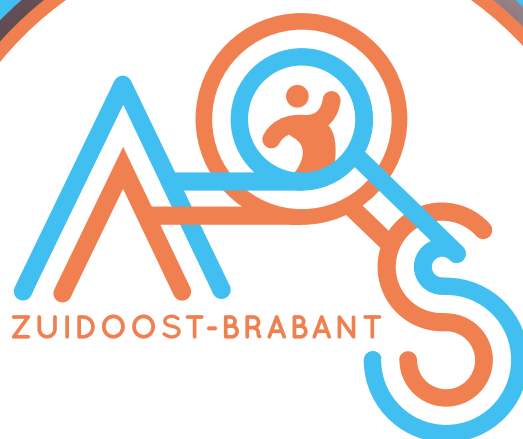


DE TIJD VAN EEN LEVEN LANG LEREN EN JE PLEK VINDEN IN EEN COMPLEXE, VERANDERENDE SAMENLEVING IS AANGEBROKEN. LEERLINGEN VAN NU WORDEN OPGELEID VOOR WERK DAT NU NOG NIET BESTAAT EN DAT ZE STRAKS MOGELIJK ZELF ZULLEN MOETEN CREËREN. LEERLINGEN ZULLEN STRAKS ACTIEF PARTICIPEREN IN DE KENNISSAMENLEVING, WAARIN ICT EEN DOMINANTE ROL HEEFT. DAT VRAAGT VAN HEN ONDER MEER FLEXIBILITEIT EN EEN LERENDE, ONDERZOEKENDE HOUDING. OMDAT DE DYNAMISCHE KENNISSAMENLEVING STEEDS SNELLER VERANDERT EN ALMAAR COMPLEXER WORDT, ZULLEN ZIJ MOETEN LEREN ZICH LEVENSLANG TE BLIJVEN ONTWIKKELEN.



## OPLEIDINGSPLAN 2018 AOS ZUIDOOST-BRABANT



# INHOUD

Voorwoord	3	Hoofdstuk 4 Kwaliteitszorg	21
Samenwerkende partners in de AOS ZOB	4	Bijlagen	23
<b>Hoofdstuk 1 Strategisch beleid</b>	<b>6</b>	Bijlage 1 Overzicht van begrippen en afkortingen	23
Vertrekpunt: de missie	6	Bijlage 2: Bekwaamheidseisen onderwijspersoneel	26
1.1 School en leraar in een veranderende wereld	6	Bijlage 3: Dublindescriptoren	29
1.2 De ontwikkeling van de leerling	6	Bijlage 4: De generieke kennisbasis voor hbo-lerarenopleidingen bachelor	30
1.3 Samenwerking met de omgeving in een netwerkorganisatie	7	Bijlage 5: APV-thema's	31
1.4 Visie op leren	7	Bijlage 6: Educatieve master	33
ad a. Leren van en met elkaar in een rijke leeromgeving	8	Bijlage 7: Rollen en taken	35
ad b. Ontwikkelingsgericht opleiden en professionaliseren	8	Bijlage 8: Namenoverzicht Stuurgroep, opleidingsteam, onderzoeksgroep	37
ad c. Onderzoekende houding en onderzoekend handelen	9	Bijlage 9: Profiel van de AOS-coördinator	39
1.5 Visie op opleiden	9	Bijlage 10: Scholingsactiviteitenbegeleiders/ opleiders AOS-ZOB	40
1.6 Visie op professionalisering	10	Bijlage 11: Overzicht kwaliteitszorginstrumenten	41
<b>Hoofdstuk 2 Van visie naar praktijk</b>	<b>11</b>	Bijlage 12: Kwaliteitszorgbeleid OMO-AOS'EN	42
2.1 Didactisch concept	11	Bijlage 13: Literatuurlijst	55
ad a. Leren van en met elkaar	11		
ad b. Werkplekleren: de authentieke context benutten	11		
ad c. Professionele ontwikkeling en zelfsturing	12		
ad d. Onderzoekend leren – systematisch reflecteren	12		
2.2 De opleidingsstructuur	13		
2.3 Eindkwalificaties	13		
2.4 Opleidingsprogramma's	13		
a. Het HBO-bachelor traject: opleiden tot tweedegraads bevoegdheid	15		
b. Educatieve minor	15		
c. Mastertrajecten: opleiden tot eerstegraads bevoegdheid	15		
HBO-master	15		
Universitaire educatieve master	15		
Leeratelier	16		
d. Het inductietraject	16		
2.5 Begeleiding en beoordeling:			
ieder speelt zijn eigen rol	16		
Begeleiding	16		
Beoordeling	17		
<b>Hoofdstuk 3 Organisatie en personeel</b>	<b>18</b>		
Organisatie	18		
Organisatiestructuur en overleg	18		
Instroom van studenten	19		
Personeel	19		
Professionalisering	20		

# VOORWOORD

## OPLEIDINGSPLAN VAN DE ACADEMISCHE OPLEIDINGSSCHOOL ZUIDOOST-BRABANT

Voor u ligt het opleidingsplan van de Academische Opleidingsschool Zuidoost-Brabant (AOS ZOB). Dit plan ligt aan de basis van de ontwikkeling van deze AOS. AOS ZOB heeft in december 2015 de aspirant-status gekregen en hoopt binnen twee jaar volwaardig AOS te kunnen worden. Er wordt hard gewerkt om vanuit dit opleidingsplan straks aan de eisen voor deze status te kunnen voldoen.

Het netwerk van de academische opleidingsschool vormt een inspirerende biotoop voor leren, ontwikkelen en onderzoek. Deze leer- en ontwikkelomgeving biedt de mogelijkheid over de muren en grenzen van de eigen organisatie heen te kijken en elkaars expertise in te zetten. Binnen AOS ZOB werken zeven scholen en vijf instellingen samen om op de best mogelijke manier vorm te geven aan het opleiden en begeleiden van aankomende startende leraren, de professionalisering van zittende leraren en daarmee aan schoolontwikkeling. Daarbij maken we bewust gebruik van de verschillen tussen de deelnemers, die samen een krachtige leeromgeving willen creëren.



In dit plan beschrijven wij hoe in AOS ZOB wordt samengewerkt en wat we willen bereiken. Vanuit onze visie op samenwerken, opleiden, leren en professionaliseren lichten we toe hoe we samen de leraren van de toekomst opleiden en hen na de opleiding via een inductietraject begeleiden tot zich voortdurend ontwikkelende docenten. We hebben gekozen voor opleiden, professionaliseren en onderzoek binnen een netwerkorganisatie waarin we op alle niveaus verschillende talenten samenbrengen om tot het beste resultaat te komen. Zowel in de stuurgroep, in de scholenclusters, in het opleidingsteam, in het onderzoeksteam en natuurlijk ook in de werkgroepen van de studenten vormt van elkaar leren en elkaar inspireren de basis van opleiden, onderzoek en professionaliseren.

Het plan is tot stand gekomen in overleg met veel mensen die direct of indirect een rol spelen in AOS ZOB: vertegenwoordigers van de lerarenopleidingen, de school- en instituutopleiders, de directeuren van VO- scholen, collega's van andere AOS'en en deskundigen m.b.t. opleiden en onderzoek in de school. Het is de uitwerking van het ontwikkelplan dat in het kader van het verkrijgen van de aspirant-status is opgesteld.

Het opleidingsplan is als koersdocument bedoeld. Het vormt de basis voor onze samenwerking en, meer concreet, voor het activiteitenplan waarin jaarlijks wordt geformuleerd welke activiteiten er binnen de AOS plaats gaan vinden. Het zit als volgt in elkaar. In hoofdstuk 1 vindt u onze missie en uitgewerkte visie. Hoofdstuk 2 is

het hart van het opleidingsplan; hier vertalen we onze visie naar onze praktijk en leggen we uit hoe AOS ZOB concreet werkt. Hoofdstuk 3 gaat over onze organisatie, hoofdstuk 4 over professionalisering en hoofdstuk 5 ten slotte, handelt over ons kwaliteitsbeleid.

De scholen die deel uitmaken van de AOS ZOB vallen alle onder het bevoegd gezag van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO). In de visie van OMO is goed onderwijs gericht op zelfontplooiing en brede vorming. De scholen hebben een maatschappelijke opdracht die ze uitvoeren in nauwe relatie met de leef- en leerwereld van de leerlingen en met de regio waarin ze gelegen zijn. Dit vergt van de professionals die het onderwijs verzorgen deskundigheid, een onderzoekende houding, ondernemingszin en ontwerpend vermogen. (Koers 2023, 2017). De AOS ZOB heeft een visie die hier naadloos bij aansluit.

Irma van Nieuwenhuijsen  
Penvoerder AOS ZOB

## PARTNERSCHOLEN

## PARTNEROPLEIDINGEN

INSTELLING VOOR VOORTGEZET ONDERWIJS DEURNE  
WWW.IVO-DEURNE.NL

EINDHOVEN SCHOOL OF EDUCATION  
WWW.ESOE.NL

- Alfrinkcollege: mavo
- De Sprong: Praktijkonderwijs
- Hub van Doornecollege: vmbo kader- en basisberoepsgerichte leerweg
- Peellandcollege: havo, atheneum, gymnasium

Burgemeester Roefslaan 9, Deurne, 0493 35 34 70

De Zaale, Eindhoven, 040 247 30 95

Rector mw. E. Oegema  
Brinnummer: 17VP00

Directeur: prof. dr. D. Beijaard

RYTHOVIUSCOLLEGE  
WWW.RYTHOVIUS.NL

FONTYS LERARENOPLEIDING TILBURG  
WWW.FONTYS.NL

- mavo, havo, vwo

Bospoort 1, 5521 CK Eersel, 0497 51 30 43

Professor Goossenslaan,  
5022 DM Tilburg, 088 508 0000

Rector: mw. M. van den Hurk-van Son MSc  
Brinnummer: 18XR00

Directeur: mw. Drs. Y. Visser MMO

SCHOLENGEMEENSCHAP WERE DI  
WWW.WEREDI.NL

FONTYS SPORTHOGESCHOOL  
WWW.FONTYS.NL

- vmbo, havo, atheneum en gymnasium

Theo Koomenlaan 3, Eindhoven, 088 508 1111

Merendreef 1, Valkenswaard, 040 207 47 00

Directeur: mw. M. van Est

Rector: dhr. E. De Gier MME  
Brinnummer: 21GV00

SCHOLENGROEP HET PLEIN (LOOT)  
WWW.SGHETPLEIN.NL

RADBODU DOCENTENACADEMIE  
WWW.RU.NL/DOCENTENACADEMIE

- Sint Joris College: mavo, havo, atheneum gymnasium
- Aloysius De Roosten: vmbo kader, gemengde leerweg, mavo
- Vakcollege Eindhoven: vmbo kader- en basisberoepsgerichte leerweg m.b.t. techniek en vakmanschap, zorg en welzijn
- Antoon Schellenscollege: vmbo onderbouw gericht op leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften
- Pleinschool Helder: havo, vwo gericht op leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften
- Praktijkschool Eindhoven: praktijkonderwijs

Roostenlaan 296, 5644 BS Eindhoven

Erasmusplein 1, 6525 HT Nijmegen, 024 3615572

Rector: mw. drs. C. Sebregts  
Brinnummer: 20AT00

Directeur: mw. dr. M. Scheepers

SONDERVICKCOLLEGE  
WWW.SONDERVICK.NL

UNIVERSITAIRE LERARENOPLEIDING TILBURG  
WWW.TILBURGUNIVERSITY.EDU/NL/ ONDERWIJS/  
MASTEROPLEIDINGEN/LERARENOPLEIDING

- vmbo, mavo, havo, vwo

Knegselseweg 30, 5504 NC Veldhoven, 040 230 94 44

Warandelaan 2, 5037 AB Tilburg, 013 466 91 11

Algemeen directeur: mw. M. van Roosmalen MSc  
Brinnummer: 15BS00

Directeur: mw. dr. M. van Amelsvoort

VAN MAERLANTLYCEUM  
WWW.VANMAERLANTLYCEUM.NL

- havo, atheneum, gymnasium

Jacob van Maerlantlaan 11, 5615 JS Eindhoven,  
040 251 37 04

Rector: mw. dr. E.M.R. van der Heijden  
Brinnummer: 20GA00

VARENDONCKCOLLEGE  
WWW.VARENDONCK.NL

- praktijkonderwijs, vmbo, havo, atheneum, gymnasium, technasium

Beatrixlaan 25, 5721 LZ Asten, 0493 67 26 72

Rector mw. drs. I. van Nieuwenhuijsen  
Brinnummer: 13PE00



# 6 } HOOFDSTUK 1 STRATEGISCH BELEID VERTREKPOINT: DE MISSIE

Aan de basis van dit opleidingsplan ligt de missie die de samenwerkende partners in de AOS ZOB hebben geformuleerd: “De samenwerkende partners in de AOS ZOB zien het als hun maatschappelijke opdracht in de regio ZOB leraren op te leiden, te stimuleren en te ondersteunen in (de verschillende fases van) hun professionele ontwikkeling, zodat zij kunnen blijven inspelen op de behoeftes van leerlingen in relatie met de veranderende behoeftes van de omgeving.”

Deze missie gaat over toekomstgericht onderwijs dat past bij de maatschappelijke ontwikkelingen en dat is afgestemd op de ontwikkeling van de leerling. De AOS ZOB zal in samenwerking met de omgeving invulling geven aan haar maatschappelijke opdracht. De samenwerkende partners hebben hierbij bewust gekozen voor een netwerkorganisatie als samenwerkingsvorm.



## 1.1 SCHOOL EN LERAAR IN EEN VERANDERENDE WERELD

Visiedocumenten van de overheid, scholen en adviserende organisaties<sup>1</sup> stemmen overeen in hun analyse: de leerlingen van nu hebben andere (leer)behoefte dan de generaties die hen voorgingen. De maatschappij van straks stelt ook andere eisen aan ze. De tijd van een baan voor het leven is voorbij. De tijd van een leven lang leren en je plek vinden in een complexe, veranderende samenleving is aangebroken. Leerlingen van nu worden opgeleid voor werk dat nu nog niet bestaat en dat ze straks mogelijk zelf zullen moeten creëren. Leerlingen zullen straks actief participeren in de kennissamenleving, waarin ICT een dominante rol heeft. Dat vraagt van hen onder meer flexibiliteit en een lerende, onderzoekende houding. Omdat de dynamische kennissamenleving steeds sneller verandert en almaar complexer wordt, zullen zij moeten leren zich te blijven ontwikkelen.

De scholen van de AOS ZOB zijn zich hiervan bewust en bereiden leerlingen voor op hun toekomst door hun betekenisvol onderwijs op maat aan te bieden. Leraren krijgen hierbij een nieuwe rol. Ze geven niet alleen onderwijs op maat, maar gaan dit onderwijs ook zelf ontwerpen en ontwikkelen, samen met hun collega's. Daarvoor is het noodzakelijk dat leraren in hun opleiding niet alleen vakkennis opdoen en zich pedagogische en didactische vaardigheden eigen maken, maar dat zij ook hun ontwerpvaardigheden ontwikkelen en aan hun persoonlijke

en professionele ontwikkeling blijven werken. Voor aankomende en ervaren leraren geldt eveneens dat zij zich blijven ontwikkelen.

Binnen de AOS ZOB geven we het opleiden van studenten en het professionaliseren van startende en ervaren leraren in samenhang vorm. We gaan uit van een permanent ontwikkelingsproces, dat zich kenmerkt door:

- leren vanuit een onderzoekende houding;
- een doorlopende leerlijn;
- een curriculum dat een optimale verbinding tussen theorie en praktijk aanbrengt;
- inductieprogramma's op maat voor startende leraren;
- professionalisering op maat;
- leren van en met elkaar.

Permanente ontwikkeling vormt de basis voor een samenhangende visie, die hierna wordt uitgewerkt voor de aspecten opleiden en professionaliseren, waarbij tevens de relatie met schoolontwikkeling wordt gelegd.

## 1.2 DE ONTWIKKELING VAN DE LEERLING

In het kader van de maatschappelijke opdracht hebben we ons binnen de AOS ZOB afgevraagd wat de school dient bij te dragen aan de persoonlijkheidsontwikkeling van de leerling. Bij de beantwoording van deze vraag hebben we ons laten inspireren door het gedachtegoed

van onderwijspedagoog Gert Biesta.<sup>2</sup>

Kinderen kunnen overal en op elk moment leren. Onderwijs op school is echter geen 'toevallige leergebeurtenis'. De scholen van de AOS ZOB geven onderwijs vorm als een doelgericht leerproces, afgestemd op de behoeftes van individuele leerlingen. Dit leerproces krijgt gestalte in dialoog; de relatie van leraar en leerling is hierbij cruciaal. Het leerproces richt zich op meerdere doelen. Het is belangrijk dat de leerling kennis en vaardigheden verwerft die hij nodig heeft om zijn weg te vervolgen in studie en werk. Persoonsvorming is een ander doel dat we nastreven. We willen bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen tot volwassen mensen die verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leven én voor hun leven in de wereld samen met de anderen.

Onderwijs heeft in onze visie dus ook een moreel vormende taak. De leraar is hierbij een rolmodel. Zoals de Onderwijsraad (2011) het verwoordt: “Om zich te kunnen vormen, hebben kinderen en jongeren anderen nodig, onder wie leraren. Leraren kunnen bij uitstek de wereld van leerlingen verbreden en verdiepen. Leraren kunnen ingaan op wat hen drijft in hun vak of op de waarden of idealen waardoor zij zich laten leiden. Bovendien geldt: een leraar is, door wie hij is en hoe hij optreedt, altijd vormend bezig – bedoeld en onbedoeld.”<sup>3</sup>

De scholen binnen de AOS ZOB verzorgen elk op hun eigen wijze toekomstgericht onderwijs met een vormend karakter. De AOS ZOB wil de professionele ontwikkeling van leraren bevorderen, zodat zij dit onderwijs optimaal kunnen afstemmen op de behoeftes van de leerlingen.

## 1.3 SAMENWERKING MET DE OMGEVING IN EEN NETWERKORGANISATIE

Samenwerking met de omgeving is kenmerkend voor de AOS ZOB. Binnen de AOS ZOB werken de OMO-scholen inmiddels samen met vijf lerarenopleidingen die onder meer ZOB als werkgebied hebben:

- Fontys lerarenopleiding (FLOT),
- de lerarenopleiding van de TU Eindhoven (ESoE),
- de lerarenopleiding van de Radboud Universiteit Nijmegen (RDA),
- de Fontys Sporthogeschool (FSH),
- de lerarenopleiding van de Universiteit van Tilburg (ULT).

Verder wordt er actief gekeken naar samenwerking met de kunstopleidingen. De AOS ZOB beschikt zo over een leeren werkomgeving met een rijke diversiteit, waarbinnen elke student een individueel leerarrangement kan worden

geboden.

De AOS ZOB zoekt ook naar samenwerking met niet-onderwijspartners in de omgeving. De regio ZOB, die vaak wordt aangeduid als de Brainport Regio, gonst van innovatie en dynamiek. In deze regio vervullen we onze maatschappelijke opdracht: jongeren voorbereiden op hun toekomst in een wereld die steeds sneller verandert. Deze omgeving maakt onlosmakelijk deel uit van de context van het leren van de leerling, de student en de leraar binnen de AOS ZOB. De Brainport Regio biedt de scholen van AOS ZOB veel mogelijkheden hun onderwijs stelselmatig te verrijken door de theorie met de buitenwereld te verbinden. Ze halen de buitenwereld de school binnen of gaan juist de buitenwereld in. Een aantal scholen van AOS ZOB is aangesloten bij het netwerk Brainportscholen.

De AOS ZOB wordt vormgegeven als netwerkorganisatie, omdat deze organisatievorm bij uitstek de interinstitutionele samenwerking bevordert (scenario C, typering Hulsker)<sup>4</sup>. Als netwerkorganisatie is de AOS ZOB in staat om met meerdere partners optimaal invulling te geven aan toekomstgericht onderwijs op maat. Het netwerkscenario werkt door op alle niveaus van de AOS ZOB. Studenten kunnen bijvoorbeeld binnen één of meer scholen en/of verschillende locaties binnen de AOS'en aan de slag met het werkplekleren. Ook kunnen zij de expertise en inbreng van verschillende instituten benutten. Lerarenopleidingen gaan elkaar waar mogelijk aanvullen in gezamenlijk vormgegeven trajecten voor zowel initiële als postinitiële professionalisering. Leerlingen in de AOS ZOB-scholen krijgen zo les van leraren die goed toegerust zijn voor hun taak en ze krijgen daarnaast mogelijkheden om deel te nemen aan relevante schooloverstijgende netwerken.

De netwerkorganisatie maakt het verder mogelijk om vanuit een vaste kern van partners relaties aan te gaan met andere deelnemers. De AOS ZOB stelt zich dan ook ten doel de context van het leren te verbreden door arrangementen aan te gaan met andere scholen uit de regio, met bedrijven en met andere opleidingen.

## 1.4 VISIE OP LEREN

Leren binnen de AOS ZOB is leren in dialoog: leren in relatie met anderen en samen met anderen. Leren vatten we hier op in de breedste zin van het woord: het heeft betrekking op het leren van leerlingen, leraren in opleiding, beginnende en ervaren leraren en schoolleiding. In onze visie is de AOS ZOB daarom een leergemeenschap waarin ieder – leerling, leraar in opleiding en ervaren leraar – op zijn eigen niveau leert en zijn verantwoordelijkheid neemt. Binnen onze leergemeenschap creëren deelnemers



een positief klimaat dat groei stimuleert en waarin eenieder de kans krijgt zich te ontwikkelen op de manier die bij hem past. Hoe we de ontwikkeling van (aankomende) leraren zien, lichten we toe aan de hand van:

#### A. LEREN VAN EN MET ELKAAR IN EEN RIJKE LEEROMGEVING

#### B. ONTWIKKELINGSGERICHT OPLEIDEN EN PROFESSIONALISEREN

#### C. DE ONDERZOEKENDE HOUDING EN ONDERZOEKEND HANDELEN

### AD A. LEREN VAN EN MET ELKAAR IN EEN RIJKE LEEROMGEVING

In de opleidingsschool willen we het leren van de leerling optimaal ondersteunen. Het onderwijsproces zien we hierbij niet als eenrichtingsverkeer van leraar naar leerling, maar als een wederkerige relatie. De leraar leert ook van en door het leren van de leerlingen. Tussen leraar en student en tussen (lesgevende) student en leerling zien we soortgelijke wederkerige relaties. Deze relaties vinden hun oorsprong en betekenis in het leren van de leerling.

