



Zelfevaluatiekader samen (academisch) opleiden

—

Jeannette Geldens

Peter Ruit

Herman Popeijus

Peter van Petegem

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1 Doel, ontstaan en oorsprong van het Zelfevaluatiekader	6
2 Hoe werkt het Zelfevaluatiekader?	10
3 Wat levert het Zelfevaluatiekader op?	13
4 Tot slot	18
Over de auteurs	19
Bijlage 1 Toelichting ZEK	20
Bijlage 2 ZEK-posters	21
Bijlage 3 Zelfontwikkelinstrument voor stagescholen	25

Inleiding

Om samen verantwoordelijk te zijn, is het nodig dat partners 'samen opleiden' (werkveld en opleiding) elkaars taal spreken en van elkaar weten waar ze verantwoordelijk voor zijn. Om dat in kaart te brengen ontwikkelden het Kempelonderzoekscenrum van Hogeschool de Kempel te Helmond en Driestar Educatief te Gouda een Zelfevaluatiekader (ZEK).

Zelfevaluatie opleidingsschool 'De Driehoek'

Het team van basisschool 'De Driehoek' wil in beeld brengen waar de school als opleidingsschool staat en wat ze in de toekomst verder wil ontwikkelen. Het partnerschap heeft de volgende kwaliteitseisen vastgesteld, die De Driehoek, en de andere aspirant opleidingsscholen van het partnerschap binnen vier jaar moeten realiseren:

1. De school heeft tenminste het basisarrangement van de Inspectie van het Onderwijs.
2. De school heeft minimaal drie speciaal opgeleide mentoren.
3. De school heeft minimaal één beroepsgeregistreerde schoolopleider in dienst.
4. Na de zelfevaluatie aan de hand van het ZEK, stelt de school een ontwikkelplan op voor het samen (academisch) opleiden.

Met behulp van de toelichting op het Zelfevaluatiekader (bijlage 1) en de zeven ZEK-posters (bijlage 2), brengt het team de beginsituatie en gewenste situatie in beeld van de zeven componenten die op de posters zijn beschreven: onderwijsaanbod (programma), condities, begeleiding, kwaliteitszorg, leerklimaat, professionaliteit en startbekwaamheid.

Bij elke component beantwoordt het team drie vragen:

1. Wat valt op?
2. Welke sterke punten komen naar voren?
3. Welke punten vereisen meer aandacht?

Ook de aanstaande leraren die nu werkzaam zijn op De Driehoek denken hierover actief mee.

De schoolopleider beschrijft (in samenspraak met de directeur en het team) de bevindingen in een ontwikkelplan. Het team van De Driehoek is tevreden over de wijze waarop ze zich als opleidingsschool heeft geëvalueerd en gaat hiermee aan de slag. Maar ook wil het team graag dat een buitenstaander eens een kritische blik werpt op hun functioneren als opleidingsschool. Een externe audit is dan ook de volgende stap.

Waarom samen opleiden?

Samen (academisch) opleiden is van belang omdat (Bogaerts et al. 2015)¹:

- het werkveld en de opleiding zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor het samen opleiden van (aanstaande) leraren die hun vak verstaan;
- zowel het werkveld als de opleiding bereid zijn om een kwaliteitsslag te leveren;
- er, naast een organisatorische afstemming, ook een inhoudelijke afstemming tussen werkveld en opleiding kan plaatsvinden;
- het leerperspectief van (aanstaande) leraren centraal staat.

Op deze wijze:

- wordt de verbinding tussen praktijk en theorie sterker;
- ontstaat er meerwaarde voor school- en opleidingsontwikkeling;
- ontstaan er krachtige leerwerk gemeenschappen waar van en met elkaar wordt geleerd;
- wordt de kwaliteit van het samen opleiden van (aanstaande) leraren beter;
- wordt uiteindelijk ook de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen beter.

OpleidingsSchool (KOOS²), de scan Opleiden in de school³ en het Zelfevaluatiekader samen (academisch) opleiden (ZEK⁴) ontwikkeld. Op basis van het Zelfevaluatiekader is in Vlaanderen het Zelfontwikkelinstrument voor Stagescholen (ZOISs)⁵ ontwikkeld (bijlage 3). Het ZOISs is tot stand gekomen door samenwerking van KHLeuven, KH Kempen, KATHO en CVO LIMLO en het werkveld.

In dit katern gaan we nader in op het Zelfevaluatiekader samen (academisch) opleiden (ZEK). De tekst wordt geïllustreerd met citaten van 16 collega's van partnerschappen Samen Opleiden in Nederland en Vlaanderen over hun opvattingen en ervaringen met het ZEK. Er is vooralsnog alleen ervaring met het ZEK opgedaan in het primair onderwijs. Gezien de opzet en vormgeving van het ZEK, is het instrument naar onze opvatting ook bruikbaar in het voortgezet onderwijs. We dagen ook vo-partnerschappen Samen Opleiden uit om de meerwaarde van het ZEK te ontdekken.

Instrumenten voor kwaliteitszorg

Er zijn zowel in Nederland als in Vlaanderen instrumenten ontwikkeld om de kwaliteit van samen opleiden in beeld te brengen, te ontwikkelen, te monitoren en te borgen. Zo zijn in Nederland bijvoorbeeld KwaliteitsOntwikkeling

1. Bogaerts, H., Dehandschutter, T., De Ruytter, D., Goossens, K., Maes, G., Smets, L. (2015). *Krachtig worden in samen opleiden Inspiratiegids*. Leuven: KHLeuven/Associatie Katholieke Universiteit Leuven. [Zie: http://wqd.nl/erCp](http://wqd.nl/erCp)
2. Timmermans, M., Klarus, R., & Lanen, B., van (2009). Kwaliteit van de Opleidingschool maak je samen! *Velon tijdschrift voor lerarenopleiders*, 30(4), 14-20.
3. Cobben, M., Ros, A., & Rossum, B. v. (2017). *Scan opleiden in de school. Ontwikkeling tot een professionele leergemeenschap*. Krimpen a/d IJssel: Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, PO-Raad, VO-raad.
4. Geldens, J., Ruit, P., Visser, L. & Popeijus, H. L. (2016). *Zelfevaluatiekader voor samen opleiden (Volledige versie en quickscan)*. Helmond/Gouda: Kempelonderzoekscenrum/Driestar educatief.
5. Carnel, K., Bogaerts, H., Dewaele, K., Maex, J., Robben, D., Ruison, L. & Scherpereel T. (2011). *ZOISs ZelfOntwikkelingsInstrument voor Stagescholen. Samen opleiden: bouwen op en met elkaar*. Leuven/Den Haag: Acco.

1 Doel, ontstaan en oorsprong van het Zelf-evaluatiekader

Wat is en wat beoogt het Zelfevaluatiekader? Dit hoofdstuk beschrijft het doel, het ontstaan en de oorsprong van het ZEK. We schetsen drie scenario's van (de ontwikkeling van) een opleidingsschool.

Ondersteunen en inspireren

Het ZEK is een evaluatie-instrument, maar vooral een ontwikkelinstrument. De partners samen opleiden kunnen hiermee betrouwbaar⁶ in beeld brengen in hoeverre zij de verantwoordelijkheid voor samen opleiden delen (huidige situatie) en willen delen (gewenste situatie). Ze doen dat volgens drie scenario's op basis van kwaliteitsindicatoren.

Doel van het ZEK is de samenwerkende partners te ondersteunen en te inspireren bij de uitwerking van hun gedeelde verantwoordelijkheid voor het opleiden en professionaliseren van (aanstaande) leraren. Op basis van gemeenschappelijk gedeelde indicatoren kunnen zij de kwaliteit van het samen opleiden in beeld brengen, ontwikkelen, monitoren en borgen⁷.

In Zeeland en Zuidwest-Brabant werken po-besturen/scholen en Hogeschool Zeeland-Pabo al ruim tien jaar samen in het opleiden van aanstaande leraren. Ze ontwikkelden samen een innovatief, uitdagend en betekenisvol curriculum. De leerwerkplek neemt daarin een steeds belangrijker plaats in. Zeer recent is het idee ontwikkeld om aanstaande leraren al betrekkelijk snel na aanvang van hun studie gedurende 2 tot 3 dagen per week in de praktijk te laten leren en werken.

Dit idee is illustratief voor de opvatting dat leren op de werkplek motiverend en leerzaam is. Alle betrokken partijen zijn het erover eens dat (het borgen van) de kwaliteit van de werkplekleeromgeving als geheel essentieel is voor de kwaliteit van het opleiden en begeleiden van de aanstaande leraar op de leerwerkplek.

