



# Kritische reflectie in het kader van de pilot peerreview



Concept versie 3 oktober 2022

**s<ope**

# Inhoud

Collectief vraagstuk	4
Scope: Waar komen we vandaan en waar staan we nu?	5
Waarborg 1: De lerende leraar	6
Een geëxpliciteerde visie op opleiden van aankomende leraren	6
Beroepsbeeld	7
Bekwaamheden en persoonlijk meesterschap	8
Waarborg 2: De Leeromgeving	9
Leeromgeving	9
Onderzoek en onderzoekende houding	9
Gezamenlijk toetsen en begeleiden	10
Digitale leeromgeving	10
Waarborg 3: organisatie	11
Organisatiestructuur	11
Scope Academie	11
Waarborg 4: kwaliteitscultuur	13
Inductie	15
Reflectie van studenten	16
Bijlagen	17

# Vooraf

De vraag om als pilot-partnerschap te fungeren in de peerreview kwam voor ons op het goede moment. We staan op het kruispunt van een aantal grote ontwikkelingen binnen Scope:

- We zitten in het proces van een grondige curriculumherziening. Na een jaar van oriënteren en het formuleren van ontwerpprincipes starten we dit najaar met de schrijfgroepen. Doel is om in 2024/2025 te starten met het nieuwe curriculum
- We staan aan de vooravond van een nieuw Strategisch Koersplan (2022-2026), dat we momenteel aan het schrijven zijn
- In 2021/2022 werd de Bachelor Lerarenopleiding Basisonderwijs positief geaccrediteerd. Vanuit deze accreditatie kregen we een aantal ontwikkelpunten mee die raken aan Samen Opleiden

We zien de peerreview als een kans om te reflecteren en ontwikkelingsgerichte feedback te krijgen op de stappen die we te zetten hebben.

In deze kritische reflectie leest u over de stand van zaken op diverse thema's in ons partnerschap. We willen deze peerreview ontwikkelingsgericht inzetten en daartoe, naast een reflectie op de basiskwaliteit, een collectief vraagstuk inbrengen waar we in deze peerreview samen verder in willen komen.

Miranda Timmermans (lector Samen opleiden & professionaliseren en verbonden aan het partnerschap Partners in Opleiding en Ontwikkeling en de Marnix Academie in Utrecht) heeft ons begeleid in het opstellen van deze kritische reflectie.

In hoofdstuk 1 beschrijven we visie en ontwikkelingen in ons partnerschap. Vervolgens beschrijven we de stand van zaken met betrekking tot de waarborgen en geven we zicht op de basiskwaliteit, gevolgd door onze ambities. We starten de omschrijving van elke waarborg steeds vanuit ons vraagstuk.

Wij wensen u veel leesplezier en stof voor een mooie ontmoeting over de kwaliteit van samen opleiden.

Wilke van der Molen, coördinator Scope  
Eize Stamhuis, programmaleider Scope

September 2022

# Collectief vraagstuk

Sinds 2014 is het curriculum van onze pabo ingericht als een werkplekcurriculum, of beter: een samenhangend curriculum waarvan een deel op het instituut en een deel op de opleidingsschool plaatsvindt. Daartoe hebben we de afgelopen jaren concrete mooie stappen gemaakt, zoals

- Nauwe samenwerking met de schoolopleiders (jaarlijkse tweedaagse) en gezamenlijke professionalisering in bijv. Velonregistratie en cursus Krachtgericht Leren
- Gezamenlijk afnemen van assessments en toetsgesprekken door schoolopleider en instituutsopleider
- Twee collega's uit het werkveld zijn lid van de curriculumcommissie
- Werkvelddagen in de deeltijdopleiding: een onderwijskundig thema wordt een dag onderzocht op één van onze opleidingsscholen

Toch blijft het ons prikkelen: hoe kunnen we nu de context van de opleidingsschool én die van het instituut zo inrichten dat de student optimaal leert? Vanuit de accreditatie van onze bacheloropleiding kregen we dit ook mee als ontwikkelvraagstuk. Omdat we ons op dit moment in een grondige curriculumherziening bevinden is het vraagstuk actueel en urgent.

Binnen Scope kennen we, elk vanuit onze eigen rol, diverse dilemma's en uitdagingen die vallen onder dit vraagstuk.

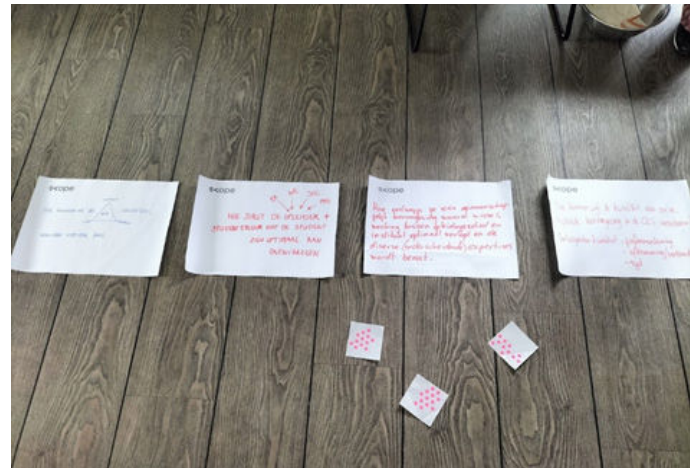
*Hendrik (schoolopleider) heeft twijfels bij in hoeverre een werkplekcoach uit zijn cluster rolmodel is in het opleiden van studenten.*

*Eline (kunstvakdocent) maakt zich zorgen over wat een student over haar vak leert in de praktijk van een opleidingsschool.*

*Eva (directeur) vraagt zich af of de student die van onze Pabo komt wel voldoende in zijn rugzak heeft op het gebied van gepersonaliseerd leren.*

*Kirsten (werkplekcoach) verwacht dat haar student in de lessen op de Pabo leert hoe ze oudergesprekken moet voeren.*

In de voorbereiding van de peerreview hebben we onze schoolopleiders en instituutsopleiders geconsulteerd en bevraagd met als doel om 'de vraag achter de vraag' helder te krijgen rond het thema 'werkplekleren 2.0'. Hoe kunnen we alle dilemma's samenbrengen in één collectieve vraag?