De relatie tussen leraar en leerling is cruciaal in het onderwijs. Voor de leerling is de leraar een rolmodel. Voor de student van de lerarenopleiding geldt eigenlijk hetzelfde: de ervaren leraar is een voorbeeld aan wie hij zich spiegelt. In de AOS ZOB streven we ernaar dat de student tijdens het werkplekleren met meerdere ervaren leraren in contact komt. Zo kan hij zijn inzicht in beroepsbeelden, opvattingen en uitvoeringspraktijken vergroten. Het leren van de leerling staat, zoals gezegd, centraal bij het vervullen van onze maatschappelijke opdracht. Volgens Imants (2009)<sup>5</sup> vormt het leren van de leerling de bronkennis.

We geven ons rekenschap van hoe de leerling leert, zodat we het onderwijs hier optimaal op kunnen afstemmen. Het perspectief van de lerende vormt in alle fasen van de loopbaan van de leraar het uitgangspunt voor professionele ontwikkeling. Zowel voor aankomende leraren als startende en ervaren leraren geldt dan ook dat de leer- en ontwikkelvragen binnen de schoolpraktijk te vinden zijn. De school is immers de plek waar leerlingen leren. Die schoolpraktijk beperkt zich overigens niet tot de schoolgebouwen, maar omvat ook de omgeving van de school.

De AOS ZOB biedt een rijke leeromgeving voor het opleiden en professionaliseren van (aankomende) leraren. Alle schooltypen van het voortgezet onderwijs zijn

vertegenwoordigd in de scholen die deel uitmaken van de AOS ZOB. Elk van de scholen heeft bovendien een eigen profiel. We stellen studenten in staat deze diversiteit optimaal te benutten doordat we iedere student een leerarrangement op maat aanbieden. Over de volle breedte van het vo kan de student zich in de leerprocessen van leerlingen verdiepen. De keuze van leerwerkplekken maakt de student op basis van zijn persoonlijke leer- en ontwikkelvragen en ambities.

Zoals eerder aangehaald vormt de Brainport Regio een belangrijk onderdeel van de leeromgeving van de AOS ZOB. De AOS ZOB biedt studenten in de vorm van leerwerktaken ook de mogelijkheid om het bedrijfsleven in de Brainport Regio te verkennen. Zeker voor de bachelorstudenten is dat belangrijk, omdat zij in de eindfase moeten kiezen of zij leraar willen worden aan beroepsgerichte opleidingen of op avo/vwo-scholen.

### AD B. ONTWIKKELINGSGERICHT OPLEIDEN EN PROFESSIONALISEREN DE AOS ZOB STIMULEERT MENSEN OM TE GROEIEN.

De vo-scholen creëren een veilige leeromgeving waarin elke leerling zijn kwaliteiten kan ontwikkelen op de manier die bij hem past. Ook de studenten bieden we binnen de AOS een positief klimaat, waarin zij kunnen groeien. Dat doen we door hen in leersituaties te brengen die passen bij de ontwikkelingsfase waarin ze verkeren. We dagen hen uit om zich binnen die veilige leeromgeving met vertrouwen te ontwikkelen.

Opleiden en professionaliseren is in alle fasen van het leraarschap (initiële, inductie- en professionele fase) ontwikkelingsgericht. De AOS ZOB brengt hiervoor een samenhangende en doorlopende leerlijn tot stand, zodat iedere leraar persoonlijk en professioneel kan blijven groeien en zich nóg beter kan richten op het leren van zijn leerlingen. Daarnaast biedt de AOS ZOB professionaliseringstrajecten aan allen die betrokken zijn bij de opleidingsschool, zoals coördinatoren, school- en instituutopleiders, werkplekbegeleiders en leden van de stuurgroep. Ieder die betrokken is bij de AOS, dient immers deskundig te zijn voor de rollen en taken die hij vervult.

De hierboven beschreven opleidings- en professionaliseringsactiviteiten richten zich op individuele ontwikkeling. Daarnaast ontplooit de AOS ZOB professionaliseringsactiviteiten (zoals studiedagen en inspiratiebijeenkomsten) die gericht zijn op schoolontwikkeling.

### AD C. ONDERZOEKENDE HOUDING EN ONDERZOEKEND HANDELEN

Met het onderwijs op onze scholen willen we leerlingen voorbereiden op actieve deelname aan de kennis- en netwerksamenleving van nu. Om 21st century skills als problemen oplossen en kritisch en creatief denken te kunnen ontwikkelen, moeten leerlingen een onderzoekende houding ontwikkelen. Om leerlingen deze houding aan te leren, dienen zowel aankomende als ervaren leraren zelf met een onderzoekende houding in hun werk te staan. Zij zijn immers de rolmodellen van de leerlingen en geven blijk van deze houding door hun concrete gedrag en handelen in de beroepspraktijk. Imants en Folker (2008) verwoorden dit zo: "Van belang is hoe een onderzoekende houding het leer- en onderwijsgedrag in de dagelijkse praktijk stuurt, en hoe de onderzoekende houding in het leer- en onderwijsgedrag tot uiting komt." <sup>6</sup>

Al in de initiële fase stimuleren we dat studenten deze houding ontwikkelen. Elke student wordt gekoppeld aan onderwijsprofessionals die met hem zijn opleidingsroute vormgeven. Zij stimuleren de student om vragen te stellen en te experimenteren om zodoende de leercontext optimaal te benutten. Zo kan de student binnen de leercontext zijn onderzoekende houding ontwikkelen. In de doorlopende professionalisering binnen de AOS ZOB blijft de onderzoekende houding steeds een belangrijke factor. Deze onderzoekende houding houdt in dat de leraar zich los kan maken van de waan van de dag, open staat voor nieuwe ontwikkelingen, positief kritisch is en de wil heeft om samen tot meer inzicht te komen. Die houding kan betrekking hebben op lessen, maar bijvoorbeeld ook op coaching, op mentoraat en eigenlijk op alle professionele taken die de leraar binnen de schoolorganisatie kan vervullen. Een onderzoekende houding is de basis voor de professionele cultuur binnen de AOS ZOB.

#### 1.5 VISIE OP OPLEIDEN

De AOS ZOB stelt in de opleiding van studenten het werkplekleren centraal. De werkplek op een school die midden in de maatschappij staat, is de betekenisvolle context waar de student voortdurend kan leren. Dit leren gebeurt op verschillende manieren, door:

##### - ERVARING

De student participeert in diverse onderwijsituaties, zoals lesgeven en begeleiding. Anders gezegd: hij leert door te doen wat een leraar doet. Belangrijk is dat de student hierbij kan experimenteren, bijv. met zijn gedrag in de klas, verschillende vormen van lesgeven en pedagogische en didactische aanpakken.



##### - SOCIALE INTERACTIE

Het leraarschap is bij uitstek een sociaal beroep. Niet alleen door de interactie met leerlingen in onderwijs- en begeleidingssituaties wordt het beroep geleerd. Ook in de sociale contacten buiten het 'gewone' werk (onderwijs geven en leerlingen begeleiden) leert de student wat het is om leraar te zijn en deel uit te maken van de sociale context van leraren (socialisatie). Dit leerproces ondersteunt zijn professionele ontwikkeling en vindt plaats in zowel geplande situaties, (leergemeenschappen, leergroepen en intervisie), als in ongeplande situaties: even napraten met collega-studenten en docenten in een vrij uurtje en gesprekken in koffiepauzes. In deze situaties met diverse collegiale contacten scherpt de student als vanzelf zijn visie op en beeld van het leraarschap.

##### - THEORIE

De op de werkplek opgedane ervaringen stellen de student in staat om de theorie vanuit een rijker perspectief te bezien. Dit geldt zowel voor de vakinhoudelijke en de vakdidactische elementen, als voor de algemeen-pedagogische elementen. De student gaat met de schoolopleider, andere onderwijsprofessionals en medestudenten theorie uitdiepen. Hun eigen ervaringen en hun observaties van ervaren collega's kunnen ze nu verbinden met de theorie.

##### - REFLECTIE

De student analyseert zijn professionele ontwikkeling en reflecteert hier systematisch op. Op basis van zijn reflecties kan hij zijn leerproces op de werkplek sturen, leervragen formuleren en bewust nieuwe leerervaringen opzoeken, bijvoorbeeld in observaties en gesprekken met professionals uit de praktijk, schoolopleiders en instituutopleiders. Deze professionele dialoog is essentieel voor verdere reflectie en ontwikkeling.

Leren op de werkplek is een continu proces waarin de verbinding tussen theorie en praktijk enerzijds betekenis geeft aan praktijkervaringen en in verdiepte kennis resulteert, en anderzijds steeds nieuwe vragen oproept die de professionele ontwikkeling stimuleren en verder brengen. De student reflecteert op zijn leerervaringen, stelt nieuwe leervragen en gaat in de praktijkcontext op zoek naar de antwoorden (onderzoekende houding). De AOS ZOB begeleidt de student actief in zijn leerproces.

We spreken van een lerende, reflectieve dialoog, waarin het geven van feedback, feedup en feedforward essentieel is. De AOS ZOB beschikt hiervoor over een team van professionals, bestaande uit schoolopleiders, instituutopleiders en werkplekbegeleiders (zie bijlage 8).



Leren op de werkplek is leren in de brede zin van het woord. Op de werkplek vergroot de student zijn kennis, ontwikkelt hij vaardigheden en maakt hij zich de professionele houding/attitude eigen die bij het leraarschap past. Het is belangrijk dat de student de rijke context van de werkplek optimaal kan benutten. Dit vraagt van de school dat zij de student de ruimte geeft om zich breed te ontwikkelen, wat tevens inhoudt dat de student de kans krijgt om te experimenteren en te innoveren. De scholen van AOS ZOB faciliteren en bevorderen de ontwikkeling door studenten bij elkaar te brengen in leerkringen.

Vanuit deze visie wil de AOS ZOB een lerende organisatie zijn, met een op leren gerichte cultuur. Kenmerkend voor de AOS ZOB is dat we hierbij uitgaan van leren in teamverband. Deze vorm van leren wordt vanuit een duidelijke structuur vormgegeven, gefaciliteerd en gestimuleerd. In de AOS is bovendien sprake van tweerichtingsverkeer: de studenten leren van de school, de school leert van de studenten. De frisse, onbevooroordeelde kijk op zaken van de studenten is van waarde voor de school.

## 1.6 VISIE OP PROFESSIONALISERING

In onze dynamische wereld veranderen de leerbehoeftes van de leerling. Van de leraar wordt verwacht dat hij hierop inspeelt. Veel meer dan de leraren die hem voorgingen, is de leraar van nu daarom iemand die samen met collega's onderwijs op maat ontwerpt en ontwikkelt. Ook voor toetsing en beoordeling zal hij over specialistische vaardigheden moeten beschikken, zeker wanneer scholen meer keuzevrijheid krijgen bij de invulling van het curriculum. Daarnaast wordt verwacht dat hij doelgericht werkt aan de persoonsvorming van zowel hemzelf als van zijn leerlingen, en dat hij leerlingen actief coacht en begeleidt. Om op deze wijze vorm te kunnen geven aan betekenisvol onderwijs op maat, zal de leraar zich blijven ontwikkelen.

De scholen binnen AOS ZOB stimuleren de leraar om te blijven werken aan zijn professionele en persoonlijke ontwikkeling. Permanente professionalisering versterkt

de leraar immers in de uitoefening van zijn beroep, geeft hem meer arbeidssatisfactie en opent perspectieven voor zijn verdere loopbaan. We willen elke leraar de mogelijkheid bieden om zich te professionaliseren op een wijze die aansluit bij zowel zijn talenten en ambities als bij de ontwikkelingsfase waarin hij zich bevindt. Ook hier streven we naar een doorlopende leerlijn.

Permanente professionalisering is allereerst in het belang van de leerling. Daarnaast vormt het de basis voor succesvol werkpleklernen en bevordert het de schoolontwikkeling. Omdat het een belangrijk en permanent proces is, bedden we het in de schoolcultuur in. Zodat iedereen – van startende student tot ervaren leraar – weet: binnen de AOS ZOB leer je elke dag opnieuw in en van de praktijk. Professionalisering is overigens niet alleen van belang voor de leraar, maar ook voor ieder ander die betrokken is bij de AOS, zoals coördinatoren, schoolopleiders, instituutopleiders en de leden van de stuurgroep. Al deze betrokkenen biedt de AOS ZOB professionalisering op maat.

1 Zie o.a. Onderwijsraad, *De leerling centraal* (2017) Platform Onderwijs 2032, *Ons Onderwijs 2032, Eindadvies*(2016), Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *Naar een lerende economie* (2013)

2 Zie onder meer: Biesta, G.(2015) *Het prachtige risico van onderwijs*

3 Onderwijsraad (2011), *Onderwijs vormt*  
4 Hulsker, J. & Imants, J (2014). *Ontwikkeling van academische opleidingsscholen in scenario's*. In *Script!*, Tilburg: [www.script-onderzoek.nl/script-publicaties/a1097\\_Ontwikkeling-van-Academische-Opleidingsscholen-in-scenario](http://www.script-onderzoek.nl/script-publicaties/a1097_Ontwikkeling-van-Academische-Opleidingsscholen-in-scenario)

5 Imants, J. (red.), *Een op leren gerichte werkomgeving voor leraren in de school* (2014)

6 Imants, J.G.M en Folker, W. *Onderzoekende houding en onderwijskundig leiderschap* (2008)



# HOOFDSTUK 2 VAN VISIE NAAR PRAKTIJK

“Aanstaande leraren moeten niet alleen kennis verwerven over leren en onderwijzen, maar moeten die kennis ook verbinden met hun praktijkervaringen en zich op die manier ontwikkelen als professionals.”<sup>7</sup>  
In hoofdstuk 1 is de visie op het leren van aanstaande leraren verwoord. Hoe de AOS ZOB deze visie handen en voeten geeft, is het onderwerp van dit hoofdstuk. Allereerst wordt het didactisch concept gekarakteriseerd.

Vervolgens wordt besproken aan welke eindkwalificaties de programma's van de AOS ZOB moeten voldoen. Het didactisch concept en de eindkwalificaties zijn vertaald naar een programma voor de bachelorfase en twee programma's voor de masterfase (hbo-master en universitaire master). Een schets van deze programma's sluit het hoofdstuk af.



## 2.1 DIDACTISCH CONCEPT

Ons didactisch concept is gebaseerd op onze visie en gaat uit van de volgende principes:

### A. LEREN VAN EN MET ELKAAR

### B. WERKPLEKLERNEN: AUTHENTIEKE CONTEXT BENUTTEN

### C. PROFESSIONELE ONTWIKKELING EN ZELFSTURING

### D. ONDERZOEKEND LEREN – SYSTEMATISCH REFLECTEREN

### AD A. LEREN VAN EN MET ELKAAR

In de AOS ZOB is leren, zoals gezegd, een sociaal proces: je leert van en met anderen. Doordat een rijke variëteit aan contexten voorhanden is, kan de student kiezen hoe hij kennis en ervaring opdoet en integreert in zijn persoonlijke leerproces. De AOS ZOB kent een grote diversiteit in onderwijsvormen: scholen die vanuit verschillende onderwijsconcepten onderwijs verzorgen aan alle typen voortgezet onderwijs (van praktijkonderwijs, alle leergebieden binnen het vmbo, mavo, havo, vwo, atheneum, gymnasium, technasium en tweetalig onderwijs). Bovendien is de student op de leerwerkplek altijd omringd door

mensen van wie hij leert, zoals leerlingen, medestudenten, rolmodellen, werkplekbegeleider en schoolopleider. Deze mensen kunnen op hun beurt van de student leren. Het is belangrijk dat de student de dialoog aangaat met ervaringsdeskundigen, rolmodellen en medestudenten. Hij leert feedback te ontvangen en te geven. Zowel gevraagd als ongevraagd krijgt de student feedback die hem uitnodigt om verder te komen in zijn leerproces. Het kan gaan om reflection in action, bijsturing tijdens het handelen, maar ook om reflection on action, terugblikken op het handelen. Reflectie in dialoog met medestudenten en ervaren professionals is waardevol voor alle betrokkenen. In dit proces leren zij van elkaar en komen samen verder.

De AOS ZOB stimuleert en faciliteert dit proces van wederkerig leren. Het bevordert de persoonlijke en professionele ontwikkeling van individuele studenten en docenten. Het heeft bovendien positieve gevolgen voor de schoolorganisatie. De AOS ZOB zal het wederkerig leren zo veel mogelijk verbinden met doelen in het kader van de schoolontwikkeling.

### AD B. WERKPLEKLERNEN: DE AUTHENTIEKE CONTEXT BENUTTEN

Werkpleklernen vormt het hart van het didactisch concept. Op de werkplek van de AOS ZOB gaat de student in realistische (authentieke) situaties (een deel van) de leraarsfunctie uitoefenen. De student oefent in deze situaties door ervaringen op te doen in de beroepspraktijk en eigen



beteknissen en connecties te vormen. Deze authentieke situaties vormen een goede voorbereiding van de context waarin de studenten uiteindelijk gaan functioneren.

Doordat de leeractiviteiten altijd plaats hebben in authentieke situaties, wordt het leren van de theoretische inhoud onmiddellijk gekoppeld aan de praktische uitvoering. De student past het geleerde direct toe in de beroepspraktijk en ontwikkelt zo ook zijn professionele houding ten opzichte van de beroepspraktijk.

Werkplekleren geven we vorm volgens het principe learning by doing: de student leert door te doen. Het principe learning just in time sluit hierbij aan. De student komt in aanraking met nieuw te leren kennis en vaardigheden juist op het moment dat hij die nodig heeft om een probleem in zijn werkplekpraktijk aan te kunnen pakken. Zo kan de student het geleerde meteen toepassen en worden kennis en vaardigheden betekenisvol verbonden met de praktijk.

### AD C. PROFESSIONELE ONTWIKKELING EN ZELFSTURING

De beroepspraktijk is bij uitstek de omgeving waarin de student zich als aankomend leraar kan ontwikkelen. Eén aspect van de professionele ontwikkeling is het vormen van een eigen beroepsidentiteit. Door de ervaringen die de student opdoet, zal hij zich rekenschap geven van zijn drijfveren en overtuigingen. De student zal bijvoorbeeld ethische vragen en morele dilemma's tegenkomen, waartoe hij zich moet verhouden. De student krijgt zo zicht op wie hij is en op de leraar die hij wil zijn en worden.

De student krijgt ruimte voor zijn professionele ontwikkeling. We hebben vertrouwen in het leervermogen en de kwaliteiten van de student. Hij mag een eigen stijl als leraar ontwikkelen, mits het leren van de leerlingen leidend is voor zijn denken en handelen. Fouten maken mag, want leren gaat uiteraard gepaard met vallen en opstaan.

De AOS ZOB stimuleert de student om in belangrijke mate zelfsturend te zijn; hij wordt verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces. De student zal steeds meer invloed krijgen op wat hij leert en hoe hij dat leert, wat zijn doorgroeicompetentie bevordert. Dit vraagt van de student dat hij verantwoordelijkheid neemt voor de keuzes die hij maakt en voor wat hij in de leeromgeving onderneemt (agency). Zelfsturing en eigen verantwoordelijkheid sluiten aan bij de flexibele houding die in toenemende mate van onderwijsgevendens wordt gevraagd en bij onze visie op doorlopende professionalisering. De uitdagingen waarvoor leraren zich gesteld zien, vraagt immers een beroepshouding die het mogelijk maakt tegemoet te komen aan

de complexe vraagstukken die aan de individuele leraar, de school en het onderwijs worden voorgelegd.

Het permanente, zelfgestuurde leerproces heeft tot doel een verandering in handelen en/of opvattingen teweeg te brengen. De onderwijsprofessionals die de student binnen de AOS ZOB begeleiden, stimuleren de student om zijn leerproces te richten op de naastgelegen zone van ontwikkeling en zo te werken aan een op leren ingestelde attitude.

### AD D. ONDERZOEKEND LEREN – SYSTEMATISCH REFLECTEREN

De beroepspraktijk vormt het startpunt voor de leervragen van de student. Ervaringen in de praktijk roepen vragen op, die de student vertaalt naar leerdoelen. De student sluit in zijn leerproces aan op persoonlijke leervragen, wat hem motiveert om er daadwerkelijk mee aan de slag te gaan. De leervragen worden planmatig aangepakt en geëvalueerd. Het leerwerkplan is hierbij een belangrijk instrument. Hierin formuleert de student de leerdoelen en legt hij de ontplooidde leeractiviteiten vast.

