



## Deel 4 Kwaliteitsontwikkelingsplan

### 4.1 Inleiding

Veel van de hiervoor beschreven aspecten van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling zijn gericht op kwaliteit. Alle betrokkenen binnen de Opleidingsschool zijn erop gericht de kwaliteit te borgen en te verhogen. Ook de professionaliseringsactiviteiten uit deel 3 om de begeleiders van de aanstaande leraren te laten groeien in hun rol, zijn gericht op kwaliteit. Als begeleiders namelijk ontwikkelen in hun begeleidersrol, komt dat de ontwikkeling van de aanstaande leraren direct ten goede. Omdat deze activiteiten al beschreven zijn, zullen deze hieronder niet terugkomen. In dit plan wordt in paragraaf 4.2 eerst de visie van de Opleidingsschool op kwaliteitsontwikkeling beschreven. In paragraaf 4.3 wordt beschreven hoe met elkaar gewerkt wordt aan de kwaliteit: welke personen bij welk onderdeel betrokken zijn, welke activiteiten en evaluaties plaatsvinden en hoe evaluaties omgezet worden in verbeteracties.

### 4.2 Visie

#### *Situationele kwaliteitsdefinitie*

De bedoeling van de Opleidingsschool wat betreft kwaliteitsontwikkeling is alle betrokkenen zo inzetten dat de idealen in de dagelijkse praktijk handen en voeten krijgen en de kwaliteitscultuur binnen de Opleidingsschool groeit. Betrokkenen binnen de Opleidingsschool hebben als ideaal om samen te werken aan integrale kwaliteitsontwikkeling. De stuurgroep, instituutsopleiders, schoolopleiders, werkplekbegeleiders, ontwikkelaars en aanstaande leraren bespreken gezamenlijk wat kwaliteit betekent en hoe elke betrokkene daar in zijn eigen rol steeds beter invulling aan kan geven. Dit is onderdeel van hun dagelijkse werk voor de Opleidingsschool, waardoor de kwaliteitscultuur groeit. Binnen deze kwaliteitscultuur heeft elke betrokkene oog voor de kwaliteit van de Opleidingsschool en voelt hij zich eigenaar van de kwaliteit (Timmermans, 2018).

Vanuit dit ideaal en binnen deze kwaliteitscultuur is de definitie van kwaliteit en de manier waarop eraan gewerkt wordt aan verandering onderhevig. Verbetering van de kwaliteit kan het ene jaar iets anders betekenen dan het andere jaar. Kwaliteit wordt daarom situationeel gedefinieerd (Timmermans, 2018). De nadruk ligt op de continue verbetering van de opleiding tot het beroep en de doorontwikkeling van het beroep van leraar in het werkveld en op het instituut, gevoed door de vijf idealen. Het hanteren van een situationele definitie van kwaliteit biedt mogelijkheden om kansen die zich onverwachts voordoen te benutten. Samen opleiden is dynamisch en krijgt vorm door de bijdragen van veel verschillende partijen. Hierdoor is de praktische uitwerking van de idealen binnen Samen opleiden aan verandering onderhevig.

Betrokkenen gaan binnen de Opleidingsschool telkens in gesprek over de kwaliteit die ze met elkaar willen bereiken. Hierdoor wordt voorkomen dat iedereen zijn eigen definitie van kwaliteit navolgt. Geregeld wordt vastgesteld wat de kwaliteit op een bepaald moment is (gerealiseerd niveau; zie voor de concrete uitwerking hiervan paragraaf 4.3). Met elkaar kunnen betrokkenen vervolgens vaststellen op welke punten verdere ontwikkeling van kwaliteit nodig is, wie daarvoor nodig zijn en hoe dat in de praktijk gerealiseerd kan worden, in lijn met de idealen (gewenst niveau).

Het is niet de bedoeling statisch te voldoen aan gestelde eisen van buitenaf of van binnenuit, maar voortdurend zelf te bepalen waaraan gewerkt wordt om de kwaliteit op een hoger plan te brengen. Iedereen binnen de Opleidingsschool draagt hieraan bij en ieders inbreng is nodig. De standaarden van de NVAO zijn ondersteunend voor de verslaglegging van de kwaliteitsontwikkeling.

#### *Drieslagleren*

De Opleidingsschool wordt onder andere regelmatig geëvalueerd door instrumenten ter ondersteuning in te zetten (zie paragraaf 4.3). Het is echter ook mogelijk dat praktijken veranderen doordat er verandering van inzicht is. Om te spreken in termen van de PDCA-cyclus: *Plan* staat voor het ontwikkelen van alle onderdelen binnen het curriculum en het uitdenken van bijvoorbeeld de



manier waarop met kwaliteitsontwikkeling wordt omgegaan. *Do* gaat over het uitvoeren van wat ontwikkeld en uitgedacht is. *Check* vindt voortdurende plaats. Terwijl de betrokkenen hun werk doen in de Opleidingsschool controleren ze hun eigen praktijk én doen ze nieuwe inzichten op vanuit theorieën en ervaringen van anderen, die vervolgens weer naast de eigen praktijk gelegd worden. Zo worden bijvoorbeeld niet alleen modules geëvalueerd, maar er wordt ook geëvalueerd of een module wel moet blijven en of het überhaupt wel wenselijk is om met modules te blijven werken. Door nieuwe inzichten naast de idealen te leggen, kan op basis daarvan worden besloten of bepaald aanbod moet worden verwijderd of aangepast (*Act*). De idealen blijven voortdurend het uitgangspunt bij alle evaluatie en reflectie en betrokkenen denken vanuit de bedoeling van de Opleidingsschool.

