

Kritische Reflectie

Ten behoeve van de
ontwikkelingsgerichte
peer review
van 25 maart 2025



PARTNERSCHAP

ISOP

Partnerschap
Interprofessioneel
Samen Opleiden en
Professionaliseren

Voorwoord

Voor u ligt de kritische reflectie van het partnerschap Interprofessioneel Samen Opleiden en Professionaliseren (ISOP). De reflectie geeft op basis van de vier waarborgen uit het kwaliteitskader aan waar we vandaan komen, hoe we ons hebben ontwikkeld en waar we naartoe willen. Als partnerschap zijn we trots op waar we nu staan. We zijn ook ambitieus naar de toekomst.

Een van onze ambities is om nog beter interprofessioneel met elkaar samen te werken. Daarover gaat dan ook onze ontwikkelvraag, waarmee we graag gezamenlijk aan de slag gaan tijdens de peer review van 25 maart 2025 en waarmee we de kritische reflectie starten.

Namens de voorbereidingsgroep,

Maike Ebbekink (projectleider)

Anneke Berendsen

Dianne Rutgers

Ester Tuenter

Karine Wullink

Carolien van Riswijk

| | |
|----|----------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Voorwoord |
| 4 | Inhoudsopgave |
| 5 | Inleiding |
| 8 | Hoofdstuk 1 De ontwikkelvraag |
| 8 | 1.1 Ambitie |
| | 1.2 Het proces naar de ontwikkelvraag |
| 9 | 1.3 De ontwikkelvraag |
| | 1.4 Praktijkvoorbeelden die de ontwikkelvraag illustreren |
| 10 | 1.5 De ontwerpgerichte benadering |
| 11 | Hoofdstuk 2 De basiskwaliteit beschreven volgens de vier waarborgen |
| 11 | 2.1 De lerende educatieve professional |
| | Waar komen we vandaan? |
| | Waar staan we nu? |
| | Wat kan beter |
| | Waar willen we naar toe? |
| 13 | 2.2 De leeromgeving |
| | Waar komen we vandaan? |
| | Waar staan we nu? |
| | Wat kan beter |
| | Waar willen we naar toe? |
| 15 | 2.3 De organisatie van het partnerschap |
| | Waar komen we vandaan? |
| | Waar staan we nu? |
| | Wat kan beter |
| | Waar willen we naar toe? |
| 16 | 2.4 De kwaliteitscultuur |
| | Waar komen we vandaan? |
| | Waar staan we nu? |
| | Wat kan beter |
| | Waar willen we naar toe? |
| 18 | Bronnenlijst |
| | Bijlagen |

In 2023 is in regio Achterhoek/Liemers een nieuw partnerschap voor samen opleiden ontstaan: Partnerschap ISOP. Het partnerschap is gebouwd op het fundament van een partnerschap van zestien po-besturen en een pabo, Iselinge Hogeschool. IKC-ontwikkeling, personeelsvraagstukken en de samenwerking die nodig is om een inclusief aanbod te realiseren onderstreepen de noodzaak om (toekomstig) professionals voor te bereiden op interprofessionele samenwerking. Daartoe zijn de kinderopvang en het mbo, ROC Graafschap College (opleidingen domein Pedagogisch Werk en Onderwijs), toegetreden als partners en is feitelijk een nieuw partnerschap ontstaan.

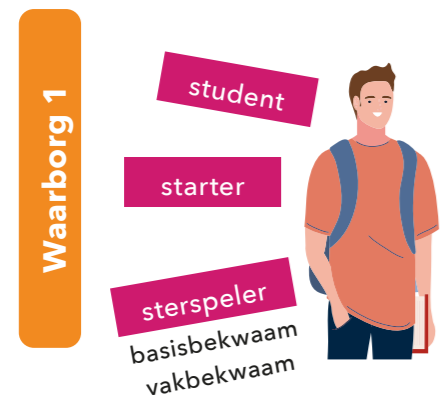
Zoals het in elke groep kinderen nodig is om na te denken over een passend aanbod, over differentiatie, zo vraagt ook dit nieuwe partnerschap om aandacht voor het goed aangehaakt raken en blijven van alle partners en alle betrokkenen in de organisaties. Daarbij hebben we te maken met partners voor wie samen opleiden bekend en vanzelfsprekend is en partners voor wie samen opleiden, in deze vorm, relatief nieuw is. Datzelfde geldt voor het gedachtegoed achter interprofessioneel samenwerken. Naast 'oudere' en 'jongere' partners, zijn er ook wisselingen in bezetting, waardoor het onderhouden van de verbindingen een continu proces is.

Het belang van die verbinding is groot. Alleen als we erin slagen om iedereen mede-eigenaar te maken van het waartoe, het waarom, het wat en het hoe van interprofessioneel samen opleiden en professionaliseren kunnen we ervoor zorgen dat er een duurzaam partnerschap staat, waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt voor en bijdraagt aan de kwaliteit van het gezamenlijk leren op de werkplek. Alleen op die manier kunnen we optimaal werken aan onze ambitie: het creëren van een leeromgeving waarin (toekomstige) pedagogische en educatieve professionals, in rijke leerteams, begeleid door krachtige begeleidingsteams, leren om samen complexe vraagstukken aan te pakken, en waarin interprofessioneel samenwerken en samen opleiden vanzelfsprekend is.

