

Verslag Peer review Partnerschap ISOP

25 maart 2025

Inleiding

"In onze regio maken demografische ontwikkelingen het samenwerken aan kwaliteitsborging en opleiden van professionals belangrijk. De infrastructuur van opleidingsscholen als basisvoorziening staat en de kwaliteit hiervan wordt constant gemonitord door middel van audits. Er komt veel op ons af en de pedagogische en educatieve professionals moeten hierop kunnen acteren. Naast de leerkracht zijn ook anderen nodig om kinderen gelegenheid te geven hun talenten te ontwikkelen. Bestendiging en structurele inbedding is belangrijk, waarbij, vanuit de behoefte van het kind, samen wordt gewerkt met andere professionals. Interprofessioneel samen opleiden en professionaliseren, ISOP, gaat over het hebben van een adaptief oog voor kind en collega's. Samen ga je langzamer, maar kom je wel verder, en dat is wat de regio nodig heeft."

Met deze woorden opende Anne-Marie-Haanstra, directeur-bestuurder van Iselinge Hogeschool, de peer review van partnerschap ISOP. Dit verslag beschrijft het bezoek van de partnerschappen Scope en Vista aan partnerschap ISOP op dinsdag 25 maart 2025, de opbrengsten van deze ontwikkelingsgerichte peer review en hoe deze gaan bijdragen aan de ontwikkeling van partnerschap ISOP.



Start van de dag in de interprofessionele leerteams van opleidingsorganisaties SO De IJsselborgh en IEKC Het Gele Park

Terugblik

Met tevredenheid, trots en vol ongeduld om met de nieuwverworven inzichten aan de slag te gaan kijken we terug op de peer review van Partnerschap ISOP. We zijn tevreden met de intensieve dialoog die op deze dag heeft plaatsgevonden met het bezoekend panel, en eveneens met een brede vertegenwoordiging uit alle dimensies van ons partnerschap. Tevreden zijn we ook met de inspiratie die deze dialoog heeft opgeleverd, net als met het gehele proces en met de kritische

reflectie als spiegel van ons nieuwe partnerschap. Trots zijn we op de leerteams die het panel verwelkomd hebben, die open en reflectief een inkijkje gaven in hun rijke professionele ontwikkeling en op wat we al bereikt hebben. De peer review heeft ons ook, mede door de ogen van de leden van het bezoekend panel, met frisse blik naar onszelf laten kijken. De *why* die voor ons zo vanzelfsprekend is, maar die we nog lang niet overal duidelijk genoeg naar voren laten komen. De taal, die nog lang niet overal interprofessioneel is. En de context, die niet altijd en automatisch aanzet tot het ontwikkelen van interprofessionele vaardigheden. De ontwerpgerichte aanpak, in drie werkplaatsen, met drie deelvragen, heeft hele concrete ontwikkelpunten en handelingsalternatieven opgeleverd, waarmee we morgen aan de slag kunnen.

Het was bovendien mooi om terug te lezen in de notulen die zijn gemaakt van de reflectie van het bezoekend panel dat zij de dag kenmerkten als toegankelijk, met ruimte voor dialoog en meebewegen, waarbij in het bijzonder de gesprekken met veel studenten als waardevol werden ervaren. *“Een waardevolle spiegel. Het heeft aan het denken gezet.”*



Ontvangst en nadere kennismaking op Iseling Hogeschool: 8 panelleden, 18 betrokkenen vanuit Partnerschap ISOP en 6 externen

Ontwikkelvragen en bevindingen

Tijdens de peer review stond de volgende ontwikkelvraag centraal:

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?

Deze ontwikkelvraag is in de kritische reflectie (bijlage 1) in deelvragen geconcretiseerd, in drie verschillende aspecten van samenwerken, 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)?