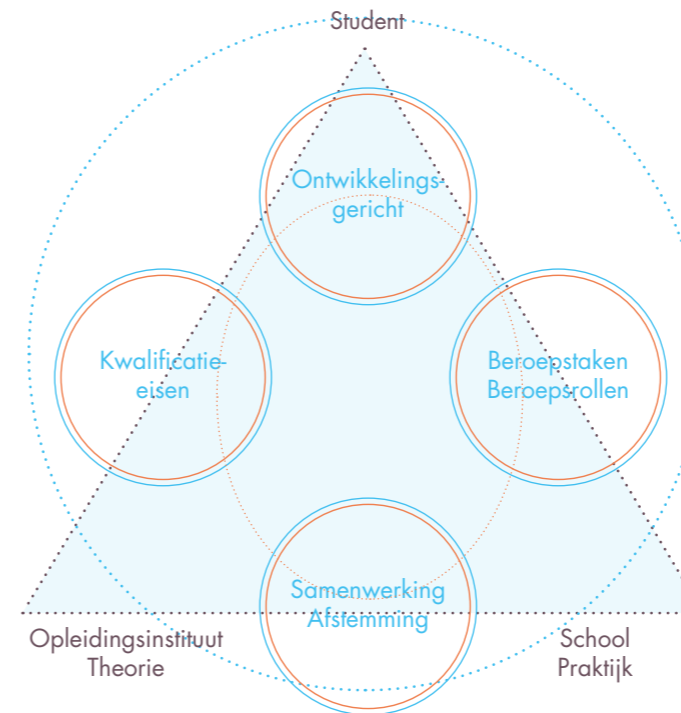
Bij het beantwoorden van de leervragen die uit zijn praktijk voortkomen, zal de student de theorie raadplegen. De theorie kan de leerervaring verrijken doordat

- de theorie de ervaringen kan funderen, het handelen inzichtelijk kan maken en kan duiden, waardoor het mogelijk is er betekenis aan te geven;
- uit de theorie alternatieven kunnen voortkomen waardoor de student in vergelijkbare situaties vanuit een ander perspectief kan handelen (verruiming van het handelingsrepertoire);
- de theorie de ervaring kan verdiepen.

De theorie zet de student aan tot reflectie die hem helpt betekenis te verlenen aan de praktijkervaring. De dialoog is essentieel in dit proces. De student vertelt zijn verhaal aan anderen; hij verwoordt hoe hij de praktijkervaring heeft beleefd. In dialoog met onderwijsprofessionals en medestudenten gaat hij zijn verhaal duiden en expliciet benoemen als (professionele) ervaring. Hij blikt – samen met de anderen – terug op zijn eigen handelen en denkt erover na. Deze reflectie is gericht op het bijsturen van gedrag, visie en/of houding. De reflectie brengt informeel leren op een bewust niveau. De praktijkervaring krijgt er betekenis door, wat leidt tot nieuw, anders handelen en/of tot nieuwe inzichten van de student.

## 2.2 DE OPLEIDINGSSTRUCTUUR

Bij het opleiden in de school staat het leren van de student centraal. Binnen de opleidingsschool wordt hij omgeven door een team van opleiders en begeleiders. In samenwerking met de student en met elkaar zorgen zij voor een passende opleidingsroute. Het opleidingsprogramma wordt vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid ontwikkeld en uitgevoerd.



**DE STUDENT** met een ontwikkelingsgerichte, lerende houding benut de context van de werkplek maximaal om er in dialoog met professionals uit het werkveld en collega-studenten zijn professionele identiteit en beroepshouding te ontwikkelen.

**DE SCHOOL** als krachtige leeromgeving biedt de student gevarieerde mogelijkheden om de beroepscontext goed te leren kennen en zich verschillende beroepsrollen eigen te maken. Een team van schoolopleiders, werkplekbegeleiders en onderzoeksbegeleiders stimuleren de student de school en haar omgeving optimaal te benutten om de verbinding tussen theorie en praktijk te leggen en zo van activiteiten en ervaringen leerervaringen te maken. **HET OPLEIDINGSINSTITUUT** zorgt ervoor dat er een goede afstemming plaatsvindt tussen de opleiding en de school opdat het werkplekleren optimaal ingevuld wordt. Het team van opleiders bestaande uit instituuts- en schoolopleiders zorgt ervoor dat bij het opleiden in de school de theorie en de ervaringen uit de praktijk met elkaar verbonden worden.



## 2.3 EINDKWALIFICATIES

Binnen de AOS ZOB ontwikkelen de aankomende leraren zich tot de kwalificaties voor startbekwaamheid. Uiteindelijk moet iedere opgeleide docent immers voldoen aan de bekwaamheidseisen zoals geformuleerd in de Wet Beroepen in het Onderwijs. Per 1 augustus 2017 zijn die aangepast. In die aanpassing is een verschuiving waarneembaar van zeven competenties naar drie bekwaamheden: de vakinhoudelijke bekwaamheid, de vakdidactische bekwaamheid en de pedagogische bekwaamheid. Voor de inhoud van de bekwaamheden, zie bijlage 2. Bovendien is de focus van de bekwaamheden het leren van leerlingen geworden, wat in overeenstemming is met onze centrale focus van opleiden.

Studenten die een bachelor- en masterstudie volgen aan Europese hogescholen en universiteiten moeten voldoen aan de Dublindescriptoren. Voor een overzicht hiervan, zie bijlage 3.

De eindkwalificaties voor de bachelorlerarenopleidingen zijn gebaseerd op de zgn. Generieke Kennisbasis (GKB) (zie bijlage 4). Daarnaast zijn er de vakkennisbases die de (school)vakinhoudelijke kennis, de vakdidactische kennis en vakspecifieke aanvullende kennis beschrijven. Deze zijn te vinden op <https://www.10voordeleraar.nl/publicaties>.

De Interdisciplinaire Commissie Lerarenopleidingen van de VSNU (ICL) heeft beschreven over welke vakinhoudelijke bagage een academisch opgeleide eerstegraads leraar in het voortgezet onderwijs dient te beschikken. De brochure Vakinhoudelijk masterniveau bevat voor elk schoolvak een overzicht met de omvang en de inhoud van de vakopleiding.<sup>8</sup>

## 2.4 OPLEIDINGSPROGRAMMA'S

De AOS opleidingsprogramma's sluiten aan bij de verschillende opleidingsvarianten.

- Het HBO-bachelor traject: opleiden tot tweedegraads bevoegdheid.

In dit programma werken we samen met Fontys Lerarenopleiding Tilburg (FLOT) en met de Fontys Sporthogeschool (FSH).



## FLOT

Het fundament van het opleidingsprogramma voor FLOT-studenten wordt gevormd door vijf pijlers:

1. Een sterke theoretische basis;
2. Oog voor elke leerling;
3. Een kritisch-reflectieve en onderzoekende houding;
4. Een initiatiefrijke professional;
5. De praktijk is uitgangspunt bij het leren.

Deze pijlers zijn vertaald in een onderwijsprogramma dat bestaat uit vakinhoud, vakdidactiek, Algemene Professionele Vorming (algemene didactiek/pedagogiek/onderwijskunde) en werkplekieren.

## OPLEIDINGSFASEN

Het programma bestaat uit drie fasen dat in totaal vier jaar beslaat. De propedeusefase wordt afgesloten na een jaar. Na een brede oriëntatie heeft de student antwoord gekregen op de vraag “kan en wil ik leraar worden?” Jaar 2 en 3 van de opleiding vormt de hoofdfase van de

opleiding die hem voorbereidt op de eindfase, de afstudeerfase. In het laatste jaar kiest de student voor een van de twee afstudeerrichtingen: beroepsonderwijs of algemeen vormend onderwijs. Bij de keuze voor algemeen vormend onderwijs specialiseert de student zich in het lesgeven in de onderbouw van het havo en vwo. Bij de keuze voor beroepsonderwijs is de specialisatie gericht op het vmbo en mbo. Ongeacht de afstudeerrichting is de student na afronding van zijn studie voor beide werkvelen bevoegd.

Per fase voeren studenten werkplek gerelateerde activiteiten uit die aansluiten bij de kennisbasis (inclusief relevante literatuur), bij de ontwikkelingsfase en bij de specialisatie van de student. Deze arrangementen bestaan uit verschillende leeractiviteiten die een directe verbinding hebben met de theorie en in de context van de school worden uitgevoerd.

De leeractiviteiten bestaan uit groeps- en individuele activiteiten. De individuele activiteiten hebben vaak de vorm van leerwerktafen. Dit zijn opdrachten die de student uitdagen om de geleerde theorie te verbinden met zijn ervaringen in de praktijk, of om juist vanuit de praktijkker-

## LEERACTIVITEITEN BACHELOR

Fase	INDIVIDUELE ACTIVITEITEN			GROEPSACTIVITEITEN	
	Leerwerktafen	Onderwijsactiviteiten	Begeleiding van leerlingen	Onderzoek <sup>9</sup>	Themabijeenkomsten/ Collegiaal leren/ Werkbijeenkomsten/ Intervisie
Propedeuse	Generieke kennisbasis/ APV <sup>10</sup>	Deellessen Kleine groepen	Individueel/ Kleine groepen	Deel van lwt	Wekelijks
Hoofdfase 1	GKB/ VKB Vakdidactiek	Begeleide stage	Individueel/ Kleine groepen	Deel van lwt	Wekelijks
Hoofdfase 2	GKB/VKB	Begeleide stage in “eigen” klassen	(Kleine) groepen	Deel van lwt	Wekelijks
Eindfase	Verdiepingsmodules	Zelfstandige stage	Klassikale groepen	Beroepsproducten	Wekelijks



varing de verbinding te leggen met de theorie. Daarnaast neemt de student deel aan groepsactiviteiten, waaronder collegiaal leren, intervisie en onderzoek.

In een leerwerkplan (stagewerkplan) legt de student vast met welke leeractiviteiten hij zijn ontwikkelingsdoelen wil bereiken.

## FSH

Voor de FSH-studenten is het programma opgebouwd uit drie componenten: 60% bestaat uit praktijkonderdelen verdeeld over bewegingsvaardigheid en beroepspraktijk. Naast de 40% voor de theoretische basis wordt 10% met zelfstudie gevuld.

Het programma is gebaseerd op de volgende principes:

1. De authentieke beroepspraktijk staat centraal;
2. Integratieve leertaken (gericht op complexe en generiek vaardigheden);
3. Betrokkenheid en zelfsturing;
4. Samenhang en interdisciplinair denken en handelen;
5. Differentiatie en profilering;
6. Persoonsvorming.

## OPLEIDINGSFASEN

Het vierjarige programma bestaat uit een brede oriëntatie op het beroep van de Leraar Lichamelijke Opvoeding in verschillende onderwijscontexten. In het tweede jaar vormt het voortgezet onderwijs de beroepscontext, waarna de student in leerjaar drie en vier de keuze maakt in welk type onderwijs hij het praktijkdeel van zijn studie verder wil uitvoeren. De student legt in zijn stageplan zijn leeractiviteiten vast.

## B. EDUCATIEVE MINOR

Binnen een bacheloropleiding van Technische Universiteit Eindhoven, de Radboud Universiteit en Tilburg University is het mogelijk een educatieve minor te volgen. Bij afronding van dit programma ontvangt de student een certificaat dat in combinatie met het bachelorgetuigschrift een (beperkte) onderwijsbevoegdheid vormt voor het schoolvak dat verwant is aan het bachelorvak. De bevoegdheid geldt voor mavo/ vmbo-tl en de eerste drie leerjaren van het havo en vwo.

De educatieve minor kent een kort programma, dat zoveel mogelijk op maat van de student wordt vormgegeven. Er ligt een zwaar accent op werkplekieren.

## C. MASTERTRAJECTEN: OPLEIDEN TOT EERSTEGRAADS BEVOEGDHEID

In het programma voor masterstudenten wordt rekening gehouden met de competenties die de student inmiddels heeft verworven. Ook voor de masterstudenten geldt dat zij hun persoonlijke leerroute vormgeven volgens de principes van het didactisch concept van AOS ZOB.

## HBO-MASTER

Het komt vaak voor dat docenten met een tweedegraadsbevoegdheid door middel van een mastertraject de eerste graadsbevoegdheid gaan halen. In het mastertraject voor deze studenten (docenten) ligt het accent voor een belangrijk deel op de verdere verdieping van de vakinhoudelijke en vakdidactische component. Ongeveer tweederde van het programma is hierop gericht.

Ter voorbereiding op het verzorgen van onderwijs aan bovenbouwleerlingen van havo en vwo worden kennis en vaardigheden verdiept ten aanzien van vakinhoud en –didactiek, pedagogie, leerpsychologie, schoolorganisatie en onderwijsinnovatie. Daarnaast krijgt de onderzoekscomponent (het onderzoekmatig handelen, het uitvoeren van praktijkonderzoek) aandacht.

De HBO-master krijgt geleidelijk aan een dual karakter en wordt zoveel mogelijk op maat van de betrokkene vormgegeven. We stimuleren de studerende collega’s daarbij de rijke context van de AOS te benutten om hun werkervaring uit te breiden en hun handelingsrepertoire te vergroten. Binnen de AOS is het mogelijk om (een deel van) de leerwerkactiviteiten die zij uitvoeren in het kader van hun mastertraject uit te voeren op een andere school dan waar ze hun reguliere werkzaamheden verrichten. Systematisch reflecteren op het eigen didactisch handelen maakt per definitie deel van uit van het duale mastertraject. Voor een goede integratie van het leren en werken is het belangrijk dat alle betrokkenen van het HBO-mastertraject (de lerende zelf, zijn direct-leidinggevende, de school- en instituutopleiders, de werkplek- en onderzoeksbegeleider), bij het leerwerkplan en de leerroute betrokken zijn.

## UNIVERSITAIRE EDUCATIEVE MASTER

De educatieve master aan de universiteit kan worden gevolgd in een één- of in een tweejarig traject. <sup>11</sup> In de universitaire educatieve master ligt het accent op het begrijpen van het eigen leren en het leren van de leerling. Met zijn onderzoekende houding stuurt de student zijn leerproces, dat hij afstemt op zijn individuele leerbehoef-





tes. Hij wordt gestimuleerd om de leercontext van de AOS hiervoor optimaal te benutten.

Bij de start brengt iedere student in kaart met welke voorkennis, ervaring en ambities hij aan zijn leerwerktraject begint. In overleg met zijn opleiders en begeleiders spreekt hij af welke leeractiviteiten hij onderneemt om zich te kwalificeren.

De student voert lesgevende, begeleidende, onderzoekende en ontwikkeltaken uit in een arrangement dat vier leerlijnen kent:

- 1) Pedagogisch meesterschap,
- 2) Didactisch meesterschap,
- 3) Ontwerp en onderzoek,
- 4) Persoonlijke professionele identiteit.<sup>12</sup>

## LEERATELIER

Het traject naar een universitaire educatieve master kan binnen de AOS ZOB ook plaatsvinden in een zgn. Leeratelier. Ook voor HBO-studenten met een zelfsturende en innovatieve instelling bestaat de mogelijkheid in de eindfase van hun bacheloropleiding aan te sluiten bij het leeratelier. Hierin wordt het leren van en met elkaar extra benadrukt. In een leeratelier werken en leren studenten en docenten samen in een professionele leergemeenschap. Studenten en docenten zijn verbonden aan verschillende opleidingen en scholen, waardoor er inbreng is vanuit diverse contexten. Centraal staat de persoonlijke professionele ontwikkeling van de student en de docent. In de leeromgeving van het leeratelier ligt de focus op het onderzoeken en ontwerpen van eigentijds onderwijs dat is afgestemd op het leren van leerlingen. Het uitstroombrofiel onderscheidt zich door een sterke innovatiebekwaamheid van de leraar.

## D. HET INDUCTIETRAJECT

De overgang van de opleiding naar de beroepspraktijk is voor beginnende leraren een belangrijk scharnierpunt. De AOS ZOB geeft hier speciale aandacht aan omdat de ervaring leert dat beginnende leraren weliswaar startbekwaam zijn, maar in de praktijk nog verder doorleren. Goede begeleiding in de hectische beginfase kan bevorderen dat deze leraren zich professioneel blijven ontwikkelen. Bovendien kan met een goed inductietraject worden voorkomen dat beginnende leraren het onderwijs vroegtijdig verlaten.

Dit traject is gericht op het inwerken op de nieuwe werkplek, op pedagogische en didactische vraagstukken uit de praktijk en op intervisie. De begeleidingsvormen zullen zo

veel mogelijk aansluiten bij de startsituatie en de behoeftes van de beginnende docent. Daarnaast benutten we de brede AOS-context om startende leraren en meer ervaren collega's schooloverstijgend bij elkaar te brengen in professionele leergemeenschappen.

## 2.5 BEGELEIDING EN BEOORDELING: IEDER SPEELT ZIJN EIGEN ZIJN ROL

Het opleidingsprogramma van de AOS ZOB is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de scholen en de opleidingsinstituten. We hebben een samenhangende en professionele opleidingsstructuur waarbinnen taken, rollen en verantwoordelijkheden zijn gedefinieerd. Begeleiding

Deskundige begeleiding binnen een samenhangende opleidingsstructuur is belangrijk voor een krachtig leerproces van de student op de werkplek. In de opleidingsstructuur van AOS ZOB werken gekwalificeerde begeleiders vanuit de scholen en instituten intensief samen.

## ROLLEN IN DE BEGELEIDING<sup>13</sup>

**De werkplekbegeleider** is de eerstelijns begeleider van de student: hij/zij begeleidt de studenten in de dagelijkse praktijk van het werkplekleren en is bij voorkeur docent in het vak waarvoor de student in opleiding is. Hij bevordert dat de student planmatig met zijn leerdoelen bezig is en stimuleert de reflectie op zijn handelen en zijn persoonlijke ontwikkeling.

**De onderzoeksbegeleider** ondersteunt de studenten bij het uitvoeren van onderzoeksopdrachten in de afstudeerfase, brengt hen in contact met voor de school relevante onderzoeksthema's en treedt op als critical friend.

**De schoolopleider** opereert in de tweede lijn als algemeen begeleider van de student in de school. Vanuit deze rol is hij/zij verantwoordelijk voor de kwaliteit van de werkplek, van de begeleiding en de beoordeling op de werkplek.

**De instituutopleider** fungeert eveneens in de tweede lijn als algemeen begeleider. Hij/zij is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de werkplek, van de begeleiding en de beoordeling op de werkplek in relatie met de criteria die het instituut dat hij representeert hieraan stelt.

## BEOORDELING

In de AOS ZOB hanteren we twee vormen van beoordeling:

- **formatief beoordelen**
- **summatief beoordelen**



## ROLLEN IN DE BEOORDELING

De rollen, taken en verantwoordelijkheden bij het beoordelen van studenten zijn duidelijk vastgelegd. Bij de beoordeling zijn de student, werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider en instituutbeoordelaar betrokken. De laatste is eindverantwoordelijk. De schoolopleider en werkplekbegeleider hebben bij de summatieve beoordelingen een adviesrol. De beoordeling vindt plaats aan de hand van woordrapporten en rubrics waarin per leerdoel criteria zijn opgenomen die afgeleid zijn van de bekwaamheidseisen.

<sup>7</sup> Koster, B. en Leeferink, H. *Werkplekleren van aanstaande leraren* (2016) 11 Zie bijlage 6

<sup>8</sup> Interdisciplinaire Commissie Lerarenopleidingen (ICL) van de Vereniging van Universiteiten (VSNU) 2007

<sup>9</sup> Onderzoekopdrachten zijn gericht op het bevorderen van onderzoekmatig handelen

<sup>10</sup> Voor een beschrijving van APV-thema's zie bijlage 5

<sup>12</sup> Deze leerlijnen sluiten nauw aan bij de beroepsrollen zoals de RDA die voor de docent in het voortgezet onderwijs heft geformuleerd: vakdidactisch expert, pedagoog en professional

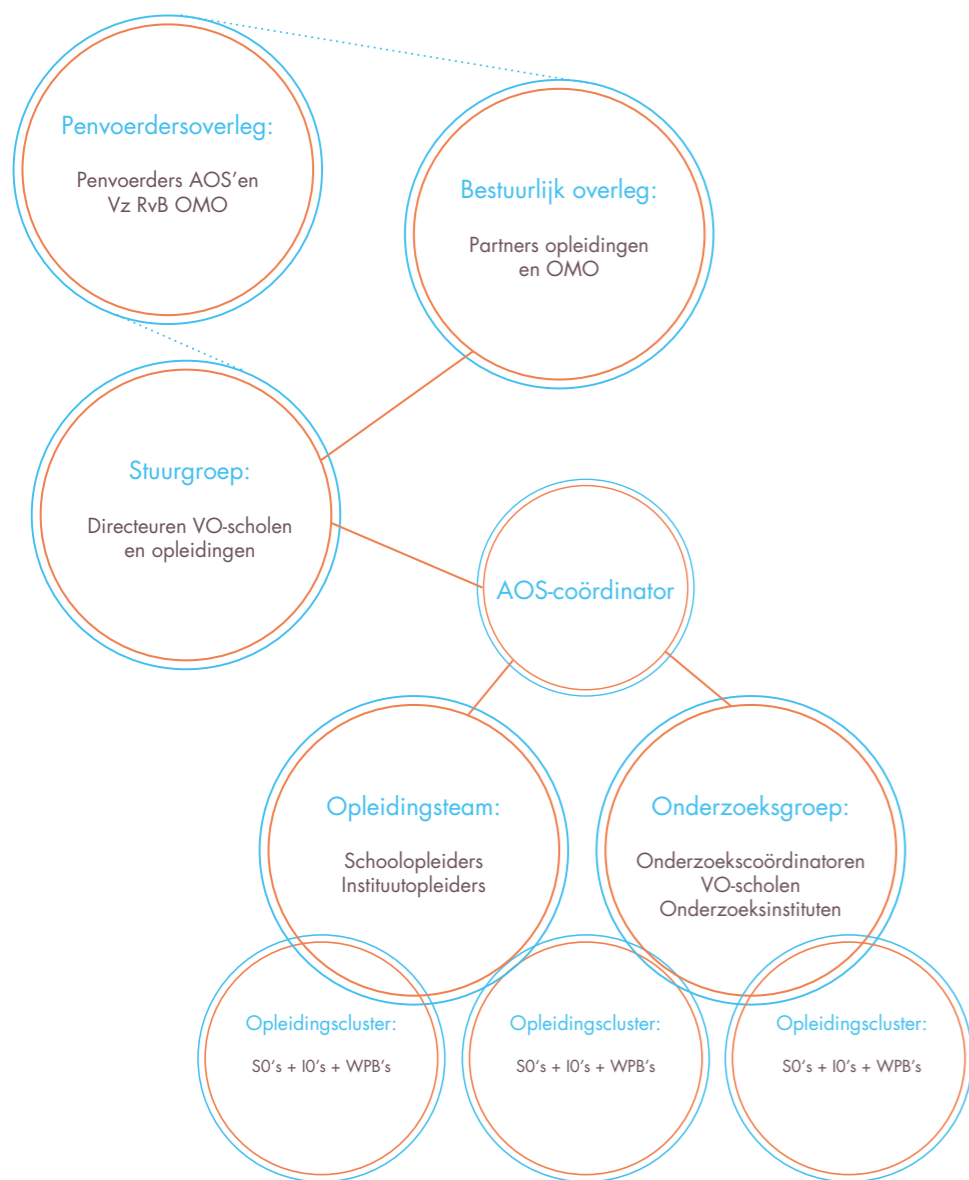
<sup>13</sup> Een overzicht van rollen, taken en verantwoordelijkheden is opgenomen in bijlage 7



Organisatie

AOS Zuidoost Brabant is een netwerkorganisatie. Het is een van de vijf opleidingscholen binnen de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs. Onze organisatie kenmerkt zich door een collegiale, directe manier van samenwerken in een netwerk met zo min mogelijk lagen.