Deze manier van werken is het in de praktijk brengen van drieslagleren. Bij drieslagleren worden niet alleen de regels en procedures (enkelstagleren) en de onderliggende inzichten en overtuigingen (dubbelslagleren) betrokken, maar juist ook de diepere laag in de evaluatie (mentale modellen). Bij het ontwikkelen van de kwaliteit blijft de bedoeling leidraad: Op welke manier zetten we alle betrokkenen zo in dat de idealen in de dagelijkse praktijk handen en voeten krijgen en de kwaliteitscultuur binnen de Opleidingsschool groeit?

### Streefdoelen

De streefdoelen waarmee in de Opleidingsschool wordt gewerkt, zijn aan verandering onderhevig. Als in kleine stappen aan de verwerkelijking van de idealen gewerkt wordt, worden steeds streefdoelen opgesteld voor een bepaalde periode. Om dit doel te bereiken kan een kleine ontwikkeling nodig zijn (aanpassing van een beroepsopdracht), maar ook een grote (het ontwikkelen van een nieuw curriculum voor Samen opleiden). Door voortdurend kritisch te reflecteren op de streefdoelen, worden deze doelen steeds meer afgestemd op de idealen.

Eenzijds zijn veranderende streefdoelen dus leidend in de ontwikkeling van de Opleidingsschool. Anderzijds past deze term niet goed in de visie op kwaliteitsontwikkeling die beschreven is. Streefdoelen zijn bedoeld om te laten zien wanneer we tevreden zijn en om te leiden tot acties. Echter, in bepaald opzicht geldt dat betrokkenen in de Opleidingsschool nooit tevreden zijn. Er wordt altijd gezocht naar de optimaal haalbare ontwikkeling binnen de context waarin gewerkt wordt. Door met elkaar in gesprek te gaan en te denken vanuit de idealen over wat mogelijk volgende stappen kunnen zijn om te groeien in de ontwikkeling, wordt gewerkt vanuit de bedoeling, met concrete acties.

Met andere woorden: binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling wordt niet in eerste instantie *naar* iets *toe* gewerkt, maar er wordt *vanuit* iets gewerkt. Er wordt niet *naar* een doel *toegewerkt*, maar er wordt gewerkt *vanuit* de idealen. Telkens worden gezamenlijk stapjes gezet om de kwaliteit te verbeteren en zo de idealen te verwezenlijken, maar hoe dat er precies uitziet, is vaak niet van tevoren te zeggen. Als er betere manieren ontdekt worden om de kwaliteit vorm te geven, staan betrokkenen daarvoor open. Ook de idealen zelf worden indien nodig doorontwikkeld naar aanleiding van de grote ontwikkelingen binnen de maatschappij en het onderwijs.

#### Voorbeeld

Als één van de streefdoelen is dat alle opleidingsscholen over vier jaar erkende opleidingsscholen zijn, dan is dat het streefdoel omdat betrokkenen nu denken dat dat een concrete uitwerking is die past bij het ideaal om elke aanstaande leraar een werkplek op een school te bieden waar hij goed begeleid wordt in zijn ontwikkeling. Ten diepste is dat ideaal dus het doel: elke aanstaande leraar een werkplek op een school met goede begeleiding. Hoe daar vorm aan gegeven wordt, is op dit moment door het streven naar meer erkende opleidingsscholen. Het zou echter goed kunnen dat dit niet de beste manier is om het ideaal te verwezenlijken. Als een andere manier beter blijkt, staan betrokkenen daarvoor open. Jaarlijks gaan zij in gesprek over de beste manier om vorm te geven aan dit ideaal. Ook als over vier jaar alle opleidingsscholen erkende opleidingsscholen zijn, is het streven en ontwikkelen niet klaar. Betrokkenen blijven streven naar betere kwaliteit van die erkende opleidingsscholen, door acties op te zetten en zo met elkaar te blijven groeien in kwaliteit.



Hoewel betrokkenen binnen de Opleidingsschool in bepaald opzicht nooit tevreden zijn (ontwikkeling is immers nooit klaar), zijn ze toch tevreden met elke stap die gedaan wordt, als er maar ontwikkeling is. Dat is de reden dat niet streefdoelen het belangrijkste zijn, maar het werken met korte lijstjes die direct tot actie leiden.

### *Eigenaarschap*

Zoals gezegd zijn streefdoelen in bepaald opzicht niet leidend voor de kwaliteitsontwikkeling binnen de Opleidingsschool, maar vindt er voortdurende reflectie plaats op de uitwerking van de idealen en worden daar acties aan gekoppeld. Die reflectie en uitvoering van de acties vinden plaats binnen de kwaliteitscultuur van de Opleidingsschool. Uit de gesprekken die betrokkenen hierover voeren, komen actiepunten voort, waar vervolgens met elkaar aan gewerkt wordt.

Iedereen binnen de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling is een (aanstaande) professional die vanuit betrokkenheid en verantwoordelijkheid zijn eigen deel doet (eigenaarschap) om de bedoeling te bereiken. De bedoeling gaat over de missie van de Opleidingsschool, maar bijvoorbeeld ook over de bedoeling van toetsing, het aanbod / de begeleiding en het leerproces. Met elkaar worden op elke laag en door de lagen heen gesprekken gevoerd om de gewenste kwaliteit samen te benoemen. Met betrekking tot toetsing houdt dit bijvoorbeeld in dat lerarenopleiders (instituuopleiders en schoolopleiders) met elkaar in gesprek gaan over wat ze willen bereiken met toetsing en op welke manier. Dit is de basis voor de keuzes voor de toetsen en de manier waarop daar vorm aan gegeven wordt. Daarbij wordt ook rekening gehouden met externe eisen en inzichten vanuit wetenschappelijk onderzoek. Passend bij de gestelde doelen worden vervolgens ondersteunende instrumenten en procedures ontwikkeld, zoals een format voor een opdrachtbeschrijving, het vier-ogen-principe, het samenwerken van lerarenopleiders vanuit verschillende expertises, een evaluatie door aanstaande leraren van de toetsing en de evaluatie van de toets naar aanleiding van de resultaten op die toets (zie de toetscyclus in §1.5, <https://score.hva.nl/bke>).

