



Strategiedag Samen Eigentijds Opleiden

Donderdag 20 maart 2025

Opbrengsten ter voorbereiding op de
ontwikkelingsgerichte peerreview Samen Opleiden Noord
Holland in 2027



STRATEGIEDAG



SAMEN EIGENTIJDS OPLEIDEN

Voor bestuurders, schoolleiders, teamleiders, opleiders,
HR- en kwaliteitsmedewerkers



Donderdag 20 maart 2025



13.00 - 17.00 UUR



Hogeschool IPABO
Jan Tooropstraat 136
Amsterdam



**SAMEN
OPLEIDEN**
NORD-HOLLAND



PROGRAMMA



Het onderwijsveld van nu is continu in beweging!

Denk aan de flexibilisering van de lerarenopleidingen, de vorming van onderwijsregio's en de opdracht om 100% van de studenten op te leiden op opleidingsscholen. Daarnaast blijft het lerarentekort een uitdaging waar we allemaal mee te maken hebben.

Deze ontwikkelingen vragen om eigentijds opleiden door álle betrokkenen.

-  Op welke wijze borgen we met elkaar de kwaliteit van opleiden?
-  Welke keuzes maak je als bestuurder of schoolleider op strategisch niveau?
-  Wat vraagt dit van opleiders in de dagelijkse praktijk op de werkplek en op de opleiding?
-  Hoe draagt strategisch HRM beleid hieraan bij?

Over deze en andere vraagstukken gaan we in wisselende samenstelling met elkaar in gesprek. Met de opbrengsten van deze middag bepalen we gezamenlijk de strategie voor de komende jaren.

13.00 uur Welkom door Sonja Hoogendoorn (bestuurder Hogeschool IPABO) en Gernanda Schutte (bestuurder Agora)

13.10 uur Presentatie terug- en vooruitblik Partnerschap Samen Opleiden NH

13.45 uur Dialoogsessie 1

15.00 uur Pauze

15.15 uur Dialoogsessie 2

16.30 uur Terugblik op de middag met aansluitend borrel



Praat mee!
Klik op de
aanmeldknop
in de mail.

Tot 20 maart!

Samenvatting

Gegeneerd met Chat GPT op basis de opbrengsten in dit document

Dialog sessie 1

Tijdens de eerste dialoogsessie spraken vier doelgroepen (instituutsopleiders, schoolopleiders, bestuurders/teamleiders en schoolleiders/HR-medewerkers) over de noodzaak van flexibeler opleiden binnen het partnerschap Samen Opleiden. Zowel instituuts- als schoolopleiders benadrukten dat begeleiding beter moet aansluiten op de diversiteit van pabo-studenten. Ze zien kansen in het flexibel inzetten van WPL's. Differentiatie in begeleiding en het versterken van de samenwerking tussen opleiding en werkveld zijn essentieel.

Bestuurders en teamleiders spraken kritisch over het idee dat onderwijsregio's de verantwoordelijkheid voor opleiden zouden overnemen van bestaande partnerschappen. Ze vrezen bureaucratie en verlies van kwaliteit. De voorkeur gaat uit naar behoud van succesvolle bestaande structuren.

Schoolleiders en HR-medewerkers legden de nadruk op het belang van een gedragen visie op opleiden. Zonder visie dreigen losse initiatieven. Schoolleiders spelen een sleutelrol in het creëren van een lerende organisatie, met goed getrainde mentoren en betrokkenheid van studenten. Ook pleitten zij voor structurele kennisdeling en strategisch HRM-beleid.

Overkoepelend werd duidelijk dat flexibel opleiden vraagt om heldere kaders, samenwerking tussen instellingen, en ruimte voor maatwerk. Alle betrokkenen erkennen de noodzaak van visie, communicatie en afstemming om de kwaliteit van het opleiden te versterken.

Dialogsessie 2

Tijdens dialoogsessie 2 stond de vraag centraal hoe een opleidingsschool een lerende organisatie kan zijn die optimaal bijdraagt aan de ontwikkeling van aankomende leraren. Er werd benadrukt dat gepersonaliseerde begeleiding, flexibele opleidingstrajecten, en goede matching tussen student, mentor en school cruciale succesfactoren zijn. Belangrijke ontwikkelpunten zijn onder meer maatwerk, flexibele toetsing en opdrachten, een sterkere verbinding tussen opleiding en praktijk, en het versterken van de rol van mentoren. Daarnaast kwam naar voren dat samenwerking tussen besturen, scholen en instituten essentieel is, maar dat dit niet vanzelf leidt tot gezamenlijke verantwoordelijkheid—daarvoor is een gedeelde visie nodig.

In de dialoog over de kwaliteit van opleidingsplekken werd gesteld dat niet elke school per definitie geschikt is als opleidingsschool. Kwaliteit, visie, betrokkenheid en

professionele cultuur zijn hierbij bepalend. Logistieke uitdagingen, zoals ruimte en het lerarentekort, blijven knelpunten. Ook is er behoefte aan uniforme criteria en professionalisering van mentoren.

