

Opleidingsplan 2025 - 2029



Partnerschap
Interprofessioneel
Samen Opleiden en
Professionaliseren



Opleidingsplan 2025 - 2029

Partnerschap Interprofessioneel Samen Opleiden en
Professionaliseren

Voorwoord bij het Concept Opleidingsplan

Dit (concept-)opleidingsplan is een lijvig document, met een reden. Doel van het opleidingsplan is om een plek te hebben waar alles samenkomt, dat beschrijft wie we zijn, wat we doen, waarom we dat doen en hoe we dat doen. Voor wie nieuw is in het partnerschap een grondige kennismaking, voor wie bekend is een naslagwerk. Bovendien, een interprofessioneel partnerschap vraagt om een interprofessioneel opleidingsplan. En interprofessioneel was de vorige versie zeker nog niet. Daar hebben we nu stappen in gezet, maar er valt ook nog veel te ontwikkelen. Een lijvig document, met een zeer kernachtige samenvatting in de vorm van de praatplaat hieronder (krijgt in het de definitieve versie een mooie plek, zoals in de kritische reflectie). Het opleidingsplan beschrijft de onderdelen in detail, met verwijzingen naar alle relevante documenten.

Opmerkingen bij deze conceptversie:

- Dit is een eerste versie, nadrukkelijk bedoeld om feedback op te halen en met elkaar te bekijken of het volledig is in de beschrijving van de wijze waarop wij binnen Partnerschap ISOP samenwerken.
- Tijdpad: Het doel is om bij de deelnemersraad in oktober de (pre-) definitieve versie te kunnen presenteren.
- **Groen gearceerd**: dit zijn punten die nog aangevuld/gecheckt/vervangen moeten worden
- De Ad-DEP komt niet structureel terug in het opleidingsplan, omdat het aandachtsgebied/de doelgroep waarvoor de Ad-DEP opleidt (nog) (groten-)deels buiten partnerschap ISOP ligt. Met het verder ontwikkelen van de opleiding en het bijbehorende werkveld bekijken wat hierin handige keuzes zijn.

Inhoudsopgave Opleidingsplan Partnerschap ISOP

Voorwoord

Inleiding

Praatplaat

1. Partnerschap ISOP

- 1.1 Schets van het partnerschap
- 1.2 Missie, visie en doelstellingen

2. De waarborgen

Inleiding

- 2.1 Waarborg 1: De lerende pedagogische en educatieve professional
- 2.2 Waarborg 2: De leeromgeving
 - 2.2.1 In- en doorstroom
 - 2.2.2 Ontwerp (opleidingsdoelen, didactisch ontwerp, curriculum)
 - 2.2.3 Opleidings- en begeleidingsprogramma's
 - 2.2.4 Systeem van feedback en beoordeling
 - 2.2.5 Een interprofessionele leeromgeving
- 2.3 Waarborg 3: De organisatie
 - 2.3.1 Actoren
 - 2.3.2 Organisatie
 - 2.3.3 Organisatie en personeel
 - 2.3.4 Professionalisering
- 2.4 Waarborg 4: Kwaliteitszorg binnen het partnerschap
 - 2.4.1 Uitgangspunten voor het kwaliteitsbeleid
 - 2.4.2 Kwaliteitszorginstrumenten
 - 2.4.3 Evaluatieproces en verbetering
 - 2.4.4 Risico's en bijbehorende beheersmaatregelen
 - 2.4.5 Betrokkenen bij interne kwaliteitszorg
 - 2.4.6 Ontwikkelingsgerichte peer review

Nawoord

Afbeeldingen

- Afbeelding 1. De opleidingsorganisaties van Partnerschap ISOP op de kaart
- Afbeelding 2. De landmarks van Partnerschap ISOP
- Afbeelding 3. Organogram van Partnerschap ISOP
- Afbeelding 4. Samenwerking binnen Partnerschap ISOP
- Afbeelding 5. De kwaliteitshelix van Partnerschap ISOP

Tabellen

- Tabel 1. Bij Partnerschap ISOP betrokken opleidingen
- Tabel 2. Eindtermen van bij Partnerschap ISOP betrokken opleidingen
- Tabel 3. Didactische implicaties van de acht landmarks van Partnerschap ISOP
- Tabel 4. Actoren binnen Partnerschap ISOP
- Tabel 5. Facilitering in Partnerschap ISOP
- Tabel 6. Visie op professionalisering
- Tabel 7. Kwaliteitszorginstrumenten binnen Partnerschap ISOP
- Tabel 8. Evaluatieprocessen in Partnerschap ISOP
- Tabel 9. Risico's en beheersmaatregelen
- Tabel 10. Betrokkenen bij interne kwaliteitszorg

Bijlagen

- Bijlage 1. Kritische reflectie Partnerschap ISOP
- Bijlage 2. Beroepsbeelden Pabo, Ad-PEP, Ad-DEP en mbo
- Bijlage 3. Plaatsingsbeleid
- Bijlage 4. Vinden, binden, boeien
- Bijlage 5. Opleidingsprogramma's van de betrokken opleidingen
- Bijlage 6. Toetsbrochure praktijkbeoordeling en beoordelingsinstrumenten
- Bijlage 7. Profielschetsen actoren: werkplekbegeleider, (school-)opleider, coördinerend (school-)opleider, lid stuurgroep, studiecoach, opleidingsorganisatie ...
- Bijlage 8. Procedure aanstellen (school-)opleider
- Bijlage 9. Jaarkalender studiecoaching
- Bijlage 10. Convenant partnerschap ISOP
- Bijlage 11. Mentortraining Maatwerkplan
- Bijlage 12. Leidraad mentorbijeenkomsten
- Bijlage 13. Kwaliteitshelix Partnerschap ISOP
- Bijlage 14. Vragenlijst Stage-evaluatie
- Bijlage 15. Interne kwaliteitsaudits in Partnerschap ISOP
- Bijlage 16. Transitiescenario

Inleiding

Voor u ligt het opleidingsplan van partnerschap Interprofessioneel Samen Opleiden en Professionaliseren, kortweg partnerschap ISOP. Dit is een uniek partnerschap, waarin het primair onderwijs, kinderopvangorganisaties mbo en hbo in de regio Achterhoek-Liemers met elkaar samenwerken om (werkplek-)leren van (toekomstige) professionals vorm te geven.

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 onderstreepten 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.

In haar handreiking schrijft het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren (2022, p. 5) dat het opleidingsplan/kerndocument bedoeld is om *“inzichtelijk te maken hoe de visie en het beroepsbeeld in de praktijk vorm en inhoud krijgen aan de hand van de vier waarborgen van het landelijk kwaliteitskader”*. In deze inleiding gaan we in op de totstandkoming van het opleidingsplan en deze dient tevens als leeswijzer, waarna in de daaropvolgende paragrafen alle elementen aan bod komen, die tezamen duidelijk maken hoe en vanuit welke visie en op welke wijze studenten binnen Partnerschap ISOP opgeleid, begeleid en beoordeeld worden. Waar relevant wordt specifiek aandacht besteed aan de begeleiding en professionalisering van startende professionals (inductiefase).

“Het is een fijne plek waar je ook fouten mag maken” en “Ik voelde mij nooit stagiaire, maar altijd onderdeel van het team” (Stage-evaluatie, 20..). Het is voor niemand die betrokken is bij het opleiden van pedagogische en educatieve professionals een verrassing dat het deel van de opleiding dat in de praktijk plaatsvindt door studenten een zeer gewaardeerd onderdeel van hun studie is. Dat is ook terug te zien in de cijfers die studenten het werkplekleren geven bij bijvoorbeeld de NSE (Nationale Studentenenquête), in het algemeen, maar zeker ook op Iselinge Hogeschool en ROC Graafschap College, de opleidingen binnen Partnerschap ISOP.

De aard van de samenwerking en gewenste ontwikkelingen in dit partnerschap werden eerder vastgelegd in verschillende opleidingsplannen. Voor het samenstellen van dit opleidingsplan is gebruik gemaakt van het opleidingsplan 2018 – 2025 van partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland en de visie op Samen opleiden van ROC Graafschap College, en diverse andere documenten, zoals het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie en de Handreiking Kerndocument Samen Opleiden van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren, de ten behoeve van de peer review opgestelde Kritische Reflectie en alle documenten die ten grondslag liggen aan de RIF-subsidieaanvraag voor ISOP.

Parallel aan de totstandkoming van dit opleidingsplan vonden twee andere belangrijke processen plaats, namelijk: de voorbereiding van de peer review Samen Opleiden en de voorbereiding van de voortgangsrapportage van het RIF-project¹. Er is een instrument ontwikkeld in de vorm van een praatplaat waarmee onder een brede groep betrokkenen vanuit de praktijk en de opleidingsinstituten input is opgehaald voor deze verschillende processen. De praatplaat beschrijft de essentie van de samenwerking: Wat we doen, waarom we dat doen, hoe we dat doen en hoe we dat borgen. De vier waarborgen (Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie, 2022) en onze visie komen hier nadrukkelijk in terug. Met de input van alle stakeholders hebben we de praatplaat verfijnd (zie pagina ../..) waarmee deze een effectieve samenvatting vormt van dit opleidingsplan en tevens een gereedschap om de dialoog binnen het partnerschap duurzaam te ondersteunen.

Ook om een andere reden komt dit opleidingsplan tot stand op een bijzonder moment, omdat we in de startfase zitten van de transitie naar het werken in onderwijsregio's. Partnerschap ISOP maakt deel uit van de [Onderwijsregio Oost-Nederland](#), die in haar ontwerpeisen heeft beschreven bovenbestuurlijk werkende principes en activiteiten te willen behouden, en in gezamenlijkheid kansen voor doorontwikkeling te zoeken (Een lichte paraplu, 2024). Onder die principes vallen in ieder geval de partnerschappen Samen Opleiden. Daartoe is een samenwerking gestart met de partnerschappen Stedendriehoek, Past en Lang leve(n) leren. 2025 is nadrukkelijk het jaar waarin de onderwijsregio's verder vorm krijgen, waar nodig en mogelijk zal verwezen worden naar initiatieven die nu gezamenlijk worden opgepakt.

Te midden van al deze veranderingen een nieuw opleidingsplan ontwikkelen is een uitdagende onderneming, niet in de laatste plaats omdat voor interprofessionele partnerschappen zoals ISOP nog geen blauwdruk bestaat. Maar het biedt ook kansen: om een plek te creëren waar we ons wat, waarom en hoe vindbaar vastleggen, om te etaleren hoe interprofessioneel samen opleiden het antwoord is op vraagstukken in het pedagogisch educatieve werkveld en om nog beter met elkaar in verbinding te komen.

Dit opleidingsplan bestaat uit twee hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk is een schets van partnerschap ISOP en beschrijft waar we vandaan komen, waar we nu staan en waar we naar toe willen. In hoofdstuk twee gebruiken we de waarborgen (Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie) als kapstok om het hoe verder uit te werken: hoe zien de professionals eruit die we opleiden, hoe ziet de leeromgeving eruit en hoe organiseren we dat. In de laatste paragraaf komt de vierde waarborg aan bod, de kwaliteitscultuur. Deze beschrijft hoe de kwaliteitszorg is ingericht, welke instrumenten we daarvoor inzetten en hoe we onze kwaliteit binnen partnerschap ISOP borgen.

¹ Voor de implementatie van de nieuwe, interprofessionele aanpak van het opleiden in Partnerschap ISOP is een subsidie verkregen van het Regionaal Investeringsfonds (RIF).

Hoofdstuk 1: Partnerschap ISOP

1.1 Schets van het partnerschap

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 opleidingsscholen 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, beroepsbeelden en in het samenwerken aan nieuwe curricula.

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.

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 (kinderopvangorganisatie, school, I(E)KC), grootte (van 44 tot 350 kinderen/leerlingen), in behuizing (daterend van 1910 tot 2017), in ligging (van een dorp van 471 inwoners tot een stad met ruim 60.000 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 een 10 tot 14-aanbod.

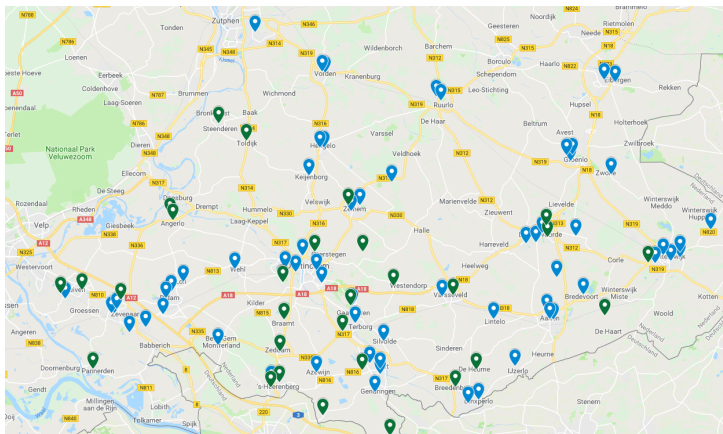
Ook zijn er verschillen in de mate waarin binnen en tussen deze organisaties (interprofessioneel) wordt samengewerkt. Er zijn IKC's met een grote mate van

integratie tussen opvang en onderwijs, met één leidinggevende en waarbij soms ook andere organisaties participeren. Er zijn scholen en kinderopvangorganisaties die zonder de naam IKC en soms ook zonder hetzelfde dak te delen intensief samenwerken. Er zijn ook nog enkele organisaties, in onderwijs en kinderopvang, die vooral als 'stand alone' (Sardes, 2017) opereren. Deze diversiteit vraagt om professionals die niet alleen bekwaam zijn, maar eveneens flexibel en goed in staat om samen te werken met andere professionals, ook wanneer die werkzaam zijn in een ander type organisatie en/of een andere vooropleiding hebben.

