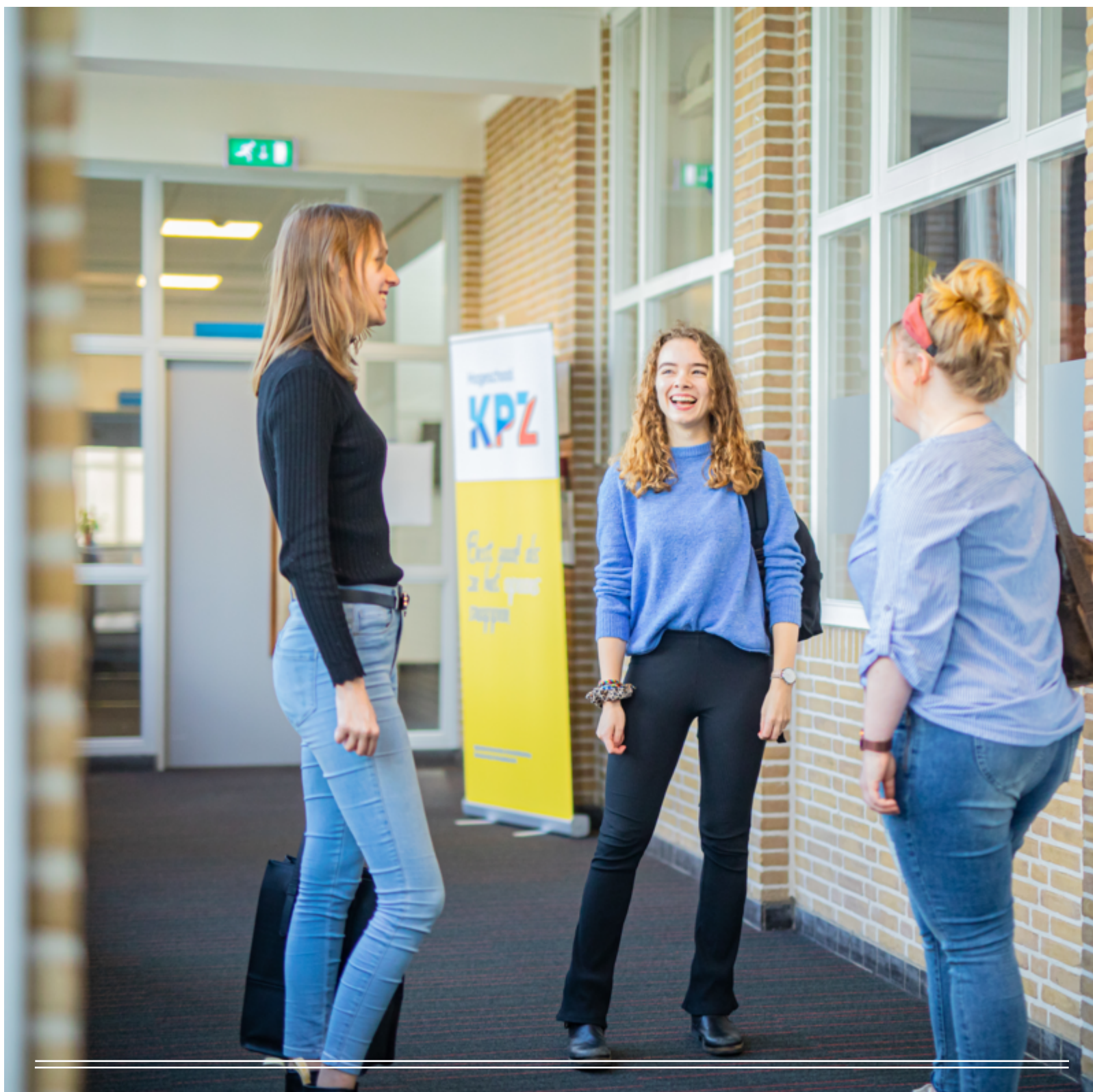


KPZ VERTELT OVER 2021



INHOUD



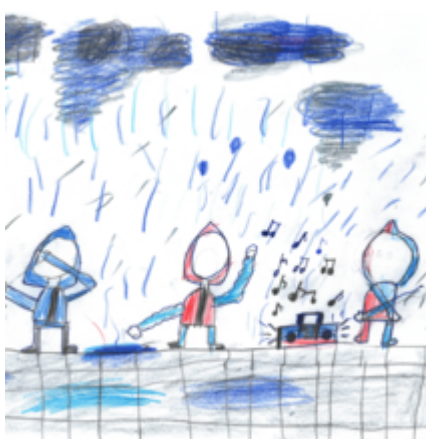
4 **STRATEGISCHE KOERS 2021-2025 RUIMTE VOOR EEN EIGEN KLEUR**
In de zomer van 2021 heeft de nieuwe strategisch koers Ruimte voor een eigen kleur het licht gezien.
INGRID LAMMERSE



12 **ACCREDITATIE BACHELOR LERAAR BASISONDERWIJS**
2021 stond in het teken van de accreditatie, die in september plaatsvond.
INGRID LAMMERSE



8 **ZUSTERS VAN DE VOORZIENIGHEID EVEN TERUG IN STEENWIJKERWOLD**
Medewerkersuitje 2021
BELINDA TERLOUW



24 **HET VERSTERKEN VAN VEERKRACHT VAN (AANSTAANDE) LERAREN**
MICHELLE GEMMINK

Corona en NPO
6

Vernieuwingen in software
10

Kwaliteitsafspraken en nieuwe minor
14

Meer muziek
16

Hoe kijken de eerste alumni terug op de ad PEP?
18

Enkele cijfers van 2021
21

Taalstimulering
27

Afronding lectoraat
30

Differentiëren
32

Professioneel perspectief
34

van RAL naar RAP
36

Regionale Alliantie Oost Werkt
38

Rekencoördinatoren
40



BESTE LEZER,

Met tevredenheid kijken we terug op 2021, waarin veel is gebeurd en gerealiseerd. In dit populaire jaarverslag 2021 geven we een inkijkje in wat we hebben gedaan in 2021, zowel binnen de hogeschool als daarbuiten. Met diverse collega's hebben we deze publicatie geschreven; ook hebben we gebruik gemaakt van eerder verschenen artikelen in *Veerkracht* of andere tijdschriften.

Hiermee is dit jaarverslag een leesbare en laagdrempelige publicatie, die letterlijk en figuurlijk een schets geven van enkele belangrijke ontwikkelingen in 2021.

Veel leesplezier.

Ingrid Lammerse
Voorzitter College van Bestuur

STRATEGISCHE KOERS 2021-2025: RUIMTE VOOR EEN EIGEN KLEUR



In de zomer van 2021 heeft de nieuwe strategisch koers Ruimte voor een eigen kleur het licht gezien. De koers is tot stand gekomen na gesprekken met het werkveld, studenten, collega's en samenwerkingspartners.

Dat heeft geresulteerd in vier ambities:

- ruimte voor interprofessioneel werken in het domein kind en educatie;
- samenwerken voor goed opgeleide professionals;
- ruimte voor leraren met een eigen kleur;
- gelijkwaardige kansen en perspectief voor kinderen en jongeren.

De strategische koers bestrijkt de periode 2021-2025 en bouwt voort op de rijke historie en traditie van Hogeschool KPZ, die zijn wortels vindt in Steenwijkerwold bij de nonnen en met de immer leidende emancipatorische opdracht. De koers biedt richting en ruimte; richting die houvast geeft en waaraan we initiatieven toetsen; ruimte omdat niet alles te voorzien is en flexibiliteit gewenst. De huidige koers wordt voortgezet en we blijven ons onderscheiden door onze kleinschaligheid, professionele identiteit, persoonlijke aandacht, interprofessionele context en samenwerking met het werkveld.

De kernwaarden persoonlijk, uitzonderlijk, ontwikkelend en verbindend staan hoog in het vaandel en de missie en visie zijn herschreven.

We gebruiken de metafoor van de boom, die midden in het bos staat met een stevige stam en meerdere vertakkingen. Die boom is goed geworteld in de grond en heeft een bladerdak dat veiligheid en geborgenheid biedt. De omgeving is een open ontmoetingsplek als leer- en werkgemeenschap. De boom heeft een stam met drie stevige takken en een bladerdak; die takken en het bladerdak staan voor de ambities waar we ons op richten.

Eén van de grote ambities betreft de vernieuwing van de bacheloropleiding Leraar Basisonderwijs, oftewel de pabo. De opleiding wordt vernieuwd en zal meer keuzedelen en flexibiliteit kennen.

MISSIE

Hogeschool KPZ leidt vanuit haar emancipatorische en pedagogische opdracht en haar katholieke traditie en waarden, professionals op met een krachtige professionele identiteit, die oog hebben voor de ander en diens ontwikkeling. Wij werken en handelen in waarde(n)volle verbinding met de beroepspraktijk en partners en dragen met ons onderwijs, professionele ontwikkeling en praktijkgericht onderzoek bij aan de ontwikkeling van kinderen en aan het beïnvloeden van sociale en maatschappelijke regionale vraagstukken.



VISIE

Bij Hogeschool KPZ zien en kennen wij onze studenten, professionals en hun verhalen; wij kennen ons werkveld, onze regio en onszelf en zetten onze kennis en persoonlijkheden in om bij te dragen aan een goede toekomst voor ieder kind en iedere jongere. In ons onderwijs en onderzoek staan de ontwikkeling van de professionele identiteit en het interprofessioneel samenwerken centraal, met aandacht voor de diversiteit van studenten. We leren studenten vol vertrouwen in de beroepspraktijk te stappen en krachtig te handelen met ruime pedagogische en vakinhoudelijke bagage en innovatief en onderzoekend vermogen, zodat zij kunnen bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs. Wij initiëren en participeren in de regionale kennisinfrastructuur ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van kinderen en jongeren. Wij dragen bij aan een duurzame en aantrekkelijke regionale arbeidsmarkt door vernieuwende en effectieve oplossingen, waarbij wij grenzen willen doorbreken.

Een tekenaar heeft de strategische koers gevisualiseerd; de tekening hangt op het leerplein bij de mediatheek.



CORONA EN NPO

Terugkijkend kunnen we vaststellen dat ook 2021 een ingrijpend jaar was vanwege corona. Digitale vaardigheden van zowel studenten als collega's zijn fors toegenomen, alsmede de kwaliteit van het digitaal onderwijs. Ieder heeft grote flexibiliteit getoond om het onderwijs, onderzoek en andere werkzaamheden zo goed mogelijk door te laten gaan. Het gemis aan onderwijs op locatie en de onderlinge verbinding vroegen alternatieven om de kwaliteit van het onderwijs zoals we dat willen verzorgen, niet onder druk te laten komen. Onderwijs is een relationeel proces en gedijt immers bij sociale interactie.

Aangezien de pandemie ook in 2021 grillig is gebleken, maakt dit de precieze impact van de coronamaatregelen op studenten, docenten en onderzoekers, de instellingen en hun omgeving verschillend en lastig te kwantificeren. Dat de impact groot is, staat echter vast.

Via coronasteunmaatregelen en vervolgens via het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is en wordt geprobeerd de gevolgen van de coronamaatregelen zoveel als mogelijk weg te nemen.

Het kabinet heeft in totaal €8,5 miljard voor het onderwijs vrijgemaakt om de effecten van de coronacrisis voor leerlingen en studenten te dempen.



Thema Nationaal Programma Onderwijs

Soepele in- en doorstroom	Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	Specifiek leraren-opleidingen (bachelor en ad)
In- en doorstroom	Decanaat informatie-voorziening en administratieve ondersteuning	Flexibilisering en professionalisering overgang Praktijkleren	Versterking teamleren studenten
	Studenten-welzijn en sociale vitaliteit		Versterking toets-bekwaamheid Differentiatie Rekenen/Wiskunde Ontwikkeling veerkracht studenten Interactie en Taalstimulering Versterking Professionele Identiteit

De vertaling van het NPO is op Hogeschool KPZ gericht op het verbeteren van de in- en doorstroom binnen de opleidingen, persoonlijke begeleiding, sociale integratie en begeleiding in en naar de beroepspraktijk. Hierbij hebben we extra aandacht voor ontstane verschillen, kwetsbare studenten en praktijkachterstand middels aanpassingen in het curriculum en aanvullende activiteiten gericht op vitaliteit en veerkracht.

Vanuit het perspectief van de bekwaamheidseisen is het programma specifiek gericht op het verbeteren van offline en online onderwijs en extra ondersteuning voor studenten en startende professionals op het gebied van de ontwikkeling van differentiatievaardigheden, interactievaardigheden en reflectievaardigheden ten aanzien van de eigen professionele identiteit.