Het ZEK biedt steun en inspiratie om daarover vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid echt met elkaar in gesprek te gaan en zo nodig verbeterplannen te ontwikkelen. Niet in de zin van een afvinklijst of als controlemiddel, maar als evaluatie- en ontwikkelkader met heldere en verantwoorde kwaliteitscriteria. — Marjan Glas, hogeschooldocent Hogeschool Zeeland, Vlissingen, programma-coördinator Scholenvoortdetoekomst, Opleidingsschool Zuidwest 'De Samenwerking'

Ontstaan en oorsprong

Samen opleiden is samen verantwoordelijk zijn voor het opleiden van leraren in opleiding tot startbekwame leraren. Om samen verantwoordelijk te kunnen zijn, is het nodig dat je elkaars taal spreekt en dat je weet waar je samen en ieder afzonderlijk verantwoordelijk voor bent. In de praktijk blijken zich hierbij nogal eens knelpunten voor te doen.

Om die knelpunten zoveel mogelijk te voorkomen, ontwikkelden Geldens en Popeijus (Hogeschool de Kempel) en Ruit en Visser (Driestar hogeschool) in samenspraak met een aantal basisscholen een instrument voor samen opleiden. Twee onafhankelijk van elkaar ontwikkelde instrumenten werden geïntegreerd tot één Zelfevaluatiekader (ZEK). Het ZEK is in een pilot getest, en bevat de criteria voor samen opleiden van de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO). In 2015 is in samenwerking met Hobéon⁸ een vernieuwde versie van het ZEK ontwikkeld, gevolgd door een update begin 2016, waarbij de doorontwikkelde indicatoren van de academische opleidingsschool zijn opgenomen.

6. Haenen, J., Kallenberg, T. & Geldens, J. (2008). *Gewikt & gewogen. Validatie ZEK Instrument: Opleiden in de School*. Leiden: Lectoraat Educatie, Hogeschool Leiden en Kempellectoraat, Hogeschool de Kempel Helmond.
7. Popeijus, H. L., Geldens, J., Ruit, P. & Visser, L. B. (2012). Samen verantwoordelijk voor Samen opleiden? De ontwikkeling van een Zelfevaluatiekader om met elkaar de kwaliteit van die gedeelde verantwoordelijkheid te borgen. *Tijdschrift voor lerarenopleiders, uitgave VELO/VELOV*, 33(2), p. 18-24.
8. Samen met Ruud van der Herberg en Rianne Versluis van Hobéon, een strategisch adviesbureau voor kennisintensieve dienstverlening Organisatieadviesbureau en evaluatiebureau hoger onderwijs.

Het ZEK vindt zijn oorsprong in de bevindingen van een promotieonderzoek, waarin de eigenschappen van een krachtige werkplekleeromgeving voor het leren onderwijzen van aanstaande leraren primair onderwijs zijn onderzocht (Geldens, 2007)⁹ Een werkplekleeromgeving is een door basisschool en lerarenopleiding ingerichte leer- en werkomgeving, waarin aanstaande leraren in een competentiegericht leerwerktraject de voor het beroep benodigde bekwaamheden kunnen verwerven. Centraal staat de wisselwerking tussen leren en werken. Op basis van onderzoeksresultaten werd een conceptueel analytisch kader opgebouwd, dat bestaat uit 19 kenmerken en 7 componenten, en dat drie scenario's voor samen opleiden omvat.

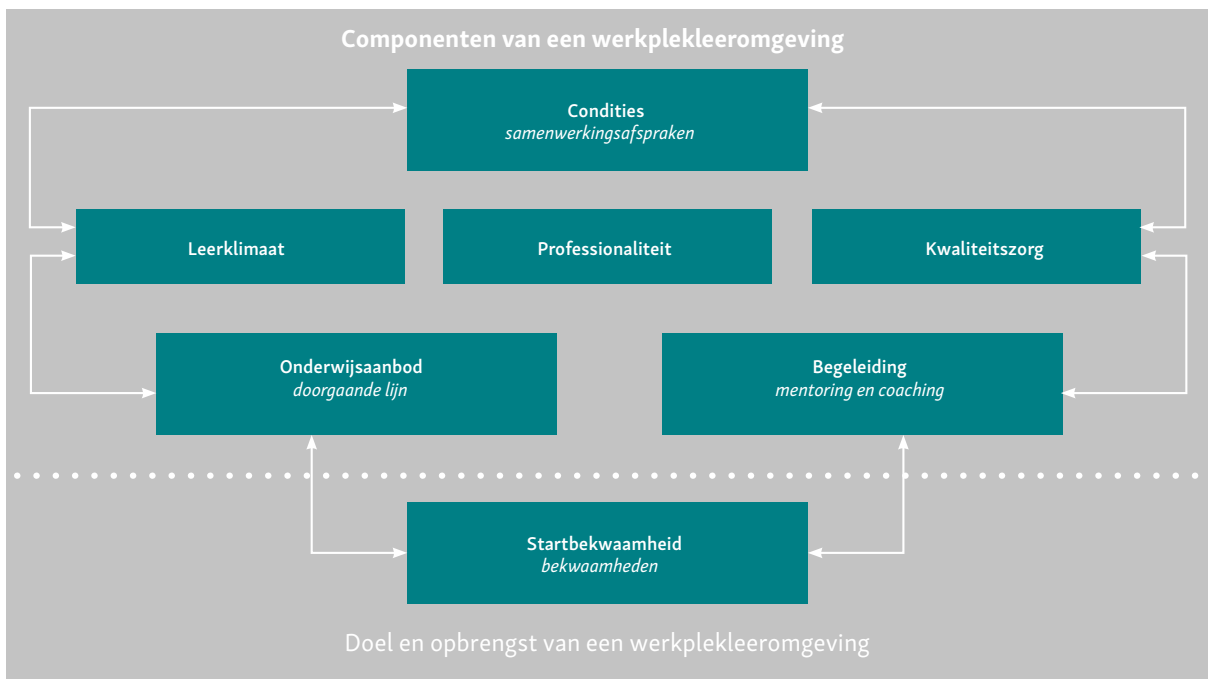
Het begrip 'krachtige' heeft betrekking op de kwaliteit van de werkplekleeromgeving en op de doelmatigheid van het (leren) onderwijzen van (aanstaande) leraren. Van de 19 kenmerken uit het onderzoek kwamen er vier als krachtig naar voren. De twee volgende overzichten geven de componenten en kenmerken weer¹⁰.



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

10. Voor meer achtergrondinformatie over de componenten en kenmerken van een werkplekleeromgeving, verwijzen we naar het proefschrift van Geldens (2007).

8 Kwaliteitsreeks / Praktijk In-Zicht



Samenhang tussen de componenten, gericht op het doel en de opbrengst van een werkplekleeromgeving. De vier krachtige kenmerken zijn cursief weergegeven.

Component	nr.	Kenmerk
Onderwijsaanbod	1	Balans theorie en praktijk
	2	<i>Doorgaande lijn</i>
Leerklimaat	3	Emotioneel veilig
	4	Uitdaging en stimulering
Professionaliteit	5	Lerende organisatie
	6	Professionalisering
	7	Zelfsturing
Conditie	8	Facilitering
	9	Gebruik van ICT
	10	Personele middelen
	11	<i>Samenwerkingsafspraken</i>
Begeleiding	12	Up-to-date-middelen
	13	Afstemming op behoeften
	14	Kenmerkende situaties
	15	<i>Mentoring en coaching</i>
Kwaliteitszorg	16	Zorgen voor ownership
	17	Procesmanagement
Startbekwaamheid	18	Zelfevaluatie
	19	<i>Bekwaamheden</i>

Overzicht van componenten en kenmerken van een werkplekleeromgeving

Drie scenario's

Er zijn drie scenario's voor de ontwikkeling van een opleidingsschool¹¹:

Scenario 1: Basisstageschool

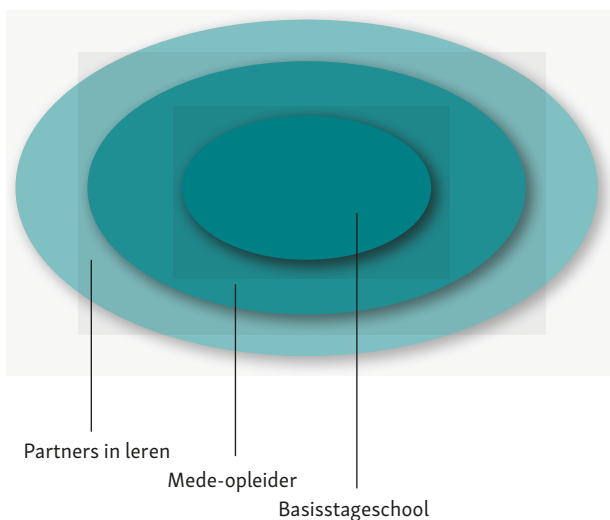
De basisschool zorgt voor stageplaatsen. De stage van aanstaande leraren bestaat vooral uit het bijwonen en geven van lessen. De stageleerlijn, met taken en verantwoordelijkheden, ligt vast vanuit opleiding of werkplek.

Scenario 2: Mede-opleider (omvat de opleidingsschool)

De school fungeert als mede-opleider. Er is sprake van verdergaande vormen van samenwerking. De aanstaande leraren vullen, in overleg met opleiding en school, taken en verantwoordelijkheden in hoge mate onder eigen verantwoordelijkheid in.