Ten slotte werd besproken dat kwaliteitscultuur een continu gespreksonderwerp moet zijn. Peerreviews, ZEK-instrumenten, en structurele overlegmomenten kunnen daarbij helpen. De kracht van de PLG's/WPL's werd breed onderkend, maar ook hier is verdere ontwikkeling en afstemming nodig. Het partnerschap moet blijven investeren in samenwerking, visie en gedeelde verantwoordelijkheid.

Dialogsessie 1

13.15 - 14.30 uur

In homogene groepen o.l.v. de gespreksleiders

- 1 groep van bestuurders en teamleiders
- 2 groepen van schoolleiders en HR-medewerkers
- 3 groepen van (coördinerend) schoolopleiders
- 1 groep van (coördinerend) instituutopleiders

Dialogosessie	1
Doelgroep	(COORDINEREND) INSTITUUTSOPLEIDERS
Stelling	Onze begeleiding sluit onvoldoende aan bij de diverse achtergronden en instroomniveaus van pabo-studenten. We moeten anders denken over hoe we studenten opleiden en ondersteunen. Kortom: Flexibele opleidingen vragen om flexibele opleiders, scholen en besturen.

Opbrengsten (gegroepeerd op onderwerp)

Samen Opleiden

Hoe maken we gebruik van 40% werkplekleren? Wat zien wij als de meerwaarde? Hoe kunnen we de meerwaarde hiervan inzetten?

Hoe nemen studenten dat wat ze leren in de praktijk mee naar het instituut? Welke vorm is hierbij passen? Doel is leidend. Dit wordt als uitdaging gezien.

40% op de praktijk kan kansen bieden om structureel videobeelden te maken en te gebruiken bij WPL en toetsing. Is te koppelen aan inhoud en kijkkader om inhoudelijke gesprek aan te gaan.

PLG/WPL

In de zijinstroom wordt het als een succes ervaren dat studenten zelf de inbreng kunnen kiezen het 1^e uur. Dit is een kans om aan te blijven sluiten bij de vragen van de studenten tijdens de WPL's.

We zien het als succes dat de WPL's ingeroosterd worden voor de docenten. Het is tegelijkertijd een uitdaging voor de roosteraars om hier ook rekening te houden met de verschillende taken in de verschillende leerroutes/opleidingen van de docenten.

Duur van de WPL's geeft ruimte om meer gebruik te maken van de stageplek.

Bijvoorbeeld door Lesson Study uit te voeren door gezamenlijk de klas in te gaan (zoals Praktijkstudiedag).

Hoe wordt er rekening gehouden met jr 2, 3 en 4 bij het invoeren van de WPL's? Dit lijkt een uitdaging.

Kans om 3^{de} en 4^{de} jaars samen te laten komen en af te stemmen op de behoeften in deze fase/inductiefase

Kans om mentoren meer te zien tijdens WPL door student bijvoorbeeld 1 uur voor de klas te laten staan en mentoren bij elkaar te laten komen.

Leeruitkomsten in studiegids laten terugkomen en bespreken in WPL

Stage

We zien het als een kans om stageplekken divers in te vullen (niet vanuit reistijd). Zo

kunnen studenten verschillende ervaringen opdoen; in stedelijke en meer landelijke gebieden; met verschillende onderwijsvormen, etc.

Zo zou de (inhoudelijke) stagewens ook gestimuleerd kunnen worden vanuit de student.

Studentbegeleider, stagebureau of besliscommissie zou hier een rol in kunnen spelen.

Afname van WPA: manier van kijken zou voor Jonge Kind en Oude Kind anders moeten zijn. Vanuit visie van de IPABO.

Hoe zit het met het huidige WPA?

Mentoren

Uitdaging: mentoren moeten goed op de hoogte worden gebracht van de nieuwe manier van toetsten; werken met leeruitkomsten. Kans om dit in mentorentraining en -nascholing te verwerken.

Hoe worden mentoren geschoold in het geven van feedback en het omgaan met het programma waarmee wordt gewerkt?

Duidelijke voorbeelden van hoe de leeruitkomsten eruit komen te zien voor mentoren.

Dialogsessie	1
Doelgroep	(COORDINEREND) SCHOOLOPLEIDERS
Stelling	Onze begeleiding sluit onvoldoende aan bij de diverse achtergronden en instroomniveaus van pabo-studenten. We moeten anders denken over hoe we studenten opleiden en ondersteunen. Kortom: Flexibele opleidingen vragen om flexibele opleiders, scholen en besturen.

Opbrengsten algemeen

Flexibiliteit is belangrijk in de begeleiding, maar we kunnen niet eindeloos flexibel zijn. Flexibel kan som ook niet goed vallen. Studenten kunnen het dan niet aan, hoe bedien je die? En hoe bedien je de meerkunners? Begeleiders moeten kunnen anticiperen (ook in kwantiteit) op individuele ontwikkelbehoeften van de studenten.

Werken in leerteams?

Belang van werken vanuit gedegen kennisbasis. Kaders zijn nodig. Het moet voor een mentor inzichtelijk zijn wat een student moet kunnen. Bijeenkomsten zoals vandaag zijn van belang om dat inzicht met elkaar te krijgen. Ook door lezingen en workshops.