Het samenhangende NPO-programma van Hogeschool KPZ bestaat uit nieuwe activiteiten en met name het verbeteren en versterken van bestaande initiatieven vanuit de opleidingen en het Kennis- en Innovatiecentrum. Hogeschool KPZ kiest er in het bestedingsprogramma voor om de (tijdelijke) middelen zo duurzaam mogelijk in te zetten en daarbij de balans te vinden tussen effect in de toekomst en profijt op de korte termijn.

ZUSTERS VAN DE VOORZIENIGHEID EVEN TERUG IN STEENWIJKERWOLD

Op donderdag 26 augustus 2021 bracht Hogeschool KPZ een bezoek aan Steenwijkerwold, waar 125 jaar geleden het verhaal van de pabo-opleiding begon. Eigenlijk richtte Pastoor Muiteleman er al in 1895 de normaalschool op, maar pas in mei 1896 werd dit officieel. De normaalschool werd in 1904 Kweekschool en in de zeventiger jaren werd het PA. In 1984 verhuisde de PA naar Zwolle en veranderde de naam in KPZ, Katholieke Pabo Zwolle. In 2020 werd het Hogeschool KPZ.



Maar liefst honderd medewerkers van de hogeschool uit Zwolle parkeerden hun auto bij Café Gelderingen om daar gezamenlijk het schooljaar te starten. Een schooljaar dat in het teken zal komen te staan van het 125-jarig jubileum, dus back to the roots. Het dorp dat zij binnenreden laat op het eerste oog niet veel sporen meer zien van het rijke onderwijs-verleden van weleer. Hoe kun je je er dan toch een voorstelling van maken? Dat vroeg om een programma waarin de beleving centraal staat.

Om een beeld te krijgen van hoe het er vroeger uitgezien heeft toen De Voorzienigheid in vol ornaat heel Gelderingen besloeg en van wat zich daar zoal afspeelde, vertelde KPZ-docente en Steenwijkse Belinda Terlouw verhalen over de omgeving, het onderwijs en de studenten in woord en beeld. De leraren opgeleid in Steenwijkerwold hadden een zeer goede naam in heel Nederland. Anekdoten uit de tijd dat zij hier zelf studeerde, maar ook verhalen van oud-studenten van lang daarvoor hielpen haar collega's een reis in de tijd te maken.

VISIE NOG STEEDS ACTUEEL

De visie op onderwijs en de ambities van weleer zijn na 125 jaar nog steeds actueel: gezamenlijk, uitgaan van ontwikkelkracht van iedereen (emancipatorisch onderwijs), onderzoekend en kritisch leren en creatief denken, betekenisvol onderwijs waarbij de omgeving een belangrijk uitgangspunt is. Ook de vele vluchtelingen die in Steenwijkerwold werden ontvangen kwamen ter sprake. Ze werden niet alleen opgevangen, maar maakten ook deel uit van de dorpsgemeenschap. Daar kan men in deze tijd een voorbeeld aan nemen.



Na de inleiding hadden de medewerkers enigszins een beeld. In de kerk werden zij na de lunch getrakteerd door Sjef Damhuis op een levendig verhaal over de geschiedenis van de Voorzienigheid dat zeer tot de verbeelding sprak. Het koor van het toneelstuk over de Voorzienigheid dat tijdens Kopje Cultuur op 11 september ten tonele zal worden gebracht, bracht bij wijze van preview een ontroerend lied ten gehore: 'Het is voorbij, het is verdwenen, maar de ambities leven voort.' Met deze boodschap, of misschien zelfs opdracht verlieten de KPZ-medewerkers de kerk.

ZUSTERS WIJZEN DE WEG

In het middagprogramma was er ruimte voor ontmoeting en kon men kiezen voor verschillende activiteiten. Een aantal activiteiten stonden wederom in het teken van de geschiedenis. De planmadame (Monique Blok) had een wandel- en fietspuzzeltocht uitgezet waarbij ze gebruik mocht maken van voorwerk van de werkgroep Wandeltocht Voorzienigheid. Als zuster Godefrida instrueerde zij een ieder. De fietsers genoten van de prachtige omgeving die in het onderwijs van weleer een belangrijke rol speelde in het leerproces van de studenten. De wandelgroep kreeg escaperoom-achtige opdrachten die te maken hadden met het onderwijscurriculum van de kweekschool en de PA.

Speciaal voor de deelnemers was Pastoor Muite-man even teruggekeerd op aarde. Hij sprak de wandelaars toe op de begraafplaats voor zij op pad gingen. Onderweg kwamen zij ook zusters van de Voorzienigheid tegen die hen in de Gelderingensteeg opriepen goed waar te nemen alvorens een tekening te maken. Op Mariënwold troffen zij breiende zusters aan. Creativiteit is mooi, maar je moet je wel eerst de basistechnieken eigen maken. Even dacht Steenwijkerwold dat de zusters daadwerkelijk waren teruggekeerd.

BEWUST ZIJN VAN DE WORTELS

Het is belangrijk voor een organisatie om je bewust te zijn van je geschiedenis, de intenties en de ambities van weleer. Zij vormen het DNA van de werkzaamheden van vandaag de dag. De medewerkers van Hogeschool KPZ hebben dat deze dag aan den lijve kunnen ervaren. Het scherpt hen bij de werkzaamheden die zij nu en in de toekomst vorm gaan geven. Het jubileumjaar is daarmee goed begonnen. Aan het eind van de middag gingen de medewerkers van Hogeschool KPZ geïnspireerd huiswaarts. Toen de laatste auto het parkeerterrein verliet, daalde de rust weer neer over Gelderingen.

VERNIEUWINGEN IN SOFTWARE

Hogeschool KPZ werkt aan verbeteringen en vernieuwingen in diverse systemen en software. Zo is in november 2020 ons studenten informatie systeem Osiris met succes in gebruik genomen. KPZ heeft 2021 gebruikt om te bepalen waarvoor Osiris ook ingezet kan worden ter ondersteuning van enkele administratieve processen.

Zowel voor studenten als medewerkers moet Osiris meer gebruiksgemak en overzicht bieden. Er is een koppeling gemaakt tussen Osiris en Gradework. De laatste wordt door KPZ gebruikt als systeem om digitaal te beoordelen.

Naast de administratieve ondersteuning van de bacheor opleiding, associate degree (PEP) en de master heeft KPZ er ook voor gekozen om contract-onderwijs in Osiris onder te brengen.

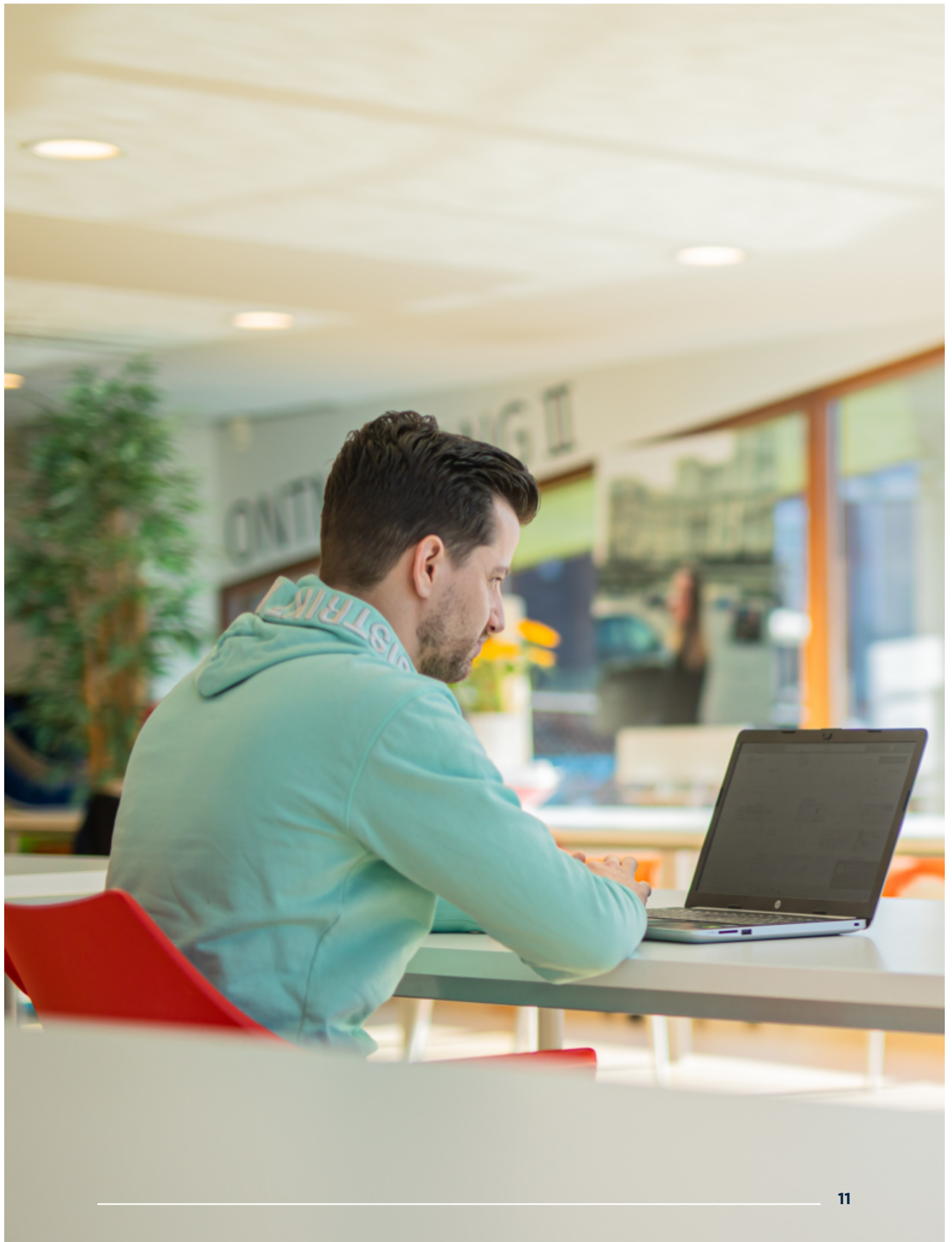
Deze keuze stelt KPZ in staat om afgestudeerde studenten ook in de nascholing te blijven volgen.

Om het gebruiksgemak en de toegankelijkheid van Osiris te vergroten, is een app ontwikkeld, die per 2022 in gebruik is genomen.

ONSTAGE

In 2021 is begonnen met de ingebruikname van OnStage. Met OnStage heeft KPZ een systeem gekregen waarmee zij in staat gesteld wordt om het stage-proces administratief en tijdens de stagebegeleiding goed te waarborgen.

De stageresultaten worden, op termijn, in OnStage beoordeeld en opgeslagen in Osiris.



ACCREDITATIE BACHELOR LERAAR BASISONDERWIJS



2021 stond voor de bacheloropleiding Leraar Basisonderwijs in het teken van de accreditatie, die in september 2021 plaatsvond. De voorbereidingen voor de accreditatie zijn met docenten en door de stuurgroep ter hand genomen, uitmondend in een zelfevaluatie en actualisatie van beleidsstukken. De accreditatie kon live op de hogeschool plaatsvinden, rekening houdend met beperkende maatregelen. Het panel was kritisch op een constructieve manier om goed zicht te krijgen op de opleiding.

Het panel heeft de opleiding beoordeeld op de elf standaarden; onder andere het onderwijsprogramma, de kwaliteitszorg en de resultaten. Hiervoor heeft het panel gesproken met studenten, docenten, alumni, vertegenwoordigers van het werkveld, het management en het college van bestuur. Alle standaarden zijn positief beoordeeld.



Als positieve punten worden onder meer benoemd: sterke band en intensieve samenwerking met het werkveld, hoog niveau onderwijs met stevige kennisbasis en eigen profilering, heldere leerlijnen, sterke identiteitsontwikkeling, onderzoekend vermogen en een eigen beroepsidentiteit. Het panel heeft gehoord en gezien dat de hogeschool en de opleiding in transitie is en dat er veel energie is.

Aandachtspunten die het panel meegeeft: geef meer duiding aan interprofessioneel werken, biedt meer aandacht voor ICT in onderwijs en geef meer variatie en ruimte in werkvormen, praktijkopdrachten en methodieken.

Het panel zag een team vol energie, dat trots is op de opleiding en ook kritisch mag zijn; teach what you preach. Concluderend stelde het panel dat KPZ mooie aanstaande leraren aflevert die toekomstbestendig zijn, kritisch en die een belangrijke rol kunnen hebben in de ontwikkeling van kinderen.

We zijn bijzonder trots op dit prachtige resultaat dat we samen met studenten, medewerkers én het werkveld hebben bereikt. We danken ieder die mee heeft geholpen tijdens de voorbereiding en tijdens de uitvoering van de accreditatie (schrijfgroepen, schrijvers van de zelfevaluatie, studenten, ondersteuners, de stuurgroep en alle deelnemers aan de gesprekken).