Scenario 3: Partners in leren (omvat de academische opleidingsschool)

De gedeelde verantwoordelijkheid voor samen opleiden gaat verder dan in scenario 2. In dit scenario spelen het mede-partnerschap van aanstaande leraren en ontwikkelend onderzoek een cruciale rol. De (aanstaande) leraren zijn onderzoekers en innovators en (hun vertegenwoordigers) hebben een inbreng in de samenwerkingsafspraken in het partnerschap. Dit scenario omvat de formele academische opleidingsschool, maar gaat een stap verder in de samenwerking met aanstaande leraren: ook zij worden als partner beschouwd van het samen opleiden.



De drie scenario's 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 ook de indicatoren van scenario 1 en 2.

Als lerarenopleiding werken we nauw samen met twintig PIO-scholen (Partners in Opleiding). Deze partnerscholen gaan een exclusiviteitsengagement aan met de Karel de Grote Hogeschool. Dit houdt in dat zij enkel studenten begeleiden van onze hogeschool en dat zij kunnen rekenen op een duurzame samenwerking met één van onze lectoren¹².

Daarnaast kunnen we in deze scholen beroep doen op een mentor-coach, die studenten en mentoren begeleidt en ondersteunt. Studenten, mentoren en lectoren geven aan dat de kwaliteit van begeleiding in deze partnerscholen kwalitatief hoog is. Ook in doorlichtingsverslagen van de hogeschool komt dit terug. Met het ZEK hopen we zicht te krijgen op de elementen die de begeleiding versterken.

In navolging van de beleidsnota 'Onderwijs' van de Vlaamse overheid, geloven we sterk in de idee van het 'Professioneel Continuüm' en wensen we in te zetten op het samen opleiden (lerarenopleiders en stagebegeleiders) met al onze partners. We zijn overtuigd van de meerwaarde van het samen opleiden, en het ZEK biedt ons de mogelijkheid om zicht te krijgen op de kwaliteiten en de ontwikkelingskansen van de scholen, waarmee we samenwerken. Dit maakt dat we graag aan de slag willen met het ZEK, zodat niet enkel de basisscholen zelf, maar ook wij, als lerarenopleiders, een zo krachtig mogelijke leeromgeving voor onze studenten kunnen creëren. — Kristel Verrelst, *Ombuds, Professionele bacheloropleiding Kleuteronderwijs, Lager onderwijs en Secundair onderwijs, Karel de Grote Hogeschool Antwerpen* — Peggy Roumans, *Praktijkcoördinator, Professionele bacheloropleiding Kleuteronderwijs en Lager Onderwijs Onderwijsgroep Welzijn, Onderwijs & Gezondheidszorg, Karel de Grote Hogeschool Antwerpen*

11. Geldens, J., & Popeijus, H. L. (2009). Leverancier van stageplaatsen, mede-opleider of partners in leren? *Velon tijdschrift voor lerarenopleiders*, 30(3), 36-43.

12. In Vlaanderen is de term 'lector' in gebruik voor een leraar die lesgeeft in een professionele bacheloropleiding.

2 Hoe werkt het Zelf-evaluatiekader?

Dit hoofdstuk beschrijft aan de hand van een aantal instrumenten hoe het ZEK in de praktijk werkt: ZEK-posters, een handreiking en een ZEK-Excelbestand. Het gebruik van deze instrumenten resulteert in een ontwikkelplan. Ten slotte bespreken we in hoofdstuk 3 een ontwikkelingsgericht en een verantwoordingsgericht gebruik van het instrument.

ZEK-instrumenten

Om het delen van de verantwoordelijkheid voor samen opleiden in beeld te brengen, kunnen de samenwerkende partners een aantal ZEK-instrumenten gebruiken: zeven ZEK-posters, een handreiking/toelichting en een ZEK-Excel- of pdf-bestand, met de volledige versie en een quickscanversie¹³.

Veel scholen en partnerschappen kiezen ervoor het ZEK-Excelbestand direct te gebruiken om data te verzamelen en te analyseren. Ze vullen het ZEK-Excelbestand jaarlijks of tweejaarlijks in. Gebruikers geven hun antwoorden rechtstreeks in het Excelbestand en deze data worden vervolgens geanalyseerd (of na export via SPSS). Enkele partnerschappen kiezen voor een andere werkwijze: zij nemen de ZEK-indicatoren uit het Excelbestand op in een digitale vragenlijst, waarmee ze de data verzamelen en vervolgens analyseren.

Op de zeven posters van het ZEK zijn de zeven componenten van een werkplekleeromgeving uitgewerkt. Het gaat om de volgende componenten:

1. Onderwijsaanbod (programma)
2. Conditie
3. Begeleiding
4. Kwaliteitszorg
5. Leerklimaat
6. Professionaliteit
7. Startbekwaamheid

De quickscan bestaat uit een uitgebreidere versie van de ZEK-posters en bevat alle kernindicatoren (waaronder alle NVAO-indicatoren) uit de volledige versie.

Het ZEK kan flexibel worden gebruikt. Partnerschappen kunnen de indicatoren en het taalgebruik aanpassen aan de eigen context. Zo vulde het partnerschap van Opleidingsschool De Stedendriehoek te Deventer het ZEK aan met eigen items om hun specifieke ontwikkeling richting academische basisschool in beeld te brengen. Daarnaast heeft dit partnerschap enkele indicatoren verwijderd, die als randvoorwaarden inmiddels zijn gerealiseerd. Zo zette deze Opleidingsschool het ZEK in als herkenbaar ontwikkelinstrument.

Opleidingsscholen gebruiken het ZEK als een spiegel die ze zichzelf voorhouden om in beeld te krijgen wat de sterke punten zijn en welke punten aandacht vragen, aansluitend op de eigen schoolontwikkeling en die van de lerarenopleiding. Tot nu toe hebben individuele opleidingsscholen ervaring opgedaan met het ZEK, maar het instrument is ook bedoeld voor partnerschappen samen opleiden. Het is gebleken dat de ZEK-posters een krachtig hulpmiddel zijn om met elkaar in gesprek te gaan over de gewenste ontwikkeling.

Sterke en zwakke kanten

Wat zijn volgens jullie de sterke kanten van het ZEK? Ontwikkelingsgerichtheid, volledigheid en geeft breed beeld van ontwikkeling van de Opleidingsschool, in te zetten als gespreksdocument, adaptief te gebruiken, passend vervolg op eerder Keurmerk.

*Wat zijn volgens jullie de zwakke kanten van het ZEK? Risico is volgens ons dat de veelheid aan indicatoren door de opleidingsschool als te omvangrijk wordt ervaren. Handzaamheid 'formaat', Excel is wellicht niet meest geschikte programma? — Marloes Nieuwenhuis, Docent, Saxion APO, Deventer, Opleidingsschool De Stedendriehoek
— Rogier Stappers, Docent, Saxion APO, Deventer, Opleidingsschool De Stedendriehoek en directeur OBS de Flint, Deventer*

Gebruik van de ZEK-posters¹⁴

We geven hieronder een handreiking voor het gebruik van de zeven posters, de quickscanversie en de volledige versie van het ZEK. We spreken bewust van 'handreiking' in plaats

13. goo.gl/oBCUsi

14. Geldens, J., Meuleman, W. & Ruit, P. (2016). *Handreiking voor gebruik van de ZEK-posters*. Helmond/Gouda: Kempelonderzoekcentrum/Driestar educatief.

van 'handleiding', omdat we suggesties geven voor stappen die een schoolopleider of een andere kartrekker van samen opleiden kan zetten om samen met de collega's van de school of het partnerschap in gesprek te gaan over samen opleiden. Elke gebruiker is vrij om de werkwijze aan te passen en het ZEK op maat te gebruiken.

Vooraf

Voorafgaand aan de teambijeenkomst neemt de schoolopleider samen met de directeur de ZEK-quickscan en/of de volledige versie door. Samen maken ze een inschatting waar ze staan qua schoolorganisatie.

In een bijeenkomst gaat de schoolopleider met het team in gesprek over de zeven componenten. Aan de hand van de posters wordt geïnventariseerd hoe de individuele teamleden de beginsituatie inschatten van hun school met betrekking tot het samen opleiden. Hierna stellen zij vast welke sterke punten en welke ontwikkelpunten er zijn. Voorwaardelijk is dat de school heeft aangegeven of het gaat om scenario 2 (Mede-opleider, omvat de opleidingsschool) of scenario 3 (Partners in leren, omvat de academische opleidingsschool).

Vorbereiden

1. Leg ter voorbereiding de zeven ZEK-posters (in A3-formaat) op tafels neer of hang ze op.
2. Start de teambijeenkomst met een beknopte toelichting over doel en werkwijze van het ZEK en licht elke component kort toe.
3. Vraag een ieder om op elke ZEK-poster bij elke indicator aan te geven of deze voldoet (plak een groene sticker of zet een groene 'v') of ontwikkeld dient te worden (plak een rode sticker of zet een rode 'o'). Wie het antwoord niet weet, plaatst een vraagteken.

