

## KRITISCHE REFLECTIE

Dit is het document  
ter voorbereiding op  
de Pilot Peer Review  
op

*18 november 2022*

van de

*Friese  
opleidingschool  
FROSK,*

samen met

*Academische  
Opleidingschool  
Noord-Holland -West*

en

*Academische  
opleidingschool  
Passie voor Leren*

De peer review vindt  
plaats op  
*NHLStenden  
Hogeschool te  
Leeuwarden* tussen  
*11.00 – 16.00*



# Verbinding



*Figuur 1 Studenten, schoolopleiders en instituutsopleiders in gesprek tijdens de FROSK studentendag*

8 oktober 2022

<i>Geke Schuurman</i>	programmaleider
<i>Edith de Vries</i>	coördinerend instituutsopleider, NHLStenden
<i>Serinne van der Werff</i>	schoolopleider Dockinga College, Dokkum
<i>Thies de Jong</i>	schoolopleider CSG Bogerman College, Sneek
<i>Nynke Hettinga</i>	schoolopleider Aeres, Sneek

## Inhoud

.....	1
.....	1
<b>Verbinding</b> .....	<b>1</b>
<b>1. De Fryske Opliedingskooale (FROSK)</b> .....	<b>3</b>
1.1. De FROSK .....	3
1.2. Korte terugblik .....	3
1.3. Wat staat er al?.....	4
<b>2. Onze kern: Talentgericht opleiden</b> .....	<b>6</b>
2.1. Waar gaat het ons om? .....	6
2.2. Wat is onze ambitie? .....	6
2.3. Opleiden vanuit talent .....	6
2.4. Wat zijn onze speerpunten voor de toekomst? .....	7
2.5. Uitvoer .....	7
<b>3. Onze uitdaging</b> .....	<b>8</b>
3.1. Naar een grote Friese Opleidingschool .....	8
3.2. Groeien met verbinding vanuit de basis .....	8
3.3. Vooronderzoek.....	8
3.4. Onze vragen .....	9
3.5. In gesprek.....	10
<b>4. Conclusie: de opmaat voor de peer review</b> .....	<b>11</b>
1. De lerende leraar .....	11
2. De leeromgeving .....	11
3. De organisatie .....	11
4. Kwaliteitscultuur .....	12
Bijlage 1: Uitwerking verworvenheden en plannen FROSK sept 2022 .....	13
Bijlage 2: Vragen vooronderzoek Peer review .....	15
Bijlage 3: Organogram van de FROSK.....	16



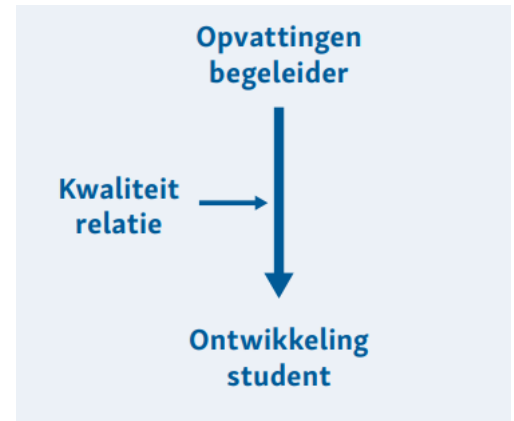
# 1. De Fryske Opliedingskoalle (FROSK)

Start: 2015, erkend 2020

## 1.1. De FROSK

Wij zijn een frisse (en Friese) opleidingsschool waarin het talent van iedere student, deelnemende school, vakcoach en schoolopleider/instituutopleider centraal staat. Het gaat om de klik tussen mensen, om de verbinding met elkaar. De verbinding ervaren we in gesprekken met betrokkenen, in contact met elkaar zowel informeel als formeel. We luisteren, werken samen, kunnen ervaringen delen en bevragen elkaar daar positief kritisch op. We kennen elkaars kwaliteiten, spreken dezelfde taal en hebben vaak aan een enkel woord genoeg om te weten waar je aan toe bent, waar je staat en wat een goede vervolgstap zou kunnen zijn.