PLG's moeten aansluiten op leerbehoeften.

Belangrijk om verbindingen zoeken tussen de verschillende vakken. Daar is vakinhoudelijke kennis voor nodig. Algemene vaardigheden, pedagogiek en didactiek vormen een basis.

Succesfactoren (in willekeurige volgorde)

- Bij AMOS worden studenten bewust gekoppeld. Welke leerpunten kun je bij welke mentor halen?
- Beste opleidingsplek bereiken we middels een vragenformulier of via de expertise van de schoolopleiders.
- Visie wordt door de hele school gedragen.
- Studenten behandelen als een collega.
- Mentorentrainingen bevat onderwerpen als reflectiegesprekken en vragen stellen.
- Bij een aantal besturen staat de inductie goed op poten.

- Ook de begeleiding naar het WPA met proef WPA en lesbezoeken zijn goed geregeld.

Kansen (gegroepeerd op onderwerp)

Differentiatie & aansluiten op leerbehoeften

- Differentiatie: op de basisschool is dit gebruikelijk, maar op de PABO nog niet.
 - Aansluiten op de leerbehoefte van de studenten.
 - Plaatsing van studenten bij de juiste mentor, passend bij de (leer)behoeften van de studenten. Meer kennis over de student is dan nodig.
 - Warme overdracht van de student, zodat je de beginsituatie beter kent.
 - Een startgesprek tussen de IPABO, de schoolopleider en de student.
 - Praktisch goede studenten verliezen we door falen op de rekentoets.
-

Aansluiting op curriculum van de opleiding

- Aansluiten op de praktijk: orde, oudercontact, leerstofplanningen maken, samenwerken, werken vanuit lesdoelen, geïntegreerd onderwijs, gedrag, weerbaarheid, veerkracht, samenhang in de vakken.
 - Handig om de theorie die op de opleiding wordt aangeboden in een notendop te krijgen zodat je er goed op aan kunt sluiten in de praktijk.
-

Samenwerking opleiding – werkveld

- Betere samenwerking met de IPABO, m.n. tussen SLB-ers en schoolopleiders.
 - Het organiseren van de PLG sámen met de instituutopleiders.
 - Graag een meer doorgaande lijn voor de WPL's vanuit de opleiding.
-

Rol & positie van mentoren en schoolopleiders

- De rol van de mentor moet echt meer gewicht krijgen.
- Mentorentraining meer op maat en/of met intervisieachtige elementen.

- Meer bovenschools benoemen van schoolopleiders, zodat het niet op de formatie drukt.

Uitdagingen (in willekeurige volgorde)

- Matching mentoren en studenten, ook qua karakter.
- Voldoende begeleiding kunnen blijven geven aan studenten (in uren, i.r.t. leerkrachtentekort).
- Mentaliteit van sommige studenten.
- Goede informatievoorziening (kennisclips, flyers, etc.).
- Good practices op de opleiding die aansluiten op de praktijk.
- Mentaliteit van studenten.
- SLB-er geven verschillende informatie.

Dialogosessie	1
Doelgroep	BESTUURDERS & TEAMLEIDERS
Stelling 1	Een schoolbestuur zou zich moeten committeren aan één partnerschap Samen Opleiden binnen een onderwijsregio. Versnippering over meerdere partnerschappen ondermijnt de effectiviteit en kwaliteit van opleiden.
Stelling 2	De kwaliteit van samen opleiden moet een verantwoordelijkheid zijn van de onderwijsregio en niet van het partnerschap.

Opbrengsten (gegroepeerd op onderwerp)

Kritiek op onderwijsregio's als structuur

- Onderwijsregio wordt het nieuwe partnerschap.
- Waarom iets dat goed gaat (SONH) veranderen in logge onderwijsregio's?
- Onderwijsregio komt te ver van de praktijk af te staan, dan kun je geen verantwoordelijkheid dragen.
- Partnerschappen in stand houden, onderwijsregio's ontmantelen.
- Kwaliteit ligt bij de partnerschappen, de onderwijsregio's zijn 'geld gedreven'.
- Opleiden volgens de standaarden. Kwaliteit van opleiden komt niet van de onderwijsregio's, wel met de partnerschappen.
- Kleuring door PABO's moet geen probleem zijn in de regio's. Er zijn verschillen, geen problemen.
- Bestuurlijke overleggen en peerreviews op onderwijsregio-niveau?

Organisatie

- De keuze voor centraal óf decentraal is geen oplossing voor het vergroten van de kwaliteit.
 - Het wordt te complex, dus naar meer uniformiteit.
 - Op operationeel niveau is winst te behalen.
-

Positie en rol van PABO's

- Verantwoordelijkheid van de PABO kleiner.
- Afstemming instituutsopleider met de praktijk noodzakelijk.