De opleidingen die deel uit maken van het partnerschap zijn ROC Graafschap College en Iselinge Hogeschool. ROC Graafschap College is een grote mbo-instelling met locaties in Doetinchem en Groenlo. Aan het partnerschap nemen zij deel met de opleidingen Pedagogisch Werk en Onderwijs: pedagogisch medewerker (mbo 3), gespecialiseerd pedagogisch medewerker (mbo 4) en onderwijsassistent (mbo 4). Iselinge Hogeschool is een zelfstandige hbo-instelling die onderdeel uitmaakt van het samenwerkingsverband Radiant Lerarenopleidingen. De opleiding biedt de bachelor Leraar Basisonderwijs aan in voltijd en deeltijd (waaronder zij-instroom, maatwerk en verkorte varianten). Ook heeft Iselinge Hogeschool twee opleidingen op hbo-niveau 5 (associate degree): de Ad-PEP (Pedagogisch Educatief Professional) en de Ad-DEP (Didactisch Educatief Professional). In deze opleiding wordt samengewerkt met het Grensland College, onderdeel van ROC Graafschap College (mbo).

Waar een aantal jaren geleden de krimp en de daaraan gekoppelde zorgen over de werkgelegenheid nog de agenda's domineerden, is nu ook in de Achterhoek en de Liemers juist het personeelstekort in de sector een veelbesproken thema. Niet alleen is er een groot gebrek aan invalkrachten tijdens de wintermaanden, ook laten de cijfers zien dat vrijwel alle studenten die nu hun opleiding volgen vrijwel verzekerd zijn van een baan na hun afstuderen en het is de verwachting dat hun aantal niet zal volstaan om te voldoen aan de nog immer groeiende vraag.

Op andere manieren zijn de gevolgen van de krimp nog wel degelijk zichtbaar in het gebied dat het partnerschap bestrijkt. Er zijn bijvoorbeeld verschillende organisaties die niet voldoende groepen hebben om zelfstandig als opleidingsorganisatie te functioneren. Al eerder is binnen het partnerschap uitgesproken dat de wens is om zoveel mogelijk organisaties bij ISOP te betrekken, dat is nu ook in de onderwijsregio bekrachtigd. Naast dat de interprofessionele leerteams een uitkomst bieden voor kleine organisaties is ook een oplossing gevonden in het formeren van koppels. In de paragraaf over organisatie zal toegelicht worden op welke manier deze constructie tegemoet komt aan gestelde kwaliteitseisen en gewenste leermogelijkheden voor studenten.



Vervangen! Afbeelding 1. De opleidingsorganisaties van Partnerschap ISOP op de kaart

1.2 Missie, visie en doelstellingen

1.2.1 Missie

Te midden van deze diversiteit en ontwikkelingen koers houden, vraagt om een heldere en breed gedragen missie, visie en duidelijke ambities. De missie laat zien waar we binnen Partnerschap ISOP voor staan, de in de volgende paragraaf beschreven visie laat zien waar we voor gaan, waar onze ambities liggen.

Alle kansen voor elk kind in de regio

Niet alleen hebben we als pedagogisch-educatieve sector een opdracht ([Ministerie OCW](#), 2024), ook in het dagelijkse werk komen professionals in toenemende mate complexe vraagstukken tegen, die vragen om samenwerking tussen alle verschillende professionals rondom het kind. Door interprofessioneel samen te werken, gedurende de opleiding en daarna, laten we kinderen in onze regio kansrijk opgroeien.

Van verdeelde naar gedeelde verantwoordelijkheid

Kansrijk laten opgroeien is een grote opdracht. Met het verdelen van de taken zijn we niet. Alleen als we gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen, over grenzen van organisaties, sectoren en opleidingen heen, kunnen we een significante bijdrage leveren.

Vanuit elkaar versterkende samenwerking kwalitatief hoogwaardig werkplekleren vormgeven, verbonden met het leren van professionals

De verantwoordelijkheid delen vraagt om heel goed samenwerken en alle gelegenheid krijgen om dit in je opleiding te leren, en om hierin te blijven leren, van en met elkaar.

Voor een inclusieve en empathische samenleving

Ook als pedagogisch-educatieve sector kunnen we het niet alleen, we hebben de hele samenleving nodig. En als we onze opdracht goed uitvoeren, goed samenwerken en de verantwoordelijkheid delen, als kansen groeien, dan dragen we ook bij aan een samenleving waarin iedereen erbij hoort en waarin we rekening houden met elkaar.

1.2.2 Visie: De landmarks

Met onze missie als fundament en de belangrijke visiedocumenten als leidraad zijn acht landmarks geformuleerd, acht koersbepalende oriëntatiepunten, die woorden geven aan de ambitie van het gezamenlijk opleiden, leren en ontwikkelen binnen het partnerschap.

Waarom landmarks? Wanneer bewust gekozen wordt een woord te lenen uit een andere taal, vraagt dat om extra uitleg. Vaak wordt in beleidsstukken gesproken over een stip aan de horizon. Maar de horizon is ver weg, vaag, vaak niet duidelijk zichtbaar. De landmarks willen juist duidelijkheid geven en sommige te verwezenlijken doelen liggen niet ver weg, soms zijn de eerste stappen al gezet en zal het accent liggen op doorontwikkeling van de ingeslagen weg. Bovendien zijn landmarks meer dan oriëntatiepunten. Het is wat opvalt in het landschap, wat onderscheidend is. Landmarks hebben een geschiedenis en een toekomst, mensen zijn er trots op en willen er moeite voor doen ze te bekijken en te bewaren. Landmarks zijn mijlpalen, met als bijvoeglijk naamwoord de betekenis: belangrijk, bijzonder, betekenisvol, veelzeggend. Door landmarks te formuleren voor ISOP willen we betekenisvolle mijlpalen uitzetten, die richting geven, onderscheidend zijn en trots maken. Wat zijn die landmarks voor ISOP? Welke richtinggevende uitspraken kunnen gedaan worden om de koers te beschrijven die we in willen zetten in deze nieuwe beleidsperiode? Met de verschillende visiedocumenten als onderlegger zijn acht oriëntatiepunten aangemerkt. Om het gesprek hierover te vergemakkelijken hebben ze elk een nummer en een naam. De korte toelichting beschrijft hoe het gezamenlijk opleiden er uit ziet wanneer deze landmark invulling heeft gekregen.



1. Opleidingsoverstijgend

Binnen Partnerschap ISOP wordt de praktijkomgeving waarin studenten hun toekomstige beroep leren opleidingsoverstijgend vormgegeven en ingericht. Dat betekent dat studenten van verschillende opleidingen elkaar in de praktijk tegenkomen en samen werken en leren in interprofessionele leerteams. De opleidingen en de praktijkorganisaties zetten zich gezamenlijk in om de voorwaarden voor dit interprofessioneel leren vorm te geven, onder ander door het gezamenlijk uitvragen van praktijkplaatsen, het faciliteren en professionaliseren van leerteambegeleiders en door het voeden van de leerteams met uitdagende, interprofessionele activiteiten.



2. Netwerklernen

In Partnerschap ISOP leren studenten, studentbegeleiders (uit de opleidingsorganisatie en het opleidingsinstituut) en andere betrokkenen samen in netwerken. De opleidingsorganisatie is zo'n netwerk, een professionele leergemeenschap, waar het leerteam (alle studenten van de opleidingsorganisatie samen) deel van uitmaakt. Daarnaast zijn er vele andere leernetwerken, waaronder Academische Werkplaatsen, waarin een rijke interactie is tussen pedagogische en educatieve professionals, studenten en docent-onderzoekers die samen leren, onderzoeken en onderwijs ontwikkelen.



3. Hybride

Waar de stageschool en het opleidingsinstituut ooit twee werelden waren, en Opleiden in School uitgevonden werd als de brug tussen beide contexten, is de hybride leeromgeving van Partnerschap ISOP nu een verzameling aan leersituaties die soms gesitueerd zijn in de praktijk, soms op de opleiding, maar vaak ook in beide. Gelijktijdigheid, gedeelde curriculumdoelen en overkoepelende thema's kenmerken het synergetische en versmolten curriculum, waarin studenten een groot, zo niet het grootste, deel van hun tijd doorbrengen in de opleidingsorganisatie, waar zij een pedagogisch en educatief aanbod verzorgen, ontwerpen en onderzoeken. Ook het gezamenlijk ontwikkelen van dat aanbod, zowel voor kinderen als voor studenten, en het werken in de naar elkaar toe groeiende context van onderwijs en opvang zijn uitingvormen van het hybride karakter van het samen opleiden.



4. Samen onderzoeken(d)

In opleidingsorganisaties, in clusters, in netwerken doen professionals uit de praktijk, studenten, opleiders en onderzoekers samen onderzoek naar praktijkrelevante vragen. Een onderzoekende houding is bij alle betrokkenen vanzelfsprekend en studenten worden hierin aangemoedigd en begeleid. Onderzoeksresultaten worden actief uitgewisseld en de toepassingen ervan geëtaleerd. Tijd en ruimte om onderzoek te doen, ontworpen aanbod te testen, te implementeren en te evalueren is in de opleiding en opleidingsorganisaties gefaciliteerd. In de opleidingsorganisatie zorgt een onderzoeksgroep, die naast de student bestaat uit de opleider, de directeur en één of meer praktijkprofessionals met ervaring en/of affiniteit met onderzoek voor 'eerstelijns' voeding en feedback.



5. Diversiteit

Verscheidenheid en aandacht voor verschillen kenmerken het aanbod voor studenten in de opleidingen en op de praktijkplek. Er zijn keuzemodules, samengesteld in samenwerking met opleidingsorganisaties, en keuzemogelijkheden in duur en intensiteit van verschillende stages. Het totaal aan opleidingsorganisaties biedt een breed palet aan mogelijkheden om kennis te maken met innovatieve (onderwijs-) concepten, speciaal (basis)onderwijs, internationale en grootstedelijke contexten en karakteristieke doelgroepen. De opleidingsinstituten en de opleidingsorganisaties zorgen gezamenlijk voor een rijkdom aan leertaken in en buiten de groep, waarin het accent ligt op het ontwerpen van een rijk en uitdagend aanbod, het ontwikkelen van (curriculair/pedagogisch) leiderschap, innovatie, experiment en ondernemerschap.

Gebruik van nieuwe media en technologische verrijkingen zijn daarbij een vanzelfsprekendheid. Studenten bouwen zodoende een divers portfolio aan werkervaring op in een avontuurlijk, dynamisch, flexibel, eigentijds en toekomstgericht opleidingsaanbod.



6. Ruimte

In het gezamenlijk leren en opleiden ervaren de verschillende spelers, van student tot bestuurder, ruimte en autonomie. Het bieden van deze ruimte vraagt om passend opleiden en begeleiden. Niet altijd zal de student onmiddellijk zijn weg vinden en optimaal kunnen profiteren binnen de ruimte en niet altijd zal hij meteen beschikken over de zelfsturing en zelfregulatie die nodig zijn om in het flexibele programma een gepersonaliseerde leerroute samen te stellen die tegemoetkomt aan zijn talent, interesse en behoefte. De student krijgt de ruimte om ondernemend invulling te geven aan zijn leerproces op de werkplek, rekening houdend met, maar zich niet per se conformerend aan de onderwijsvisie van de opleidingsorganisatie en de professionals in de groep. Opleidingsorganisaties en –besturen ervaren autonomie in keuze voor onder andere de organisatie van het opleiden en de keuze van onderzoeksthema's en ontwikkelambities.



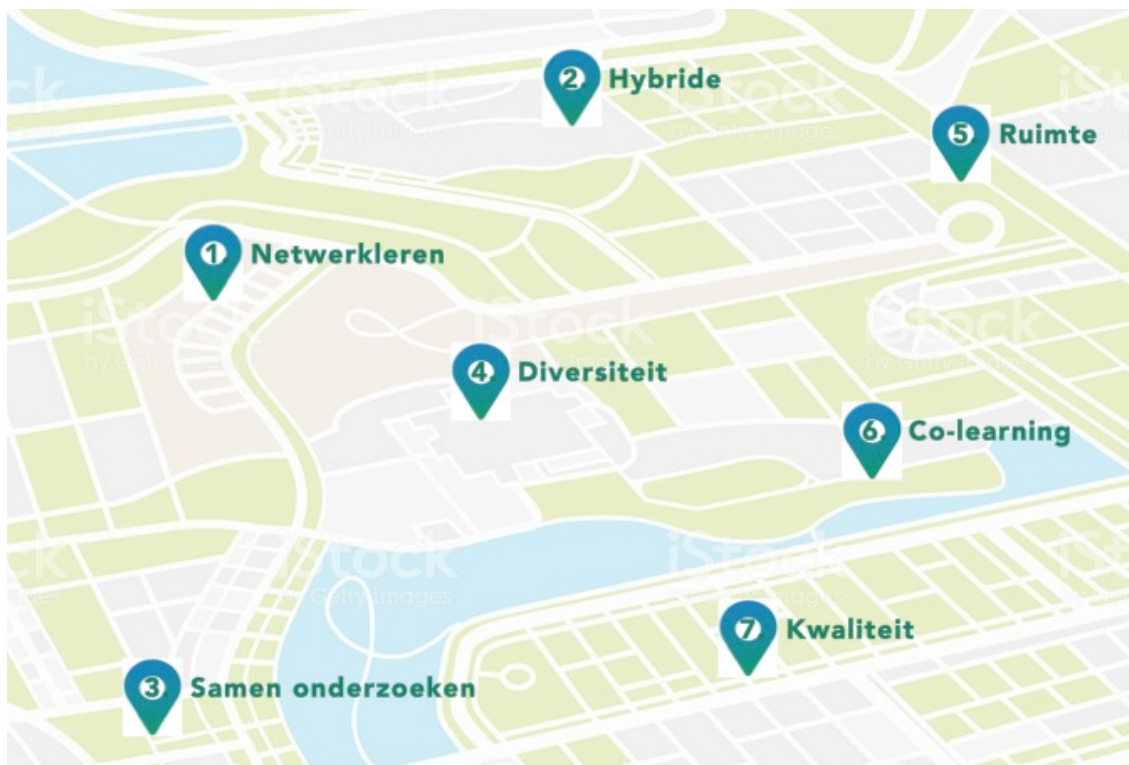
7. Co-learning

In Partnerschap ISOP is gezamenlijkheid in leren zowel doel als uitgangspunt. Samen opleiden houdt niet op na de initiële opleiding, er is een doorlopende leerlijn en de voortgezette professionalisering van startende en zittende professionals valt binnen het aandachtsveld van het partnerschap. Leren over, in en van de praktijk wisselen elkaar af. Rollen, waaronder ook die van de schoolleider/directeur/locatiemanager en instituutsopleider, zijn duidelijk geformuleerd, complementair aan elkaar en er zijn voldoende mogelijkheden om benodigde competenties te verwerven. Co-learning is ook het bewustzijn van twee parallelle primaire processen in de opleidingsorganisatie, waarbij naast de kinderen ook de aanstaande en eigen professionals en de gehele organisatie leren.



