



Kwaliteit maak je samen!

Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling
van samen opleiden

—

Miranda Timmermans

Inhoudsopgave

Inleiding	5
1 Routekaart 'Kwaliteit Samen Opleiden'	6
2 Samen opleiden in de school	7
3 Kwaliteit	10
4 Kwaliteitsontwikkeling	14
5 Kwaliteitscultuur	18
6 Kwaliteitstoetsing	20
7 Tot slot	22
Over de auteur	23
Literatuur	23

Inleiding

Al meer dan 20 jaar werken opleidingen en scholen samen in opleidingsscholen. In deze periode hebben zowel het concept 'Opleiden in de school' als de partnerschappen een grote ontwikkeling doorgemaakt. Was er in de beginfase vooral aandacht voor het opbouwen van een duurzame samenwerking tussen instituten en scholen en voor de noodzakelijke randvoorwaarden, de laatste jaren staan het leren en opleiden op de werkplek steeds meer centraal.

Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling zijn vanaf het begin belangrijke elementen van het samen opleiden in de school, maar blijven tegelijkertijd een uitdaging voor de partnerschappen. Waar hebben we het over als we praten over de kwaliteit van samen opleiden? Hoe ziet de kwaliteitszorg er uit? En hoe zorgen we ervoor dat kwaliteit in ontwikkeling blijft?

Deze vragen zijn niet zo gemakkelijk te beantwoorden, omdat partnerschappen het samen opleiden heel divers vormgeven, omdat kwaliteit meerdere betekenissen kan hebben en omdat het gaat om een partnerschap waarbij twee instituties zijn betrokken. Maar zeker ook omdat het gaat om een breed arsenaal van activiteiten, zoals professionaliseren, begeleiden, opleiden, beoordelen, samenwerken en innoveren. Alles wat er gebeurt in het kader van samen opleiden is onderdeel van de kwaliteit.

Het gesprek voeren

Integrale kwaliteitsontwikkeling - doelgericht en systematisch werken aan kwaliteit - omvat al deze aspecten. Juist vanwege die veelvormigheid en veelomvattendheid, is het noodzakelijk dat de kwaliteit van samen opleiden binnen het partnerschap voortdurend onderwerp van gesprek is. Als er veel over kwaliteit wordt gepraat, gaat kwaliteit leven en gaan betrokkenen zich er verantwoordelijk voor voelen. Op deze manier werkt het partnerschap toe naar een kwaliteitscultuur waarin alle betrokkenen samen werken aan de kwaliteit van samen opleiden.

In dit katern wordt wat we uit theorie en praktijk weten over kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling van de opleidingsschool in samenhang gepresenteerd. Om het gesprek over kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling te voeren, kunnen partnerschappen gebruikmaken van de 'Routekaart Kwaliteit Samen Opleiden', die in hoofdstuk 1 wordt geïntroduceerd. De routekaart biedt partnerschappen handreikingen om de dialoog aan te gaan over de eigen kwaliteit en om op basis daarvan weloverwogen keuzes te maken om opleiden in de school steeds verder te verbeteren.

$$1 + 1 = 4$$

Kwaliteit is een optelsom van leren

Het eerste hoofdstuk presenteert de routekaart, die vijf elementen bevat. In de daaropvolgende hoofdstukken bespreken we deze elementen afzonderlijk en in samenhang. Wat is samen opleiden in de school? (hoofdstuk 2)? Wat is kwaliteit (hoofdstuk 3)? Hoe werken we aan kwaliteitsontwikkeling (hoofdstuk 4) en aan een kwaliteitscultuur (hoofdstuk 5)? Hoe gaan we om met externe kwaliteitstoetsing (hoofdstuk 6)? Waar relevant, sluiten we de hoofdstukken af met spiegelvragen waarover het partnerschap een interne dialoog kan voeren.

Partnerschappen moeten zelf het voortouw nemen. Ze kiezen ervoor om samen op te leiden, daar hoort ook bij dat je samen werkt aan integrale kwaliteit, dus dat je samen aan de slag gaat met kwaliteitsontwikkeling en kwaliteitscultuur.

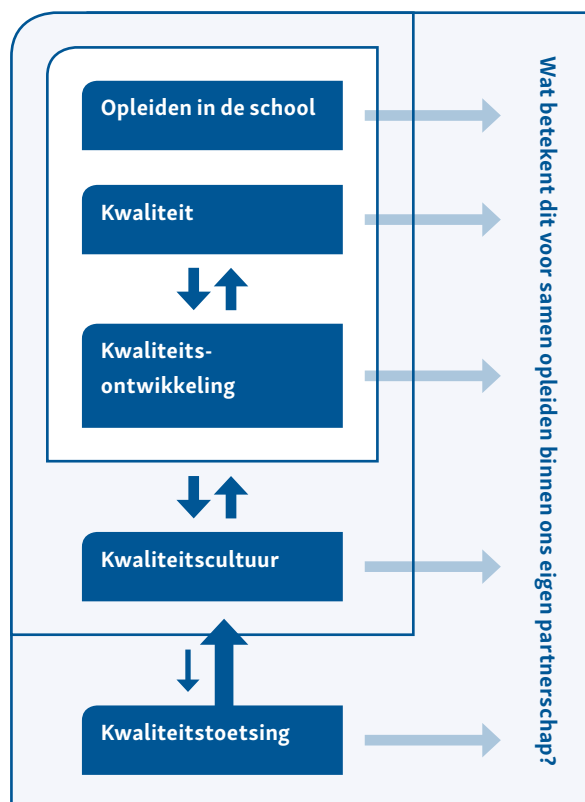
1 Routekaart 'Kwaliteit Samen Opleiden'

Partnerschappen kunnen de routekaart 'Kwaliteit Samen Opleiden' gebruiken om te werken aan kwaliteitsontwikkeling. De routekaart helpt partnerschappen om toe te groeien naar een kwaliteitscultuur.

De routekaart 'Kwaliteit Samen Opleiden' bestaat uit vijf elementen die een rol spelen bij de kwaliteitsontwikkeling van het samen opleiden in de school:

- Opleiden in de school
- Kwaliteit
- Kwaliteitsontwikkeling
- Kwaliteitscultuur
- Kwaliteitstoetsing

De elementen 'Opleiden in de school' en 'Kwaliteit' vormen het begin van de route en leggen de basis voor 'Kwaliteitsontwikkeling'. Deze drie elementen samen geven voeding aan de kwaliteitscultuur, die vervolgens ook weer de kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling van samen opleiden beïnvloedt. Tezamen vormen ze een spiegel voor de kwaliteit van het samen opleiden in het eigen partnerschap. De kwaliteitstoetsing is een externe maat voor de eigen kwaliteit.



Figuur 1 Routekaart Kwaliteit Samen Opleiden

2 Samen opleiden in de school

Als we willen werken aan de kwaliteit van samen opleiden, moeten we allereerst vaststellen wat we verstaan onder samen opleiden in de school. De Gouden Driehoek biedt handvatten.

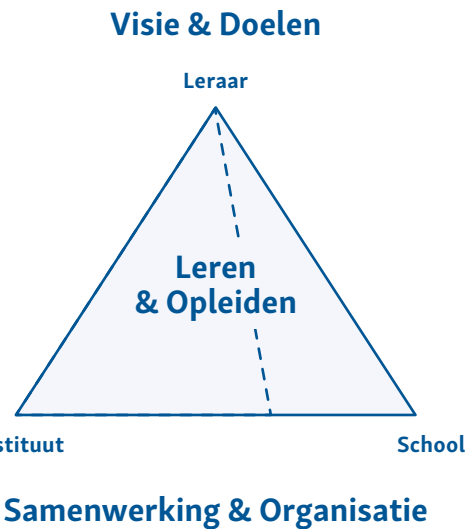
Opleiden in de school wordt vormgegeven door een partnerschap “van één of meer opleidingen voor leraren primair respectievelijk voortgezet onderwijs met één of meer scholen voor primair respectievelijk voortgezet en/of beroepsonderwijs” (NVAO, 2009). Bij Opleiden in de school worden studenten opgeleid in twee contexten: de school en het opleidingsinstituut. Opleiden in de school is een antwoord op de uitdaging om de dagelijkse schoolpraktijk en de opleiding op het instituut beter met elkaar te verbinden (Van Velzen & Timmermans, 2017). We spreken dan meestal over de zogenaamde ‘koppeling tussen theorie en praktijk’.