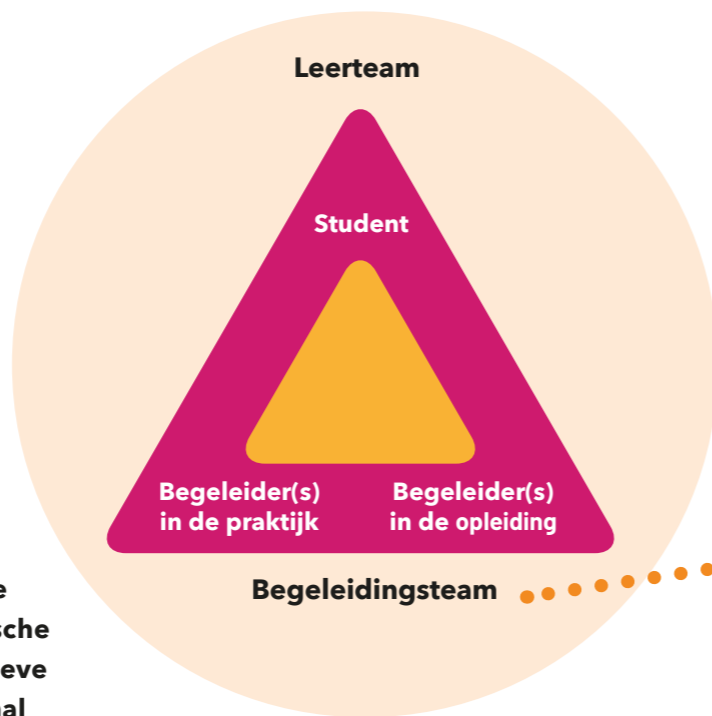
Wat wij doen binnen partnerschap ISOP, waarom we dat doen, hoe we dat willen bereiken en hoe we dat borgen hebben we samengevat in de praatplaat op de volgende pagina, die eveneens ons instrument is om hierover in gesprek te blijven. In deze kritische reflectie ondertitelen we de praatplaat: we lichten toe wat onze ontwikkelvraag is en hoe deze tot stand gekomen is en we beschrijven, per waarborg, waar we vandaan komen, waar we nu staan en waar we naar toe willen.

Wat doen we?

Wij nemen de verantwoordelijkheid voor het opleiden en professionaliseren van (aankomende) pedagogische en educatieve professionals. Wij doen dat zo veel mogelijk en in toenemende mate interprofessioneel.



De lerende pedagogische en educatieve professional



Opleidingsplan



Waarom doen we dat? Visie

De landmarks:

- In de praktijk leiden we **opleidingsoverstijgend** op.
- Het leren van studenten en professionals vindt voor een belangrijk deel plaats in **netwerken** zoals de leerteams en de Academische Werkplaatsen.
- **Hybride leren** in de praktijk en op de opleiding zijn geen aparte werelden. Het is verbonden en valt waar mogelijk samen.
- Lerenden en hun begeleiders hebben een onderzoekende houding en doen **samen (ontwerp- en praktijkgericht) onderzoek**.
- We **koesteren verschillen** en zorgen dat er voor lerenden te kiezen valt, in de praktijk en de opleiding.

- In het gezamenlijk leren en opleiden ervaart iedereen, van bestuurder tot student, **ruimte en autonomie**. We houden rekening met elkaar, maar hoeven ons niet te conformeren aan elkaar.
- **Gezamenlijk leren** is ons uitgangspunt.
- We voeren de dialoog over **kwaliteit**: het goede doen en het doen van goede dingen.



Missie

- Alle kansen voor elk kind in de regio.
- Van verdeelde naar gedeelde verantwoordelijkheid
- Vanuit elkaar versterkende samenwerking kwalitatief hoogwaardig werkplek leren vormgeven, verbonden met het leren van alle professionals.
- Voor een inclusieve en empathische samenleving.

Beroepsbeeld:



Bekwaamheidseisen en deeltaken: start-, basis-, en vakbekwaam



Hoe doen we dat?



Hoe borgen we dat?

Kwaliteitscultuur

- Waarborg 4**
- We bewaken systematisch de basiskwaliteit en blijven in ontwikkeling. Dat doen we met:
- Audits
 - ZEK
 - Stage-evaluaties
 - Resonans
 - ISOP-instrument



Wat willen we bereiken? Doelstellingen

- Interprofessioneel samen opleiden is de norm binnen ons partnerschap.
- Minimaal 100 opleidingsorganisaties hebben een interprofessioneel leerteam.
- Curricula van de opleidingen sluiten aan bij het interprofessioneel samen opleiden in de praktijk.
- In alle betrokken opleidingsorganisaties wordt de dialoog gevoerd over (de kwaliteit van) interprofessioneel werkplek leren.
- Opleidingsorganisaties kenmerken zich door een open en veilig (leer-)klimaat waarin alle lerenden de ruimte krijgen zich te ontwikkelen.
- Alle actoren binnen het proces van interprofessioneel samen opleiden (en professionaliseren) kennen hun rol, taken en verantwoordelijkheden. Zij kunnen ruimte geven, gebruiken, creëren, kiezen en toevertrouwen.
- Opleidingsorganisaties hebben hun visie op opleiden beschreven, actoren zijn getraind/gecertificeerd en er is (leer)ruimte voor een team studenten.
- We ontwikkelen ons naar een partnerschap waarin interprofessioneel samenwerken, sector- en opleidingsoverstijgend en op alle niveaus, vanzelfsprekend is.

Hoofdstuk 1

De ontwikkelvraag

Voorafgaand aan de hoofdstukken die de waarborgen beschrijven, lichten we in dit hoofdstuk toe hoe we, vanuit onze ambitie, gekomen zijn tot de ontwikkelvraag die we tijdens de peer review centraal willen stellen. Op deze manier kan de ontwikkelvraag dienen als een bril waardoor naar de waarborgen gekeken wordt.

1.1 Ambitie

De missie van Partnerschap ISOP is om vanuit synergetische samenwerking kwalitatief hoogwaardig werkplekieren vorm te geven dat optimaal bijdraagt aan de opleiding van studenten¹ tot bekwaame pedagogische en educatieve professionals en verbonden is met het leren van alle professionals in de praktijkorganisaties, ten behoeve van gedeelde verantwoordelijkheid in het bieden van alle kansen voor elk kind. Onze visie geven we weer in acht ambities: onze landmarks.