8. Kwaliteit

Binnen het partnerschap is duidelijk geformuleerd wat het inhoudt om een kwalitatief goede opleidingsomgeving in te richten en wat ervoor nodig is om deze in stand te houden. De kwaliteit van het gezamenlijk opleiden staat permanent op de agenda en is onderwerp van open gesprekken. Evaluaties en audits zijn gewaardeerde onderdelen van het kwaliteitszorgsysteem en leiden tot verbeteracties en kwaliteitsimpulsen, die beschreven worden in het opleidingsplan van de opleidingsorganisatie.



Afbeelding **aanpassen** > nummering + 1 erbij: opleidingsoverstijgend 2. De landmarks van het Partnerschap ISOP

1.2.3 Opleiden en ontwikkeling richting de landmarks: doelstellingen

De landmarks zijn op de kaart gezet. Dat deden we, ten tijde van het vorige opleidingsplan in eerste instantie om er met alle betrokkenen over van gedachten te wisselen: Is dit de juiste koers? Wat ontbreekt er nog? Waar moet er nog bijgesteld worden? In aanloop naar de peer review zijn ze opnieuw tegen het licht gehouden, in verschillende responssessies met (school-)opleiders, bestuurders, instituutopleiders, studenten en andere betrokkenen. Duidelijk was dat, met de toevoeging van de landmark 'Opleidingsoverstijgend' de landmarks nog steeds het landschap van ons gezamenlijk opleiden goed beschrijven en dat het nog steeds een krachtig instrument is om met elkaar in dialoog te zijn.

Als dit de koers is, hoe ziet dan de ideale opleidingsorganisatie eruit? En hoe ziet dan de ideale opleiding voor studenten, het ideale werkplekcurriculum eruit? De volgende doelstellingen helpen ons om opleiden en ontwikkelen richting te landmarks vorm te geven:

- Interprofessioneel samen opleiden is de norm binnen ons partnerschap. We nemen de tijd om dit goed te implementeren. Bij de totstandkoming van dit opleidingsplan zijn er 45 organisaties met een interprofessioneel leerteam. Elk jaar zullen nieuwe organisaties de transitie maken van een regulier naar een interprofessioneel leerteam, waarbij het doel is dat er binnen ons partnerschap minimaal 100 opleidingsorganisaties zijn met een interprofessioneel leerteam.
- De curricula van de opleidingen binnen dit partnerschap sluiten aan bij interprofessioneel samen opleiden in de praktijk en dragen bij aan de voorbereiding op de beroepspraktijk waarin interprofessioneel samenwerken een belangrijke vaardigheid is.
- In opleidingsorganisaties is duidelijk waaruit kwalitatief hoogwaardig opleiden in de praktijk bestaat, wat er gedaan moet en kan worden om dat te bereiken en de dialoog over kwaliteit is een vanzelfsprekend onderdeel van het samen interprofessioneel opleiden.
- De opleidingsorganisatie kenmerkt zich door een open en veilig (leer-)klimaat, waarin alle lerenden, waaronder studenten, de ruimte krijgen om competenties te ontwikkelen, talenten te ontdekken en te ervaren wat werkt en wat niet.
- Alle actoren binnen het proces van interprofessioneel samen opleiden (en professionaliseren) kennen hun rol, weten wat hun taken en verantwoordelijkheden zijn en hoe zij zich verder kunnen ontwikkelen. Zij kunnen ruimte geven, gebruiken, creëren, kiezen en toevertrouwen.
- Opleidingsorganisaties hebben hun profiel en hun visie op opleiden beschreven in een opleidingsplan op organisatieniveau. Er is een gecertificeerde opleider, een leerteambegeleider begeleidt het (interprofessionele leerteam, dat samen binnen en buiten de klas de leerruimte benut ten behoeve van de eigen ontwikkeling en die van de organisatie. Getrainde werkplekbegeleiders begeleiden de studenten in de groepen, in samenwerking met begeleiders vanuit de opleidingen die studenten in de praktijk bezoeken.

De acht landmarks zijn terug te zien zijn in het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten. In de omgeving die daarvoor nodig is zijn sommige zaken al ontwikkeld en zichtbaar, sommige deels en anderen moeten nog (door-)ontwikkeld worden. In alle gevallen bepaalt de kaart met de acht landmarks de koers van ontwikkelingen en besluiten.

Hoofdstuk 2: De waarborgen

Inleiding

Sinds 2021 is het nieuwe [kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie](#) van kracht. Dit kader maakt gebruik van vier waarborgen om (de kwaliteit van) het opleiden binnen partnerschappen te beschrijven: de lerende leraar, de leeromgeving, de organisatie van partnerschappen en kwaliteitscultuur. Ons interprofessionele partnerschap vraagt natuurlijk om aanpassing van de eerste waarborg in: De lerende pedagogische en educatieve professional. In de eerstvolgende paragraaf gaan we hier dieper op in. Naast deze aanpassing geldt voor alle waarborgen dat we deze steeds met de interprofessionele bril bekijken: Wat betekent dit in een partnerschap dat zich niet alleen richt op de leraar, maar op alle professionals in het pedagogisch educatieve domein? Zo ook in paragrafen waarin de tweede en derde waarborg centraal staan, de leeromgeving en de organisatie. De vierde waarborg, kwaliteitscultuur, komt aan bod in de laatste paragraaf en maakt dit opleidingsplan compleet.

Voor de ontwikkelingsgerichte peer review van 25 maart 2025 is een kritische reflectie geschreven (bijlage 1) met daarin per waarborg een beschrijving van waar we als partnerschap vandaan komen, waar we nu staan en waar we naar toe willen. Waar mogelijk en nodig wordt gebruik gemaakt van deze beschrijving.

2.1 Waarborg 1: De lerende pedagogische en educatieve professional

In de genoemde handreiking wordt de waarborg beschreven als: *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. Om te zorgen dat dit brede spectrum aan professionals zich herkent in de terminologie is nadrukkelijk gekozen voor: pedagogische en educatieve professional.

Deze keuze hangt samen met de opdracht van het partnerschap in de regio: professionals opleiden die in staat zijn om, door interprofessioneel en organisatieoverstijgend samen te werken, kinderen alle kansen te geven in hun ontwikkeling. Hierbij ziet het partnerschap nadrukkelijk een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel de begeleiding van aankomende professionals als die van starters in de inductiefase: Van student, via starter, naar sterspeler.

Waar het gaat om de 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). Er is daarnaast een beroepsbeeld voor de medewerker in een IKC, dat waardevol is, maar onvoldoende 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.

Doelstelling waarborg 1: De lerende pedagogische en educatieve professional

In elke betrokken opleiding wordt 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.

2.2 Waarborg 2: De leeromgeving

In lijn met de handreiking, maar in onze eigen interprofessionele bewoordingen luidt deze waarborg: *Het partnerschap heeft op basis van de visie op het leren van de pedagogische en educatieve professional, een samenhangende en consistente leeromgeving gerealiseerd. Deze leeromgeving ondersteunt (aankomende) professionals in hun leer- en ontwikkelproces. 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.*

In vier subparagrafen zullen we de leeromgeving beschrijven aan de hand van de in- en doorstroom, ontwerp, opleidings- en begeleidingsprogramma's en het systeem van feedback en beoordeling.

2.2.1 In- en doorstroom

Tabel 1 geeft een overzicht van de bij Partnerschap ISOP betrokken opleidingen.

ROC Graafschap College	mbo 3 Pedagogisch medewerker	-
	mbo 4 Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	-
	mbo 4 Onderwijsassistent	-
Iselinge Hogeschool	Ad-PEP	-
	Pabo (voltijd)	a
	Pabo (deeltijd)	a
	Zij-instroom/maatwerk	g/h

Tabel 1. Bij Partnerschap ISOP betrokken opleidingen

Dit zijn de opleidingen die als partner in het partnerschap betrokken zijn. In de opleidingsorganisaties komen ook studenten van andere opleidingen, bijvoorbeeld studenten van mbo Sport en bewegen en bachelor Pedagogiek. Leerteambegeleiders betrekken hen bij het leerteam, omdat dit onderdeel is van het stagelopen op die specifieke praktijkplek.

Waar relevant is in de laatste kolom toegevoegd om welke categorieën studenten (Handreiking, p. 11), het gaat, bijvoorbeeld categorie a: *studenten van een lerarenopleiding in het hoger beroepsonderwijs (bachelor- of masteropleiding), die minimaal 40% van het curriculum in de praktijk volgen.*

Alle studenten van de pabo lopen vanaf het eerste jaar stage op opleidingsscholen, afhankelijk van de variant één of twee dagen, en per blok (vier keer per jaar) ook een hele week. In de eerste twee studiejaren krijgen zij een plek toegewezen door het stagebureau, in het derde en vierde jaar solliciteren zij naar een opleidingsplaats op basis van vacatures die opleidingsscholen hiervoor aanleveren. Mbo- en Ad-PEP-studenten lopen zowel op stage in opleidingsorganisaties als in niet-opleidingsorganisaties. Mbo-studenten worden geplaatst, Ad-PEP-studenten hebben een relevante baan of solliciteren naar een praktijkplek via vacatures die door het stagebureau aangeboden worden.

Er zijn afspraken gemaakt met opleidingsorganisaties over het aantal opleidingsplaatsen dat zij minimaal aanbieden (zie bijlage 3: Plaatsingsbeleid) en het aantal vacatures dat zij (maximaal) aanbieden. Het partnerschap telt ten tijde van de totstandkoming van dit opleidingsplan ca. 120 opleidingsorganisaties. Gemiddeld zijn er in deze organisaties 4 plaatsen voor pabo-studenten, 2-3 plaatsen voor mbo-studenten en 1-2 plaatsen voor Ad-PEP-studenten). 45 organisaties hebben een interprofessioneel leerteam, binnen deze organisaties werken de mbo- en hbo-studenten onder begeleiding van een leerteambegeleider actief samen. De andere organisaties zijn in ontwikkeling daarnaartoe.

Om te zorgen dat studenten voor de start van de studie een zo goed mogelijke afweging maken, is voor pabo-studenten een beroepsoriëntatie onderdeel van de intakeprocedure. Te vaak nog kwam het voor dat studenten juist wanneer ze starten in de praktijk erachter kwamen dat het toch niet de juiste plek voor hen was. Bij de gesprekken die gevoerd worden met studenten die stoppen, gaven zij vaak als reden dat “het beroepsbeeld niet bij hen past”.

Met de groeiende personeelstekorten in de sector is in een proces van zorgvuldige afweging beleid tot stand gekomen ten aanzien van de inzet van (pabo-)studenten voor inval/vervanging. De notitie ‘Vinden, binden, boeien’ (bijlage 4) beschrijft wat er mogelijk is en onder welke voorwaarden, en hoe dit besturen de kans biedt om aankomend professionals al tijdens de opleiding goed werkgeverschap te tonen.

2.2.2 Ontwerp (opleidingsdoelen, didactisch ontwerp, curriculuminhoud)

In hoofdstuk 1 is de visie voor het opleiden beschreven. Belangrijk hierbij is dat alle onderdelen van het opleiden naadloos op elkaar aansluiten en waar mogelijk functioneel in elkaar grijpen. De opleidingen hebben in samenwerking met de opleidingsorganisaties eindtermen vastgesteld. Deze eindtermen hebben verschillende namen, passend bij de opleiding en de doelgroep. Tabel 2 geeft hier een overzicht van, met een link (check) naar de bijbehorende documenten.

ROC Graafschap College	mbo 3 Pedagogisch medewerker	Kwalificatiedossier
	mbo 4 Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	Kwalificatiedossier
	mbo 4 Onderwijsassistent	Kwalificatiedossier
Iselinge Hogeschool	Ad-PEP	Bekwaamheden en leerdoelen
	Pabo (voltijd)	Gids bekwaamheidseisen en deeltaken
	Pabo (deeltijd)	Leeruitkomsten
	Zij-instroom/maatwerk	

Tabel 2. Eindtermen van bij Partnerschap ISOP betrokken opleidingen

De eindtermen zijn gebaseerd op het uit te oefenen beroep en geven een overzicht van de meest wezenlijke beroepssituaties waarin een professional in opleiding moet leren functioneren. Met de curricula wordt, zowel in de opleidingen als in de praktijk, doelgericht gewerkt aan het bereiken van de eindtermen.

Belangrijke uitgangspunten in de curricula, die in het bijzonder relevant zijn voor het werkpleklernen:

- De studentreis staat centraal
- We werken samen in de driehoek opleiding-werkveld-onderzoek
- Een substantieel deel van het leren vindt plaats in samenwerking met anderen, bij voorkeur in leernetwerken
- De leeromgeving is hybride, gepersonaliseerd en innovatief
- Het curriculum biedt ruimte voor differentiatie en specialisatie.
- Leren vindt plaats in een evenwichtige verdeling over drie locaties: De opleiding, de praktijk en online. De verschillende plaatsen van leren staan in dienst van een *continu* leerproces.
- Praktijknabij opleiden is richtinggevend bij het vormgeven van onderwijs aan studenten, inhoud en opdrachten hebben zoveel mogelijk betrekking op wat in de praktijk actueel is.
- Het leren is gericht op het vergaren van kennis voor, van en in de praktijk.

Wat betekenen de landmarks voor het didactisch ontwerp?