Kenmerkend voor Opleiden in de school is dat de authentieke beroepssituatie, de werkplek op school, een belangrijke plaats inneemt in de opleiding: het leren op de werkplek beslaat 40 procent van het opleidingstraject. Dit betekent dat partnerschappen ervoor moeten zorgen dat het leren en opleiden op het instituut en het leren op de school goed op elkaar zijn afgestemd. Het opleiden van studenten in de school is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van beide partners.

De Gouden Driehoek

“Welke kwaliteitseisen stellen wij aan samen opleiden in deze grootstedelijke context? Dat was een van de vragen waar het model antwoord op moest geven.” — Anneke van der Linde, *hoofddocent Pabo HvA*. In: *Samen opleiden in breder perspectief, Platform Samen Opleiden & Professionaliseren*, 2018

Om uitspraken te kunnen doen over de kwaliteit van opleiden in de school, hebben we een passend theoretisch model nodig. De Gouden Driehoek (Klarus, 2004), uitgewerkt naar de context van opleiden in de school, biedt uitkomst omdat dit model alle centrale aspecten van opleiden in de school in samenhang weergeeft.



Figuur 2 De Gouden Driehoek voor Opleiden in de school (gebaseerd op: Klarus, 2004)

Visie en doelen

Opleiden in de school bouwt voort op een sociaalconstructivistische visie op leren en opleiden. Belangrijk uitgangspunt is dat het leren van het beroep van leraar voor een groot deel op de werkplek plaatsvindt. Dit betekent dat de authentieke beroepssituatie of handelingscontext een belangrijke rol speelt.

Opleiden in de school had aanvankelijk een kwantitatieve (meer leraren opleiden) en een kwalitatieve doelstelling (goede of betere leraren opleiden). Een van de belangrijkste doelen is nog steeds dat aankomende leraren competenties ontwikkelen om het werk adequaat en passend uit te voeren. Inmiddels heeft samen opleiden zich verder ontwikkeld en beoogt het meer doelen. Er zijn doelstellingen bijgekomen die gericht zijn op het versterken van leraren, zoals de inductie van startende leraren en de doorgaande professionalisering van ervaren leraren. Ook heeft samen opleiden doelstellingen die betrekking hebben op onderzoek en schoolontwikkeling, op verbetering van de samenwerking, ook in de regio, en niet in de laatste plaats: op verbetering van het onderwijs.

Opleidingsscholen hebben meerdere doelen. Ze hebben niet alleen de ambitie om aanstaande leraren op te leiden, maar ook om een bijdrage te leveren aan de doorgaande professionaliseringslijn.

Samenwerking en organisatie

In de Gouden Driehoek wordt de basis voor het leren en opleiden van de (aanstaande) leraar gevormd door

opleidingeninstituut én school. Om samen opleiden in de school vorm en inhoud te geven, werken opleidingeninstituut en scholen duurzaam samen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Samenwerken in een partnerschap is complex en vergt inspanningen van alle partijen. Het functioneren van partnerschappen is afhankelijk van de wijze waarop de partners de samenwerking organiseren, verantwoordelijkheden verdelen en taken beleggen (Lillejord & Børte, 2016). Ze bouwen samen aan een organisatiestructuur en maken afspraken over zaken zoals het aantal studenten, de verdeling van studenten, de verdeling van taken en verantwoordelijkheden, professionalisering van collega's, personeelsbeleid, (financiële) middelen en aansturing.

Leren en opleiden

Middenin de Gouden Driehoek, tussen de drie zijden, krijgen leren en opleiden vorm. Opleidingsinstituut en school hebben hierin hun aandeel, maar ook de lerende levert een actieve bijdrage aan wat hij kan en wil leren (Timmermans, 2012). Wil een opleiden-in-de-schooltraject succesvol zijn, dan moet er een optimale balans zijn tussen de eisen, wensen, verwachtingen, activiteiten en inhouden van het opleidingsinstituut, de school én de lerende.

Onder leren en opleiden valt een groot aantal activiteiten: begeleiden, beoordelen, professionaliseren en onderzoeken. Ook situeren we hier het curriculum, dat bestaat uit een instituutsdeel en een werkplekdeel. Omdat het leren op de werkplek een belangrijk onderdeel is van de opleiding, is een heldere definiëring nodig van de begrippen 'leren' en 'opleiden' en een uitwerking daarvan in concrete activiteiten en interventies (zie kader). Vanzelfsprekend is het van belang om ook alle andere aspecten van opleiden in de school te definiëren en uit te werken. Andere katernen van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren kunnen hierbij behulpzaam zijn.

Definities

- Leren: het steeds beter handelen, denken en redeneren als leraar.
- Schools leren: het leren van de student in de formele onderwijssetting van het instituut.
- Leren op de werkplek: het leren van de student in, van en nabij de hectiek van het dagelijkse werk als leraar.
- Opleiden: al het handelen op school en op het instituut, gericht op het creëren van mogelijkheden voor studenten om (begeleid) te leren handelen, denken, redeneren en oordelen als leraar.
- Curriculum: de verzameling leer- en werkactiviteiten op school en op het instituut van de lerarenopleiding waarmee studenten zich kunnen bekwamen tot leraar. Het curriculum kent een (samenhangend) werkplek- en een instituutsdeel.

— In: *Samen in de school opleiden. Kennisbasis Lerarenopleiders. Katern 4, Timmermans & Van Velzen, 2017*

De uitwerking van de Gouden Driehoek symboliseert dat samen werken aan samen opleiden een voortdurend leren en ontwikkelen vereist van alle betrokken partijen. Het model impliceert leren van iedereen.

Modellen zijn altijd vereenvoudigingen van de werkelijkheid. Maar ze helpen ons de werkelijkheid te beschrijven. Vraag is dan ook hoe het samen opleiden eruit ziet in het eigen partnerschap en hoe de de kernelementen en subelementen zijn uitgewerkt in de eigen situatie.

KOOS KwaliteitsOntwikkeling OpleidingsSchool

Partnerschappen werken deelaspecten van samen opleiden zelf ook verder uit. In het zelfevaluatieinstrument 'KwaliteitsOntwikkeling OpleidingsSchool' (KOOS) is de leer- en opleidingsplek op de school verder gedefinieerd. De leer- en opleidingsmogelijkheden op de school worden beschreven aan de hand van drie centrale processen (het onderwijs aan de leerlingen, het professionaliseren van leraren en het opleiden van aanstaande leraren) en acht kwaliteitsgebieden: Positionering, Klimaat, Opleiden, Participatie, Aanbod, Onderzoek, Professionaliseren en Middelen.