Organisatiestructuur en overleg<sup>14</sup>



De **stuurgroep** van AOS ZOB bestaat uit de eindverantwoordelijk schoolleiders van de scholen van het samenwerkingsverband en uit (de vertegenwoordiger van) een directielid van de betrokken opleidingsinstituten. De stuurgroep staat onder voorzitterschap van een van de rectoren die als penvoerder van de AOS fungeert. De penvoeders van de AOS'en in OMO-verband nemen deel aan het penvoeders-overleg.

De Stuurgroep vergadert zes keer per jaar en is o.a. verantwoordelijk voor het opstellen en actualiseren van de visie, ambitie en doelstellingen van de AOS met betrekking tot het opleiden in de school, het professionaliseren en onderzoek. Ze is verantwoordelijk voor de uitvoering hiervan en voor de kwaliteitszorg. De stuurgroep stelt jaarlijks een begroting en een plan van inzet op ten aanzien van de beschikbare middelen.

De **coördinator van AOS ZOB**<sup>15</sup> neemt deel aan de stuurgroepvergaderingen en stuurt het opleidings- en het onderzoeksteam aan met betrekking tot organisatie, ontwerp uitvoering van activiteiten in het kader van opleiden en onderzoek in de school. De coördinator neemt namens de AOS deel aan

overleg met andere academische opleidingsscholen. Het opleidingsteam is samengesteld uit de school- en instituutopleiders. Het opleidingsteam komt minimaal zes keer per jaar bij elkaar om het programma voor het opleiden in de school op maat van de schoolcontext vorm te geven. Het team houdt zich bezig met de ontwikkeling, uitvoering en organisatie van het werkplekieren. Hierbij vindt er intensieve samenwerking plaats tussen scholen die in elkaars omgeving gelegen zijn. In deze opleidingsclusters vindt het opleiden in de school effectief plaats.

De onderzoeksgroep bestaat uit de onderzoekscoördinatoren van de zeven vo-scholen en uit opleiders die zich binnen hun opleidingsinstituut met praktijkonderzoek bezighouden. De groep komt vijf keer per jaar bij elkaar. Ze houdt zich onder meer bezig met het bevorderen van een onderzoekscultuur en een infrastructuur waardoor studenten in staat worden gesteld een onderzoekende houding te ontwikkelen, kennis uit onderzoek van derden toe te passen en zelfstandig een eenvoudig onderzoek uit te voeren.

CLUSTER DEURNE -ASTEN/SOMEREN

IVO DEURNE  
VARENDONCK COLLEGE

CLUSTER EERSEL-VELDHOVEN- VALKENSWAARD

RYTHOVIUSCOLLEGE  
SONDERVICKCOLLEGE  
SCHOLENGEMEENSCHAP WERE DI

CLUSTER EINDHOVEN

SCHOLENGROEP HET PLEIN  
VAN MAERLANTLYCEUM

INSTROOM VAN STUDENTEN

De AOS ZOB stelt zich ten doel een substantiële bijdrage te leveren aan het opleiden in de school ten behoeve van de samenwerkingspartners. Het streven is minimaal 300 stageplaatsen mogelijk te maken. 75% is bestemd voor studenten van hbo- opleidingen, 25% voor universitaire studenten. De capaciteit van het aantal stageplaatsen per school wordt jaarlijks door de stuurgroep in het activiteitenplan vastgesteld. Het leerlingenaantal van de scholen is daarvoor een belangrijke indicator.

De scholen spannen zich in om studenten gedurende meerdere jaren een stageplaats te bieden binnen AOS ZOB door hen de mogelijkheid te bieden te rouleren over verschillende scholen en schooltypen. Voor aanvang van de stage heeft de student een kennismakings-/ sollicitatiegesprek met de schoolopleider en de beoogde werkplekbegeleider om de verwachtingen over en weer uit te spreken.<sup>16</sup> Door middel van het ingevulde registratieformulieren de daarbij horende documenten wordt de stageplaats binnen de AOS ZOB vastgelegd.

PERSONEEL

Voor het opleiden in de school is een goede infrastructuur belangrijk. Er zijn veel personen bij betrokken. Vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid geven zij mede vorm aan de AOS ZOB.

De schoolleiders zijn eindverantwoordelijk voor de infrastructuur binnen hun school. Het gaat hierbij om zaken als het faciliteren van werkplekbegeleiders, schoolopleiders en onderzoekscoördinatoren en de implementatie van taken en verantwoordelijkheden in het SHRM van de school.

Het aantal werkplekbegeleiders op een school wordt afgestemd op het aantal stageplaatsen dat er op de betreffende school beschikbaar is. Met dat doel wordt een substantieel aantal werkplekbegeleiders opgeleid. Het streven is dat er in iedere vaksectie van de scholen minimaal één opgeleide werkplekbegeleider is. Om als werkplekbegeleider ingezet te kunnen worden is het nodig de basismodules of basiscursus voor wpb afgerond te hebben.

Iedere school heeft minimaal één schoolopleider. Op scholen met meer locaties of bij scholengroepen zijn er meer schoolopleiders aangesteld. De schoolopleiders zijn opgeleid en functioneren volgens de OMO-taakomschrijving van de schoolopleider. Het streven is dat er op elke VO-school minimaal een schoolopleider als lerarenopleider (VELON) geregistreerd is. Schoolopleiders nemen deel aan intervisiebijeenkomsten, studiedagen en andere professionaliseringsbijeenkomsten om hun deskundigheid actueel te houden en/of te verbreden.

Het praktijkonderzoek binnen de AOS wordt gecoördineerd door onderzoekscoördinatoren die ervaring hebben met het doen van onderzoek.

De directies van de opleidingsinstituten zijn ervoor verantwoordelijk de scholen inhoudelijk en organisatorisch te ondersteunen bij het opleiden in de school. Zij verbinden zich aan de AOS ZOB door hun vertegenwoordiging in de stuurgroep, doordat gekwalificeerde instituutopleiders deel uitmaken van het opleidingsteam en het onderzoeksteam en door hun actieve bijdrage in kennisnetwerken. De koppeling en registratie van de stageplaatsen wordt verzorgd door de lerarenopleidingen.



## PROFESSIONALISERING

De AOS ZOB wil graag functioneren als een leergemeenschap die doorlopende professionalisering belangrijk vindt. De diverse partners van de AOS dragen daar actief aan bij. Zo benutten we de context van de sAOS voor het professionaliseren van de medewerkers. Het leren van de leerlingen vormt daarbij het uitgangspunt. Vanuit een onderzoekende houding gaan we op zoek naar werkzame bestanddelen die het leren van de leerlingen bevorderen. Zo kan er innovatief onderwijs worden ontworpen en uitgevoerd aansluitend bij de behoeftes van onze leerlingen. Alle medewerkers die een rol spelen bij het begeleiden en beoordelen van studenten worden op hun taak voorbereid.

Binnen de AOS worden er cursussen, trainingen, verdiepmodule en opleidingen georganiseerd. Deze zijn toegesneden op de diverse rollen bij opleiden in de school en het doen van onderzoek. Een overzicht van de scholingsactiviteiten voor de medewerkers die direct betrokken zijn bij het begeleiden en opleiden van studenten op de werkplek, is opgenomen in bijlage 10.

Naast deze vormen van professionalisering vinden er vormen van intervisie plaats en worden er bijeenkomsten georganiseerd om kennis en ervaringen te delen.

14 Voor een overzicht met de namen zie bijlage 8

15 Zie bijlage 9 voor een taakomschrijving.

16 Voor eerstejaars studenten van FLOT wordt van deze procedure afge-  
weken i.v.m. de plaatsingssystematiek voor deze studenten

## HOOFDSTUK 4 KWALITEITZORG

De partners uit de AOS ZOB spannen zich in om de gestelde doelen voor het samen opleiden te bereiken en datgene wat bereikt is ook te borgen. We gaan daarbij systematisch te werk en volgen daarvoor de PDCA-cyclus. De Academische Opleidingsscholen van Ons Middelbaar Onderwijs gaan uit van een gezamenlijke basis voor kwaliteitszorg. Dit is vastgelegd in een beleidsdocument Kwaliteitszorg en een Handboek.

Voor de kwaliteitszorg beschikken we over diverse instrumenten waarbij de standaarden uit het toetsingskader NVAO het uitgangspunt vormen. Zie bijlage 11 voor een overzicht van deze instrumenten.



## INTEGRALE ANALYSE

Jaarlijks vindt er een integrale analyse plaats waarbij verschillende ontwikkelingen in samenhang kunnen worden geëvalueerd en besproken. Deze jaarlijkse analyse genereert managementinformatie over o.a. het aantal studenten en opleiders/begeleiders, het studiesucces, het studierendement, de waardering van studenten en opleiders/begeleiders, het aantal docentonderzoekers, het aantal en de aard van uitgevoerde onderzoeken.

De verbeteracties die uit deze integrale analyse voortvloeien, worden opgenomen in het jaarlijks activiteitenplan dat in de stuurgroep wordt vastgesteld.

## ZELFEVALUATIE

In het kader van de NVAO-toetsing wordt een zelfevaluatie-rapport opgesteld. Dit is het verslag van een kritische en systematische analyse van de keuzes die een academische opleidingsschool heeft gemaakt en de resultaten die zijn geboekt bij:

- het vaststellen van haar visie en ambities;
- het inrichten van het programma en de omgeving;
- het ontwerpen van de procedures voor de toetsing en beoordeling van de bereikte resultaten.

De zelfevaluatie bevat ook een sterkte-zwakteanalyse, waarin de opleidingsschool beschrijft wat zij als haar kwaliteiten beschouwt en welke aspecten in aanmerking komen voor verbetering.

## PROEFVISITATIE/PEER REVIEW

Voorafgaande aan de toetsing door de NVAO wordt een proefvisitatie gehouden. Deze proefvisitatie omvat een analyse van het kritisch reflectiedocument (KRD) en drie gespreksrondes: 1: met bestuurders, 2: met opleiders en begeleiders en 3: met studenten. Het doel van een proefvisitatie is tweeledig: vroegtijdige signalering van risico's bij toetsing vanuit de eigen organisatie én het vertrouwd maken van medewerkers en studenten met het type vraaggesprek dat onderdeel uitmaakt van de NVAO-toetsing. Op basis van de bevindingen doet het proefvisitatiepanel aanbevelingen voor verbeteracties. Proefvisitaties vinden plaats in opdracht van de raad van bestuur van OMO en worden gepland drie jaar na de laatste NVAO-toetsing.





## LITERATUURLIJST

Bronmateriaal:

Biesta, G. (2015). Het prachtige risico van onderwijs. Culemborg: uitgeverij Phronese.

Hulsker, J., & Imants, J. (2014). 'Ontwikkeling van academische opleidingsscholen in scenario's.' In: Script!, Tilburg: [www.script-onderzoek.nl/script-publicaties/a1097\\_Ontwikkeling-vanAcademische-Opleidingsscholen-in-scenario](http://www.script-onderzoek.nl/script-publicaties/a1097_Ontwikkeling-vanAcademische-Opleidingsscholen-in-scenario) 3.

Imants, J. (red) (2014). Een op leren gerichte werkomgeving voor leraren in de school. Tilburg: Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs.

Imants, J.G.M. en Folker W. (2008). 'Onderzoekende houding en onderwijskundig leiderschap'. In: Basisschoolmanagement, vol. 22, iss. 3, (2008), pp. 10-15.

Koster, B. (2013). Andere perspectieven. Een blik op het opleiden van aanstaande leraren op de werkplek. Tilburg: Fontys Hogescholen.

Koster, B. en Leeferink, H. Werkplekleren van aanstaande leraren. Reeks Praktijk in-zicht. Steunpunt Opleidingsscholen van de PO-raad en de VO-raad.

Kroeze, C. (2014). Georganiseerde begeleiding bij Opleiden in de School (proefschrift). Nijmegen: HAN Kenniscentrum.

Leeferink, J. A. C. (2016). Leren van aanstaande leraren op en van de werkplek. Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven.

Onderwijsraad (2011), Onderwijs vormt. Den Haag.

Onderwijsraad (2017), De leerling centraal. Den Haag.

Onstenk, J. Het werkplekcurriculum in de school: Leren op de Werkplek. Kwaliteitsreeks van het Steunpunt Opleidingsscholen van de PO-raad en de VO-raad.

Onstenk, J., en Ros, A., Onderzoek en de opleidingsschool. Kwaliteitsreeks van het Steunpunt Opleidingsscholen van de PO-raad en de VO-raad.

Platform Onderwijs 2032, (2016). Ons Onderwijs 2032.

Den Haag: Platform Onderwijs2032.

Timmermans, M. (2012). Kwaliteit van de opleidingsschool. Over Affordance, agency en Competentie ontwikkeling (proefschrift). Nijmegen: HAN Kenniscentrum.

Timmermans, M., Ros A. & Van der Steen, J. (2016). De waarde van de Academische Opleidingsschool. Utrecht: Steunpunt opleidingsscholen.

Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2017). Koers 2023: Onderwijs met overtuiging. Tilburg.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2013). Naar een lerende economie. Den Haag.



## BIJLAGEN

### BIJLAGE 1 OVERZICHT VAN BEGRIPPEN EN AFKORTINGEN

APV	Algemene Professionele Vorming
AOS	Academische Opleidingsschool
AOS ZOB	Academische Opleidingsschool ZOB
AOS-coördinator	Medewerker verbonden aan een school voor voortgezet onderwijs die de activiteiten die voortkomen uit het opleiden en het onderzoek van docenten in opleiding en docenten binnen de AOS coördineert alsmede de daaruit voortvloeiende taken
AVO	Algemeen vormend onderwijs
BIO-monitor	Een digitaal bekwaamheidsdossier in het kader van de Wet Beroepen in het Onderwijs
Docentonderzoeker	Leraar verbonden aan school voor VO die schoolgebonden onderzoek uitvoert op zijn eigen school
Dubblindescriptoren	De eindtermen zoals die gelden voor de universitaire en hbo-studies in Europa
ESoE	Eindhoven School of Education (lerarenopleiding van de Technische Universiteit Eindhoven)
FLOT	Fontys Lerarenopleiding Tilburg
FSH	Fontys Sporthogeschool
GKB	Generieke kennisbasis
ICL	Interdisciplinaire Commissie Lerarenopleidingen van de Vereniging van Universiteiten
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
Instituutsopleider	Lerarenopleider verbonden aan een lerarenopleiding
IPB	Integraal Personeelsbeleid
Leeractiviteiten	Alle doelgerichte activiteiten die een student onderneemt om zijn professionele ontwikkeling te bevorderen
Leertaken	Een opdracht die een student tijdens het werkplekleren uitvoert ten behoeve van een door het instituut aangeboden onderwijseenheid
Leerkring	Een groep van lerenden (leerlingen, studenten, leraren, onderzoekers enz.) die vanuit een gemeenschappelijk thema of belang kennis verwerven en delen



Leerwerkplan	Een groeidocument opgesteld door de student in samenspraak met de begeleiders op de leerwerkplek waarin hij concretiseert welke leeractiviteiten hij op de werkplek ontplooit om zich optimaal te ontwikkelen
Leerwerktaak	Een authentieke, hele en unieke taak, die de individuele student tijdens het werkplekleren besluit uit te voeren, om binnen de vastgestelde beroepstaken de vereiste competenties te ontwikkelen en te verwerven
LIO	Leraar in opleiding
LWT	Leerwerktaak
NVAO	Nederlandse-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OidS	Opleiden in de school
OMO	Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs
Onderzoeksbegeleider	Medewerker verbonden aan school voor vo of aan lerarenopleiding die studenten begeleidt ten aanzien van de voortgang en de methodiek van het schoolgebonden onderzoek
Onderzoekscoördinator	Leraar verbonden aan school voor vo die de activiteiten voortvloeiende uit onderzoek in het kader van de AOS binnen de eigen school coördineert
Onderzoeksgroep	Team van onderzoekscoördinatoren en instituutsbegeleiders doet onderzoek o.l.v. AOS-coördinator
Opleidingsteam	Team van school- en instituutsopleiders dat betrokken is bij een opleidingstraject op de werkplek van een bepaald leerjaar
PDCA-cyclus	De cyclus van Plan-Do-Check-Act, volgens welke de kwaliteitszorg wordt ingericht
RDA	Radboud Docentenacademie (lerarenopleiding van de Radboud Universiteit in Nijmegen)
RU	Radboud Universiteit
SBL-competenties	De bekwaamheidseisen waaraan een leraar in het voortgezet onderwijs moet voldoen die zijn vastgelegd in de Wet op de beroepen in het onderwijs door Stichting Beroepskwaliteit Leraren
School – Scholen	School/scholen voor voortgezet onderwijs
Schoolopleider	De docent die binnen de school voor vo het opleidingsprogramma van opleiden in de school (mede) ontwikkelt en/of uitvoert
SEC-master	Master of Science Education and Communication
Stuurgroep	Het overleg van directeuren/rectoren van de lerarenopleidingen en de vo-scholen onder voorzitterschap van de penvoerder
TUE	Technische Universiteit Eindhoven



ULT	Universitaire Lerarenopleiding Tilburg (de lerarenopleiding van Tilburg University)
Vakdidacticus	Instituutsopleider voor een bepaald (school)vak
VKB	Vakkennisbasis
VO	Voortgezet onderwijs
VSNU	Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten
VWO	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
WPB	Werkplekbegeleider: de begeleider die de student op de werkplek (de school voor voortgezet onderwijs) begeleidt
WPL	Werkplekleren



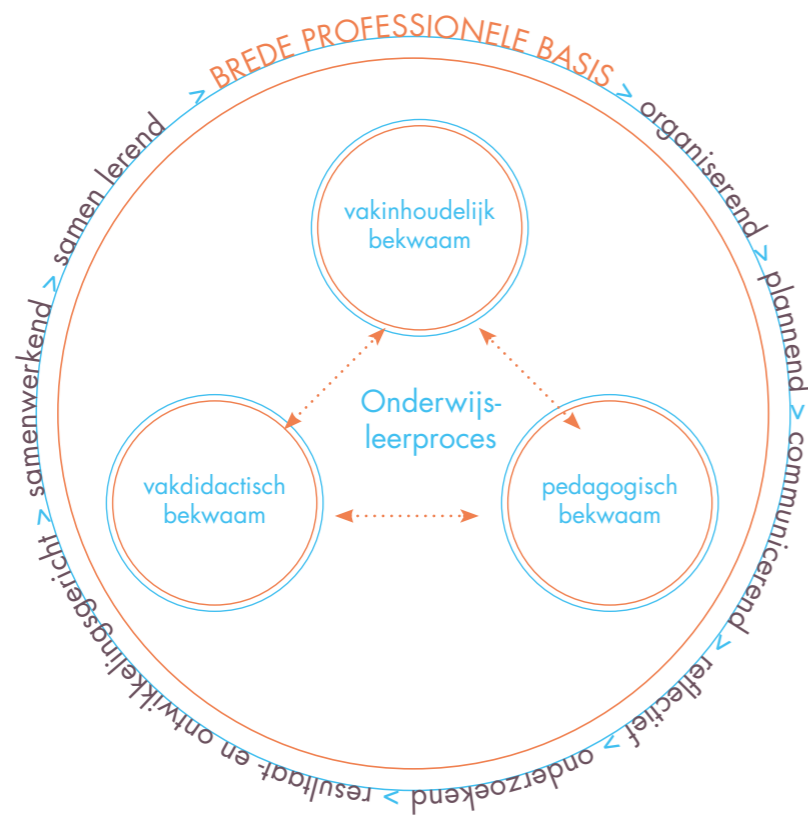


## BIJLAGE 2 BEKWAAMHEIDSEISEN ONDERWIJSPERSONEEL

Vanaf 1 augustus 2017 gelden de herijkte bekwaamheidseisen waarin de basis van beroepskennis en -kunde wordt beschreven.

**“Een bekwame leraar is een leraar die heeft aangetoond dat hij met zijn vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kennis en kunde zijn werk als leraar en als deelnemer aan de professionele onderwijsgemeenschap die hij samen met zijn collega's vormt, kan verrichten op een professioneel doelmatige en verantwoorde wijze.”**

De bekwaamheid tot het geven van onderwijs omvat drie terreinen waarop de kennis en kunde van leraar op niveau moet zijn.