Van daaruit is er ruimte om betekenisvol te leren en te ontwikkelen vanuit aandacht, wederzijds contact, eigenheid en diversiteit. Studenten waarderen de mogelijkheden die ze krijgen om te leren en ervaringen op te doen, het vertrouwen en de krachtgerichte aanpak. De aangesloten scholen vullen het aanbod van de opleidingen aan, versterken elkaar hierbij en bieden meerdere contexten waardoor studenten dieper leren in het docentschap.



*Figuur 2 "Als er een klik is tussen de leraar in opleiding en de begeleider, hebben de opvattingen van de begeleider invloed op het leren van de leraar in opleiding" (Kroeze (2018))*

## 1.2. Korte terugblik

FROSK startte in 2015 met 3 VO-scholen, te weten OSG Singelland, RSG Simon Vestdijk en RSG Magister Alvinus. Daarnaast participeerden vanaf de start ook de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden (NHL/Stenden) en de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). De eerste tijd ging het om alles zoveel mogelijk 'gelijk' te doen, zoals bijvoorbeeld het aanbieden van een training voor vakcoaches en het afstemmen van het werkplekcurriculum inclusief het aantal keren te organiseren intervisie. Na vier jaar kwam er een uitbreiding met twee andere VO-scholen, namelijk CSG Liudger en CSG Bogerman.

De organisatie van het Samen Opleiden en Professionaliseren werd vanuit de kerngroep georganiseerd en uitgevoerd. Zij kwamen elke twee weken – elke maand bij elkaar, organiseerden ontwikkeldagen, FROSK-brede studentendagen, beeldcoaching, vakcoachtrainingen en professionalisering. Daarnaast werden de eerste stappen gezet rondom kwaliteitszorg.

Bij de groei van het aantal scholen werd meer en meer afstemming gezocht op hoofdlijnen, het gesprek aangegaan en de dialoog gevoerd. Bijvoorbeeld over vakcoachtrainingen: in hoeverre is het dezelfde training op alle scholen, of kunnen scholen zelf hun training vormgeven? De doelen werden bepaald, inhouden kregen verschillende vormen en programma's werden aangepast.

Met ingang van school/studiejaar 2020-2021 is FROSK een erkende opleidingsschool, geaccrediteerd als partnerschap. Het partnerschap is als geheel een erkende

Opleidingsschool, niet de afzonderlijke scholen. De VO-scholen van de partners van FROSK worden FROSK-scholen genoemd.



Figuur 3 Bericht op LinkedIn over de vakcoachtrainingen

Er zijn in mei 2018 met de toen aanwezige besturen afspraken gemaakt over uitbreiding volgens een groeimodel. De afspraak was dat scholen tot 2024 gefaseerd zouden toetreden tot FROSK om op termijn samen in 2024 een Brede Opleidingsschool Friesland te vormen. Het belang van uitbreiding is toegenomen nu het ministerie de ambitie heeft om leraren voor 100 % op te leiden binnen Opleidingsscholen. Daarnaast hebben bestuurlijke fusieprocessen, vernieuwingen in het onderwijs en (flexibilisering) van lerarenopleidingen en de pandemie hier en daar verschuivingen in prioriteiten veroorzaakt bij een aantal scholen.

### 1.3. Wat staat er al?

2021-2022: aansluiting Aeres locatie Heerenveen en locatie Leeuwarden, Dockinga VAKschool, Comenius locatie Esdoorn en locatie Zamenhof.

2022- 2023: aansluiting Aeres locatie Sneek en locatie Buitenpost, de PRO-school de Diken CVO zuidwest Friesland en

Comenius locatie @Forum.

