

Een compleet evaluatie- en ontwikkelinstrument waarmee de partners de huidige en gewenste mate van delen van de verantwoordelijkheid voor 'Samen Opleiden' in drie scenario's op basis van kwaliteitsindicatoren in beeld kunnen brengen.

Toelichting

De volledige versie van het zelfevaluatiekader (ZEK) samen opleiden is bedoeld om een zo compleet mogelijk beeld te verkrijgen van de kwaliteit van samen opleiden. Dit beeld kan de partners in samen opleiden helpen zich te ontwikkelen tot een door hen zelfgewenst niveau van samen opleiden. Voor een eerste beeld is een quickscan versie beschikbaar.

In de praktijk blijken opleidingen en scholen het zelfevaluatiekader ook veelvuldig te gebruiken als 'toetsinstrument'. Bijvoorbeeld voor het afgeven van een keurmerk of in de voorbereiding op de accreditatie van de (academische) opleidingsschool of om verder te ontwikkelen in reactie op de visitatie. De systematiek van beoordeling is in die situatie sterker gekoppeld aan het samenwerkingsverband dan aan de afzonderlijke scholen.

Indicatoren die in elk geval steeds herkenbaar zouden moeten zijn voor het betreffende scenario zijn geel gearceerd. Deze indicatoren zijn ook in de quickscan versie opgenomen. Ze zijn voornamelijk gebaseerd op landelijk onderzoek (o.a. Geldens, 2007, 2012).

Een deel van de indicatoren uit de voorgaande ZEK-versie is thans (vergelijkbaar) opgenomen in de nieuwe NVAO-indicatoren. Het kwaliteitskader omvat de meest recente NVAO-indicatoren voor de erkenning als formele (academische) opleidingsschool. Waar nodig zijn ze aangepast om ook te kunnen gelden voor de individuele schoolsituatie. Ze zijn voorzien van een asterisk: *.

Het is nadrukkelijk de bedoeling in overleg met elkaar te bepalen welke van onderstaande indicatoren in uw specifieke situatie gelden. Aanvullen of veranderen kan altijd. Daarbij is het advies de hier gegeven toelichting in uw overwegingen te betrekken.

Aan de ontwikkeling van een opleidingsschool onderscheiden we drie scenario's¹

Scenario 1 (s1). Basisstageschool

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

Scenario 2 (s2). Medeopleider (omvat de opleidingsschool)

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

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

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

De scenario's s1, s2 en s3 zijn complementair en lopen vloeiend in elkaar over. Dit betekent dat voor scenario 2 ook de indicatoren van scenario 1 gelden en voor scenario 3 dus die van s2 en s1.

¹zie: Geldens, J., (2007). Leren onderwijzen in een werkplekleeromgeving (Proefschrift Radboud Universiteit). Helmond: Kempellectoraat, Hogeschool de Kemel.
Geldens, J., Popeijus, H.L., Ruit, P., & Visser, L. (2012). Samen verantwoordelijk voor 'Samen opleiden'. Tijdschrift voor Lerarenopleiders, 33(2), 18-24.

Begrippenlijst:

- *Werkplekleeromgeving*: een specifiek voor het samen leren en leren onderwijzen van aanstaande leraren door lerarenopleiding samen met een of meer partners (meestal stagescholen) ingerichte leer- en werkomgeving (Popeijus & Geldens, 2009).
- *Opleidingsinstituut*: de lerarenopleiding;
- *Opleidingsschool*: formeel is de opleidingsschool het samenwerkingsverband waar één of meer scholen en één of meer lerarenopleidingen aanstaande leraren samen opleiden in de beroepscontext op de werkplek. Het doel van een dergelijk samenwerkingsverband is in gedeelde verantwoordelijkheid werkend leren en lerend werken en daarmee de theorie en praktijk van het opleiden dichter bij elkaar te brengen. In de dagelijkse praktijk zien we dat ook individuele scholen zich als 'opleidingsschool' willen waarmaken. Het zelfevaluatiekader is geschikt voor zowel de formele opleidingsscholen als voor de individuele scholen.
- *Academische opleidingsschool*: dit zijn opleidingsscholen met een "academische kop", die het opleiden van leraren verbinden met het verrichten van praktijkgericht onderzoek en schoolontwikkeling door de aanstaande leraar. Opleiden, innoveren en onderzoeken vormen hier de drie pijlers van de werkplekleeromgeving.
- *Aanstaande leraar*: op de werkplek neemt de aanstaande leraar een bijzondere plaats in. Voor de leerlingen is hij de leraar. Voor de leraar-mentor is hij ook een leerling die leert onderwijzen. Tegelijkertijd vloeit uit de nadruk op sturing van het eigen leerproces en zelfregulatie een toenemende zelfverantwoordelijkheid voor de eigen professionele ontwikkeling tot leraar voort, ook op de stageplek! Om die redenen geven wij er hier de voorkeur aan om te spreken van de 'aanstaande leraar' (Popeijus & Geldens, 2009).
- *Mentor*: de begeleider van de aanstaande leraar op niveau van de klas. Hiervoor worden ook andere begrippen gebruikt als tutor, werkplekbegeleider of vakcoach.
- *Instituutopleider*: de contactpersoon tussen het opleidingsinstituut en de opleidingsschool. De instituutopleider heeft zicht op de voortgang in de ontwikkeling van de aanstaande leraren.
- *Schoolopleider*: Schoolopleider: een deskundige die verbonden is aan de opleidingsschool met als taak het opleiden van de aanstaande leraar. Deze medewerker van de opleidingsschool, is samen met de instituutopleider verantwoordelijk voor inhoud en organisatie van het opleiden in de school. Hij begeleidt de student 'op afstand'. De dagelijkse begeleiding is de verantwoordelijkheid van de mentor of werkplekbegeleider.

Component, Kenmerk, Indicator		Huidig niveau				Opmerkingen en suggesties	Gewenst		
1	Onderwijsaanbod (programma)	O	V	E	o		v	e	
1.1	<i>Relatie tussen doelstellingen en programma</i>				vindplaats	o = ontwikkelen; v = voldoet, e = exemplarisch, voorbeeldfunctie			
s1	De school beschikt over een visie op onderwijs waarin zij anticipeert op maatschappelijke ontwikkelingen in de samenleving.					Hierbij kan gedacht worden aan ontwikkelingen zoals, aandacht voor goed burgerschap, media ontwikkelingen, kritiek op het onderwijs, etc. Wat dit betekent voor het onderwijs moet in beleidsdocumenten terug te vinden zijn.			
s1	De school waarborgt dat aanstaande leraren de gelegenheid hebben ervaring op te doen in gevarieerde onderwijsleersituaties*.					Aanstaande leraren dienen kennis te maken met verschillende vormen van onderwijs geven.			