In kleine groepen zijn we aan de slag te gaan om dit vraagstuk te formuleren. Vervolgens hebben we in een democratisch proces het vraagstuk gekozen dat iedere aanwezige herkende. Dat leidde tot deze collectieve vraag:



In deze kritische reflectie hebben we onder elke waarborg de verbinding gemaakt met dit vraagstuk.

# Scope: Waar komen we vandaan en waar staan we nu?

De samenwerking binnen Scope is in 2009 gestart met 14 besturen. Vanaf de start is in gemeenschappelijkheid gewerkt aan het neerzetten van een hoge kwaliteit in onderwijs en opleiding. Dat hebben we kunnen verzilveren door 3 maal op rij het predicaat topopleiding te ontvangen, waarbij met name de aansluiting op de praktijk positief werd gewaardeerd. In de afgelopen jaren zijn honderden leerkrachten opgeleid tot werkplekcoach en daarmee zijn de collega's in onze opleidingsscholen steeds meer toegerust om de rol van opleider op zich te nemen.

Scope heeft in zijn visiedocument d.d. 31 december 2014 al de ambitie uitgesproken dat het meer wil dan alleen gezamenlijk opleiden van de studenten.

We voelen ons sterk verantwoordelijk voor het christelijk primair onderwijs in de regio. We willen niet alleen samen opleiden, maar ook samen leren, ontwikkelen en onderzoeken. Dat geven we in toenemende mate vorm in netwerken, (verdiepings-)cursussen, leerlabs en clusterbijeenkomsten waarin we met en van elkaar leren in de driehoek student-werkveld-instituut.

Scope heeft een aantrekkende werking op PO-besturen in onze regio. In juni 2022 voegden 3 nieuwe besturen zich bij ons partnerschap. Daardoor bestaan we momenteel uit 160 opleidingsscholen van 20 PO besturen en de Educatieve Academie van Hogeschool Viaa te Zwolle. Dat is, gezien de groeiende instroom van studenten, een positieve ontwikkeling.

Op dit moment zitten we middenin het opstellen van een nieuw strategisch beleidsplan. Afgelopen jaar hebben we uitgebreid geëvalueerd met alle geleidingen en teruggekeken, gevierd en vooruit gekeken. Qua timing komt het schrijven van deze kritische reflectie dus op een mooi moment. We gebruiken dit half jaar om nieuwe ambities te formuleren voor de komende jaren.

We zijn binnen Scope de fase van samen organiseren voorbij en kunnen steeds meer op inhoud samen werken en samen opleiden. Naar ons idee hebben we de basiskwaliteit op orde.

Scope kan nog meer gebruikt worden om de actuele thema's (zoals kansenongelijkheid, lerarentekort, versterken identiteit etc.) gezamenlijk aan te pakken. In het proces van schrijven van het nieuwe Strategisch Plan (2022-2026) hebben we de thema's uit de strategische agenda van de PO-raad gecombineerd met de thema's uit de waarborgen uit het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Professionaliseren. Dit leverde ons een overkoepelende richting op: 'Anders kijken, denken en doen'. Achterliggende gedachte is dat het huidige (veelal klassikale) onderwijssysteem niet het antwoord geeft op actuele thema's in het onderwijs. We willen inclusiever kijken naar de lerende (uitgaan van verschillen), leren 'omdenken' binnen lerende organisaties en ander gedrag laten zien (bv. anders organiseren).

Besturen geven aan hier juist binnen Scope stappen in te willen zetten, omdat we elkaar hebben leren kennen als betrouwbare partners die vanuit visie samenwerken. Daarbij zien we hoe krachtig het opleiden van toekomstige professionals een vliegwiel kan zijn in innoveren en ontwikkelen van de praktijk. We hebben de ambitie dat studenten binnen een lerende, onderzoekende cultuur van een opleidingsschool zien hoe de actuele thema's vernieuwend en anders worden aangepakt: met lef leiding gevend aan leerprocessen, met een kritische en onderzoekende houding.

Daarnaast (en daartoe) zijn we nu bezig met een grondige herziening van ons curriculum richting een nieuw werkplekcurriculum 2.0. In dat proces werken de opleiding en het werkveld nauw samen. Er zijn gemeenschappelijke ontwerpprincipes geformuleerd, en dit najaar starten de schrijfgroepen waarin pabo-docenten, afgevaardigden van het werkveld én studenten vertegenwoordigd zijn.

# Waarborg 1: de lerende leraar

**HOE KUNNEN WE DE DRIEHOEK STUDENT-OPLEIDINGSSCHOOL-INSTITUUT (MET DAARIN HET KIND CENTRAAL) VERSTERKEN, WAARBIJ WE ONDERSCHIEDENDE EXPERTISE BENUTTEN, ZODAT IEDEREEN BINNEN SCOPE OPTIMAAL LEERT?**

Vanuit ons collectieve vraagstuk zien we een aantal uitdagingen m.b.t. 'de lerende leraar'. Het huidige beroepsbeeld is geformuleerd n.a.v. input uit het werkveld en besproken met schoolopleiders en instituutopleiders. Ook onze nieuwe beoordelingsformulieren, waarin de bekwaamheden en de aspecten van Persoonlijk Meesterschap zijn verwerkt zijn met hen besproken. Binnen de audit opleidingsscholen staat het gesprek over visie op (werkplek)leren structureel op de agenda. Het is ons streven om de taal van ons onderwijsconcept en de aspecten van persoonlijk meesterschap binnen ons partnerschap steeds meer gemeenschappelijk te maken.

Dat is met 20 besturen en 160 opleidingsscholen wel een uitdaging. Er ligt een geëxpliciteerde visie op opleiden, maar wordt deze ook door elke stakeholder gedragen? En hebben we helder hoe ieder daar vanuit zijn eigen expertise aan kan bijdragen?