1.2 Het proces naar de ontwikkelvraag

Om tot een goede ontwikkelvraag te komen, hebben we eerst ruim de tijd genomen voor het maken van een analyse. Alle doelgroepen die binnen het partnerschap een rol hebben, zijn bevraagd en meegenomen in het proces richting de peer review. Met de deelnemersraad, de bestuurders, hebben we de visie tegen het licht gehouden: het wat, hoe en waarom. Mede daarmee hebben we de eerste versie van de praatplaat ontwikkeld, waarmee we in dialoog zijn gegaan met onder andere schoolopleiders, studietoelichters (instituuopleiders) en studenten (bijlage 1.2.1, de praatplaat als instrument waarmee input is opgehaald)

In de gesprekken en de input die betrokkenen gegeven hebben, komen de volgende punten nadrukkelijk en herhaald naar voren:

- Zorg voor behoud van dit partnerschap en betrek eenieder vanuit gelijkwaardigheid, waarbij in het bijzonder aandacht uitgaat naar de kinderopvang.
- Geef ons, het werkveld, een actieve(re) rol binnen dit partnerschap, waardoor we beter aanhaken en betrokken kunnen zijn.
- Maak de stap van het waarom naar het hoe (nog meer duidelijk in de praatplaat). In de praktijk zien we nog veel uitdagingen.
- Hoe borgen we de kwaliteit door diversiteit van onze partners en diversiteit aan praktijksituaties?
- Hoe werken we als partners gezamenlijk aan curricula die op elkaar zijn afgestemd?
- Hoe kunnen studenten het opleidingsoverstijgend opleiden nog beter/meer ervaren?
- Hoe worden wij nog meer zichtbaar voor elkaar?

“Moeten we als bestuurders ook niet in een leerteam?”
Bestuurder primair onderwijs

Op basis van de input hebben we de praatplaat doorontwikkeld en drie mogelijke ontwikkelvragen geformuleerd, waaruit de voorbereidingsgroep uiteindelijk een onderbouwde keuze heeft

¹ Het gaat hier in de eerste plaats om studenten mbo 3, mbo 4 (onderwijsassistent en (gespecialiseerd) pedagogisch medewerker, hbo 5 (Ad) en hbo 6 (Pabo) van ROC Graafschap College en Iselinge Hogeschool.

gemaakt. Daarbij is meegewogen dat tijdens de peer review een diverse groep betrokkenen, van student tot bestuurder, met deze vraag aan de slag gaat. In de paragrafen 1.4 en 1.5 zullen we de ontwikkelvragen illustreren en toelichten waarom we gekozen hebben voor een ontwerpgerichte ontwikkelvraag.

1.3 De ontwikkelvraag

Het hiervoor beschreven proces heeft geleid tot de volgende ontwikkelvraag:

Wat helpt ons, het nieuwe Partnerschap ISOP, om met ‘oude’ en ‘nieuwe’ partners gelijkwaardig interprofessioneel samen te werken aan het opleiden van professionals voor het pedagogische, educatieve werkveld?

In onderstaande deelvragen wordt de ontwikkelvraag geconcretiseerd, waarbij verschillende aspecten van samenwerken naar voren komen, namelijk a) kennis delen; b) eigenaarschap versterken; c) verantwoordelijkheid voelen voor kwaliteit.

Deelvragen

1. Wat kan ons helpen om nog beter de kennis over wat we doen en waarom we dat doen, te delen op informele en formele wijze, zowel met bestaande als met nieuwe partners?
2. Wat kunnen we doen om het eigenaarschap te versterken van elke (nieuwe) partner en deelnemer, met in het bijzonder de kinderopvang?
3. Wat is er nodig om te zorgen dat iedereen die betrokken is bij ISOP zich ook verantwoordelijk voelt voor de kwaliteit van het gezamenlijk interprofessioneel opleiden (en professionaliseren)?

Tijdens de peer review willen we, op ontwerpgerichte wijze, aan de slag met deze ontwikkelvragen.

1.4 Praktijkvoorbeelden die de ontwikkelvraag illustreren

Omdat (het beantwoorden van) de ontwikkelvraag complex is, mede vanwege de betrokkenheid van zoveel verschillende organisaties en zoveel verschillende typen professionals, hebben we een aantal persona's beschreven die de ontwikkelvraag illustreren. Deze persona's zijn gebaseerd op ervaringen van professionals, maar niet direct gerelateerd aan één specifieke professional. Ze zijn bedoeld om de knelpunten scherp te krijgen, voor onszelf en voor het bezoekend panel tijdens de peer review.

Noa, directeur middelgrote kinderopvangorganisatie in de Achterhoek

Als kinderopvangorganisatie staan wij voor grote uitdagingen. Het is elke dag weer spannend of het lukt om alle groepen goed bemenst te krijgen en je weet nooit wanneer de GGD op de stoep staat. Daar gaat allereerst mijn aandacht naar uit, die opdracht heb ik ook van mijn raad van toezicht. Natuurlijk werken wij samen met de basisscholen, vooral wanneer wij een locatie delen. Ik zie ook dat de werknemers van de opvang en het onderwijs elkaar lang niet altijd kennen. Dat is ook logisch als je nagaat dat er weinig momenten zijn waarop ze beide tijd hebben voor overleg.

Ik weet dat mijn voorganger heeft getekend voor samenwerking in een partnerschap en dat hier ook opleidingsinstituten bij betrokken zijn. Dat is fijn, want we hebben de handjes van stagiaires hard nodig. Op de groep, wel te verstaan. Ik begrijp echt het nut wel van samenwerking tussen studenten, maar zolang wij als organisatie daarin nog niet het goede voorbeeld geven, is de tijd daarvoor misschien nog niet rijp.