Om volgende stappen in de ontwikkeling te kunnen bepalen, moet de kwaliteitszorg heel korte lijstjes hebben. Doordat alle betrokkenen kritisch reflecteren en de bedoeling van de opleiding, de professionalisering en de kwaliteitsontwikkeling in het oog houden, kunnen verbeteringen snel doorgevoerd worden in de eigen praktijk. Van elke betrokkene wordt verwacht hierin eigenaarschap en verantwoordelijkheid te tonen voor bijvoorbeeld het eigen onderwijs. Evaluaties komen snel terecht bij de personen die er wat mee kunnen. Hoewel uit het beleidsdocument en de bijlagen blijkt dat de Opleidingsschool nog niet op alle punten op het nu gewenste niveau is, maakt paragraaf 4.3 duidelijk dat hier op korte termijn ontwikkeling in kan plaatsvinden doordat gewerkt wordt aan en binnen een kwaliteitscultuur.

### 4.3 Instrumenten en activiteiten

Gesprek en ontmoeting voeren de boventoon in het werken aan kwaliteit. Alle kwaliteitsinstrumenten en -activiteiten dienen ter ondersteuning hiervan en worden hieronder beschreven. Tabel 4A geeft een overzicht van doel, moment, uitkomst en betrokkenen per instrument of activiteit. Vervolgens worden alle onderdelen verder uitgewerkt.

Voor alle betrokkenen geldt dat ze actief participeren in kwaliteitsontwikkeling wanneer het instrument wordt ingezet. Hetzij door deelname aan gesprekken en het invullen van vragenlijsten, hetzij door het formuleren van acties naar aanleiding van de resultaten van deze gesprekken en vragenlijsten. De Dienst Kwaliteitszorg (DKZ) is adviserend en uitvoerend betrokken bij het ontwerp, de inzet van de instrumenten en de verslaglegging.

Het pabomanagement is vertegenwoordigd in de stuurgroep. De stuurgroep is verantwoordelijk voor de geïntegreerde kwaliteitszorg van de Opleidingsschool Samen in ontwikkeling en is daarom ook opgenomen als betrokkene in onderstaande tabel. Schoolleiders (directeuren) zijn verantwoordelijk voor de interne kwaliteitszorg op hun eigen basisschool. Het pabomanagement is verantwoordelijk voor de interne kwaliteitszorg van de hogeschool. Ook de eindverantwoordelijkheid voor het diploma



van de aanstaande leraar ligt bij het instituut. Lerarenopleiders op het instituut bepalen samen met de examencommissie en het pabomangement of de aanstaande leraar voldoet aan de kwaliteit van een startbekwame leraar.

### *Focusinterviews*

In december 2018 is ten behoeve van dit beleidsdocument met verschillende aanstaande leraren uit de eerste drie jaren van de opleiding een focusinterview gehouden, om te kunnen beschrijven wat zij op dit moment van de opleiding vinden. Het eerste interview werd gehouden met vier aanstaande leraren uit jaar 1 die de tweedegeneratieopleiding volgen. Het tweede interview werd gehouden met vijf aanstaande leraren uit jaar 2 en 3 van de eerstegeneratieopleiding. In bijlage 4, Wat vinden aanstaande leraren van de opleiding? (verslag), is te lezen wat de aanstaande leraren vinden van de opleiding, uitgesplitst in zes onderwerpen.



**Tabel 4A.** Weergave doel, moment, uitkomst en betrokkenen van de instrumenten die ingezet worden ter ondersteuning van de kwaliteitsontwikkeling

Instrument / activiteit	Doel	Wanneer	Uitkomst	Direct betrokkenen							
				aanstaande leraar	stuurgroep	instituuropspleider	schoolopleider	werkplek- begeleider/mentor	Dienst Kwaliteits- zorg (DKZ)	opleidings- commissie	examen- commissie
Kwaliteitsdialoog	Samen verwoorden wat kwaliteit is (binnen de kaders van de idealen) en wat de kwaliteit op dat moment is	Jaarlijks in het najaar	De stuurgroep pakt de actiepunten op die voortvloeien uit de gevoerde gesprekken.	X	X	X	X	X			
Kwaliteitsgesprek	Bespreken wat de rol van verschillende betrokkenen is in de kwaliteitsontwikkeling en huidige kwaliteit inventariseren	Jaarlijks in semester 1	De klas en de begeleiders stellen een actielijst op, delen die en gaan daar de komende periode mee aan de slag.	X		X	X		X		
Evaluatievragenlijst aanbod en begeleiding op het instituut	Doorontwikkeling van het aanbod	Aan het eind van elk semester	De uitkomsten worden teruggekoppeld naar de docenten die het aanbod hebben gegeven, zodat zij deze kunnen gebruiken om het aanbod waar nodig aan te passen. Een samenvatting van de uitkomsten wordt teruggekoppeld naar de vakgroepen en de PLG, zodat zij actiepunten kunnen opstellen voor de (door)ontwikkeling van het aanbod.	X					X		
Evaluatievragenlijst begeleiding aanstaande leraar	Doorontwikkeling van de begeleiding in de Opleidingschool	Jaarlijks	Naar aanleiding van het verslag worden actiepunten opgesteld tijdens het begeleidingsteamoverleg. De schoolopleiders ontvangen de persoonlijke uitkomsten over hun begeleiding en over de werkplekbegeleiders die zij begeleiden.	X			X	X	X		
Vragenlijst jaarevaluatie	Inzicht krijgen in de tevredenheid over de opleiding	Aan het eind van elk cursusjaar	Naar aanleiding van het verslag stelt het pabomanagement actiepunten op.	X					X	X	