Verzamelen

1. Bekijk met elkaar de ZEK-posters. Hoeveel groene ('v') en rode ('o') stickers zijn er? Hoeveel vraagtekens zijn er? Wat betekent dit?
2. Maak van de indicatoren met de rode ('o') stickers een apart (digitaal) overzicht. Dit zijn de ontwikkelpunten voor samen opleiden.

Verdiepen

1. Vraag per ontwikkelpunt door waarom dit een ontwikkelpunt is voor de school. Concretiseer elk ontwikkelpunt waar nodig.

Verankeren

1. Prioriteer met elkaar de ontwikkelpunten. Doe dit bijvoorbeeld door iedereen te vragen om drie stickers te plakken bij de ontwikkelpunten waar de voorkeur naar uitgaat.

2. Kijk met elkaar welke top 3 (of desgewenst meer) ontwikkelpunten er zijn.
3. Bepaal samen voor elk ontwikkelpunt de aanpak: waarom, wie, wat, waar, wanneer (korte/ lange termijn) en hoe. Zorg voor SMART-formuleringen.
4. Bespreek: hoe sluiten de ontwikkelpunten aan bij huidige ontwikkelingen van de school?
5. Sluit de teambijeenkomst af door een terugblik op de bijeenkomst en een vooruitblik naar het vervolg. Op welke manier wordt de school er beter van als zij aan de ontwikkelpunten gaat werken?

Gebruik Quickscan en volledige versie

Parallel aan het teamoverleg brengen de schoolopleider en de directeur samen de beginsituatie van het samen opleiden in kaart. Hiervoor gebruiken zij de quickscanversie van het ZEK. Per component geven ze bij elke indicator aan of deze ontwikkeld moet worden (o), voldoende aanwezig is (v) of zeer goed is ontwikkeld (e).

Nadat de scan is ingevuld, schrijft de schoolopleider over elke component een korte samenvatting waarin de volgende punten aan de orde komen:

1. Wat valt op?
2. Welke sterke punten komen naar voren?
3. Welke punten vragen om meer aandacht?

Wanneer een component om 'meer aandacht' vraagt, dan kan de schoolopleider de volledige ZEK-versie gebruiken (tabblad 1 ZEK-Excelbestand) om de betreffende component nog uitvoeriger in beeld te brengen. Dit kan helpen bij het formuleren van de ontwikkelpunten in het ontwikkelplan.

Komen tot een ontwikkelplan

Nadat de zeven componenten in kaart zijn gebracht, brengt de school een volgorde aan in de prioriteiten: wat pakken we het eerste aan, en wat daarna? Vervolgens kiest de school aan welke ontwikkelpunten ze de komende een of meer jaren gaat werken.

Die keuze wordt afgestemd op de ontwikkelpunten die het team heeft aangedragen, zodat er draagvlak is en er in gezamenlijkheid kan worden gewerkt aan een optimale leerwerkplek omgeving. Bij het opstellen van het ontwikkelplan worden de volgende punten meegenomen:

1. Wanneer zijn we tevreden over de (concrete) opbrengst van de ontwikkelpunten?
2. Welke personen zijn verantwoordelijk voor het

realiseren van de ontwikkelpunten?

3. Op welke wijze gaan we het ontwikkelpunt realiseren?
4. Welk tijdspad zetten we hiervoor uit?

De ontwikkelpunten kunnen gericht zijn op de individuele opleidingsschool, maar ook op het partnerschap. Denk bijvoorbeeld aan afspraken over wie welke onderdelen van het curriculum voor zijn rekening neemt, hoe de expertise van de opleidingsschool optimaal kan worden ingezet bij het samen opleiden, of aan samenwerkingsafspraken over kwaliteitsborging. De school kan in het ontwikkelplan ook aangeven met welke expertise zij zich onderscheidt van andere scholen. Deze expertise kan worden benut bij het realiseren van de ontwikkelpunten en vanzelfsprekend ook binnen het partnerschap (elkaars expertise benutten).

Keurmerk Samen Opleiden

In toenemende mate gebruiken partnerschappen keurmerken die scholen kunnen behalen om als opleidingsschool te kunnen fungeren.

ZEK onderdeel van audit

We gaan het ZEK gebruiken als onderdeel van de audit om het keurmerk opleidingsschool te behalen. Doordat een heel team het instrument invult, krijgt de schoolopleider een goed beeld van waar de school staat en waar de ontwikkelbehoeften liggen.

Op dit moment gebruiken we de vragen uit het ZEK al, maar de omgeving nog niet. We worstelen met de analyse van de resultaten. Om dit te vergemakkelijken, willen we het ZEK graag verwerken in bijvoorbeeld de HBO-spiegel of een ander analyse-instrument. — Henk Jacobs, coördinator Centrum voor Werkpleklers, Hogeschool Utrecht Opleidingsschool Instituut Theo Thijssen

Of aan de voorwaarden is voldaan, kan blijken uit de criteria die in het ZEK zijn genoemd. De kwaliteitseisen voor een erkende opleidingsschool zijn:

1. De school heeft ten minste het basisarrangement van de Inspectie van het Onderwijs.
2. De school heeft minimaal drie (veelal door de lerarenopleiding) speciaal opgeleide mentoren. Zij zijn verspreid over de onder-, midden- en bovenbouw, zodat aanstaande leraren in alle bouwen worden begeleid door een geschoolde mentor. Onderzoek van Geldens¹⁵ laat zien dat de rol van de mentor van cruciaal belang is in de begeleiding van aanstaande leraren. Daarom gaat de voorkeur uit naar professionalisering van het hele team of een groot deel van het team.
3. De school heeft minimaal één schoolopleider in dienst (met beroepsregistratie namens de VELON). Er kan een uitzondering worden gemaakt voor kleine scholen, die niet de mogelijkheid hebben om een eigen schoolopleider te laten opleiden. Deze scholen kunnen gebruikmaken van een 'bovenschoolse' schoolopleider die is verbonden aan een andere school van dezelfde vereniging, schoolbestuur of bovenschoolse koepel.
4. De school heeft een ontwikkelplan voor het samen opleiden. De schoolopleider beoordeelt samen met het team, op basis van het ZEK, wat de stand van zaken is en stelt in overleg met de directeur en het team het ontwikkelplan op.

Een school die het keurmerk van een opleidingsschool wil ontvangen, dient bij het auditteam een verzoek in om getoetst te worden. Dit auditteam bestaat uit twee vertegenwoordigers uit het basisonderwijs en twee van het opleidingsinstituut. Het auditteam bezoekt de school en gaat in gesprek met de directeur, de schoolopleider(s), enkele mentoren en aanstaande leraren. Voorwaarden zijn dat het ZEK voor het betreffende scenario volledig is ingevuld en dat er een ontwikkelplan is opgesteld.

Het auditteam beoordeelt of de opleidingsschool een realistisch beeld van zichzelf heeft opgesteld en of de bereidheid en potentie aanwezig zijn om zich als lerende organisatie verder te ontwikkelen in het kader van samen opleiden. Op basis van de kwaliteitseisen en de gesprekken tijdens het beoordelingsbezoek, schrijft de auditcommissie een rapport met een ontwikkelings-/risicoparagraaf en geeft aanbevelingen voor verbetering.

15. Geldens, J., Meuleman, W. & Ruit, P. (2016). *Handreiking voor gebruik van de ZEK-posters*. Helmond/Gouda: Kempelonderzoekscentrum/Driestar educatief.

3 Wat levert het Zelfevaluatiekader op?

Dit hoofdstuk beschrijft wat het ZEK oplevert voor de praktijk van samen opleiden. Scholen/partnerschappen kunnen het ZEK zowel ontwikkelingsgericht (als ontwikkelinstrument) als verantwoordingsgericht (als evaluatie-instrument) inzetten. We illustreren dit met praktijkervaringen.

ZEK ontwikkelingsgericht inzetten

Partnerschappen kunnen het ZEK ontwikkelingsgericht inzetten om de kwaliteit van samen opleiden in beeld te brengen, te ontwikkelen, te monitoren en te borgen.

Dit heeft de volgende winstpunten:

1. Het partnerschap krijgt inzicht in belangrijke zaken, zoals:
 - a. de samenhang tussen het onderwijsaanbod en de visie op leren en opleiden;
 - b. welke faciliteiten er nodig zijn om (aanstaande) leraren een optimale werkplekleeromgeving te bieden;
 - c. de plaats van het praktijkonderzoek;
 - d. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - e. welke kwaliteitszorgaspecten aandacht hebben binnen het partnerschap;
 - f. de ruimte die er is om van elkaar te leren, en in hoeverre betrokkenen elkaars expertise kunnen benutten.
2. Door het gebruik van het ZEK worden de partners zich bewust van hun eigen onderwijspraktijk, zodat zij hun onderwijs aan (aanstaande) leraren kunnen onderbouwen en legitimeren. Dit leidt tot verdieping van de kwaliteit van het eigen onderwijs.