Het proces van curriculumherziening biedt kansen om dit gesprek weer vanaf de basis te voeren, en het werkveld niet alleen te informeren, maar ook te laten meeschrijven vanuit hun expertise en perspectief of wat de onderwijsprofessional van de toekomst nodig heeft. Daarom hechten we er waarde aan dat het werkveld in de ontwikkelgroepen goed vertegenwoordigd is, en niet alleen feedback geeft maar vanaf de start betrokken en mee-verantwoordelijk is voor het ontwerpproces. Ook studenten krijgen een plek in deze ontwikkelgroepen.

Het is onze droom dat de ontwerpprincipes en het beroepsbeeld in het nieuwe curriculum tussen de oren zit van alle betrokkenen binnen Samen Opleiden, en dat we de leeromgeving zo kunnen inrichten dat er optimaal geleerd kan worden.

**EEN GEËXPlicITEERDE VISIE OP OPLEIDEN VAN AANKOMENDE LERAREN.**

Sinds 2011 werkt de Educatieve Academie vanuit het VOL-concept: Vormend en Onderzoekend Leren. Onze pabo is een hogere beroepsopleiding waarin we studenten opleiden voor het werken binnen het onderwijs. Dat doen we samen met de praktijk, zodat de drie pijlers van opleiden sterk worden benut: de student, de opleidingsschool en het opleidingsinstituut. Een essentieel kenmerk van onze visie op onderwijs is dat onderwijs geven geen neutrale aangelegenheid is. Het gaat om vorming, waarbij de student zich leert verhouden tot zichzelf, de ander, de wereld en tot God. Deze vorming omvat drie essenties waar we in ons onderwijs een stevig accent op leggen: beroepsvorming, persoonsvorming en algemene vorming. Omdat je als leerkracht altijd verbonden bent met je eigen persoon, zijn in aanvulling op de bekwaamheden acht aspecten beschreven voor de persoonsvorming van de student: Persoonlijk Meesterschap.

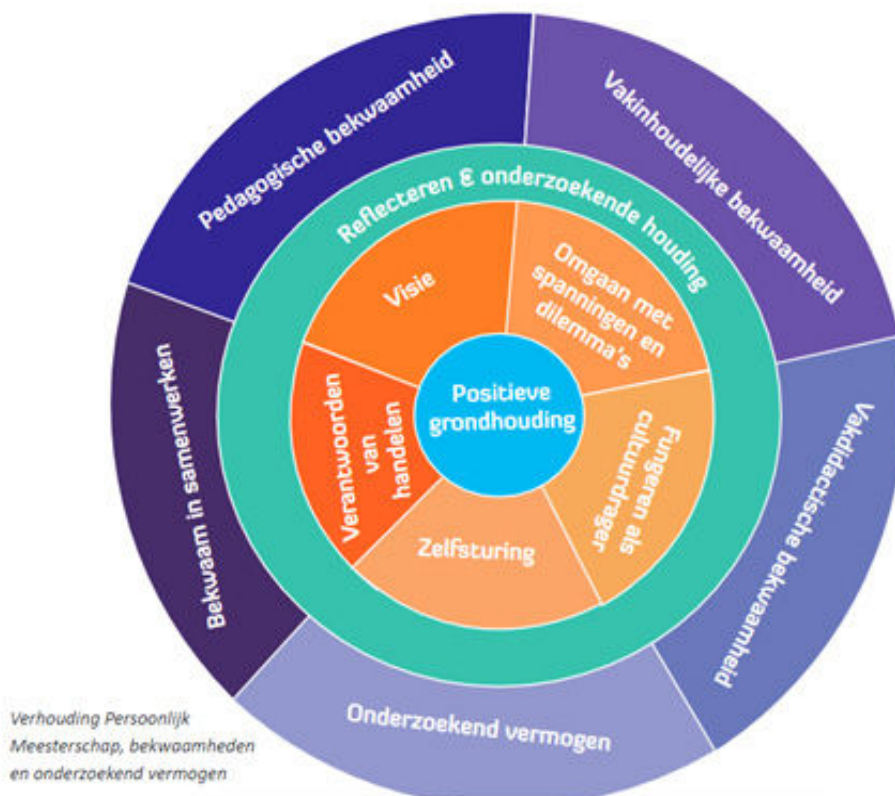
In 2019 is de doorvertaling van het onderwijsconcept naar het didactisch beleid van de pabo vastgesteld. Op opleidingsscholen krijgen studenten steeds meer ruimte om vanuit eigen onderzoeksvragen te leren. In het vernieuwde deeltijdprogramma zijn daarvoor leeruitkomsten geformuleerd. Vanuit overheidswege wordt al meer gevraagd om maatwerk en daar willen we bij aansluiten. Onze VOL-opleidingsvisie blijft ook onder ons nieuwe curriculum de basis.

In het proces van curriculumherziening zijn na een jaar van samen oriënteren en dromen de ontwerpprincipes voor het nieuwe curriculum geformuleerd door een werkgroep met docenten, studenten en afgevaardigden uit het werkveld. Momenteel worden deze ontwerpprincipes in allerlei geledingen gepresenteerd en oefenen we samen met het toepassen ervan in diverse contexten. De ontwikkelgroepen die vanuit deze ontwerpprincipes de leeruitkomsten gaan formuleren starten najaar 2022 met schrijven.



▲ Hoofddoelstelling en ontwerpprincipes curriculum 2024-2025

▼ Hogeschool Viaa. (2021). Persoonlijk Meesterschap en bekwaamheidseisen. Zwolle.