Instrument / activiteit	Doel	Wanneer	Uitkomst	Direct betrokkenen								
				aanstaande leraar	stuurgroep	instituuropspleider	schoolopleider	werkplek- begeleider/mentor	Dienst Kwaliteits- zorg (DKZ)	opleidings- commissie	examen- commissie	
Tevredenheids- onderzoek alumni en werkveld	In kaart brengen van de verbetersuggesties van alumni en hun leidinggeevenden	Eens per drie jaar	Naar aanleiding van het verslag stelt het pabomanagement actiepunten op.									
Tevredenheids- onderzoek tentamens	Inzicht krijgen in de tevredenheid over tentamens	Jaarlijks, over een steekproef	Naar aanleiding van het verslag stelt het pabomanagement in overleg met de examencommissie actiepunten op.	X					X			X
Documentonderzoek tentamens	Evaluëren van de kwaliteit van de tentamens	Eens per drie jaar, over een steekproef	Naar aanleiding van het verslag stelt het pabomanagement in overleg met de examencommissie actiepunten op.			X			X			X
Ontwikkeldagen	Samen het curriculum ontwikkelen vanuit eigen expertise	Elke maandag en nog extra dagen in lesvrije weken	Van de bredere ontwikkeldagen wordt een verslag gemaakt dat ter informatie verstuurd wordt naar alle lerarenopleiders van Driestar hogeschool en alle schoolopleiders en werkplekbegeleiders/mentoren die verbonden zijn aan Driestar hogeschool.			X	X	X				X
Reviews PLG en samenwerking binnen vakgroepen	Verschillende expertises inzetten in de doorontwikkeling van het curriculum	Vond plaats op maandagochtend en vrijdagmiddag	De opbrengsten van de reviews werden verwerkt in de verdere ontwikkeling van het curriculum.	X		X	X	X				
Toetsing (erkende) opleidingsscholen	De kwaliteit van de erkende opleidingsscholen borgen door verantwoording en toetsing	Eens in de vier jaar	De uitkomst van de toetsing houdt in dat een opleidingsschool erkend blijft of het predicaat verliest en aan bepaalde zaken moet werken om weer erkende opleidingsschool te worden.		X	X	X					

NB. Omdat de PLG bestaat uit instituutopleiders en schoolopleiders, is ervoor gekozen in de tabel de PLG niet apart te noemen; elke keer als zij betrokken is bij de toepassing van instrumenten, worden er kruisjes (X) gezet bij de instituutopleiders en schoolopleiders. Het pabomanagement wordt bij de meeste stappen op de hoogte gesteld van de uitkomsten en is bij punt 5, 6 en 7 betrokken bij het opstellen van actiepunten naar aanleiding van de resultaten.



### *Kwaliteitsdialoog*

Kwaliteitsdialogen, waarvoor alle betrokkenen worden uitgenodigd, leveren een bijdrage in de ontwikkeling van een kwaliteitscultuur. Door deze dialogen worden het werken aan kwaliteit en het belang van het leveren van kwaliteit bij alle betrokkenen onderdeel van het dagelijkse werk. Het doel van de kwaliteitsdialoog is samen verwoorden wat kwaliteit is (binnen de kaders van de idealen) en wat de kwaliteit op dat moment is. Dit past bij de situationele visie op kwaliteit (zie deel 2). Op basis van deze dialogen wordt gezamenlijk bepaald welke acties op dat moment nodig zijn, passend bij de realisering van de idealen.

Kwaliteitsdialogen vinden jaarlijks plaats. Betrokkenen uit verschillende lagen van de Opleidingsschool gaan dan in groepjes met elkaar in gesprek en ervaren dit als waardevol. Een groepje bestaat bijvoorbeeld uit een lid van de stuurgroep, een instituutsopleider, een lid van de PLG, een aanstaande leraar en een werkplekbegeleider. Samen gaan ze in gesprek over de idealen van de Opleidingsschool en wat hun bijdrage daarin kan zijn. Door dit samen te doen met alle verschillende betrokkenen, wordt de verbinding sterker en wordt van elkaar geleerd. De stuurgroep pakt de actiepunten op die voortvloeien uit de gevoerde gesprekken. Om aan deze actiepunten te werken, geeft de stuurgroep indien nodig opdrachten aan andere geledingen binnen de Opleidingsschool, zodat alle punten op het juiste niveau worden opgepakt en uitgewerkt.

### *Kwaliteitsgesprek*

Vanaf cursusjaar 2019-2020 zal er binnen de tweedegeneratieopleiding jaarlijks één kwaliteitsgesprek per klas zijn als onderdeel van beroepstaak 4 (Werken aan kwaliteit). Het doel is te bespreken wat de rol van verschillende betrokkenen is in de kwaliteitsontwikkeling de huidige kwaliteit te inventariseren en daar waar nodig actiepunten te formuleren. De concrete invulling hiervan wordt in de loop van het huidige cursusjaar bepaald, parallel aan de concretere invulling van beroepstaak 4.

In november 2018 heeft het eerste gesprek van twee uur plaatsgevonden, onder begeleiding van een onderwijsontwerper, een lid van de PLG, een medewerker van de Dienst Kwaliteitszorg en een instituutsopleider. De aanstaande leraren ervoeren het gesprek als zeer waardevol. Ze vonden het fijn dat er werd uitgegaan van een wederzijdse bijdrage en van elkaar leren. Het was geen eenrichtingsverkeer en dat is precies de bedoeling van deze gesprekken. Begeleiders leren van de aanstaande leraren en andersom.