KWALITEITSAFSPRAKEN EN NIEUWE MINOR

Middels de kwaliteitsafspraken geeft Hogeschool KPZ invulling aan de verdere kwaliteitsverbetering binnen de hogeschool. Hierbij staan zes thema's centraal: intensiever en kleinschaliger onderwijs, meer en betere begeleiding van studenten, studiesucces, onderwijs-differentiatie, passende en goede onderwijsfaciliteiten en professionalisering van personeel.



In 2021 is er op uiteenlopende manieren goed geïnvesteerd in de zes thema's die voortkomen uit de kwaliteitsafspraken. Enerzijds is er voortgeborduurd op de ontwikkelingen en activiteiten van de voorgaande jaren. Anderzijds zijn er nieuwe waardevolle innovaties gestart.

Het is kenmerkend voor Hogeschool KPZ dat de ontwikkelingen die voortkomen uit de Kwaliteitsafspraken door de gehele organisatie worden gedragen. Er zijn tientallen docenten betrokken bij de ontwikkelingen, maar ook het College van Bestuur, de directie, de beleidsteams en de MR spelen een belangrijke rol in de uitvoer en borging van de projecten. Elke schakel in de organisatie is nodig om de innovaties succesvol te borgen. Uiteraard is de student de belangrijkste schakel, omdat dit de doelgroep is waar we dit voor doen. De studentgeleding van de MR is nauw betrokken bij de ontwikkelingen en worden periodiek betrokken bij de laatste stand van zaken.

In het oog springende veranderingen in 2021 zijn met name gedaan vanuit de thema's 'passende en goede onderwijsfaciliteiten' en 'onderwijsdifferentiatie'. Vanuit de faciliteiten is er een nieuwe studentenapp Osiris ontwikkeld, waardoor toegang tot studie gerelateerde informatie een stuk eenvoudiger wordt. Daarnaast zijn er plannen en een ontwerp gemaakt voor een verbouwing bij de mediatheek, waardoor er meer en betere studieruimtes worden gecreëerd. Deze verbouwing zal in 2022 plaatsvinden.

Vanuit onderwijsdifferentiatie is een deel van de doorontwikkeling van de nieuwe deeltijdsopleiding gerealiseerd. Daarnaast is er een begin gemaakt met een grootschalige aanpassing aan het voltijdscurriculum van de bachelor. Belangrijke uitgangspunten zijn:

- minder overladenheid;
- meer samenhang;
- verbinding met onderwijspraktijk;
- gebruik maken van de ervaringen binnen de nieuwe deeltijdsopleiding.



NIEUWE MINOR

Een andere grote ontwikkeling is de nieuwe internationale minor die in het zesde semester van de voltijd bacheloropleiding aangeboden wordt. Dit vergroot het keuze-aanbod voor studenten. Daarnaast geldt deze stap als opmaat naar mogelijk nog meer keuzemogelijkheden in het zesde semester. In 2022 zal er een vooronderzoek plaats gaan vinden naar de mogelijkheden om het zesde semester nog verder te differentiëren.

In 2021 is de minor, genaamd Outdoor Education for World Citizens ontwikkeld. Voor KPZ-studenten geeft dit de mogelijkheid om deze internationale specialisatie in plaats van het reguliere programma te kiezen. Tijdens het programma, waarin 30 ECTS behaald kunnen worden, staat het leren in een rijke (buiten)context centraal. Studenten leren hoe je een goede buitenles kunt geven en leren dit in diverse contexten, variërend van een stedelijke omgeving tot het duingebied, te doen.

Tijdens de minor werken studenten in een internationale klas, waarin diverse Europese nationaliteiten worden vertegenwoordigd. Naast het onderwijs ontwikkelen studenten daardoor ook de Engelse taalvaardigheid en leren ze over culturele verschillen en overeenkomsten.



MEER MUZIEK IN DE KLAS



Hogeschool KPZ participeert in de samenwerking Meer muziek in de klas en in het zogenaamde MuziekopleidersAkkoord. Het akkoord bestond een jaar en ter gelegenheid daarvan werden (landelijk) diverse activiteiten georganiseerd. Zo woonde Hare Majesteit Koningin Máxima op 6 oktober 2021, als erevoorzitter van Méér Muziek in de Klas, een bijeenkomst bij en op 28 september kwamen 150 studenten van ArtEZ conservatorium, Hogeschool KPZ, hogeschool Viaa, Windesheim, NHL Stenden Meppel in het Wezenlandpark in Zwolle bij elkaar om samen een flasmob te houden.

Het akkoord omvat een samenwerking voor de lange termijn tussen de pabo's en conservatoria met als doel muziekonderwijs voor alle kinderen op alle basisscholen in Nederland en het Caribisch gebied. Het MuziekopleidersAkkoord is een initiatief van Het Landelijk Overleg Lerarenopleiding Basisonderwijs, Netwerk Muziek, Netwerk Muziekdocenten Pabo, Opleiders Overleg Docent Muziek en de stichting Méér Muziek in de Klas.

Hogeschool KPZ streeft hiermee naar een duurzame verankering van goed muziekonderwijs voor alle studenten. Sinds studiejaar 2019-2020 krijgen studenten in de funderende fase een dubbel aantal contacturen om de vaardigheden die studenten moeten bezitten aan te kunnen leren. Dit betreft de eigen vaardigheden van de student (het zelf kunnen zingen en spelen) én de didactische vaardigheden (hoe geef je een goede muziekles?). Naast genoemde vaardigheden wordt ook gewerkt aan het zich meer bekwaam voelen om goed muziekonderwijs te geven. De toetsing in het tweede jaar is meer adaptief gemaakt waardoor deze aansluit op de behoeften van onze studenten.

Binnen de vernieuwde deeltijdopleiding heeft het vak muziek in het eerste én tweede jaar in drie beroepstaken ruimte gekregen voor het aanleren van didactiek, kennis en vaardigheid en visievorming. Dit gebeurt samen met tekenen/handvaardigheid en bewegingsonderwijs. Daarnaast zijn er vijf verschillende keuzevakken vanuit het vak muziek. Om de stage-opdrachten goed te kunnen uitvoeren zijn verschillende instrumenten aangeschaft, die studenten kunnen lenen om mee te nemen naar de stagescholen.

Vanaf de start van het project verzorgen studenten van het ArtEZ conservatorium gitaar- en keyboardlessen aan voltijd én deeltijd studenten en geven de muziekdocenten van KPZ zanglessen en is het KPZ koor opgericht.

Er zijn ook studenten van het conservatorium die op KPZ stage hebben gelopen of onderzoek hebben gedaan. Hierbij werden zij door de docenten van KPZ begeleid. Er is een wederzijdse samenwerking ontstaan die zelfs verder rijkt dan deze twee hbo-instellingen, want met de pabo's van Windesheim, hogeschool Viaa en Stenden Meppel wordt in juni 2022 een symposium georganiseerd voor de studenten van deze vijf instellingen met als onderwerp 'Hoe kunnen professionals samenwerken om goed muziekonderwijs te verzorgen'.



HOE KIJKEN DE EERSTE ALUMNI TERUG OP DE AD PEP?

DE (INTERPROFESSIONELE ROL) VAN PEDAGOGISCH PROFESSIONALS IN HET DOMEIN KIND EN EDUCATIE

In september 2016 startte de associate degree Pedagogisch Educatief Professional (ad PEP) van Campus Kind en Educatie. Toen heette de opleiding Pedagogisch Professional Kind en Educatie (ad PPKE). Een opleiding waarin studenten zich ontwikkelen als pedagogisch professional in het domein kind en educatie. Een functie of rol die zich onder meer richt op het versterken van interprofessionele verbindingen tussen beroepsgroepen in dat domein. Inmiddels zijn er drie cohorten studenten afgestudeerd. Waar zijn zij terecht gekomen? Wat zijn hun ervaringen als PEP'er, welke rol vervullen ze als het gaat om interprofessioneel samenwerken? Om antwoord te krijgen op dit soort vragen, voeren Emma Nitert en Trynke Keuning van Hogeschool KPZ, in samenwerking met PACT voor Kindcentra, onderzoek uit onder alumni en studenten van de ad PEP. In dit artikel geven zij alvast een doorkijkje naar de eerste bevindingen.

WAARTOE WORDT DE PEP'ER OPGELEID?

De ad-opleiding PEP, die vanaf september 2021 ad Pedagogisch Educatief Professional (PEP) gaat heten, is een tweejarige hbo-opleiding waar studenten worden opgeleid tot pedagogisch professional op niveau 5. De opleiding leidt op voor functies en rollen binnen het onderwijs, kinderopvang, welzijn en jeugdhulp (zie ook kader). Studenten leren om vanuit specifieke kennis en vaardigheden een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van kinderen van 0 - 18 jaar en worden zo opgeleid voor de toekomst: professionals die in staat zijn grenzen tussen sectoren onderwijs, opvang, welzijn en jeugdhulp te overbruggen.

Tijdens de opleiding PEP is het verplicht om ten minste twee dagen per week betaald of onbetaald te werken in één van de genoemde sectoren. Dit kan een plek zijn waar de student voor de opleiding al werkte of stage liep of er wordt – als de student niet al werkzaam is in één van deze sectoren – een nieuwe praktijkplaats gezocht.

GEDURENDE DE OPLEIDING ONTWIKKELT IEDERE STUDENT ZICH IN VIER ROLLEN:

1. Die van een sterke pedagoog met oog voor kinderen, kennis van ontwikkelings- en leerlijnen, die goed kan observeren en in gesprek kan gaan met kinderen en andere professionals. Die weet waar en hoe hij bij de ontwikkeling van een kind kan aansluiten om het kind verder te helpen.
2. In de rol van verbinder, waarbij uitgegaan wordt van het principe dat één professional nooit alle expertise in huis heeft om een kind te ondersteunen bij zijn ontwikkeling. Er is altijd samenwerking nodig tussen verschillende professionals.
3. In de rol van vormgever die zinvolle activiteiten ontwerpt om de ontwikkeling van kinderen te stimuleren.
4. Tot slot de rol van initiator, waarin bruggen bouwen en interprofessioneel denken en werken in het belang van de ontwikkeling van het kind centraal staan. De pedagogisch professional toont hiermee zijn creativiteit en ondernemende houding.

AANLEIDING EN DOEL ONDERZOEK

Het werkveld kind en educatie is momenteel volop in ontwikkeling. Binnen de kinderopvang is er bijvoorbeeld vraag naar hbo-opgeleide professionals. Binnen po-, v(s)o- en mbo-scholen worden onderwijsondersteunende functies en rollen anders vormgegeven. Ontwikkelingen die hieraan ten grondslag liggen zijn onder andere de Wet passend onderwijs, gepersonaliseerd leren, automatisering en digitalisering en werkdruk-verminderende maatregelen. Ook is er de opmars van Integrale Kindcentra (IKC). De 'schotten' tussen de sectoren onderwijs, opvang, jeugdhulp en welzijn vervagen en er is meer sprake van integratie. Er wordt niet alleen meer vanuit één discipline naar een kind gekeken; juist een brede blik op de ontwikkeling van het kind is belangrijk om kinderen optimale ontwikkelingskansen te bieden. Dit vraagt om een andere manier van werken en denken maar ook om nieuwe beroepsrollen. De opleiding PEP speelt in op deze ontwikkelingen en leidt studenten op voor nieuwe beroepsrollen. Nu de opleiding een tijdje loopt, is het tijd om te onderzoeken hoe de opleiding wordt gewaardeerd en of de studenten daadwerkelijk worden ingezet in nieuwe interprofessionele beroepsrollen.

In oktober 2020 is daarom een onderzoek gestart naar de ontwikkeling van de huidige en toekomstige beroepsrollen van Pedagogisch Professionals. De resultaten van dit onderzoek geven enerzijds inzicht in de ontwikkelkansen die er liggen voor de opleiding en anderzijds in de mogelijke manieren waarop een pedagogisch professional ingezet kan worden in het werkveld.

ONLINE VRAGENLIJST EN INTERVIEWS

Er is een digitale vragenlijst uitgezet onder studenten en alumni. De hoge respons van 106 (van de 192) studenten en 88 (van de 122) studenten laat de betrokkenheid van studenten en alumni bij de opleiding zien. De resultaten van de vragenlijst geven eerste inzichten in de loopbaan van PEP'ers, de invulling van hun beroep en de tevredenheid over de opleiding. Om nog meer inzicht te krijgen, zijn er vervolgens twaalf interviews gehouden met studenten en alumni die ieder op een andere manier invulling geven aan hun rol als (aankomend) pedagogisch professional.

EERSTE BEVINDINGEN

Het grootste deel van de PEP'ers heeft voorafgaand aan de PEP een mbo-opleiding afgerond, veelal pedagogisch of maatschappelijk werk of een opleiding tot onderwijsassistent.

Daarnaast komt er een deel van de havo en een deel uit een heel andere sector, bijvoorbeeld de financiële- of gezondheidssector. Zij hebben met behulp van de opleiding een carrièreswitch gemaakt.