Renee, mentor van een derdejaars pabo-student

Eigenlijk heb ik elk jaar wel stagiaires, meestal van de pabo en soms van andere opleidingen. Vroeger waren die gewoon de hele dag in de klas, achter in de klas of een beetje aan het helpen of zelf aan het lesgeven. Nu gaan de stagiaires ook regelmatig buiten de klas samen aan het werk. Ik weet niet precies wat ze doen, maar volgens mij bereiden ze dan activiteiten voor. Ik denk dan: wij doen dat na schooltijd. Ik weet dat onze school meedoet aan een project, daar heeft de schoolopleider over verteld. En ik geloof ook best dat wij beter of meer zouden kunnen samenwerken, als school, met andere organisaties. Toen ik vorig jaar de Koningsspelen voorbereidde met de buurtsportcoach had dat echt meerwaarde voor mij, die jongen had echt goede ideeën. Maar voor mij is het gewoon soms onhandig als mijn stagiaire niet in de groep is wanneer dat voor mij goed uitkomt.

Joel, directeur van een IKC in de Liemers

Mede door het enthousiasme van onze schoolopleider zijn wij vroeg ingestapt in het ISOP-project en hebben we al een paar jaar een interprofessioneel leerteam. Ik sta daar volledig achter: het is belangrijk dat professionals leren om de uitdagende klus die wij te klaren hebben samen aan te pakken. Er lopen hier veel meer verschillende professionals rond dan mensen vaak denken: leerkrachten, onderwijsassistenten, pedagogisch medewerkers, leerkrachtondersteuners, IB-ers, de logopedist, de buurtsportcoach, de kinderwerker, de brugfunctionaris, en zo kan ik nog wel even doorgaan. Hier hebben we als IKC ook al een flinke ontwikkeling in gemaakt. Toen het bord IKC hier net op de gevel hing, deelden we nog niet veel meer dan een koffieapparaat. Maar we zijn er zeker nog niet. Een van de grootste uitdagingen vind ik: hoe krijg ik deze mensen bij elkaar? Hoe krijg ik ze in dialoog? Hoe kunnen we echt interprofessioneel samenwerken? Om in 2035 echt te kunnen zeggen: ons aanbod is inclusief, daar hebben we nog wat in te doen.

1.5 De ontwerpgerichte benadering

Voor de peer review van Partnerschap ISOP kiezen wij een ontwerpgerichte benadering. Dit doen we om verschillende redenen. Allereerst past de ontwerpgerichte benadering bij ons partnerschap en bij de betrokken opleidingen. Het past bij onze natuur: we willen graag doen, het concreet maken. In de hogeschool is ontwerpgericht onderzoek (McKenney & Reeves, 2019), bijvoorbeeld in de minor en in het afstudeeronderzoek van de Ad's en de pabo, de leidende aanpak. Ook in het mbo maken studenten hiermee kennis. In de Academische Werkplaats Oost-Gelderland hebben we veel, ook interprofessioneel, ervaring opgedaan met ontwerpgericht onderzoek. Bovendien past het bij onze ontwikkelvraag: We zijn op zoek naar concrete, evidence-informed acties, instrumenten of activiteiten.

Bijlagen bij § 1:

1.2.1 De praatplaat als instrument waarmee input is opgehaald

Hoofdstuk 2

De basiskwaliteit beschreven volgens de vier waarborgen

In dit hoofdstuk beschrijven we, in het licht van de ontwikkelvraag, de vier waarborgen. Per waarborg gaan we in op waar we vandaan komen, waar we nu staan en waar we naartoe willen. Hierbij formuleren we concrete ontwikkelpunten voor de periode tot aan de midterm, die plaats zal vinden halverwege de periode tot aan de volgende peer review.

2.1 De lerende educatieve professional

Waarborg 1: Het partnerschap heeft een gezamenlijk en gedragen beeld van het beroep van leraar en heeft dat vertaald in een visie op het leren en opleiden van leraren.

In het interprofessionele partnerschap ISOP ligt de focus niet alleen op het leren van en door (toekomstige) leraren, maar op het (praktijk-)leren van alle professionals in het pedagogisch-educatieve domein, in het bijzonder (en in dit stadium: voornamelijk) in de kinderopvang en het primair onderwijs. Naast leraren basisonderwijs zijn dat bijvoorbeeld (gespecialiseerd) pedagogisch medewerkers, onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

Waar komen we vandaan?

In Oost-Gelderland werken sinds 2009 Iselinge Hogeschool en zestien besturen voor primair onderwijs samen aan het vormgeven van het werkplekleren van pabo-studenten. De opleidingscholen van deze besturen liggen zeer verspreid in het uitgestrekte gebied van de Achterhoek en de Liemers waarin een aantal middelgrote plaatsen te vinden zijn, zoals Doetinchem, Zevenaar en Duiven, maar ook vele kleine dorpen en buurtschappen. Het samen van samen opleiden heeft in het partnerschap in de loop der jaren steeds meer vorm gekregen, zoals in het beschrijven van de gezamenlijke visie, een beroepsbeeld en in het samenwerken aan een nieuw curriculum (bijlagen 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3).

Scholen en kinderopvangorganisaties in dit gebied raken steeds meer verbonden en ontwikkelen zich op verschillende plekken tot integrale kindcentra. Binnen het partnerschap riep dat de vraag op welke aanvullende competenties professionals nodig hebben om in deze nieuwe context te werken en hoe zij daar in de opleiding op voorbereid kunnen worden. In het project IKC is daartoe in een drietal kindcentra het werken met interprofessionele leerteams verkend, waarbij studenten van mbo 3, mbo 4, hbo 5 (associate degree) en hbo 6 uit het onderwijs en de kinderopvang samen leren en samenwerken. Gedurende het project is een werkwijze ontwikkeld waarbij studenten gezamenlijk intervisie hebben, bij elkaar kijken (collegiale consultatie), samen activiteiten uitvoeren (co-teaching) en werken aan opdrachten die passen bij en hen relevante zaken leren over de context van een IKC.