s1	De school kent een schoolcultuur waarbij de leerling-gerichte praktijk centraal staat.					Bij een leerling-gerichte aanpak wordt uitgegaan van de ontwikkeling van het kind. Bij de motivatie voor leren worden de psychologische basisbehoeften (competentie, verbondenheid en autonomie) vervuld.			
s2	Samen opleiden is geïntegreerd in de schoolontwikkeling en vastgelegd in een Opleidingsplan, dat de (opleidings)school regelmatig actualiseert.					De schoolopleider is een gesprekspartner van het (midden)management en het opleidingsinstituut; overleg heeft structureel plaats.			
s2	Er is binnen de school een krachtige leercultuur die gekenmerkt wordt door gemeenschappelijke normen en waarden.					In samenspraak met het team bepaalt de directie de richting van de onderwijsontwikkeling van de school. Het opleidingsplan beschrijft ook hoe de (opleidings)school de inductiefase van startende leerkrachten inricht en de verdere professionalisering van de zittende leerkrachten. Integraal Personeelsbeleid.			
s2	Keuzes die de school maakt worden verantwoord.					Bij alle professionalisering en schoolontwikkeling wordt de waaromvraag (als verantwoordingsvraag) met het team besproken.			
s2	Het op de aanstaande leraar gerichte programma helpt deze aanstaande leraar de eindkwalificaties te bereiken.					De schoolopleider brengt integratie teweeg bij de (aanstaande) leraar van de theorie (opleiding), de professionele ontwikkeling (competent in de beroepspraktijk) en de persoonlijke ontwikkeling. Het op de aanstaande leraar gerichte programma op de (opleidings)school is samen met het opleidingsinstituut uitgewerkt.			
s3	De (opleidings)school verbindt het opleiden van leraren met het verrichten van praktijkgericht onderzoek en schoolontwikkeling (academische kop)*.					Onderzoek is een krachtige manier om te professionaliseren voor nieuw en zittend personeel.			
s2	De (opleidings)school waarborgt dat het opleidingstraject in de school voldoende diepgang heeft door verbanden met de theorie en dat het opleidingstraject in de lerarenopleiding aansluit bij de praktijkervaringen in de school. Beide elementen zijn bij voorkeur vervat in het opleidingsplan*.					In de begeleiding wordt er voor gezorgd dat de beroepspraktijk en de theorie van de opleiding bij de (aanstaande) leraar op elkaar is afgestemd en aansluit bij de persoonlijke ontwikkeling van de (aanstaande) leraar.			
						Bij het werken aan schoolontwikkeling zijn bouwoverstijgende teams gevormd die zich toelagen op een bepaald gebied binnen de school en verantwoordelijk zijn voor de uitwerking van het schoolbeleid.			
						Er is omschreven wat onder reflecteren verstaan wordt.			
s2	De (opleidings)school heeft een geëxpliciteerde, door de partners gedeelde visie op samen opleiden (opleiden in de school), waar mogelijk geconcretiseerd in een opleidingsplan*.					Let op verschil in terminologie: wij gebruiken consequent samen opleiden ipv opleiden in de school, NVAO gebruikt de termen synoniem en door elkaar. Ook hanteren we de term aanstaande leraren ipv studenten			
s3	Binnen de visie op samen opleiden (opleiden in de school) is het concept van de academische opleidingschool uitgewerkt (academische kop)*.								
s3	De (opleidings)school met academische kop beschikt over een gezamenlijke visie, door alle partners gedragen op het concept 'academische opleidingschool*'. *					Er wordt onderscheid gemaakt tussen leren van onderzoek, leren door onderzoek doen en leren onderzoeken.			