PROFIELSCHETSEN

De onderzoeksresultaten laten zien dat er verschillende 'profielen' in de loopbaan van PEP'ers te onderscheiden zijn. Een groep PEP'ers doet tijdens- en na de opleiding hetzelfde werk als voorafgaand aan de opleiding. Een eerstejaars student werkte bijvoorbeeld voorafgaand aan de opleiding als pedagogisch medewerker op een kinderdagverblijf en doet dit werk nu ook tijdens de opleiding.

Eerstejaars student: 'Ik werk al tien jaar in de kinderopvang. Sinds februari werk ik op een nieuwe plek in de opvang op een integraal kindcentrum. Ik merk dat ik nog niet echt andere taken heb dan ik had voor de opleiding, maar er zijn denk ik wel kansen. Zeker omdat in dit kindcentrum nog wat op eilandjes wordt gewerkt. Het is alleen nog lastig voor mij, mijn leidinggevende en collega's om te bedenken wat ik zou kunnen doen.'

Daarnaast is er een groep studenten die door de opleiding iets van functie verandert binnen de eigen organisatie, een onderwijsassistent die nu bijvoorbeeld de functie van leraarondersteuner heeft gekregen, of een pedagogisch medewerker die extra taken heeft gekregen of bijvoorbeeld werkzaam is als pedagogisch coach.

Tweedejaars student: 'Ik werk nu op een vvepeutergroep en op een bso. Door de opleiding wordt me steeds vaker de vraag gesteld: Goh, wil jij dat misschien doen? Bijvoorbeeld het coachen van collega's, gesprekken voeren met ouders en samenwerking opzoeken met andere instanties.'

Tenslotte is er een groep PEP'ers die een meer hybride of combinatierol heeft gekregen, dat wil zeggen dat ze op verschillende plekken in een organisatie werkzaam zijn, bijvoorbeeld bij een integraal kindcentrum in zowel het onderwijs als in de opvang bij de bso of voorschoolse opvang. Deze laatste groep is tot nu toe het kleinst. De verwachting is wel dat deze groep in de komende jaren nog groter gaat worden door de groei van kindcentra in de regio.

Tweedejaars student: 'Ik sta één dag in de week voor de klas. Ik word dan ingezet vanuit de werkdruk-verlagende middelen. Daarnaast ondersteun ik op school de kinderen die extra hulp nodig hebben. Ook werk ik op de bso. Daar denk ik onder andere mee over de kernconcepten. We zijn nu bijvoorbeeld bezig om de doorgaande lijn tussen bso en school wat gestroomlijnder te laten verlopen. We proberen onder andere meer informatie uit te wisselen over de kinderen die we begeleiden.'

ZOEKTOCHT DOOR HET WERKVELD

Zowel studenten als alumni geven aan dat hun werkgevers soms nog wel zoekende zijn in hoe ze de rol van pedagogisch professional binnen hun organisatie kunnen vormgeven. Dit is misschien ook wel begrijpelijk, omdat het gaat om een nieuwe rol tussen de al bestaande functies binnen het domein kind en educatie. Wat een leraar of pedagogisch medewerker precies kan en doet, is vaak heel helder, maar waarvoor kun je zo'n nieuwe professional nou inzetten?

Hierbij spelen ook zaken als salaris en doorgroeimogelijkheden een rol. Er zijn grote verschillen tussen organisaties in hoe PEP'ers worden ingezet en beloond. Veelal hangt het af van de visie van een organisatie of bestuur op interprofessioneel werken en het anders organiseren of inzetten van personeel.

TEVREDEN OVER DE OPLEIDING

Of PEP'ers nu nagenoeg dezelfde taken uitvoeren als voor de opleiding of dat ze in een nieuwe rol of functie zijn gekomen, vrijwel alle studenten en alumni zijn tevreden over wat de opleiding hun gebracht heeft. Zo geven ze onder andere aan dat de opleiding hun meer kennis en verdieping geeft en dat ze geleerd hebben om vanuit een breder perspectief te kijken. Dit heeft hun ook meer zelfvertrouwen gegeven.

Alumna: 'Ik herken de vier rollen van de opleiding in mijn werk als ib'er 0 - 4 jaar en pedagogisch coach. Ik ben bijvoorbeeld continue aan het kijken naar: hoe leg ik lijnen en verbindingen? Hoe zorg ik voor draagvlak? En ik probeer de pedagogisch medewerkers ook het brede perspectief mee te geven. Een kind komt namelijk bij jou op de bso, maar die heeft al een hele dag op school gehad. Die komt uit een bepaalde thuissituatie en een bepaalde wijk. En dat heeft allemaal invloed op hoe het kind bij jou op de bso aanwezig is.'

Tweedejaars student: 'Als ik nu bijvoorbeeld een netwerkgesprek heb, voel ik me zoveel steviger in mijn schoenen staan. Door alle ervaring die ik had wist ik al heel veel, maar nu kan ik het ook beter onderbouwen en stappen nemen. Ik laat me ook niet zo snel op een ander pad brengen, omdat ik nu gewoon zelf de kennis heb, ik weet waar ik het over hebt. Dat straalt je dan ook uit.'

Natuurlijk zijn er ook verbeterpunten te noemen voor de opleiding. Zo merken studenten op dat er veel aandacht is voor het naar schoolgaande kind van 4 - 12 jaar, maar minder voor bijvoorbeeld baby's, kinderen in speciaal (basis)onderwijs of voortgezet onderwijs. Ook mag er volgens hen nog

meer informatie gegeven worden over de sectoren welzijn en jeugdhulp. Dit zijn onderwerpen waar de opleiding zich verder in kan ontwikkelen.

VERDER LEZEN

- <https://www.pactvoorkindcentra.nl/>
- <https://www.kpz.nl/studeren/ad-pedagogisch-educatief-professional/>
- <https://www.kpz.nl/publicaties/>



ENKELE CIJFERS VAN 2021

Medewerkers

2021

Aantal fte: 86,18
Gemiddelde leeftijd: 45,77 jaar
Aantal mannen: 34
Aantal vrouwen: 80

2020

Aantal fte: 78,76
Gemiddelde leeftijd: 46,97
Aantal mannen: 35
Aantal vrouwen: 69

Studenten

2021

Instroom studenten: 302
Totaal aantal studenten: 923
Uitval studenten: 16,5%
Afgestudeerde studenten: 219

2020

Instroom studenten: 378
Totaal aantal studenten: 989
Uitval studenten: 18,4%
Afgestudeerde studenten: 173

Financiën

Resultaat 2021

€ 399.631

Resultaat 2020

-€ 252.250

Nr.	Omschrijving	2020	2021
1	Solvabiliteit	67,17	67,02
2	Liquiditeit	0,71	0,97
3	Huisvestingsratio	0,06	0,06
4	Weestandsvermogen	0,70	0,65
5	Rentabiliteit	-0,02	0,03





HET VERSTERKEN VAN VEERKRACHT VAN (AANSTAANDE LERAREN)

Hogeschool KPZ participeert, met onder andere de Rijksuniversiteit van Groningen, in het NRO-project 'Life is tough but so are you' Enhancing preservice teachers' resilience. In september 2021 startte een pilot om te bekijken op welke manier we veerkracht van studenten kunnen versterken in de leerteams op de opleidingsscholen. Vanuit een groot aantal partnerschappen hebben schoolopleiders meegedaan aan dit project. In deze bijdrage willen we laten zien wat veerkracht inhoudt voor aanstaande leraren en hun opleiders en welke eerste ervaringen we hebben opgedaan binnen deze pilot.

WAT IS VEERKRACHT VOOR (AANSTAANDE) LERAREN?

Veerkracht volgens lerarenopleiders:
'Een leraar in opleiding krijgt door stage en studie te maken met allerlei verschillende factoren, zoals een strenge mentor of moeilijke klas. Een veerkrachtig persoon kan hierin meebewegen en krijg je niet zo snel om. Een niet veerkrachtig persoon vat het commentaar persoonlijk op en raakt hierdoor snel in de stress en denkt dan misschien 'Zie je wel, ik ben niet goed.' Een veerkrachtige leraar kan meeveren bij wat er op zijn pad komt. Hard nodig, want het leven, de studie en praktijk zijn niet voorspelbaar.'

De kracht, of liever veerkracht, van leraren is een belangrijke voorwaarde voor plezier in je werk, welbevinden als persoon en professional en voortdurende ontwikkeling in je beroep. Veerkrachtige leraren (resilient teachers) staan stevig voor de klas, zijn niet snel uit het lood geslagen, kunnen wel tegen een stootje en 'dansen in regen'. Het zijn leraren die snel herstellen na uitdagende of lastige situaties en opbloeien op zowel professioneel als persoonlijk vlak. Bovendien hebben ze positieve gedachten over zichzelf en ervaren ze welbevinden en toewijding aan het lerarenberoep (Mansfield et al., 2016).

Het proactief werken aan de ontwikkeling van veerkracht is van belang (Fokkens-Bruinsma, et al., 2021), vooral in tijden van de Coronapandemie, waar leraren om moeten gaan met allerlei uitdagingen. En hoewel er steeds meer onderzoek wordt gedaan naar veerkracht van (aanstaande) leraren, is er nog weinig gekeken naar de rol van het stimuleren van veerkracht in lerarenopleidingen (Mansfield et al., 2016). In de pilots stond de vraag centraal 'Wat instituutsopleiders zouden kunnen doen om de veerkracht van aanstaande leraren te versterken'. Vanuit 'Samen Opleiden & Professionaliseren' en 'uitgaan van praktijkervaringen', vonden we het van groot belang dat schoolopleiders samen met studenten en collega's van KPZ en de RUG op de praktijkplaats aan de slag gingen om veerkracht te ontwikkelen en versterken.



Dansen in de regen

VEERKRACHTIGER DOOR TE NETWERKEN

Joram (19): 'In het begin van de coronacrisis waren er periodes waarin ik me minder gelukkig voelde. Door goed voor mezelf te zorgen ben ik daar bovenop gekomen. Later liep de werkdruk voor mij enorm op, mede door de geringe scheiding tussen mijn werkplek en mijn woonplek. Dit leidde tot motivatieproblemen. Door hulp te vragen bij mijn begeleider op school en mijn begeleider op de lerarenopleiding is dat probleem opgelost.'

TOOLKIT OM VEERKRACHT TE BEVORDEREN VOOR AANSTAANDE LERAREN

In Australië zijn door Mansfield et al. (2016) online modules ontwikkeld om proactief aan veerkracht te werken, de BRiTE modules (brite.edu.au). Deze modules zijn gebaseerd op studies naar belemmerende en bevorderende factoren, bronnen en strategieën die leraren kunnen inzetten, zoals self-efficacy, steun van collega's en probleemoplossende strategieën. Voor het project zijn de modules vertaald naar de Nederlandse context, zodat opleiders en studenten ze kunnen gebruiken. In de modules komen de volgende thema's aan de orde:

- Building resilience: het belang en opbouwen van veerkracht;
- Relationships: het belang van het opbouwen van relaties, een sociaal netwerk en de focus op sociale competenties;
- Wellbeing: aandacht voor het welbevinden en de rol van een goede work-life balance, timemanagement en motivatie;
- Taking initiative: initiatief nemen in termen van self-efficacy en doelgerichtheid;
- Emotions: emoties van jezelf en van je leerlingen, denk hierbij aan optimisme, humor en emotieregulatie.

In de pilot hebben de schoolopleiders de thema's van veerkracht en de materialen uit de BRiTE-NL modules uitgeprobeerd in hun opleidingspraktijk. We wilden dat de deelnemers zoveel mogelijk ervaring konden opdoen in het werken met de modules en zij stimulans en handvatten konden vinden om te werken aan veerkracht in de leerteams.

EERSTE ERVARINGEN

De eerste indrukken laten zien dat zowel schoolopleiders als studenten het belang van veerkracht en de behoefte om aan veerkracht te werken, herkennen. We vonden mooie voorbeelden van hoe opleiders, aan de hand van een casus of startvraag, samen met hun leerteam in gesprek en aan het werk gaan over een aspect van veerkracht. Dit vond zowel plaats in de vorm van groepsgesprekken, individuele begeleidingsmomenten, 1-op-1 gesprekken, als ook delen in de schoolteams. De opleider neemt hierbij vooral de rol van coach aan. Zo wordt er bijvoorbeeld een casus ingebracht door een student, waarna gezamenlijk perspectieven verkend en ervaringen en oplossingen gedeeld worden. De eerste indrukken zijn dat er grote verschillen zijn tussen de leerteams, waarbij sommige vanuit enthousiasme en inspiratie veel uit de toolkit hebben gebruikt en uitgeprobeerd, terwijl andere er minder goed mee uit de voeten konden en de behoefte door studenten ook niet zo sterk ervaren werd. Het onderzoek loopt nog, we zullen op een later moment de evaluatie van de pilots delen.

