen
- organiseer aansluiting/verbinding tussen de verschillende groepen
- In "aansluiting en verbinding" wordt verder voorzien bij de studenten dag in februari 2023 en de vak-coach dag in maart 2023. Daarna blijven we dit herhalen bij nieuw te organiseren activiteiten.
- Ook vanuit de ontwikkelgroep kwaliteit is er inmiddels een cyclisch proces ontwikkeld om kwaliteit te meten en te borgen. Daarnaast werken de andere 3 ontwikkelgroepen nu ook cyclisch met doelen, evaluatie opbrengsten, analyse en nieuw te ontwikkelen kaders.