Wat hebben we gerealiseerd:

1. Draagvlak in de organisatie en structurele betrokkenheid directie/management (opleiden op de agenda)
2. Infrastructuur met opgeleide en voldoende gefaciliteerde vakcoaches en schoolopleiders
3. Eenheden koppelen aan (coördinerende) schoolopleiders, die mandaat hebben en het hele veld op school overzien met voldoende facilitering
4. Instituten stellen voldoende personeel beschikbaar, vaste contactpersonen, heldere loketfunctie
5. Rolverdeling binnen school/instituut en rolverdeling tussen school en instituut is helder
6. Nauwe samenwerking van schoolopleider met instituutopleider en stage-examinator
7. Begeleiding van studenten conform FROSK-basis uitgangspunten (opleidingsplan)
8. Begeleiding ten aanzien van starters is in de verschillende schoolorganisaties voorzien van leeractiviteiten, visie op opleiden / begeleiden. Er zijn voldoende coaches opgeleid om ook de starter te begeleiden. Daarnaast kunnen starters ook gebruik maken van het aanbod dat Frosk voor haar studenten aanbiedt. Dit betekent niet dat alle scholen even ver zijn in het ontwikkelen van inductie, dat is onderzocht.

Wat is voor jou de meerwaarde van de FROSK?

Student: *“Je studie en stage worden echt met elkaar verbonden en vallen meer samen.”*

(Uit het vooronderzoek naar Verbinding binnen de FROSK)



Er zijn aanbevelingen voor geschreven en die worden nu verder uitgewerkt. Ook hier is ruimte voor de eigenheid van de verschillende scholen.

9. Een heldere structuur voor een 'jaarritme' van lokale begeleiding op scholen, maar ook FROSK-brede dagen in soms regionale varianten. Hier valt onder bijvoorbeeld een startdag voor eindfasestudenten, een FROSK-dag voor alle studenten waarin er geleerd wordt in het kader van de opleidingsdidactiek, een speeddate-sessie voor studenten om kennis te maken met alle scholen en een slotdag waarin de onderzoeken van dat jaar worden gepresenteerd. Ook voor de opleiders zijn er gezamenlijke momenten zoals twee opleidersdagen voor schoolopleiders en instituutopleiders en voor vakcoaches is er een vakcoachdag en/of vakcoachmiddagen.



*Figuur 4 FROSK bijeenkomsten (vakcoachtraining, uit eten, speeddate, startdag, studentendag met gastspreker Jan Willem de Graaf): actief, in gesprek, ruimte, kennis delen*

## 2. Onze kern: Talentgericht opleiden

### 2.1. Waar gaat het ons om?

Wij werken vanuit verbinding met elkaar en vanuit kracht in eigenheid. We werken samen vanuit een positieve grondhouding, we kennen elkaar en hebben onderling korte lijnen.

FROSK staat voor:

- Aandacht voor talent
- Ansluiten bij de kracht van de student, coach en opleiders
- Persoonlijke aandacht
- Ruimte voor eigenheid en authenticiteit
- Betekenisvol leren
- De 'klik' tussen student en begeleider

*Figuur 5 Uit: Informatie voor de Vakcoaches van FROSK (2022)*

Vanuit de regiegroep onderhouden we contact met de stuurgroep, schoolopleiders, instituutopleiders en vakcoaches. Daarnaast zijn we in die rollen natuurlijk veel in contact met onze studenten.

Ons doel is om een rijk, divers en betekenisvol aanbod voor studenten te realiseren. We luisteren naar elkaar en streven ernaar dat elk contact een verrijking is voor beide partijen.

In diversiteit weten we elkaar te versterken vanuit gezamenlijke doelen en een gezamenlijke visie. Dat vraagt oog hebben voor elkaar en elkaars zienswijze, gevoel delen van het belang. Door samenwerking in het partnerschap komt er energie vrij doordat er steeds ruimte is voor nieuwe ontwikkelingen waarin we elkaar versterken.

### 2.2. Wat is onze ambitie?

In deze periode staat de uitbreiding van Frosk centraal. Dat betekent dat we ernaar streven (bijna) alle VO-scholen in de provincie Friesland en de kop van Flevoland aan te laten sluiten bij onze opleidingsschool. Dat alles moet in 2024 als doel behaald zijn.

Voor FROSK staan persoonlijke aandacht, ruimte voor eigenheid/authenticiteit, betekenisvol leren, aandacht voor talent en de klik tussen student en school en tussen student en begeleider centraal.