Dialogsessie	1
Doelgroep	SCHOOLLEIDERS & HR-MEDEWERKERS
Stelling 1	De kwaliteit van de leeromgeving voor de lerende leraar wordt bepaald door de schoolleider. Zonder een visie op leren en opleiden blijft het bij losse initiatieven. Kortom: een schoolleider van een opleidingsschool heeft een visie op opleiden en draagt deze uit naar én met het team.
Stelling 2	De kwaliteit van de leeromgeving voor de lerende leraar wordt bepaald door de schoolleider. Zonder een visie op leren en opleiden blijft het bij losse initiatieven. Kortom: een schoolleider van een opleidingsschool heeft een visie op opleiden en draagt deze uit naar én met het team.

Opbrengsten (gegroepeerd op onderwerp)

Visie en beleid

- Leid op tot goede leerkrachten voor alle besturen.
- HRM en OPLIS-team moeten een integrale opleidingsvisie ontwikkelen.
- Bestuursvisie (van bepaald bestuur) is nog niet bij iedereen geland.
- Vanuit een bestuursvisie faciliteren van PLG's, voldoende mentoren, LIO-plekken en praktijkonderzoek.
- Investeren aan de voorkant, een visie is daarbij voorwaardelijk.
- Pijlers: HRM-beleid, strategisch beleid en organisatievorm.
- Via gedeelde visie een gezamenlijke verantwoordelijkheid stellen.
- ZEK geeft actiepunten voor meerjarenplan, waardoor het op de agenda blijft. Regelmatige evaluatie daarvan op studiedagen is van belang.
- Het gaat om visie op leren, niet specifiek op opleiden. Onderlegger op leren ontbreekt.

Opleiden binnen de besturen

- Opleiden binnen de stichting.
- Onderwijsacademie – opleidingsacademie.

- Binnen de stichting moet er een doorgaande leerlijn zijn voor een leven lang en blijvend leren. Een academie?
 - Borgen kwaliteitsafspraken in de organisatie. MT-staf met alle directeuren.
 - Strategische samenwerking met opleidingsscholen.
-

Rol van schoolleiders

- Een schoolleider speelt een belangrijke rol: een welkom bij de briefing, het zoeken van een best passende plek voor de student, het waarborgen van goede begeleiding.
 - Probeer altijd voorbeeldgedrag voor te leven als schoolleider.
 - Zet letterlijk de deuren open – wees een lerende organisatie.
-

Rol van mentoren en begeleiding

- Mentoren moeten goed getraind zijn, dat moet gefaciliteerd worden.
 - Aandacht voor mentorentraining, verdiepende mentorentraining, coachingsopleidingen.
 - Zittende collega's motiveren om begeleiding op te pakken.
-

Betrekken van studenten

- Studenten betrekken bij groepsbespreking, overleggen, etc.
 - Werken aan de vragende en onderzoekende houding van een student.
 - Studenten zien als medewerkers.
 - Studenten zich verbonden laten voelen.
 - Vanuit lerarentekort kijken naar de inzet van studenten.
-

Lerende organisatie en kennisdeling

- Leren van elkaar: tussen studenten en zittende leerkrachten.
- Uitwisselen van inzichten.
- Observeren als start van een dialoog.

- Kruisbestuiving.
- Het hele team opfrissen (teamscholing).

Dialogsessie 2

14.45 - 16.00 uur

In 7 heterogene groepen o.l.v. de gespreksleiders

Dialogsessie	2
Waarborg	De lerende leraar
Stelling	Een aankomende leraar kan alleen groeien en excelleren als de opleidingsschool net zo leerbaar en adaptief is als de aankomend leraar zelf. Kortom: een opleidingsschool dient een lerende organisatie te zijn die flexibel kan inspelen op wat nodig is.

Succesfactoren (gegroepeerd op onderwerp)

Maatwerk & persoonlijke begeleiding

- 2x genoemd: de matching tussen mentor en student.
- 2x genoemd: PLG's waarbij mentoren en schoolopleiders betrokken zijn.
- Persoonlijke begeleiding, afgestemd op de behoeften van de student en aansluitend op bezoeken van de schoolopleider.
- Persoonlijke begeleiding van de mentor en de SLB-er.
- Ruimte voor begeleiding door de schoolopleider op maat (niet elke student heeft hetzelfde nodig).
- Aansluiten bij de interesses en de ontwikkelingswensen van de studenten t.a.v. de inrichting van het onderwijs en de WPL's.
- Passend onderwijs voor de student, welk onderwijs is het meest effectief?
- Teamscholing met student, leren van en met elkaar.
- Het wordt steeds meer samen opleiden vanuit de driehoek.

Verder

- Uitstroomprofielen en keuzeminoren.
- Behouden alle varianten van onderwijs.
- Goed dat partnerschap openstaat voor flexibele gedachten, ook samenwerken met de andere partnerschappen.