- Positionering betreft de verankering van het opleiden van studenten in de totale schoolorganisatie op gebieden als verdeling van verantwoordelijkheden, te maken afspraken, draagvlak bij team en directie alsook de verbinding met het verzorgen van onderwijs aan leerlingen, onderwijsvernieuwing en personeelsbeleid.
- Klimaat op de opleidingsschool omvat de aspecten van de sfeer op school die stimulerend zijn voor het leren en ontwikkelen van studenten, zoals een veilige en vertrouwde omgeving, het mogen maken van fouten en ruimte krijgen om te leren.
- Opleiden betreft de manier waarop en de activiteiten waarmee het opleiden van studenten op school georganiseerd is en gewaarborgd wordt, zoals de opleidingsstructuur, de beoordeling, de evaluatie, de begeleiding, de aanwezigheid deskundigheid en de uitwisseling en samenwerking.
- Participatie betreft de deelname van studenten aan activiteiten in de dagelijkse schoolpraktijk die normaliter door het zittende personeel worden uitgevoerd.
- Aanbod omvat specifiek op de studenten gerichte bestaande of nieuw ontwikkelde leeractiviteiten die aangeboden worden door en op de school ten behoeve van het leren en ontwikkelen van de studenten.
- Onderzoek omvat alle activiteiten op de opleidingsschool die gericht zijn op zowel het ontwikkelen van een reflectieve onderzoekende houding en/of een onderzoeksvaardigheid door leerlingen, leraren, en studenten als de begeleiding daarbij.
- Professionaliseren betreft de structuur en activiteiten op de opleidingsschool ten aanzien van het op peil houden en verder ontwikkelen van de kwaliteit van haar zittend (reeds gekwalificeerd) personeel, waaronder trainingstrajecten, intervisie en collegiaal leren.
- Middelen omvat tijd, geld en materialen, die gebruikt kunnen worden (ook) door de studenten ten behoeve van het goed verzorgen van onderwijs, beschikbaar zijn voor het professionaliseren van zittende leerkrachten en ingezet worden ten behoeve van het leren en opleiden van studenten.

— *Uit: Kwaliteit in beweging! Opleidingsscholen werken aan ontwikkeling. Timmermans, 2009.*

Spiegelvragen

- Hoe vullen wij als partnerschap samen opleiden in?
- Wat zijn onze ambities, visie en belangrijkste doelstellingen?
- Hoe geven wij binnen ons partnerschap de centrale activiteiten vorm, zoals de organisatie, de samenwerking, het opleiden, het begeleiden, de professionalisering en het onderzoek?
- Wat maakt ons als partnerschap Opleiden in de school onderscheidend?
- Is iedereen binnen ons partnerschap op de hoogte van onze invulling van samen opleiden?

3 Kwaliteit

Naast het definiëren van samen opleiden, is het zaak om met elkaar te bespreken hoe het begrip ‘kwaliteit’ wordt gedefinieerd. Gezien de kenmerken van samen opleiden, pleiten we ervoor om (ook) een situationele definitie van kwaliteit te gebruiken.

De vraag wat kwaliteit inhoudt zal uiteenlopende reacties opleveren. Bij samen opleiden zien we een aantal invullingen van kwaliteit de revue passerend. Zo wordt kwaliteit gerelateerd aan de beoogde output: de leeropbrengsten van studenten dan wel het opleiden van startbekwame leraren. Deze outputbenadering krijgt ook een plek in de NVAO-toetsing (zie hoofdstuk 6).

Daarnaast vullen partnerschappen kwaliteit in als tevredenheid, de tevredenheid van studenten en andere betrokkenen over het opleidingstraject, de samenwerking en de ervaren resultaten. Kwaliteit kan ook betrekking hebben op congruentie: Samen opleiden heeft kwaliteit als de visie en de doelen, de samenwerking, de organisatie en het leren en opleiden met elkaar congrueren. Dat wil zeggen dat de wijze waarop je samenwerkt en hoe je het samen opleiden organiseert, bijdragen aan het realiseren van de doelen en aan de vormgeving van leren en opleiden.

Deze kwaliteitsdefinities zijn statisch van aard: je doet wat je zegt te willen doen. Omdat samen opleiden nog in ontwikkeling is en omdat het plaatsvindt in een complexe samenwerking met heel veel betrokkenen, pleiten wij ervoor om, naast deze insteken, ook een situationele definitie van kwaliteit te hanteren.

“Niet alles wat meetbaar is telt; niet alles wat telt is meetbaar.” — Marian Zanen. In: Samen in de school opleiden. Kennisbasis Lerarenopleiders. Katern 4, Timmermans & Van Velzen, 2017

Situationele kwaliteit

Situationele kwaliteit is relatief en ligt niet vast, ze is contextgebonden en is zodoende voortdurend aan verandering onderhevig (Timmermans, 2009). Een situationele definitie van kwaliteit biedt bovendien ruimte

om tussentijds onverwachte kansen op te pakken. Dit past goed bij samen opleiden, omdat samen opleiden dynamisch is en zich steeds ontwikkelt. Daarmee veranderen ook de eisen die we eraan stellen. Daarom is het nodig dat de betrokkenen telkens opnieuw de kwaliteit vaststellen en met elkaar bespreken aan welke (nieuwe) eisen het samen opleiden moet voldoen. Het partnerschap bepaalt uiteindelijk de eigen maat.

Kenmerken van situationele kwaliteit

- Kwaliteit is relatief, contextgebonden.
- Kwaliteit is dynamisch.
- Er spelen vele aspecten mee.
- De betrokkenen bepalen wat kwaliteit is.
- De kwaliteitseisen veranderen en worden steeds hoger.
- Iedereen draagt bij aan kwaliteitsontwikkeling, kwaliteit is zaak van iedereen.

Een situationele definitie van kwaliteit doet recht aan:

- de dynamiek van het in ontwikkeling zijnde samen opleiden (hoe gaat het er precies uit zien?),
- de eigen visie en de eigen vormgeving van samen opleiden van het partnerschap en van de partners (hoe ver kunnen en willen wij gaan?),
- de ontwikkeling van de eigen kwaliteit van samen opleiden.

Situationele kwaliteit betekent dat het partnerschap telkens opnieuw vaststelt wat de kwaliteit is die men wil bereiken (doel) én wat de kwaliteit op een bepaald moment is (gerealiseerd niveau). De betrokkenen bepalen zelf de norm; zij kennen immers de context, de externe eisen, en de doelen die ze willen bereiken. Op basis daarvan kunnen zij zelf bepalen of iets onvoldoende, voldoende of goed ontwikkeld is en wat in de nabije toekomst nodig is. Dit alles past ook bij een professionele organisatie die werkt aan een kwaliteitscultuur (hoofdstuk 5). Kenmerkend voor zo'n organisatie is immers dat men niet slechts voldoet aan standardeisen, maar juist nieuwe kwaliteit ontwikkelt (Klarus, 2006).

**KOOS gaat uit van een situationele
definitie van kwaliteit:**

Kwaliteit wordt gezien als de overeenstemming tussen enerzijds het belang dat betrokkenen hechten aan de kenmerken van de opleidingsschool en anderzijds hoe de praktijk ten aanzien van deze kenmerken door betrokkenen ervaren wordt.

Dit krijgt vorm in de vraagstelling: Elke stelling wordt twee keer beantwoord: een keer voor de gewenste situatie (Hoe zou je willen dat het is?) en een keer voor de feitelijke situatie (Hoe is het op dit moment? Wat is er al gerealiseerd?).