Dat betekent dat coachen op kwaliteiten en aansluiten bij de eigen kracht in de begeleiding voorop staan. Daarnaast wil de FROSK expliciet bijdragen aan het ontwikkelen van een breed beeld van de professionaliteit van het docentschap. De diversiteit in leeromgevingen van de opleidingen en de verschillende VO-scholen biedt de mogelijkheid met veel verschillende contexten kennis te maken.

### 2.3. Opleiden vanuit talent

Talent is ons speerpunt, evenals de klik met de vakcoach. Daar besteden we aandacht aan door o.a.

- Klikgesprek bij de start van iedere stage
- Beeldbegeleiding
- Intervisie, een werkplekcurriculum en aanvullende themadagen voor studenten en opleiders
- Professionalisering van schoolopleiders, vakcoaches en instituutopleiders
- Kwaliteitsborging

## 2.4. Wat zijn onze speerpunten voor de toekomst?

In de nabije toekomst willen we verder ontwikkelen op de volgende aspecten:

- Buiten de afstudeerfase beeldbegeleiding aanbieden aan studenten.
- Onderzoek en onderzoeksbegeleiding versterken.
- Samen bewust verder leren over talentgericht én krachtig in eigenheid opleiden.
- Onderzoeken in hoeverre we mbo, po en praktijkonderwijs bij ons partnerschap kunnen betrekken, inclusief de HBO Pabo opleiding
- Onze kwaliteitszorg versterken, vooral door het onderlinge, opbouwende gesprek professioneel te voeren en systematisch te faciliteren.
- De kwaliteit van onze vakcoaches versterken/ uitbreiden op het gebied van vakdidactiek en onderzoek.
- Het werkplekcurriculum van de opleidingen aanvullen door bijvoorbeeld mentoraatstraining, trainingen 'Stevig voor de Klas' en logopedische en orthopedagogische ondersteuning aan te bieden.
- De inductiefase op de scholen steviger vorm en inhoud geven.

## 2.5. Uitvoer

De regiegroep en Ontwikkelgroepen spelen een centrale rol in de realisatie van deze doelen.

Er zijn op dit moment vier ontwikkelgroepen:

1. Talentgericht opleiden en beeldcoaching
2. Onderzoek
3. Professionalisering
4. Kwaliteitscultuur

In de ontwikkelgroepen zitten 4 – 6 instituutsopleiders en schoolopleiders, waarvan ook altijd iemand van de regiegroep. Eén daarvan is de eigenaar en deze roept de groep bij elkaar en monitort de voortgang. De groep bedenkt jaarlijks doelen en zorgt voor de uitvoer hiervan. De regiegroep agendaert de voortgang van de ontwikkelgroepen drie keer per jaar. Zie verder: bijlage 1.



Figuur 6 Nynke de Graaf tijdens een startdag voor eindejaarsstudenten over "Talengericht lesgeven"

Wat levert volgens jou FROSK op voor studenten en vakcoaches?

Student: *"Het gevoel dat je ertoe doet, gehoord en gezien wordt."*

(Uit het vooronderzoek naar Verbinding binnen de FROSK)

### 3. Onze uitdaging

De huidige nieuwe partners hebben voldoende aansluiting gevonden bij de regiegroep, de kennisdeling is geborgd, vakcoachtraining wordt breder uitgezet en kent ook verdieping op de basiscursus. Veel vakcoaches zijn al opgeleid tot vakcoach. Binnen deze doelgroep is er ook voldoende ruimte voor collegiale uitwisseling, kennisdeling.