## Beroepsbeeld

In 2020 is door de Educatieve Academie een beroepsbeeld vastgesteld, in samenspraak met het werkveld en Lectoraat Goede Onderwijspraktijken. het beroepsbeeld is besproken met schoolopleiders en instituutopleiders op de jaarlijkse tweedaagse. In het beroepsbeeld omschrijven we waartoe we opleiden:

*Je bent een leerkracht die met plezier en vanuit passie en motivatie met kinderen aan hun ontwikkeling werkt. Vanuit je hart voor kinderen doe je er alles aan om te begrijpen wie elk kind is. Om het kind als 'lerende ander' te begrijpen, heb je kennis, kunde en vaardigheden op pedagogisch en didactisch gebied ontwikkeld en blijf je lerend kijken naar jezelf. Je hebt een zich ontwikkelende visie op wat volgens jou goed onderwijs is. Dit ontstaat vanuit persoonlijke motieven en idealen en vanuit de eisen die het vak van leerkracht stelt. Je maakt gebruik van verschillende bronnen – van intuïtieve ervaringen tot wetenschappelijke literatuur – om jouw handelen en visie blijvend aan te scherpen, te ontwikkelen en te verantwoorden. Je bent veelzijdig, creatief, hebt een onderzoekende houding en durft te innoveren voor goed onderwijs.*

*Je handelt vanuit levensbeschouwelijke waarden en je werkt aan de brede vorming van kinderen. Je realiseert je dat je onderdeel uitmaakt van een diverse, unieke en veelkleurige maatschappij als groter geheel. Dit vraagt om dialoog met andere overtuigingen en opvattingen om in gezamenlijkheid te werken aan levenswaardig leren. Doordat je verantwoord keuzes maakt, ga je daarbij horende spanningen en dilemma's niet uit de weg. Een positieve grondhouding vanuit hoop is onderdeel van jouw doorlopend ontwikkelend persoonlijk meesterschap. Je realiseert je dat je werkt in een voortdurend veranderende maatschappij. Je blijft steeds in ontwikkeling door samen met kinderen, ouders, collega's en andere betrokkenen te werken aan goed onderwijs en hierop te reflecteren. Je leeft en werkt in een multiculturele wereld, divers en uniek. Je bent goed op de hoogte van ontwikkelingen in en buiten het onderwijsveld die van belang zijn voor jouw onderwijs.*

## BEKWAAMHEDEN EN PERSOONLIJK MEESTERSCHAP

We hebben de omslag van competenties naar bekwaamheden gemaakt en volgen hierbij de indeling die wettelijk is vastgesteld in 2017. Vanuit onze visie op opleiden hebben we daar twee onderdelen aan toegevoegd:

- bekwaam in samenwerken
- de aspecten van Persoonlijk Meesterschap

De afbeelding op de vorige pagina laat de samenhang tussen de bekwaamheden en Persoonlijk Meesterschap zien.



# Waarborg 2: de leeromgeving

## HOE KUNNEN WE DE DRIEHOEK STUDENT-OPLEIDINGSSCHOOL-INSTITUUT (MET DAARIN HET KIND CENTRAAL) VERSTERKEN, WAARBIJ WE ONDERSCHIEDENDE EXPERTISE BENUTTEN, ZODAT IEDEREEN BINNEN SCOPE OPTIMAAL LEERT?

Ons vraagstuk roept een aantal uitdagingen op binnen deze waarborg. Vanuit de context van de opleiding: Hoe stimuleren we docenten om samen te werken in en met de praktijk? Wat moet de opbrengst van deze samenwerking zijn? Hoe kunnen we op het instituut meer leren van ontwikkelingen in de actuele praktijk van onze opleidingsscholen? En vanuit de context van de opleidingsscholen: Hoe krijgen we meer gevarieerde en rijke leeromgevingen waar studenten leren hoe actueel en breed het Nederlandse onderwijs is? Hoe kunnen we het programma flexibeler inrichten, zodat studenten leren in een context die aansluit bij hun leervragen? Is er in de opleidingsscholen voldoende zicht op de leeruitkomsten, zodat de opleiders daaraan kunnen bijdragen vanuit hun specifieke context en expertise? En zo niet: wat staat ons hierin te doen?

### LEEROMGEVING

Ons curriculum is een samenhangend programma waarbij een deel plaatsvindt op het instituut, en een deel in de praktijk. Concreet betekent dat in onze opleidingen dat de student voor minimaal 40% bezig is met het werkplekleren binnen een opleidingsschool. Om het leren op de werkplek te stimuleren wordt er gewerkt met leerwerktafen die de ontwikkeling van de professionele beroepsvaardigheden stimuleren. De student wordt uitgenodigd om zijn leerervaringen binnen het opleidingsinstituut in te brengen en te verdiepen door theorie. In jaar 1 en 2 gaat het om relatief eenvoudige taken, in jaar 3 en 4 om meer complexe opdrachten. In de PPO-lijn (Persoonlijke Professionele Ontwikkeling) stimuleren we de integratie tussen kennis en vaardigheden, ervaringen die in de stage worden opgedaan én de aspecten van Persoonlijk Meesterschap. Leren op het instituut en leren in de praktijk komen daar samen, met het leerwerkplan van de student als voertuig.

In de nieuwe deeltijdopleiding die in 2019 van start is gegaan is het curriculum opgezet rond leeruitkomsten. Ook werken we hier met onderwijskundige en pedagogische thema's per semester (20 weken), zodat er langere tijd met beroepsvaardigheden geoefend kan worden.

We zien mooie voorbeelden van werkplekcoaches die praktijksituaties verbinden met waardevolle bronnen of theorie. Werkplekcoaches werken steeds minder vanuit de opdrachten van de opleiding, maar kijken meer naar het persoonlijk leerproces van de student en de context van de opleidingsschool, en laten de student planmatig onderzoekend leren. Deze ontwikkeling willen we de komende jaren verder versterken.

Binnen Scope kennen we academische opleidingsscholen, IKC's, scholen met bijzondere onderwijskundige concepten en SBO-scholen. Daarnaast hebben we VO-scholen in ons netwerk, en de mogelijkheid om stage te lopen het buitenland. Zo kennen we een divers aanbod dat de student de gelegenheid geeft om aan te sluiten bij zijn leerniveau en interesses. Aandachtspunt is dat er binnen de specifieke christelijke identiteit van onze scholen weinig smaken zijn in geloofsovertuiging en (culturele) diversiteit.