Landmark	Implicatie voor didactisch ontwerp ISOP
 1. Opleidings-overstijgend	Steeds meer studenten kunnen, op meerdere momenten in hun opleiding, werken aan hun interprofessionele competenties in een opleidingsoverstijgend, 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. Dat vraagt om divers samengestelde 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. We leren daarbij steeds beter om interprofessionele, werkveldoverstijgende taal te hanteren.
 2. Netwerklernen	Leren, zowel in de praktijk als op de opleiding, vindt bij voorkeur plaats in (leer-)netwerken. Het leerteam heeft een duidelijke positie binnen de opleidingsorganisatie en betrokkenen binnen de organisatie en de opleidingen waarderen en stimuleren het leerteam. Ook studenten zelf weten het leerteam en hun rol daarin krachtig neer te zetten en profiteren, o.a. door <i>modelling</i> , co-teaching en peerfeedback, optimaal van de meerwaarde van dit heterogene team. Studenten krijgen (jaarlaag-doorbroken) opdrachten vanuit de opleiding en de opleidingsorganisatie, die een beroep doen op het leerteam en er worden bewust opleidingsvormen gekozen die passen bij deze manier van werken.
 3. Hybride	Bij alle ontwikkelingen is permanent aandacht voor de verhouding tussen leren in de praktijk en leren in de opleiding, zowel in tijd als in intensiteit. In toenemende mate wordt gezocht naar mogelijkheden om beide vormen van leren samen te laten vallen. Slimme technologie (ict en media) maakt het niet alleen mogelijk om meer plaats- en tijdonafhankelijk te leren, maar zorgt er ook voor dat opleidingspraktijken makkelijker ontsloten en gedeeld kunnen worden.

	Het ontwerpen en verzorgen van activiteiten voor kinderen is daarin niet de enige en leidende vaardigheid. Competenties als kijken naar kinderen, observeren en gesprekken voeren met kinderen worden in gelijke mate gewaardeerd. Opdrachten vanuit de opleiding en in de praktijk passen bij deze zienswijze.
 4. Samen onderzoeken(d)	Onderzoek doen en onderzoekend zijn zit in alle fasen en facetten van de opleidingen. De student vindt in de opleidingsorganisatie een omgeving die daarbij past, waar het gebruikelijk is om onderzoek te doen, bij te dragen aan onderzoek en vraagstukken onderzoekend tegemoet te treden. In de onderzoeksgroep vinden studenten draagvlak, ondersteuning en een ontvankelijke voedingsbodem voor de opbrengst van hun onderzoek.
 5. Diversiteit	Het curriculum biedt studenten mogelijkheden om de opleiding op maat te maken. Verschillen tussen studenten kunnen daardoor benut en gewaardeerd worden, en met differentiatie en specialisatie kan zowel gezorgd worden voor een gedegen eindniveau als voor ruimte voor profilering. Daartoe worden keuzemodules/ keuzedelen ingezet, is er vrije en facultatieve ruimte in het curriculum en ook in de praktijk kunnen studenten naar eigen inzicht accenten leggen en keuzes maken. De student is eigenaar van en verantwoordelijk voor de samenstelling van een divers praktijkportfolio. Opleidingsorganisaties profileren zich, zodat studenten weten wat in deze organisatie actueel is en wat ze juist hier goed kunnen leren. Het diverse praktijkportfolio bevat niet alleen leerervaringen in een uiteenlopende organisaties, maar ook werkervaringen in aanverwante sectoren. Ook laten leertaken van studenten een afwisseling zien tussen taken in en buiten de groep en tussen ontwerpen, onderzoeken en ondernemen. Studenten initiëren de afwisseling, de opleiding en het werkveld faciliteren en stimuleren. Professionalisering van studentbegeleiders richt zich op gedifferentieerd en gepersonaliseerd begeleiden.
 6. Ruimte	Ruimte bieden, verantwoordelijkheid geven en autonomie (laten) ervaren zijn leidend, zowel waar het gaat om studentbegeleiders richting studenten, als bij studenten richting de kinderen in hun groep. Via <i>good practices</i> en intervisie worden ervaringen met elkaar

	gedeeld. Studentbegeleiders ondersteunen de student bij het maken van eigen keuzes en leerroutes en het ontdekken van de eigen talenten en behoeftes.
 7. Co-learning	In leernetwerken, waarin de opleiding en de praktijk elkaar ontmoeten, leren studenten samen met verschillende professionals. Dat kunnen andere studenten zijn, professionals van opleidingsorganisaties, studentbegeleiders, docenten, onderzoekers of andere professionals. Dat het leren van een professional zich niet beperkt tot de initiële opleiding wordt door iedereen uitgedragen en voorgeleefd. Vraagstukken uit de praktijk worden als vanzelfsprekend gedeeld met meer en minder ervaren (aspirant-)collega's en er is een doorgaande lijn in de begeleiding van studenten en starters, gebaseerd op dezelfde uitgangspunten.
 8. Kwaliteit	Op verschillende manieren wordt de kwaliteit van het opleidingsprogramma gemonitord en gewaarborgd. Onder andere audits en stage-evaluaties bieden stof om in gesprek te blijven over een kwalitatief hoogwaardige didactiek, aandachtspunten en innovatiemogelijkheden.

Tabel 3. Didactische implicaties van de acht landmarks van Partnerschap ISOP

Voor studentbegeleiders betekent het dat ze in verschillende fasen in de opleiding verschillende rollen vervullen. Waar deze aanvankelijk vooral gericht zijn op het inrichten van een veilige omgeving voor het ontdekken van het beroep zal met de groeiende competentie van de student de rol een meer coachend en reflectief karakter krijgen. Idealiter loopt deze lijn naadloos door in de vraaggestuurde ondersteuning van de startende professional in de inductiefase.

Voor alle facetten van het ontwerp geldt: We leiden samen op. Dat betekent dat of het nu gaat om nieuwe curricula, nieuwe opleidingen (zoals bijvoorbeeld Ad-PEP) of veranderingen in beleid, het werkveld is vanaf de start van de ontwikkeling betrokken. Dat doen we vooral in al onze reguliere overlegsituaties (zie §2.4), maar ook richten we waar nodig nieuwe samenwerkingsvormen in. Zo zijn (school-)opleiders onderdeel geweest van de ontwerpteams die het nieuwe curriculum van pabo jaar 3 en 4 hebben ontwikkeld en hebben beide Ad-opleidingen een werkveldadviesraad (WAR).

2.2.3 Opleidings- en begeleidingsprogramma's

De opleidingsprogramma's en de begeleiding die de student daarbij en daarin ontvangt, helpen de aankomend professional om in de uitvoering van taken tot een bepaald niveau te komen, om kennis, inzicht, routine en innovatief vermogen te ontwikkelen en om zelf regie te nemen over de eigen professionele ontwikkeling. Daarin zijn begeleiders flexibel en bieden waar nodig en mogelijk maatwerk en ondersteuning.

Bij praktijknabij opleiden in een hybride omgeving passen programma's waarin de theorie niet losstaat van de praktijk en waarin het leren op de opleidingsinstituten en het leren in de opleidingsorganisaties verbonden zijn of zelfs samenvallen. Het deel van de opleidingen dat in de praktijk plaatsvindt, beschouwen we dan ook niet als een separaat werkplekcurriculum. De opleidingen hebben één curriculum, met een programma dat zowel het leren op de opleiding als het werkplekleren bevat.

De verschillende betrokken actoren (zie §2.3.1) zorgen tezamen voor de facilitering en begeleiding van het werkplekleren, waarmee studenten in staat gesteld worden om de benodigde eindkwalificaties te behalen. Per blok en per jaar staat daartoe specifieke inhoud centraal, op een manier die de studiebelasting evenwichtig over de opleidingsjaren verdeeld. Een gedetailleerde beschrijving van de programma's van de verschillende opleidingsvarianten is te vinden in bijlage 5. De eindtermen (zie §2.2.2) maken voor studenten, maar ook voor andere betrokkenen, inzichtelijk welke eisen er per opleidingsfase aan het werkplekleren gesteld worden.

Indien nodig kunnen studenten een beroep doen op extra ondersteuning. De eerste plek om dit te bespreken is 'de kleinste driehoek': student – werkplekbegeleider/(school-)opleider – begeleider uit de opleiding (bijvoorbeeld de mwb-er of de studietoetscoach). Indien nodig worden andere begeleiders ingeschakeld, zoals de decaan of de studentpsycholoog. Ook het inzetten van video-interactiebegeleiding wordt gebruikt om ondersteuning te optimaliseren.

2.2.4 Systeem van feedback en beoordeling

Toetsing is en binnen het partnerschap en binnen de betrokken opleidingen integraal onderdeel van het onderwijs. Congruentie tussen doelen, onderwijsactiviteiten en toetsactiviteiten staat daarbij centraal. Toetsen moeten studenten uitdagen en leerervaringen geven, en de mogelijkheid bieden om inhouden aan elkaar te relateren. Met toetsen worden niet alleen modules en periodes afgesloten, ze worden ook ingezet om tussentijds het leren bij te sturen of om vervolgstappen te bepalen. Toetsen maken groei expliciet zichtbaar. Nadrukkelijk staan niet alleen producten centraal, maar ook het leerproces daarnaartoe.

In de opleidingen worden zowel traditionele als creatieve toetsvormen gebruikt. Ook in de toetsing is ruimte om te differentiëren, te personaliseren en te profileren. Elke toets kent een basisniveau, waaraan minimaal voldaan moet worden, en een expertniveau, waarmee de ambitie van de student wordt aangesproken. Met de toetsen worden meetbare kwaliteiten geobjectiveerd en beoordeeld, maar ook worden talenten, inzet en capaciteiten die zich minder in feiten en normen laten beschrijven, gewaardeerd.

Feedback en praktijkbeoordeling in de verschillende opleidingen:

Het werkplekleren wordt in de pabo op twee manieren getoetst: via de tussenevaluatie (formatief) en met de praktijkbeoordeling (summatief). Bij de tussenevaluatie, halverwege een stageperiode, vullen de mentor en de student onafhankelijk van elkaar twee beoordelingsmodellen in. Model 1 gaat over het gehele stageproces, over de student als leerkracht in de school gedurende de gehele periode tot aan de beoordeling. Beoordelingscriteria zijn afgeleid van de deeltaken uit de competentiegids en beslaan ook competenties als het samenwerken met collega's en de omgeving. Bovendien kent model 1 enkele formatieve items, waaraan de student zelf invulling kan geven en die bijvoorbeeld gaan over de deelname van de student aan het (interprofessionele) leerteam. In model 2 staat de beroepshouding centraal. De beoordelingsaspecten van dit model hebben betrekking op (professionele) persoonskenmerken die voorwaardelijk zijn om tot een goede uitoefening van het beroep te komen. Deze kenmerken zijn vastgelegd in het onderwijsexamen-reglement.

De praktijkbeoordeling vindt plaats naar aanleiding van de uitvoering van een concrete activiteit door de student en bestaat uit vijf modellen. Behalve de hierboven beschreven modellen 1 en 2 worden tijdens de praktijkbeoordeling de voorbereiding van de activiteit (model 3) en de uitvoering van de activiteit (model 4) beoordeeld. Ook wordt een beoordelingsmodel ingevuld naar aanleiding van het reflectieve gesprek dat na afloop van de activiteit plaats vindt (model 5). Tezamen zorgen deze beoordelingsmodellen voor de beoordeling goed, voldoende of onvoldoende. In de digitale leeromgeving OnderwijsOnline vinden studenten de toetsbrochure voor de praktijkbeoordelingen (bijlage 6) en alle beoordelingsformulieren en -criteria.

De toetsing van het praktijkleren in de Ad's is vergelijkbaar. Er zijn formatieve tussenevaluaties en een praktijkbeoordeling aan het eind van elk semester. De praktijkbeoordeling bestaat in de Ad uit vier modellen, de voorbereiding en de uitvoering van een activiteit worden in één model getoetst.

De praktijkbeoordelingen in de pabo en Ad's worden uitgevoerd door de (school-) opleiders/praktijkbeoordelaars, die daarvoor hun basiskwalificatie examinering hebben behaald en aangesteld zijn door de examencommissie van Iselinge Hogeschool. Met o.a. een jaarlijkse kalibratiesessie houden zij hun beoordelaars-professionaliteit op peil.

In de mbo-opleidingen...

2.2.5 Een interprofessionele leeromgeving

Waar het gaat over de leeromgeving van studenten binnen Partnerschap ISOP, moet het in elk geval gaan over de interprofessionele insteek, die expliciet deel uit maakt van de visie binnen het partnerschap, deel zal gaan uitmaken van de beroepsbeelden en nadrukkelijk al deel uitmaakt van de omgeving waarin studenten zich ontwikkelen.

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 ISOP 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 vierjarige 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.

Op de website www.isop.nl is een uitgebreide beschrijving te vinden van het project en de aanpak, waaronder:

- Deze [video](#), waarin het project wordt toegelicht door verschillende betrokkenen
- De regiovisie en het plan van aanpak (onderdeel van de subsidie-aanvraag)
- De voortgangsrapportage (verantwoording halverwege de subsidieperiode)

Met deze aanpak en het inrichten van een bij haar visie passende leeromgeving wil Partnerschap ISOP haar (aankomend) professionals goed voorbereiden op de complexe vraagstukken waar de sector voor staat. Om kinderen in de regio alle kansen te bieden, is het nodig de ontwikkeling te stimuleren om van een gesegregeerd naar geïntegreerd landschap. In je opleiding al leren om interprofessioneel samen te werken is een katalysator voor deze ontwikkeling.

Doelstelling waarborg 2: De (interprofessionele) leeromgeving

Interprofessionele leerteams, met studenten uit verschillende opleidingen en verschillende opleidingsniveaus zijn kenmerkend voor de leeromgeving waarin aankomend professionals binnen Partnerschap ISOP voorbereid worden op de uitoefening van hun beroep. 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). Curricula van de opleidingen ondersteunen en stimuleren het ontwikkelen van interprofessionele competenties in de praktijk.

2.3 Waarborg 3: De organisatie

Waarborg 3, de organisatie, wordt beschreven als *het vastleggen, afstemmen en inbedden van de verantwoordelijkheden en benodigde competenties van de verschillende actoren in de organisatiestructuur*. In deze paragraaf zal achtereenvolgens beschreven worden welke actoren actief zijn in het Partnerschap ISOP, hoe deze actoren zich onderling verhouden en op welke wijze zij samenwerken. Bijlage 7 bevat gedetailleerde profielschetsen van een aantal belangrijke actoren zoals de werkplekbegeleider en de (school-)opleider.