Voorafgaand aan het starten van de pilots, hadden we op basis van interviews, de indruk dat in de huidige lerarenopleidingen vooral reactief gehandeld wordt. Er volgt een gesprek of interventie als reactie op een inbreng of initiatief van een student die ergens tegen aanloopt. Hoewel deze vorm van begeleiden waardevol is, sturen we in ons onderzoek er juist op om proactief en structureel te werken aan veerkracht en verdieping te creëren. Door het proactief en structureel werken aan veerkracht zal de leraar beter om kunnen gaan met de uitdagingen die op zijn pad komen. Wij pleiten ervoor om expliciet aandacht te besteden aan de factoren die van invloed zijn op veerkracht en deze structureel een plek te geven in het curriculum van lerarenopleidingen. Op die manier worden (aanstaande) leraren uitgedaagd om zich bewust te worden van hun veerkracht en kunnen ze daarna adaptief, op basis van hun eigen wensen, verdieping creëren op een of meerdere BRiTE thema's.

Daarbij is het voorwaardelijk dat de praktijk hier nauw bij betrokken is; juist omdat in de werkcontext de meeste uitdagingen liggen die aanleiding geven om aan de slag te gaan met veerkracht en omdat het belangrijk is om samen op te leiden.

VERDER LEZEN OVER DIT ONDERWERP?

Twitter @floreraar
Thrive.gmw.rug.nl

LITERATUUR

- Gemmink, M. M. & Fokkens-Bruinsma, (2022). *Rust in je hoofd, is rust in de klas! Onderwijstijd*, 2(2), 12-15.
- Fokkens-Bruinsma, M., Gemmink, M., Poort, I. & van Rijswijk, M. (2021). *Sterker voor de klas*. Didactief 51-(5),26-27.
<https://didactiefonline.nl/artikel/sterker-voor-de-klas>
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T. & Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: an evidenced informed framework. *Teaching and Teacher Education*, 54 77 - 87. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2015.11.016>.

MET DANK AAN

Het onderzoek in dit artikel maakt deel uit van het project 'Life is tough but so are you' Enhancing preservice teachers' resilience (40.5.18650.036) gesubsidieerd door het NRO.

TAALSTIMULERING

OP ALLE FRONTEN



In maart 2021 verscheen het speciale Veerkrachtnummer Taalstimulering. In dit nummer schrijven docenten, docent-onderzoekers, onderwijs-professionals en professionals van landelijke relaties zoals Stichting Lezen, De Taalunie en de SLO hoe ze vanuit hun perspectief en invloed taalstimulering krachtig vormgeven en ze delen hun praktijk-ervaringen. Het speciale themanummer markeerde een begin van een nieuwe periode met in het voorjaar een nieuw programma Taalstimulering en in het najaar van 2021 de installatie van een associate lectoraat op dit thema.

In september 2021 startte het associate lectoraat Taalstimulering, gericht op onderzoek, innovatie en professionalisering op het gebied van taalstimulering in het domein kind en educatie. Het associate lectoraat is weliswaar gloednieuw, maar vertrekt goed op dreef vanuit het lectoraat *Narratieve professionele identiteit*. Lector Ietje Pauw heeft jarenlang met grote bezieling en inzet leiding gegeven aan dit talige lectoraat. Ze is in februari 2022 met emeritaat gegaan. Haar verdiensten laten zich nauwelijks in artikel, en zeker niet in één alinea beschrijven. Het in juni 2021 verschenen boek *Een leraar met een eigen kleur* onder redactie van Pauw en Jongstra (2021) biedt een overzicht van de vele projecten die onder haar hoede uitgevoerd zijn. In het januari/februari-nummer van *Didactief* van dit jaar is aandacht geschonken aan het boek. De inzichten in de projecten rondom Taalstimulering zijn opgetekend in sectie III van het boek.

Een onderzoeksgroep vormt de ruggengraat van een associate lectoraat. We startten in september 2022 en gedurende het jaar zijn meer collega's toegetreden: Annemarie Regeling, Boukje Bruins, Claire Goriot, Bertjaap van der Ploeg, Hugo van den Ende en Lotte Mensink. Hugo Van den Ende is in april 2022 met pensioen gegaan. Gelijktijdig met zijn vertrek verscheen *Leeskracht*, een bloemlezing van de vele recensies die hij de afgelopen tientallen jaren schreef. Hij was naast een recensent, ook in zijn rol als lerarenopleider een leesbevorderaar pur sang. Als de 'founding father' van het concept *schurende en naburige teksten* zocht hij vooral de verbinding met docenten van andere leergebieden en omarmde hij het lezen en laten lezen.

Inmiddels draait het programma volop met meer dan tien verschillende projecten/activiteiten. In dit artikel bespreek ik er drie.



VAKOVERSTIJGEND WERKEN MET SCHURENDE EN NABURIGE TEKSTEN BIJ HISTORISCH REDENEREN

Het deelproject is onderdeel van een driejarige programmering waarin de door Hogeschool KPZ ontwikkelde vakoverstijgende methodiek van 'schurende en naburige teksten' doorontwikkeld wordt in samenwerking met hogescholen en werkveld. Deze programmering komt tot stand met een financiële bijdrage van Stichting Lezen. De methodiek sluit aan bij de zoektocht naar verbetering van het leesonderwijs. Deelproject II had als doel het landelijk breder benutten van de aanpak, het verdiepen van kennis over de aanpak in relatie tot vakintegratie en het verspreiden van zowel de achtergrondkennis als de praktijkkennis hierover. In het project hebben docenten geschiedenis en Taal van Hogeschool KPZ samengewerkt met vakcollega's van Iselinge Hogeschool en een universitair masterstudent Book & Digital

Media Studies van de universiteit van Leiden. Vervolgens hebben de vakdocenten met leraren van zes scholen primair onderwijs onderwijsactiviteiten ontwikkeld. Er zijn lessenseries geschreven rondom de volgende thema's: Ontdekkingsreizen (de overwintering op Nova Zembla), Slavernij (afschaffing van de slavernij en dan?), De Tweede Wereldoorlog (inperking van persoonlijke vrijheid), Geschiedenis van infecties (Infecties vroeger en nu), De Prehistorie; (uitsterven van de dinosauriërs). De resultaten verschijnen binnenkort op de website van Taalstimulering. Daarnaast hebben we onze inzichten over het project gedeeld in tijdschriften zoals *Zone* en *Veerkracht* en op de conferentie van Het Schoolvak Nederlands (HSN), De Onderwijs Researchdagen (ORD), en de jaarlijkse bijeenkomst voor lerarenopleiders Nederlands (LOPON). In deelproject III wordt gekeken hoe we de aanpak

kunnen toepassen binnen burgerschapsvorming. Hierin werken diverse vakcollega's van Hogeschool KPZ, Iselinge en IPABO samen.

DE MULTIFUNCTIONELE INZET VAN TEKSTLOZE PRENTEN- BOEKEN BIJ TAALSTIMULERING

In dit project wordt onderzocht hoe professionals tekstloze prentenboeken voor meerdere doelen kunnen inzetten in de verschillende leefwerelden van opgroeiende kinderen. Het postdoctoraal onderzoek kent verschillende deelstudies. In een systematische literatuurstudie is onderzocht wat er bekend is over hoe tekstloze prentenboeken kunnen bijdragen aan de ontwikkeling. Daarnaast zijn aan tweedejaarsstudenten en aan de internationale minorstudenten onderwijsactiviteiten gegeven, waarin tekstloze prentenboeken centraal stonden. De inzichten worden benut bij het ontwerp van een professionaliseringsaanpak voor leraren en pedagogisch professionals. Het

onderzoek kent nu al een doorwerking. In september start -op basis van een subsidie van Tel me met Taal- een Living Lab waarin leraren van drie basisscholen in Zwolle, samen met drie ouders en een professional van Travers Welzijn en docent-onderzoekers van het associate lectoraat Taalstimulering van Hogeschool KPZ, een professionaliserings-aanpak gaan co-creëren waarin tekstloze prentenboeken centraal staan bij het versterken van educatief partnerschap en het versterken van een talige thuisomgeving.

LERAREN ALS LEESBEVORDERAARS

Een NRO-kortlopend onderwijs-onderzoek, dat aangestuurd wordt vanuit het associate lectoraat. Dit project startte in maart 2021 en loopt door tot oktober 2022. In dit project creëren we met en voor leraren een duurzame professionaliseringsaanpak. Deze aanpak is ontwikkeld met expertleraren van zeven basisscholen, docent-onderzoekers van twee hogescholen en onderzoekers van Stichting Lezen/Erasmus Universiteit Rotterdam. De aanpak bestaat uit een arrangement van gedrags-, motivatie- en professionaliseringsinterventies, met als doel de leraar te laten floreren in zijn rol als leesbevorderaar. Een belangrijk onderdeel zijn de cadeauboeken en literatuurcirkels -in het team en bovenschools- over gezamenlijk gelezen boeken. De mores van dit project is lezen en laten lezen: boeken bereiken de leerling door de handen van de leraar. De aanpak wordt getest door circa vijftig leraren van groep 5/8 op zeven basisscholen.

Bij de aanpak horen praktische tools zoals een handreiking en inspiratiekaarten. De opbrengsten zullen op de website in te zien zijn.

PROGRAMMA TAALSTIMULERING

Het associate lectoraat Taalstimulering is onderdeel van het programma Taalstimulering. In dit programma worden grotere en kleinere projecten uitgevoerd die alle beogen bij te dragen aan de versterking van taalcompetenties van leraren, pedagogisch professionals en lerarenopleiders en de versterking van de taalstimulerende omgeving waarin deze professionals werkzaam zijn. In de projecten wordt samengewerkt met meerdere landelijke en regionale partners uit de wetenschap en praktijk. In het programma is -naast de onderzoek- en innovatieprojecten van het associate lectoraat ook ruimte om kleinschalig activiteiten op aanvraag vorm te geven, bijvoorbeeld het bieden van praktische handvatten om meertalige leerlingen te begeleiden. Het programma is afgelopen jaar in samenspraak met stakeholders geschreven (Jongstra & Looijenga, 2022). Het sluit aan bij landelijke en regionale ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en onderzoek.

MEER WETEN?

Neem contact op met het Kennis- en Innovatiecentrum van Hogeschool KPZ via KIC@kpz.nl



AFRONDING LECTORAAT

NARRATIEVE PROFESSIONELE IDENTITEIT

In juni 2021 vond de afronding van het lectoraat Narratieve professionele identiteit plaats tijdens de Conferentie Kind en Educatie. Ter gelegenheid van die afronding is een prachtige lectoraatsbundel geschreven 'Een leraar met een eigen kleur'. De bundel bevat de weerstal van vijftien jaar onderzoek op Hogeschool KPZ. In de drie secties 1. Narratieve reflectie, 2. Professionele identiteit en 3. Taalstimulering worden de resultaten van onderzoek gepresenteerd in voor de praktijk zeer bruikbare toepassingen.

SECTIE 1 NARRATIEVE REFLECTIE

In sectie 1 wordt de geschiedenis van vijftien jaar narratieve reflectie beschreven. Hierbij is er aandacht voor de grondslagen van de narratieve reflectiemethode, voor de ontwikkeling van reflectie-instrumenten en wat de methode vraagt van de student en de begeleider. Ook wordt uitgebreid stilgestaan bij de identiteit, emoties, waarden en wereldbeelden in de verhalen van aanstaande leraren.

SECTIE 2 PROFESSIONELE IDENTITEIT

Sectie 2 belicht verschillende aspecten van professionele identiteit. Zo wordt ingegaan op de ontwikkeling van de professionele identiteit van aanstaande leraren gedurende hun opleiding, het belang van veerkracht voor aanstaande leraren en de noodzaak voor interprofessionele samenwerking. Ook wordt de zogenaamde Reflectieradar Professionele Identiteit geïntroduceerd; de reflectieradar is een instrument om zowel de actuele als de ideale professionele identiteit in beeld te brengen.

SECTIE 3 TAALSTIMULERING

In sectie 3 komt het belang van taalbeleid voor het onderwijs, de leesbevorderende rol van de leraar en de benodigde set competenties daarvoor, aan bod. Ook is er veel aandacht voor effectief schrijfonderwijs (stellen) en de doorwerking van tien jaar onderzoek naar schrijfdidactiek in de klas. De sectie sluit af met het geven van effectieve feedback op leerlingteksten en de rol van de leraar hierbij.