### *Evaluatievragenlijst aanbod en begeleiding op het instituut*

De kwaliteit van het aanbod op het instituut wordt op allerlei manieren gemonitord en verbeterd gedurende het dagelijks werk. Het past binnen een kwaliteitscultuur om in eerste instantie voortdurend te evalueren in gesprek en ontmoeting en in tweede instantie, ter ondersteuning, bijvoorbeeld vragenlijsten in te zetten. De *ontwikkeling* van het aanbod start met duidelijke doelen en kaders; met elkaar is vastgesteld waar het aanbod aan moet voldoen. Gezamenlijk wordt het aanbod ontwikkeld en daarbij wordt gebruikgemaakt van verschillende expertises en feedback gevraagd aan relevante betrokkenen en eventueel experts (zie ook punt 8, Ontwikkeldagen). Tijdens de *uitvoering* van het onderwijs vragen lerarenopleiders aan de aanstaande leraren: doen we de goede dingen en draagt dit bij aan jullie ontwikkeling? *Na de uitvoering* hiervan wordt geëvalueerd of de doelen behaald zijn en wat de ervaringen zijn.

De tevredenheid van de aanstaande leraren over diverse aspecten van het aanbod wordt ook regelmatig geëvalueerd door middel van een papieren vragenlijst. Door tevredenheid te meten, krijgen instituutsopleiders een beeld van de kwaliteit van het aanbod.

Het past bij de eerstegeneratieopleiding om deze evaluatie op te splitsen per module (module-evaluaties). In een cyclus van drie jaar worden alle modules behorend bij een schoolvak van de pabo geëvalueerd. In cursusjaar 2018-2019 worden de bestaande module-evaluatieformulieren herzien zodat ze passen bij de tweedegeneratieopleiding van de Opleidingsschool. Na semester 1 in dit



cursusjaar worden de vernieuwde module-evaluaties voor het eerst aan aanstaande leraren in de tweedegeneratieopleiding voorgelegd.

De vragen gaan bijvoorbeeld in op de aansluiting van het aanbod bij de beroepstaken, de waarde van het aanbod voor de ontwikkeling van de aanstaande leraar en de verhouding tussen theorie en praktijk. De verschillende onderdelen van het aanbod (de beroepstaken en de professionele identiteitslijn) komen systematisch in de evaluaties terug. Aanstaande leraren vullen de vragenlijst in op het instituut, aan het einde van een semester. Een papieren vragenlijst is een efficiënte manier om signalen te verzamelen onder aanstaande leraren over de kwaliteit van het aanbod. Ook zorgt deze werkwijze voor een hoge respons doordat iedereen wordt bevraagd.

De uitkomsten van deze evaluaties worden besproken met de klassenvertegenwoordigers. Ook worden de uitkomsten teruggekoppeld naar de docenten die het aanbod hebben gegeven, zodat zij deze kunnen gebruiken om het aanbod waar nodig aan te passen. Een samenvatting van de uitkomsten van deze evaluaties wordt teruggekoppeld naar de vakgroepen en naar de PLG, zodat zij actiepunten kunnen opstellen voor de (door)ontwikkeling van het aanbod. Het opleidingsteam krijgt vanaf 2019 een leidende rol in de verwerking van de uitkomsten van deze evaluaties; dat past bij haar taak om te waken over de kwaliteit van de opleiding.

### *Evaluatievragenlijst begeleiding aanstaande leraar*

Als onderdeel van de audits om als opleidingsschool erkende opleidingsschool te worden, wordt de rol van de werkplekbegeleider geëvalueerd. Hiertoe wordt een online vragenlijst afgenomen met open en gesloten vragen over diverse aspecten van de begeleiding van de aanstaande leraar in de Opleidingsschool (onderwijsleeromgeving zowel op de basisschool als het instituut, de bekwaamheid van de begeleiders en de ervaren kwaliteitscultuur). Deze vragenlijst wordt ingevuld door aanstaande leraren, schoolopleiders en werkplekbegeleiders. Tot cursusjaar 2018-2019 werd deze vragenlijst eens in de drie jaar afgenomen. Om aanstaande leraren de mogelijkheid te geven jaarlijks het onderwijs in de Opleidingsschool te evalueren, is besloten de vragenlijst 'Evaluatie van de begeleiding van de aanstaande leraar' jaarlijks in te zetten in plaats van eens per drie jaar. Op die manier hebben aanstaande leraren meer mogelijkheden mee te denken over de ontwikkeling van de kwaliteit van de Opleidingsschool. De vragenlijst is qua terminologie passend gemaakt voor aanstaande leraren in de eerstegeneratieopleiding en voor aanstaande leraren in tweedegeneratieopleiding. De herziene vragenlijst in twee verschillende versies wordt voor het eerst afgenomen in de periode december 2018 t/m februari 2019, onder schoolopleiders, werkplekbegeleiders en aanstaande leraren.

Het verslag wordt gemaakt door de Dienst Kwaliteitszorg van het instituut en biedt inzicht in hoe de kwaliteit van de begeleiding wordt ervaren door de verschillende respondentgroepen en welke suggesties zij hebben ter verbetering. Naar aanleiding van het verslag worden actiepunten opgesteld in het begeleidingsteamoverleg (het begeleidingsteam van schoolopleiders en instituutopleiders). Schoolopleiders koppelen deze actiepunten terug naar de werkplekbegeleiders. Op een volgend begeleidingsteamoverleg wordt besproken hoe de actiepunten zijn uitgevoerd. De schoolopleiders ontvangen ook hun persoonlijke uitkomsten van de evaluatie van de begeleiding door aanstaande leraren, zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen aan de hand van de feedback.