2.3.1 Actoren

Binnen de begeleidingsstructuur van het partnerschap spelen de volgende actoren een rol:

Student	De student is een eerste, tweede, derde of vierdejaars student in het mbo of hbo, die in de opleidingsorganisatie, zowel in de groep als daarbuiten, activiteiten onderneemt om competenties te verwerven die nodig zijn om een bekwame professional te worden. Binnen het leerteam kan de student verschillende rollen aannemen, waaronder die van peer, tutor of bijvoorbeeld gespreksleider bij intervisie.
Leerteam	Het leerteam bestaat uit alle studenten op de opleidingsorganisatie samen. Dit heterogene team voert gezamenlijk opdrachten uit, ondersteunt elkaar bij individuele opdrachten en functioneert als collega's. We noemen het een interprofessioneel leerteam wanneer studenten uit verschillende opleidingen en opleidingsniveaus deel uitmaken van het team.
Werkplekbegeleider: Mentor/ praktijkbegeleider (Ad)/praktijkopleider (mbo)	De werkplekbegeleider is de groepsverantwoordelijke in de groep waar de student stageloopt. Deze zorgt voor de dagelijkse begeleiding en ondersteuning van de student in de groep. In de verschillende opleidingen worden verschillende termen gebruikt voor de werkplekbegeleider: mentor (pabo), praktijkbegeleider (Ad) en praktijkopleider (mbo). In dit opleidingsplan en in gezamenlijke documenten gebruiken we, waar het alle opleidingen aangaat, de term werkplekbegeleider, een generieke term die ook in landelijke stukken gangbaar is voor deze rol. Een mentortraining/bijeenkomsten voor praktijkbegeleiders bereiden hen hierop voor, via documenten als de brief voor praktijkbegeleiders en de begeleidingsgidsen ontvangen ze actuele informatie. In de profielschets in bijlage 7 worden de taken en verantwoordelijkheden nader worden toegelicht. Voor de mbo-studenten is de praktijkopleider tevens degene die de examenopdrachten beoordeelt.

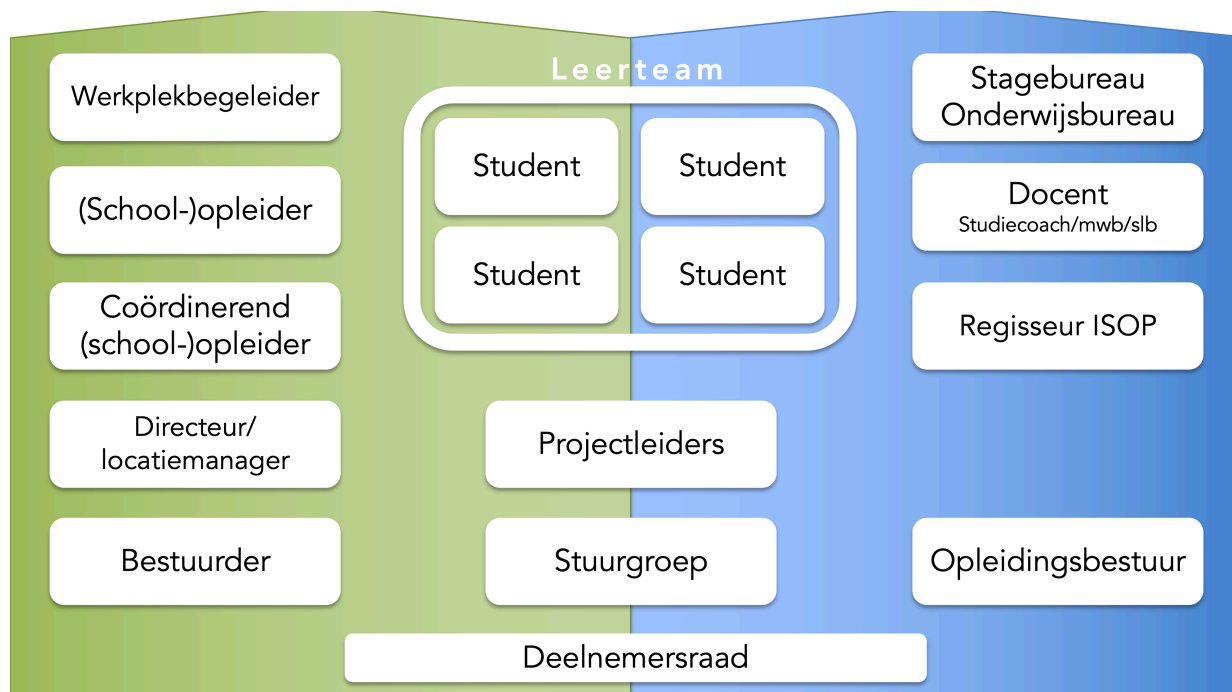
(School)opleider	De (school-)opleider is in de school en/of op bestuursniveau verantwoordelijk voor het opleiden en beoordelen van studenten. De (school-)opleider wordt geselecteerd via een sollicitatieprocedure (bijlage 8), volgt een opleiding, inclusief BKE-certificering en heeft intensief contact met het opleidingsinstituut. Op termijn willen we de generieke en meer interprofessionele term opleider gaan gebruiken, voor nu merken we dat dit soms nog verwarring oplevert, vandaar het compromis (school-)opleider.
Coördinerend (school)opleider	Besturen/stichtingen wijzen een (school-)opleider aan als coördinerend (school-)opleider. Deze coördinator bezoekt extra overlegmomenten op het opleidingsinstituut, is eerste aanspreekpunt voor bestuurders en (school-)opleiders en is verantwoordelijk voor het opleiden en beoordelen van studenten op bestuursniveau. De éénpitters en enkele besturen /stichtingen met weinig opleidingsorganisaties hebben gezamenlijk een coördinator die hen vertegenwoordigd.
Leerteambegeleider	Deze professional op de praktijkplek begeleidt bijeenkomsten van het interprofessionele leerteam. Hiervoor krijgt de leerteambegeleider betaalde uren vanuit de subsidie. De leerteambegeleider volgt een training (4 bijeenkomsten) ter ondersteuning van deze taak.
Directeur/ Locatiemanager	Wanneer gesproken wordt over directeur, refereert dit aan de directeur, schoolleider, locatieleider of clustermanager van één of meerdere organisaties, waarvan er minimaal één opleidingsorganisatie is.
Bestuurder	Voorzitter van het college van bestuur van een partner van het Partnerschap ISOP.
Deelnemersraad	Alle bestuurders van het Partnerschap ISOP. Grote landelijke kinderopvangorganisaties worden hierin vertegenwoordigd door bijvoorbeeld de regiodirecteur.
Stuurgroep	Een afvaardiging van bestuurders van het Partnerschap ISOP. Zij vergaderen circa zes keer per jaar en hebben als taak het bewaken van de kwaliteit en de ontwikkeling van het opleiden in de organisaties, het monitoren van gestelde doelen en het toezien op de besteding van de subsidie. Bijlage 7 bevat een profielschets van een lid van de stuurgroep, opgesteld ten behoeve van een vacature.
Programma- /projectleiders ISOP	De twee projectleiders ISOP zijn eerste aanspreekpunt voor bestuurders, coördinerend (school-)opleiders, docenten, staf, MT, de bestuurder van Iselinge Hogeschool en het onderwijsbureau/stagebureau. Er is een projectleider met als aandachtsgebied mbo en een met aandachtsgebied hbo.

Projectondersteuner	Organisatorische en administratieve ondersteuning van Partnerschap ISOP
Stagebureau	Deel van het onderwijsbureau dat zich bezighoudt met de plaatsing van studenten in opleidingsorganisaties, eerste aanspreekpunt voor studenten en voor opleidingsorganisaties waar het gaat om de plaatsing van studenten.
Docent	Opleider op het opleidingsinstituut, wordt vaak naar verwezen als: Instituutsopleider.
Studiecoach	Begeleider van een student vanuit de opleiding, bezoekt studenten van verschillende leerteams twee keer per blok (10 weken) in de praktijk. Studiecoaches hebben intensief contact met (school-) opleiders over de begeleiding en voortgang van de studenten die onder hun verantwoordelijkheid vallen.
Studieloopbaanbegeleider	De professional (docent van de opleiding) die mbo-studenten begeleidt bij de studievoortgang in het mbo.
Methodisch werkplekbegeleider (mwb-er)	De professional die de studenten vanuit het mbo begeleidt in de praktijk en contact houdt met de praktijkopleider op de stageplek van de student.
Regisseur ISOP	Vertegenwoordiger van het docententeam die nauw samenwerkt met de programma-/projectleiders en de schakel vormt tussen het partnerschap en het docententeam.
Begeleidingsteam	De professionals die het leerteam begeleiden (werkplekbegeleiders, (school-)opleiders, studiecoaches/studieloopbaanbegeleiders, methodisch werkplekbegeleiders).
Aanvullen mbo (+ generieke term studentbegeleider?)	

Tabel 4. Actoren binnen Partnerschap ISOP

2.3.2 Organisatie

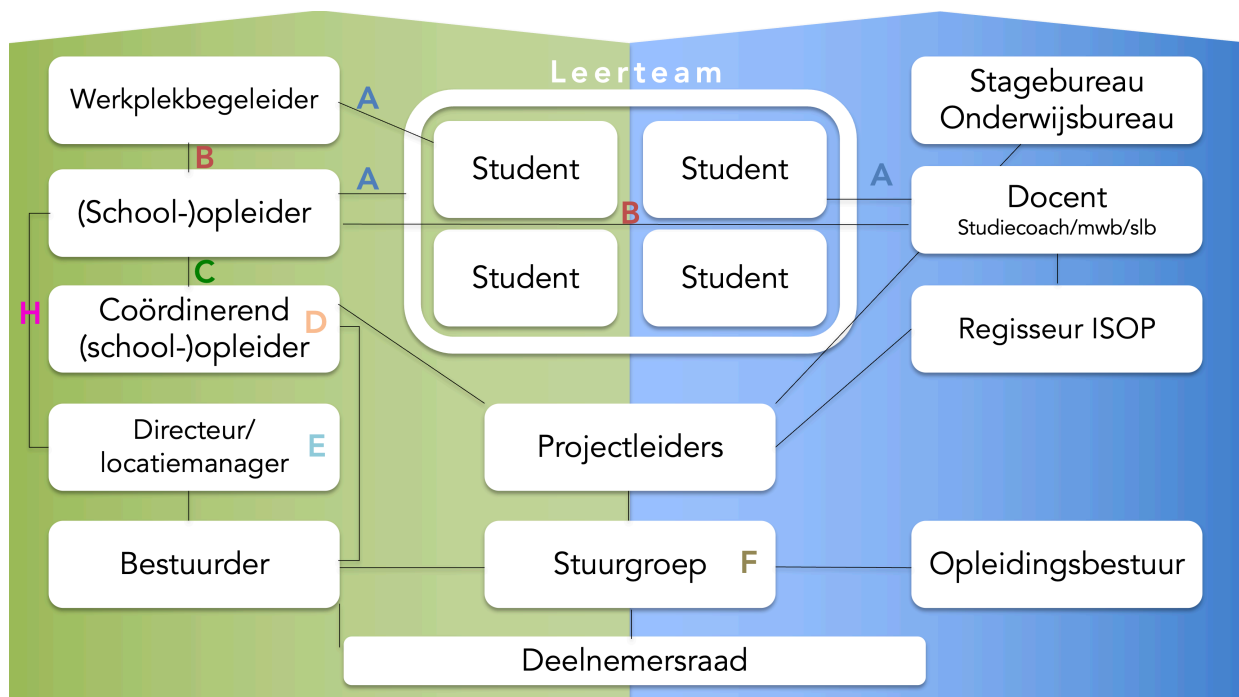
Onderstaand organogram geeft weer waar de actoren uit §2.3.1 actief zijn, de volgende paragraaf licht toe hoe zij met elkaar verbonden zijn.



Afbeelding 3. Organogram van Partnerschap ISOP **Infographic ISOP toevoegen?**

2.3.3 Organisatie en personeel

Het organogram van paragraaf 2.3.2 laat zien waar de in 2.3.1 besproken actoren actief zijn binnen het partnerschap. Deze paragraaf beschrijft hoe de samenwerking tussen actoren georganiseerd is en op welke wijze zij gefaciliteerd worden. Waar nodig zal een toevoeging gedaan worden (hbo/mbo), om aan te duiden voor welke opleidingen de beschrijving relevant is. Ook een aantal bijzonderheden passeren de revue, zoals het werken met scholenkoppels en de positie van de éénpitters.



Afbeelding 4. Samenwerking binnen Partnerschap ISOP

A. Begeleiding van de student

De student wordt bij het werkplekleren door verschillende actoren op verschillende wijze begeleid:

- De dagelijkse begeleiding in de groep waar de student stageloopt gebeurt door de werkplekbegeleider. Hiermee bespreekt de student welke activiteiten hij onderneemt en hoe deze activiteiten verlopen zijn. Ook gaan zij (hbo) samen in gesprek over de tussenevaluatie, die zij beiden, onafhankelijk van elkaar hebben ingevuld.
- In elke opleidingsorganisatie is een (school-)opleider actief, die nauw contact heeft met alle studenten en werkplekbegeleiders, die intervisie organiseert/faciliteert, verantwoordelijk is voor de beoordelingen (hbo) en nauw contact onderhoudt met de opleidingsinstituten, waaronder de studietoestels van de studenten.
- Op het opleidingsinstituut heeft een student een studietoestel/studieloopbaanbegeleider. Het werkplekleren komt aan de orde in gesprekken die de student met zijn studietoestel/methodisch werkbegeleider voert, al dan niet naar aanleiding van zijn portfolio (hbo). Wanneer er problemen zijn en/of wanneer een student een onvoldoende haalt voor zijn praktijkbeoordeling, neemt de (school-)opleider contact op met de studietoestel/studieloopbaanbegeleider.

B. Samenwerking tussen de begeleiders van de student

Het contact tussen de verschillende begeleiders van de student vindt op verschillende niveaus en momenten plaats:

- (School-)opleiders onderhouden nauw contact met de werkplekbegeleiders. Er vindt met hen regelmatig intervisie plaats en het opleiden van studenten is een terugkerend onderwerp op de agenda in de opleidingsorganisatie. Jaarlijks verzorgt de (school-)opleider een opfriscursus voor werkplekbegeleiders, soms gebeurt dit samen met alle werkplekbegeleiders en opleiders van een bestuur.
- Studietoelichters (hbo) zoeken bij aanvang van het studiejaar contact met de (school-)opleiders van hun studenten om zich voor te stellen. Samen maken zij een planning voor de bezoeken gedurende het studiejaar. Jaarlijks wordt er door de regisseurs studietoelichting een kalender gemaakt en gedeeld om deze planning te ondersteunen (bijlage 9).