Waar staan we nu?

Het aflopen van het project IKC en de wens tot borging van de opbrengsten van dit project hebben geresulteerd in de toevoeging van de kinderopvang en het mbo aan het partnerschap en het ontstaan van het nieuwe partnerschap Interprofessioneel Samen Opleiden en Professionaliseren (ISOP). Daarmee is het partnerschap enerzijds een partnerschap met een rijke historie en een

stevig fundament in de regio, maar anderzijds een partnerschap dat bezig is zichzelf opnieuw uit te vinden, alle bekende werkwijzen tegen het licht te houden en met een interprofessionele bril opnieuw te bekijken. Oftewel: een partnerschap in transitie.

De opleidingsorganisaties van het partnerschap zijn divers in alle opzichten: in aard (kinderopvang-organisatie, school, I(E)KC), grootte (van 44 tot 350 kinderen/leerlingen), in behuizing (daterend van 1910 tot 2024), in ligging (van een dorp van 471 inwoners tot een stad van 57.000 inwoners), in populatie, in denominatie, in concept (o.a. Dalton, unit-onderwijs, IPC, Jenaplan, DaVinci) en in doelgroep (onder andere sbo). Een aantal opleidingsorganisaties is bezig met de ontwikkeling en/of uitvoering van 10 tot 14-onderwijs. Deze diversiteit vraagt om professionals die niet alleen bekwaam zijn, maar ook flexibel en goed in staat om samen te werken met andere professionals, ook wanneer deze werkzaam zijn in een ander type organisatie en/of een andere vooropleiding hebben.

De visie van het partnerschap is beschreven in acht landmarks. Geen stippen aan de verre horizon, maar oriëntatiepunten en markante mijlpalen in het opleidingslandschap, punten die richting geven, onderscheidend zijn en trots maken. Er liggen beroepsbeelden die tot stand gekomen zijn in nauwe samenwerking met het werkveld en die onderzoekende, nieuwsgierige en blijvend lerende professionals schetsen. De visie is vertaald in toetsbare doelstellingen, die de onderlegger vormen voor de continue dialoog die in de verschillende geledingen van het partnerschap gevoerd wordt.

Voor de transitie naar een interprofessioneel partnerschap en de implementatie van de nieuwe werkwijze is in 2023 een subsidie aangevraagd bij het Regionaal Investeringsfonds (RIF). Het RIF-project kent drie speerpunten:

- I. Het inrichten van interprofessionele leerteams
- II. Het doorontwikkelen van de curricula van de betrokken opleidingen
- III. Professionalisering van betrokken studentbegeleiders

Onderdeel van het project en de implementatie van de interprofessionele werkwijze in het partnerschap is om te komen tot een gezamenlijke taal en beroepsbeelden die passen bij de interprofessionele context en waar interprofessioneel samenwerken nadrukkelijk deel van uitmaakt.

Met de hernieuwde samenwerkingsovereenkomst van 2021 hebben bestuurders zich expliciet uitgesproken over de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de begeleiding van startende leraren in de inductiefase. Dat de bekwaamheidseisen en deeltaken van de pabo ook beschreven zijn voor basisbekwaam en vakbekwaam is helpend hierbij. Er worden bijeenkomsten voor starters en starterscoaches georganiseerd. Bovendien heeft in het najaar van 2024 een verkenning plaatsgevonden, onder de titel 'Aarden in het werkveld', van de mogelijkheden om opleidingen, werkgevers en starters nauwer te laten samenwerken in de inductiefase, ten behoeve van een meer optimale en duurzame start van pedagogische en educatieve professionals. Omdat de verkenning ook uitgevoerd is in partnerschap Stedendriehoek, was dit project een opmaat naar verdere samenwerking in de onderwijsregio.

Wat kan beter?

Waar het gaat om beroepsbeelden van de verschillende professionals komen we vanuit een situatie met verschillende beroepsbeelden voor verschillende professies en verschillende opleidingen, die nog beperkt beschrijven hoe er wordt samengewerkt met andere professionals (bijlage 2.1.3). Er is daarnaast een beroepsbeeld voor de medewerker in een IKC, dat waardevol is, maar onvol-

“Gericht op de pedagogische ontwikkeling. Nieuwe beroepen creëren, gericht op de pedagogische ontwikkeling. Op zoek naar superspecialisten en generalisten en dan ook nog sector-doorbrekend kunnen zijn. Focus op de maatschappelijke behoefte.”

Bestuurder primair onderwijs

doende richtinggevend is voor de verschillende professies en opleidingen. In de komende twee jaar willen we de beroepsbeelden doorontwikkelen, passend bij de interprofessionele context, passend bij de interprofessionele visie van het partnerschap en met interprofessioneel samenwerken als nadrukkelijke competentie van professionals.

Waar willen we naar toe?

In 2028 wordt in elke betrokken opleiding gewerkt met een beroepsbeeld dat past bij de interprofessionele context, waarin interprofessioneel samenwerken nadrukkelijk deel uitmaakt van de professie, en dat onderschreven wordt door alle betrokkenen binnen partnerschap ISOP.

In 2028 is de interprofessionele visie op het leren en opleiden van professionals, zoals beschreven in het opleidingsplan, gemeengoed binnen de opleidingen en de praktijkorganisaties en in de fases van inductie en voortgezette professionalisering.

Bijlagen bij § 2.1:

- 2.1.1 Opleidingsplan Partnerschap Samen Opleiden Oost-Gelderland
- 2.1.2 (Concept) Opleidingsplan partnerschap ISOP
- 2.1.3 Beroepsbeeld/beroepsbeelden

2.2 De leeromgeving

Waarborg 2: Het partnerschap heeft op basis van de visie op het leren van de leraar, een samenhangende en consistente leeromgeving gerealiseerd. Deze leeromgeving ondersteunt (aankomende) leraren in hun leer- en ontwikkelproces als professional. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid, verbinding tussen theorie en praktijk, en samenhang en verbinding tussen het leren op het opleidingsinstituut en op de werkplek.