De uitkomsten van de oude vragenlijst, die het meest recent werd afgenomen in cursusjaar 2016-2017, laten zien dat *Lerend onderweg*, met daarin de vorige versie van de beschrijving van het beroepsprofiel, niet frequent wordt gebruikt in de begeleiding en ook te weinig toevoegt. De verwachting is dat het gebruik van het beroepsprofiel met de kerndoelen (als vervanging van *Lerend onderweg*) als een verbetering ervaren zal worden door de aanstaande leraren. De overige stellingen over de begeleiding worden beoordeeld met een score van boven de 3,5 op een vijfpuntsschaal (met uitzondering van een stelling over het gebruikmaken van ingeroosterde momenten voor portfoliogesprekken). Het verslag van dit onderzoek is in 2017 opgeleverd aan het pabomanagement. Het verslag is besproken met het pabomanagement en in het begeleidingsteam. Ook ontvingen de studieloopbaanbegeleiders hun persoonlijke uitkomsten van de evaluatie van de begeleiding door aanstaande leraren.





De eerste resultaten van de afname van de herziene vragenlijst onder schoolopleiders in december 2018 zijn positief. De stellingen die betrekking hebben op de onderwijsleeromgeving op de werkplek scoren op één na boven de 3,5. Alleen de stelling over de informatievoorziening scoort lager (3,27). Dit blijft een aandachtspunt, waar hard aan gewerkt wordt. Begeleiders geven aan dat ze over het algemeen tevreden zijn over hun eigen begeleiding. Alle stellingen scoren hier boven de 3,5 en meer dan de helft zelfs boven de 4,0. Wat betreft de kwaliteitszorg en -cultuur scoren alle stellingen ruim boven de 4,0.

### *Vragenlijst jaarevaluatie*

Aan het einde van ieder cursusjaar voert de Dienst Kwaliteitszorg een tevredenheidsonderzoek uit onder alle aanstaande leraren. Door middel van een schriftelijke vragenlijst wordt hun mening gevraagd over alle aspecten van de opleiding. Het verslag hiervan levert de Dienst Kwaliteitszorg op aan het pabomanagement. Het verslag wordt besproken met het pabomanagement, met de opleidingscommissie en met klassenvertegenwoordigers. Daarnaast wordt het besproken in de kernteams van instituutsopleiders, waarin elke vakgroep vertegenwoordigd is.

De jaarevaluaties van de jaren 2017 en 2018 onder aanstaande leraren van Samen opleiden laten de volgende resultaten zien. De onderwerpen waarop in beide jaren op een vijfpuntsschaal boven de 4,0 gescoord wordt zijn: de herkenbaarheid van de christelijke identiteit in het opleidingsprogramma, de mate waarin de hogeschool duidelijk maakt welke visie zij heeft op het beroep van leraar, de kennis die opgedaan wordt over het beroep van leraar, de mate waarin vaardigheden worden ontwikkeld voor de beroepspraktijk, de mate van contact met de beroepspraktijk, de gerichtheid van de opleiding op de praktijk en de mate waarin aan de omgang met elkaar merkbaar is dat het een christelijke hogeschool is.

Onderwerpen waarop in beide jaren op een vijfpuntsschaal onder de 3,5 gescoord wordt zijn: de bijdrage van stageopdrachten aan de ontwikkeling als leerkracht, de evenwichtige verdeling van de studielast over de jaren heen, de afstemming tussen docenten, de haalbaarheid van de opleiding in 40 uur per week, de waarde van de opdrachten bij de modules en het internationale aspect binnen de opleiding. Deze punten zijn regelmatig besproken met de klassenvertegenwoordigers. Er is ook actie op ondernomen. In de ontwikkeling van de tweedegeneratieopleiding zijn deze aandachtspunten meegenomen en de verwachting is dat in de jaarevaluatie van 2018-2019 hierop beter gescoord zal worden. Voor de eerstegeneratieopleiding is een aantal punten echter hardnekkig en deze punten kunnen niet zomaar opgelost worden. Een punt dat meerdere jaren negatief beoordeeld wordt, is bijvoorbeeld de evenwichtige verdeling van de studielast over de jaren heen. De tentamenverdeling is daarop verbeterd van 0 tentamens in periode 1 en 7 tentamens in de laatste periode naar 2 tentamens in periode 1 en 5 tentamens in de laatste periode. Aanstaande leraren blijven echter negatief beoordelen op dit punt en dat is ook begrijpelijk. Ook het aantal opdrachten dat over een periode heenliep en daardoor makkelijk tot uitstel leidde, is sterk terug gebracht. Nagenoeg alle opdrachten zijn per periode af te ronden. De hoop was dat de studielast als evenwichtiger verdeeld zou worden ervaren. Omdat toetsing vaak laag beoordeeld werd, wordt ook ingezet op BKE-scholing voor lerarenopleiders om betere toetsen te maken.

### *Tevredenheidsonderzoek alumni en werkveld*

Eens per drie jaar voert de Dienst Kwaliteitszorg een tevredenheidsonderzoek uit onder alle alumni van de lerarenopleiding en hun leidinggevendenden. Door middel van een online vragenlijst met open en gesloten vragen wordt alumni gevraagd terug te kijken op hun opleiding en aan te geven of zij tijdens hun opleiding voldoende zijn voorbereid op diverse aspecten van het leraarschap. Aan hun leidinggevendenden wordt gevraagd of zij tevreden zijn over dezelfde diverse aspecten van het functioneren van deze alumni. Onder zowel alumni als hun leidinggevendenden wordt gevraagd naar verbeteringsuggesties voor de opleiding. Dit is waardevolle informatie voor de doorontwikkeling van de opleiding. Het verslag van het onderzoek wordt besproken met het pabomanagement en de resonansgroep.



Het tevredenheidsonderzoek is afgenomen in het najaar van 2015 onder alumni die tussen 2012 en 2015 zijn afgestudeerd, en hun leidinggevend. De respons was niet hoog (27%) en alumni van de route Samen opleiden waren nauwelijks vertegenwoordigd. Het onderzoek wordt in 2019 herhaald en afgenomen onder alumni die tussen 2016 en 2018 zijn afgestudeerd.