#### 3.1. *Naar een grote Friese Opleidingsschool*

Er zijn op dit moment rond de acht scholen die graag aan willen sluiten bij de FROSK. Dit past bij de ambitie van de FROSK, de landelijke ambitie en de ambitie van de opleidingsinstituten. Dit betekent bijna een verdubbeling van het aantal partners dat is aangesloten. Onze ervaringen zijn dat het een tijdje duurt voordat nieuwe partners zich aangesloten voelen. Het eerste jaar lijkt een taakverzwaring. Er is meer overleg, meer verantwoordelijkheid en meer tijdsinvestering nodig. Daarnaast geven nieuwe partners wel aan dat het prettig is om zo dicht bij het vuur te zitten, dat de sfeer en collegialiteit goed is en dat er veel gedeeld wordt in kennis en kunde. Ook is er vaak een versnelde ontwikkeling rondom de facilitering van schoolopleiders en coaches binnen de scholen, de professionalisering van vakcoaches en een vergroting van het aantal studenten dat geplaatst wordt.

#### 3.2. *Groeien met verbinding vanuit de basis*

De FROSK heeft helder wat het opleidingsconcept is en dat wordt ook gevoeld. We willen trouw blijven aan:

- Verbinding / kracht in eigenheid
- Eigenheid van de scholen: dat is het werkzame element in het geheel (ieders eigen inbreng)
- Diversiteit
- Laagdrempeligheid van contact (korte lijnen)
- Onderlinge waardering
- Leren van / met elkaar

Binnen NHLStenden wordt gewerkt met het principe van Design Based Education. Hierboven staan de 'ontwerpeisen' waaraan ons ontwerp van een grote Friese opleidingsschool moet voldoen.

#### 3.3. *Vooronderzoek*

Ter voorbereiding op de peer review hebben we een vooronderzoek gehouden over Verbinding binnen de FROSK. In de regiegroep en stuurgroep hebben we tijd genomen om met elkaar te spreken over wat verbinding is, wanneer verbinding gevoeld wordt en



wanneer juist niet. Op deze manier konden we in kaart brengen welke aspecten ervoor zorgen dat mensen zich aangesloten voelen bij de FROSK.

De vragen zijn ook digitaal voorgelegd aan alle studenten, schoolopleiders, instituutopleiders en vakcoaches (zie bijlage 2). Meer dan vijftig mensen hebben gereageerd. Hieruit hebben we de volgende elementen gehaald die van belang zijn voor de toekomst:

- Elkaar echt zien en spreken
- Kennis delen
- Ruimte geven
- Wederzijds leren

Deze punten komen overeen met wat we hebben vastgesteld als de kern van onze manier van opleiden.

### 3.4. Onze vragen

Wij willen naar een opleidingsschool van gelijkwaardige en actieve partners, die van elkaar leren, elkaar de ruimte geven, elkaar kennen en zien. Bij een verdubbeling van het aantal partners zien wij de volgende knelpunten.

- Elkaar leren kennen en opnieuw kennis delen kost energie van alle betrokkenen. De aansluiting van overige schoolopleiders/schoolleiders kent de noodzaak van elkaar opnieuw te leren kennen maar hoeveel tijd is daarvoor beschikbaar en hoe organiseer je dat met elkaar?
- De facilitering van verschillende rollen is niet gelijk. In hoeverre kunnen we verbinding met elkaar blijven voelen? Wat is werkbaar in aantallen/ groeps grootte, vergaderstructuren, deelgroepen, hoe informeer je elkaar en hoe bereik je dat?
- De stuurgroep en de regiegroep lijkt aan het eind van de maximale grootte. Om efficiënt te kunnen blijven, lijkt het aantal van twaalf personen op dit moment nog werkbaar. Als meer scholen aansluiten, is het de vraag of de vergaderingen ook energie blijven geven. Hoe zorgen we voor de overdracht van de regiegroep naar alle instituutopleiders en schoolopleiders?
- Er zijn momenten waarop we elkaar allemaal zien (startbijeenkomst aan het begin van het jaar, studentendagen, opleidersdagen, afsluiting van het schooljaar). Tegelijkertijd is de facilitering van iedereen niet toereikend om steeds naar alle bijeenkomsten te komen.
- Op inhoudelijk vlak werken we aan onze ontwikkeling door Ontwikkelgroepen. Hoe houden we zicht op de voortgang van de ontwikkelingen en hoe houden we alle opleiders (hierbij) betrokken? Het gaat om inhoudelijke betrokkenheid en vooruitgang.
- De kwaliteitscyclus kan nog beter geformaliseerd en beschreven worden. Hier is nog geen vaste vorm voor. Dit is ook van belang voor de 'benchmark' voor toetredende scholen, het gesprek hierover met teamleiders en HRM. Daarnaast streven we ernaar dat



Figuur 7 Kijken naar waar de zin zit tijdens een intervisiegroep

het kwaliteitsdenken een cultuur is waar betrokkenen als vanzelf eigen verantwoordelijkheid in nemen. Hoe realiseren we dat?