3. De opleidingsschool heeft veel invloed op de kwaliteit van toekomstige collega's, maar dit gaat niet vanzelf. Door het gebruik van het ZEK worden de partners zich bewust van wat dit van hen vraagt. Het opleiden van aanstaande collega's is een vak apart. Daarom is het belangrijk dat collega's er goed op zijn voorbereid om de taak van opleider/mentor uit te voeren. De rol van de mentor is hierbij van groot belang. De schoolopleider fungeert in het team als spil voor het opleiden van aanstaande, maar ook van startende en meer ervaren collega's.
4. Het ZEK stimuleert betrokkenen om te leren van en met elkaar en elkaars expertise te benutten. Zo verbetert de opleiding haar curriculum door hierbij de expertise van het werkveld volop te benutten. De opleiding doet dit bijvoorbeeld door, naast instituutopleiders, ook schoolopleiders deel uit te laten maken van een curriculumontwikkelteam en door opleidingsscholen te vragen om feedback te geven op de ontwikkelde curriculumvoorstellen.

In onderstaande kaders staan twee ervaringen met het gebruik van het ZEK als ontwikkelinstrument en twee ervaringen met het Zelfontwikkelinstrument voor Stagescholen (ZOISs). Dit is een door het ZEK geïnspireerd zelfontwikkelingsinstrument voor basisscholen in Vlaanderen.

Het ZEK inzetten als deelnemer post-hbo-opleiding 'schoolopleider'

In het ZEK worden concrete zaken benoemd die van betekenis zijn voor de begeleidingspraktijk. Het ZEK is daarom volgens ons een passend instrument waarmee verkend kan worden hoe het is gesteld met de condities voor de begeleidingspraktijk in de school, en welke van die condities verder ontwikkeld kunnen worden. De schoolopleiders van ons partnerschap hebben het ZEK met name ingezet voor de organisatie en het beleid van de opleidingschool. Zij zijn met directie en het team in gesprek gegaan, hebben een beeld gekregen van de begeleidingspraktijk in de eigen school en van daaruit zijn een of meer ontwikkeldoelen op schoolniveau tot stand gekomen. — Mirjam Welten en Hilde Douma, *docenten onderwijskunde Hogeschool de Kempel, docenten post-hbo-opleiding schoolopleider, Opleidingschool 'Tussen Dommel en Aa en Peel en Maas'*

Het ZEK inzetten als deelnemer post-hbo-opleiding 'schoolopleider'

In de derde module (organisatorische en beleidsmatige bekwaamheid) van de post-hbo-opleiding 'schoolopleider', heb ik het ZEK gebruikt als instrument om samen met mijn teamleider onze school in beeld te brengen. Ik koos ervoor om de volledige versie van het ZEK te gebruiken. Achteraf was de quickscanversie wellicht voldoende geweest om eenzelfde beeld te verkrijgen. In die fase van de opleiding was ik zoekende naar mijn taak als schoolopleider. De component 'begeleiding' kon nog wel verder verbeterd worden en in mijn rol van schoolopleider ben ik na de opleiding in het nieuwe schooljaar meteen aan de slag gegaan met mijn eerder beschreven (school)ontwikeldoelen. — Edwin Walet, *groepsleerkracht groep 7D, OBS Brandevoort te Helmond, schoolopleider, Opleidingschool 'Tussen Dommel en Aa en Peel en Maas'*

Inzet van het Zelfontwikkelinstrument voor Stagescholen in Vlaanderen

Onze digitale vragenlijst (Carnel et al., 2011, p.39 e.v.)¹⁶ is een ontwikkelinstrument waarmee basisscholen en opleiding de kwaliteit van hun leeromgeving voor toekomstige leraren op basis van kwaliteitsindicatoren (ibid., p.26) kunnen toetsen aan drie scenario's van samen opleiden (ibid., p.16). In het ontwikkelinstrument staan samen opleiden, bouwen op en met elkaar centraal. De resultaten willen – ondanks het wegvallen van de mentoruren in Vlaanderen – de dialoog tussen alle partners in het opleiden van startbekwame leraren en het professionaliseren van lerarenopleiders ondersteunen en inspireren. Vanuit KHLeuven werd de vragenlijst in 2010 in 54 basisscholen afgenomen als opstart voor vernieuwde samenwerkingsverbanden in de regio. Het verwerkingsrapport hield elke school een spiegel voor over het functioneren als werkplek. In gesprek met directie en schoolteam werden opvallende zaken, sterktes en wenselijkheden vastgesteld. Die analyse vormde de grondslag voor een gepersonaliseerd samenwerkingscontract met ontwikkelpunten waaraan de school in samenwerking met studenten en opleiding de komende vier jaar kon werken.

Deze plannen kregen door fusieontwikkelingen¹⁷ echter een ander perspectief. Als meerwaarde van de opzet blijft echter gelden:

- De bereidheid om de lerarenopleiding te zien vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid en zodoende bij te dragen aan meer-richtingsverkeer en een inhoudelijk onderbouwd vormingsaanbod.
- Dat de samenwerking meer is dan alleen organisatorische afspraken maken;
- De individuele competentieontwikkeling van studenten en leraren staat centraal en krijgt een realistischer inslag.
- Er is meerwaarde voor zowel de school als de opleiding, waardoor van en met elkaar wordt geleerd en onderzoek en dienstverlening verankerd worden. — Kristien Carnel, *Projectcoördinator van het SoE-project ZOISs 2009/29¹⁸ (2009-2011) en tot 1 oktober 2015 opleidingshoofd KHLeuven professionele bachelor in het onderwijs - lager onderwijs*

16. Carnel, K., Bogaerts, H., Dewaele, K., Maex, J., Robben, D., Ruison, L. & Scherpereel T. (2011). *ZOISs ZelfOntwikkelingsInstrument voor Stagescholen. Samen opleiden: bouwen op en met elkaar*. Leuven/Den Haag: Acco, p.39 e.v.

17. University College Leuven-Limburg (UCLL) is een fusie van KHLeuven, Groep T en KHLimburg.

18. 'ZOISs 2009/29' staat voor het jaartal en het nummer binnen dat jaar dat dit project kreeg in administratie van de School of Education. Hierdoor is dit project op de website ook makkelijk terug te vinden.

Samen opleiden in Vlaanderen, zoals beschreven in de ZOISs-publicatie

In de visietekst van UC Leuven-Limburg groep lerarenopleiding is 'Leraren bewegen samen' één van de fundamenten. In een opleiding die congruent wil handelen met haar visie op goed onderwijs, neemt de samenwerking met het werkveld dan ook een belangrijke plaats in. We willen de opleiding van onze toekomstige leraren graag samen vorm en inhoud geven met de gedreven professionals in de lagere scholen. Daarom opteren we voor een intensieve samenwerking met zogenaamde CO-scholen. In deze CO-scholen lopen studenten uit verschillende opleidingsfasen stage. Daarbij worden ze begeleid en ondersteund door studentencoaches uit de opleiding en door mentoren van de stageschool. Op die manier versterken we de samenwerking tussen de opleiding en de lagere school. De studentencoaches kunnen zich immers profileren als eerste aanspreekpunt, waardoor de contacten tussen de werkplek en de opleiding versterkt worden.

Studenten worden voor een volledig schooljaar gekoppeld aan dezelfde werkplek, zodat ze meer kansen krijgen om onderwijs in al zijn aspecten te leren kennen. Ze lopen stage in verschillende klassen. Scholen die zich engageren krijgen de mogelijkheid om studenten in te zetten voor allerlei taken tijdens 'inzetdagen'. Bij het plannen van de inzetdagen wordt rekening gehouden met de verworven competenties van de student en wordt bewaakt dat de opdrachten bijdragen aan het groeiproces van de student. De inzetdagen zijn een vorm van dienstverlening aan de werkplek en bieden studenten de kans om ervaringen op te doen buiten het lesgeven.

Bij het begeleiden werken mentoren samen met studentencoaches om studenten gerichte feedback te geven in een 'groeidocument'. Het 'groeiverslag' (eindverslag na een stageperiode) wordt door drie partijen (student-mentor-studentcoach) ingevuld en besproken tijdens een driehoeksgesprek. Er wordt gewerkt aan manieren om expertise uit te wisselen. Lerarenopleiders gaan bijvoorbeeld op de werkplek vertellen over nieuwe onderwijsontwikkelingen, en leraren van de basisschool komen in de opleiding vertellen over hun werking.

We hebben niet de luxe om onze CO-scholen te selecteren op basis van de resultaten van het ZOISs onderzoek. We proberen scholen en mentoren te overtuigen om met ons in zee te gaan, omdat ze op die manier ook actief kunnen meewerken aan het vormen van kwaliteitsvolle leraren die ooit deel zullen uitmaken van hun schoolteam.