Ontwikkelvragen (gegroepeerd op onderwerp)

Gepersonaliseerd & flexibel opleiden

- 2x genoemd: meer gepersonaliseerd onderwijs, aansluitend bij de leerbehoeften van de studenten. Dus ook vertragen, comprimeren, EVC's inbouwen in de opleiding.
 - Studenten op eigen tempo laten ontwikkelen. Modulair werken, wat kan de student al? Mentorentraining aanpassen, aandacht voor deze wendbaarheid.
 - Flexibel opleiden is flexibeler stagelopen.
 - Flexibeler opdrachten vanuit de opleiding, daarmee tegemoetkomen aan de verschillende typen onderwijs en praktijken.
 - Procedures flexibiliseren zodat andersoortige stages mogelijk zijn.
 - Toetsing door het hele jaar heen.
-

Matching & begeleiding op maat

- Uitgebreide matchingsprocedure tussen ontwikkelingsdoel en -fase van de student en mogelijkheden school.
 - Student loopt stage in een school en niet in een groep.
 - Warme overdracht tussen de besturen met toestemming van de student, bijvoorbeeld een driegesprek.
 - Betere matching tussen student en mentor.
-

Rol van mentoren (in WPL's)

- Mentoren meenemen in verwachtingen en aantonen leeruitkomsten via verschillende manieren. Delen kennisclips met alle betrokkenen in alle lagen.
 - Mentoren moeten rol in WPL's krijgen.
 - Alle leerkrachten moeten 'aan staan'. Iedereen leert, 2 primaire processen.
 - Meer SVIB inzetten, ook in WPL's.
-

Verbinding opleiding – praktijk

- Opleiding en werkveld nog meer verbinden.
- Leerteams met studenten en met instituutsopleiders.

- Toegang van werkveld in de digitale leeromgeving van de opleiding.
 - Meer inzicht in de inhoudelijk lesthema's op de opleiding, zodat daar in de praktijk op kan worden ingespeeld.
 - IPABO-lessen delen met de opleidingsscholen.
-

Onderwijsvisie & diversiteit in praktijkervaring

- Wereld vraagt ander onderwijs, meer aandacht sociaal emotionele ontwikkeling, naast cognitieve aspecten.
- Mooi als studenten geen eenheidsworst qua onderwijspraktijken ervaren.

Uitdagingen (gegroepeerd op onderwerp)

Samenwerking i.p.v. concurrentie

- 2x genoemd: dat verschillende opleidingen elkaar niet als concurrenten zien.
 - 2x genoemd: dat verschillende besturen elkaar niet als concurrenten zien.
-

Kwaliteit, beoordeling & sturing op ontwikkeling

- Overzicht houden. Zicht houden op de leeruitkomsten en de totale ontwikkeling van de student. Besliscommissie cruciaal.
 - Kalibreren, wanneer zie je kwaliteit en hoe toon je dat aan?
 - Behoeftte aan een noodrem, een bindend advies.
 - Advies over vervolgstage; wat heeft een student nog nodig? Wens student centraal.
-

PLG

- Koppeling PLG op de stage en PLG op de opleiding.
 - PLG's met te veel en qua fase van de opleiding verschillende studenten.
-

Opleidingsscholen

- De opleidingsschool is voor studenten steeds anders.
- Opheffen ongelijkheid tussen opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen.

Samenwerking

- Meer flexibiliteit en afstemming tussen de verschillende opleidingen.
- Leren van hoe anderen dat doen.
- Facilitering schoolopleiders en instituutopleiders.

Dialogsessie	2
Waarborg	Leeromgeving
Stelling	Niet elke school kan of moet een opleidingsschool zijn. We moeten veel kritischer kijken naar welke plekken écht pedagogisch en didactisch geschikt zijn om leraren op te leiden. Kortom: Kiezen we bij de selectie van opleidingsplekken voor kwantiteit of kwaliteit?

Succesfactoren (gegroepeerd op onderwerp)

PLG

- 4X genoemd: PLG's en werkpleklabs.

Verbinding opleiding en werkveld

- Goede connectie tussen opleidingsscholen en instituut.
- Korte lijntjes en gemakkelijk contact.
- Uitwisseling.
- Het convenant SONH.

Rollen en begeleiding op de opleidingsscholen

- 3X genoemd: grote motivatie en betrokkenheid schoolleiders, schoolopleiders en mentoren.
- 2X genoemd: het open deuren beleid, studenten zijn overal welkom.
- 2x genoemd: kwaliteit van leerkrachten.
- Intervisie op de opleidingsscholen.
- Studenten bij elkaar laten kijken.
- Studenten die elkaar observeren.
- Studenten meer als onderdeel van het team.
- Conceptscholen.
- Beschikbaarheid en ondersteuning mentoren.
- Tijd voor begeleiden is gewaarborgd en is kwalitatief sterk.

- Meer tijd om te begeleiden.
 - Kwaliteit van de opleiders (kennis!).
 - Zorgen voor de ontwikkeling van gemotiveerde leraren naar gemotiveerde mentoren.
 - Keuze voor opleidingsscholen op basis van kwaliteit.
 - Er zijn scholen waar studenten graag begeleid worden
-

Visie en eigenaarschap

- 3X genoemd: gedeelde verantwoordelijkheid.
 - Visie van bestuur en school uitdragen.
 - Visie op opleiden is gedeeld en gedragen.
 - Professionele cultuur.
 - Eigenaarschap.
 - Blij en positief leren ontwikkelen.
-

Kwaliteitscultuur

- Goede evaluatie.
 - ZEK als manier om vast te leggen waar je staat.
-

Studenten & hun ontwikkeling

- Ontwikkeling studenten is goed te volgen.
- Door studenten een keuze voor een bepaalde opleidingsschool te laten maken ontstaat bewustwording t.a.v. kwaliteit en verwachting van opleiders.