Binnen partnerschap ISOP is voor aankomend professionals een uitdagende, diverse, maar ook samenhangende en consistente leeromgeving gerealiseerd. Deze paragraaf licht toe hoe deze leeromgeving ontwikkeld is tot de huidige vorm en wat we daarin nog (verder) willen ontwikkelen.

Waar komen we vandaan?

De leeromgeving voor (aankomend) professionals in het pedagogisch-educatieve werkveld heeft in de afgelopen jaren een grote ontwikkeling doorgemaakt. Allereerst zijn de organisaties zelf veranderd, onder invloed van landelijke richtlijnen en een veranderende maatschappij. Ondersteund door wetenschappelijke inzichten werd bovendien het belang duidelijk van het op elkaar afstemmen van opvang en onderwijs, wat op een toenemend aantal plekken resulteert in een integrale voorziening met één visie en één leidinggevende, met een belangwekkende, maar ook complexe opdracht: gelijke kansen voor alle kinderen. Dergelijke ontwikkelingen hebben de context, ook in ons partnerschap, voor professionals ingrijpend veranderd.

Waar het gaat om het opleiden van aankomend leraren komen we van een situatie waarin een ontwikkeling doorgemaakt is van de situatie van de periode vóór het partnerschap, zonder specifieke opleidingsorganisaties en opgeleide professionals in de praktijk, naar een partnerschap waarin vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid een omgeving gecreëerd wordt waarin studenten het beroep in de praktijk kunnen leren. Ook daarin heeft een grote ontwikkeling plaatsgevonden, waaronder:

- Het opleiden van alle betrokken professionals in de opleidingsorganisaties, waaronder BKE-certificering van alle schoolopleiders/praktijkbeoordelaars

- Het uitbreiden van het partnerschap om te komen tot 100% studenten in opleidingsorganisaties van het partnerschap (met bijbehorende kwaliteitsstandaard)
- Het organiseren van een gezamenlijke praktijkdag voor alle studenten, waarmee (netwerk-)leren in het leerteam tot ontwikkeling kon komen.
- Het verplaatsen van studietoetsen naar de praktijk, waarmee de studietoets (vanuit de opleiding) en de schoolopleider/mentor een sterk begeleidingsteam vormen voor het werkplekleren van de studenten.
- Het doorontwikkelen van de praktijkbeoordelingen, passend bij nieuwe curricula en ontwikkelingen in de praktijk.

Waar staan we nu?

Er is een leeromgeving ingericht die past bij de uitgangspunten van de betrokken opleidingen: de studentreis staat centraal en we werken samen in de driehoek opleiding-werkveld-onderzoek waarbinnen studenten netwerklernen (Iselinge Hogeschool), hybride, gepersonaliseerd en innovatief (Graafschap College). De leeromgeving voldoet ook aan de behoefte van het werkveld: het opleiden van professionals die er met hen aan werken om kinderen in de regio alle kansen te bieden. Die leeromgeving is in toenemende mate interprofessioneel: 45 praktijkorganisaties hebben een interprofessioneel leerteam, waarin in de meeste gevallen ook kinderopvang is aangehaakt. We leren daarbij steeds beter om interprofessionele, werkveldoverstijgende taal te hanteren. Het is bemoedigend om te zien hoezeer het interprofessionele gedachtegoed, ondanks de grote inspanning van het eigen maken van de nieuwe werkwijze, al een plek heeft gekregen in het partnerschap, zowel binnen de organisaties als bij de professionals. In gesprekken, bijvoorbeeld de gesprekken aan de hand van de praatplaat, kunnen zij goed verwoorden waar het nog uitdagend of ingewikkeld is, maar de grondgedachte, dat een kansrijk aanbod voor kinderen vraagt om interprofessionele samenwerking, staat daarbij nooit ter discussie.

“Ik denk dat het een mooie samenwerking is die zal gaan blijven groeien om de beste ontwikkeling bij studenten te creëren.”

(School)opleider

Wat kan beter?

Alhoewel het werkplekleren binnen het partnerschap enerzijds redelijk volwassen geworden is, is het binnen de nieuwe, interprofessionele opzet ook weer pril. Steeds meer studenten kunnen, op meerdere momenten in hun opleiding, werken aan hun interprofessionele competenties in een interprofessioneel leerteam. Die werkwijze moeten we de komende jaren met elkaar verder ontwikkelen, uitbreiden en verfijnen, om te komen tot rijke leerteams, die zo een leeromgeving vormen waarin studenten hun eigen professionele identiteit kunnen ontwikkelen in relatie tot de ander en kunnen leren om met elkaar samen te werken. Om dat te bereiken moeten we, nog beter dan nu, zorgen voor een diverse samenstelling van de leerteams, waarin ook studenten die stagelopen in de kinderopvang goed aangehaakt zijn en de ruimte krijgen om deel te nemen aan de interprofessionele leerteams. Het is wens om in de al dan niet nabije toekomst ook met (studenten binnen) andere organisaties rondom de school en de opvang samen te werken.

Het is helpend voor het ontwikkelen van bijvoorbeeld de grenscompetenties (Van de Kraats, 2022) die nodig zijn voor interprofessioneel samenwerken wanneer ook in de opleidingen de interprofessionele taal gehanteerd wordt zodat studenten samenhang ervaren tussen wat ze in de opleiding leren en wat ze in de praktijk doen. Dit kan bijvoorbeeld doordat opdrachten vanuit lessen/modules expliciet gebruik maken van de interprofessionele context/het interprofessionele leerteam.

Waar willen we naar toe?