Door een intensieve samenwerking, een goede communicatie, respect voor elkaars expertise en de overtuiging dat we een meerwaarde vormen voor elkaar, streven we naar kwaliteitsverbetering van de opleiding van nieuwe leraren in een optimale werkplekleeromgeving, zoals beschreven in de ZOISs-publicatie. Het nieuwe praktijkconcept van de UC Leuven Limburg, campus Leuven-Diest is volop in ontwikkeling. Leraren opleiden in een gezamenlijke verantwoordelijkheid, competentieontwikkeling in realistische context, win-win-win voor student-opleiding-werkveld staan hierbij centraal. — Luc Degrande, *praktijklector - studentcoach - jaarcoördinator 2BaLO Heverlee University College Leuven-Limburg (UCLL), Lerarenopleiding - BaLO Heverlee*

ZEK verantwoordingsgericht inzetten

Zoals we in hoofdstuk 2 beschreven, gaan steeds meer partnerschappen keurmerken gebruiken, die scholen kunnen behalen om opleidingsschool te worden. Een belangrijke vraag is: Wat levert het mijn school op als de school wordt erkend als opleidingsschool? Een begrijpelijke vraag, want de procedure om gecertificeerd te worden vereist tijd en inzet.

We noemen puntsgewijs enkele ervaringen die zijn opgedaan bij de uitvoering van de audits:

1. Het team komt tot de ontdekking dat de school al veel aandacht besteedt aan het opleiden van aanstaande leraren en aan professionalisering van leraren, maar dat niet alle procedures duidelijk zijn omschreven.
2. De kwaliteit van het eigen onderwijs krijgt een impuls, doordat de mentoren hun onderwijskundige keuzes tegenover de aanstaande leraren gaan legitimeren.
3. De schoolopleider krijgt meer zicht op de mogelijkheden die hij heeft binnen de eigen schoolorganisatie om de kwaliteit van het samen opleiden te verbeteren.
4. Het inhoudelijke gesprek over het eigen onderwijs en over het begeleiden van (aanstaande) leraren verdiept zich.
5. De beoordeling van het begeleiden van (aanstaande) leraren wordt in alle ontwikkelplannen van de school opgenomen als een aparte paragraaf van het kwaliteitszorgsysteem.
6. Alle voornoemde punten ondersteunen een krachtige werkplekleeromgeving voor (aanstaande) leraren, omdat de partners een attitude ontwikkelen waarbij het vanzelfsprekend is dat men van en met elkaar leert.

In onderstaande kaders, schetsen we ten slotte vier ervaringen met het gebruik van het ZEK als evaluatie-instrument. De eerste twee ervaringen zijn op schoolniveau opgedaan en de laatste twee op het niveau van partnerschap.

Het professionaliseren van collega's

Vandaag hebben we naar aanleiding van een videofragment weer begeleidingsgesprekken geoefend. Het was prachtig om te zien en te horen hoe mijn collega's de theorie in de praktijk brengen. Een heel mooi neveneffect van het certificeringsproces is dat collega's zich bewuster worden van hun eigen handelen. Ze passen de theorie ook toe op het eigen handelen en spiegelen zich hieraan. Daarnaast worden ze zich bewuster van de voorbeeldrol die ze vervullen. — Janneke Schouwenaar, *schoolopleider Koelmanschool te Goes / Opleidingsschool Samen in Ontwikkeling*

Het proces van certificering

De Eben-Haëzerschool heeft meegedaan met de certificering als opleidingsschool. Al lange tijd zijn we bezig met het zo goed mogelijk begeleiden en opleiden van studenten. Onze drijfveer is, dat we toekomstige collega's graag een goede stageplek willen bieden om het vak goed te leren en om straks goed opgeleide collega's terug te krijgen. We werkten in het verleden bijvoorbeeld al mee met het 'opleiden in de school' project, wat de school twee schoolopleiders opleverde. Ook volgden veel collega's een cursus om studenten beter te kunnen begeleiden.

Om de stand van zaken van onze school goed tegen het licht te houden, hebben we meegedaan met het certificeringstraject. Daaruit bleek dat we heel veel zaken goed geregeld hebben en dat de studenten goed worden begeleid. Hoe we deze begeleiding precies vormgeven is echter niet duidelijk vastgelegd.

De komende tijd zullen we een document maken, waarin we 'good practice' zullen vastleggen, zodat het is geborgd en zodat we kunnen garanderen dat we de hoge kwaliteit van studentenbegeleiding in de toekomst vasthouden. — Bas Hoftijzer, *schoolopleider, adjunct-directeur Eben-Haëzerschool te Tholen / Opleidingsschool Samen in Ontwikkeling*

Gebruik van volledige versie en quickscanversie van het ZEK

We gebruiken beide versies van het ZEK, de volledige versie en de quickscanversie. De volledige versie gebruiken we voor de agendacommissie om vast te stellen welke onderdelen geagendeerd moeten worden. De quickscanversie bespreken we met de coördinatoren van de deelnemende scholen met het doel om zicht te krijgen op het 'speelveld' van de Academische Opleidingsschool (AOS).

Momenteel zijn we bezig met het voorbereiden van een mid-term review. Ook hiervoor gebruiken we het ZEK als leidraad. — Heidi Rubingh, *projectleider AOS PO Noord-Nederland* — Ria Logtenberg, *docent Pedagogische Academie Hanzehogeschool Groningen, projectleider op de PA van AOS PO Noord-Nederland en voorzitter van de Opleiden in de School (OPLIS)-groep*

Dataverzameling en data-analyse met behulp van het ZEK

We gebruiken het ZEK vanaf 2012. In dat jaar is een start gemaakt met het opnieuw afsluiten van convenanten met onze partners. Elke stichting heeft toen het ZEK ingevuld. Dit is vervolgens door de relatiebeheerder van Windesheim met de stichting besproken.

Er is toen een analyse gemaakt van de scholen, zodat er inzicht ontstond in de kwaliteiten en ontwikkelpunten van de relatiescholen. Het bood voor beide partijen de gelegenheid om jaarlijks aan de hand van deze analyse het gesprek over kwaliteit met elkaar aan te gaan.

Met het werkveld is vervolgens afgesproken om de kwaliteit van het leerwerktraject in brede zin te evalueren. Voor de verschillende enquêtes hebben we gebruikgemaakt van de indicatoren van het ZEK. Het ZEK geeft een compleet beeld van de relevante aspecten die een rol spelen binnen een leerwerk omgeving van een opleidingsschool. — Dick Bosch, *hogeschoolhoofddocent Lerarenopleiding Basisonderwijs Windesheim Zwolle en voorzitter Regiegroep waarin alle bestuurders zijn vertegenwoordigd van Samen Opleiden/Opleidingsschool Samen Opleiden Pabo Windesheim Zwolle*

4 Tot slot

De ervaringen overziend, constateren we dat het ZEK meerwaarde heeft voor de praktijk van samen opleiden. Het blijkt een geschikt instrument te zijn om de kwaliteit van het samen opleiden in beeld te brengen, te ontwikkelen, te monitoren en te borgen.

Het ZEK is echter geen tover- of trukendoos. Het resultaat van het ZEK valt of staat met de wijze waarop partnerschappen het instrument inzetten. Door de hoeveelheid indicatoren bestaat het risico dat men het ZEK gebruikt als 'procedurele afvinklijst'. Dan zal naar verwachting de energie van samen opleiden snel wegstromen.

Om de energie en passie voor de kwaliteit van samen opleiden te borgen, is het verstandig dat het partnerschap zorgvuldig nagaat met welk doel, en daaruit voortvloeiend, op welke wijze zij het ZEK wil gaan gebruiken. We dagen partnerschappen dan ook uit om het ZEK op eigen, authentieke wijze te (blijven) gebruiken en de ervaringen met ons te delen.

Voor meer informatie over het ZEK en om ervaringen te delen, kunt u contact opnemen met dr. Jeannette Geldens. E-mail: j.geldens@kempel.nl

Over de auteurs

Jeannette Geldens

Jeannette Geldens is lector Betekenisvol leren onderwijzen in de werkplekleeromgeving, bij het Kempelonderzoekscentrum, Hogeschool de Kempel te Helmond. Daarnaast is zij visiting lector van Hogeschool Zeeland, vrijwillig medewerker Universiteit Antwerpen, kerndocent Master Leren en Innoveren, beoordelaar voor de stichting Beroepsregistratie Lerarenopleiders (BRLO), adviseur samen (academisch) opleiden, en fungeert ze als voorzitter of lid van auditcommissies bij erkennings- of accreditatietrajecten.

Peter Ruit

Peter Ruit is senior opleidingsdocent (Master Leren en innoveren), onderzoeker, supervisor en coach van Driestar Educatief te Gouda. Hij heeft een ruime ervaring met het opleiden van (school)opleiders en het geven van teamtrainingen op het gebied van opleiden. Tevens fungeert hij als lid van auditcommissies bij visitaties van de opleidingsschool. Daarnaast is hij beoordelaar voor de stichting Beroepsregistratie Lerarenopleiders (BRLO) en is hij voorzitter van een auditteam bij het certificeren van de opleidingsschool.