DE REFLECTIERADAR EN WISDOM

Het lectoraat heeft een narratieve reflectiemethode ontwikkeld, waarbij persoonlijke, waargebeurde verhalen over een ervaring in de klas worden gebruikt als basis voor reflectie als middel om de professionele identiteit van (aanstaande) leraren te ontwikkelen en te versterken. Het schrijven van egodocumenten, zoals persoonlijke verhalen over persoonlijke ervaringen, maar ook dagboeken, brieven en autobiografieën, is een belangrijk middel



Reflectieradar



Ietje Pauw en Wenckje Jongstra met het boek Een leraar met een eigen kleur.

om inzicht te krijgen in de eigen identiteit. Deze documenten weerspiegelen de identiteit van de schrijver. Zijn identiteit, en daarmee zijn eigen kleur, schemert door in de verhalen die hij schrijft over een gebeurtenis in de klas, op het schoolplein, met ouders of met collega's. Het (her)lezen van deze persoonlijke verhalen vormt een onuitputtelijke bron van inzicht in de ontwikkeling van de professionele identiteit voor de (aanstaande) leraar zelf, maar ook voor lerarenopleiders of collega's.

Het uiteindelijke doel van narratieve reflectie als middel om de professionele identiteit te ontwikkelen en te versterken is: meer wijsheid, samengevat in het acroniem WISDOM. De WIS staat voor het proces van het schrijven van verhalen: waarnemen, interpreteren en structureren. (Aanstaande) leraren ervaren of kijken naar een situatie, waar ze zelf deel van uit hebben gemaakt. Ze interpreteren deze situatie en kiezen vervolgens een deel ervan om een verhaal te maken. Ze structureren dat verhaal daarna in een opening, expositie, ontwikkeling, conflict en oplossing, en eindigen met een of meer gekozen zinnen, die de kern van de thematiek prikkelend duiden. De D en O staan voor het commentaar-gedeelte: diagnose en oplossing. In het verhaal kwamen de leraren een conflict tegen of observeerden ze iets opmerkelijks met betrekking

tot de plot of de personages. Ze kiezen dat conflict of het opmerkelijke en vragen zich af wat er is gebeurd: waarom deze confrontatie, waarom dit gedrag, waarom deze oplossing? Dat is de diagnose (D). De volgende stap, de O-fase, is antwoorden vinden door na te denken, voorlopige hypothesen te formuleren, (pedagogische en educatieve, sociologische of politieke) literatuur te lezen die verband houdt met de hypothese, de meest waarschijnlijke of gewenste oplossing te kiezen en een scenario voor de volgende lessen te ontwerpen, gebruikmakend van de nieuw opgedane kennis en inzichten. In de M-fase proberen de (aanstaande) leraren het scenario in de klas uit te voeren, en reflecteren ze op de gebruikerswaarde van de oplossing, waarbij de cyclus opnieuw zou kunnen beginnen.

DIFFERENTIËREN: HOE DOE JE DAT NOU GOED?

Hoe ga je om met verschillen tussen leerlingen in je klas? Hoe zorg je er als leraar voor dat je alle leerlingen uitdaagt en tegemoet komt aan hun onderwijs-behoeften? Wat komt er kijken bij een goed gedifferentieerde les? Hoe zorg je er als intern begeleider en als schoolleider voor dat je op schoolniveau leraren ondersteunt en faciliteert in het afstemmen van onderwijs op de leerlingen?

Het boek *Differentiëren in 5,4,3...* gaat in op deze (en meer) thema's rondom het omgaan met verschillen tussen leerlingen in de klas. In eerdere edities van *Veerkracht* stonden al artikelen over het onderzoek in het MATCH-project, waarin Trynke Keuning en Marieke van Geel in kaart hebben gebracht wat leraren denken en doen wanneer zij hun onderwijs afstemmen op verschillen tussen leerlingen. Samen met Cindy Smienk-Otten hebben Trynke en Marieke een professionaliserings-traject voor leraren ontworpen en uitgevoerd. De inzichten uit dit onderzoek hebben ze gebundeld in een praktijkgericht boek *Differentiëren in 5, 4, 3...*

Goed differentiëren vindt niet alleen plaats binnen de les, maar hangt nauw samen met de periodeen lesvoorbereiding, en ook de evaluatie achteraf kan niet ontbreken. In dit boek lees je daarom voor elk van deze vier fases hoe je de vijf principes voor differentiatie (werk doelgericht, monitor voortdurend, stem instructies en verwerking af, daag alle leerlingen uit, en stimuleer zelfregulatie) toepast. Tot slot spelen drie B's een rol, die staan voor de bewuste, beredeneerde en betekenisvolle keuzes die je maakt. Ga steeds na wat voor deze groep leerlingen, op dit punt in hun leerproces de beste optie is (= maak bewuste keuzes), weeg alternatieven af (= beredeneer) en neem beslissingen waarin je 'het grote plaatje' voor ogen houdt (= betekenisvol). Vooral voor schoolleiders, intern

begeleiders en kwaliteitsmedewerkers is het hoofdstuk over 'Differentiëren op schoolniveau' erg relevant, waarin je handreikingen krijgt voor het bepalen van jullie gezamenlijke visie en hoe je differentiëren op schoolniveau kunt faciliteren en versterken.

Naast achtergrondinformatie staat het boek vol praktische tips, afkomstig van ruim 150 leraren die bij de verschillende deelonderzoeken waren betrokken. Voor een breder perspectief op differentiëren hebben onderzoekers en onderwijsexperts in de vorm van intermezzo's een bijdrage geleverd over specifieke aspecten van omgaan met verschillen. Zo gaat de bijdrage van Jeroen van Merriënboer in op het belang van het activeren van voorkennis, geeft Jitke de Vries concrete tips over het formuleren van diagnostische vragen, en licht communicatiewetenschapper Myrte Gosen toe

PRAKTIJKVOORBEELD UIT HET BOEK

Leraar groep 1/2/3: 'Doordat ik weet welke doelen ik wil gaan aanbieden, kan ik makkelijker passende activiteiten zoeken (spel, hoeken, materiaal, buitenspel). Daarna verpak ik de activiteit in het lopende thema. Bijvoorbeeld bij het lesdoel 'reeksen leggen', zou ik ervoor kiezen dit te gaan doen met verschillende kleuren auto's als we bezig zijn met het thema verkeer.

hoe interactie in de klas anders kan zijn wanneer je met software werkt. Adrie Visscher geeft aanbevelingen op schoolniveau, Emilie Prast en Kim Stroet beschrijven hun onderzoek naar de ervaringen van leerlingen, en in het voorwoord door Eddie Denessen lees je meer over valkuilen bij differentiatie en hoe je die kunt vermijden.

In het boek vind je diverse QR-codes naar websites en handige documenten, zo krijg je met het boek toegang tot het ADAPT-instrument (ontwikkeld door de auteurs samen met Marjoleine Dobbelaer) een uitgebreid interview- en observatieinstrument waarmee je je eigen differentiatie of die van een collega in kaart kunt brengen. Daarnaast is er bij het boek een leerlingvragenlijst beschikbaar waarmee leerlingen hun oordeel over de mate van differentiatie door jou als leraar kunnen geven.

Met dit boek proberen de auteurs een compleet beeld te geven van wat er komt kijken bij differentiëren. Bij het lezen kom je er al snel achter dat de auteurs niet één strategie of één manier voorstellen. Het gaat er juist om dat je afhankelijk van je leerlingen en het doel dat je wilt bereiken bewuste, beredeneerde en betekenisvolle keuzes maakt in alle fases van differentiëren. Daarbij helpt het dat de voorbeelden in het boek uit diverse contexten komen: leraren die lesgeven in een combinatiegroep of juist aan een enkele jaargroep, leraren die gebruik maken van adaptieve software of juist vooral werken met papieren methodes en leraren die lesgeven in de onder- midden of



Cindy Smienk-Otten, Trynke Keuning en Marieke van Geel

bovenbouw: iedereen kan zich herkennen in de voorbeelden. Zoals Eddy Denesen in zijn voorwoord ook zegt: 'Dit boek bevat een rijk overzicht van kennis, inzichten, handreikingen en praktische voorbeelden van gedifferentieerd onderwijs'.

BOEK WINNEN?

Wil je kans maken op een exemplaar van *Differentiëren in 5, 4, 3...?* We verloten drie exemplaren onder de lezers van Veerkracht. Mail naar veerkracht@kpz.nl en motiveer waarom jij dit boek zou willen hebben. Vermeld ook je postadres.

BESPROKEN BOEK

Trynke Keuning, Marieke van Geel en Cindy Smienk-Otten.

Differentiëren in 5, 4, 3...Stem je onderwijs af op verschillen tussen leerlingen. Pica.

PRAKTIJKVOORBEELD UIT HET BOEK

Leraar groep 4: 'Sinds ik gebruik maak van de schaduwtoets, bepaal ik per les welke leerlingen verlengde instructie nodig hebben en welke leerlingen eerder aan de slag kunnen met de plusopgaven. Deze les gaat over het optellen over het tiental met de getallenlijn; dit onderwerp is nog helemaal nieuw, dus alle leerlingen doen mee met de basisinstructie. Vier leerlingen selecteer ik sowieso voor de verlengde instructie, omdat zij moeite hebben met splitsen'.

PROFESSIONEEL PERSPECTIEF

In december 2021 is het ‘Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie en werkwijze peer review’ definitief vastgesteld. Dit kader beschrijft de kwaliteitseisen (waarborgen genoemd) waaraan partnerschappen moeten voldoen.

De vier waarborgen voor de kwaliteit van het opleiden en professionaliseren van leraren zijn:

- waarborg 1: De lerende leraar;
- waarborg 2: Leeromgeving;
- waarborg 3: Organisatie;
- waarborg 4: Kwaliteitscultuur.

Een Ontwikkelgroep Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P), samengesteld met vertegenwoordigers vanuit de partnerschappen SO&P, hebben op basis van het Kwaliteitskader de consequenties voor de partnerschappen beschreven.

Bij het ontwerp van SO&P zijn de verworvenheden en goed werkzame principes zoals collectief leren behouden, geactualiseerd en aangevuld. Het gaat bij SO&P om het gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden en het professionaliseren van (aanstaande) leraren, zodat leraren toegerust zijn voor het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs aan de leerlingen. De partnerschappen geven in navolging van het ontwerp van de Ontwikkelgroep nieuw elan aan de betrokkenen binnen het Samen Opleiden en Professionaliseren, zodat ieder partnerschap van daaruit met energie en motivatie een eigen kleur kan geven aan het SO&P binnen de eigen organisatie. De uitwerking doet recht aan de diversiteit van studenten, opleidingsscholen, bestuurs-eigen ambities en uitdagingen, uitgaand van de kwaliteitseisen voor het SO&P. In december 2021 is het eindresultaat van de Ontwikkelgroep SO&P aangeboden aan de leden van het Penvoerdersoverleg.



Het document heeft als titel **‘Professioneel perspectief – Visiedocument Samen Opleiden en Professionaliseren ‘next level’**. In maart 2022 wordt tijdens het Penvoerdersoverleg beslist of er akkoord gegeven kan worden op de inhoud en de strekking ervan voor de partnerschappen.

PROFIEL ONDERZOEKSSCHOOL

Daarnaast is door de Ontwikkelgroep Samen Onderzoeken een kader ontwikkeld waarin vorm en inhoud wordt gegeven aan het profiel voor een onderzoeksschool. Ook deze Ontwikkelgroep bestond uit vertegenwoordigers vanuit de partnerschappen SO&P. Het profiel van de zgn. Onderzoeksschool wordt ook tijdens het Penvoerdersoverleg in maart besproken om vast te stellen of deze het profiel van de academische opleidingsscholen zoals we die nu kennen, kan vervangen, aanvullen of dat beide profielen naast elkaar kunnen bestaan.

TERMINOLOGIE

Aangesloten wordt bij de landelijke terminologie van het Samen Opleiden en Professionaliseren:

- schoolopleider (was Opleider in de school);
- schoolleider (was Directeur);
- instituutopleider (was Rayondocent);
- instituutsonderzoeksbegeleider (was Onderzoeksbegeleidend docent);
- instituutskoördinator (was Projectcoördinator);
- leergroep (was Stageleergroep);
- partnerschap (was Samenwerkingsverband of Opleidingsschool).

Het samen leren wordt in het ontwerp van de Ontwikkelgroep SO&P als centraal uitgangspunt genomen voor het samen opleiden. Daarbij worden meer mogelijkheden geschetst dan de stageleergroep zoals voorheen als basis werd genomen. Om die reden wordt gesproken over een leergroep, zodat er ruimte is om vorm te geven aan het samen leren in verschillende samenstellingen.

COVID 2021

Ook in 2021 werd het onderwijs geconfronteerd met coronamaatregelen en moest rekening worden gehouden met de maatregelen en uiteindelijk ook weer online lessen. Fijn dat ook dit jaar studenten weer welkom waren om als toekomstige collega's hun steentje bij te dragen aan het onderwijs en op die manier hun stages konden vervolgen.

Begeleiders hebben zich onvermoeibaar ingezet om studenten te ondersteunen en mee te denken in het waar nodig aanpassen van stagetrajecten, zodat grote achterstanden in de studie veelal kon worden voorkomen.