### ONDERZOEK EN ONDERZOEKENDE HOUDING

We willen in ons onderwijs steeds meer benadrukken dat we studenten opleiden tot beroepsbeoefenaars die onderzoek in kunnen zetten om het eigen functioneren en de onderwijspraktijk te verbeteren. Hiermee sluiten we aan bij het gedachtegoed over de onderzoekende houding, dat Viaa breed wordt ontwikkeld. Dit betekent een verandering in denken over de plek van onderzoek binnen het curriculum. Waar onderzoek nu nog sterk gekoppeld is aan onderzoeksvaardigheden, willen we in de toekomst de ontwikkeling van een onderzoekende houding bij studenten en de implicaties hiervan voor het aanbieden van onderwijs verstevigen. Onze wens is dat onderzoek zoveel mogelijk aansluit bij de onderzoeksagenda van een opleidingsschool. Dit vraagt ook van opleidingsscholen dat zij

een lerende organisatie zijn en een kritische, onderzoekende houding ontwikkelen.

Binnen Scope zijn de teacher-leaders de motor in onderzoek. Zij vormen samen het netwerk Onderzoek en Innovatie, dat wordt aangestuurd vanuit het lectoraat Goede Onderwijspraktijken. Voorheen hadden alleen de academische basisscholen een teacher-leader, tegenwoordig zetten we meer in op een breder netwerk waarin onderzoekende en nieuwsgierige professionals kunnen aansluiten om samen te onderzoeken en te innoveren voor goed onderwijs. De teacher-leaders begeleiden het onderzoek van de studenten in hun cluster.

### GEZAMENLIJK TOETSEN EN BEGELEIDEN

De schoolopleiders en werkplekcoaches (WPC's) hebben een grote rol gekregen in de stagetoetsen en begeleiding. Samen met een examinerator vanuit de opleiding worden bij de student twee keer per jaar de assessments werkplekklaren afgenomen. De examinerator van de opleiding is uiteindelijk verantwoordelijk voor de beoordeling van de student. Hierdoor komen de schoolopleiders en werkplekcoaches nog meer in hun rol als opleider te staan en raken zij bekend met het curriculum en de gestelde eisen. De WPC begeleidt de leerontwikkeling van de student in de stage; op afstand volgt ook de PPO-docent (Persoonlijke Professionele Ontwikkeling) op het instituut de ontwikkeling van de student. In het begeleiden zoeken we sinds corona al meer het digitale driehoeksgesprek op om af te stemmen tussen de opleidingsschool, de student en de docent of begeleider van het instituut. We hebben hiervoor meegedaan in een landelijk pilot o.l.v. van Chris Kroeze en Miranda Timmermans.

### DIGITALE LEEROMGEVING

De lockdown in maart 2020 betekende een vlucht in het samenwerken in een digitale leeromgeving. Er is steeds nauw contact geweest met de schoolopleiders binnen Scope. Er is sinds de lockdown maandelijks een online Q&A waar vrijwel alle schoolopleiders bij aanwezig zijn. Vanuit de opleiding is sterk gestimuleerd dat studenten een actieve rol kregen in het organiseren van (online) onderwijs

of noodopvang op de stage. Schoolopleiders deelden hierin onderling good practices. Ook voor werkplekcoaches en bestuurders werden online bijeenkomsten georganiseerd. We hebben nog steeds profijt van de structuren die we in de online omgeving hebben opgezet. Zo kunnen we veel makkelijker online informatie-bijeenkomsten over bijvoorbeeld de opbouw van het curriculum of gezamenlijk toetsen organiseren voor onze werkplekcoaches (en zijn de bijeenkomsten na afloop terug te kijken!).

# Waarborg 3: organisatie

**HOE KUNNEN WE DE DRIEHOEK STUDENT-OPLEIDINGSSCHOOL-INSTITUUT (MET DAARIN HET KIND CENTRAAL) VERSTERKEN, WAARBIJ WE ONDERSCHIEDENDE EXPERTISE BENUTTEN, ZODAT IEDEREEN BINNEN SCOPE OPTIMAAL LEERT?**

Scope groeit. Dat is mooi, maar levert ook uitdagingen op. Daarnaast is er van alles in beweging rondom regionale allianties die van invloed zijn op Samen Opleiden. Dat roept de vraag op: Hoe houden we iedereen betrokken in ons landelijke samenwerkingsverband Scope waarin al meer vanuit overheidswege regionaal aangestuurd wordt? En hoe ver kunnen we groeien met behoud van kwaliteit en gezamenlijke visie?

Met ruim 160 opleidingsscholen hebben we binnen Scope enorm veel expertise in huis. We willen deze expertise graag samenbrengen om elkaar aan beide kanten (opleiding en instituut) te versterken. Nu komt kennis soms nog te weinig bij elkaar. Op allerlei plekken zijn netwerken, ontwikkelgroepen en expertisegroepen die met hetzelfde thema bezig zijn, maar niet met elkaar verbonden zijn. Wat kunnen we samen oppakken, en waar houden we ruimte voor school- of bestuur-eigen beleid?

Het lerarentekort is een bedreiging in de ruimte en mogelijkheden die met name collega's uit de praktijk ervaren om tijd vrij te maken voor activiteiten binnen Scope. Hoe kunnen we dit voor hen zo laagdrempelig mogelijk maken?

## **ORGANISATIESTRUCTUUR**

Scope Samen Opleiden bestaat op dit moment uit 20 besturen, waarvan velen al vanaf de start met elkaar samenwerken. Daarnaast zijn er het afgelopen jaar hechtere relaties ontstaan met besturen in het noorden en midden van Nederland. Met een aantal scholen uit het speciaal (basis)onderwijs lopen intensieve contacten om studenten in het derde en vierde jaar gelegenheid te geven hier te leren op de werkplek. Geconstateerd mag worden dat Scope een positieve uitstraling heeft en een herkenbare

(christelijke) identiteit gericht op samen opleiden en professionaliseren.