Herman Popeijus

Herman Popeijus is erelector van Hogeschool de Kempel. Hij heeft ervaring als leraar, schooldirecteur, onderwijsbegeleider, secretaris van de Onderwijsraad, rijksinspecteur, voorzitter van colleges van inspecteurs en als lector 'leren in leerwerk gemeenschappen' bij Hogeschool de Kempel te Helmond. Naast erelector, is hij momenteel visiting lector van Hogeschool Zeeland, vrijwillig medewerker Universiteit Antwerpen, adviseur samen (academisch) opleiden. Ten slotte fungeert hij als voorzitter of lid van (NVAO-) auditcommissies bij accreditatietrajecten.

Peter van Petegem

Peter van Petegem is hoogleraar Onderwijswetenschappen en is verbonden aan de Universiteit Antwerpen. Zijn huidige onderwijs en onderzoek situeren zich in de eerstegraads lerarenopleiding en in een masterprogramma Opleidings- en Onderwijswetenschappen. Hij is regelmatig lid van verschillende visitatiecommissies en expertpanels in opdracht van onder meer de Vlaamse Interuniversitaire Raad, de Vlaamse Hogeschoolraad en de NVAO.

Bijlage 1. Toelichting ZEK

Verzamelen

- Bekijk met elkaar de gegeven antwoorden op de ZEK-posters. Hoeveel groene [V] en rode [o] stickers zijn er? Hoeveel vraagtekens zijn er? Wat betekent dit?
- Verzamel de indicatoren met de rode [o] stickers en zet ze op een apart (digitaal) overzicht. Dit zijn de ontwikkelpunten voor Samen (academisch) Opleiden.

Verdiepen

- Vraag per ontwikkelpunt door waarom dit een ontwikkelpunt is voor de school. Concretiseer elk ontwikkelpunt waar nodig. Wat is het effect als het ontwikkelpunt gerealiseerd is?

Verankeren

- Prioriteer met elkaar de ontwikkelpunten. Dit kan bijv. door ieder 3 stickers te plakken bij die ontwikkelpunten waar de voorkeur naar uitgaat.
- Kijk met elkaar welke top 3 (of desgewenst meer) ontwikkelpunten er zijn.
- Voor elk ontwikkelpunt bepaal je met elkaar de aanpak: waarom, wie, wat, waar, wanneer (korte/lange termijn) en hoe. Zorg voor SMART-formuleringen.
- Hoe sluiten de ontwikkelpunten aan bij huidige ontwikkelingen van de school?
- Sluit de teambijeenkomst af door een terugblik naar de bijeenkomst en een vooruitblik naar het vervolg. Op welke manier wordt de school er beter van als zij aan de ontwikkelpunten gaat werken?
- Wil het ZEK in overleg met de directie in.
- Leg de gekozen ontwikkelpunten en de aanpak vast in een ZEK-ontwikkelpuntenplan.
- Ga met 11 of meer van de gekozen ontwikkelpunten aan de slag.
- Monitor regelmatig het werken aan de gekozen ontwikkelpunten.
- Evalueer in een teambijeenkomst met elkaar de gekozen ontwikkelpunten.

³ Citebril: Geldens, J., Mouteman, W. & Rut, P. (2016). Handraking voor gebruik van de ZEK-posters. Helmond/Oude Kempenonderzoekscenarium/Directie educatie.



De 7 ZEK-posters



Toelichting Zelfevaluatiekader voor Samen (academisch) Opleiden (ZEK)

Het Zelfevaluatiekader (ZEK) is een compleet evaluatie- en ontwikkelinstrument waarmee de partners de huidige en gewenste mate van delen van de verantwoordelijkheid voor 'Samen (academisch) Opleiden' in drie scenario's op basis van kwaliteitsindicatoren in beeld kunnen brengen. Aan de ontwikkeling van een opleidingschool onderscheiden we drie scenario's:

Scenario 1 (s1). Basisstageschool

Dit is de bekende basisstageschoolsituatie. De basisschool zorgt voor stageplaatsen. De stage van de aanstaande leraar bestaat vooral uit het bijwonen en geven van lessen. De stageleerlijn met taken en verantwoordelijkheden liggen vast vanuit opleiding of werkplek.

Scenario 2 (s2). Mede-opleider (omvat de opleidingschool)

De school of scholen fungeren als mede-opleider. Dit scenario omvat verdergaande vormen van samenwerken waaronder de opleidingschool. De aanstaande leraren kunnen in overleg met opleiding en school, taken en verantwoordelijkheden in hoge mate onder eigen verantwoordelijkheid invullen.

Scenario 3 (s3). Partners in leren (omvat de academische opleidingschool)

Hier gaat de gedeelde verantwoordelijkheid voor samen opleiden het verst. In het zelfevaluatiekader spelen in dit scenario mede-partnerschap van de aanstaande leraar en ontwikkelend onderzoek een cruciale rol. De (aanstaande) leraren zijn onderzoekers en innovators en (hun vertegenwoordigers) hebben een concrete inbreng in de samenwerkingsafspraken voor het partnerschap. Dit scenario omvat de formele academische opleidingschool (maar gaat in de samenwerkingsafspraken met de aanstaande leraren een stap verder).



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.

Kenmerken die een werkplek leeromgeving

Krachtig maken Geldens (2007) onderzocht in haar promotieonderzoek de kenmerkende eigenschappen van werkplek leeromgevingen voor het leren onderwijzen van aanstaande leraren primair onderwijs. Op basis van haar onderzoeksresultaten ontwikkelde ze een conceptueel analytisch kader dat is opgebouwd uit 19 kenmerken en 7 componenten (zie ZEK-poster). Het begrip 'krachtige' werkplek leeromgeving heeft betrekking op de kwaliteit van de werkplek leeromgeving en op de doelmatigheid van het leren onderwijzen van aanstaande leraren in de werkplek leeromgeving. Mer van de 19 kenmerken bleken uit het onderzoek als krachtig naar voren te komen (zie onderstaand Figuur en Overzicht hiernaast).

Component	nr.	Kenmerk
Onderwijsaanbod	1	Balans theorie en praktijk
Doorgaande lijn	2	Doorgaande lijn
Leerklimaat	3	Emotioneel veilig
Uitdaging en stimulering	4	Uitdaging en stimulering
Lerende organisatie	5	Lerende organisatie
Professionalisering	6	Professionalisering
Zelfsturing	7	Zelfsturing
Facilitering	8	Facilitering
Gebruik van ICT	9	Gebruik van ICT
Personele middelen	10	Personele middelen
Samenwerkingsafspraken	11	Samenwerkingsafspraken
Up-to-date-middelen	12	Up-to-date-middelen
Afstemming op behoeften	13	Afstemming op behoeften
Kenmerkende situaties	14	Kenmerkende situaties
Mentoring en coaching	15	Mentoring en coaching
Zorgen voor ownership	16	Zorgen voor ownership
Procesmanagement	17	Procesmanagement
Zelfevaluatie	18	Zelfevaluatie
Bekwaamheden	19	Bekwaamheden

Overzicht van componenten en kenmerken van een werkplek leeromgeving



Samenhang tussen de componenten, gericht op het doel en de opbrengst van een werkplek leeromgeving. De vier krachtige kenmerken zijn cursief weergegeven.

Handreiking voor gebruik van de ZEK-posters
Onderstaande beschrijving biedt een handreiking voor een mogelijk gebruik van de 7 ZEK-posters waarop de 7 componenten van een werkplek leeromgeving kernachtig staan weer gegeven. Het zijn suggesties voor mogelijke stappen die een schoolopleider kan nemen, wanneer hij met zijn team in gesprek gaat over Samen opleiden.

Voorafgaand aan teambijeenkomst
Om te kunnen zorgdragen dat de schoolopleider in nauw overleg met zijn directie het ZEK kan invullen, inventariseert hij in een teambijeenkomst wat volgens eenieder de beginsituatie is van hun school m.b.t. het Samen (academisch) opleiden.

Voorwaardelijk is dat de school heeft aangegeven om welk scenario het gaat.
Scenario 2 (s2). Mede-opleider (omvat de opleidingschool)
Scenario 3 (s3). Partners in leren (omvat de academische opleidingschool)

Voorbereiden
• Leg ter voorbereiding de 7 ZEK-posters op tafels meer of hang ze op.
• Start de teambijeenkomst met het geven van een beknopte toelichting over doel en werkwijze van het ZEK en licht elke component kort toe.
• Vraag eenieder op elke ZEK-poster bij elke indicator aan te geven of deze voldoet (plak een groene sticker of zet een groene 'v') of dat deze dient te worden ontwikkeld (plak een rode sticker of zet een rode 'o'). Wanneer het antwoord onbekend is, wordt een vraagteken geplaatst.

¹ Citebril: Geldens, J., Rut, P., Visser, L. & Papejus, H. L. (2016). Toelichting Zelfevaluatiekader voor samen opleiden (Ditgedge en quickscanversie) (Rediged en quickscanversie). Helmond/Oude Kempenonderzoekscenarium/Directie educatie.
² Geldens, J. (2007). Leren onderwijzen in een werkplek leeromgeving (Promotieart. Radboud Universiteit Helmond, Kempenlaboratorium, Hogeschool de Kempen).
³ Geldens, J., Papejus, H.L., Rut, P., & Visser, L. (2016). Samen verantwoordelijk voor 'Samen opleiden?' Tijdschrift voor Lerarenopleiding, 33(2), 18-24.