In 2028 leren toekomstig pedagogische en educatieve professionals binnen Partnerschap ISOP in de praktijk in interprofessionele leerteams. Afhankelijk van hun opleiding is een interprofessioneel leerteam de dominante leeromgeving (pabo) of nemen zij hier tijdens hun opleiding zoveel mogelijk aan deel (mbo, Ad-PEP).

In 2028 stimuleren de curricula van de opleidingen het ontwikkelen van interprofessionele competenties in de praktijk.

2.3 De organisatie van het partnerschap

Waarborg 3: Het partnerschap heeft verantwoordelijkheden en benodigde competenties van de verschillende actoren vastgelegd, afgestemd en ingebed in de organisatiestructuur/HRM.

De ‘verbouwing’ van het opleidingshuis voor studenten in het pedagogisch-educatieve werkveld had niet geïnitieerd kunnen worden en niet kunnen plaatsvinden als er geen basis organisatiestructuur lag, waarin de verantwoordelijkheden en competenties van de verschillende actoren duidelijk zijn en de communicatielijnen helder. Voor de waarborg ‘organisatie van het partnerschap’ beschrijven we in deze paragraaf hoe deze zich ontwikkeld heeft en waaraan we nog willen werken.

Waar komen we vandaan?

Ook voor de organisatie van het partnerschap geldt dat we enerzijds kunnen leunen op een doorontwikkelde structuur, waarin duidelijke profielen liggen voor actoren, van mentor/praktijkbegeleider tot stuurgroep lid, met bijbehorende procedures voor aanname en scholing (bijlage 2.3.1). Bij de verschillende bijeenkomsten (bijlage 2.3.2) kunnen we, mede door een vroeg gecommuniceerde jaarplanning, rekenen op een goede opkomst van betrokkenen. Anderzijds moeten we de gehele bestaande structuur opnieuw doordenken. Een van de redenen, naast de urgentie vanuit de praktijkcontext, om samenwerking tussen de opleidingen aan te moedigen, was dat de praktijkorganisaties ervaren dat er veel dubbelingen waren in wat de opleidingen vroegen van de praktijk, bijvoorbeeld in de eisen die gesteld werden aan studentbegeleiders en organisaties.

Waar staan we nu?

We hebben, ook in de organisatie, grote stappen gezet: het mbo en de kinderopvang zijn onderdeel van het partnerschap, er zitten vertegenwoordigers van het mbo en de kinderopvang in de stuurgroep, als de directeurs van opleidingsscholen uitgenodigd worden, worden ook locatiemanagers van de kinderopvang uitgenodigd. We hebben een training voor begeleiders van interprofessionele leerteams vormgegeven. We gaan met organisaties in gesprek om te verkennen wat er nodig is om hen goed te betrekken. Tegelijk hebben we ook nog veel te doen om alles wat de opleidingen met hun werkveld ontwikkeld hebben door te ontwikkelen, samen te voegen en soms ook opnieuw uit te vinden of te innoveren.

Wat kan beter?

De verbouwing, daar zitten we nog middenin. Sommige praktijkorganisaties hebben zich de werkwijze met interprofessionele leerteams al helemaal eigen gemaakt. Anderen zijn er net mee begonnen. Bekeken vanuit de wens om interprofessionele leerteams de norm te maken in alle voorheen opleidingsscholen, zitten we nu bijna op de helft. Dat maakt dat we te maken hebben met een grote diversiteit in ontwikkeling. Dat geldt ook voor de opleidingen van studentbege-

“We moeten van een gesegregeerd naar een geïntegreerd landschap.”

Bestuurder primair onderwijs

leiders. Er is een training ontwikkeld voor begeleiders van interprofessionele leerteams, maar ook de bestaande trainingen moeten tegen het licht gehouden worden. Voor het werkveld is het bovendien zeer wenselijk wanneer de opleidingen van begeleiders zoveel mogelijk opleidingsoverstijgend aangeboden worden.

Het aanbod voor startende professionals, al wel steeds meer interprofessioneel, staat nog redelijk los van het aanbod voor aankomend professionals, op een paar interprofessionele teams na, waar starters bij aansluiten. Welke kansen hierin nog liggen, ook binnen de onderwijsregio, vraagt om nader onderzoek. De verkenning 'Aarden in het werkveld' is een opmaat hierin.

Waar willen we naar toe?

In 2028 zijn de profielen van alle studentbegeleiders herschreven, passend bij het vernieuwde, interprofessionele partnerschap.

In 2028 zijn de opleidingen voor betrokken begeleiders (o.a. opleiding voor opleiders en trainingen voor praktijkbegeleiders) waar mogelijk interprofessioneel en opleidingsoverstijgend.

In 2028 zijn op basis van de verkenning 'Aarden in het werkveld' stappen gezet om binnen het partnerschap verantwoordelijkheden en aanbod van studenten en starters meer te verweven.