**De student kan op school gebruikmaken van
verschillende begeleidingsvormen (bijvoorbeeld
intervisie, coaching).**

	1	2	3	4	5	?
Gewenste situatie	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Feitelijke situatie	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Uit: Kwaliteit in beweging! Opleidingsscholen werken aan ontwikkeling. Timmermans, 2009

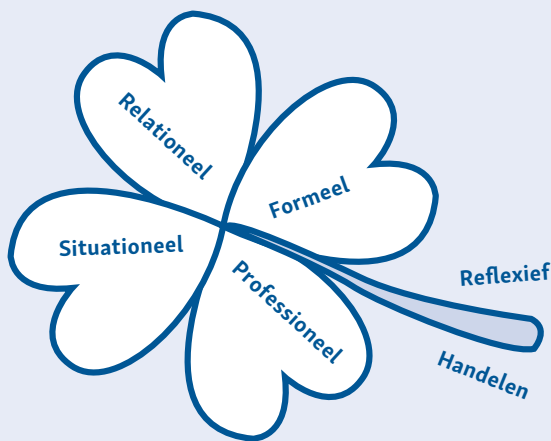
Spiegelvragen

- Wat is kwaliteit voor mij als betrokkene bij samen opleiden en wat betekent dit voor samen opleiden?
- Welke beelden leven er in ons partnerschap over kwaliteit? Waar zitten overeenkomsten, waar verschillen? Wat valt ons op?
- Hoe definiëren wij kwaliteit?
- Op welke aspecten richten wij ons bij het definiëren van kwaliteit? Wat vinden wij (echt) belangrijk?
- Wanneer zijn wij tevreden? Waar streven we naar?
- Wat vinden wij goed samen opleiden? Welke norm hanteren wij?



Over kwaliteit van samen opleiden en Klavertjes 4

Stel binnen partnerschappen Samen Opleiden de kwaliteitsvraag en je krijgt heel veel uiteenlopende antwoorden, waarin tegelijkertijd een grote mate van onzekerheid wordt meegecommuniceerd omdat kwaliteit zo lastig is. Iets zeggen over de kwaliteit van samen opleiden is inderdaad niet eenvoudig, met name ook omdat het vanuit heel veel perspectieven belicht kan worden. Het biedt wellicht uitkomst als we kwaliteit van samen opleiden vergelijken met een Klavertje 4.



Kwaliteit kan worden ingevuld vanuit een formele insteek. We leggen de opleidingsschool dan langs de meetlat van de NVAO-criteria en bekijken of de opleiden-in-de-schooltrajecten kwaliteit hebben als het gaat om het opleiden van studenten tot startbekwame leraren. Hoewel ontwikkelingsgerichte feedback wordt gegeven, blijft dit een formeel dan wel summatief beoordelingsmoment: financiering hangt er van af.

Tegenover het formele perspectief staat het situationele perspectief op kwaliteit. Een situationele opvatting van kwaliteit is passend omdat die recht doet aan het feit dat samen opleiden sterk contextgebonden en nog steeds in ontwikkeling is. Situationele kwaliteit past bij de dynamiek van samen opleiden, geeft ruimte voor ontwikkeling, past bij contextspecifieke kenmerken, heeft oog voor de diversiteit

van actoren en bovenal maakt situationele kwaliteit het partnerschap en alle betrokkenen eigenaar van de kwaliteit. Samen bepalen zij wat ze belangrijk vinden en welke norm (goed/niet goed) ze willen hanteren.

Samen opleiden gaat over samenwerken aan samen opleiden. Vanuit een relationeel perspectief op kwaliteit kunnen we uitspraken doen over de kwaliteit van de samenwerking. Het gaat bijvoorbeeld over hoe het samen werken verloopt, hoe de taken en rollen zijn verdeeld, hoe er wordt gecommuniceerd en hoe de organisatie staat.

Vanuit professioneel perspectief kijk je naar de doelen die het partnerschap wil bereiken met opleiden en professionaliseren: goede of zelfs betere leraren, van student tot expert. Een partnerschap werkt aan de kwaliteit van de professie in de breedste zin van het woord.

Vier perspectieven die samen invulling geven aan de vier K-woorden: Kwaliteit, Kwaliteitsmeting, Kwaliteitsontwikkeling en, Kwaliteitscultuur, maar die er pas écht toe doen als ze in samenhang worden begrepen en als er in samenhang naar wordt gehandeld: Reflexief handelen.

Een Klavertje 4 suggereert dat kwaliteit een kwestie van geluk is. Als het gaat om de kwaliteit van samen opleiden is dat zeker niet het geval. Daar moeten we zelf aan werken, maar dan krijgt samen opleiden ook echt kwaliteit!

4 Kwaliteitsontwikkeling

Als is vastgesteld wat wordt verstaan onder samen opleiden en onder 'kwaliteit', kan het partnerschap gaan werken aan kwaliteitsontwikkeling. Partnerschappen doorlopen daarbij een kwaliteitscyclus waarbij ze verschillende instrumenten inzetten.

Met de invulling van samen opleiden en de omschrijving van kwaliteit, heeft het partnerschap de basis gelegd en voorbereidingen getroffen voor het werken aan de kwaliteit van samen opleiden. De vraag is: hoe nu verder? Kwaliteitsontwikkeling is de volgende stap. Partnerschappen streven ernaar hun mogelijkheden optimaal te benutten en samen opleiden steeds verder te verbeteren.

Bij kwaliteitontwikkeling gaat het om alle activiteiten, beslissingen, procedures en instrumenten die – zowel op managementniveau als op praktijkniveau – nodig zijn om vast te stellen wat de huidige en de beoogde kwaliteit is, en hoe de kwaliteit kan worden behouden of verbeterd (gebaseerd op: Leest, Mommers, Sijstermans & Verrijt, 2015; Open Universiteit, z.d.).

“Kwaliteitszorg? Hoezo zorg? Kwaliteitsontwikkeling dekt meer de lading!” — Projectleider Aspirant Opleidingsschool

Kwaliteitsontwikkeling is een actief proces dat de partners gezamenlijk oppakken en waarmee ze samen opleiden in beweging brengen en houden. Het sluit aan bij het feit dat samen opleiden blijvend in ontwikkeling is. Denken in termen van ontwikkeling geeft bovendien ruimte om interessante kansen, activiteiten en mogelijkheden die zich onverwacht/tussentijds aandienen mee te nemen in de verdere ontwikkeling van het samen opleiden.

Kwaliteitscyclus

We kunnen de kwaliteit van samen opleiden alleen maar verder ontwikkelen als we de huidige kwaliteit in kaart hebben gebracht. Daar bouwen we immers op voort. Kwaliteitsborging en kwaliteitsontwikkeling zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Beide zijn noodzakelijk

om verbeteringen door te voeren. De kwaliteitscyclus ondersteunt dit proces.

De kwaliteitscyclus bestaat in grote lijn uit twee onderdelen: 1) kwaliteit meten en vaststellen, en 2) kwaliteit ontwikkelen. Om de kwaliteit te meten en vast te stellen, verzamelen we informatie, kiezen we meetinstrumenten, monitoren we processen en interpreteren en borgen we de resultaten. Op basis hiervan stelt het partnerschap vast welke stappen ze moet nemen om de kwaliteit te verbeteren. Ze maakt daartoe verbeterplannen en organiseert vervolgacties.

In de kwaliteitscyclus staan de volgende vragen centraal:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?
- Welke dingen gaan we verder ontwikkelen en wat is daarvoor nodig?

Partnerschappen kunnen de kwaliteitscyclus inzetten rondom alle aspecten en op alle niveaus van samen opleiden; op het niveau van het partnerschap als geheel, op het niveau van individuele scholen en/of instituten, op het niveau van project- en ontwikkelgroepen en ook op het niveau van individuen.

Het is essentieel dat het doorlopen van de kwaliteitscyclus een gezamenlijk proces is van alle betrokkenen. Keuzes worden in dialoog gemaakt en uitkomsten worden samen geïnterpreteerd. Als dat zo is, ontstaat er gaandeweg een kwaliteitscultuur (zie hoofdstuk 5).

Instrumentarium

Het instrumentarium dat we gebruiken in het kader van kwaliteitsontwikkeling kunnen we onderverdelen in drie grote groepen:

1. Meetinstrumenten.
2. Personeelsbeleid en scholingsbeleid.
3. Communicatie.

Meetinstrumenten

Om cyclisch en systematisch te werken aan kwaliteit denken we meestal als eerste aan de meetinstrumenten die we kunnen of moeten inzetten. Er zijn legio instrumenten beschikbaar die partnerschappen kunnen gebruiken om uitspraken te doen over de kwaliteit van samen opleiden, en om de kwaliteitscyclus uit te voeren.