Ontwikkelvragen (gegroepeerd op onderwerp)

Opleiden

- 5x genoemd: maatwerk.
- Rekening houden met generatieverschillen.

- Voorbeeldrol aannemen.
 - Meer tijd om de studenten te begeleiden.
 - Hoger kwalitatief niveau door nieuwe curriculum.
-

Opleidingsscholen

- Conceptscholen.
 - Divers aanbod van opleidingsscholen.
 - Open deuren beleid.
 - Alle scholen hebben de basiskwaliteit op orde.
 - Alle kansen voor studenten.
 - Als opleidingsschool een rol spelen in beoordelen van studenten.
 - Je kunt een school naar een hoger niveau tillen als het een opleidingsschool wordt.
 - LIO-ers nemen deel aan werkgroepen en leerteams.
 - Intrinsieke motivatie om opleidingsschool te willen zijn.
 - WPL onder schooltijd = win-win
 - Overal hetzelfde aanbod in de WPL's is goed (in de context van toegankelijke en hoogkwalitatieve stages).
-

Mentorentraining

- 3x genoemd: beschikbaar zijn van geschoolde schoolopleiders.
 - Mentortraining flexibel invullen, maatwerk.
 - Mentorentraining binnen laten aansluiten op context.
-

Samenwerking

- Samenwerken tussen school en bestuur.
- Samenwerken tussen school en schoolopleider.
- Samenwerken tussen schoolopleider en student.
- Samenwerken tussen schoolopleider en mentor.

- Samenwerkingsverbanden aangaan.
 - Samenwerking optimaliseren.
 - Nog meer écht samen opleiden.
 - Afstemming en facilitering.
 - Op bestuurlijk niveau uitwisseling tussen schoolopleiders.
 - Goede input WPL vanuit werkveld.
-

Organisatie en voorwaarden

- Faciliteren.
 - Juiste voorwaarden scheppen.
 - Lerende organisatie is de norm.
 - Afstemming en facilitering (ook organisatorisch)
-

Inductie

- Betere inductiefase startende leraar.
 - Starters betrekken.
-

Kwaliteitscultuur

- Je kunt een school naar een hoger niveau tillen als het een opleidingsschool wordt (past ook onder visie & kwaliteit).
- Feedback cultuur.
- Hoger kwalitatief niveau door nieuwe curriculum.
- Alle scholen hebben de basiskwaliteit op orde.
- Intrinsieke motivatie om opleidingsschool te willen zijn.

Uitdagingen (gegroepeerd op onderwerp)

Lerarentekort en stagecapaciteit

- 2x genoemd: lerarentekort.
 - 2x genoemd: druk op goede stageplekken voor studenten.
 - Instroom PABO-studenten beperkt.
 - Lerarentekort vs. genoeg opleidingsplekken.
 - Geen opleidingsschool zijn, betekent in 2025-2026 geen VT-studenten meer.
 - Als schilschool geen fulltime studenten mogen ontvangen.
 - De hoeveelheid wat we aan leerkrachten mogen vragen (corebusiness) vs. opleiden in de school.
 - Startende leerkrachten.
-

Logistiek WPL

- 2x genoemd: gebrek aan ruimtes voor 25 studenten WPL.
 - Logistiek: ruimte voor de WPL's.
 - Bereikbaarheid scholen.
-

Kwaliteit & criteria van opleidingsscholen

- Criteria van een opleidingsschool, waar moeten zij aan voldoen?
 - Wie bepaalt de kwaliteit van de opleidingsscholen en stelt de criteria vast?
 - De kwaliteit van elke school op peil houden.
 - Elke (toekomstige) opleidingsschool moet de basiskwaliteit op orde hebben.
 - Elke school is een potentieel mooie leerplek.
 - Om zoveel mogelijk scholen tot kwalitatief goede opleidingsscholen te maken.
-

Professionalisering & begeleiding

- Bijscholen van mentoren.
- Niet elke leerkracht kan een opleider zijn.
- Voldoende mentoren, opleidingsscholen en schoolopleiders.
- Motiverende schoolleiders.

- Draagvlak creëren en faciliteren van alle betrokkenen binnen SO.
 - Warme overdracht tussen besturen.
 - Facilitering van de schoolopleiders.
-

PABO's

- Verschillende PABO's binnen één bestuur.
- Verschillende PABO's binnen de onderwijsregio's.
- Meer flexibiliteit in de stageopdrachten.
- Opleiding koppelen aan inductiefase.