## DE LERAAR <sup>18</sup>

### VAKINHOUDELIJKE BEKWAAMHEID

- BEHEERST DE INHOUD VAN ZIJN ONDERWIJS;
- STAAT BOVEN DE LEERSTOF;
- KAN DE LEERSTOF ZO SAMENSTELLEN, KIEZEN OF BEWERKEN DAT ZIJN LEERLINGEN DIE KUNNEN LEREN;
- KAN VANUIT ZIJN VAKINHOUDELIJKE EXPERTISE VERBANDEN LEGGEN MET HET DAGELIJKS LEVEN, MET WERK EN MET WETENSCHAP;
- KAN BIJDRAGEN AAN DE ALGEMENE VORMING VAN ZIJN LEERLINGEN;
- HOUDT ZIJN VAKKENNIS EN -KUNDE ACTUEEL.

### VAKDIDACTISCHE BEKWAAMHEID

- **KAN ONDERWIJS VOORBEREIDEN, WAT BETEKENT DAT HIJ:**
  - o doelen kan stellen, leerstof kan selecteren en ordenen;
  - o samenhangende lessen kan uitwerken met passende werkvormen, materialen en media, afgestemd op het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen;
  - o passende en betrouwbare toetsen kan kiezen, maken of samenstellen.
- **KAN ONDERWIJS UITVOEREN EN HET LEREN ORGANISEREN, WAT BETEKENT DAT HIJ:**
  - o een adequaat klassenmanagement kan realiseren;
  - o aan leerlingen de verwachtingen en leerdoelen duidelijk kan maken en leerlingen kan motiveren om deze te halen;
  - o de leerstof aan zijn leerlingen begrijpelijk en aansprekend kan uitleggen, voordoen hoe ermee gewerkt moet worden en daarbij inspelen op de taalbeheersing en taalontwikkeling van zijn leerlingen;

### VAKDIDACTISCHE BEKWAAMHEID

- **KAN ONDERWIJS VOORBEREIDEN, WAT BETEKENT DAT HIJ:**
  - o doelen kan stellen, leerstof kan selecteren en ordenen;
  - o samenhangende lessen kan uitwerken met passende werkvormen, materialen en media, afgestemd op het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen;
  - o passende en betrouwbare toetsen kan kiezen, maken of samenstellen.
- **KAN ONDERWIJS UITVOEREN EN HET LEREN ORGANISEREN, WAT BETEKENT DAT HIJ:**
  - o een adequaat klassenmanagement kan realiseren;
  - o aan leerlingen de verwachtingen en leerdoelen duidelijk kan maken en leerlingen kan motiveren om deze te halen;
  - o de leerstof aan zijn leerlingen begrijpelijk en aansprekend kan uitleggen, voordoen hoe ermee gewerkt moet worden en daarbij inspelen op de taalbeheersing en taalontwikkeling van zijn leerlingen;
  - o doelmatig gebruik kan maken van beschikbare digitale leermaterialen en leermiddelen;
  - o de leerlingen met gerichte activiteiten de leerstof kan laten verwerken, daarbij variatie aanbrengen en bij instructie en verwerking differentiëren naar niveau en kenmerken van zijn leerlingen;
  - o de leerling kan begeleiden bij die verwerking, stimulerende vragen stellen en opbouwende gerichte feedback geven op taak en aanpak;
  - o samenwerking, zelfwerkzaamheid en zelfstandigheid stimuleren.



- **KAN ONDERWIJS EVALUEREN EN ONTWIKKELEN, WAT BETEKENT DAT HIJ:**
  - o de voortgang kan volgen, de resultaten kan toetsen, analyseren en beoordelen;
  - o feedback kan vragen van leerlingen en deze feedback tezamen met zijn eigen analyse van de voortgang kan gebruiken voor een gericht vervolg van het onderwijsleerproces;
  - o leerproblemen kan signaleren en indien nodig met hulp van collega's oplossingen kan zoeken of doorverwijzen;
  - o advies kan vragen aan collega's of andere deskundigen;
  - o weet wanneer en hoe hij advies kan geven;
  - o hierbij gebruik kan maken van methodieken voor professionele consultatie en leren, zoals supervisie en intervisie;
  - o zijn didactische aanpak en handelen kan evalueren, analyseren, bijstellen en ontwikkelen;
  - o kan bijdragen aan pedagogisch-didactische evaluaties in zijn school en deze in afstemming met zijn collega's kan gebruiken bij de onderwijsontwikkeling in zijn school;
  - o de inhoud en de didactische aanpak van zijn onderwijs kan uitleggen en verantwoorden;
  - o in staat is tot kritische reflectie op zijn eigen pedagogisch-didactisch handelen.

#### PEDAGOGISCHE BEKWAAMHEID

- **KAN MET EEN PROFESSIONELE, ONTWIKKELINGSGERICHTE WERKWIJZE EN IN SAMENWERKING MET ZIJN COLLEGA'S EEN VEILIG, ONDERSTEUNEND EN STIMULEREND LEERKLIMAAT VOOR ZIJN LEERLINGEN REALISEREN;**
- **VOLGT DE ONTWIKKELING VAN ZIJN LEERLINGEN IN HUN LEREN EN GEDRAG EN STEM T DAAROP ZIJN HANDELEN AF;**
- **DRAAGT BIJ AAN DE SOCIAAL-EMOTIONELE EN MORELE ONTWIKKELING VAN ZIJN LEERLINGEN;**
- **KAN ZIJN PEDAGOGISCH HANDELEN AFSTEMMEN MET ZIJN COLLEGA'S EN MET ANDEREN DIE VOOR DE ONTWIKKELING VAN DE LEERLING VERANTWOORDELIJK ZIJN;**
- **DRAAGT BIJ AAN DE BURGERSCHAPSVORMING EN DE ONTWIKKELING VAN DE LEERLING TOT EEN ZELFSTANDIGE EN VERANTWOORDELIJKE VOLWASSENE;**
- **BLIJFT ZIJN AANPAK IN HET ONDERWIJS IN PEDAGOGISCHE ZIN AANPASSEN AAN DE TIJD.**



## BIJLAGE 3: DUBLINDESCRIPTOREN

	KWALIFICATIES BACHELOR	KWALIFICATIES MASTER
KENNIS EN INZICHT	Heeft aantoonbare kennis en inzicht van een vakgebied, waarbij wordt voortgebouwd op het niveau bereikt op het voortgezet onderwijs en dit wordt overtroffen;	Heeft aantoonbare kennis en inzicht, gebaseerd op de kennis en het inzicht op het niveau van Bachelor en die deze overtreffen en/of verdiepen, alsmede een basis of een kans bieden om een originele bijdrage te leveren aan het ontwikkelen en/of toepassen van ideeën, vaak in onderzoeksverband.
TOEPASSEN KENNIS EN INZICHT	Functioneert doorgaans op het niveau waarop met ondersteuning van gespecialiseerde handboeken enige aspecten voorkomen waarvoor kennis van de laatste ontwikkelingen in het vakgebied vereist is.	Is in staat om kennis en inzicht en probleemoplossende vermogens toe te passen in nieuwe of onbekende omstandigheden binnen een bredere (of multidisciplinaire) context die gerelateerd is aan het vakgebied; is in staat om kennis te integreren en met complexe materie om te gaan
TOEPASSEN KENNIS EN INZICHT	Is in staat zijn/haar kennis en inzicht op dusdanige wijze toe te passen dat dit een professionele benadering van zijn/haar werk of beroep laat zien en beschikt verder over competenties voor het opstellen en verdiepen van argumentaties en voor het oplossen van problemen op het vakgebied.	Is in staat om kennis en inzicht en probleemoplossende vermogens toe te passen in nieuwe of onbekende omstandigheden binnen een bredere (of multidisciplinaire) context die gerelateerd is aan het vakgebied; is in staat om kennis te integreren en met complexe materie om te gaan
TOEPASSEN KENNIS EN INZICHT	Is in staat om relevante gegevens te verzamelen en te interpreteren (meestal op het vakgebied) met het doel een oordeel te vormen dat mede gebaseerd is op het afwegen van relevante sociaalmaatschappelijke, wetenschappelijke of ethische aspecten.	Is in staat om oordelen te formuleren op grond van onvolledige of beperkte informatie en daarbij rekening te houden met sociaalmaatschappelijke en ethische verantwoordelijkheden, die zijn verbonden aan het toepassen van de eigen kennis en oordelen.
TOEPASSEN KENNIS EN INZICHT	Is in staat om informatie, ideeën en oplossingen over te brengen op publiek bestaande uit specialisten of niet-specialisten.	Is in staat om conclusies, alsmede de kennis, motieven en overwegingen die hieraan ten grondslag liggen, duidelijk en ondubbelzinnig over te brengen op een publiek van specialisten of niet-specialisten.
TOEPASSEN KENNIS EN INZICHT	Bezit de leervaardigheden die noodzakelijk zijn om een vervolgstudie aan te gaan die een hoog niveau van autonomie veronderstelt.	Bezit de leervaardigheden die hem of haar in staat stellen een vervolgstudie aan te gaan met een grotendeels zelfgestuurd of autonoom karakter.



## BIJLAGE 4: DE GENERIEKE KENNISBASIS VOOR HBO-LERARENOPLEIDINGEN BACHELOR

### DOMEIN

### SUBDOMEINEN

1. LEREN IN DIVERSE CONTEXTEN	1.1 Het concept leren 1.2 Visies op leren 1.3 Cognitie, werking van de hersenen en leren 1.4 Leerling-kenmerken
2. DIDACTIEK EN LEREN	2.1 Model didactische analyse 2.2 Leerdoelen en instructiemodellen 2.3 Vormgeving van leerprocessen 2.4 Selectie en ontwerp van leermiddelen 2.5 Begeleiden van leerprocessen 2.6 Toetsing en evaluatie
3. COMMUNICATIE, INTERACTIE EN GROEPSDYNAMICA	3.1 Mentale modellen van communicatie 3.2 Gespreksvoering 3.3 Groepsdynamica
4. DE ONTWIKKELING VAN DE ADOLESCENT	4.1 Identiteitsontwikkeling 4.2 Morele ontwikkeling 4.3 Adolescent en seksualiteit
5. LEERLINGEN MET SPECIALE BEHOEFTE	5.1 Leerlingbegeleiding in school 5.2 Passend onderwijs voor iedereen? 5.3 Leerproblemen 5.4 Gedrag- en werkhoudingsproblemen
6. DE PROFESSIONELE DOCENT	6.1 Professionele ontwikkeling 6.2 Praktijkonderzoek 6.3 Onderwijsinnovatie en werken in teams 6.4 Onderwijsvisie en –ethiek
7. HET NEDERLANDSE ONDERWIJSSTEL	7.1 Nederlands onderwijsstelsel 7.2 Onderwijsconcepten 7.3 Schoolorganisatie, structuur en cultuur
8. PEDAGOGISCHE KWALITEIT	8.1 Pedagogische driehoek 8.2 Doel, arrangement en voorwaarden 8.3 Pedagogisch leerplan en schools curriculum 8.4 Pedagogiek van het (V)MBO
9. DIVERSITEIT EN ONDERWIJS	9.1 Onderwijskansen 9.2 Burgerschapsvorming 9.3 Omgaan met diversiteit 9.4 Culturen en levensbeschouwingen



## BIJLAGE 5: APV-THEMA'S

### 1 CENTRALE THEMA JU EN HET BEROEP

### APV-MODULES

Module APV1. Voorbereiding op stage en OS-A  
In deze module wordt de student voorbereid op de stages uit leerjaar 1 'Oriënterende stage deel A en deel B (of het instituutsparticum)'. Zaken die aan de orde komen zijn de professionele beroepshouding, bewustwording van de keuze voor het beroep docent en eigen overtuigingen op dit gebied, de sbl-competenties, de vijf rollen van de docent, het lesvoorbereidingsformulier en het maken van een stagewerkplan en een kennismakingsbrief voor de OS-B.

Module APV2. De basis van het lesgeven  
In deze module zal het concept 'leren' aan de orde komen; Wat is leren? Welke verschillende visies op leren zijn er? Welke verschillende vormen van leren zijn er? En hoe werkt het geheugen? Deze kennis over leren is van belang om leerlingen te kunnen begeleiden bij het leren en leerprocessen van leerlingen te stimuleren als docent. In deze module worden diverse vaardigheden geoefend door het geven van een 'miniles(sen)'. Studenten leren hoe ze een les moeten voorbereiden middels het DA- model van Van Gelder en het model van directe instructie. Daarnaast leert de student om op een goede manier feedback te geven aan en te ontvangen van medestudenten.

Module APV3. Professionele ontwikkeling  
In deze module gaat de student aan de slag met de ontwikkeling en bewustwording van zijn eigen professionele identiteit. Om zijn eigen professionele identiteit te kunnen vormen is het belangrijk dat eigen ervaringen en veronderstellingen worden onderzocht en perspectieven worden verbreed. Dit wordt gedaan door met een theoretisch kijkkader naar (praktijk)ervaringen te kijken en samen met medestudenten de eigen (praktijk) ervaringen te bespreken en elkaar tips en adviezen te geven tijdens begeleidde intervisie-bijeenkomsten. Tijdens deze module wordt een sterke koppeling gemaakt met de onderwijspraktijk.

Module APV4. Klassenmanagement 1  
In deze module wordt ingegaan op de basis van het klassenmanagement; Hoe kun je orde houden als docent? Wat is een escalatieladder? Dit zijn enkele onderwerpen die in deze lessen aan bod zullen komen. Tijdens deze module wordt een sterke koppeling gemaakt met de onderwijspraktijk en zullen daartoe ook opdrachten moeten worden uitgevoerd op de werkplek.

Module APV5. Visie op beroep  
Dit is de laatste module van het eerste leerjaar. Daarin wordt teruggeblikt op het afgelopen schooljaar en vooruit gekeken in de toekomst. In deze module staat het schrijven van een goed onderbouwde visie op 'een goede docent voor de klas' centraal. Daarbij wordt ingegaan op de verschillende onderwerpen die het afgelopen jaar aan bod zijn geweest.





## BIJLAGE 5: APV-THEMA'S

### 2 JJ EN DE KLAS

#### Module 6. Eenheid in verscheidenheid

In deze module maakt de student kennis met de algemene ontwikkeling van adolescenten en meer specifiek met de identiteitsontwikkeling en de morele ontwikkeling van de adolescent. Daarnaast maakt de student kennis met de diversiteit binnen het onderwijs zoals gender(identiteit), sociaal economische status, religieuze verschillen en individuele mogelijkheden van leerlingen. Tijdens de module is de student bezig met het ontwikkelen van verschillende perspectieven op diversiteit waarbij relatie, competentie en autonomie centraal staat.

#### Module 7. Klassenmanagement 2

In deze module gaat de student zich verder verdiepen in het onderwerp klassenmanagement, groepsprocessen en sociale processen. Daarbij staat reflecteren op pedagogisch handelen en het verantwoorden daarvan middels de literatuur centraal. Tijdens deze module wordt een sterke koppeling gemaakt met de onderwijspraktijk en zullen daartoe ook opdrachten moeten worden uitgevoerd op de werkplek.

#### Module 8. Gesprekken op school

In deze module staat professionele gespreksvoering centraal. Hierbij komen diverse gesprekken aan de orde die op een school gevoerd kunnen worden en oefent de student met verschillende gesprekstechnieken. Persoonlijke leervragen op dit gebied staan centraal. Tijdens deze module wordt een sterke koppeling gemaakt met de onderwijspraktijk en zullen daartoe ook opdrachten moeten worden uitgevoerd op de werkplek.

#### Module 9. Generieke kennisbasistoets

Deze module bestaat uit het zelfstandig bestuderen van de theorie die hoort bij de generieke kennisbasis. Middels een toets laten studenten zien dat ze deze stof beheersen.

#### Module 10. Workshop A

In deze module verdiept de student zich in de verschillende onderwijssoorten (het vmbo, het mbo en de onderbouw van havo en vwo) die binnen zijn werkveld aan de orde zijn.

#### Module 11. Workshop B

In deze module staan 'onderwijsvisie en ethiek' en 'normatieve professionalisering' centraal.

De student maakt in deze workshop een begin met het ontwikkelen van zijn eigen normen-en waardenprofiel en leert hoe hij deze ontwikkeling kan omschrijven. Tijdens de les worden verschillende morele dilemma's besproken.

### 3 JJ EN DE LEERLING

#### Module 12. Oog voor de leerling, deel 1

In het eerste deel van deze module maakt de student een verkennende aanzet op het gebied van individuele onderwijsbehoeftes van leerlingen. Daarbij valt te denken aan het benoemen van de zorgstructuur op een school, het signaleren van leer- en gedragsproblemen, het benoemen van manieren om te differentiëren in de klas en het herkennen van factoren die van invloed zijn op keuzeprocessen van leerlingen. Tijdens deze module wordt een sterke koppeling gemaakt met de onderwijspraktijk en zullen daartoe ook opdrachten moeten worden uitgevoerd op de werkplek.



## BIJLAGE 5: APV-THEMA'S

### 3 JJ EN DE LEERLING

#### Module 13. Oog voor de leerling, deel 2

In het tweede deel van deze module wordt er binnen de onderwerpen uit het eerste deel een verdiepingsslag gemaakt. De nadruk verschuift van de verkennende fase naar de uitvoerende fase. Tijdens deze module wordt een sterke koppeling gemaakt met de onderwijspraktijk en zullen daartoe ook opdrachten moeten worden uitgevoerd op de werkplek.

### 4

#### Module 14. Onderwijspedagogisch handelen

In deze module maakt de student een verdiepende studie op het gebied van (individuele) onderwijsbehoeftes van leerlingen. Van de student wordt daarbij verwacht dat hij/zij als normatieve professional in staat is het leren en ontwikkelen van leerlingen in de groep en van zichzelf op een reflectief, onderzoekende en kritische wijze vanuit verschillende perspectieven te begrijpen en om te zetten in het eigen handelen. De professional kijkt daarbij naar de invloed van geldende waarden en normen op zijn handelen in de praktijk.



## BIJLAGE 6: EDUCATIEVE MASTER

### HET CURRICULUM VAN DE EDUCATIEVE MASTER RDA

	1. de rol van pedagoog Lijn Algemene Didactiek (AD)	2. de rol van professional Lijn Professionele Persoonlijke Ontwikkeling (PPO)	2. de rol van professional Lijn Professionele Persoonlijke Ontwikkeling (PPO)
1STE HELFT MASTER			
2DE HELFT MASTER	STARTWEEK: KENNISMAKING MET DE DRIE ROLLEN, MET DE OPLEIDING, MET ELKAAR EN MET DE STAGESCHOOL		
	Collegereeks Algemene didactiek	Training Persoonlijk Leiderschap van de Docent	Collegereeks Vakdidactiek
	Colleges rond de thema's:	Workshop en begeleiding Professioneel Spreken	Colleges rond de thema's die afhankelijk zijn van jouw specifieke vakgebied
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veilig en stimulerend leerklimaat &amp; efficiënte lesorganisatie</li> <li>• Efficiënte lesorganisatie &amp; gestructureerde instructie</li> <li>• Gestructureerde instructie &amp; activerende lessen</li> <li>• Activerende lessen &amp; veilig leerklimaat</li> </ul>	Collegereeks Professioneel Persoonlijk Leren	
		De les draait door: praktijkgerichte vaardigheids- trainingen, integratie van de drie onderwijslijnen/rollen	

## HET CURRICULUM VAN DE EDUCatieve MASTER RDA

BEGELEIDE STAGE: OBSERVATIE, ORIËNTATIE, ONGEVEER 50 EIGEN LESSEN+ OVERIGE ACTIVITEITEN OP SCHOOL

GEÏNTEGREERDE TENTAMENS: LESSENREEKS (5 EC), ZELFEVALUATIE 1 (10 EC) EN BEGELEIDE STAGE (15 EC)

2DE HELFT  
MASTER

STARTWEEK: KENNISMAKING MET DE DRIE ROLLEN, MET DE OPLEIDING, MET ELKAAR EN MET DE STAGESCHOOL

Collegereeks  
Algemene didactiek

Collegereeks Professioneel  
Persoonlijk Leren

Collegereeks  
Vakdidactiek

Verdiepingsthema's

Collegereeks  
Ontwerp en Onderzoek

ZELFSTANDIGE STAGE: ONGEVEER 150 EIGEN LESSEN + OVERIGE ACTIVITEITEN OP SCHOOL

GEÏNTEGREERDE TENTAMENS:

ONTWERP EN ONDERZOEK (10 EC), ZELFEVALUATIE 2 (5 EC) EN ZELFSTANDIGE STAGE (15 EC)

PROGRAMMAONDERDELEN EDUCatieve MASTER ESOE	TWEEJARIGE TRAJECT (EC)	EENJARIG TRAJECT (EC)
Vakinhoudelijk deel	34	-
Werkplekleren	31	25
Onderwijskunde	8	8
Vakdidactiek	10	10
Bètadidactiek	7	7
Onderzoek van onderwijs	30	10



## BIJLAGE 7: ROLLEN EN TAKEN

## ROL

## WERKPLEKBEGELEIDER

Ervaren en daartoe  
geschoolde leraar.  
Begeleider in de eerste lijn

## SCHOOLOPLEIDER

Ervaren en daartoe geschoolde  
leraar uit het voortgezet onder-  
wijs, Algemeen begeleider in de  
tweede lijn

## LERAAR-ONDERZOEKER

(verbonden aan een vo- school)

## TAKEN

- Coacht/begeleidt studenten vanuit de eigen dagelijkse onderwijspraktijk in de professionele ontwikkeling op het vakgebied, zowel vakinhoudelijk als vakdidactisch door:
- het voeren van begeleidingsgesprekken
- het bespreken en vaststellen van het leerwerkplan
- het bezoeken van lessen en het voor- en nabespreken van lessen
- Organiseert het leren op de werkplek
- Geeft feedback op de reflecties van de student
- Bespreekt de studievorderingen
- Levert een bijdrage aan de ontwikkeling en vormgeving van de Opleidingschool
- Onderhoudt contacten (met school- en instituutssopleider)
- Onderhoudt zijn beroeps- en begeleidingsvaardigheden.
- Beoordeling:
  - o Voert samen met een lid van het opleidingsteam het tussenevaluatiegesprek
- Geeft op basis van een beoordelingsrapportage een gefundeerd advies ten aanzien van de beoordeling van de student
- Draagt zorg voor de coördinatie en organisatie van de opvang en begeleiding van studenten op de werkplek (werkplekleren)
- Draagt zorg voor de communicatie met de opleidingsinstellingen van de studenten en houdt zich op de hoogte van de curricula en hun opleidingsprogramma
- Onderhoudt contacten met in- en externe betrokkenen bij het opleiden.
- Organiseert, evalueert scholingsbijeenkomsten voor WPB's en voert deze i.s.m. de instituutssopleider uit.
- Ontwerpt en verzorgt werkplekgerelateerde leerarrangementen in de schoolsituatie.
- Is betrokken bij de mede-beoordeling van studenten
- Organiseert vormen van collegiaal leren.
- Adviseert de directie ten aanzien van het opleiden in de school.
- Zorgt voor de uitvoering van de kwaliteitszorg rond opleiden in zijn school
- Levert een bijdrage aan de kennisdeling.
- Beoordeling van het werkplekleren van studenten.
  - o Adviseert ten aanzien van toelating van studenten, overgang naar volgend leerjaar (medebeoordelaar)
  - o Adviseert in afstemming met de instituutssopleider bij de beoordeling van studenten.
- Voert in het kader van de onderzoeksagenda van de AOS-ZOB schoolgebonden onderzoek uit op de werkplek.
- Draagt zorg voor kennisdeling en verslaglegging over de opbrengst.
- Brengt tussentijds verslag uit binnen het team, aan de coördinator onderzoek en de AOS-coördinator over de vorderingen.
- Neemt deel aan peer review.