Maak keuzes: wees zuinig in wat je meet en doe dit regelmatig en systematisch.

Naast instrumenten die opleidingsinstituten al gebruiken, bijvoorbeeld om de tevredenheid van studenten en opleiders te meten, zijn er instrumenten die speciaal zijn ontwikkeld in het kader van samen opleiden. Zo zijn er Keurmerken, waar audits onderdeel van uitmaken, en verschillende zelfevaluatie-instrumenten ontwikkeld. De instrumenten hebben verschillende perspectieven (meer vanuit het opleidingsinstituut of meer vanuit de scholen), omvatten verschillende aspecten (bijvoorbeeld professionele leergemeenschappen, onderzoekscultuur) en baseren zich op uiteenlopende definities van kwaliteit. De naam van een instrument zegt als zodanig niets over de definitie van kwaliteit en de aspecten van samen opleiden die centraal staan. Voordat een instrument wordt gekozen, is het goed om dit te bestuderen.

In de katernen van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren zijn verschillende bruikbare instrumenten beschreven: platformsamenopleiden.nl/kwaliteitsreeks

De keuze van een instrument is afhankelijk van het doel waarvoor we het inzetten (wat willen we meten?), maar ook van de gekozen definitie van kwaliteit (statisch of situationeel). Bij een statische definitie van kwaliteit passen instrumenten met harde, heldere criteria en een duidelijke, vaak extern bepaalde norm (voor het meten van output of tevredenheid). Bij een situationele definitie van kwaliteit, past een instrumentarium waarmee ontwikkelingsbehoeften inzichtelijk worden gemaakt. Deze instrumenten zijn ontwikkelingsgericht. Verder is het bij de keuze van instrumenten van belang om vast te stellen welke kwaliteitsnorm je wilt hanteren, en te bekijken of het model/de uitwerking van samen opleiden past bij de

eigen opleidingsschool. Vaak zijn instrumenten overigens op meerdere manieren in te zetten.

Het KOOS-gesprek

KOOS betreft iedereen bij kwaliteitsontwikkeling en wil vooral het gesprek stimuleren.

KOOS bestaat uit een vragenlijst die breed wordt afgenomen binnen de school (directieleden, schoolopleiders en werkplekbegeleiders, leraren en studenten) en ook bij de betrokken instituutopleiders. Zij worden bevraagd op hun rol en betrokkenheid.

Lees de onderstaande stellingen en geef aan in welke mate je het met de stelling eens bent. Wanneer je over een uitspraak niets kan zeggen, kruis je? ('Ik weet het niet.') aan.

	1	2	3	4	5	?
Ik heb een actieve rol in 'Opleiden in de school'.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben op de hoogte van de ontwikkelingen m.b.t. het opleiden van studenten op de school.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind 'Opleiden in de School' een goede ontwikkeling voor de school.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

De gesprekken hebben het doel om op basis van de resultaten concrete beelden boven tafel te krijgen, overeenkomsten en verschillen te bespreken en duidelijk te krijgen welke ontwikkelingen in gang gezet kunnen worden. Elke mening en ervaring telt.

Uit: Kwaliteit in beweging! Opleidingsscholen werken aan ontwikkeling. Timmermans, 2009

Personeelsbeleid en scholingsbeleid

Worden tevredenheidsonderzoeken, zelfevaluaties en audits in het kader van kwaliteitsontwikkeling al vaak ingezet, personeelsbeleid en scholingsbeleid worden in veel mindere mate beschouwd als 'kwaliteitsinstrumenten'. Toch zijn dit weldegelijk belangrijke instrumenten in het kader van kwaliteitsontwikkeling. Ze dragen bij aan het creëren van een werkomgeving waarin iedereen in een goede sfeer kan werken en leren en waar alle betrokkenen hun eigen kwaliteiten optimaal kunnen inzetten en ontplooiën (Leest et al., 2015). Een passend personeels- en

scholingsbeleid draagt bij aan het realiseren van de doelen van samen opleiden, maar ook aan het ontwikkelen van het menselijk kapitaal. Bij Opleiden in de school draait het om professionele ontwikkeling en tegelijkertijd bevordert die professionele ontwikkeling de kwaliteit van Opleiden in de school. Kwaliteitsbeleid, personeels- en scholingsbeleid kunnen niet los van elkaar worden gezien.

Beleid krijgt handen en voeten in diverse activiteiten. Is er bij samen opleiden van meet af aan aandacht voor professionaliseringstrajecten voor werkplekbegeleiders en schoolopleiders, de laatste jaren worden ook onderzoeksbegeleiders geschoold. Een punt van aandacht is de professionalisering in het samen opleiden van instituutopleiders, bij voorkeur samen met schoolopleiders. Door de invoering van het beroepsregister voor lerarenopleiders is hiervoor nu steeds meer aandacht. Bij de Vereniging van Learenopleiders Nederland (VELON) staat de kwaliteit van de opleiders centraal: in de beroepsstandaard, in de registratieprocedure en in het beroepsregister (BRLO). Steeds meer partnerschappen zien het belang van voortdurende professionalisering van instituutopleiders en schoolopleiders, en steeds meer opleiders laten zich registreren.

Naast formele scholingstrajecten, kan ook het leren op de werkplek van de betrokkenen bijdragen aan kwaliteit. Het is niet altijd eenvoudig om dit inzichtelijk te maken. Wel kan er structureel aandacht worden besteed aan leren en professionaliseren in het kader van samen opleiden, door het een plek te geven in de gesprekscyclus. Om mensen te betrekken bij samen opleiden, kan gebruik worden gemaakt van de structuren en activiteiten in het kader van personeels- en scholingsbeleid.

Communicatie

Ook communicatie speelt een belangrijke rol bij het werken aan kwaliteit. Binnen Partnerschappen samen opleiden zijn er tal van werkgroepen, projectgroepen en overlegsituaties, formeel en in de wandelgangen, waar betrokkenen met elkaar paten over en werken aan kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling. Sommige overlegmomenten zijn hiervoor bewust gepland, andere momenten hebben in de kern een ander doel. Vaak worden van overleggen verslagen gemaakt. Als je die verslagen allemaal op een rijtje zet, geven ze de ontwikkeling op een bepaalde inhoud weer.

De informatie die al deze vormen van communicatie oplevert, kunnen partnerschappen gebruiken om de kwaliteit op alle niveaus te monitoren en inzichtelijk te maken.

“De consent- en leidraadsgesprekken werken als een soort bindmiddel: als verzameling van veel scholen is het belangrijk dat we één taal spreken, dezelfde ambities hebben en dat we de doelen goed afstemmen. Bijkomend voordeel is, dat ook duidelijk wordt wat er níet hoeft, omdat het goed gaat, of omdat we er geen prioriteit aan hebben gegeven.” — Marian Zanen
In: Samen in de school opleiden. Kennisbasis Lerarenopleiders. Katern 4, Timmermans & Van Velzen, 2017

Integrale kwaliteitsontwikkeling

Een effectieve en gerichte inzet van instrumentarium en kwaliteitscycli is gebaat bij een integraal systeem van kwaliteitsontwikkeling. Bij integrale kwaliteitsontwikkeling gaat het erom in samenhang én in gezamenlijkheid te werken aan kwaliteit. Dit blijkt niet eenvoudig te zijn (Van Neygen & Belmans, 2011; Versluis & Van der Herberg, 2016).