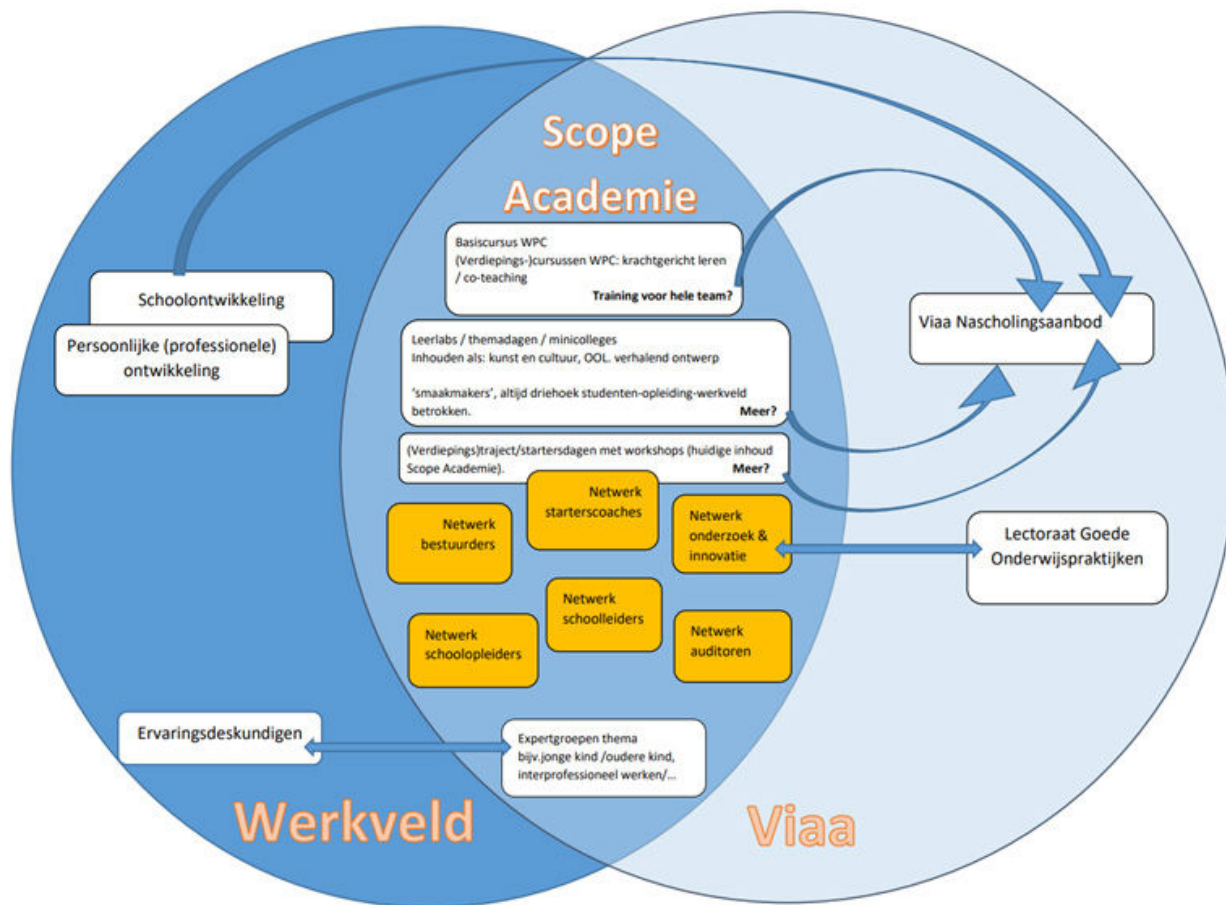
Er is inmiddels een duidelijk samenwerkingsstructuur opgebouwd. Daar zijn we zelf trots op want dat geeft duidelijk communicatielijnen. In coronatijd werden we getest en we zijn goed overeind gebleven. Centraal in de aansturing staat de WOS (Werkgroep Opleidingsscholen) die het strategisch beleid van de stuurgroep vertaalt in een jaarplan. Wilke van der Molen en Eize Stamhuis verzorgen vanuit de WOS de dagelijkse leiding.

Elk bestuur heeft een (bovenschoolse) schoolopleider die verantwoordelijk is voor de plaatsing van de studenten en de professionalisering van de werkplekcoaches. Daarnaast is elk bestuur gekoppeld aan een EA-clusteropleider (instituufoopleider), die samen met de schoolopleider de inhoudelijke lijnen uitzet binnen een bestuur op het gebied van samen opleiden. De tandem ECO-schoolopleider is daarnaast verantwoordelijk voor het ontwikkelen van visie op werkplekleren en het creëren van kansen om daar vorm aan te geven binnen het cluster. Examinatoren vanuit de opleiding nemen samen met de schoolopleider 2 keer per jaar (praktijk)assessments af. Daarmee drukken we de gezamenlijke verantwoordelijkheid uit tussen de opleiding en de opleidingsscholen.

## **SCOPE ACADEMIE**

Binnen Scope hebben we onze professionalisering georganiseerd in de Scope Academie. Waar de Scope Academie zich voorheen richtte op een cursusaanbod voor starters, hebben we de inhoud nu verbreed naar alle vormen waarbij we met en van elkaar leren rondom Samen Opleiden en Professionaliseren. Binnen de Scope Academie hebben we diverse netwerken, cursussen en expertgroepen ingericht. Onderstaande illustratie laat zien hoe we de Scope Academie hebben ingericht:

Binnen de Scope Academie organiseren we een aanbod van cursussen voor werkplekcoaches. Elke werkplekcoach die een student begeleidt



 Inrichting Scope Academie

volgt verplicht de basiscursus. Dit jaar bieden we die cursus naast fysiek ook in een hybride vorm aan. In een mix van fysieke bijeenkomsten en kennisclips en webinars in een online leeromgeving kunnen ze flexibeler en meer op maat stof tot zich nemen. Daarnaast bieden we enkele verdiepingscursussen aan, zoals krachtgericht coachen of co- teaching.