Dialogosessie	2
Waarborg	Organisatie
Stelling	Samenwerken binnen Samen Opleiden garandeert geen gezamenlijke verantwoordelijkheid; zonder een gedeeld belang en solidariteit blijft het een optelsom van individuele agenda's. Kortom: Samenwerking zou moeten leiden tot echte gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Succesfactoren (gegroepeerd op onderwerp)

Samenwerking in tandem

- 4X genoemd: in de tandems verzorgen van de PLG's op de werkplek.
- 3X genoemd: door de tandem veel meer overleg tussen opleiding en stagescholen.
- 2X genoemd: samen beoordelen van 1e en 4e jaars.
- 2X genoemd: Meer gesprekken over de voortgang van studenten.
- 2X genoemd: voelen van gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- Schoolopleiders hebben meer contact met de opleiding.

Communicatie werkveld en opleiding

- 2X genoemd: delen good practices met de verschillende participanten binnen Samen Opleiden.
 - Betrekken van het werkveld bij de EC-verdeling.
 - Werkveld krijgt meer zeggenschap in het opleiden van de student.
 - Er is meer betrokkenheid van de stagescholen bij de opleiding.
 - Organiseren en faciliteren van regelmatige contactmomenten en informatie-uitwisseling.
 - Elkaar kennen binnen partnerschap.
 - Gedragenheid en vertrouwen.
-

Kwaliteitscultuur

- Ruimte om te ontwikkelen binnen een kernschool. Aanwezigheid geschoold personeel.
 - Kwalitatief goede opleiders die de driehoek ondersteunen.
 - Duidelijke visie op opleiden binnen een bestuur.
-

Rollen

- Iedere rol is betrokken bij SONH.
- Rollen zijn omschreven en vastgelegd.

Uitdagingen (gegroepeerd op onderwerp)

Tijd en middelen

- 4X genoemd: tijd is een uitdaging.
 - Tijd en ruimte creëren in tijden van schaarste.
 - 3X genoemd: geld is een uitdaging.
 - Vergoeding studenten.
 - Personeelstekort.
-

Organisatie

- Wisselingen in teams en (school)leiding.
 - Meer bij elkaar komen van alle opleiders binnen een bestuur.
 - Vorming van de onderwijsregio.
 - Zet de regiofunctie voorop. Iedere regio heeft een aanbod dat past.
-

Visie

- 2X genoemd: gelegenheid om met elkaar te overleggen en uit te wisselen.
- 2X genoemd: gemeenschappelijke visie is een uitdaging.

- Komen tot een gezamenlijke visie op leren en deze overal zichtbaar maken.
 - Alle gezichten dezelfde kant op.
 - Dezelfde taal spreken.
 - Verschil in werken IPABO, HvA en INHolland.
 - Dezelfde voorkennis en theoretisch kader.
 - Lange termijnfocus = AU.
-

Curriculum en begeleiding

- Flexibel in uitvoering stageopdrachten, ze moeten aansluiten bij de context.
- Onderwerp PLG: wat heeft de toekomst werkelijk nodig?
- Bieden van voldoende differentiatie gezien de diversiteit in instroom.
- Goede overdracht zorgstudenten.
- Vaste gastlessen inplannen over PRO-onderwijs.
- Onderwijsvormen clusteren en gericht samenwerken.

Ontwikkelvragen (gegroepeerd op onderwerp)

Curriculum: verbinding tussen theorie en praktijk

- Onderzoeksvragen vanuit de praktijk verbinden met het instituut. Op allerlei gebied: lezen, rekenen, maar ook pedagogisch-didactische vraagstukken.
- Hoe verbinden we de theorie (IPABO) met de praktijk (werkveld)?
- IPABO meer laten aansluiten op het werkplekleren.
- Betere aansluiting tussen curriculum en werkveld.
- Meer afstemming tussen de verschillende PABO's.
- De hele ontwikkeling van kennisbasis, feedback geven en programmatisch toetsen.
- Opleidingsscholen zijn steeds het wiel aan het uitvinden. Meer halen uit de onderlinge samenwerking.

Rollen en verantwoordelijkheden

- Hoe zorgen we voor duidelijkheid in ieders rol en verantwoordelijkheid?
- Er is minder zicht op ieders verantwoordelijkheid.
- Hoe ziet eigen verantwoordelijkheid eruit? En wat is ervoor nodig?
- Wanneer is het helder?
- Verantwoordelijkheid. Wat staat centraal in SO?
- Nieuwe besturen goed laten landen.
- Uitdaging: hoe krijgen we 1200 mentoren dezelfde kant op?

Begeleiding

- Borgen van duurzame mentorkwaliteit.
- Mening van de mentor meer laten meewegen in eindoordeel i.p.v. alleen adviesformulier.
- Goed overleg tussen de praktijk en de IPABO m.b.t. de plaatsing van studenten zodat ze in hun kracht komen te staan.
- Een WPA-beoordelingsformulier specifiek voor jonge kind.
- Hoe zorgen we samen voor studenten met een rugzakje?
- Samen onderwijs op maat bieden.
- Inclusiviteit. Laat de praktijk spreken.
- Investeren in relatie.

PLG

- Kracht van de PLG's met ruimte voor eigen leervragen, verdieping, uitwisseling, in kleine groepen. Ruimte om de inhoud aan te passen naar de betreffende werkplek.
- Hoe nemen we de mooie dingen van de PLG's mee in de nieuwe WPL's?
- Meer docenten op de werkplek. Meer uren voor PLG.