Met een ontwerpgerichte aanpak (McKenney & Reeves, 2019) is in drie werkplaatsen nagedacht en gesproken over een van de drie deelvragen. In de eerste ontwerpssessie stond analyse en exploratie centraal. Het bezoekend panel kon aanvullende vragen stellen om een nog beter beeld te krijgen bij de context van de deelvraag. In de tweede ontwerpssessie in de middag hebben de verschillende werkplaatsen nagedacht over producten/ontwerpen/activiteiten die een bijdrage kunnen leveren aan breed gedeelde kennis, eigenaarschap en kwaliteitsverantwoordelijkheid. Werkvormen ondersteunden de sessies (bijlage 2) en waar nodig hebben we de aanpak aangepast als de dialoog daarom vroeg.

Bevindingen

Vooruitlopend op de opbrengst per waarborg, onze conclusies en vervolgstappen staan we kort stil bij de belangrijkste bevindingen per ontwikkelvraag.

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?

Analyse:

- Nieuwe partners kunnen nieuw zijn doordat nieuwe organisaties zich aansluiten, maar ook doordat er wisselingen zijn (en die zijn er heel veel), in alle lagen van de organisaties.
- Als een aantal mensen in de organisatie goed op te hoogte zijn, wil dat niet automatisch zeggen dat alle betrokkenen in die organisatie goed op de hoogte zijn.
- Er ligt, mede door de samenwerkingsovereenkomst die gesloten is in het kader van het RIF-project, een duidelijk kader met heldere afspraken, ook over de inzet van leerteambegeleiders.
- De wens is dat iedereen het wat en waarom van ISOP/interprofessioneel samenwerken kan vertellen, waarbij 'iedereen' uiteindelijk zou moeten zijn: iedereen met een relatie met het kind, maar waarbij we ons nu vooral richten op het onderwijs en de kinderopvang.
- Belangrijk in het waarom is de overtuiging dat we de opdracht uit de [werkagenda 2035](#) alleen goed uit kunnen voeren als we interprofessioneel (kunnen) samenwerken en dat het dus nodig is dat studenten dit in hun opleiding leren.

- Studenten zien, zowel in het werkveld als in de opleidingen, niet vanzelfsprekend voorbeeldgedrag bij professionals, ook bij hen is het interprofessioneel samenwerken nog in ontwikkeling. Daarmee zien zij ook niet altijd direct wat interprofessioneel samenwerken oplevert voor het kind.

Ontwerp:

- De praatplaat (zie Kritische reflectie, pagina 6/7) doorontwikkelen, waarbij de **why**, het doel en de noodzaak van interprofessioneel samenwerken nog veel meer prominent naar voren komt. Dit is een goed instrument om het verhaal te vertellen, in het werkveld, in de opleidingen en aan studenten en om met elkaar in gesprek te gaan en te blijven (interactie), bijvoorbeeld over hoe we dit in de praktijk, in ons handelen, terugzien.
 - Interprofessioneel samenwerken en wat we doen om dat te ontwikkelen moet onderdeel zijn van **onboarding**-processen in aangesloten organisaties. Ook hierbij kan een praatplaat 3.0 een goed instrument zijn.
 - In het verlengde hiervan zou het goed zijn om, bijvoorbeeld via de website (en/of qr-code op de praatplaat) **succesverhalen** te delen.
2. Wat kunnen we doen om het *eigenaarschap* te versterken van elke (nieuwe) partner en deelnemer, met in het bijzonder de *kinderopvang*?

Analyse:

- De kinderopvang wordt in het bijzonder genoemd, omdat zij het meest 'nieuw' zijn in het partnerschap en een minder sterke traditie hebben in samen opleiden, in vergelijking met het onderwijs.
- Taal, en de verschillen daarin, is een terugkerend thema, in alle dimensies van de samenwerking, van "kind"/"leerling" tot aan functies en functiehuizen.
- Niet alles hoeft gelijk en uniform, het gaat erom om elkaar te leren kennen en verschillen daarbij juist te omarmen, om van elkaar te leren.
- Verandering heeft tijd nodig.
- *"Elk kind is een interprofessioneel vraagstuk waar ieders expertise op kan aanhaken"*
- *"Partners die (later) instappen, moeten niet alleen meerijden, maar hebben ook inbreng"*
- Het leerteam is geen doel op zich, maar een middel. Dat geldt dus ook voor de opdrachten die zij doen.