Component, Kenmerk, Indicator		Huidig niveau				Gewenst						
1.2	Samenhang Programma	o	v	e	vindplaats					o	v	e
s1	De (opleidings)school zorgt dat de einkwalificaties van het werkplekgebonden deel van het curriculum zijn benoemd en dat de aanstaande leraren deze bereiken*.											
s2	Individuele trajecten zijn verankerd in een inhoudelijk samenhangend programma*.											
s2	Voor het partnerschap is een visie uitgewerkt op professionalisering van (aanstaande) leraren met betrekking tot het onderwijs dat aan de leerlingen gegeven wordt.											
1.3	Balans theorie praktijk	o	v	e	vindplaats					o	v	e
s2	De (opleidings)school zorgt dat een substantieel deel (in de regel 40%) van het totale curriculum van de opleiding op school (werkplekgebonden deel) wordt verzorgd*.											
s2	De (opleidings)school waarborgt de samenhang van het werkplekgebonden deel van het curriculum en het deel van het curriculum dat plaatsvindt in de lerarenopleiding*.											
1.4	Doorgaande lijn (krachtig kenmerk)	o	v	e	vindplaats					o	v	e
s1	Het programma wordt gekenmerkt door een herkenbare doorgaande lijn en is gebaseerd op bekwaamheden. Deze bekwaamheden zijn samenhangend beschreven in termen van kennis, vaardigheden en houdingen.											
s2	De school beschikt over een inhoudelijk samenhangend programma waarin de individuele trajecten zijn verankerd.											
1.5	Vormgeving en inhoud van het programma zijn op elkaar afgestemd	o	v	e	vindplaats					o	v	e
s2	De (opleidings)school en de lerarenopleiding hanteren in functie van het opleidingstraject een pedagogisch en didactisch concept waarmee alle partners instemmen*.											
s3	De (opleidings)school beschikt over een onderzoeksprogramma (academische kop)*.											
s3	De (opleidings)school zorgt dat de aanstaande leraren zich op het gewenste niveau in praktijkgericht onderzoek en schoolontwikkeling kunnen bekwaamen (academische kop)*.											
1.6	Instroom	o	v	e	vindplaats					o	v	e
s2	De (opleidings)school zorgt dat de toelatingseisen voor de instromende aanstaande leraren afgestemd zijn op het programma van de opleiding*.											
s2	De (opleidings)school heeft een vrijstellingsbeleid waarin vrijstellingen worden verantwoord en waarin de rol van EVC's is aangegeven*.											
2	Conditie (inzet van personeel)	O	V	E						O	V	E
2.1	Personele middelen / Kwantiteit personeel	o	v	e	vindplaats					o	v	e
s1	De mentor is voldoende gefaciliteerd voor het begeleiden van de aanstaande leraar o.a. in tijd.											
s2	Er worden voldoende docenten ingezet om aanstaande leraren op te leiden, te begeleiden en te beoordelen*.											
s2	Het partnerschap heeft een schoolopleider voldoende gefaciliteerd om klassenoverstijgende begeleidingstaken uit voeren.											
s2	Er zijn adequate faciliteiten in de zin van materialen, ruimte, tijd, geld en afspraken voor de inrichting werkplekleeromgeving voor aanstaande leraren.											