### 3.5. In gesprek

Vanuit een centrale gedachte: In de kracht van de verbinding borgen we duurzame ontwikkeling van Frosk. Dat levert bij ons de volgende hoofdvraag op voor de ons bezoekende panels:

Hoe zorgen we ervoor dat de gevoelde verbinding gewaarborgd blijft?

Dit vertaalt zich naar de volgende deelvragen:

- Hoe ontwerpen wij een “lichte” organisatie? (organisatieniveau).
  - Het gaat erom dat schoolopleiders en vakcoaches niet ineens heel veel tijd ‘kwijt’ zijn aan vergaderen om de FROSK in de lucht te houden. De tijd die besteed wordt aan FROSK-activiteiten moet genoeg opleveren voor de kwaliteit van de leeromgeving. Ook de schoolopleiders die niet in de regiegroep zitten, zouden verbinding moeten voelen en ervaren van de andere leden van het partnerschap. In elk geval weten dat de ander er is en de kwaliteit van de ander benutten.
- Hoe zorgen wij voor de continue dialoog, zowel in grote als in kleinere verbanden? (lerende leraar en leeromgeving)
  - Het gaat om het inhoudelijke gesprek dat als waardevol ervaren wordt. Zowel op de FROSK-dagen, als ook tussen partners onderling of binnen scholen.
- Welke kwaliteitscultuur kunnen we ontwikkelen zodat bovenstaande geborgd en duurzaam zal zijn? (kwaliteitscultuur)
  - Dit gaat om een gevoelde vanzelfsprekendheid om zorg te dragen voor een PDCA-cyclus. Jaarlijks met doelen werken en die evalueren en bijstellen.

1. We willen graag dat andere partners ons **inhoudelijk bevragen**, zodat het beeld duidelijk wordt.
2. Daarnaast horen we graag van **andere opleidingsscholen** hoe zij het aanpakken. Op deze manier delen we kennis.
3. Het belangrijkste voor ons is dat we **in gesprek** komen hierover, zodat daar een richting uit ontstaat hoe we de opleidingsschool in de toekomst vorm kunnen geven. Wellicht ontstaan er in het gesprek goede ideeën.



Figuur 8 Studenten, schoolleiders en HRM met elkaar in gesprek tijdens de jaarlijkse 'speeddate' voor vacatures binnen de FROSK

## 1. Conclusie: de opmaat voor de peer review

Hoe verhoudt het voorgaande zich tot de vier waarborgen?

### 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



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.

### 3. De organisatie



Binnen de 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.

Hoe zorgen we ervoor dat de gevoelde verbinding  
gewaarborgd blijft?

##### **Organisatie niveau & Leeromgeving:**

Hoe ontwerpen wij een  
“lichte” organisatie ?

##### **Lerende leraar & Leeromgeving:**

Hoe zorgen wij voor de  
continue dialoog, zowel  
in grote als in kleinere  
verbanden?

##### **Kwaliteitscultuur:**

Welke kwaliteitscultuur  
kunnen we ontwikkelen  
zodat bovenstaande  
geborgd en duurzaam  
zal zijn?

## Bijlage 1: Uitwerking verworvenheden en plannen FROSK sept 2022

Kijkend naar de basis van wat er staat, welke dilemma's komen we tegen?