Bijlagen bij §2.3

2.3.1 Profielen studentbegeleiders

2.3.2 Organogram

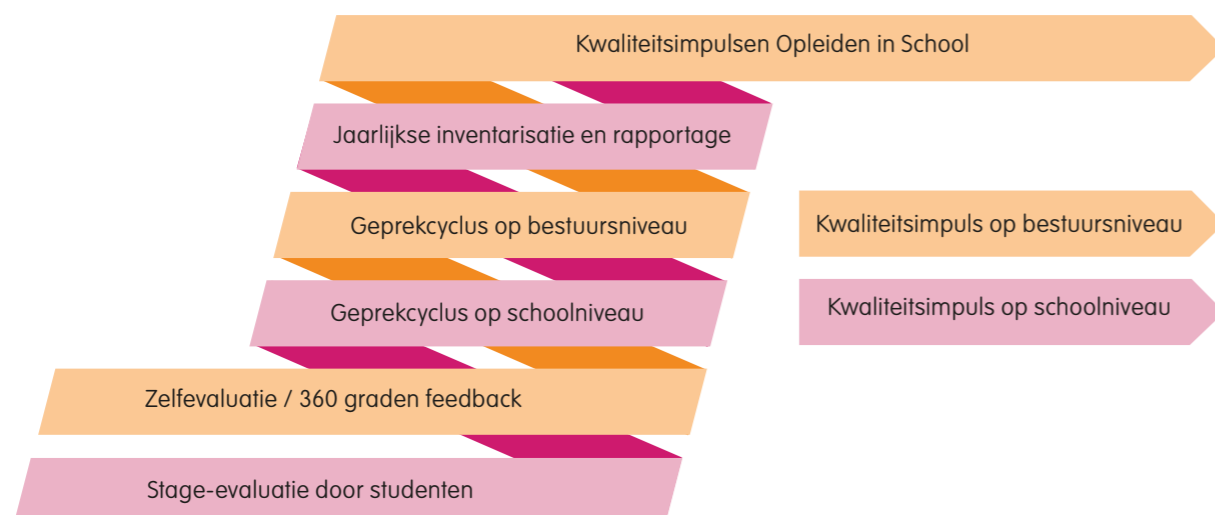
2.4 De kwaliteitscultuur

Waarborg 4. In het partnerschap wordt vanuit een gedeelde visie in een open dialoog met alle actoren gewerkt aan het oog hebben voor kwaliteit én de verbetering daarvan binnen het partnerschap, met de waarborgen als expliciete aandachtspunten.

De beschreven visie is de onderlegger voor de dialoog die in Partnerschap ISOP gevoerd wordt met en door alle verschillende actoren. In deze paragraaf beschrijven we welke instrumenten we daarvoor inzetten en welke ontwikkelpunten we hierin voor onszelf zien.

Waar komen we vandaan?

Nadat in de beginjaren de organisatie van het partnerschap de meeste aandacht kreeg, altijd met de bedoeling kwalitatief hoogwaardig werkplekieren vorm te geven, is de focus steeds meer gegaan naar het inrichten van de kwaliteitscultuur, vanuit de onderliggende vragen: doen we de dingen goed en doen we de goede dingen? Het opleidingsplan en ons instrument, de kwaliteits-helix,



zijn hierin ondersteunend. Heldere doelstellingen geven richting en houden de aandacht bij wat relevant en actueel is. De kwaliteits-helix, in alle facetten, reikt ons aan wat aandacht behoeft, waar we aan moeten werken.

Verschillende instrumenten geven input aan de kwaliteits-helix: de zelfevaluatie die opleidingsorganisaties uitvoeren, bijvoorbeeld voorafgaand aan een audit; de stage-evaluaties, waarmee studenten teruggeven hoe ze hun stage ervaren hebben en de audits, waarbij een panel vanuit de opleiding en de praktijkorganisaties een opleidingsorganisatie bestudeert en bezoekt, en op basis daarvan sterke punten en ontwikkelpunten formuleert. Bovendien zien we dat van het gebruik van de instrumenten, de activiteit zelf, ook een kwaliteitsimpuls uitgaat: er wordt door alle betrokkenen gereflecteerd op en een dialoog gevoerd over wat we onder kwalitatief hoogwaardig werkplekieren verstaan.

Waar staan we nu?

De systematiek van de audits, gevoed door zelfevaluaties en stage-evaluaties, is goed ingeburgerd geraakt. Het levert een kwaliteitsimpuls op school-/organisatie-niveau en laat zien wat we op partnerschapsniveau moeten oppakken. Wel blijft het een uitdaging om voldoende audits per jaar te plannen. Als we kijken naar de doorwerking in de gesprekscyclus, dan zien we dat dit op een aantal plekken al gemeengoed is, maar op veel andere plekken nog niet.

Wat kan beter?

Het is onderdeel van het eerdergenoemde RIF-project om de kwaliteitszorginstrumenten van de opleidingen en de praktijkorganisaties naast elkaar te leggen, waar mogelijk in elkaar te vlechten en waar nodig nieuwe instrumenten te ontwikkelen. Hiermee hopen we, nog meer dan nu, zicht en grip te krijgen op de kwaliteit van het leren in de interprofessionele leerteams. Ook is het goed om te kijken hoe de verschillende waarborgen daarin, meer dan nu, een plek kunnen krijgen. We moeten onderzoeken hoe we de audits, in hun huidige of in doorontwikkelde vorm, meer frequent kunnen laten plaatsvinden, zodat we tot een zesjarige cyclus komen. In elk geval is het zaak om het onderwerp, ook de opbrengsten van de audits, op de agenda te houden, binnen het partnerschap en in de verschillende gesprekscycli en hiermee de pdca-cyclus rond te maken.

Waar willen we naar toe?

In 2028 is de kwaliteitszorg binnen Partnerschap ISOP integraal, in lijn met de kwaliteitszorg binnen de opleidingen en in de praktijkorganisaties, met als resultaat dat we goed zicht hebben op de kwaliteit van leren binnen de interprofessionele leerteams.

In 2028 hebben alle opleidingsorganisaties minimaal één audit gehad en zijn we gestart aan de volgende cyclus waarin we in zes jaar alle organisaties bezoeken.

In 2028 is het gemeengoed dat (interprofessioneel) samen opleiden op de agenda staat in de verschillende gesprekscycli.

Bronnenlijst

McKenney, S., & Reeves, T. (2019). Conducting Educational Design Research. (2nd ed.) Routledge
Van de Kraats., L. (2022). Boundary Competencies in Interprofessional Learning Teams. Universiteit Twente

Bijlagen

- 1.2.1 De praatplaat als instrument waarmee input is opgehaald
- 2.1.1 Opleidingsplan Partnerschap Samen Opleiden Oost-Gelderland
- 2.1.2 (Concept) Opleidingsplan partnerschap ISOP
- 2.1.3 Beroepsbeeld/beroepsbeelden
- 2.3.1 Profielen studentbegeleiders
- 2.3.2 Organogram