Component, Kenmerk, Indicator		Huidig niveau			Gewenst		
2.2	Personele middelen / Kwaliteit personeel	o	v	e	o	v	e
s1	Professionalisering is gefaciliteerd.						
s1	Er is binnen de school een schoolcultuur waarbij mentoren en schoolleiders werken aan continue professionele ontwikkeling waarbij als spiegel de zeven SBL competenties worden gebruikt.				De mentor binnen het kader van samen opleiden voldoet aan de profielomschrijving. Als het gaat over samen opleiden moet iedere mentor dit niveau hebben.		
s2	Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.				De professionalisering van mentoren in kader van samen opleiden is vastgelegd in het professionaliseringsbeleid van de school. De mentor biedt de gelegenheid aan de aanstaande leraar op andere concepten van onderwijs uit te proberen. De rol en de kwaliteit van de mentoren wordt als de belangrijkste voorwaarde gezien voor het succesvol leren en onderwijzen van aanstaande leraren. De school heeft een visie op het leren van leerlingen. De school heeft een visie op het leren van leraren. De school heeft haar missie omschreven. Er is draagvlak voor de visie op professionalisering binnen de school bij leraren en bij het management?		
s2	De schoolleider heeft een plaats binnen het functiebouwwerk en diens taak/functie is op papier omschreven.				De mentor creëert een emotioneel veilige leeromgeving voor de aanstaande leraar. Binnen school werken leraren met instrumenten om hun eigen ontwikkeling zichtbaar te maken en vorm te geven (bijv. POP / portfolio / bekwaamheidsprofiel). De schoolleider ondersteunt (aanstaande) leraren in hun beroeps- en identiteitsontwikkeling. De schoolleider stimuleert (aanstaande) leraren om hun eigen ontwikkeling vorm te geven. De schoolleider is verantwoordelijk voor de professionalisering van de mentoren. De schoolleider draagt mede zorg voor kennisdeling binnen de school. De schoolleider reflecteert aan de hand van zijn eigen onderwijsgedrag met (aanstaande) leraren. De schoolleider draagt zorg voor de professionalisering van mentoren die (aanstaande) leraren begeleiden. Er is professionalisering van de begeleiding door middel van een begeleidingsprotocol met hierin omschreven de visie op begeleiden. (Aanstaande) leraren zijn in staat zichzelf te confronteren met hun eigen waarden, aannamen en oriëntaties met betrekking tot hun eigen professioneel handelen. De directeur speelt een betrokken en stimulerende rol in het proces van samen opleiden.		
s2	De school heeft een visie op professionalisering uitgeschreven en afspraken gemaakt over de borging van de kwaliteit van alle personeel dat betrokken is bij het partnerschap.						
2.3	Samenwerkingsafspraken (krachtig kenmerk)	o	v	e	o	v	e
s1	De school heeft afspraken met de stagecoördinatie van de lerarenopleiding over het aantal stageplaatsen. Minimaal de helft van het aantal formatieplaatsen (Zie WPO).						
s1	Voor iedere (aanstaande) leraar is helder wat de afspraken in de praktijk betekenen.						
s2	Aan de (opleidings)school ligt een samenwerkingsovereenkomst tussen de lerarenopleiding en de (opleidings)school ten grondslag*.				De organisatie van de school is beschreven en afspraken zijn gemaakt over de begeleiding waaronder de rol van de betrokkenen: directie, opleider in school, leraren, mentoren en aanstaande leraren.		
s2	De (opleidings)school specificeert binnen het samenwerkingsverband de verantwoordelijkheden van de verschillende groepen (stuurgroep, werkgroepen) en hun onderlinge relaties*.						
2.4	Up-to-date middelen	o	v	e	o	v	e
s2	De school heeft up-to-date, complete en rijke (digitale) middelen.				Tekstverwerken, internetten, gebruik van e-mail en simulatieprogramma's zijn vanzelfsprekende ICT-mogelijkheden.		
2.5	Gebruik van ICT	o	v	e	o	v	e
s1	ICT is een vast onderdeel van het onderwijsleerproces van de aanstaande leraar en van de leerlingen.						
2.6	Facilitering	o	v	e	o	v	e
s1	Voor de inrichting werkplekieromgeving is gezorgd voor adequate faciliteiten voor de aanstaande leraren in de zin van materialen, ruimte, tijd, geld en afspraken.				Voor de aanstaande leraren die hun opleiding binnen de school volgen zijn er voorzieningen (werkplek, computer met internetverbinding).		