### Leren in de driehoek

We organiseren diverse activiteiten waarbij werkveld, opleiding en student samen leren. Op een clusterbijeenkomst zet een Scope-opleidingsschool zijn deuren een dagdeel open om iets te delen vanuit hun praktijk. Dat kan iets zijn waar ze trots op zijn, of wat in ontwikkeling is (een thema, visie, aanpak, gebouw, methode,...). Het doel van een clusterbijeenkomst is om in de praktijk met en van elkaar te leren, elkaar te inspireren én elkaar als partners binnen Scope te leren kennen. LIO-studenten volgen in het kader

van hun programma in jaar 4 ook verplicht een clusterbijeenkomst naar keuze, evenals docenten van de Pabo, die dit in hun professionalisering meenemen.

In een leerlab komt een vakdocent vanuit de Pabo naar een opleidingsschool om vanuit een vakinhoudelijke leervraag aan de slag te gaan met studenten en collega's uit het werkveld. Leren op basis van gelijkwaardigheid is altijd het uitgangspunt bij een leerlab.

### Netwerken

Er zijn veel rollen binnen Scope, die elk hun eigen leervragen en uitdagingen kennen binnen Samen Opleiden. Voor elk van deze rollen hebben we een netwerk ingericht, waarin delen, uitwisselen en professionalisering centraal staat. Elk netwerk heeft een aanspreekpunt c.q. samenroeper. Meer weten over de organisatie van Scope? Bekijk dan onze website!

# Waarborg 4: kwaliteitscultuur

## HOE KUNNEN WE DE DRIEHOEK STUDENT-OPLEIDINGSSCHOOL-INSTITUUT (MET DAARIN HET KIND CENTRAAL) VERSTERKEN, WAARBIJ WE ONDERSCHIEDENDE EXPERTISE BENUTTEN, ZODAT IEDEREEN BINNEN SCOPE OPTIMAAL LEERT?

Vanuit ons vraagstuk willen we verbeteren in: hoe kunnen we de audit opleidingsscholen nog meer verbinden aan de interne kwaliteitscycli van onze besturen? Hoe kunnen we de audit nog meer benutten om onderscheidende expertise van de opleidingsscholen in beeld te brengen, zodat we overzicht krijgen over onze diverse leercontexten? De kwaliteit van de opleiding wordt nog niet altijd voldoende meegenomen in de audit. Hier liggen kansen om feedback te krijgen op hoe de opleidingsscholen de kwaliteit van het instituut ervaren. Of nog beter: hoe kunnen we gezamenlijk kwaliteit versterken en niet wij-zij denken?

### KWALITEITSBORGING

We kennen binnen Scope een open cultuur waarbij we elkaar de goede vragen durven stellen. We borgen de kwaliteit in ons partnerschap op verschillende manieren:

#### Strategisch beleidsplan

Elke drie jaar stelt de stuurgroep een strategisch beleidsplan vast (bijlage). Hierin worden de koers en de doelen van het partnerschap vastgelegd. Tijdens iedere bijeenkomst van de stuurgroep wordt schriftelijk verslag gedaan van de stand van zaken en dit leidt tot het jaarverslag aan het eind van het studiejaar. Elk cursusjaar zet de WOS dit om in een jaarplan, dat door schoolopleider en instituutopleider weer wordt vertaald naar een jaarplan op clusterniveau.

#### Audit opleidingsscholen

Binnen Scope werken we planmatig aan de kwaliteit van de opleidingsscholen. Iedere partnerschool wordt, vier jaar na toetreding in het partnerschap, gecertificeerd. De Scan Samen Opleiden is onderlegger geweest voor de criteria van onze audit opleidingsscholen, die we sinds de start van Scope hanteren. We hopen dit jaar 75% van onze opleidingsscholen (opnieuw) te hebben geauditeerd.

In onze audit zijn een aantal duidelijke voorwaarden opgesteld voor het zijn van een opleidingsschool. Daarnaast heeft onze audit een ontwikkelingsgerichte insteek en zoeken we vooral de dialoog om tot ontwikkeling te komen in Samen Opleiden. Hiervoor zijn dialoogthema's geformuleerd met onderliggende normen. Het moet scholen prikkelen tot een professionele leer- en onderzoekscultuur voor elke lerende in de school. De rapportages van de audits worden gearhiveerd en komen terug in de gesprekken over de ontwikkeling van Samen Opleiden tussen de bestuurders, schoolleiders en schoolopleiders. Het nieuwe kwaliteitskader Samen Opleiden is aanleiding om de audit weer verder te ontwikkelen.

De auditoren komen samen in een netwerk, waarin zij samen leren rondom auditeren. Hier lees je meer over de audit opleidingsscholen.

#### Evaluaties en werkveldtevredenheidsonderzoek

Het leren in de praktijk wordt jaarlijks geëvalueerd onder alle studenten door de kwaliteitscommissie van de Educatieve Academie van Viaa. Verbeterpunten worden belegd bij diverse verantwoordelijken. Er is maandelijks overleg tussen de programmaleider Scope en de voorzitter van de kwaliteitscommissie. Er is voor komende cursusjaar onderzoek uitgezet onder deeltijdstudenten. Ook is er onderzoek geweest onder alle WPC-es. Dit wordt besproken met de schoolopleiders en er vindt terugrapportage plaats naar de doelgroep.

#### Professionalisering

We verwachten van alle schoolopleiders en instituutopleiders dan zij VELON-geregistreerd zijn. Collega's die in een registratie- of prolongatietraject zitten koppelen we in een intervisiegroep.

Elk cursusjaar starten we met een tweedaagse met alle schoolopleiders en betrokken instituutopleiders, daarnaast zien we elkaar 4 keer per jaar op een professionaliseringsochtend. We bezoeken jaarlijks het Velon-congres met een grote groep schoolopleiders en instituutopleiders.

Daarnaast zijn er voor schoolopleiders  
scholingsbijeenkomsten over bijvoorbeeld toetsing  
of krachtgericht coachen.