## BIJLAGE 7: ROLLEN EN TAKEN

Is critical friend voor collega-onderzoekers in de school (incl. studenten).

**COÖRDINATOR ONDERZOEK**  
(verbonden aan een vo- school)

- Stimuleert binnen de school het doen van onderzoek
- Coördineert en organiseert het schoolgebonden onderzoek van leraren en studenten op school volgens de onderzoeksagenda
- Verzorgt t.a.v. schoolgebonden onderzoek de contacten tussen opleidingen en de school
- Organiseert peer review
- Organiseert presentatiemiddagen m.b.t. onderzoek
- Draagt bij aan de ontwikkeling van het beleid m.b.t. schoolgebonden onderzoek en de voorwaarden voor de uitvoering
- Stimuleert kennisdeling
- Maakt deel uit van de onderzoeksgroep van de AOS
- Beoordeelt i.s.m. een beoordelaar van de opleiding het praktijkonderzoek van de student
- Bewaking van de afspraken met betrekking tot onderzoek op uitvoeringsniveau. De algehele organisatie van het praktijkgericht onderzoek.

**INSTITUUTSOPLEIDER  
LERARENOPLEIDER**  
(verbonden aan een lerarenopleiding)

- Verzorgt vanuit de verbondenheid aan de lerarenopleiding de begeleiding van de studenten op de werkplek, waarbij de primaire begeleidingstaken in het praktijkdeel worden uitgevoerd door de WPB
- Is lid van het opleidingsteam van de AOS  
Taken m.b.t. opleidingsactiviteiten en intervisie worden binnen het opleidingsteam onderling verdeeld:
  - o Ondersteunt de WPB's en schoolopleiders bij de begeleiding van studenten vanuit het oogpunt van professionalisering en kwaliteitsverbetering
  - o Begeleidt bij het opstellen van het leerwerkplan;
  - o Beoordeelt het leerwerkplan
  - o Bezoekt één of meerdere lessen en voert hierover nabesprekingen met de stagiairs
  - o Geeft eventueel feedback op reflecties.
  - o Organiseert intervisiebijeenkomsten
- Ontwikkelt werkplekgerelateerde leerarrangementen en voert deze eventueel uit op de werkplek
- Heeft een rol als intermediair tussen school en opleidingsinstituut
- Is eindverantwoordelijk voor de beoordeling van het werkplekleren van studenten

**STUDIELOOPBAANBEGELEIDER**  
(SLB'er) (verbonden aan een lerarenopleiding)

- Coacht/begeleidt de student bij keuzes, planning en voortgang tijdens de opleiding tot leraar
- Houdt individuele gesprekken
- Houdt intervisie

**ONDERZOEKSBEGELEIDER/  
PROCESBEGELEIDER  
ONDERZOEK**  
(verbonden aan een lerarenopleiding)

- Begeleidt de voortgang en de methodiek van het praktijkgericht onderzoek
- Beoordeelt praktijkgericht onderzoek/ de OPH en VDO-producten

**BIJLAGE 8 NAMENOVERZICHT STUURGROEP,  
OPLEIDINGSTEAM, ONDERZOEKSGROEP**

STUURGROEP			
Elke Oegema	IVOD	Douwe Beijaard	ESoE
Corinne Sebregts	SG Het Plein	Anette de Ruiter	Flot
Edward de Gier	SG Were Di	Jeroen Imants	RDA
Chrit Nelissen/ Marleen van den Hurk	Rythoviuscollege		
Monique van Roosmalen	Sondervickcollege		
Emmeken van der Heijden	Van Maerlantlyceum		
Irma van Nieuwenhuijsen PENVOERDER	Varendonckcollege	Corry Kocken	coördinator
OPLEIDINGSTEAM			
Huib Matthijsen Willem Verachtert Wouter Verhaak	IVOD	Marleen Koppers Koojsje de Vries Tess Holtermans Iris Rensen Edith Postuma Edith Postuma Chantal de Koster Marleen Koppers Koojsje de Vries	FLOT
Annemarie van Bommel Eric Brouns Irma Korff Inge Matthijsse Gaby Geertman Stijn Walraven	SG Het Plein	Jeroen Imants	RDA
OPLEIDINGSTEAM vervolg			
Wouter Kolster Gerrie van der Linden	SG Were Di		
Bart Schoenmakers	Rythoviuscollege		
Chantalle Buijtels Renate Scholten	Sondervickcollege		
Connie Schleipen René Vosters	Van Maerlantlyceum		
Claudia Kusters Jean van Roy	Varendonckcollege		

## ONDERZOEKSGROEP

Marie-Anne Schulten	IVOD
Peter van den Eijnde	SG het Plein
Hélène Verhappen	SG Were Di
Erwin van Dooren	Rythoviuscollege
Marcel van de Wall	Sondervickcollege
Hanneke Banine	Van Maerlantlyceum
Eva van Driel	Varendonck College
Jeroen Imants	Radboud Docenten Academie
Karin Verouden	Fontys Lerarenopleiding Tilburg

## BIJLAGE 9: PROFIEL VAN DE AOS-COÖRDINATOR

## Inleiding

Een toekenning van een AOS is gebaseerd op een toets van NVAO op basis van het samenwerkingscontract met de lerarenopleiding en het aanvraagdossier. Dit dossier biedt richtsnoeren voor de verdere ontwikkeling van de AOS. Het aanvraagdossier gaat over onderwijskundige uitgangspunten voor opleiden en voor onderzoek. De belangrijkste uitgangspunten zijn:

- convergentie (de gezamenlijke, overkoepelende normen);
- divergentie (de toespitsing op en uitwerking vanuit eigen schoolcontext);
- het cascademodel (het gaat om het leren van de leerling, het leren van studenten en docenten, de ontwikkeling van de school en de lerarenopleiding);
- richtlijnen voor schoolgebonden onderzoek;
- uitwisseling binnen de AOS van resultaten.

Het samenwerkingscontract geeft aan dat de uitgangspunten van het dossier ieder jaar worden vertaald en concreet worden gemaakt in een opleidings- en onderzoeksplan. Deze plannen worden vastgesteld door de stuurgroep.

## Positie van de AOS-coördinator binnen de AOS

De AOS-coördinator betekent: coördinator van de Academische Opleidingschool. Deze AOS-coördinator is een collega op directieniveau die binnen de AOS voor de samenwerkende scholen (het consortium) een coördinerende taak heeft ten aanzien van het opleiden en het onderzoek van docenten in opleiding en docenten vanuit een inhoudelijk en organisatorisch gezichtspunt, het versterken van de interne samenwerking en de samenwerking met andere AOS'en én de lerarenopleidingen die deel uitmaken van de AOS.

Hij of zij functioneert op het niveau van de stuurgroep.

## Taakstelling AOS-coördinator

De taak van de AOS-coördinator is

- om de totstandkoming van het opleidings- en onderzoeksplan voor de AOS te coördineren;
- om vervolgens deze plannen te implementeren en uitvoering ervan te coördineren;
- om te stimuleren dat scholen binnen het consortium voor hun schoolontwikkeling verbinding maken

met het opleidings- c.q. onderzoeksplan en de in de AOS aanwezige expertise inzetten;

- het opzetten, uitzetten en monitoren van projectplannen; het voorbereiden en opstellen van de kwaliteitszorg en de rapportages ten behoeve van de vereiste verantwoording van met het project gemoeide subsidies;
- om op basis van het opleidings- en organisatieplan van de AOS leiding te geven aan de bij de AOS betrokken medewerkers;
- het leveren van een bijdrage aan een effectieve (op brengstgericht en efficiënte) organisatie van de AOS en de samenwerking in de AOS;
- het onderhouden van de contacten c.q. kennisuitwisseling met andere AOS'en, lerareninstituten en andere voor de AOS relevante partners;
- een bijdrage te leveren bij het voorbereiden /opstellen van de begroting van de AOS;
- om een bepaald (nader overeen te komen) aandachtsgebied/thema op verenigingsniveau (de vier AOS'en) inhoudelijk te coördineren;
- lid te zijn van de redactie van Script!, een publicatieorgaan voor schoolgebonden onderzoek;
- deel te nemen aan de stuurgroepvergadering van zijn/haar AOS, coördinatorenoverleg van OMO;
- afspraken te maken met de penvoerder over budgetverantwoordelijkheid;
- ontvangen relevante vergaderstukken en dergelijke van de penvoerders en op zijn/haar beurt de penvoerder(s) over relevante ontwikkelingen informeren.

De AOS-coördinator legt verantwoording af aan de penvoerder. Voor de taakstelling op het terrein van Script! en de taakstelling op verenigingsniveau geldt dat er verantwoording wordt afgelegd aan het penvoerdersoverleg.

## Competenties

Deze taakstelling is uitdagend en brengt de coördinator in een stimulerende context van verdere professionalisering van hem of haar. Om de taak goed uit te voeren zijn de volgende kwaliteiten van belang:

- hij of zij kan in een complex veld van verschillende spelers (die vaak een eindverantwoordelijke functie hebben) de bovenschoolse belangen van de AOS communicatief uitstekend behartigen



- hij of zij moet over uitstekende vaardigheden beschikken ten aanzien van presenteren.
- hij of zij moet de AOS goed kunnen representeren;
- hij of zij moet de onderwijskundige uitgangspunten kunnen interpreteren en de vertaalslag naar de opleidingscurricula kunnen beoordelen;
- hij of zij moet leiding kunnen geven aan opleidings- en onderzoekdocenten van de scholen;
- hij of zij moet de kwaliteitszorg voor opleiden en onderzoek kunnen organiseren en resultaten kunnen interpreteren en vertalen naar nieuwe verbetervoorstellen.

#### Bijzondere omstandigheid ten aanzien van Zuidoost

De AOS-coördinator van AOS-Zuidoost zal in de eerste twee jaren in een ingroeimodel functioneren. De coördinator van AOS-Oost is in die periode de eerstverantwoordelijke voor het opleidings- en onderzoeksplan. Toch is het zaak dat de beoogde coördinator van AOS-Zuidoost al voldoet aan de gestelde eisen.

## BIJLAGE 10: SCHOLINGSACTIVITEITEN BEGELEIDERS/OPLEIDERS AOS ZOB

Alvorens een medewerker binnen de AOS een taak kan uitvoeren, dienen de met \* aangegeven scholingsactiviteiten te zijn afgerond.

#### Werkplekbegeleiders

Basistraining ( Werkplekbegeleider in de AOS \*  
Verdiepingscursus/ - modules( Werkplekbegeleider in de AOS  
Intervisiebijeenkomsten op school- en/ of clusterniveau  
Participatie in vakdidactische netwerken

#### Schoolopleiders

Basistraining schoolopleider \*  
Verdiepingsmodules voor schoolopleiders  
Participatie in pedagogisch-didactische netwerken  
Netwerkbijeenkomsten voor school- en instituutopleiders  
VELON-registratietraject  
Intervisiebijeenkomsten in AOS-opleidingsteam

#### Onderzoekscoördinatoren

Basistraining onderzoeksvaardigheden \*  
Intervisiebijeenkomsten  
Themabijeenkomsten

## BIJLAGE 11: OVERZICHT KWALITEITSZORGINSTRUMENTEN

DOELGROEP	INSTRUMENT	TOETS	FREQUENTIE
Studenten	Vragenlijst	Studenten in leerjaar 1 tot en met 4 geven o.a. aan wat ze vinden van het opleidings-/onderzoeksprogramma op de AOS, de informatievoorziening, de begeleiding, de samenwerking, de integratie theorie-praktijk, de studielast, het portfolio, de beoordeling, de faciliteiten en het rendement.	Jaarlijks
	Gestructureerd interview	Om de kwantitatieve informatie over tevredenheid afkomstig uit de enquêtes te verifiëren en aan te vullen met kwalitatieve informatie. Om aanvullende informatie te verzamelen over indicatoren die zich lastig alleen in kwantitatieve scores laten vangen.	Incidenteel
	Module/blok/evaluatie opleiden en onderzoek	Direct na afloop wordt de werking van een specifiek onderdeel van opleiden en onderzoek geëvalueerd. Dit type evaluatie gaat gedetailleerd in op de gebruikte onderwijsvormen, de kwaliteit van de didactische vaardigheden van de opleider/begeleider, de kwaliteit van het gebruikte onderwijsmateriaal en de afgenomen toets en het leereffect.	Incidenteel Gericht vanuit het AOS-team
	De exit-vragenlijst	De studenten die op het punt staan van voortijdig stoppen met het AOS-traject wordt gevraagd de reden(en) van stoppen te motiveren. De vragenlijst geeft inzicht of en in welke mate de keuze tot voortijdig stoppen te maken heeft met de AOS, het OidS programma .	Incidenteel
Werkplekbegeleiders	Vragenlijst/ gestructureerd interview	Evaluatie van de eigen begeleiding aan studenten, het effect van het AOS-traject op studenten, de samenhang van het programma, het portfolio, de organisatie en het effect van het AOS-traject op hun eigen functioneren	Jaarlijks
Opleidingsteams (school- en instituutopleiders)	Gestructureerd interview	Evaluatie van het functioneren van het opleidingsteam, het ontwikkelde en uitgevoerde opleidingsprogramma, de opleidingsinfrastructuur	Jaarlijks

DOELGROEP	INSTRUMENT	TOETS	FREQUENTIE
Onderzoeksgroep	Vragenlijst/ gestructureerd interview  Peer review	Direct na afloop van een onderzoekscyclus wordt de cyclus geëvalueerd	
Stuurgroep Deelnemers professionaliseringactiviteiten	Evaluatie training/ cursus/ module	Direct na afloop wordt de training/ cursus/ module geëvalueerd op de gebruikte onderwijsvormen, de kwaliteit van de didactische vaardigheden van de opleider/begeleider, de kwaliteit van het gebruikte materiaal en het leereffect.	



## BIJAGE 12: KWALITEITZORGBELEID OMO-AOS'EN

### Kwaliteitszorgsysteem AOS'en

Het kwaliteitsbeleid of het systeem van kwaliteitszorg dat een AOS hanteert, is geen systeem dat je eenmalig uitrolt en vervolgens op orde hebt. Het kwaliteitszorgsysteem is het geheel van interventies die worden uitgevoerd om te kunnen volgen of de ambities worden gerealiseerd. De interventies vereisen continue aandacht, dialoog en visie van alle betrokkenen. De structuur van een kwaliteitszorgsysteem kan worden weergegeven met behulp van de PDCA cyclus.

PDCA	THEMA	KSF
PLAN	1. Visiedocumenten -strategisch beleidsplan -onderzoeksagenda 2. Samenwerkingsovereenkomsten	Hoe concreet is de visie vertaald in meetbare doelen en in een plan van aanpak?
DO	1. Organisatie AOS -aantal begeleiders per type -aantal studenten per type -IDU studenten -gesprekscyclus werknemers AOS  2. Werkwijze AOS 2a. Communicatieschema inclusief doel, deelnemers en frequentie  2b. Jaarplanning, jaarverslag -onderwijsactiviteiten -werkoverleg -evaluatie -scholing -kennisdeling -doorontwikkeling	Is duidelijk wat de ideale ratio is tussen aantal en type begeleiders, opleiders enerzijds en aantal en type studenten anderzijds? Is er zicht op het rendement van studenten (IDU) en dat van medewerkers?  De mate waarin doel- en resultaatgericht wordt gewerkt en gecommuniceerd, o.a. werken met besluitenlijsten, resultaatverantwoordelijken, wijze waarop informatie wordt gedeeld en dialoog wordt gevoerd.  Is de inzet van de uren conform de doelen en de afspraken? Is de inzet van de specifieke deskundigheden efficiënt en effectief?

### CHECK

#### Micro (continu)

Kleine cyclus over les, studiedag, onderzoek bijeenkomst etc.

Systematische navraag naar hoe een specifieke interventie is verlopen

Evalueren onderwijsprogramma AOS

In hoeverre leveren alle betrokkenen (student, begeleiders, opleiders, coördinatoren AOS en directies, docenten scholen) hieraan een bijdrage?

#### Meso (variërend van 2x per jaar, 1x per jaar, 1x 2 jaar)

Informatiemanagement  
-aandacht voor klachten  
-meldingen bij vertrouwenspersonen  
-overzichten kwantitatieve gegevens (DO)  
Jaarverslaglegging

In hoeverre worden alle kwalitatieve en kwantitatieve gegevens integraal geanalyseerd en zijn ze input voor verbetering?

#### Macro (1x 6 jaar)

Evalueren van gehele AOS-construct, vaak door een externe partij zoals de NVAO, de inspectie, NRO

Wordt systematisch terug- en vooruit geblikt om in ontwikkeling te blijven?  
In hoeverre kan worden aangetoond dat wordt voldaan aan eigen ambities en kwaliteitskader van externe, beoordelende partij?

### ACT

Verbeteractiviteiten op micro- en meso- niveau worden primair opgepakt door het kernteam onder aansturing van de coördinator AOS. Verbeterpunten op strategisch niveau worden primair door de stuurgroep en de OMO-projectleider AOS opgepakt, gevolgd en geëvalueerd.

Is voldoende helder wie wanneer binnen welke ruimte verbeteractiviteiten opstart, volgt en evalueert? Hoe worden betrokkenen geïnformeerd?



OPLEIDINGSPLAN 2018  
AOS ZUIDOOST-BRABANT



## KWALITEITZORGBELEID OMO-AOS'EN 'KWALITEIT MAAK JE SAMEN'

Auteur	Michelle Borghouts
Versie	Concept 4.0, maart 2016
Vastgesteld op	
Vastgesteld door	
Evaluatie	April 2018

### INHOUDSOPGAVE

#### Inleiding

#### HOOFDSTUK 1: BELEID

- 1.1 Relevantie kwaliteitszorg
- 1.2 Doel kwaliteitszorg
- 1.3 Kaders kwaliteitszorg
- 1.4 Definitie goede kwaliteitszorg
- 1.5 Rollen en taken van kwaliteitszorg
- 1.6 Aanpassingen in het beleid kwaliteitszorg
- 1.7 Evaluatie van het beleid kwaliteitszorg
- 1.8 Kwaliteitszorg in de praktijk

#### HOOFDSTUK 2: METHODIEK

- 2.1 Doelstellingen, kritische succesfactoren en streefnormen
- 2.2 Diverse soorten evaluaties
- 2.3 Betrouwbaarheid en validiteit
- 2.4 De respons
  - 2.4.1 Anonimiteit waarborgen
  - 2.4.2 Doel en belang duidelijk maken
  - 2.4.3 Hoe groot moet de respons zijn?
- 2.5 Presentatie uitkomsten van evaluaties
- 2.6 Openbaarheid van uitkomsten evaluaties

#### HOOFDSTUK 3: INSTRUMENTEN

##### 3.1 Instrumenten

#### LITERATUURLIJST

Lijst met begrippen en afkortingen

Bijlagen	(apart document)
Bijlage 1:	Evaluatie kwaliteitsbeleid 2010-2014
Bijlage 2:	Opbouw handboek kwaliteitszorg AOS

### INLEIDING

#### Samenwerkingsverbanden in ontwikkeling

Een opleidingsschool is een partnerschap tussen één of meer scholen voor po, vo of bve en één of meer lerarenopleidingen die in gezamenlijkheid toekomstige leraren voor een groot gedeelte van hun tijd op de werkplek opleiden. Dit betekent dat ten minste 40% en niet meer dan 50% van het totale curriculum van de lerarenopleiding in de schoolsetting moet worden uitgevoerd (NVAO, 2009). Een academische opleidingsschool (AOS) is een partnerschap dat bovendien het opleiden verbindt met praktijkgericht onderzoek, het bevorderen van schoolontwikkeling en innovatie.

Er zijn in Nederland 55 officieel erkende, gesubsidieerde (academische) opleidingsscholen (primair en voortgezet onderwijs en bve), waarvan er drie van OMO zijn. Daarnaast is er een aspirant-opleidingsschool toegekend aan OMO: AOS ZOB. Op 1 april 2016 is dit het beeld van de AOS'en.