TRAINING MENTORENTRAINER

Het is van belang om mentoren toe te rusten in hoe studenten kunnen worden opgeleid, begeleid en beoordeeld. Een bestuur kan eigen collega's met coachingsvaardigheden op laten leiden om de mentorentraining binnen het eigen bestuur te verzorgen voor mentoren en/of teams en/of het aanbod opnemen in het professionaliseringstraject voor medewerkers in bijv. de eigen academie. Inmiddels zijn de eerste trainers opgeleid en wordt de training uitgerold binnen de besturen, waarbij de training wordt toegespitst op de context van de scholen en het beleid van het bestuur. Op deze manier zullen ook de overige scholen worden bediend in de komende jaren.

STUDENTEN

Na de zomer startten 524 studenten hun stages binnen de partnerschappen (74% van het totaal aantal studenten). Het aantal studenten is daarmee

voor twee jaren op rij iets gedaald. Dat heeft te maken met minder instroom in de opleiding en minder aanwas van trainees. Aan de andere kant sluiten meer schoolbesturen zich aan bij het SO&P en zij bereiden zich voor om aan te sluiten bij de vier erkende partnerschappen. Op termijn zal het aantal studenten dat opgeleid wordt binnen de partnerschappen daardoor toenemen met de ambitie om uiteindelijk minimaal 90% van de studenten in 2025 binnen de bestaande partnerschappen op te leiden. Er wordt rekening mee gehouden dat een kleine groep studenten die wegens omstandigheden de stage buiten het vaste bestand aan opleidingsscholen doet. Bureau Praktijkleren ziet er daarbij op toe dat de stageschool in dat geval opleidingsschool is binnen een niet-KPZ partnerschap SO&P en/of voldoet aan de eisen die nu ook gesteld worden aan stagescholen, zodat kwaliteit van opleiding en begeleiding geborgd blijft.

ACCREDITATIE KPZ

Vanuit de partnerschappen hebben een schoolopleider, onderzoekscoördinator, bestuurder en CoOP'er deelgenomen aan een panelgesprek over SO&P, wat tegenwoordig integraal onderdeel uitmaakt van de visitatie. Het gesprek heeft bijgedragen aan een positieve beoordeling. Positieve punten die zijn genoemd:

- de samenwerking met het werkveld;
- studenten worden opgeleid vanuit een eigen beroepsbeeld dat met het werkveld is ontwikkeld en er is veel aandacht voor identiteitsontwikkeling.

Angegeven werd dat gesprekken over verbetering een belangrijk onderdeel zijn van de kwaliteitscultuur. Dit komt overeen met de wijze waarop de Ontwikkelgroep SO&P voorstellen doet over de vormgeving en instrumenten van Waarborg 4 (Kwaliteitscultuur), waarvoor o.a. een Gesprekskader SO&P is ontwikkeld. Dit Gesprekskader geeft handvatten om met elkaar in gesprek te gaan over hoe SO&P vorm krijgt en wat de kwaliteit daarvan is. De kwaliteitsmeter voor alle betrokkenen. In 'Professioneel perspectief' staat het Gesprekskader uitgewerkt. Als laatste werd genoemd dat KPZ mooie aanstaande leraren aflevert die toekomstbestendig, reflectief en kritisch zijn en die een belangrijke rol als teamlid kunnen vervullen en zodoende bij zullen dragen aan scholen en de ontwikkeling van kinderen. Hogeschool KPZ weet dit te bereiken door de goede samenwerking met opleidingsscholen in het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten!

VAN REGIONALE AANPAK LERARENTEKORT NAAR REGIONALE AANPAK PERSONEELSTEKORTEN

Het programma van de RAP heeft een looptijd van twee jaar (2020-2022) en is de opvolger van de RAL. Vanwege de omvang van de regio zijn de RAP subsidieaanvragen verdeeld in drie aanvragen voor het po en twee voor het vo/mbo. Hogeschool KPZ is penvoerder van twee van de po-aanvragen.

De vijf aanvragen zijn toegekend en in september 2020 is het programma RAP formeel van start gegaan, vanuit zeven programmalijnen:

- Samenwerken in de regio
- Strategisch HR en arbeidsmarkt
- Loketfunctie
- Samen werven
- Toegerust in de klas en op school
- Onderwijs van de toekomst
- Onderzoek

Hogeschool KPZ levert de algemeen programmaleider van de RAP en de deelprojectleider op de programmalijn Toegerust in de klas en op school. De bemensing van de projecten bestaat uit medewerkers van de diverse deelnemende instellingen en scholen.

In 2021 is het programma van de RAP volop in uitvoering geweest, waarbij opvalt dat de urgentie bij werkgevers toeneemt als het gaat om het (duurzaam) aanpakken van de kwantitatieve en kwalitatieve tekorten. In oktober 2021 is een tussentijdse rapportage aan de subsidieverstrekker opgeleverd over de voortgang van het programma. Behaalde resultaten zijn onder meer de voortzetting van de loketfunctie (www.hatseklas.nl), (online) wervingsactiviteiten, verkennende gesprekken ten aanzien van samenwerking in sub regio's, uitvoering van het herintredersprogramma, tutoringprogramma, scholing voor starterscoaches, HR-ontwerpsessies voor HR professionals van schoolbesturen, oriëntatieprogramma

Zin in Lesgeven, bestuurders- en leernetwerk rondom anders organiseren en de start van het onderzoek uitgevoerd door de lectoraten/practoraat van de opleidingsinstellingen. Tevens hebben bestuurders-bijeenkomsten plaatsgevonden met onder meer het ministerie van OCW en de arbeidsmarkt-fondsen, waarin de opbrengsten van de RAP alsook de toenemende regionalisering centraal stonden.

Op moment van schrijven is bekend dat de RAP subsidie na het formeel aflopen in 2022 met één jaar zal worden verlengd, waarna de structurele RAP-gelden waarschijnlijk over zullen gaan in de zogenaamde Educatieve Regio: een geografische regio van waaruit werkgevers uit het onderwijs en verbonden opleidingsinstellingen met elkaar samenwerken rondom arbeidsmarkt-vraagstukken.



REGIONALE ALLIANTIE OOST WERKT

HET REGIONALE SAMENWERKINGSVERBAND VAN ZEVEN LERARENOPLEIDINGEN

Deze samenwerking is een uitvloeisel van het Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen, dat de minister van OC&W eind 2020 met de Vereniging Hogescholen en de Universiteiten van Nederland sloot en gaat over de versnelling en versterking van flexibilisering van lerarenopleidingen. In dat bestuursakkoord is ook bepaald dat de lerarenopleidingen zogenaamde regionale allianties met elkaar vormen. Het bestuursakkoord schetst een toekomstig stelsel van lerarenopleidingen waarbij er veel meer sprake is van samenwerking en complementariteit tussen hogescholen en universiteiten in het opleiden van leraren en het bieden van oplossingen in de aanpak van het personeelstekort in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. De regionale samenwerking van lerarenopleidingen is bedoeld om de expertise van individuele hogescholen en universiteiten veel meer te bundelen, om voor leraren, schoolleiders en scholen tot aantrekkelijker en hoogwaardiger aanbod te komen, afgestemd op de regionale vraag.

In april 2021 hebben de zeven instellingen van Oost Werkt de intentie tot samenwerking getekend en in het najaar van 2021 is die intentie uitgewerkt naar een drietal ambities. Naast Oost Werkt zijn er nog zes andere regionale allianties en twee landelijke allianties (groen en levensbeschouwelijk). Alle lerarenopleidingen nemen deel en daarmee dekken de allianties heel Nederland.

1 SAMENWERKING OP HET GEBIED VAN LEERUITKOMSTEN, INSTROOM EN ASSESSMENT

De intentie is om in 2022 te komen tot het ontwerp op hoofdlijnen en de voorwaarden voor een regionale 'instellingsneutrale' assessmentvoorziening, waarbij instellingen onder andere van elkaars assessoren gebruik maken, gezamenlijk assessoren worden opgeleid en assessmentprocedures op elkaar afgestemd worden door gezamenlijke kalibratie. We richten ons daarbij om te beginnen op het po, met de vijf pabo's van Oost Werkt en ontwikkelen die ervaring door voor het vo en het mbo, samen met de UT, ArtEZ en Windesheim. Het perspectief dat ons daarbij voor ogen staat is het vergroten van de transparantie, snelheid en het gemak voor individuele kandidaten en werkgevers. Samen met de onderwijsloketten die in het kader van de RAP-regeling zijn ontstaan onderzoeken we hoe we de instroom in onze lerarenopleidingen kunnen bevorderen, zowel initieel als voor leven lang ontwikkelen.



Perspectief van regionale alliantie Oost Werkt

Ambitie 1

Samenwerking leeruitkomsten, instroomloket en assessment



Ambitie 2

De vorming van een gezamenlijke kennisinfrastructuur



Ambitie 3

Verbinden bestaande strategische agenda's van o.a. RAP, HCA en SO&P



In landelijke werkgroepen worden afspraken gemaakt over onder andere het werken met leeruitkomsten en over EVC- en vrijstellingenbeleid. Oost Werkt onderzoekt in het najaar van 2022 hoe we als regionale lerarenopleidingen willen samenwerken op leeruitkomsten en wat we daarin van elkaar kunnen leren.

2 DE VORMING VAN EEN KENNISINFRASTRUCTUUR

De zeven lerarenopleidingen brengen het gezamenlijke netwerk in kaart. Die inventarisatie zal dienen als vertrekpunt voor het verdiepen van de samenwerking tussen scholen en opleidingen. We zetten gezamenlijk (scholen en opleidingen) onderzoek in voor de oplossing van regionale vraagstukken en ook voor het versterken van de regionale samenwerking op zichzelf, en verwerven daarvoor ondersteunende middelen, door bijvoorbeeld gezamenlijk te reageren op calls van de NRO.

3 HET SAMEN MET SCHOLEN EN BEDRIJVEN VERBINDEN VAN BESTAANDE STRATEGISCHE AGENDA'S VAN ONDER ANDERE RAP-REGIO'S EN (NETWERKEN VAN) OPLEIDINGSSCHOLEN

Met deze ambitie anticiperen we als Oost Werkt op de landelijke ontwikkeling naar zogenoemde Educatieve Regio's. Het idee van de educatieve regio is primair gericht op een duurzame, vitale onderwijsarbeidsmarkt, waarin scholen, opleidingen en bedrijven (t.b.v. vmbo en mbo) regionaal samenwerken in het belang van voldoende goed opgeleide leraren.

In de educatieve regio worden de – nu nog – gescheiden geldstromen voor RAP, Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) en de Regionale Allianties gebundeld en ingezet voor een regionale educatieve agenda. De verwachting is dat in de loop van 2023 de contouren van de educatieve regio's zichtbaar worden en wij willen daar als Oost Werkt op voorsorteren.

We starten daartoe in 2022 met een bestuurlijke verkenning waarin we onderzoeken wat er nodig is om tot een educatieve agenda voor onze regio te komen: wat is zo'n regio, over welke inhoud gaat het en hoe zit het met grenzen?

Om de ambities te realiseren zoekt de regionale alliantie nadrukkelijk de samenwerking binnen de gehele onderwijskolom om zodoende ook toe te groeien naar de educatieve regio ten behoeve van een duurzame regionale onderwijsarbeidsmarkt. Duidelijkheid over de verdere regiovorming, de governance en financiering is van groot belang. Daarom zal de regionale alliantie in samenwerking met het werkveld van zich laten horen in de landelijke lobby.



REKENCOÖRDINATOREN HEBBEN EEN GOED VERHAAL DE OPMAAT VOOR EEN NIEUWE RUBRIEK IN VOLGENS BARTJENS

**Dit artikel is verschenen in Volgens
Bartjens jaargang 40 #5 2021**

In deze Volgens Bartjens mag het werk van de rekencoördinator niet ontbreken. Deze heeft immers een belangrijke rol als het gaat om de wijze waarop de reken-wiskundemethode op de basisschool wordt ingezet. Hoe strikt houden we ons aan het boekje? Waar volgen we de methode en waar laten we haar los? Vooral wanneer er aanpassingen in het programma nodig zijn, is de inbreng van de rekencoördinator van grote waarde. Belinda Terlouw beschrijft daarom in dit artikel enkele pareltjes uit het werk van rekencoördinatoren. We hopen dat haar bijdrage de opmaat zal vormen voor een nieuwe rubriek in dit tijdschrift: De rekencoördinator aan het woord.