### *Tevredenheidsonderzoek tentamens*

In een kwaliteitscultuur is elke lerarenopleider die tentamens afneemt eigenaar van de kwaliteit van dat tentamen. Van lerarenopleiders wordt verwacht dat ze door middel van het vierogenprincipe in de gaten houden hoe tentamens worden gemaakt en hoe aanstaande leraren de tentamens ervaren. Dit kan door middel van gesprek tijdens de colleges of met collega's of door reactie te vragen na afname van een tentamen. Bovendien wordt ieder jaar een kwart van de tentamens geselecteerd voor tevredenheidsonderzoek. Aanstaande leraren worden bevraagd door middel van een korte papieren vragenlijst na afloop van het tentamen. De aspecten die bevraagd worden zijn bijvoorbeeld of het tentamen een goede afspiegeling is van de leerstof en of de tentamenvragen duidelijk waren.

Het verslag hiervan levert de Dienst Kwaliteitszorg op aan het pabomanagement. Het verslag wordt met het pabomanagement en met de examencommissie besproken. Het pabomanagement zet indien nodig in overleg met de examencommissie acties uit ter verbetering onder de instituutopleiders/examinatoren.

De kennisvoortgangstoets in de tweedegeneratieopleiding wordt in het tevredenheidsonderzoek meegenomen. Bovendien wordt deze toets de eerste jaren extra geëvalueerd door statistische analyses om auteurs van de vragen feedback te kunnen geven en zodoende input om, indien nodig, in het vervolg vragen van betere kwaliteit te maken (ook hier is het helpend dat lerarenopleiders BKE-gecertificeerd moeten zijn). Deze extra evaluaties door middel van statistische analyses worden uitgevoerd door de examencommissie en uitgezet naar de auteurs van de vragen.

### *Documentonderzoek tentamens*

Eens per drie jaar wordt de kwaliteit van de schriftelijke tentamens onderzocht door middel van documentonderzoek. Een steekproef uit de tentamens met bijbehorende toetsmatrijs en correctiemodel wordt langs de kwaliteitscriteria van het Toetskader van Driestar hogeschool (bijlage 2 bij Onderwijs- en examenregeling Algemeen deel) gelegd. De Dienst Kwaliteitszorg coördineert dit onderzoek en voert het samen met docenten uit.

Het verslag hiervan levert de Dienst Kwaliteitszorg op aan het pabomanagement. Het verslag wordt met het pabomanagement en met de examencommissie besproken. Het pabomanagement zet indien nodig in overleg met de examencommissie acties uit ter verbetering.

### *Ontwikkeldagen*

Op verschillende dagen wordt samen met verschillende betrokkenen binnen de Opleidingsschool gewerkt aan de ontwikkeling van het curriculum. Deze ontwikkeldagen passen goed binnen de kwaliteitscultuur van de Opleidingsschool. Er zijn twee soorten ontwikkeldagen te onderscheiden. Ten eerste is elke maandag een ontwikkeldag voor de PLG. Op deze dagen werken lerarenopleiders samen aan de ontwikkeling van de tweedegeneratieopleiding van Samen opleiden. Hierbij wordt ook geregeld de examencommissie betrokken voor het meedenken over en controleren van de (ontwikkelde) toetsing. Ten tweede ontwikkelt een bredere groep lerarenopleiders verschillende dagen per jaar gezamenlijk bijvoorbeeld de toetsing. Zij bespreken vervolgens welk aanbod hierop aansluit. Hierbij zijn niet alleen de lerarenopleiders van de PLG betrokken, maar ook een aantal extra instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders.

Het grote voordeel van samen ontwikkelen op deze dagen is dat allerlei betrokkenen letterlijk in de buurt zijn en kunnen meepraten. Zo kan tijdens deze dagen telkens een grote slag gemaakt worden in de doorontwikkeling van het onderwijs voor de aanstaande leraren op de werkplek en op het instituut. Van deze bredere ontwikkeldagen wordt een verslag gemaakt dat ter informatie verstuurd wordt naar alle lerarenopleiders van Driestar hogeschool en alle schoolopleiders en



werkplekbegeleiders/mentoren die verbonden zijn aan Driestar hogeschool. De bedoeling is dat hierdoor de transparantie en de communicatie binnen de Opleidingsschool versterkt wordt.

### *Reviews van de PLG en samenwerking binnen vakgroepen*

Tijdens de ontwikkeling van de tweedegeneratieopleiding heeft de PLG verschillende keren een reviewsessie belegd. Tijdens de sessies hadden verschillende betrokkenen de mogelijkheid vanuit hun eigen expertise een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van het curriculum. Op deze manier werd iedereen ingezet om het beroepsprofiel scherp te krijgen.

Omdat het beroepsprofiel inmiddels vastgesteld is, is nu gekozen voor een andere opzet. Op dit moment komen alle lagen van de Opleidingsschool samen in de kwaliteitsdialoog (zoals hierboven beschreven), maar niet meer voor het ontwerpproces. In dit stadium van het ontwikkelen is dat inefficiënt. Nu is het nodig om expertise meer gericht in te zetten. Dat gebeurt in de ontwikkeling van het aanbod op bijvoorbeeld ontwikkeldagen. Ontwikkelaars van verschillende vakgroepen zijn momenteel in overleg met vakgroepgenoten over het aanbod in het curriculum dat zij uitdenken. Daarnaast wordt aanstaande leraren in aparte bijeenkomsten gevraagd hun expertise in te zetten en worden ook experts ingezet op specifieke onderwerpen. Opnieuw wordt zo de expertise van veel betrokkenen ingezet om gericht het onderwijs uit te denken.