#### AOS WEST BRABANT

#### SCHOLEN

1. Kwadrant Scholengroep
2. Munnikenheide College
3. OMO SG Bergen op Zoom
4. OMO SG De Langstraat
5. OMO SG Tongerlo
6. Roncalli SG

#### LERARENOPLEIDINGEN

1. Fontys Lerarenopleiding Tilburg
2. Universitaire Leraren Opleiding Tilburg
3. Hogeschool Rotterdam (Komend)  
Radboud Docenten Academie  
Eindhoven School of Education

#### AOS MIDDEN BRABANT TILBURG

1. 2College
2. De Nieuwste School
3. Mill Hill College
4. St-Odulphus
5. Theresia Lyceum

1. Fontys Lerarenopleiding Tilburg
2. Universitaire Leraren Opleiding Tilburg (Komend)  
Radboud Docenten Academie  
Eindhoven School of Education

#### DEN BOSCH

1. Baanderherencollege
2. Bossche Vakschool
3. Van Maerlant
4. Gymnasium Beekvliet
5. Jacob-Roelandslyceum
6. Jeroen Bosch College
7. Maurick College
8. Rodenborch-College
9. Sint-Janslyceum

#### AOS NOORDOOST BRABANT

1. Eckart College
2. Elzendaal College
3. Fioretti College
4. Maaslandcollege
5. Merlet College
6. OMO sg Helmond
7. Zwijsen College

1. Fontys Lerarenopleiding Tilburg
2. Radboud Docenten Academie
3. Eindhoven School of Education
4. ILS-HAN

#### AOS ZOB

1. IVO Deurne
2. Rythovius College
3. SG Het Plein
4. SG Were Di
5. Sondervick College
6. Van Maerlantlyceum
7. Varendonck-College

- (Komend)  
Universitaire Leraren Opleiding Tilburg

1. Fontys Lerarenopleiding Tilburg
2. Radboud Docenten Academie
3. Eindhoven School of Education
4. Universitaire Leraren Opleiding Tilburg

- die van de initiële opleiding (door OCW verplicht);
- op de doorlopende professionalisering voor docenten (beleidskeuze van OMO). Deze doorlopende professionalisering is volop in ontwikkeling.

Iedere lerarenopleiding is eindverantwoordelijk voor (onder meer) de kwaliteitszorg als het gaat om het initieel opleiden (eerste domein). Als we niet zouden samenwerken met alle partners, zou dit kunnen betekenen dat iedere betrokken lerarenopleiding een eigen toepassing van het kwaliteitszorgbeleid realiseert. Hierdoor zou de effectiviteit van het kwaliteitsbeleid over het geheel onbedoeld kunnen verminderen (minder mogelijkheden tot bijvoorbeeld benchmarking). Er is daarom in het beginstadium (2009) van de samenwerkingsverbanden gekozen voor één kwaliteitszorgbeleid dat door alle OMO AOS'en wordt gevolgd. Dit is in 2010 bekrachtigd door de stuurgroepen van de drie academische opleidingsscholen. Die samenwerking betrof vooral het afstemmen van de ingezette kwaliteitszorginstrumenten en het werken met een gezamenlijke kwaliteitszorgkalender. De resultaten waren op hoofdlijnen deze:

- de drie AOS'en zijn in 2011 geaccrediteerd voor Opleiden én Onderzoek;
- gedurende vier achtereenvolgende jaren zijn digitale enquêtes afgenomen onder studenten en SPD'en;
- met regelmaat zijn gestructureerde interviews afgenomen als verdieping op deze enquête;
- in november 2011 is een tweedaagse conferentie gehouden;
- een vijfdaagse rondreis langs verschillende AOS'en in maart 2012 stond in het teken van kwaliteitszorg.

Deze activiteiten en de daaropvolgende evaluaties getuigen ervan dat kwaliteitszorg binnen de AOS'en volop de aandacht heeft. De implementatie van het kwaliteitszorgbeleid en de uitvoering van de volledige kwaliteitszorgkalender is echter nog niet compleet. Dit heeft te maken met de doorontwikkeling van de AOS'en.

De doorontwikkeling van de samenwerkingsverbanden Imants en Hulsker (2014) hebben aangegeven dat academische opleidingsscholen als samenwerkingsvorm nog niet zijn uitgekristalliseerd.

- Het is niet duidelijk welke ontwikkelingsrichting de AOS'en landelijk volgen:
  - o Een AOS kan zich beperken tot alleen de beroepscomponent van de lerarenopleiding (het zogenoemde 40%-deel). Daarmee zijn ze feitelijk professionele

stagescholen in de beste zin van het woord.
 

- o Een AOS kan zich ook richten op opleiden en daarna doorlopende professionalisering met verregaande vormen van samenwerking met instituten.

- Zoals hierboven al is aangegeven willen de scholen van de OMO-AOS'en zich ontwikkelen in de richting van opleiden en de doorlopende professionalisering.
- De governance van het samenwerkingsverband is volop in ontwikkeling. Dit geldt voor AOS'en die zich beperken tot de beroepscomponent (40%-domein) en dit geldt zeker ook voor de vergaande samenwerking.
  - o Dit blijkt bijvoorbeeld uit het ontbreken van een (gevalideerde) evaluatie van het samenwerkingsverband als zodanig.

Dat het kwaliteitszorgbeleid midden in een dynamische ontwikkeling staat, blijkt ook uit veranderende toetsingscriteria. Met ingang van 2011 is het accreditiekader van het NVAO vernieuwd, waarbij meer nadruk is komen te liggen op de onderwerpen toetsing en eindniveau. In september 2013 heeft de NVAO bovendien een apart kader voor academische opleidingsscholen gepubliceerd.

Er is voldoende reden om een geactualiseerd kwaliteitszorgbeleid maken, in het besef dat de ontwikkelingen rondom de AOS nog gaande zijn. Met name de governance van de AOS'en zal zich nog verder uitkristalliseren. Deze beleidsnotitie zal daarom over enige tijd weer een actualisering nodig hebben. Doelstelling van deze versie is om nu te voorzien in het volgende:

1. een evaluatie (zie bijlage 1);
2. actualisering van het kwaliteitszorgbeleid.

Wat 2 aangaat, het ontwerp dat de notitie behelst omvat:

- de uitgangspunten en beleidsdoelen;
- de in te zetten methodieken;
- de instrumenten van het kwaliteitsbeleid.

Het zijn de noodzakelijke ingrediënten voor een concreet, gedragen en functionerend systeem voor kwaliteitszorg om de gewenste kwaliteit van begeleiden, opleiden en onderzoek in de AOS te borgen.

De cyclische evaluatieprocessen met methodiek en instrument worden uitgewerkt en vastgelegd in het handboek kwaliteitszorg AOS, inclusief de criteria waarmee wordt gemeten en de norm waarmee processen en opbrengsten worden beoordeeld.

## Hoofdstuk 1: Beleid

### 1.1 RELEVANTIE KWALITEITSZORG

Kwaliteit mag geen toeval zijn. Systematisch werken aan kwaliteit is noodzakelijk. Dat betekent het juiste beleid formuleren, de juiste handelingen verrichten en op de juiste manier evalueren of doelen bereikt zijn. Kwaliteitszorg is de permanente, systematische en cyclische aandacht voor het bepalen, bewaken, verbeteren en borgen van de kwaliteit.

De AOS'en van OMO hebben één gezamenlijk beleid voor kwaliteitszorg en daarmee uniforme kaders gesteld voor de uitvoering. Dat past bij hun maatschappelijke taak en de publieke verantwoording daarvan.

### 1.2 DOEL KWALITEITSZORG

Het doel van kwaliteitszorg is het hoog houden en waar mogelijk verbeteren van de leer- en begeleidingsprocessen en resultaten van de academische opleidingsschool. Kwaliteitszorg begint intern op elk van de samenwerkende vo-scholen en lerarenopleidingen. De direct betrokkenen moeten vertrouwen hebben in de activiteiten die in het kader van kwaliteitszorg worden ontplooid. Maar kwaliteitszorg uitsluitend vanuit intern perspectief is niet voldoende; de inhoud en opbrengst van de activiteiten moeten extern getoetst worden. Dat oordeel wordt aan de hand van een extern kader gevormd door deskundige collega's van andere scholen/ instituten/ AOS'en, onderwijsinspectie of een andere beoordelende externe instantie.

### 1.3 KADERS KWALITEITSZORG

Een AOS heeft te maken met meerdere relevante kwaliteitskaders voor het beoordelen en borgen van de kwaliteit van de academische opleidingsschool. In de eerste plaats dienen de samenwerkende partners binnen een AOS te voldoen aan de eisen van de overheid. De wettelijke eisen voor een AOS en een lerarenopleiding zijn vastgelegd in de kaders van de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO). Voor een AOS geldt het kader voor beoordeling van academische opleidingsscholen en het kader voor beoordeling van opleidingen in het hoger onderwijs is van toepassing voor de lerarenopleidingen. De wettelijke eisen voor het voortgezet onderwijs zijn vastgelegd in de wet op het onderwijstoezicht (WOT). De inspectie van het onderwijs voert dit toezicht op instellingen binnen het voortgezet onderwijs voor de wetgever uit, aan de hand van een waarderingskader. In de tweede plaats dient de AOS te voldoen aan de eisen zoals die voortvloeien uit de gezamenlijke ambities, ver-

woord in de samenwerkingsovereenkomsten en geconcretiseerd in de opleidingsplannen en de onderzoeksagenda.

Het ontwerp van het kwaliteitskader omvat de volgende elementen:

- de hoofdonderwerpen (standaarden);
- de subonderwerpen;
- de criteria;
- de indicatoren.

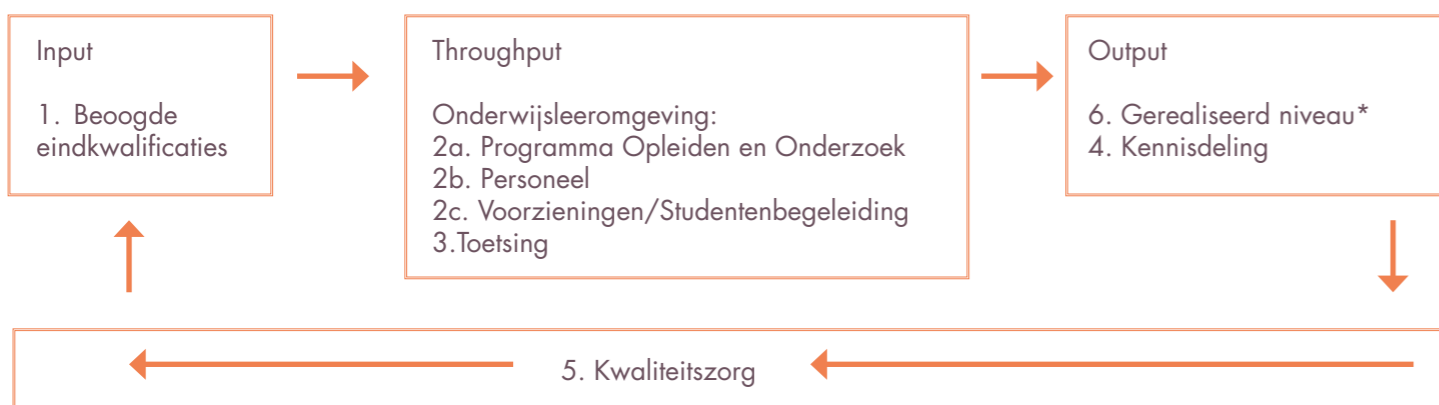
Het hoofdonderwerp (de standaard) en de subonderwerpen zijn een beschrijving van de gewenste kwaliteit en moeten worden opgevat als streefbeeld. Onder de criteria worden de belangrijke deelaspecten van de onderwerpen verzameld. Ze worden gebruikt bij het vaststellen van de kwaliteit. De indicatoren zijn de meetbare en/of controleerbare aspecten van de criteria.

De volgende zes hoofdonderwerpen komen impliciet of expliciet terug in de verschillende kwaliteitskaders:

1. Beoogde eindkwalificaties
2. Onderwijsleeromgeving:
  - a) Programma voor opleiden en onderzoek,
  - b) Personeel,
  - c) Voorzieningen/Studiebegeleiding
3. Toetsing
4. Kennisdeling
5. Kwaliteitszorg
6. Gerealiseerd niveau (\*wordt getoetst op de lerarenopleiding)



Onderstaande figuur laat zien hoe de hoofdonderwerpen in een PDCA-cyclus passen.



Figuur 2: Hoofdonderwerpen in de PDCA-cyclus

#### 1.4 GOEDE KWALITEITSZORG

De kwaliteitszorg moet erop gericht zijn dat de AOS minstens voldoet aan de extern gestelde eisen bij wet, door de NVAO en de onderwijsinspectie. Goede kwaliteitszorg voldoet verder aan de volgende voorwaarden:

- de AOS heeft inzicht in de eigen Ausgangssituatie;
- er zijn meetbare doelen geformuleerd waarop de AOS wordt geëvalueerd;
- de evaluatie vindt structureel plaats;
- er worden daadwerkelijk verbeteracties uitgevoerd; die worden beoordeeld op effectiviteit;
- er is sprake van methodisch handelen;
- studenten en docenten zijn betrokken bij onderwijs-evaluaties;
- alumni en het "afnemend beroepenveld" zijn betrokken bij de evaluatie van het curriculum;
- de opleidingscommissie/team AOS is betrokken bij de onderwijs-evaluaties.

Goede kwaliteitszorg vergt verder dat alle activiteiten in dat kader doelgericht, cyclisch, systematisch, integraal en dynamisch zijn.

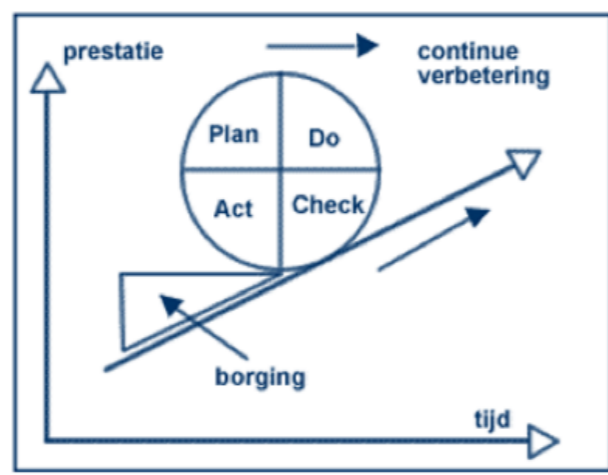
##### ○ DOELGERICHT

Kwaliteitszorgactiviteiten zijn gerelateerd aan de doelen van de AOS, concreet en resultaatgericht uitgewerkt.

##### ○ CYCLISCH

Kwaliteitszorgactiviteiten sluiten zo goed mogelijk aan bij de natuurlijke cycli die de scholen en instituten doorlopen. De motor achter het cyclische proces is de PDCA cyclus van Deming. Deze cyclus bevat de volgende elementen:

- beschrijving van de doelstellingen (Plan);
- uitvoering en beschrijving uitvoering (Do);
- evaluatie van de uitvoering conform de doelstellingen en de realisatie van doelstellingen (Check);
- bijstelling op basis van evaluatie van uitvoering of doelstellingen (Act).



Figuur 1: PDCA-cyclus van Deming

##### ○ SYSTEMATISCH

Kwaliteitszorgactiviteiten worden systematisch gepland en uitgevoerd.

##### ○ INTEGRAAL

Kwaliteitszorgactiviteiten worden zoveel mogelijk in samenhang met het primaire proces uitgevoerd. Het construct AOS is complex door de hoeveelheid aan hbo- en wo-partners. De verbindende schakel is het is primair proces.

##### ○ DYNAMISCH

Het geheel van kwaliteitszorgactiviteiten, is dynamisch. Doelen, criteria, streefwaarden, procedures, meetinstrumenten e.d. worden regelmatig geëvalueerd op effectiviteit en efficiëntie en zo nodig aangepast. Het systeem van kwaliteitszorg moet voorzien in instrumenten en procedures voor het geval er plotselinge signalen zijn waaruit blijkt dat ergens iets verbeterd moet worden.

#### 1.5 ROLLEN EN TAKEN VAN KWALITEITSZORG

Bij de vaststelling en de uitvoering van het kwaliteitszorgbeleid en de processen zoals die zijn neergelegd in het handboek kwaliteitszorg, zijn belegd bij verschillende gremia en medewerkers. De rollen en taken zijn ten opzichte van de situatie die sinds 2010 bestaat soms nieuw, of hernieuwd. Ook is de mogelijkheid aanwezig dat er nog aanpassingen moeten worden gerealiseerd met het oog op de doorontwikkeling van de governance (zie inleiding). In deze notitie gaan we uit van de volgende structuur.

##### BESTUURLIJK OVERLEG

Overleg tussen de bestuurders van de deelnemende lerarenopleidingen en de rvb van OMO. Dit overleg vindt vanaf 2016 jaarlijks plaats. In het bestuurlijk overleg wordt het kwaliteitszorgbeleid vastgesteld.

##### DE STUURGROEP

De stuurgroep stelt het handboek kwaliteitszorg vast en monitort de inzet van instrumenten en neemt besluiten over verbeteracties naar aanleiding van de rapportages van de daarin vastgelegde evaluaties.

##### AOS-TEAM

Het AOS-team aangestuurd door de AOS-coördinator is belast met de planning en uitvoering van het primaire proces van de AOS, inclusief de kwaliteitszorg zoals die is vastgelegd in het handboek. Het team heeft een cruciale en actieve rol bij de uitvoering van de kwaliteitszorg zoals bij onderzoek- en curriculum-evaluaties en de jaarlijkse enquêtes onder studenten en schoolpracticumdocenten. Het team kan ook bijeenkomsten met studenten en/of docenten organiseren om specifieke thema's nader te onderzoeken of om enquête uitslagen te verifiëren en uit te diepen. Verbeteractiviteiten worden op aangeven van de stuurgroep door het AOS-team opgezet en uitgevoerd en door de coördinator gemonitord.

##### OMO-COÖRDINATOR KWALITEITSZORG

De OMO-coördinator kwaliteitszorg (bij vaststelling van dit document: Michelle Borghouts) werkt in een staffunctie en heeft procesbevoegdheid. Dat betekent dat hij vanuit zijn rol adviseert en monitort in het kwaliteitszorgproces.

De coördinator kwaliteitszorg werkt samen met kwaliteitszorgdeskundigen van de partners. De lerarenopleidingen wijzen deze deskundigen aan.

##### PENVOERDERSOVERLEG

In dit gremium vindt benchmarking plaats en wordt het kwaliteitssysteem als zodanig geëvalueerd. Ook wordt de doorontwikkeling van de AOS, zowel die van de initiële fase als die van de professionele fase, betrokken op het kwaliteitszorgbeleid. Dit gremium adviseert het bestuurlijk overleg.

##### OMO-PROJECTLEIDER AOS

De OMO-projectleider AOS (bij vaststelling van dit document: Jos Hulsker) is verantwoordelijk voor het voorbereiden en organiseren van de besluitvorming door het bestuurlijk overleg en het inbrengen van de adviezen door het penvoerdersoverleg.

#### 1.6 AANPASSINGEN VAN HET KWALITEITSZORGBELEID

Goede kwaliteitszorg is dynamisch zoals al eerder is gesteld. Het kwaliteitszorgbeleid vraagt op gezette tijden om herijking vanwege nieuwe inzichten of veranderde omstandigheden.

Iedereen die betrokken is bij de AOS kan het initiatief nemen voor een wijzigingsvoorstel. Een wijzigingsvoorstel bevat ten minste de volgende informatie:

- bij bestaande delen: een verwijzing naar hoofdstuk en/of paragraaf en eventueel de betreffende tekst;
- bij een nieuw deel: het onderwerp van het voorgestelde nieuwe deel van het document;
- aanleiding en motivering van het wijzigingsvoorstel: welk probleem wordt ermee opgelost en waarom helpt het voorstel het probleem op te lossen?;
- randvoorwaarden voor het slagen van het voorstel: wat is er nodig om succes te hebben?;
- het stadium waarin het voorstel verkeert: met wie is het besproken? Is het uitgetoetst?;
- wie zijn bij de ontwikkeling van het voorstel al betrokken geweest?

De OMO-coördinator kwaliteitszorg legt het voorstel voor aan de stuurgroep en informeert de initiatiefnemer over het genomen besluit. De OMO-coördinator kwaliteitszorg beslist na overname van het voorstel of het een ingrijpende of marginale wijziging van het document betreft. Bij elke ingrijpende wijziging toetst de OMO-coördinator kwaliteitszorg de uitgewerkte voorgenomen wijziging bij de stuurgroepen.

Na verkregen akkoord in het bestuurlijk overleg past de OMO-coördinator kwaliteitszorg het document aan en zorgt voor het informeren over en verspreiding van het nieuwe of gewijzigde deel.

### 1.7 PERIODIEKE EVALUATIE VAN HET KWALITEITSZORGBELEID

Het kwaliteitszorgbeleid wordt minimaal eenmaal in de drie jaar geëvalueerd: eens per 6 jaar als onderdeel van de NVAO-toetsing (AOS)/ NVAO-accreditatie (instituut), en eens per 6 jaar op een tijdstip 3 jaar voor een volgende toetsing. Het criterium voor deze evaluatie is, dat het beleid voortdurend wordt getoetst aan de eisen van de externe kwaliteitskaders en de actuele omstandigheden waarin de AOS opereert.

De OMO-coördinator kwaliteitszorg initieert en leidt deze evaluatie in samenwerking met de OMO-projectleider AOS. Doel van de evaluatie is te bepalen of, en in hoeverre, het kwaliteitsdocument nog steeds voldoet. Veranderingen in de externe en/of interne omstandigheden kunnen aanleiding voor wijziging c.q. verbetering zijn.