REKENCOÖRDINATOREN DOEN ERTOE

Ik werk graag met rekencoördinatoren. Ze hebben kennis van zaken, zijn analytisch van geest en tonen een onderzoekende houding. Al deze kwaliteiten weten ze te koppelen aan de reken-wiskundige praktijk van alle dag en de visie van de school. Ze denken daarbij vaak 'buiten het boekje' om maatwerk te kunnen leveren. Voortdurend vragen zij zich af: Wat gaat er goed binnen ons reken-wiskundeonderwijs? Wat verdient aandacht? Wat willen wij? Wat hebben wij nog te leren? Hoe kan hieraan gewerkt worden en hoe kunnen we dit planmatig en systematisch aanpakken? Tijdens teambijeenkomsten vragen ze hier aandacht voor en ook in de wandelgangen, aan de koffietafel en tijdens groepsbezoeken is de ontwikkeling van het reken-wiskundeonderwijs voortdurend onderwerp van gesprek. Kortom: rekencoördinatoren zijn in mijn ogen de motor van het reken-wiskundeonderwijs

binnen de school en ze verdienen de ruimte die ze nodig hebben om alle plannen te realiseren. Niet op alle scholen wordt de kracht van de rekencoördinator ten volle benut. Wil je een rekencoördinator zijn werk laten doen, moet hij of zij gefaciliteerd worden en de tijd krijgen. Dat is wel een voorwaarde. Ik wil daarom een lans breken voor iedere rekencoördinator. Koester ze en geef ze de ruimte. Dit komt het reken-wiskundeonderwijs ten goede.

In de afgelopen elf jaar heb ik ongeveer 180 rekencoördinatoren opgeleid en ik zie ze nog heel regelmatig in netwerk- en verdiepingsbijeenkomsten en in Expertmodules. Een stevig netwerk waarin veel geleerd wordt en waarin we vooral ook veel plezier hebben, omdat we eenzelfde passie delen. We leggen elkaar vragen voor en brengen onze ervaring en kennis in.

Al aan het begin van de opleiding brengen deelnemers hun vragen in, geven aan wat werkt en wat niet en delen met elkaar waar ze tegenaan lopen in hun rekencoördinatorschap. Ik geef ruimte aan hun verhalen en gaandeweg de opleiding zie ik hoe hun verhalen veranderen. Waar rekencoördinatoren eerst vragende zijn en zoekende naar hun rol, winnen de verhalen gedurende de opleiding steeds meer aan zelfverzekerde, vakinhoudelijke kracht. Ik luister graag naar hen en lees met veel plezier hun input. Ik leer hiervan en ook zie ik hoeveel ze van elkaar leren.

Als het tijd is om de diploma's uit te gaan reiken, presenteren ze pareltjes uit hun werk. Deze pareltjes zouden niet misstaan in de nieuwe rubriek van Volgens Bartjens. De rekencoördinator aan het woord! Ze hebben echt wat te vertellen. Om de lezers de potentie van hun verhalen te laten proeven, licht ik een tipje van de sluier op van de diploma-uitreiking van een groep

rekencoördinatoren die op 10 maart 2021 hun diploma in ontvangst namen en hun pareltjes presenteerden.

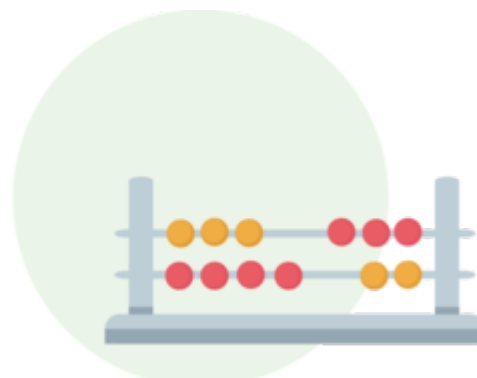
AUTOMATISEREN

Scholen zijn zoekende naar manieren om kinderen vlot te leren rekenen. Op welke manieren kun je dit allemaal doen? Belangrijk daarbij is dat het kind er wel aan toe moet zijn. Dat betekent dat leraren goed moeten kunnen signaleren en analyseren als er iets mis gaat tijdens het automatiseren. Wat is het probleem? Wellicht moet er even terug gegaan worden in het handelingsmodel omdat het begrip er niet is, of omdat er geen procedures zijn ontwikkeld. Het kan ook zijn dat onderliggende drempels nog niet geautomatiseerd zijn. Leraren moeten weten wanneer wat te doen. Een aantal pareltjes liet zien hoe de betreffende rekencoördinatoren hiermee aan de slag gingen binnen hun school.

Marjan Schuttert toonde ons in dit kader een prachtig filmpje gemaakt op haar Jenaplanschool. Ze liet zien hoe kinderen aan de slag gingen met de nog niet geautomatiseerde rekendrempels binnen Bareka. Eigenaarschap stond hierbij hoog in het vaandel. Ouderejaars hielpen de jongerejaars.

Automatiseren is leuk als we dit spelenderwijs kunnen doen. Gedy Hetebrij toonde ons spellen die ze in een teambijeenkomst liet spelen. We kregen dezelfde vragen die zij ter professionalisering aan haar team voorlegde: Welk doel dient dit spel? Hoe kunnen we het spel uitdagender maken? Hoe kunnen we het spel gemakkelijker maken?

Gina ter Beek gaf haar presentatie de titel: Automatiseren in coronatijd. De school moest noodgedwongen overgaan tot online lessen. Er werden korte termijndoelen afgesproken en ze gingen met zijn allen voortvarend aan de slag. Ze betrok de ouders erbij door ze spullen klaar te laten leggen die de kinderen nodig hadden bij het spelenderwijs automatiseren. Samen met een collega maakte Gina kleine instructiefilmpjes waarin zij alleen of met haar collega liet zien wat de bedoeling was door het ook zelf te gaan doen en er een beetje over te kletsen. De kinderen mochten vervolgens hun eigen filmpjes naar de juf sturen om te laten zien hoe zij het deden. Heel inspirerend om te zien hoeveel er geleerd werd en met hoeveel plezier.



RIJKE REKENPROBLEMEN

Naast wat de methode aanreikt, is het goed om de kracht van Rijke Rekenvragen te benutten. De kinderen krijgen hierin veel ruimte om samen met anderen hun opgedane kennis toe te passen in betekenisvolle contexten. Het rekenplezier neemt toe en leraren krijgen hierbij mooi zicht op het denkwerk en het handelen van hun kinderen. Een aantal pareltjes illustreerden hoe rijke rekenvragen werden ingezet binnen de school..

Sharon Buitenkamp verbond de rijke rekenvragen met het gedachtegoed van Spiral Dynamics en liet zien hoe ieder kind tijdens het werken aan een rijk rekenprobleem zo de rol krijgt die bij hem of haar past.

Soms moet de mindset van leraren en kinderen eerst veranderen om met rijke rekenproblemen aan de slag te kunnen gaan. Henk Koll nam ons mee in een traject met zijn team waarin hij werkte aan een transformatie van louter 'answergetting' naar probleemoplossend denken in de rekenles. Zowel de leerlingen als de leraren gingen hierin mee. Hij toonde ons zijn kwaliteit door te laten zien met welk gemak hij rekenopdrachten uitdagend kon maken.

Leraren moeten ook zelf aan de slag met rijke rekenvragen. Mooi als gecijferdheid en didactiek hierbij hand in hand gaan. Robin Groot presenteerde hoe zij in dit kader werkvormen bedacht voor haar team. Op een placemat werden bij rijke rekenvragen berekeningen genoteerd. De verschillende oplossingsmanieren werden met elkaar vergeleken. Gesproken werd over de benodigde didactiek om deze opgaven te laten oplossen en ook was er aandacht voor de rekentaal.

In voltijds hoogbegaafdenonderwijs zijn rijke rekenvragen een mooi middel om kinderen te motiveren. Jemima van der Velde bood ons een kijkje in haar onderwijs. Ze liet ons rekenen in het binaire stelsel en toonde een filmpje waarin een van

haar leerlingen ons instructie gaf om hiermee aan de slag te gaan. Mooi om te zien hoe deze leerling dit deed. Uitdagend voor de leerling en helpend voor anderen.

REKENEN EN ANDERE VAKKEN

Rekenen kinderen alleen tijdens de rekenles? Het is te hopen van niet. Kansen genoeg om ook op andere momenten te gaan rekenen. Je moet ze wel zien en ze leren te benutten. Jelle Visser liet in het jenaplanonderwijs zijn stamgroep verhalend ontwerpen. Er ontstond een rijke leeromgeving waarin er geen sprake meer was van aparte vakken en domeinen zich verstrengelden. Binnen deze leeromgeving ging hij met een big idea aan de slag. Hij vertelde ons hoe hij zijn team leerde wat big ideas waren en hoe hij zijn team hiermee in beweging bracht.

Martine van der Kolk is rekencoördinator binnen het MBO. Binnen haar onderwijspraktijk is het heel belangrijk rekenen met andere vakken te verbinden om zo het rekenen betekenisvol te maken en aan te sluiten bij de beroepsgerichte vakken. Ze deed eerst onderzoek naar de verschillende werkomgevingen van haar leerlingen. Wat hebben ze aan rekenen nodig en hoe kan dit worden vertaald naar onderwijs? Ze deelde met ons een format van 'Bedrijf in de klas' waarin haar leerlingen vanuit een centrale vraag, reken-wiskundige deelvragen verzonnen.

REKENONDERWIJS BUITEN HET BOEKJE

Als je reken-wiskundeonderwijs buiten het boekje construeert, is het belangrijk dat je als leraar kennis van zaken hebt. Je moet weten wat je ze hebt te leren en hoe je ze dit kunt leren. Je moet de juiste vragen weten te stellen, de juiste impulsen weten te geven en je moet ook weten welke opdrachten en materialen je in kunt zetten om je doelen te behalen. Rekencoördinatoren spelen een belangrijke rol in de professionalisering van hun team als een dergelijke ontwikkeling in gang gezet wordt. Tijdens de diplomering presenteerden rekencoördinatoren hoe zij dit hebben geïnitieerd.

Het helpt als je leraren iets biedt wat hen kan ondersteunen bij het rekenen buiten het boekje. Welke materialen zet je wanneer in? Lisa Lusink richtte rekenkasten in op handelingsniveau en maakte er een filmpje van. We zagen haar in gesprek met een kind om te laten zien welke materialen ze wanneer inzet en met welk doel. Dit filmpje zette ze ook in voor de professionalisering van haar team.

Janneke van Dijke nam ons mee in een verandertraject waarin groep 3 spelenderwijs leerde werken aan rekendoelen. Het plezier in rekenen nam toe. Haar collega's leerden gericht kijken naar de kinderen waardoor ze geen toetsen meer nodig hebben om de ontwikkeling te kunnen monitoren. Wat heeft zij in korte tijd mooie veranderingen weten door te voeren in samenspraak met haar collega's.

Ook Milou van Uitert liet zien hoe ze een verandering bewerkstelligde. Thematisch onderwijs dat de betrokkenheid van de kinderen vergroot en waarin de doelen centraal staan. In de filmpjes die zij toonde, zagen we hoe zij bij kleuters spelenderwijs transities uitlokte in het handelingsmodel bij het maken van een tabel.

Susanne der Kinderen heeft prachtige veranderingen doorgevoerd in het rekenonderwijs van haar SBO-school. Voorbeeldig voor iedere school. Heel kindgericht, werken buiten het boekje op basis van doelen en leerroutes en veel ruimte voor betekenisvol onderwijs en spelenderwijs leren. Dit vraagt veel van leraren en daarom zette Susanne ook stevig in op professionalisering. Ze ontwierp een stroomschema voor haar team om haar collega's bij te staan bij het construeren van passend onderwijs uitgaande van het protocol ERWD.

IEDER PARELTJE DRAAGT EEN VERHAAL IN ZICH

Dit artikel biedt niet de ruimte om de prachtige praktijkverhalen achter iedere parel uitgebreid uit de doeken te doen. Verhalen van rekencoördinatoren verdienen een podium. We leren hoe teams in beweging kunnen worden gebracht en hoe rekencoördinatoren hun collega's professionaliseren om het reken-wiskundeonderwijs weer een beetje mooier te maken. Rijkelijk geïllustreerde verhalen met concrete voorbeelden en mooi vanuit de theorie onderbouwd. Stuk voor stuk pareltjes die in de nieuwe rubriek voor de rekencoördinatoren niet zouden misstaan. Als opleider heb ik de hele middag met veel interesse en plezier naar hun verhalen geluisterd. Trots op het resultaat en trots op wie zij zijn. Ik hoop ze ook na de opleiding nog vaak tegen te komen om te kunnen volgen hoe al hun mooie plannen gerealiseerd worden en wie weet zien we ze eens verschijnen in de rubriek De Rekencoördinator aan het woord.

REDACTIE

Ingrid Lammerse

Voorzitter College van Bestuur

Daniëlle Renirie

Adviseur Communicatie

ILLUSTRATIES:

Rudi Troostheide: p. 4, 5

HOGESCHOOL KPZ
TEN OEVERSTRAAT 68
8012 EW ZWOLLE
038-4217425
INFO@KPZ.NL
WWW.KPZ.NL