Kwaliteitscultuur

- Hoe neem je iedereen in een team mee?
- Dialoog over kwaliteit en solidariteit.
- Aanjagen dialoog tussen bestuur, directeur, mentor en student.

Dialogsessie	2
Waarborg	Kwaliteitscultuur
Stelling	De ontwikkelingsgerichte peer review moet méér zijn dan een formeel moment; als we over twee jaar nog dezelfde discussies voeren, hebben we als partnerschap gefaald. Kortom: De waarborgen én de kwaliteitscultuur zou continu aan elke gesprekstafel een agendapunt moeten zijn.

Opbrengst algemeen

De heldere overlegstructuur helpt om het gesprek over kwaliteit van het partnerschap centraal te stellen. Denk aan schoolopleidersmiddag, strategiedag, interbestuurlijk overleg, regionaal overleg.

De PLG's helpen om centrale thema's (die altijd bespreekbaar moeten blijven) en de theorie-praktijkkoppeling & samenwerking tussen opleidingsscholen en instituut vorm te geven. De kwaliteit daarvan is afhankelijk van organisatorische ondersteuning (beschikbaarheid IO/SO), de ruimte binnen een voorgesteld programma & de voorspelbaarheid voor studenten/SO's.

Het invullen van een ZEK helpt om de kwaliteit van samen opleiden NH bespreekbaar te maken. Daarbij is het een kans om te kijken hoe dit partnerschap overstijgend geregeld kan worden. Instituten zitten niet in meerdere partnerschappen, maar de schoolbesturen wel. De kwaliteiten van de schoolbesturen zijn alleen niet anders voor de verschillende partnerschappen.

Succesfactoren (gegroepeerd op onderwerp)

Samenwerking tussen besturen en opleidingsinstituut

- 4X genoemd: de goede samenwerking tussen besturen en het opleidingsinstituut.
- Veel geïnvesteerd in de samenwerking.
- De opleidersmiddag, de verbinding tussen IPABO en besturen.
- Korte lijnen IPABO (BAC).
- Goede instituutsopleiders op de scholen, positieve verbinding. Ze zijn betrokken en het is fijn dat het vaste mensen zijn.
- De wil om mee te denken en te verbeteren.
- De praktijk-ontwikkeldagen.

- Het continue proces van aanpassen en bijvullen.
-

Visie

- 2X genoemd: de gedeelde visie.
 - De 'SONH-cultuur' op de opleidingsscholen.
 - Samen staan voor een leven lang leren.
-

PLG

- De theorie en praktijk verbinden bij de PLG's.
- De PLG met heterogene groepen.

Ontwikkelvragen (gegroepeerd op onderwerp)

Samenwerking en communicatie

- Afstemming tussen de verschillende partners is nodig zodat de student geen grote verschillen ervaart.
 - Heldere communicatie in de regionale samenwerking.
 - Regionaal overleg is winst. Liefst grotere groep met daardoor meer perspectief.
-

PLG

- Doorontwikkeling PLG, met bijvoorbeeld de deeltijd erbij.
 - In PLG's meer kunnen inspelen op de behoeften van studenten.
 - Ruimte en tijd voor de instituutsopleiders om deel te nemen aan een PLG.
 - WPL's mogen frequenter vanwege de verbindende functie.
-

Curriculum

- 2X genoemd: meer samenwerking tussen de PABO's met hun verschillende curricula.

- Zijinstroom beter op programma laten aansluiten.
 - Als werkveld meer betrokken worden bij curriculum.
 - Stroomlijnen van de opleidingsvarianten (van 350 naar 50!).
-

Kwaliteitscultuur

- Zorgen voor middelen voor de inductiefase.
- Alle leerkrachten moeten de mentorentraining krijgen.
- Blijf de kwaliteit beleggen bij de partnerschappen.
- Meer eenheid in peerreview (situatie en samenstelling).
- Groei naar next level in schoolopleiding (leerling – gezelschap – meester).

Uitdagingen (gegroepeerd op onderwerp)

PLG

- 2X genoemd: WPL's met 30 studenten is kwalitatief geen goede aanpak. Is namelijk geen PLG maar een klas.
 - 2X genoemd: goede verbinding tussen theorie en praktijk in PLG.
 - Eén lijn in de PLG.
 - Gezamenlijk momenten plannen om de PLG samen voor te bereiden tussen de instituutsopleider en de schoolopleider.
-

Samenwerking en communicatie

- Meer samenwerken tussen IPABO-docenten onderling.
 - Meer horizontale overlegmomenten.
 - Samenwerken met de verschillende instituten, verbinden met de onderwijsregio's.
-

Organisatie

- De financiële sturing vanuit de onderwijsregio's.
 - Meer autonomie in het toewijzen van opleidingsscholen.
 - Het niet delen van het witte-plekken-plan.
 - Stoppen met de vorming van de onderwijsregio's.
-

Kwaliteitscultuur

- ZEK afnemen binnen alle besturen.
- Elk jaar een terugkoppeling met bestuur, schoolopleider, directie. Terugkijken en vooruitkijken en zo naar de peerreview werken.