Component, Kenmerk, Indicator		Huidig niveau				Gewenst		
3	Begeleiding	O	V	E		O	V	E
3.1	Studie-begeleiding (Voorzieningen)				vindplaats			
s1	School en opleiding hebben afspraken over het aantal en de verdeling van de aanstaande leraren dat de school in de gelegenheid stelt de voor het beroep vereiste ervaring in de school te verkrijgen.							
s1	Uit het beleid van de school blijkt dat begeleiding (coaching, mentoring, tutoring) wordt gezien als een krachtig middel voor de aanstaande leraren om te leren onderwijzen.							
s1	De school beschikt wat de frequentie en werkwijzen bij de begeleiding betreft, over vastgelegde afspraken op schoolniveau, evenals met de contactpersonen en begeleiders vanuit de lerarenopleiding en met de aanstaande leraren.							
s2	De school kent een vorm van klassenoverstijgende coördinatie van de stage en de begeleiding van de aanstaande leraren.							
s2	De (opleidings)school zorgt dat de studiebegeleiding in de school en bij de lerarenopleiding op elkaar zijn afgestemd, helder zijn voor de aanstaande leraren en aansluiten op hun behoeften*.							
s3	De (opleidings)school waarborgt de hoogwaardige begeleiding van de aanstaande leraren bij het praktijkgerichte onderzoek (academische kop)*.							
3.2	Mentoring en coaching (krachtig kenmerk)				vindplaats			
s1	De mentoren vervullen een actieve en directe rol bij het begeleiden van de aanstaande leraren met als uitgangspunt de te verwerven competenties en fasen van de opleiding gekoppeld aan de ontwikkeling van de aanstaande leraar.							
s2	De opleider in school fungeert zowel als begeleider van de aanstaande leraren als van hun mentoren.							
s2	De mentoren van de aanstaande leraren onderhouden regelmatig en constructief contact met de opleider in school.							
s2	Mentoren zijn geschoold in het voeren van begeleidingsgesprekken.							
s2	Het team en directie onderschrijven de taakomschrijving van de schoolopleider.							
3.3	Afstemming op behoeften				vindplaats			
s1	De leerbehoeften van de aanstaande leraar bepalen aanwijsbaar mede de keuzes in het leerwerktraject.							
3.4	Kenmerkende situaties				vindplaats			
s1	Directie en mentor stellen de aanstaande leraar in staat medeverantwoordelijk te zijn voor de school als geheel en ervaring op te doen met niet-lessgebonden taken.							
s1	De aanstaande leraar kan deelnemen aan alle overlegsituaties en voor de beroepsgroep relevante activiteiten, die normaliter tot de functie behoren.							
3.5	Zorgen voor ownership				vindplaats			
s1	Binnen de werkplekleromgeving hebben de begeleiders de zorg het gevoel van 'eigenaarschap' van de aanstaande leraar te bevorderen, onder meer door nadruk te leggen op zelfverantwoordelijkheid en zelfsturing.							