Bijlage 2. ZEK-posters

ONDERWIJSAANBOD

- 1.1a aanstaande leraren hebben gelegenheid ervaring op te doen in gevarieerde onderwijsleersituaties (s1,s2)
- 1.1b visie, doelen en opleidingsdidactiek Samen Opleiden zijn geformuleerd (s2)
- 1.1b visie, doelen en opleidingsdidactiek Samen Academisch Opleiden zijn geformuleerd (s3)
- 1.2 er is samenhang in onderwijsprogramma voor (aanstaande) leraren (s1)
- 1.3 er bestaat balans tussen aanbod van praktijk/theorie (s2)
- 1.4 onderwijsaanbod kent doorgaande lijn voor (aanstaande) leraren (s1)
- 1.5 vormgeving en inhoud programma zijn op elkaar afgestemd (s2)
- 1.5 school beschikt over een onderzoeksprogramma (s3)
- 1.6 school heeft toelatingseisen voor instroom aanstaande leraren (s2)

Geldens, J., Ruit, P., Visser, L. & Popeijus, H. L. (2016). Zelfevaluatiekader voor samen opleiden (Volledige en quickscanversie). Helmond/Gouda: Kempeionderzoekscenrum/Driestar educatief.

CONDITIES

- 2.1 er is voldoende facilitering mentor/schoolopleider/ inzet personeel (s1)
- 2.2 personeel is gekwalificeerd (s2)
- 2.3 er zijn samenwerkingsafspraken voor werkplekleren (s1)
- 2.4 er zijn up-to-date, complete en rijke middelen (s2)
- 2.5 er zijn voldoende digitale/ICT-middelen (s1)
- 2.6 er is voldoende facilitering (ruimte/tijd/geld) voor (aanstaande) leraren (s1)

Geldens, J., Ruit, P., Visser, L. & Popeijus, H. L. (2016). Zelfevaluatiekader voor samen opleiden (Volledige en quickscanversie). Helmond/Gouda: Kempeionderzoekscenrum/Driestar educatief.

BEGELEIDING

- 3.1a aanstaande leraren worden adequaat begeleid (s2)
- 3.1b onderzoek van aanstaande leraren wordt adequaat begeleid (s3)
- 3.2 mentoren zijn geschoold in voeren van begeleidingsgesprekken (s2)
- 3.3 er is afstemming op leerbehoeften van aanstaande leraren (s1)
- 3.4 aanstaande leraren kunnen volop ervaringen opdoen (s1)
- 3.5 eigenaarschap (door nadruk op zelfverantwoordelijkheid en zelfsturing) van aanstaande leraren wordt bevorderd (s1)

Geldens, J., Ruij, P., Visser, L. & Poppejus, H.L. (2016). Zelfevaluatiekader voor samen opleiden (Volledige en quickscanversie). Helmond/Gouda: Kempenonderzoekscentrum/Oriestar educatief.



KWALITEITZORG

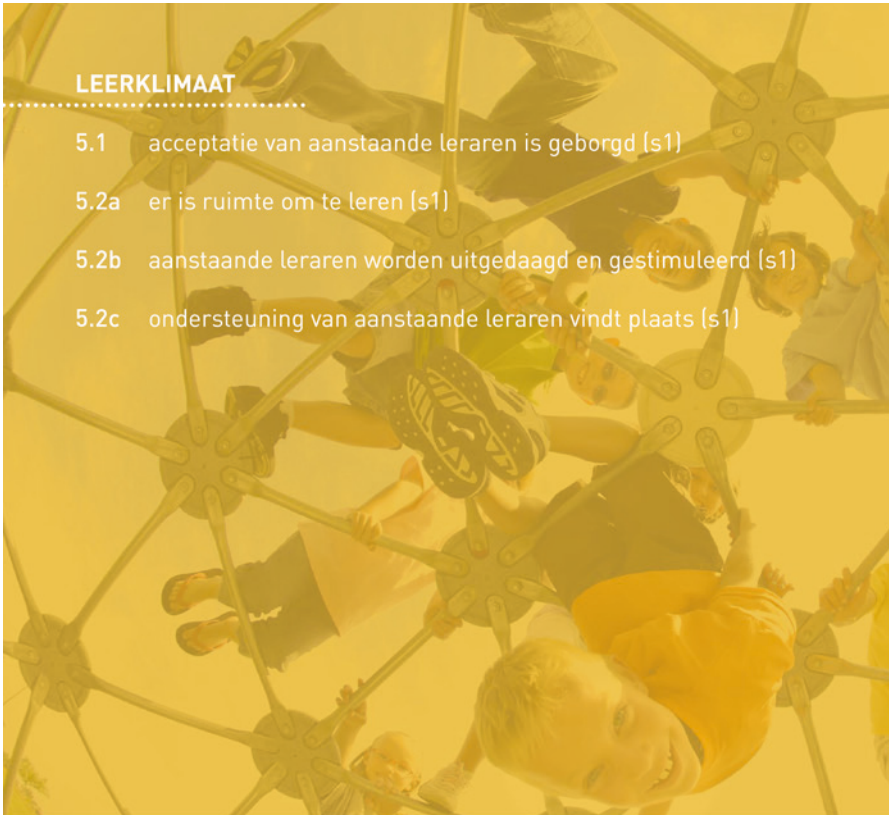
- 4.1 er is een kwaliteitszorgsysteem met streefdoelen (s2)
- 4.2 in- en externen worden betrokken bij kwaliteitszorg (s2)
- 4.3. resultaten van de evaluaties worden omgezet in verbeteracties (s2)
- 4.4 beoordeling en toetsing van de aanstaande leraren is duidelijk omschreven (s1)
- 4.5 er is aandacht voor reflectie op opgedane ervaringen van de aanstaande leraren (s1)

Geldens, J., Ruij, P., Visser, L. & Poppejus, H.L. (2016). Zelfevaluatiekader voor samen opleiden (Volledige en quickscanversie). Helmond/Gouda: Kempenonderzoekscentrum/Oriestar educatief.



LEERKLIMAAT

- 5.1 acceptatie van aanstaande leraren is geborgd (s1)
- 5.2a er is ruimte om te leren (s1)
- 5.2b aanstaande leraren worden uitgedaagd en gestimuleerd (s1)
- 5.2c ondersteuning van aanstaande leraren vindt plaats (s1)



Geldens, J., Ruit, P., Visser, L. & Popeijus, H. L. (2016). Zelfevaluatiekader voor samen opleiden (Volledige en quickscanversie). Helmond/Gouda: Kempeonderzoekscenrum/Driestar educatief.

PROFESSIONALITEIT

- 6.1a er is professionaliseringsbeleid incl. deskundigheid in opleiden/begeleiden/beoordelen (s2)
- 6.1b er is interne kennisdeling (s3)
- 6.1b er is kennisdeling met externen (s3)
- 6.2 mentoren ontvangen regelmatige begeleiding van schoolleider (s1)
- 6.3 aanstaande leraren krijgen ruimte voor zelfsturing (s1)



Geldens, J., Ruit, P., Visser, L. & Popeijus, H. L. (2016). Zelfevaluatiekader voor samen opleiden (Volledige en quickscanversie). Helmond/Gouda: Kempeonderzoekscenrum/Driestar educatief.

STARTBEKWAAMHEID

- 7.1 de startbekwaamheid van aanstaande leraren is richtinggevend voor de inrichting van de werkplekleeromgeving (s1)
- 7.2 onderzoek naar eigen ontwikkeling en schoolontwikkeling vindt plaats (s3)



Geldens, J., Ruit, P., Visser, L. & Popejusz, H. L. (2014). Zelfevaluatiekader voor samen opleiden (Volledige en quickscanversie). Helmond/Gouda: Kempefondocentrum/Driestar educatief.

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

Binnen het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren bundelen schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen hun krachten om samen een duurzame inrichting van opleiding én professionalisering voor leraren te realiseren. Het platform zet zich in voor versterking van de samenwerking tussen besturen, scholen en lerarenopleidingen in het primair en voortgezet onderwijs rond dit thema.

Meer informatie

Voor al uw vragen over samen opleiden en professionaliseren kunt u terecht bij:

PO-Raad Projectleider

Gea Spaans

platformsamenopleiden@poraad.nl • 030 – 31 00 933

VO-raad Projectleider

Nienke Wirtz

platformsamenopleiden@vo-raad.nl • 030 – 232 48 00

Colofon

Auteurs: Jeannette Geldens, Peter Ruit, Herman Popeijus, Peter van Petegem / Eindredactie: Elise Schouten Tekstbureau

Vormgeving: BUREAUBAS / Fotografie: Ewouter Blokland, Ewouter.com / Druk: Arnoud Franke, Drukproef

Datum: Februari 2018

www.platformsamenopleiden.nl

Het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren is een initiatief van de PO-Raad, VO-raad en de lerarenopleidingen.