C. Overleg tussen (school-)opleiders

In verschillende samenstellingen hebben (school-)opleiders contact met elkaar:

- Coördinerend (school-)opleiders organiseren overleg en intervisie tussen de (school-)opleiders van een bepaald bestuur. Nieuwe (school-)opleiders krijgen binnen deze groep meestal een ervaren (school-)opleider aangewezen waarbij ze te rade kunnen gaan indien nodig. Vaak is dit ook de (school-)opleider die de beoordelingen uitvoert tot het moment dat de aspirant (school-)opleider bevoegd is om dit zelf te doen.
- Op veldcontactdagen, vier keer per jaar, komen de (school-)opleiders van alle opleidingsorganisaties van het partnerschap samen. Op deze dagen worden zij geïnformeerd over de laatste ontwikkelingen binnen het partnerschap en op de opleiding, vinden er professionaliseringsactiviteiten plaats en is er ruimte voor intervisie. Op één van de veldcontactdagen vinden kalibreersessies plaats, waarin het gebruik van de verschillende beoordelingsinstrumenten centraal staat. In §2.3.4, waar het gaat over professionalisering, zal uitgebreid stilgestaan worden bij de veldcontactdagen.

D. Overleg tussen coördinerend (school-)opleiders

De coördinerend (school-)opleiders vervullen een bijzondere en belangrijke rol binnen het partnerschap. Zij zijn een belangrijke schakel in de verbinding tussen de opleidingsorganisaties, de partnerbesturen en de opleidingsinstituten.

- Circa vijf keer per jaar komen de coördinerend (school-)opleiders samen op het opleidingsinstituut en bespreken zaken als het samenstellen en doorontwikkelen van opleidingsplannen op bestuursniveau, de organisatie van ISOP bij de verschillende besturen, en scholing en begeleiding van (school-)opleiders en werkplekbegeleiders. Ook wordt op dit overleg veelvuldig een beroep gedaan als klankbord door ontwikkelaars van beleid en onderwijs op de opleidingen.

- De coördinerend (school-)opleiders zijn onderdeel van het auditteam dat opleidingsorganisaties bezoekt. Zij doen dit samen met een vertegenwoordiger van het opleidingsinstituut en bezoeken altijd organisaties van andere besturen dan die waarvoor zij zelf werkzaam zijn.

E. Bijeenkomst directeuren

Eén keer per jaar komen de directeuren (schoolleiders, locatieleiders) en locatiemanagers van alle opleidingsorganisaties bijeen. Zij worden dan geïnformeerd over ontwikkelingen binnen het partnerschap en op de opleidingsinstituten. Ook wordt hen gevraagd mee te denken en worden ontwikkelthema's geïnventariseerd ten behoeve van bijvoorbeeld nieuwe academische werkplaatsen.

F. Bestuur partnerschap

Het partnerschap wordt geleid door een stuurgroep, bestaande uit vijf leden, waaronder de directeur-bestuurder van Iselinge Hogeschool en vijf bestuurders van bij het partnerschap aangesloten besturen/stichtingen. Deze stuurgroep bewaakt de kwaliteit en ontwikkeling van het opleiden in de organisaties en het naleven van de gezamenlijk gestelde doelen. Ook ziet de stuurgroep toe op de besteding van de subsidie die het partnerschap ontvangt voor deze vorm van werkplekleren en daaraan gepaard gaande intensieve samenwerking. De gewenste samenstelling van de stuurgroep is gericht op regionale spreiding en vertegenwoordiging van zowel grote besturen als éénpitters en een kinderopvangorganisatie.

G. Klankbord

aanvullen

Voor de facilitering van de verschillende betrokkenen zijn richtlijnen afgesproken, die passend bij de organisatievorm van het opleiden binnen een bestuur, worden vormgegeven. Een voorbeeld van een in het oog springend verschil tussen besturen is dat sommige besturen werken met een bovenschools (school-)opleider, die studenten in verschillende opleidingsorganisaties bezoekt en besturen die in elke opleidingsorganisatie een (school-)opleider hebben.

De subsidie die het partnerschap ontvangt wordt via een verdeelsleutel verdeeld tussen de partnerbesturen (op basis van het aantal studenten), de opleiding en het innovatiebudget. Deze verdeelsleutel is vastgelegd in het convenant (bijlage 10)

Besturen zorgen voor de verdeling van de gelden over hun opleidingsorganisaties, een tegemoetkoming in de facilitering van met name (school-) opleiders. (School-) opleiders bespreken hun functioneren met directeuren als onderdeel van de bestaande gesprekscyclus of in een apart gesprek (H).

De volgende richtlijnen gelden wat betreft de facilitering in tijd:

Leerteam	Het leerteam krijgt tijd en ruimte om binnen de organisatie gedurende de stagedag te overleggen en gezamenlijk aan opdrachten te werken. Wanneer studenten op verschillende locaties werken faciliteert de opleidingsorganisatie samenwerkingsmogelijkheden.
Werkplekbegeleider	De werkplekbegeleider krijgt voldoende tijd om de student goed te begeleiden. Nabespreken van activiteiten vindt plaats op initiatief van de student, bij voorkeur op de dag dat de activiteit plaatsvond. Uiteraard kan in overleg waar nodig een ander moment gevonden worden. Ook wordt de werkplekbegeleider in de gelegenheid gesteld trainingen, opfrismomenten en intervisie bij te wonen.
(School-)opleider	Afhankelijk van het aantal studenten in de opleidingsorganisatie en het aantal opleidingsorganisaties waarin de (school-)opleider actief is, is hij een halve tot een hele dag per week (bij voorkeur op de dinsdag wanneer veel studenten in de opleidingsorganisaties zijn) ambulant voor de begeleiding en beoordeling van studenten en om bijeenkomsten van het partnerschap te bezoeken (zoals veldcontactdagen). Bovenschoolse opleiders hebben vaak meerdere dagen, veelal is het begeleiden en beoordelen van studenten en de organisatie hiervan hun primaire taak.
Coördinerend (school-)opleider	(School-)opleiders met een coördinerende taak krijgen, in overleg met het bestuur, vaak enkele uren meer, afhankelijk van de wijze waarop hun coördinatorschap wordt ingevuld.

Tabel 5. Facilitering in Partnerschap ISOP

Voor opleidingsorganisaties geldt dat zij plaats hebben voor een leerteam, bestaande uit minimaal vier pabo-studenten en twee tot drie mbo-studenten. Om ook kleinere organisaties de mogelijkheid te geven opleidingsplaatsen te bieden voor studenten, wordt gewerkt met koppels. Voor deze koppels gelden de volgende voorwaarden:

- Het koppel functioneert in alle opzichten als één opleidingsorganisatie, met twee locaties.
- De studenten worden begeleid door één (school-)opleider.
- De studenten hebben gezamenlijk intervisie.
- De organisatie/het bestuur faciliteert dat de studenten kunnen functioneren als leerteam, dat zij wanneer nodig kunnen samenwerken.
- Per locatie worden minimaal twee studenten geplaatst.
- Na één jaar wordt het functioneren van het koppel als opleidingsorganisatie geëvalueerd.

Naast opleidingsorganisaties die onder een bepaald bestuur vallen, kent het Partnerschap ISOP ook enkele éénpitters. Om de communicatie met deze opleidingsorganisaties te optimaliseren heeft de (school-)opleider van één van deze organisaties een coördinerende rol, vergelijkbaar met die van de coördinerend (school-) opleider. De directeur-bestuurders van deze organisaties maken samen afspraken over de facilitering van deze coördinator.

2.3.4 Professionalisering

In de vorige paragrafen is besproken welke participanten er actief zijn in Partnerschap ISOP en hoe zij samenwerken. Deze paragraaf zoomt in de wijze waarop zij voorbereid en ondersteund worden om hun taken in de opleiding en begeleiding van studenten vorm te geven. De paragraaf beschrijft de visie van het partnerschap op professionalisering en de hoedanigheid waarin de professionalisering plaatsvindt.

Visie op professionalisering

Het opleiden van toekomstig professionals op een beroep in het pedagogisch-educatieve domein bevat een interessante dubbelslag: Studenten leren het vak niet alleen van hun opleiders, ze leren het ook door hun opleiders. Ze leren doordat hun docent, werkplekbegeleider of (school-)opleider hen, bijvoorbeeld, vertelt wat differentiatie is, maar ook doordat ze zelf ervaren dat er aandacht en ruimte is voor verschillen in hun eigen klas en in de stagegroep. Die dubbelslag biedt mogelijkheden, maar betekent ook een grote verantwoordelijkheid voor de opleiders en alle bij de opleiding betrokkenen: zij moeten zich steeds bewust zijn van hun voorbeeldrol en zichzelf blijvend ontwikkelen. De missie, beschreven in dit opleidingsplan, schetst al dat die ontwikkeling niet los staat van de ontwikkeling van kinderen en studenten, en waar mogelijk plaatsvindt samen en in samenhang met elkaar.

Hoe vertaalt de visie op opleiden zich naar het professionaliseren van de betrokken professionals?

Landmark	Professionaliseren
 1. Opleidings-overstijgend	Het leren van professionals vindt waar mogelijk opleidingsoverstijgend plaats. Een inventarisatie van trainingen voor professionals in het werkveld en een verkenning naar mogelijkheden om deze opleidingsoverstijgend in te gaan vullen is onderdeel van het RIF-project en vindt plaats ten tijde van de totstandkoming van dit opleidingsplan.
 2. Netwerklernen  7. Co-learning	Het leren van professionals vindt, net als het leren van studenten, bij voorkeur plaats in leernetwerken. Zoals studenten hun leren verbinden in het leerteam, zo ook worden in andere samenstellingen professionals aan elkaar

	verbonden. In homogene en heterogene netwerken vindt intervisie plaats, coachen betrokkenen elkaar en delen zij kennis. Ook <i>good practises</i> waarbij studenten en startende professionals samen optrekken in het inductieaanbod van een bestuur, passen hierbij.
 3. Hybride	In de scholing van de professionals binnen ISOP, zoals (school-)opleiders en werkplekbegeleiders, geldt dat theorie en praktijk, leren in een opleidingssetting en <i>learning-by-doing</i> beide belangrijk zijn en indien mogelijk samenvallen. Zo tonen (school-)opleiders hun competentie aan, onder andere door gesprekken die zij met studenten voeren te filmen en hierop te reflecteren. In het opleiden van studenten en hun begeleiders is bovendien aandacht voor de hybride realiteit van de praktijk, waarin onderwijs en opvang steeds meer naar elkaar toegroeien
 4. Samen onderzoeken(d)	Samen onderzoek doen past bij het leren in netwerken en is een goede manier om nieuwe kennis en inzichten op te doen. De academische werkplaatsen zijn daar een voorbeeld van: ontwikkelvraagstukken uit de praktijk leiden tot onderzoek en professionalisering van de deelnemers.
 5. Diversiteit	Op meerdere manieren is diversiteit een thema in de professionalisering binnen het partnerschap. Betrokkenen ontwikkelen zich in het omgaan met verschillen tussen studenten, die divers zijn in achtergrond, talenten en ontwikkelingsbehoefte. Professionalisering van studentbegeleiders richt zich op gedifferentieerd en gepersonaliseerd begeleiden. Ook in de begeleiding is, binnen de kaders van de gezamenlijke visie en opleidingsdoelen, ruimte voor diversiteit in werkwijze en werkstijl.
 6. Ruimte	De vertaling van de landmark 'Ruimte' naar professionalisering is eveneens tweeledig. Studentbegeleiders ondersteunen de student bij het maken van eigen keuzes en leerroutes en worden daar in het professionaliseringsaanbod op voorbereid, een aanbod waarin ruimte is voor trajecten op maat en eigen invullingswijzen.
 8. Kwaliteit	De kwaliteit van het professionaliseringsprogramma wordt geëvalueerd en waar nodig worden aanpassingen gedaan en/of wordt het aanbod herzien.

Tabel 6. Visie op professionalisering

Professionaliseringsactiviteiten

Hoe vertaalt de visie op opleiden zich naar de professionalisering van degenen die betrokken zijn bij de begeleiding en beoordeling van studenten? Omdat ieders rol en taak verschilt, zijn er verschillende typen activiteiten voor verschillende doelgroepen. In deze paragraaf zullen aan bod komen: de trainingen voor werkplekbegeleiders, de opleiding voor opleiders, de basiskwalificatie examinering, de veldcontactdagen en de bijeenkomsten voor coördinatoren en directeurs.

Training voor werkplekbegeleiders

Een training waarin in de samenwerking tussen mbo en hbo het meeste winst te behalen valt, is zeer waarschijnlijk de training voor werkplekbegeleiders. Deze trainingen vinden tot op heden gescheiden plaats, waardoor het kan zijn dat een professional twee verschillende trainingen moet bijwonen. Een van de doelstellingen binnen het RIF-project is om te zorgen voor één opleidingsoverstijgende training voor werkplekbegeleiders.

Pabo: In de professionalisering van mentoren wordt onderscheid gemaakt tussen een basistraining, voor leerkrachten die voor het eerst een student gaan begeleiden, en de opfriscursus, die ervoor zorgt dat alle mentoren op de hoogte blijven van de meest actuele ontwikkelingen.

De basiscursus bestaat uit drie delen. Deel één gaat over de inhoud van het curriculum en over wat mentoren van studenten in een bepaalde fase van hun opleiding kunnen en mogen verwachten. In deel twee komt de begeleiding van de student aan de orde. Gespreksonderwerpen zijn bijvoorbeeld: Hoe bouw ik een professionele relatie op, hoe doseer ik complimenten en kritiek en hoe kan ik schakelen in begeleidersrollen. Deel drie vindt plaats als de mentor al begonnen is met het begeleiden van studenten. Interviewvormen brengen ervaren successen en knelpunten ter sprake. Meer informatie over de basistraining is te vinden in het Mentortraining Maatwerkplan (bijlage 11).

Na de basistraining volgen mentoren jaarlijks een opfriscursus, georganiseerd door de (coördinerend) (school-)opleider op organisatie- of bestuursniveau. De inhoud van deze training wordt bepaald met behulp van een 'mentorscan' (zie bijlage 12, Leidraad mentorbijeenkomsten). Het onderwijsbureau monitort het plaatsvinden van deze bijeenkomsten en verstrekt certificaten wanneer de inhoud van de opfriscursus overlegd is en de evaluaties gedeeld zijn.