# Inductie

De professionalisering van startende leerkrachten krijgt binnen Scope al een aantal jaren expliciete aandacht. Een aantal jaren kenden we de Scope Academie, waarin we 10 cursussen voor startende leerkrachten aanboden. Ervaren leerkrachten uit de praktijk deelden in de rol van docent expertise over o.a. oudergesprekken, complex gedrag, klassenmanagement en 'hoe blijf ik relaxed voor de klas'. Deze vorm bleek steeds minder passend bij de professionaliseringsbehoeften van onze starters. Het aanbod van de Scope Academie hebben we in 2020 veranderd naar flexibele 'verdiepingstrajecten': starters kunnen zelf bij een expert van de Scope Academie aankloppen met een leervraag. De docent van de Scope Academie organiseert vervolgens flexibel en op maat begeleiding (individueel, in een groepje of in een -online- cursus). Van dit aanbod wordt mondjesmaat gebruik gemaakt.

Vanaf 2021 steken we meer in op professionalisering van onze starterscoaches, in lijn met de beweging die in de Regionale Aanpak Personeelstekort wordt gemaakt. In het netwerk Starterscoaches brengen we onze starterscoaches regelmatig samen voor professionalisering en inspiratie. Een mooi instrument daarvoor is de cursus Van Prachtmens naar Prachtdocent, waar een aantal van onze schoolopleiders aan hebben mee ontwikkeld binnen de RAP. Het idee is om deze cursus ook binnen Scope aan te bieden. Daarnaast organiseerden we vorig jaar onze eerste Scope Startersdag: een dag voor alle starters binnen Scope waarin ontmoeting, intervisie, verdieping en ontspanning centraal staan. Op deze startersdag worden keuzeworkshops aangeboden rond bekende startersthema's.

M.b.t. het samenwerken in het begeleiden van startende leerkrachten binnen Scope zoeken we met de starterscoaches regelmatig afstemming over waar wat geleerd wordt. In onze 20 besturen is er grote diversiteit in het startersbeleid. Binnen Scope stimuleren we dat onze starters goed begeleid worden en delen onze expertise op dat gebied. We faciliteren een netwerk met professionalisering voor starterscoaches en organiseren vanuit dat netwerk de Startersdag.

We merken echter dat besturen ook hechten aan hun eigen startersbeleid. Dat roept de vraag op in hoeverre dit beleid collectief moet zijn. We steken daarom op dit moment vooral in op professionalisering van de starterscoaches.

# Reflectie van studenten

## Algemeen

Hogeschool Viaa kenmerkt zich als SCOPE-school. Hierbij komt de driehoek student-opleidingsschool-instituut zichtbaar naar voren. De student leert, zowel op de opleidingsschool als op het instituut, zich ontwikkelen vanuit het Persoonlijk Meesterschap en krijgt hierbij handvaten om kinderen zo goed mogelijk voor te bereiden op de maatschappij. Hierbij wordt er gewerkt vanuit het Vormend en Onderzoekend leren. Hierbij komen er drie essenties naar voren: beroepsvorming, persoonsvorming en algemene vorming. Bij het onderdeel beroepsvorming worden wij als studenten voorbereid op het beroep. We leren over alle aspecten van het onderwijs, krijgen te maken met verschillende onderwijskundige ontwikkelingen en leren onze eigen onderwijsvisie te creëren. Wij ervaren dit als zeer prettig. Dit is mede dankzij de duidelijke samenwerking tussen opleidingsschool en instituut. Zo komen er geregeld medewerkers van Viaa langs op opleidingsscholen, zijn er korte lijntjes tussen vertrouwenspersonen en het basisschoolpersoneel en wordt er vanuit een en dezelfde visie gewerkt. Dit zorgt voor een eenheid in de school. Daarnaast komt onze persoonsvorming vaak aan bod. Door middel van de aspecten van Persoonlijk Meesterschap leren wij onszelf vormen, kennen en ontwikkelen. Hierbij krijgen wij, op opleidingsscholen, veel ruimte om vanuit onze eigen (onderzoeks) vragen te leren. Hierbij komt het Vormend en Onderzoekend leren zichtbaar naar voren. Als derde vormen wij ons op algemeen gebied. Hoe staan wij ten aanzien van de wereld, God en anderen? Hoe kunnen wij, als Christenen, ons licht laten schijnen in de hedendaagse maatschappij?

## Sterk

Wat wij sterk vinden aan de driehoek student-opleidingsschool-instituut is de prettige samenwerking tussen de verschillende onderdelen. De student krijgt veel kansen om zich te ontwikkelen op de opleidingsschool. De opleidingsschool krijgt hierbij begeleiding vanuit het instituut. Omgekeerd zorgt de opleidingsscholen ervoor dat zij studenten, die altijd 1 of 2 dagen in de week stagelopen, helpen bij het groeien van stagiaires naar startbekwame leerkrachten. Het instituut geeft de studenten hierbij handvaten. Kortom: de samenwerking tussen deze drie is van groot belang!

Wat Viaa krachtig maakt is onder andere de expertise van docenten. Zij hebben jarenlang in het onderwijs gewerkt en helpen de studenten bij al hun vragen. Daarnaast is Viaa erg vernieuwend bezig. Hierdoor blijft de opleiding up-to-date en worden wij, als studenten, goed voorbereid op onze plek in de maatschappij.

## Voorbeeld

In de lessen op Viaa komen verschillende theorieën aan bod. Hierbij worden er praktische tips gegeven om kinderen het beste te helpen. Zo kan het zijn dat je op maandag les krijgt over de kerndoelen van Aardrijkskunde en dat je op donderdag deze kerndoelen toepast in een IPC-les.

Daarnaast gebruiken wij situaties vanuit de opleidingsschool als input voor lessen op Viaa. Op deze manier wordt er concreet gekeken naar de ontwikkelingspunten van studenten.

## Kansen

Vanuit diverse ervaringen merken wij dat de plaatsing op opleidingsscholen soms te wensen overlaat. De input van studenten zou hierbij gewenst zijn. Daarnaast merken wij dat er vaak laat duidelijk wordt wie er vanuit Viaa langskomt op de opleidingsscholen. Dit mag zeker sneller duidelijk worden!



# Bijlagen

1. ZER rapport Accreditatie Bachelor Lerarenopleiding Basisonderwijs
2. Scope Beleidsplan 2018-2022
3. Scope contract