Component, Kenmerk, Indicator		Huidig niveau			Gewenst		
4	Kwaliteitszorg (interne kwaliteitszorg)	O	V	E	O	V	E
4.1	Evaluatie resultaten	o	v	e	vindplaats		
s1	De afzonderlijke partners hanteren een kwaliteitszorgcyclus waarmee ze de opbrengst van samen opleiden kunnen evalueren.						
s2	De (opleidings)school heeft een kwaliteitssysteem of kwaliteitszorgplan waarin streefdoelen zijn opgenomen, waarin staat hoe de streefdoelen zullen worden gerealiseerd en waarin aangegeven is hoe de streefdoelen worden geëvalueerd*.				Dit kan blijken uit een kwaliteitszorgdocument en kwaliteitsevaluaties voor samen opleiden dat is opgesteld door de (opleidings)school in samenspraak met de opleiding. In dit document is wederkerigheid in gezamenlijke verantwoordelijkheid zichtbaar.		
4.2	Betrekken van alle deelnemers en externen	o	v	e	vindplaats		
s2	De aanstaande leraren, docenten, andere medewerkers van de school en het beroepenveld zijn actief bij de kwaliteitszorg betrokken*.				Uit (externe) documenten blijkt dat het partnerschap periodiek wordt geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen. Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, aanstaande leraren, alumni en het afnemende beroepenveld van de opleiding actief betrokken. De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen. Denkbaar is dat bij de evaluatie op partnerschoolniveau ook (vertegenwoordigers van de) ouders zijn betrokken.		
4.3	Maatregelen tot verbetering	o	v	e	vindplaats		
s1	De invulling en uitvoering van de diverse rollen en taken bij de begeleiding van de aanstaande leraren wordt jaarlijks op schoolniveau geëvalueerd en bijgesteld.						
s2	De (opleidings)school maakt duidelijk hoe de resultaten van de evaluaties worden omgezet in verbeteracties, waar dat nodig is*.				Duidelijk is hoe de resultaten van de kwaliteitszorgcyclus worden teruggegeven. Deze worden besproken met de betrokkenen en waar nodig of gewenst leidt dit tot concrete actie- of verbeterplannen voor het partnerschap als geheel.		
4.4	Procesmanagement, beoordeling en toetsing	o	v	e	vindplaats		
s1	Zowel partnerschool als opleiding hebben het zicht op het individuele ontwikkelingsproces van de aanstaande leraar aanwijsbaar geborgd.						
s1	De aanstaande leraren weten hoe de toetsing en beoordeling van het werkplekgebonden deel van het curriculum verlopen*.						
s2	De (opleidings)school heeft de taken en de verantwoordelijkheden ten aanzien van de toetsing en beoordeling van de aanstaande leraren duidelijk belegd*				Onderlinge afspraken hierover kunnen afhankelijk van de visie en uitgangspunten variëren. Echter vanuit landelijk beleid en de diplomeringstoewijzing, blijft de lerarenopleiding verantwoordelijk voor het eindoordeel.		
s2	De examencommissie van de lerarenopleiding heeft een duidelijke rol bij de toetsing en beoordeling van het werkplekgebonden deel van het curriculum*.				Deze eis geldt in het bijzonder voor de formele opleidingschool		
4.5	Zelfevaluatie	o	v	e	vindplaats		
s1	De werkplekleeromgeving omvat aanwijsbare stimulansen om de zelfevaluatie- en reflectievaardigheden van de (aanstaande) leraar te ontwikkelen.				In samenspraak bepalen de partners welke stimulansen ze in de eigen concrete werkplekleeromgeving benadrukken. Te denken is bijvoorbeeld aan vormen van peer coaching, werken in leerwerk gemeenschappen en of kenniskringen, intervisie, video interactiebegeleiding, inschakelen van digitale simulatietechnieken.		
s1	Mentor en schoolopleider bieden de aanstaande leraar mogelijkheid tot regelmatige reflectie op opgedane ervaringen.				Aantoonbaar moet blijken dat beiden de aanstaande leraar concrete mogelijkheden bieden tot reflectie.		
5	Leerklimaat	O	V	E			
5.1	Emotioneel veilig	o	v	e	vindplaats		
s1	Acceptatie van aanstaande leraren is geborgd.				Dit kan blijken uit bijvoorbeeld een stukje in de schoolkrant waarin de aanstaande leraar zich voorstelt, berichten aan de ouders en zo meer. Aanstaande leraren krijgen binnen het team de gelegenheid zich voor te stellen, worden tijdens de koffie aangesproken en betrokken in gesprekken, krijgen een code voor het kopieerapparaat enz.		
s1	Vastgelegd is op welke wijze de school ervoor zorgt dat de aanstaande leraren op positieve wijze feedback krijgen op hun functioneren.						
s1	De partners spreken af en leggen vast hoe de school de aanstaande leraar helpt competentiegevoel te ontwikkelen en eigen leervragen te leren stellen.						
s1	De aanstaande leraar krijgt van mentor en schoolopleider op 'veilige wijze' de ruimte om te leren.				Hierbij kan men denken aan experimenteren en zelfstandig initiatieven ontploeren		
s2	Acceptatie van aanstaande leraren is dusdanig geborgd dat zij herkenbaar deel uitmaken van het team van de school.				Hierbij kan men denken aan zaken als deelname aan oudergesprekken, het geven van een eigen postvakje en sleutel, inzage in dossiergegevens en zo meer.		
5.2	Uitdaging en stimulering	o	v	e	vindplaats		
s1	De werkplekleeromgeving biedt een leerwerkklimaat waarbinnen op de eerste plaats de mentor en schoolopleider, de aanstaande leraar uitnodigen tot activiteit, hem stimulerende voorbeelden aanbieden en accepteren dat hij fouten mag maken.				Van belang is zichtbaar te maken hoe de aanstaande leraar binnen de werkplekleeromgeving een vertrouwensband met mentor en schoolopleider kan opbouwen en hoe hij de gelegenheid krijgt te experimenteren en te leren, in positieve zin ook van fouten.		
s1	De aanstaande leraar wordt gestimuleerd hulp en advies te vragen behalve aan de mentor, ook aan andere teamleden en de directie.						