Voor de ontwikkeling van het onderwijs binnen de Opleidingsschool zal steeds worden gezocht naar optimale samenwerking. Daarbij gaat het om inbreng van expertise, inbreng vanuit verschillende perspectieven en elkaar informeren over nieuwe ontwikkelingen. Voor het eerste jaar was de review een passende vorm, het afgelopen jaar bleken ontwikkeldagen gecombineerd met breder informeren functioneel. Steeds opnieuw moet gekeken worden hoe aan de doelen het beste vorm gegeven kan worden, wie hier de meeste bijdragen aan kan leveren en wie geïnformeerd moeten worden.

### *Toetsing (erkende) opleidingsscholen*

Een opleidingsschool kan starten met het traject tot erkende opleidingsschool als het basisarrangement door de Inspectie van Onderwijs is toegekend (bijlage 7). Dit garandeert een basiskwaliteit. Om erkende opleidingsschool te blijven, wordt de school eens in de vier jaar door een auditcommissie (bestaande uit twee lerarenopleiders uit het werkveld en twee van het opleidingsinstituut) getoetst. Dit gebeurt in opdracht van de Opleidingsschool.

Ter voorbereiding op het bezoek van de auditcommissie schrijft een aspirant-opleidingsschool een ontwikkelplan. Dit plan wordt geschreven op basis van het Zelfevaluatiekader (ZEK) en gaat in op zeven componenten: onderwijsaanbod (programma), condities (inzet personeel), begeleiding, kwaliteitszorg (interne kwaliteitszorg), leerklimaat, professionaliteit en startbekwaamheid van de aanstaande leraar. De school beschrijft waar haar sterke punten liggen en welke punten aandacht vragen. Al deze componenten zijn gericht op het leerklimaat binnen de school voor (aanstaande) leraren. Betreffende de laatste punten geeft de school ook een prioritering aan en wordt beschreven op welke manier de school daar de komende vier jaar aan wil werken.

De erkende opleidingsscholen gaan vervolgens concreet met de ontwikkelpunten aan de slag. In de werkplaatsen schoolopleider (zie deel 3) krijgen schoolopleiders een podium om met elkaar te spreken over hun rol binnen de opleidingsschool, de voortgang van het ontwikkelplan en de verbinding met de ontwikkeling van het curriculum en de instituutopleiders. Na afloop van de werkplaats zal geprobeerd worden voor de betreffende schoolopleiders opnieuw een podium te organiseren om over deze zaken met elkaar in gesprek te gaan.



## Literatuur

- Boekaerts, M., & Simons, P. R. J. (2012). *Leren en instructie: Psychologie van de leerling en het leerproces*. Assen: Van Gorcum.
- De Muynck, A., & Kalkman, B. (2005). Een brongerichte benadering (samenvatting en conclusies). In A. de Muynck & B. Kalkman (red), *Perspectief op leren, verkenningen naar onderwijs en leren vanuit de christelijke traditie* (pp. 131-156). Gouda: Projectgroep Leren in perspectief.
- Driestar educatief (2018). *Kadernotitie onderwijs en opleiding*. Gouda: Driestar educatief.
- Edwards, A. (2015). Discussion. Recognising and realising teachers' professional agency. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 21(6), 779–784. doi:10.1080/13540602.2015.1044333
- Geldens, J., Ruit, P., Popeijus, H., & van Petegem, P. (2018). Zelfevaluatiekader samen (academisch) opleiden. Geraadpleegd van <https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2018/03/Zelfevaluatiekader-PIZ.pdf>
- Golverdingen, M. (1994). Het mensbeeld in opvoeding en onderwijs (2). Geraadpleegd op 2 januari 2019, van <http://www.digibron.nl/search/detail/8e8657278321143d14c3121147bbf131/het-mensbeeld-in-opvoeding-en-onderwijs>
- Melief, K., Van Rijswijk, M., & Tigchelaar, A. (2012). *Beroepsstandaard voor lerarenopleiders: referentiekader voor de beroepsgroep*. Geraadpleegd op 2 januari 2019, van [http://www.lerarenopleider.nl/velon/wp-content/uploads/2013/09/brochure\\_beroepsstandaard\\_web.pdf](http://www.lerarenopleider.nl/velon/wp-content/uploads/2013/09/brochure_beroepsstandaard_web.pdf)
- NVAO. (2018). *Protocol Toetsingskader en -procedure*. Aspirant-opleidingsschool Den Haag: Nederlands Vlaamse accreditatie organisatie & Inspectie van het Onderwijs.
- Kunz A.J., De Muynck, A., & Vermeulen, H. (2017). *Essenties van christelijk leraarschap*. Gouda: Driestar educatief.
- Ploegman, M., & De Bie, D. (2008). *Aan de slag: inspirerende opdrachten voor beroepsopleidingen*. Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- Ruijters, M. (2012). Double-loop learning. In M. Ruijters & R-J. Simons (red.), *Canon van het leren* (pp. 198-210). Deventer: Kluwer.
- Ruijters, M. C. (2017). *Liefde voor leren. Over diversiteit van leren en ontwikkelen in en van organisaties*. Deventer: Vakmedianet.
- Samen in ontwikkeling (z.d.). Erkende opleidingsscholen. Geraadpleegd van <https://www.sameninontwikkeling.nl/samen-opleiden/erkende-opleidingsscholen>
- Timmermans, M. (2016). Leerkracht. De toekomst zal het leren (Lectorale rede). Geraadpleegd van <https://www.avans.nl/binaries/content/assets/nextweb/onderzoek/lectorat-leerkracht/leerkracht-lectorale-rede-spreads.pdf>
- Timmermans, M. (2018). *Kwaliteit maak je samen! Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling van samen opleiden*. [Brochure in Kwaliteitsreeks – Verdieping, Platform Samen Opleiden & Professionaliseren] Krimpen a/d IJssel: Drukproef.