Onderwerp	Wat staat er al?	Wat ligt er nog?
Grondhouding	Betrokkenheid van de scholen	Scholen die net zijn aangesloten – daar is de betrokkenheid vooral bij het regiegroep lid. Bij schoolopleiders, vakcoaches en schoolleiders moet nog doordringen wat het betekent om lid te zijn van de FROSK
Organisatie	Regiegroep die plannen en ontwikkeling aanstuurt, waar kennisdeling is	Hoe sluiten degenen aan die er niet in zitten? (andere schoolopleiders, instituutopleiders etc.) Hoe stel je jezelf daarin op? Van wie komt het initiatief?
Wijze van communiceren	Laagdrempelig, korte lijnen, voelt als gewone collega's	
Werkplekcurriculum	Werkplekcurriculum: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervisiestructuur</li> <li>- FROSK-dagen eindejaars studenten &amp; studentendag</li> <li>- Klikgesprek</li> <li>- Fysiek trainen van studenten/Stevig voor de klas in allerlei vormen</li> </ul>	Hoe delen we kennis over talentgericht opleiden?
Ontwikkeling	Professionalisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Basistraining vakcoaches</li> <li>- Vakcoachcarroussel</li> <li>- Eigen bijeenkomsten scholen</li> <li>- Intervisie schoolopleiders/instituutopleiders</li> </ul>	Hoe zorgen we voor vakdidactische versterking van de vakcoaches? Hoe zorgen we voor meer kennisdeling onder instituutopleiders/schoolopleiders?
Speciale begeleiding studenten	Beeldcoaching: beschikbaar voor alle studenten op aanvraag. Eindejaarsstudenten worden 1x bezocht (minimaal)	Hoe kunnen we ook specialistische hulp beschikbaar maken rond bv. logopedie, studenten met speciale leerbehoeften?
Kwaliteitscultuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwikkelgroep</li> </ul>	Hoe kunnen we de kwaliteitscyclus borgen? We verzamelen wel, maar nemen de volgende stap niet bewust.



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stages worden geëvalueerd door het praktijkbureau</li> <li>- Werkplekbegeleiding wordt geëvalueerd door Praktijkbureau</li> <li>- Resultaten worden besproken in regiegroep</li> <li>- Aansluitingsdocument voor aansluitende scholen</li> <li>- Buddysysteem voor aansluitende scholen (2 buddies, 2x per jaar gesprek, terugkoppeling regiegroep)</li> </ul>	
Onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwikkelgroep</li> <li>- Aandacht voor onderzoek in de intervisiegroepen</li> </ul>	<p>Hoe kunnen we onderzoeksmatig werken onder studenten en vakcoaches stimuleren (op een vrolijke en lichte wijze)?</p> <p>Hoe kunnen we studenten inspireren?</p>
Theorie-praktijk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schoolopleiders leggen de link wel, instituutopleiders/examinatoren ook.</li> <li>- RUG: er zijn driehoeksgesprekken</li> </ul>	<p>Hoe kunnen we vakcoaches de link beter laten leggen?</p>

## Bijlage 2: Vragen vooronderzoek Peer review

*Uitgezet bij:*

Stuurgroep

Regiegroep

Schoolopleiders

Instituutsopleiders

Vakcoaches

Studenten

1. Wat is verbinding voor jou?
2. Wanneer ervaar je verbinding of heb je verbinding ervaren? Wat speelde daarin een rol? Welke aspecten / elementen waren daarin belangrijk?
3. Is er ook een moment dat je geen verbinding voelde? Wat maakte dat je dat toen niet voelde? Wat gebeurde er?
4. Wat is voor jou de meerwaarde van deelname aan FROSK?
5. Wat heb je de afgelopen tijd geleerd door deelname aan FROSK?
6. Wat levert FROSK op voor vakcoaches en studenten?
7. Wanneer is deelname aan Frosk werkbaar voor jou, welke kansen zie je als we groter groeien om in verbinding te blijven met elkaar?
8. Wanneer is deelname aan Frosk belastend voor je en hoe zou je dat op willen / kunnen lossen?
9. Waar zou je meer tijd voor willen hebben binnen Frosk?

Bijlage 3: Organogram van de FROSK