Ad: Praktijkbegeleiders van Ad-studenten ontvangen bij de start van elk semester (half jaar) een brief waarin zij worden geïnformeerd over hun taken en die van de student in het specifieke semester. Daarnaast worden zij tweemaal per jaar uitgenodigd voor een (online) bijeenkomst waarin eveneens taken aan bod komen, in het algemeen en in de specifieke fase waarin de student zich bevindt. Ze worden beknopt meegenomen in het curriculum van de student en de procedure rondom de tussenevaluatie komt aan de orde.

Mbo:

Opleiding voor opleiders

Wanneer een (school-)opleider een opleidingsorganisatie verlaat of wanneer er sprake is van een nieuwe opleidingsorganisatie, vindt een sollicitatieprocedure plaats om een nieuwe (school-)opleider aan te stellen. Deze aspirant opleider start het eerstvolgende studiejaar met de Opleiding voor opleiders, die een jaar duurt. De opleiding bestaat uit tien bijeenkomsten en een assessment. De eerste bijeenkomsten staan in het teken van een grondige analyse van het curriculum van de opleidingen. Daarna wordt er expliciet aandacht besteed aan het beoordelen van (hbo-)studenten, waaronder het spanningsveld tussen begeleiden en beoordelen en de inhoud en toepassing van de verschillende beoordelingsinstrumenten. Ook komen in de opleiding uitvoerig de principes van en oefening in coaching aan bod. Gedurende de opleiding stelt de aspirant opleider een portfolio samen, met onder andere beeldmateriaal van gevoerde gesprekken en reflecties daarop. Het portfolio vormt de basis voor het assessment, waarbij twee assessoren (één docent van de opleiding voor opleiders en een onafhankelijke tweede) met twee opleiders in gesprek gaan. De aspirant opleiders bekijken hiervoor ook elkaars portfolio en stellen elkaar vragen.

Basiskwalificatie Examinering

Sinds 2018 is de basiskwalificatie examinering (BKE) onderdeel van de opleiding voor opleiders, die echter wel apart, met een criteriumgericht interview, door een aparte (SKE-gecertificeerde beoordelaar) getoetst wordt. Een verplicht onderdeel van dit traject is het deelnemen aan en verslag doen van een kalibreersessie.

Na het met succes voltooien van de opleiding voor opleiders en het BKE-traject mag de (school-)opleider (hbo-)studenten beoordelen. De (school-)opleider wordt hiervoor officieel aangesteld door de examencommissie van Iselinge Hogeschool.

Veldcontactdagen

Vier keer per jaar komen alle (school-)opleiders bijeen, dit zijn de zogenoemde veldcontactdagen. Deze dagen staan in het teken van uitwisseling en ontwikkeling en dragen bij aan de doorgaande lijn in de professionalisering van de (school-)opleiders. De dagen kennen een min of meer vaste onderdelen. Zo is er een informatieblok waarin (school-)opleiders geïnformeerd worden over ontwikkelingen binnen ISOP en in de opleidingen. Veelal is er een uur gereserveerd voor studiecoaches en (school-)opleiders om te overleggen en afspraken te maken. Er is een gezamenlijke lunch en er komen inhoudelijke onderwerpen aan bod, waarvan een aantal jaarlijks terugkeert. Voorbeelden daarvan zijn de kalibreersessies en intervisie. Ook vinden werksessies plaats, met (school-)opleiders van besturen of bijvoorbeeld met curriculum-ontwikkelaars die de (school-)opleiders willen informeren over of hen willen betrekken bij nieuwe ontwikkelingen.

Bijeenkomsten coördinerend (school-)opleiders

Vijf keer per jaar komen de coördinerend (school-)opleiders bij elkaar. Aan de hand van een vooraf opgestelde agenda vergaderen zij over een breed scala inhoudelijke onderwerpen. Dilemma's worden uitgewisseld en goede ervaringen worden gedeeld. Nieuw beleid wordt aan hen voorgelegd en zij worden meegenomen in ontwerpvraagstukken. Ook zetten zij zelf actuele issues uit de praktijk van het opleiden op de agenda. Niet zelden ligt het startpunt van innovaties in dit overleg. Vanaf studiejaar 2018-2019 is professionalisering en evaluatie van de interne kwaliteitsaudits een vast onderdeel van de bijeenkomsten.

Bijeenkomsten directeuren

Zoals al ter sprake kwam, komen één keer per jaar alle directeuren, schoolleiders, locatieleiders en/of clustermanagers van de opleidingsorganisaties bijeen. Zij worden dan geïnformeerd over ontwikkelingen binnen het partnerschap en op de opleidingsinstituten. Ook wordt hen gevraagd mee te denken en worden ontwikkelthema's geïnterpreteerd ten behoeve van bijvoorbeeld nieuwe academische werkplaatsen.

Training leerteambegeleiders interprofessionele leerteams

Vanaf studiejaar 2023-2024 vindt vier keer per jaar een training plaats voor de leerteambegeleiders van interprofessionele leerteams. Hierin komt onder andere aan de orde welke aanvullende begeleiding het vraagt om zo'n divers, heterogeen team te begeleiden, hoe de curricula van de betrokken opleidingen eruitzien en waar deze elkaar raken en welke specifieke instrumenten er zijn voor bijvoorbeeld intervisie in interprofessionele leerteams. Ook is er veel ruimte voor uitwisseling en het stellen van vragen. Na het eerste jaar is de training geëvalueerd en waar nodig herzien. Bovendien is een vervolgtraining (twee bijeenkomsten) voor jaar 2 ontworpen.

Met de partners zijn afspraken gemaakt over de facilitering van betrokkenen in tijd en geld. Zo worden (school-)opleiders in de gelegenheid gesteld om veldcontactdagen te volgen en werkplekbegeleiders om deel te nemen aan trainingen en intervisie.

Doelstelling waarborg 3: De (interprofessionele) organisatie

Aan het eind van de huidige beleidsperiode is de transitie naar ISOP als interprofessionele organisatie voor werkplekleren en professionaliseren compleet. Dat betekent onder andere dat profielen van studentbegeleiders en trainingen zoveel mogelijk opleidingsoverstijgend zijn.

2.4 Waarborg 4: Kwaliteitscultuur

De vierde en laatste waarborg gaat over kwaliteitscultuur. Het kwaliteitskader schrijft daarover: *In het partnerschap wordt vanuit een gedeelde visie in een open dialoog met alle actoren gewerkt aan het oog hebben voor kwaliteit en de verbetering van kwaliteit binnen het partnerschap, met de waarborgen als expliciete aandachtspunten.* In deze paragraaf wordt de beschreven op welke wijze binnen Partnerschap ISOP kwaliteit wordt gemeten, geanalyseerd en geborgd. In de verschillende paragrafen komen aan bod: uitgangspunten voor het kwaliteitsbeleid, de manier waarop instrumenten ingezet worden en de wijze waarop de opbrengst hiervan leidt tot gerichte acties en innovaties.

2.4.1 Uitgangspunten voor het kwaliteitsbeleid

Een aantal jaar geleden is gezocht naar een manier van evalueren die actie- en resultaat gericht was, waarin studenten een belangrijk aandeel zouden hebben en die past bij de instrumenten die op de opleiding(en) gebruikt worden. Samen met onder andere (school-)opleiders is een stage-evaluatie-instrument ontwikkeld. Conform de module-evaluaties in de opleiding ontvangen studenten na afloop van een stageperiode via de mail de uitnodiging de evaluatie (via HBOspiegel.nl) in te vullen. Door de stafmedewerker kwaliteitszorg worden de resultaten verwerkt in verschillende rapportages. Op welke manier de stage-evaluaties deel uitmaken van het kwaliteitszorgsysteem en de pdca-cyclus compleet maken, is beschreven en in beeld gebracht in de kwaliteitshelix.



Afbeelding 5. De kwaliteitshelix van Partnerschap ISOP **aanpassen**

De helix laat zien hoe de stage-evaluatie en zelfevaluaties door de opleidingsorganisaties leiden tot kwaliteitsimpulsen op verschillende niveaus. In bijlage 13 wordt dit nader toegelicht.

De kwaliteitshelix is daarmee het ruggenmerg van de kwaliteitszorg binnen ISOP en de uitgangspunten die daaraan ten grondslag liggen:

- I. Het kwaliteitsbeleid is gebaseerd op de standaarden (waarborgen) voor kwaliteit het landelijk Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie.
- II. De kern van de kwaliteitszorg is de missie van het partnerschap: Vanuit elkaar versterkende samenwerking kwalitatief hoogwaardig werkplekleren vormgeven, verbonden met het leren van professionals, die zich vanuit gedeelde verantwoordelijkheid inzetten om kinderen in de regio alle kansen te bieden en bij te dragen aan een inclusieve en empathische samenleving.
- III. Alle partners nemen deel aan de activiteiten, zoals evaluaties en audits, die ondernomen worden om de kwaliteit van het opleiden in de opleidingsorganisaties in beeld te brengen. Alle opleidingsorganisaties gebruiken met regelmaat de zelfevaluatie en formuleren op basis hiervan ontwikkelpunten. Ook vindt in alle opleidingsorganisaties een keer in de zes jaar een interne kwaliteitsaudit plaats.
- IV. Alle partners nemen actief kennis van de opbrengst van deze activiteiten en vertalen deze naar impulsen om de kwaliteit van het opleiden in de opleidingsorganisaties te verbeteren.
- V. In het opleidingsplan van de opleidingsorganisatie staat beschreven hoe zij vormgeven aan kwaliteitswaarborging en –verbetering.

Gezamenlijk wordt op deze wijze zorggedragen voor het landschap met de landmarks: een opleidingsoverstijgende, hybride leeromgeving voor alle (aspirant) professionals, waarin veelal samen met anderen, maar ook met ruimte en aandacht voor ieders talent en behoefte, de diverse onderwijsomgeving onderzoekend tegemoet getreden wordt. Het kwaliteitszorgsysteem is bedoeld om de weg naar deze landmarks te volgen en waar nodig bij te sturen.

Onze grootste uitdaging is om de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur opleidingsoverstijgend te implementeren binnen Partnerschap ISOP. Dat betekent niet alleen dat er instrumenten ontwikkeld worden die specifiek de kwaliteit van de interprofessionele samenwerking meten (bijvoorbeeld in de leerteams). Het betekent ook dat we onderzoeken hoe we de bestaande instrumenten, zoals de audits, interprofessioneel en opleidingsoverstijgend kunnen inzetten.

2.4.2 Kwaliteitszorginstrumenten

Om de hiervoor beschreven kwaliteitsstandaarden te kunnen bereiken en borgen, worden binnen het partnerschap de volgende instrumenten ingezet:

<i>Instrument:</i>	<i>Resultaat:</i>
Stage-evaluaties	De stage-evaluaties (zie bijlage 14 'Vragenlijst stage-evaluaties') geven een duidelijk beeld van de tevredenheid van studenten over opleidingsorganisaties, werkplekbegeleiders en (school-)opleiders. Verzamelde gegevens leiden tot een rapportage op organisatieniveau (gebaseerd op meerjaren-gegevens om het beeld te objectiveren en de privacy van studenten te beschermen), op bestuursniveau en op niveau van het gehele partnerschap.
Interne kwaliteitsaudits	Interne kwaliteitsaudits (zie bijlage 15 'Interne kwaliteitsaudits in Partnerschap ISOP') geven een breed beeld van de sterke punten en ontwikkelaspecten van individuele opleidingsorganisaties. De rapportage naar aanleiding van de audit biedt aanknopingspunten voor kwaliteitsimpulsen binnen de opleidingsorganisatie. Deze ontwikkeling wordt gemonitord door het onderwijsbureau.
NSE	De Nationale Studenten Enquête bevat diverse items die informatie geven over het (hbo-)werkplekleren. In het beleidsplan integrale kwaliteitszorg staat geformuleerd wat de nagestreefde norm is, bijvoorbeeld: "Studenttevredenheid m.b.t. NSE-item 'Wat je tijdens je stage hebt geleerd' is minimaal 3,5. check
Zelfevaluatie-instrument	Instrument voor zelfreflectie en basisdocument voor de interne kwaliteitsaudit. Het instrument is gebaseerd op ZEK (Geldens, 2018) en wordt ingevuld door betrokkenen binnen de opleidingsorganisatie.
Werkveldtevredenheidsonderzoek	Tweejaarlijks wordt in het afnemende veld, zowel op opleidingsorganisaties als op niet-opleidingsorganisaties, een werkveldtevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De resultaten voeden onder andere curriculumontwikkeling in de opleiding, waaronder het werkplekleren.
Kalibreersessies	Jaarlijks nemen (school-)opleiders deel aan kalibreersessies, waarbij een (stage-)beoordelingsinstrument onder de loep genomen wordt. De opbrengst van deze sessie resulteert soms in voorgestelde wijzigingen in beoordelingsformats, maar vooral in een meer uniforme en objectieve wijze van beoordelen van het werkplekleren.

ISOP-instrument	Er is een opleidingsoverstijgend instrument ontwikkeld om zicht te krijgen op de ervaringen van mbo- en hbo-studenten in de interprofessionele leerteams. In 2025 is het instrument voor het eerste uitgezet (pilot).
Overige evaluaties	Zowel incidenteel als structureel worden activiteiten van het partnerschap met betrokkenen geëvalueerd. Een goed voorbeeld daarvan zijn de veldcontactdagen. Ook voor andere professionaliseringsactiviteiten zijn evaluatieformulieren opgesteld, zoals voor de mentortraining (zie bijlage 12: Leidraad Mentortraining)

Tabel 7. Kwaliteitszorginstrumenten binnen Partnerschap ISOP

2.4.3 Evaluatieproces en verbetering

Binnen Partnerschap ISOP krijgt het evaluatieproces vorm aan de hand van de PDCA-cyclus: Plan, Do, Check, Act. In de planfase wordt gedocumenteerd wat de huidige situatie is, welke verbetering wenselijk is en hoe de evaluatie er uit moet zien. Ook worden normen en indicatoren vastgesteld. In de do-fase worden verandering doorgevoerd c.q. plannen uitgevoerd. Vooraf is bij elk proces duidelijk vastgesteld wie de eindverantwoordelijke is. De check-fase is de evaluatie, de opbrengst van de verandering wordt gemeten, vergeleken met de oorspronkelijke situatie en getoetst aan de vastgestelde doelen. In act-fase tenslotte worden verbeteracties en kwaliteitsimpulsen geformuleerd aan de hand van de evaluatiegegevens. Elk half jaar voorzien de stage-evaluaties in gegevens die tweejaarlijks een rapportage opleveren. Deze rapportages zijn onderdeel van de documenten die meegenomen worden in de interne kwaliteitsaudits.