Ontwerp:

- Een gezamenlijk **opleidingsplan** met interprofessionele taal is al in ontwikkeling. De *why* moet daarin nadrukkelijk naar voren komen, de urgentie die onder de wens ligt.

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)?

Analyse:

- We moeten niet alleen werken aan het spreken van dezelfde taal, maar ook aan voor iedereen begrijpelijke taal.
- Het is belangrijk dat iedereen goed geïnformeerd is, waarbij gekeken kan worden wie de sleutelfiguren in organisaties zijn. Die moeten we goed op het netvlies hebben.

Ontwerp:

- Een **video** voor en door studenten, waarin ze vertellen wat een leerteam is, wat dit oplevert en wat het belang is van interprofessioneel samenwerken
- Een video maken voor nieuwe partners (of de bestaande [video](#) met dit doel bewerken). Deze laat in elk geval zien wat een interprofessioneel leerteam is en wat zij zoal doen. Er kunnen ook onderdelen toegevoegd worden die zich specifiek richten op een bepaalde doelgroep.
- **Interactieve nieuwsbrief** waarin praktijkvoorbeelden en succesverhalen worden gedeeld.



Afsluiting van de dag met de terugkoppeling door het panel en overhandiging van het bedankje: de door student Femke Steenbreker ontwikkelde communicatiekaarten voor interprofessionele leerteams

Opbrengst op de vier waarborgen

Een andere bril om door terug te kijken naar de opbrengst van de peer review is die van de vier waarborgen. Onderstaande tabel benoemt kernachtig per waarborg genoemde sterke punten en inzichten/handelingsalternatieven.

Waarborg	Sterke punten	Inzichten/handelingsalternatieven
1. De lerende pedagogisch-educatieve professional	Binnen partnerschap ISOP wordt vanuit een duidelijke visie op opleiden en samenwerken gehandeld. <i>"Er wordt vol passie nagedacht over hoe we het kind optimaal helpen"</i>	In het nieuwe opleidingsplan, in de praatplaat 3.0 en in de doorontwikkeling van de beroepsbeelden kan nog veel duidelijker naar voren komen wat het onderliggende doel, waaraan met het middel interprofessioneel samenwerken/interprofessioneel opleiden gewerkt wordt.
2. De leeromgeving	De interprofessionele leerteams vormen een goede basis voor het ontwikkelen van vaardigheden voor interprofessioneel samenwerken. Er is openheid en vertrouwen. <i>"De basis staat, is goed geïmplementeerd en een voorbeeld voor een aantal bezoekende panelleden."</i>	Het is goed om te bekijken welke differentiatie mogelijk is in de vorming en samenstelling van de leerteams. Voor ISOP, net als voor veel andere opleidingen en partnerschappen geldt dat de partnerschappen nog een veel steviger aandeel in de curricula mogen neerzetten. We moeten zorgen dat professionals toegerust zijn om ook qua interprofessioneel samenwerken te kunnen modellen, om een voorbeeldfunctie te vervullen.
3. De organisatie	Er zijn grote stappen gezet om te komen tot een interprofessionele inrichting van het partnerschap. <i>"ISOP brengt verschillende stakeholders dicht bij elkaar."</i>	Interprofessioneel samenwerken vraagt specifieke vaardigheden en niet elke context leent zich hier automatisch voor. Hier moeten we aandacht voor hebben en op inspelen.
4. De kwaliteitscultuur	Het wat en het hoe is heel duidelijk geformuleerd, er is grote betrokkenheid van stakeholders. <i>"Een prachtige basis."</i>	In onze ontmoetingen moeten we blijvend de dialoog uitlokken, waarbij we goede voorbeelden en succesverhalen delen, met het vizier op het waarom van ISOP.