Dat heeft te maken met het volgende:

- Samen opleiden (als eenheid van kwaliteitsontwikkeling) gaat én over samen opleiden én over samenwerken en bestaat uit heel veel verschillende deelaspecten.
- Het partnerschap (als de plek waar de kwaliteitsontwikkeling moet plaatsvinden) bestaat uit vele scholen en vaak meerdere opleidingen, en vele betrokkenen met verschillende functies op verschillende niveaus.
- Elke partnerorganisatie heeft zijn eigen kwaliteitszorg en kwaliteitszorgsysteem. Het kwaliteitssysteem van het partnerschap moet recht doen aan de eigen doelen van de partnerorganisaties én aan de doelen van het partnerschap.

Scholen en opleidingsinstituten brengen doorgaans vanuit hun eigen kennis, ervaring én maatstaf instrumenten en werkwijzen in ten behoeve van de kwaliteitsontwikkeling van samen opleiden. In samenhang en in gezamenlijkheid werken aan kwaliteit vereist dat de partners even afstand nemen van de werkwijze in de eigen organisatie en vanuit het perspectief en de doelen van het partnerschap Opleiden in de school kijken wat nodig is.

Als het partnerschap heeft uitgewerkt wat ze met welk doel wil weten en meten, worden de instrumenten gekozen. Dit kunnen instrumenten zijn die al door een of meerdere partners worden gebruikt en waarin (aspecten van) samen opleiden een plek heeft/hebben (bijvoorbeeld bestuursspecifieke formats rondom de gesprekscyclus), maar het kunnen ook instrumenten zijn die samen opleiden als uitgangspunt hebben (bijvoorbeeld KOOS, ZEK). De keuze voor de instrumenten bepaalt ook de planning: sommige instrumenten, bijvoorbeeld de audits bij de Keurmerken of KOOS, zet je een keer per vier jaar in, andere kwaliteitsinstrumenten komen jaarlijks terug.

Behalve keuzes voor passende instrumenten en planning, is het noodzakelijk dat een heldere verantwoordelijkheidsverdeling en structuur wordt opgezet (Van Velzen & Timmermans, 2017). Dit is geen sinecure, want dit vraagt overleg en afstemming van procedures en planningen van alle betrokken partners.

Centrale vragen daarbij zijn:

- Welke instrumenten zetten we in?
- Op welk moment doen we dat?
- Wie zijn daarbij betrokken of wie worden 'bevraagd'?
- Waar komt de informatie bij elkaar (van elk van de instrumenten)?
- Wie analyseert en rapporteert?
- Wie neemt de beslissingen om kwaliteitscycli in gang te zetten?
- Wie monitort de ontwikkelingen?
- Wie is eindverantwoordelijk voor welk onderdeel?

Het werken aan een structuur voor integrale kwaliteitsontwikkeling is een uitdaging, omdat het ingrijpt op de bestaande kwaliteitscycli van de betrokken partners en er ook mee in evenwicht moet zijn (Van Velzen & Timmermans, 2017).

Lat steeds hoger

Wanneer het partnerschap consequent in kwaliteitscycli aan kwaliteitsontwikkeling werkt, zullen ook de kwaliteitseisen en de verwachtingen zich verder ontwikkelen. Doordat de kwaliteit van samen opleiden steeds beter wordt, is er iedere keer weer een nieuwe maat nodig. De lat komt steeds hoger te liggen. Zo verbetert het partnerschap de kwaliteit van samen opleiden, maar zo wordt ook het concept Opleiden in de school verder ontwikkeld.

Spiegelvragen

- Wanneer en hoe werken wij op dit moment binnen het partnerschap aan de ontwikkeling van onze kwaliteit?
- Welke instrumenten zetten wij daarbij in?
- Welke aspecten van samen opleiden worden gemeten?
- Welke instrumenten zijn specifiek bedoeld voor samen opleiden?
- Welke instrumenten zijn school-/organisatie-eigen en welke zijn van het partnerschap?
- Passen de instrumenten bij onze definiëring van kwaliteit (zie spiegelvragen Kwaliteit)?
- Zo nee, wat missen we?
- Komen de kwaliteitsaspecten van samen opleiden die we in het partnerschap belangrijk vinden (zie spiegelvragen Kwaliteit) aan bod in de instrumenten? Zo nee, wat hebben we dan nog nodig?
- Hoe organiseren we kwaliteitsontwikkeling? Welke structuur ligt eronder en welke regelmaat hanteren we?
- Richt de kwaliteitsontwikkeling zich op die aspecten die we als partnerschap belangrijk vinden (zie spiegelvragen Kwaliteit) dan wel prioriteren?
- Wie zijn er betrokken? Bij de kwaliteitsmeting en bij de kwaliteitsontwikkeling?
- Missen we nog belangrijke stakeholders?
- Wie is binnen ons partnerschap waar verantwoordelijk voor?
- Denk aan het verzamelen van informatie, het inzetten van meetinstrumenten, het analyseren en rapporteren, beslissingen nemen om verbeteringen in gang te zetten, ontwikkelingen volgen.
- Hoe communiceren we de opbrengsten en resultaten?
- Wanneer doen we dat en aan wie?

5 Kwaliteitscultuur

Consequent en systematisch werken aan kwaliteitsverbetering volgens de kwaliteitscyclus, legt de basis voor een kwaliteitscultuur. In een kwaliteitscultuur heeft iedereen oog voor kwaliteit, handelt hiernaar en voelt zich hiervan eigenaar.

Er is sprake van een kwaliteitscultuur als alle betrokkenen zich verantwoordelijk voelen voor de kwaliteit en voor de kwaliteitsontwikkeling van samen opleiden in het eigen partnerschap. Zij voelen zich verantwoordelijk voor de keuzes die worden gemaakt in het kader van samen opleiden in de school (hoofdstuk 2), voor de keuzes die worden gemaakt in het kader van kwaliteit (hoofdstuk 3), en voor de keuzes die worden gemaakt in het kader van kwaliteitsontwikkeling (hoofdstuk 4). In een kwaliteitscultuur voelt een ieder zich eigenaar van de kwaliteit van samen opleiden.

Vanuit kwaliteitsoogpunt is dit – de kwaliteitscultuur – de bestemming van de reis. Het definiëren van opleiden in de school, het definiëren van kwaliteit, en kwaliteitsontwikkeling vormen tezamen de weg ernaar toe.

In de genen

In een kwaliteitscultuur zit werken aan kwaliteit ‘in de genen’ van alle betrokkenen. Dat houdt in dat zij aandacht hebben voor de kwaliteit van samen opleiden, maar ook voor hun eigen bijdrage daaraan. Een ieder kent de missie, de gezamenlijke waarden, de doelen en de kwaliteitseisen van het partnerschap, en spiegelt zijn eigen handelen daar voortdurend aan. In welke functie of op welk niveau ze ook werken, alle betrokkenen reflecteren voortdurend op de kwaliteit van hun eigen handelen: doe ik de goede dingen? Doe ik de dingen goed? En bij voorkeur ook: wat zou ik anders moeten doen? En welke dingen wil ik verder ontwikkelen?

Deze reflectie vindt plaats op individueel niveau, maar ook op het niveau van de school, op het niveau van het instituut en op het niveau van het partnerschap. Het kwaliteitsdenken

zit in de vezels van het partnerschap. Iedereen leert, en iedereen wil er op basis van de gezamenlijke missie en uitgangspunten het allerbeste van maken. In een kwaliteitscultuur is die houding tekenend en richtinggevend voor het handelen van alle medewerkers.