Voor de kwaliteitsinstrumenten die gebruikt worden binnen ISOP ziet de cyclus er als volgt uit:

<i>Plan:</i>	<i>Do:</i>	<i>Check:</i>	<i>Act:</i>
Kwaliteitshelix (zie bijlage 13 en 14)	Project/Programma-leider ISOP, stafmedewerker kwaliteitszorg	Stage-evaluatie	Verbeterplannen op organisatie- en bestuursniveau, jaarplannen ISOP
Auditplan (zie bijlage 15) en kwaliteitshelix	Project/Programma-leider ISOP, stafmedewerker kwaliteitszorg, auditcommissie	Interne kwaliteits audit, zelfevaluatie instrument	
Beleidsplan integrale kwaliteitszorg	Stafmedewerker kwaliteitszorg	NSE	Jaarplan ISOP

Werkveldtevredenheidsonderzoek	Stafmedewerker kwaliteitszorg	Werkveldtevredenheids-onderzoek	Jaarplan ISOP, jaarplan curriculum
Beoordelingen werkpleklerin	Project/Programmaleider ISOP, toetscommissie, (school-)opleiders	Kalibreersessie	Jaarplan ISOP, toetsconstructie-document
Plan veldcontactdag	Project/Programmaleider ISOP, (school-) opleiders	Evaluatie veldcontactdag	Jaarplan ISOP, plan veldcontactdag
Leidraad / plan mentortraining (zie bijlage 12)	(School-)opleiders, mentoren, coördinator opleiding en veld	Evaluatie mentortraining	Jaarplan ISOP, verbeterplan mentortraining

Tabel 8. Evaluatieprocessen in Partnerschap ISOP

Verbeteracties worden vastgelegd in de opleidingsplannen van de afzonderlijke opleidingsorganisaties en –besturen en jaarlijks in het Jaarplan ISOP. Ook dit plan is opgezet volgens de PDCA-structuur en wordt naast bovenstaande evaluatieprocessen gevoed door de instellingsplannen van de opleidingen en de ontwikkelingen binnen andere processen (curriculum, onderzoek, voortgezette professionalisering).

2.4.4 Risico's en bijbehorende beheersmaatregelen

Verschillende factoren kunnen een risico opleveren voor de kwaliteit van het opleiden in de opleidingsorganisaties. In onderstaande beknopte risicoanalyse worden de belangrijkste risico's benoemd.

Risico	Omschrijving	Mogelijke oplossing
Te weinig opleidingsorganisaties	Wanneer er te weinig opleidingsorganisaties zijn, wanneer organisaties (bijvoorbeeld vanwege groepsgrootte) te weinig stageplekken beschikbaar kunnen stellen of niet beschikbaar mogen stellen vanwege een inspectiebeoordeling, zijn er te weinig goede	In het verleden is uitgeweken naar een bestand aan niet-opleidingsorganisaties. Bij afwezigheid van een (school-) opleider werd de beoordeling uitgevoerd door een docent van het opleidingsinstituut. De ervaring leert dat door het ontbreken van een goed geïnformeerde werkplek-begeleider en (school-)opleider de student tegen problemen aanloopt en de leer-werksituatie niet optimaal is.
Te weinig geschikte stageplekken in de opleidingsorganisaties		
Opleidingsorganisaties krijgen het predicaat zwak en mogen/ kunnen geen studenten ontvangen		

	stageplekken voor studenten.	Door jaarlijkse monitoring worden mogelijke tekorten tijdig gesignaleerd zodat indien nodig op tijd nieuwe opleidingsorganisaties geworven kunnen worden. Zie Transitiescenario (bijlage 16)
Te weinig studenten	Wanneer minder studenten zich aanmelden, kan het aantal studenten per opleidingsorganisatie afnemen. Een te klein (of geen) leerteam zorgt ervoor dat de leerervaring van de student niet optimaal is.	De programma-/projectleiders moeten goed op de hoogte zijn van fluctuaties in de aanmeldingen, zodat bij grote afname (evenals grote toename, zie hierboven) tijdig maatregelen genomen kunnen worden.
Opleidingsorganisaties voldoen niet aan kwaliteitseisen	Wanneer opleidingsorganisaties niet voldoen aan de gezamenlijk geformuleerde kwaliteitseisen kan geen kwalitatief hoogwaardig werkplekleren plaatsvinden	Wanneer uit de stage-evaluaties en/of uit de interne kwaliteitsaudit blijkt dat de kwaliteit van het werkplekleren in de opleidingsorganisatie te wensen overlaat, vindt er een gesprek plaats tussen betrokkenen van de opleidingsorganisatie, de bestuurder van het partnerbestuur en de programma-/projectleider. Er wordt een verbeterplan opgesteld en de verbeteringen worden gemonitord. Na een half jaar of een jaar wordt een nieuwe audit gepland. Wanneer de kwaliteit niet verbeterd is, kan de organisatie (tijdelijk) geen studenten ontvangen.
Te weinig opgeleide en gecertificeerde (school-)opleiders	Wanneer het niet mogelijk is voldoende geschikte (school-)opleiders te vinden, op te leiden en te certificeren, komt een	Sommige organisaties hebben een ervaren (school-)opleider die het werk al jaren doet. In enkele organisaties zijn veel wisselingen, het lijkt moeilijk een geschikte kandidaat voor

	gedegen begeleiding van studenten in de opleidingsorganisatie in gevaar.	het (school-) opleiderschap te vinden. Potentiële kandidaten beginnen aan de opleiding, maar haken voortijdig af. Oplossingen hiervoor worden gezocht in het verantwoordelijk maken van het team van (school-) opleiders van een bestuur, onder leiding van de coördinerend (school-) opleider, voor het opleiden in alle opleidingsorganisaties van het bestuur. Ook een constructie met bovenschoolse en meerschoolse (school-) opleiders kan tegemoetkomen aan dit risico. In 2024 is bovendien een poule samengesteld met opleiders/praktijkbeoordelaars die fluctuaties kunnen opvangen.
--	--	--

Tabel 9. Risico's en beheersmaatregelen

Genoemde risico's zullen met regelmaat gemonitord worden. Zodra nieuwe risico's in beeld komen, wordt bovenstaande analyse aangevuld. In het plan van aanpak voor het RIF-project is bovendien een risicoanalyse opgenomen, specifiek voor de implementatie van de interprofessionele werkwijze.

2.4.5 Betrokkenen bij interne kwaliteitszorg

Verschillende medewerkers, studenten en vertegenwoordigers zijn op verschillende momenten betrokken bij de borging van de interne kwaliteitszorg. Tabel 10 beschrijft welke betrokkenen wanneer waarbij betrokken zijn met welke verantwoordelijkheden.

<i>Betrokkene:</i>	<i>Evaluatie/instrument:</i>	<i>Betrokkenheid/verantwoordelijkheid:</i>
Student	Stage-evaluatie	Vult na afloop van de stageperiode de via mail ontvangen vragenlijst in.
	NSE	Vult de enquête in.
	Zelfevaluatie opleidingsorganisatie	Vult de vragenlijst in en/of is gesprekspartner tijdens de zelfevaluatiebespreking.
	Interne kwaliteitsaudit	Is gesprekspartner tijdens het bezoek van de auditcommissie.

Werkplek- begeleider	Evaluatie mentortraining	Vult na afloop van de mentortraining de evaluatie in.
	Stage-evaluatie	Ontvangt een rapportage op basis van een meerjarenanalyse en bespreekt dit in de gesprekscyclus met zijn leidinggevende.
	Zelfevaluatie opleidingsorganisatie	Vult de vragenlijst in en/of is gesprekspartner tijdens de zelfevaluatiebespreking.
	Interne kwaliteitsaudit	Is gesprekspartner tijdens het bezoek van de auditcommissie.
(School-)opleider/ Coördinerend (school-)opleider	Evaluatie veldcontactdagen	Vult na afloop van de veldcontactdag de via mail ontvangen vragenlijst in.
	Evaluatie mentortraining	Verzamelt de evaluaties van de mentortraining (opfriscursus) en mailt deze naar het onderwijsbureau. Dit is een voorwaarde voor het verkrijgen van certificaten.
	Kalibreersessies	Neemt jaarlijks deel aan een kalibreersessie, waarbij een les(formulier) beoordeeld wordt en de beoordeling besproken wordt.
	Werkveldtevreden- heidsonderzoek	Is deelnemer aan de panelgesprekken.
	Stage-evaluatie	Ontvangt een rapportage op basis van een meerjarenanalyse en bespreekt dit in de gesprekscyclus met zijn leidinggevende. Bespreekt samen met de directeur kwaliteitsimpulsen op organisatieniveau en draagt mede zorg voor de uitvoering ervan.
	Zelfevaluatie opleidingsorganisatie	Organiseert en coördineert de zelfevaluatie samen met de directeur.
	Interne kwaliteitsaudit	Is gastvrouw/-heer en gesprekspartner tijdens het bezoek van de auditcommissie. Bespreekt samen met de directeur kwaliteitsimpulsen op organisatieniveau en draagt mede zorg voor de uitvoering ervan.
Coördinerend (school-)opleider	Interne kwaliteitsaudits	Is onderdeel van een auditcommissie bij een bezoek aan een organisatie van een ander bestuur dan waar de coördinator zelf werkzaam is.

Directeur/ locatiemanager	Werkveldtevredenheidsonderzoek	Is deelnemer aan de panelgesprekken.
	Stage-evaluatie	Ontvangt een rapportage op basis van een meerjarenanalyse en bespreekt dit in de gesprekscyclus met werkplekbegeleiders en de (school-)opleider. Bespreekt samen met de (school-)opleider kwaliteits-impulsen op organisatieniveau.
	Zelfevaluatie opleidingsorganisatie	Organiseert en coördineert de zelfevaluatie samen met de (school-) opleider.
	Interne kwaliteitsaudits	Is gesprekspartner tijdens het bezoek van de auditcommissie. Bespreekt samen met de (school-)opleider kwaliteitsimpulsen op organisatieniveau.
Bestuurder	Werkveldtevredenheidsonderzoek	Is deelnemer aan de panelgesprekken.
	Stage-evaluatie	Ontvangt jaarlijks een rapportage op basis van een meerjarenanalyse en bespreekt met de programma-/ projectleider kwaliteitsimpulsen op bestuursniveau.
	Zelfevaluatie opleidingsorganisatie	Informeert naar resultaten van de zelf-evaluaties van opleidingsorganisaties
	Interne kwaliteitsaudits	Ontvangt, neemt kennis van en bespreekt de resultaten van interne kwaliteitsaudits in de opleidingsorganisaties
Programma-/projectleider	Zie § 2.4.3	
Onderwijsbureau	Interne kwaliteitsaudits	Verzamelt de verbeterplannen naar aanleiding van de interne kwaliteitsaudits.
	Evaluatie mentortraining	Ontvangt en archiveert de evaluaties van de mentortraining en verstrekt daarna de certificaten.
	Evaluatie veldcontactdag	Brengt de opbrengst van de evaluatie in kaart.
Regisseur ISOP	Interne kwaliteitsaudits	Is onderdeel van een auditcommissie.
Stafmedewerker kwaliteitszorg	Zie § 2.4.3	

Tabel 10. Betrokkenen bij interne kwaliteitszorg

2.4.6 Ontwikkelingsgerichte peer review

Belangrijk onderdeel tenslotte in de kwaliteitszorg van Partnerschap ISOP is de ontwikkelingsgerichte peer review. Op 25 maart 2025 brengen panelleden van de partnerschappen Scope en Vista een bezoek aan ons partnerschap. Ter voorbereiding daarop is een kritische reflectie geschreven (bijlage 1, bijlagen bij de kritische reflectie zijn [hier](#) te vinden), met daarin onder andere de ontwikkelvragen die we op deze dag aan het bezoekend panel voorleggen.

Eveneens bijdragend aan de kwaliteit van Partnerschap ISOP zijn de peer reviews waaraan we deelnemen als bezoekend partnerschap. Op 7 maart 2024 zijn we ontvangen door het partnerschap Lerende Leraren in Twente, op 20 maart 2025 leveren we een bijdrage aan de ontwikkelingsgerichte peer review van partnerschap PAST in Zwolle.

Doelstelling waarborg 4: De (interprofessionele) kwaliteitscultuur

Met de visie en de waarborgen als onderlegger zijn de verschillende actoren steeds in open, interprofessionele dialoog over het zorgen voor en borgen van de kwaliteit van opleiden en professionaliseren binnen Partnerschap ISOP.

Nawoord

Met dit opleidingsplan wil het Partnerschap ISOP duidelijk maken hoe opleidingsorganisaties en opleidingsinstituut, theorie en praktijk, in verbondenheid en gebruik makend van ieders meerwaarde, zorgen voor kwalitatief hoogwaardig werkplekieren om competente professionals op te leiden. Niet alleen het leren van de student, maar het leren van alle professionals en de ontwikkeling en innovatie van het onderwijs in de regio is de bindende factor.

Dit plan schetst bovendien waarin het partnerschap de komende jaren extra wil investeren: In een nog grotere cohesie, in het opleiden van studenten in samenhang met de professionalisering van startende en zittende leerkrachten en in het optimaliseren van de samenwerking en transfer van kennis.

De transitie van Partnerschap Opleiden in School Oost-Gelderland naar Partnerschap ISOP heeft laten zien dat er draagvlak en bereidheid is tot investering en innovatie. De doelen die er liggen voor de komende jaren zijn ambitieus, maar eveneens realistisch en uitvoerbaar. Met het behalen van de doelen wordt zorggedragen voor de kwaliteit van het opleiden in de opleidingsorganisaties en toegewerkt naar werkelijke synergie.