Conclusie en doorwerking

Bij de uitwisseling van de opbrengst van de verschillende werkplaatsen kwamen verschillende thema's nadrukkelijk en bij herhaling naar voren:

- Breng (nog) nadrukkelijk(er) onder woorden wat het doel is van interprofessioneel samenwerken/opleiden, het waarom/de *why*.
- Ontwikkel gemeenschappelijke taal, leer elkaar en elkaars taal (nog beter) kennen, zorg dat de taal voor iedereen begrijpelijk is en leer van de verschillen.
- We willen studenten iets leren, wat ook in het werkveld nog volop in ontwikkeling is. Dat moet ook, want we willen nieuwe generaties professionals opleiden voor wie interprofessioneel samenwerken vanzelfsprekend is. We zien ook, in de interprofessionele leerteams, dat dat kan. Maar we moeten ons realiseren dat de context waarbinnen studenten deze vaardigheden ontwikkelen, niet automatisch een 'ideale interprofessionele context' is, dat zij niet automatisch en overal rolmodellen ontmoeten.
-

Met deze inzichten gaan we aan de slag, waarvoor we de volgende acties geformuleerd hebben:

- In het nieuwe opleidingsplan is nadrukkelijk aandacht voor het waarom, het onderliggende doel van interprofessioneel samenwerken/opleiden, voor (de ontwikkeling van) gemeenschappelijke taal en voor de context waarin we studenten opleiden.
- We werken aan een praatplaat 3.0 waarin dit waarom ook nadrukkelijk terugkomt en waarmee we ons verhaal kunnen vertellen, in dialoog kunnen blijven en die gaat helpen bij het *on board* krijgen en houden van alle betrokkenen, ook nieuwe medewerkers.
- We verzamelen praktijkvoorbeelden en succesverhalen en delen die, onder andere met leerteambegeleiders en met sleutelfiguren binnen de organisaties, bijvoorbeeld in de vorm van video's en/of een interactieve nieuwsbrief.
- We werken aan onze eigen 'interprofessionalisering' om goede rolmodellen voor aankomend professionals te zijn en hen hier optimaal bij te kunnen begeleiden.

De peer review en ontwikkelingen in het partnerschap leveren ook nieuwe ontwikkelvragen op die onder andere onderzocht zullen worden in een peer review met andere RIF-projecten op 12 juni 2025, met in het bijzonder de focus op de curricula van de opleidingen:

- I. *Wat helpt om een meer interprofessionele focus te krijgen in de curricula/modules van de betrokken opleidingen? Wat is daarvoor nodig? Wat zijn mogelijke obstakels?*
- II. *Op welke manier kunnen we daadwerkelijk de curricula van mbo Onderwijsassistent en mbo Pedagogisch Medewerker in elkaar vlechten, bijvoorbeeld in de vorm van een dubbelkwalificatie? Wat is daarvoor nodig? Wat zijn mogelijke obstakels?*
- III. *Hoe kunnen we mogelijk de curricula van mbo en hbo in elkaar vlechten, bijvoorbeeld mbo 4 en hbo 5 in vier jaar? Wat is daarvoor nodig? Wat zijn mogelijke obstakels?*

We kijken terug op een waardevol en leerzaam proces, dat ons duidelijke doelstellingen geeft om op de korte en langere termijn mee aan de slag te gaan en onze “*brave space*” (Mieke Koeslag-Kreunen, congres Samen Opleiden en Professionaliseren 2025) verder te ontwikkelen, met onze studenten als [impactmakers](#) (Aalbers, Rietveld, Van Prooijen & Vegter, 2025)

Reactie bezoekend panel

..

Bijlagen

Bijlage 1	Kritische Reflectie
Bijlage 2	Werkvormen ontwerp sessies
Bijlage 3	Uitnodiging en Programma peer reviewdag, ontvangend en bezoekend panel