“Als we het over kwaliteit en kwaliteitszorg hebben, dan bestaat het risico dat we het al snel hebben over de cyclus en over de resultaten. Ik kies ervoor om, naast deze instrumentele benadering die ook nodig is, veel aandacht te besteden aan reflectie. Reflectie in een één op één gesprek. Wat heb je over jezelf geleerd?” — Bert Vogel. *In: Samen in de school opleiden. Kennisbasis Lerarenopleiders. Katern 4, Timmermans & Van Velzen, 2017*

Ontwikkelingsgerichte dialoog

Een kwaliteitscultuur ontstaat door de kwaliteitscyclus op alle niveaus te doorlopen, en door constant samen te reflecteren en met elkaar het gesprek te voeren over kwaliteit. Is dit de opleidingsschool die we willen zijn? Is dit de kwaliteit die we willen leveren? En is de kwaliteitsmaat die we hanteren nog steeds adequaat? Zo voeren betrokkenen vanuit een gezamenlijke ambitie en gezamenlijke waarden steeds een ontwikkelingsgerichte dialoog met elkaar. Een ontwikkelingsgerichte dialoog helpt om waarden en opvattingen met elkaar te delen en vanuit gezamenlijkheid te kijken naar de koers die je wilt varen en naar de kwaliteit die je wilt realiseren. Kwaliteit maak je samen.

Leidinggevendens spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van een kwaliteitscultuur. Zij initiëren en agenderen gesprekken over samen opleiden en over de kwaliteit daarvan, ze zetten kwaliteitscyclus in gang en bespreken met betrokkenen wat daar uit is gekomen. Zij vragen stevast naar wat goed gaat, en wat beter kan, stellen reflectieve vragen en voeren consequent een ontwikkelingsgerichte dialoog met medewerkers. Als leidinggevendens dit voorbeeldgedrag laten zien, verspreidt zich dat ook verder in de organisatie.

Wie in kwaliteitszorg de reden van zijn existentie vergeet slaat de plank mis. Het gaat om samenwerking en samen leren op allerlei niveaus en daar past ook een eerlijke vraag aan de partners in het verband of er sprake is van samen leren en ontwikkelen. Kwaliteitszorg van de opleidingsschool betekent dan (ook) structureel het gesprek organiseren met alle betrokkenen om die vragen te kunnen blijven stellen en samen naar gedeelde antwoorden te zoeken. — Bert Vogel. *In: Samen in de school opleiden. Kennisbasis Lerarenopleiders. Katern 4, Timmermans & Van Velzen, 2017*

Een kwaliteitscultuur gedijt bij een open communicatie en betrokkenheid van iedereen. Iedereen weet dat de kwaliteit steeds verder verbetert, dat iedereen zich daarvoor (samen) inzet, dat iedereen leert, dat de organisatie leert en steeds beter wordt. Iedereen weet kortom dat kwaliteit een optelsom is van leren: $1+1=4$.

Spiegelvragen

- Is er binnen ons partnerschap al een kwaliteitscultuur aanwezig of aan het ontstaan?
- Waar merken we dat aan?
- Welke stappen kunnen we nog zetten?

6 Kwaliteitstoetsing

In de voorgaande hoofdstukken is een pleidooi gehouden om de kwaliteit van samen opleiden te verbeteren door middel van interne kwaliteitsontwikkeling en zo toe te werken naar een kwaliteitscultuur. Naast deze interne kwaliteitszorg, is er eens in de zes jaar een externe toetsing.

Naast de interne kwaliteitsontwikkeling hebben partnerschappen Opleiden in de school eens in de zes jaar te maken met een externe kwaliteitstoetsing door het NVAO. De vier standaarden die de NVAO hierbij gebruikt (zie kader) zijn gerelateerd aan de standaarden voor de accreditatie van opleidingen, maar zijn toegespitst op Opleiden in de school (NVAO, 2018).

De NVAO adviseert OCW op basis van een voldoende of onvoldoende score op de standaarden tot het al dan niet toekennen van geld. Er hangt dus veel vanaf.

De standaarden

Het toetsingskader dat NVAO gebruikt bestaat uit vier standaarden. Deze standaarden sluiten aan bij de elementen uit het model dat in dit katern centraal staat, maar ze zijn iets anders geordend. Daarnaast hebben ze ook een specifieke focus: ze zijn toegespitst op het opleiden van startbekwame leraren. In hoofdstuk 2 zagen we dat opleiden in de school, naast het leren en opleiden van studenten, ook doelstellingen heeft die zijn gericht op de inductie van beginnende leraren, de professionalisering van ervaren leraren, praktijkonderzoek en schoolontwikkeling. Deze bredere doelstellingen en de kwaliteit van bijbehorende activiteiten vallen buiten de toetsing van de NVAO.

NVAO-toetsing als thermometer

Partnerschappen leveren ten behoeve van de toetsing een kritische reflectie of informatiedossier aan waarin ze aan de hand van de vier standaarden reflecteren op de kwaliteit van de eigen opleidingsschool. In een gesprek met een panel bespreken ze de eigen kwaliteit en ontwikkeling. Opleidingsscholen krijgen veel ruimte om de eigen kwaliteiten ten toon te spreiden en krijgen van het panel (ontwikkelingsgerichte) feedback. Maar de

standaarden geven wél de norm aan, en de NVAO-toetsing heeft een formeel karakter.

Voor partnerschappen hangt er veel af van de NVAO-toetsing en ze steken er veel tijd en energie in. Vaak hebben ze de indruk dat ze voor deze toetsing andere en extra dingen moeten doen. Echter, partnerschappen die werken aan of waar sprake is van een kwaliteitscultuur (zie hoofdstuk 5), werken ook aan de NVAO-standaarden. Deze partnerschappen reflecteren immers zorgvuldig en systematisch op de eigen kwaliteit en werken op een onderbouwde manier samen aan kwaliteitsontwikkeling.

De NVAO-toetsing is een externe spiegel die voorgehouden wordt. De partnerschappen kunnen de NVAO-toetsing gebruiken om van externen feedback te krijgen op de eigen kwaliteit. Zo zet het partnerschap de NVAO-toetsing in als (extra) kwaliteitsinstrument.

Beoogde leerresultaten

Standaard 1: De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld en het vakgebied en op internationale eisen.

Criteria voor de aspirant-opleidingsschool¹

De aspirant-opleidingsschool (in casu: het samenwerkingsverband) heeft een geëxpliciteerde visie op opleiden in de school geconcretiseerd in een opleidingsplan.

De aspirant-opleidingsschool waarborgt dat studenten de gelegenheid hebben de verbinding tussen theorie en praktijk te leggen. Het opleidingstraject in de school kent voldoende diepgang door verbindingen met de theorie. Het opleidingstraject in de lerarenopleiding sluit aan bij de praktijkervaringen in de school en wordt vastgelegd in een opleidingsplan.

De aspirant-opleidingsschool waarborgt dat studenten de gelegenheid hebben ervaring op te doen in gevarieerde onderwijsituaties.

1. De hier gepresenteerde standaarden komen uit het toetsingskader voor de Aspirant Opleidingsscholen (NVAO, 2018). Ten opzichte van de standaarden die het NVAO gehanteerd heeft in 2013 (NVAO, 2013) is er een wijziging: 'beoogde eindkwalificaties' is 'leeropbrengsten' geworden. Het is nog onduidelijk of deze standaarden ook gebruikt worden bij de eerstvolgende toetsing van de reeds erkende Opleidingsscholen.

Onderwijsleeromgeving

Standaard 2: Het programma, de onderwijsleeromgeving en de kwaliteit van het docententeam maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren

Criteria voor de aspirant-opleidingsschool*Programma*

Het programma dat door de aspirant-opleidingsschool is uitgewerkt stelt de studenten in staat om de beoogde leerresultaten te bereiken. Het is een samenhangend programma waarbinnen het gedeelte van het curriculum dat in de school wordt verworven (zgn. werkplekleren) en het gedeelte van het curriculum dat in de lerarenopleiding wordt verworven een geïntegreerd geheel vormen. De individuele trajecten zijn verankerd in dit programma. De scholen en de lerarenopleidingen hanteren in functie van het traject in de aspirant-opleidingsschool (zgn. werkplekleren) een gemeenschappelijk didactisch concept.