### 1.8 KWALITEITSZORG IN DE PRAKTIJK

Het hebben van een kwaliteitszorgbeleid en handboek betekent niet dat de kwaliteitszorg in de praktijk op orde is en alle acties worden uitgezet en gerealiseerd die zijn afgesproken. Het beleid en het handboek zijn een middel en geen doel op zich. De kwaliteit van de kwaliteitszorg zelf hangt vooral ook af van de organisatiecultuur op de scholen en opleidingen. Hoezeer zijn medewerkers intrinsiek doordrongen van het belang ervan om zelf en als organisatie beter te kunnen worden. Om de betrokkenheid bij kwaliteitszorg te vergroten en te onderhouden is het voor de school en opleiding van belang om:

- de kwaliteit van leren en de leeropbrengsten uit te dragen;
- duidelijk te zijn en open te communiceren over het doel en de opbrengst ervan;
- het kwaliteitszorgbeleid te maken tot een zaak van allen;
- de logische verbinding te maken met personeelsbeleid;
- de logische verbinding te maken met de onderwijsontwikkeling (vo, hbo en wo);
- gebruik te maken van wat er al is en het eenvoudig te houden.

In de optimale situatie is het voor elke medewerker de normaalste zaak dat hij of zij:

- aanspreekbaar is op de eigen taak;
- verantwoordelijkheid neemt voor het verloop en het resultaat van die taak;
- op de hoogte is van behaalde resultaten en opbrengsten;
- de cultuur van elkaar aanspreken onderhoudt en bevordert.

## HOOFDSTUK 2 METHODIEK

In het kwaliteitshandboek leggen we de methoden, instrumenten en planning vast waarmee het kwaliteitszorgbeleid wordt uitgevoerd. De te gebruiken methoden en instrumenten moeten passen bij de aard van de processen en resultaten van de AOS. Ze moeten voldoen aan eisen van validiteit, betrouwbaarheid en tijdigheid en alle andere randvoorwaarden en eisen die het hiervoor geformuleerde kwaliteitszorgbeleid vereist.

### 2.1 DOELSTELLINGEN, KRITISCHE SUCCESFACTOREN EN STREEFNORMEN

Om kwaliteit te meten, moet helder en aanvaard zijn wat we daaronder verstaan. Daarvoor dient de visie te worden vertaald in strategische doelen en vervolgens in succesbepalende factoren. Elk van deze succesfactoren wordt geoperationaliseerd in één of meerdere meetbare doelen. Vervolgens zijn normerende uitspraken nodig om vast te stellen in welke mate de kwaliteit, de doelen worden behaald. Aan elk doel wordt een norm toegekend.



Figuur 2: Van visie naar meetbare doelen

De vertaling van de visie van een AOS in meetbare doelen met norm (zie figuur 2), is een voorwaarde voor een werkend kwaliteitszorgsysteem. Om de uitkomsten van evaluaties te kunnen waarderen wordt een vergelijking gemaakt met de geformuleerde normen. Normen kunnen

gebaseerd zijn op gemiddeldes, frequentieverdelingen, percentages en absolute getallen. Voorbeelden zijn:

- evaluaties met een 4-puntsschaal: gemiddelde score minimaal 3,0; alertheid bij 2,6,-2,8 en verbeteracties bij <2,6;
- evaluaties met een 5-puntsschaal: gemiddelde score is minimaal 3,75; alertheid bij 3,25-3,4 en verbeteracties bij <2,9;
- kwantitatief rendement: van de totale uitval binnen de AOS dient 75% in het eerste jaar plaats te vinden.

### 2.2 CYCLI VAN KWALITEITSZORG

Het kwaliteitszorgsysteem van de AOS kent drie in elkaar grijpende kwaliteitszorgcycli, waarbinnen alle activiteiten en instrumenten zijn te positioneren.

1. Diverse korte cycli gericht op kort-cyclische evaluaties en verbetering.
2. Een jaarlijkse cyclus gericht op verbetering en het afleggen van verantwoording binnen de eigen organisatie.
3. Een meerjaarlijkse cyclus gericht op verbetering en het afleggen van verantwoording aan externe partijen en het herijken van het strategisch beleid van de AOS.

Jaarlijks bepaalt de stuurgroep welke onderdelen van de AOS door wie op welke moment worden geëvalueerd en stelt ze vast welke doelen en criteria daarbij worden gehanteerd. De onderdelen die in aanmerking komen voor evaluatie zijn afgeleid van het beleid en de opgedane ervaringen in de praktijk.

Onderdelen die in aanmerking komen voor evaluatie binnen module/cursusverband zijn:

- de gebruikte onderwijsvormen (aansluiting bij didactisch concept);
- de kwaliteit van de didactische vaardigheden van een opleider;
- de kwaliteit van het gebruikte onderwijsmateriaal en de afgenomen toets;
- het leereffect;
- de resultaten in termen van rendement en doelstelling.

Onderdelen die in aanmerking komen voor module/cursusoverstijgende evaluatie zijn:

- de aansluiting van het programma bij de kwalificaties van de instromende studenten;
- de aansluiting van het programma op de voor de opleiding relevante beroepspraktijk;

- de mate van interactie met kennis/koppeling praktijk en theorie;
- de analyse van de studievoortgang; de studielast en de onderwijsprogrammering;
- het niveau van het programma;
- de doeltreffendheid van het programma;
- de inhoudelijke samenhang van het programma (lerarenopleiding versus Opleiden in de School)
- de studeerbaarheid van het programma (geen nodeloos belemmerende factoren);
- de aansluiting op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld via alumnionderzoek of het enquêteren van werkgevers; het 'afnemend veld');
- het niveau van afgestudeerden in het algemeen;
- aangeboden begeleiding opleiden en onderzoek;
- resultaten (niveau en rendement).

Welke onderdelen daadwerkelijk worden gekozen voor evaluatie hangt samen met de praktijk, de fase van ontwikkeling waarin een AOS verkeert. Het belang van evalueren neemt toe als bijvoorbeeld een deel van het programma tekort blijkt te schieten, een onderdeel is gewijzigd of een andere plek krijgt binnen het curriculum. Het is niet per se nodig om elk jaar alle onderdelen van de AOS te evalueren. Als vuistregel nemen we dat elk onderdeel minstens tweemaal in de zes jaar wordt geëvalueerd: in jaar 3 en jaar 6 van de meerjarencyclus. Een gefaseerde aanpak voorkomt dat de bereidheid van studenten en medewerkers om deel te nemen aan evaluaties afneemt.

### 2.3 BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT

De betrouwbaarheid van onderzoeksresultaten heeft betrekking op de mate waarin toevallige omstandigheden daarop van invloed zijn. Hoe minder dit het geval is, hoe betrouwbaarder de resultaten en hoe zekerder we kunnen zijn van de daarop gebaseerde uitspraken. Zo moet bijvoorbeeld het oordeel van studenten over de kwaliteit van de opleidingsdocent niet (teveel) afhangen van de toevallige samenstelling van de groep studenten die dat oordeel geeft. Andere studenten zouden in dezelfde omstandigheden (ongeveer) tot datzelfde oordeel moeten komen. Een voldoende groot aantal respondenten is daarom van belang (zie 2.4). Zo moet ook de interpretatie van uitkomsten niet teveel afhangen van de persoonlijke interpretatie van de medewerker die met de verwerking van resultaten is belast. Een andere medewerker zou op grond van dezelfde uitkomsten tot (ongeveer) dezelfde uitspraak moeten komen.

Bij validiteit gaat het erom of gemeten wordt wat men wil meten. Zo moet het oordeel van studenten over de kwaliteit van een studieboek gebaseerd zijn op relevante aspecten.

ten daarvan. Dus aspecten als duidelijkheid, overzichtelijkheid, volledigheid enzovoort van dat boek en niet de prijs of de kleur van het kaft. Bij toetsen is hierbij van belang of de tentamenvragen voldoende representatief zijn voor de bestudeerde stof. Bij het oordeel over bijvoorbeeld de didactische vaardigheden van een opleidingsdocent is het, analoog daaraan, belangrijk of de bedoelde vaardigheden (structurering, uitleg, onderscheid hoofd en bijzaken, gebruik van leermiddelen, enzovoort) ook voldoende door het gebruikte meetinstrument worden bestreken.

## 2.4 DE RESPONS

Omdat betrouwbaarheid en validiteit van de evaluatiere-sultaten bij een (te) lage respons al gauw in het geding zijn, is het belangrijk te letten op factoren die de respons beïnvloeden.

### 2.4.1 ANONIMITEIT WAARBORGEN

Een belangrijke oorzaak van de lagere respons bij digitale evaluaties heeft te maken met het vertrouwen dat de respondenten hebben in de anonieme verwerking van de resultaten. De angst dat gegevens gekoppeld kunnen worden aan andere databestanden waarbij de anonimiteit van de respondent gevaar loopt, steekt bij digitale afname sneller de kop op. Voor het bereiken van een voldoende respons is het daarom uiterst belangrijk de anonimiteit bij de verwerking van de gegevens te garanderen en er alles aan te doen om de schijn te vermijden dat de anonimiteit geschonden zou kunnen worden.

### 2.4.2 DOEL EN BELANG DUIDELIJK MAKEN

Een tweede responsverhogende factor is een duidelijke uitleg van het doel van de enquête. In geval van onderwijs-evaluaties is dat - uiteraard- onderwijsverbetering, maar daarbij blijft vaak onderbelicht hoe waardevol de oordelen van studenten zijn. Waardevol, omdat studenten als enige groep betrokkenen het gegeven onderwijs daadwerkelijk ervaren, zodat hun perspectief ook niet overgenomen kan worden door andere betrokkenen. In die zin zijn zij ervaringsdeskundigen die niet gemist kunnen worden. Het motiveert studenten als dat goed wordt uitgelegd om deel te nemen aan de evaluatie.

### 2.4.3 HOE GROOT MOET DE RESPONS ZIJN?

Van Os en van Beek (2011) komen o.a. op basis van onderzoek van Nulty (2008) tot de conclusie dat men zich over een lage respons niet veel zorgen hoeft te maken zolang er meer dan 15 respondenten zijn. Het blijft dan mogelijk betrouwbare uitspraken te doen, zelfs

over groepen die een veelvoud van 15 zijn. Onderstaande tabel geeft de relatie weer tussen de omvang van de onderzoeksgroep en de aanbevolen respons in aantallen en percentages

Tabel 1: Verhouding tussen aantal cursisten, aanbevolen aantal respondenten en aanbevolen responspercentage (gebaseerd op Nulty, 2008)

Aantal cursisten	Aantal respondenten	Respons (%)
10	7	75
20	12	58
30	14	48
40	16	40
50	17	35
60	18	31
70	19	28
80	20	25
90	21	23
100	21	21

Een 'te lage' respons betekent in het algemeen dat het niet verantwoord is te generaliseren naar de totale groep. Overigens betekent dit niet dat de mening van de studenten die wel deelnamen er helemaal niet toe doet. Als de oordelen van deze groep sterk overeenkomen, wordt de betekenis al sterker. Nog afgezien daarvan: zelfs de mening van één respondent kan voor de docent bruikbare informatie opleveren. Bovendien dient elk evaluatieresultaat in zijn context te worden beoordeeld en bij een lage respons dient altijd naar een verklaring gezocht te worden.

## 2.5 PRESENTATIE VAN UITKOMSTEN VAN EVALUATIES

De resultaten van evaluaties dienen op een passende manier en in duidelijke bewoordingen en beelden aan de stakeholders te worden gepresenteerd. De AOS maakt vooral gebruik van de volgende presentaties.

- Afzonderlijke rapportages aan de stuurgroep en het AOS-team. De AOS-coördinator is verantwoordelijk voor het delen van de rapportages met andere betrokkenen.
- Jaarlijkse rapportages (gedifferentieerd naar SPD's en studenten) aan de stuurgroep en het AOS-team. De AOS-coördinator is verantwoordelijk voor het delen van de rapportages met andere betrokkenen.
- Een samenvattende rapportage aan studenten (en andere deelnemers aan onderzoeken).
- Vanaf 2015-2016 wordt tevens jaarlijks een integrale managementrapportage aan de stuurgroep en het AOS-team aangeboden. De rapportage bevat gegevens over de onderdelen: Onderwijs, Onderzoek, Beroepspraktijk

en Kwaliteit.

- In het handboek kwaliteitszorg (bijlage 2) is vastgelegd wie verantwoordelijk is voor het schrijven en verspreiden van de diverse rapportages en wie verantwoordelijk is voor het opstarten en monitoren van verbeteractiviteiten naar aanleiding van de resultaten in de rapportages.

## 2.6 OPENHEID OVER DE UITKOMSTEN EVALUATIES

Uitkomsten van evaluaties zijn in beginsel beschikbaar voor alle stakeholders, en zowel op cursus- als op overstijgend niveau in te zien, tenzij de anonimiteit of het individuele belang van een student of medewerker in het geding is. Daar zijn zowel principiële als praktische redenen voor. Principieel: omdat de onderwijsopdracht van de AOS met publieke middelen wordt bekostigd, is het vanzelfsprekend om in alle openheid verantwoording af te leggen over de gerealiseerde kwaliteit. Openheid over de resultaten van kwaliteitszorg is daarnaast een belangrijke voorwaarde om binnen de AOS een cultuur te bevorderen waarin zorg voor de kwaliteit van het opleiden en begeleiden van studenten en docenten een vanzelfsprekende zaak is. Zonder die openheid zullen studenten en docenten minder of niet geneigd zijn om deel te nemen aan evaluaties.

# HOOFDSTUK 3: INSTRUMENTEN

## 3.1 DE INSTRUMENTEN

De kwaliteit van de processen en opbrengsten binnen de AOS wordt inzichtelijk, geborgd en verbeterd met behulp van onderstaande instrumenten.

### 1. De studentenevaluatie tweedegraads, voor FLOT, HAN en HR studenten

Afname wordt geïnitieerd door de OMO-coördinator kwaliteitszorg

In deze jaarlijkse evaluatie wordt de werking van de AOS onderzocht, waarbij de kwaliteitseisen van het NVAO het uitgangspunt vormen. Studenten in leerjaar 1 tot en met 4 geven o.a. aan wat ze vinden van het opleidings-/onderzoeksprogramma op de AOS, de informatievoorziening, de begeleiding, de samenwerking, de integratie theorie-praktijk, de studielast, het portfolio, de beoordeling, de faciliteiten en het rendement. Het opleidings-/onderzoeksprogramma dat studenten volgen op het instituut is geen onderdeel van deze evaluatie.

### 2. De studentenevaluatie eerstegraads

Afname wordt geïnitieerd door de OMO-coördinator kwaliteitszorg

In deze evaluatie (2 x per jaar) wordt het gehele opleidingsprogramma van de eerstegraads studenten ULT integraal geëvalueerd. Na het eerste semester betreft het de evaluatie van de onderdelen: verwachtingen en informatievoorziening, het curriculum, het OidS-programma, de stage, het groepsproces en de faciliteiten. Na het tweede semester worden het leeronderzoek, het lesontwerponderzoek en OidS bijeenkomsten geëvalueerd.

In de nabije toekomst kunnen in overleg met de stuurgroepen aanvullende evaluatiecriteria in de eerstegraads evaluatie worden opgenomen, zodat het instrument ook passend is voor andere eerstegraads studenten.

### 3. De evaluatie onder schoolpracticumdocenten (SPD's)

Afname wordt geïnitieerd door de OMO-coördinator kwaliteitszorg

In deze jaarlijkse evaluatie wordt de werking van de AOS onderzocht, analoog aan de methodiek van de studentenevaluatie tweedegraads. SPD's geven o.a. aan wat ze vinden van de eigen begeleiding aan studenten, het effect van het AOS-traject op studenten, de samenhang van het programma, het portfolio, de organisatie en het effect van het AOS-traject op hun eigen functioneren.

### 4. Het gestructureerd interview

Afname wordt geïnitieerd door de AOS-coördinator en/of de OMO-coördinator kwaliteitszorg

Het doel van het interview is tweeledig. In de eerste plaats dient het om de kwantitatieve informatie over tevredenheid afkomstig uit de evaluaties (nr. 1, 2 en 3) te verifiëren en aan te vullen met kwalitatieve informatie. In de tweede plaats is het interview een belangrijk instrument om aanvullende informatie te verzamelen over indicatoren die zich lastig alleen in kwantitatieve scores laten vangen.

### 5. Module/blok/evaluatie opleiden en onderzoek

Afname wordt geïnitieerd door een lid van het AOS-team

In deze evaluaties wordt direct na afloop de werking van een specifiek onderdeel van opleiden en onderzoek geëvalueerd. Dit type evaluaties gaat gedetailleerd in op de gebruikte onderwijsvormen, de kwaliteit van de didactische vaardigheden van de opleider/begeleider, de kwaliteit van het gebruikte onderwijsmateriaal en de afgenomen toets en het leereffect.

## 6. De exit-vragenlijst

Afname wordt geïnitieerd door een lid van het AOS-team

De studenten die op het punt staan van voortijdig stoppen met het AOS-traject wordt gevraagd de reden(en) van stoppen te motiveren. De vragenlijst geeft inzicht of en in welke mate de keuze tot voortijdig stoppen te maken heeft met de AOS, het OidS programma.

## 7. Integrale analyse

Deze wordt geïnitieerd door de OMO-coördinator kwaliteitszorg i.s.m. de AOS-coördinator

De integrale analyse dient om verschillende ontwikkelingen in samenhang te kunnen evalueren en bespreken. Over het schooljaar 2015-2016 wordt voor de eerste keer een integrale analyse uitgevoerd. Deze jaarlijkse analyse genereert managementinformatie over o.a. het aantal studenten en opleiders/begeleiders, het studiesucces, het studierendement, de waardering van studenten en opleiders/begeleiders, het aantal docentonderzoekers, het aantal en de aard van uitgevoerde onderzoekers. De verbeteracties die uit deze integrale analyse voortvloeien dienen systematisch vastgelegd te worden in een verbeterplan, onder verantwoordelijkheid van de AOS-coördinator. Aan de hand van de integrale analyse en het jaar- en ontwikkelplan wordt verantwoording afgelegd aan de stuurgroep. Monitoring ten aanzien van de voortgang van het jaar- en ontwikkelplan van het voorgaande jaar maakt daar onderdeel van uit. De cyclus wordt gesloten door het inzetten van de geplande verbeteracties en communicatie daarover.

## 8. Zelfevaluatie/KRD i.h.k.v. NVAO-toetsing

Dit wordt geïnitieerd door de penvoerder AOS i.s.m. de OMO-projectleider AOS

Het NVAO brengt advies uit aan OCW over de kwaliteit van een AOS en baseert dat advies op het oordeel dat een visitatiecommissie vormt met behulp van een daarvoor opgesteld kwaliteitskader en het door de AOS aan te reiken zelfevaluatierapport.

Een zelfevaluatierapport of volgens terminologie van het NVAO een kritisch reflectiedocument is het verslag van een kritische en systematische analyse van de keuzes die een academische opleidingsschool heeft gemaakt en de resultaten die zijn geboekt bij:

- het vaststellen van haar visie en ambities,
- het inrichten van het programma en de omgeving,
- het ontwerpen van de procedures voor de toetsing en beoordeling van de bereikte resultaten.

Het bevat ook een sterkte-zwakteanalyse, waarin de opleidingsschool beschrijft wat zij als haar positieve kanten beschouwt en welke aspecten in aanmerking komen voor verbetering.

De voorbereiding voor het opstellen en schrijven van een zelfevaluatie zijn vastgelegd in de werkinstructie 'Kritisch Reflectie Document'.

## 9. Proefvisitatie i.h.k.v. NVAO-toetsing

Dit wordt geïnitieerd door de penvoerder AOS, de OMO-projectleider AOS en de OMO-coördinator kwaliteitszorg

Een proefvisitatie omvat een analyse van het kritisch reflectiedocument (KRD) en 3 gespreksrondes: 1) met bestuurders, 2) met opleiders en begeleiders en 3) met studenten. Het doel van een proefvisitatie is tweeledig: vroegtijdige signalering van risico's bij toetsing vanuit de eigen organisatie én het vertrouwd maken van medewerkers en studenten met het type vraaggesprek dat onderdeel uitmaakt van de NVAO-toetsing. Op basis van de bevindingen doet het proefvisitatiepanel aanbevelingen voor verbeteracties. Proefvisitaties vinden plaats in opdracht van de raad van bestuur van OMO en worden gepland drie jaar na de laatste NVAO-toetsing. Ook een proefvisitatie vereist de nodige voorbereiding die gedetailleerd is vastgelegd in een separaat document.

## LITERATUURLIJST

Handboek Onderwijskwaliteit Vrije Universiteit Amsterdam januari 2014 via <https://www.vu.nl/nl/over-de-vu/profiel-en-missie/naslagwerken/onderwijskwaliteit/index.aspx>

Inspectie van het onderwijs, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Waarderingskader Voortgezet Onderwijs 2013, 19 december 2013

Kwaliteitszorgstelsels Nederland 2015, via [www.nvao.net/beoordelingsprocedures/nederland](http://www.nvao.net/beoordelingsprocedures/nederland)

Kwaliteitszorg en onderwijsontwikkeling 2015 via

Martine Fuite, Tijmen Bolk, Femke Rood, Robbin Haaijer (November 2013). Kwaliteitszorg heeft een geest!? Acht principes van strategisch kwaliteitsmanagement

W. Edwards Deming (1900- 1993), grondlegger van Deming-cirkel ook bekend als PDCA-cyclus, vrije vertaling in 2015 via <https://www.pdcacyclus.nl/pdca-cirkel>

Willem van Os & Marlies van Beek, Tijdschrift voor Hoger Onderwijs 2011. De lage respons bij digitale onderwijs-evaluaties: een overschat probleem?. Nulty, D.N. (2007). The adequacy of response rates to online and paper surveys: What can be done? Assessment & Evaluation in Higher Education, 33, 301-314