Component, Kenmerk, Indicator		Huidig niveau			Gewenst		
6	Professionaliteit	O	V	E	O	V	E
6.1	Lerende organisatie	o	v	e	o	v	e
s1	Professionaliteit binnen de werkplekieromgeving kenmerkt zich door zelfsturing en door aan schoolontwikkeling gekoppelde professionaliseringsactiviteiten.						
s2	De (opleidings)school heeft een professionaliseringsbeleid en zorgt dat de capaciteiten van de docenten voldoen, ook waar het gaat om deskundigheid in het opleiden, begeleiden en beoordelen*.				De partnerschool maakt duidelijk in beleid dat naast primaire van lesgeven aan kinderen elke leraar ook tot taak heeft nieuwe collega's te begeleiden en te ondersteunen.		
s2	Als lerende organisatie is de school aanwijsbaar gericht op professioneel leren van het individu, de groep en van de organisatie als geheel.				Dit is zichtbaar te maken in bijvoorbeeld het schoolplan, de schoolgids, en als bewijs voor daadwerkelijke toepassing uit notulen, verslagen en dergelijke.		
s3	Het professionele leren is aanwijsbaar zo verbonden met schoolontwikkeling dat elke betrokkene zich steeds ontwikkelt in de met elkaar afgesproken richting.				Van belang is dat ten minste zichtbaar is gemaakt hoe de individuele ontwikkeling van de aanstaande leraar in concrete opbrengstterminen is gerelateerd aan een schoolontwikkelingsonderwerp		
s3	De (opleidings)school zorgt voor de kennisdeling tussen de eigen partners in samen opleiden (academische kop)*.						
s3	De (opleidings)school zorgt ook voor de kennisdeling met andere opleidingsscholen met (academische kop)*.				Kennisdeling met partners heeft als doel het toepassen van die kennis in de praktijk.		
6.2	Professionalisering	o	v	e	o	v	e
s1	De mentor ontvangt regelmatige begeleiding van de schoolopleider.						
s1	De focus in de begeleiding is gericht op samenwerking en onderlinge ondersteuning.						
s1	Binnen de werkplekieromgeving is in het lerarenteam sprake van collegiale coaching en interne scholing van externe ondersteuners.				De lerarenopleiding verzorgt deskundigheidsbevordering op het gebied van opleiden en begeleiden.		
s2	Voor het partnerschap is een visie op professionalisering uitgeschreven en zijn afspraken vastgelegd over de borging van de kwaliteit van al het bij het partnerschap betrokken personeel.						
6.3	Zelfsturing	o	v	e	o	v	e
s1	Binnen de werkplekieromgeving is geborgd dat de invulling van het leerwerktraject geleidelijk wordt overgelaten aan de aanstaande leraar.						
s1	De aanstaande leraar krijgt ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen over het onderwijs aan de eigen groep.				Uiteraard onder eindverantwoordelijkheid van de klassenleraar/mentor!		
s2	De aanstaande leraar is aanwijsbaar (mede)verantwoordelijk voor de eigen professionele ontwikkeling.						
7	Startbekwaamheid	O	V	E	O	V	E
7.1	Bekwaamheid: gerichtheid op (krachtig kenmerk)	o	v	e	o	v	e
s1	De voor het behalen van de startbekwaamheid omschreven (formeel) eisen geven herkenbaar richting en sturing aan de inrichting van de werkplekieromgeving.				Van belang is uit documenten herkenbaar te laten blijken dat (en hoe) de startbekwaamheid het doel én de opbrengst vormt van het leren onderwijzen binnen de werkplekieromgeving voor elk scenario. De startbekwaamheid weerspiegelt daarmee de functie van de werkplekieromgeving. De voor het behalen van de startbekwaamheid omschreven (formeel) eisen geven richting en sturing aan de inrichting van de werkplekieromgeving. Onderwijsjuridisch impliceren de (start)bekwaamheidseisen voor de aanstaande leraar een resultaatsverplichting en voor de instellingen een inspanningsverplichting.		
7.2	Bekwaamheid: gerealiseerd niveau (krachtig kenmerk)	o	v	e	o	v	e
s1	Voor de kwaliteit van een portfolio zijn de volgende elementen doorslaggevend: de inhoudelijke authenticiteit, actualiteit en variëteit en de relevantie ervan voor de competentiebewijzen.				Bewijslast ligt in de huidige praktijk vooral bij de lerarenopleiding.		
s2	Uit de beoordeling van hun niveau blijkt buiten twijfel dat afgestudeerde aanstaande leraren van de school, voldoen aan de maatstaven die voor hen als bachelor (of master) gelden.				Algemeen wordt nagegaan of uit de afstudeerproducten duidelijk is dat het niveau ervan voldoet aan de internationale maatstaven voor bachelor en master. Afspraken hierover mede in het kader van de kwaliteitszorgplanning zijn zinvol. (In de oude NVAO eisen werd het niveau beoordeeld op basis van de eindwerkstukken van 10 alumni).		
s3	Onderzoek naar eigen en schoolontwikkeling is een essentieel onderdeel voor de (aanstaande) leraar als onderzoeker en innovator evenals externe verantwoording en verslaggeving over de resultaten van dat onderzoek.				De beoordeling gebeurt aan de hand van indicatoren of criteria die gebruikelijk zijn voor een praktijkgericht onderzoeksverslag dat moet voldoen aan eisen van transparantie, betrouwbaarheid, validiteit, herhaalbaarheid en -ook externe- bruikbaarheid. Voor afstudeerwerken is de kwaliteit van de volgende elementen doorslaggevend: de probleemstelling, de verwerking van literatuur, de verantwoording en uitvoering van uitgevoerd onderzoek, de conclusies, de structuur en de leesbaarheid.		

Bestandsnaam: 2016 01_Geldens-ea_Zelfevaluatiekader_samen_opleiden_Kempel-Driestar_Volledige versie-en-quickscan.xls

Citeertitel volledige versie: Geldens, J., Ruit, P., Visser, L. & Popeijus, H. L. (2016). *Zelfevaluatiekader voor samen opleiden (Volledige versie)*. Helmond/Gouda: Kempelonderzoekscenrum/Driestar educatief.

De bijgewerkte versie is tot stand gekomen in nauw overleg met en met medewerking van Ruud van der Herberg en Rianne Versluis van Hobéon.