De afstemming tussen de instroomkwalificaties van de studenten en het te volgen programma is transparant. Verleende vrijstellingen moeten inhoudelijk worden verantwoord. De rol van EVC wordt hierbij beschreven.

Personeel

De aspirant-opleidingsschool zet voldoende personeel in om de studenten op te leiden, te begeleiden en te beoordelen. Bij de algemene gegevens van de aspirant-opleidingsschool wordt het percentage master en bachelor geschoolde docenten aangegeven.

Het personeel (zgn. werkplekbegeleider) dat wordt ingezet voor de aspirant-opleidingsschool is deskundig in het opleiden, begeleiden en beoordelen van de studenten.

De aspirant-opleidingsschool heeft een visie op professionalisering uitgeschreven en borgt op systematische wijze de kwaliteit van alle personeel dat betrokken is bij de aspirant-opleidingsschool.

Studiebegeleiding

De aspirant-opleidingsschool zorgt ervoor dat de begeleiding vanuit de school en vanuit de lerarenopleiding op elkaar is afgestemd, transparant is voor studenten en andere betrokkenen en aansluit bij de specifieke behoeften van de studenten binnen dit traject.

Toetsing

Standaard 3: De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

Criteria voor de aspirant-opleidingsschool

De aspirant-opleidingsschool hanteert duidelijke afspraken over de rol, de taken en de verantwoordelijkheden van elk van de partners bij beoordeling en toetsing. Iedere student heeft volstrekte helderheid over wat die afspraken in de praktijk van de opleiding betekenen.

De examencommissie van de betreffende instituten heeft expliciet een rol bij de beoordeling en toetsing.

Kwaliteitszorg

Standaard 4: De aspirant-opleidingsschool wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen. De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen. Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemende beroepenveld van de lerarenopleiding actief betrokken.

Criteria voor de aspirant-opleidingsschool

De aspirant-opleidingsschool hanteert een kwaliteitszorgplan dat in ieder geval waarborgt dat de streefdoelen van de lerarenopleiding(en) gerealiseerd worden en op regelmatige tijdstippen geëvalueerd worden.

De aspirant-opleidingsschool geeft aantoonbaar opvolging aan de resultaten van de regelmatige evaluaties.

De medewerkers en studenten van de aspirant-opleidingsschool alsook het beroepenveld zijn actief betrokken bij de interne kwaliteitszorg van de aspirant-opleidingsschool.

7 Tot slot

De in dit katern gepresenteerde routekaart schetst een weg waarlangs we met elkaar kunnen werken aan de kwaliteit en aan kwaliteitsontwikkeling van samen opleiden, met het uiteindelijke doel dat er een gezamenlijke kwaliteitscultuur ontstaat. De routekaart helpt partnerschappen alle stappen te doorlopen worden, de benodigde instrumenten en procedures te kiezen en cyclisch en systematisch aan kwaliteitsontwikkeling en aan de kwaliteitscultuur te werken. Deze letterlijke toepassing van de routekaart is goed en belangrijk.

Om tot een echt doorleefde kwaliteitscultuur te komen, dient de routekaart daarnaast ook 'naar de geest' te worden ingezet. Dan symboliseert de routekaart de weg die partnerschappen volgen om het beste uit hun opleidingsschool te halen, een eigen identiteit als partnerschap te ontwikkelen en hierover intern en extern te communiceren: dit zijn wij en zo leiden wij samen op. Zo maken partnerschappen hun eigen kwaliteit in een cultuur waarin alle betrokkenen met, van en aan elkaar leren.

Over de auteur

Miranda Timmermans

Miranda Timmermans is gepromoveerd op een onderzoek naar de kwaliteit van de opleidingsschool. Ze werkt als Lector *Leerkracht* aan de pabo van AVANS Hogeschool. Daarnaast werkt ze als zelfstandig trainer/adviseur en onderzoeker en is ze betrokken bij diverse opdrachten rondom (kwaliteit van) leren en opleiden op de werkplek. Tevens is ze voorzitter van de VELON (Vereniging Lerarenopleiders Nederland).

Literatuur

- Klarus, R. (2004). *Omdat het nog beter kan. Competentieverricht opleiden van leraren*. VELON Tijdschrift voor Lerarenopleiders, 25(4), 18-29.
- Klarus, R. (2006). *Geef professionals hun onderzoek terug en onderzoekers hun praktijk*. Develop, Kwartaaltijdschrift over Human Resources Development, 2(zomer), 89-95.
- Leest, B., Mommers, A., Sijstermans, E. & Verrijt, T. (2015). *Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur in het hoger onderwijs. Deel 1: Literatuurstudie*. In opdracht van de Onderwijsraad. Nijmegen: ITS.
- Lillejord, S. & Børte, K. (2016). *Partnership in teacher education – a research mapping*. European Journal of Teacher Education, 39(5), 550-563. doi:10.1080/02619768.2016.1252911
- NVAO. (2009). *Toetsingskader opleidingsschool*. Den Haag: Nederlands Vlaamse accreditatie organisatie & Inspectie van het Onderwijs.
- NVAO. (2013). *Toetsingskaders opleidingsschool en academische kop 2013*. Den Haag: Nederlands Vlaamse accreditatie organisatie & Inspectie van het Onderwijs.
- NVAO. (2018). *Protocol Toetsingskader en -procedure. Aspirant-opleidingsschool*. Den Haag: Nederlands Vlaamse accreditatie organisatie & Inspectie van het Onderwijs.
- Open Universiteit. (z.d.). *Leereenheid 1: Inleiding Kwaliteitszorg*. Geraadpleegd op 16-08-2017, van https://www.ou.nl/Docs/Opener/MW/Kwaliteitszorg/leereenheid_1.pdf.
- Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. (2018). *Samen opleiden in breder perspectief*. Utrecht: PO-Raad/VO-raad.
- Timmermans, M. (2009). *Kwaliteit in beweging! Opleidingsscholen werken aan ontwikkeling*. In T. Bergen, K. Melief, D. Beijaard, J. Buitink, P. Meijer & K. Veen, van (Eds.), *Perspectieven op samen leraren opleiden* (pp. 151-178). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Timmermans, M. (2012). *Kwaliteit van de Opleidingsschool. Over affordance, agency en competentieontwikkeling*. Dissertatie. Tilburg: Universiteit Tilburg.
- Timmermans, M. & Van Velzen, C. (Eds.). (2017). *Samen in de school opleiden. Katern 4. Kennisbasis Lerarenopleiders*. Breda: Vereniging Lerarenopleiders Nederland (VELON).
- Van Neygen, A. & Belmans, R. (2011). *Opleiden in de school: succesfactoren en bedreigingen. Reflecties naar aanleiding van de NVAO-beoordeling*. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 32(1), 37-41.
- Van Velzen, C. & Timmermans, M. (2017). *Opleiden in de school / in de school opleiden*. In M. Timmermans & C. Van Velzen (Eds.), *Samen in de school opleiden. Katern 4. Kennisbasis Lerarenopleiders* (pp. 9-22). Breda: Vereniging Lerarenopleiders Nederland (VELON).
- Versluis, R. & Van der Herberg, R. (2016). *Meta-evaluatie Opleidingsscholen voortgezet onderwijs 2015*.

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

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

Meer informatie

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

PO-Raad Projectleider

Gea Spaans

platformsamenableiden@poraad.nl • 030 – 31 00 933

VO-raad Projectleider

Nienke Wirtz

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

Colofon

Auteur: Miranda Timmermans / Eindredactie: Elise Schouten Tekstbureau / Vormgeving: BUREAUBAS /
Fotografie: Ewouter Blokland, Ewouter.com / Druk: Arnoud Franke, Drukproef / Datum: Mei 2018

www.platformsamenableiden.nl

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