Opleiden met Esprit

Samenwerken aan talentontwikkeling in Amsterdam

**Kritische Reflectie 2014**



“Opleiden met Esprit” is een samenwerkingsverband van de Espritscholen, de Hogeschool van Amsterdam – Domein Onderwijs en Opvoeding (HvA-DOO) en de Universiteit van Amsterdam, Interfacultaire Docentenopleiding (UvA-ILO)

Inhoudsopgave

Voorwoord 4

1. Algemene gegevens 6

1.1 Administratieve gegevens Opleiden met Esprit 6

1.2 Basisgegevens over Opleiden met Esprit 6

2. Missie, visie en ambities 8

2.1 Missie 8

2.2 Visie op leren en opleiden 9

2.3 Visie op praktijkonderzoek en schoolontwikkeling 10

2.4 Ambities 10

3. Beoogde eindkwalificaties 12

3.1 Visie 12

3.2 Samenwerking 12

3.3 Leeractiviteiten 12

3.4 Terugblik 13

3.5 Vooruitblik 13

4. Onderwijsleeromgeving 14

4.1 Programma 14

4.2 Personeel 15

4.3 Terugblik 16

4.4 Vooruitblik 17

5. Toetsing 18

5.1 Systeem 18

5.3 Terugblik 18

5.4 Vooruitblik 18

6. Kwaliteitszorg 20

6.1 Kwaliteitsplan 20

6.2 Terugblik 20

6.3 Vooruitblik 21

7. De academische kop 23

7.1 De criteria 23

7.2 Terugblik 23

7.3 Vooruitblik 24

**Bijlagen**

Opleidingsplan 2014-2016

Voortgangsrapportage 2012-2014

Plan kwaliteitsborging

Verslag kwaliteitsborging 2012-2013

Verslag kwaliteitsborging 2013-2014

Actielijst

# Voorwoord

Voor u ligt de kritische reflectie van “Opleiden met Esprit”, het samenwerkingsverband tussen de scholen van Esprit, de Hogeschool van Amsterdam, Domein Onderwijs en Opvoeding (HvA-DOO) en de Universiteit van Amsterdam-Interfacultaire Lerarenopleiding (UvA-ILO). De Espritscholen tezamen beslaan een groot deel van het onderwijsaanbod voor primair en voortgezet onderwijs in Amsterdam en zijn een mooie afspiegeling van de bevolking; multicultureel, internationaal en dynamisch. Studenten kunnen binnen Esprit kennis maken met een zeer breed onderwijsveld. Onze docenten bereiden leerlingen zo goed mogelijk voor op een plaats in onze multiculturele samenleving.

Esprit heeft een lange traditie in de samenwerking met de lerarenopleiding van de Hogeschool van Amsterdam bij het opleiden van studenten. Sinds 2009 zijn we geaccrediteerd als Opleidingsschool en werken we in het samenwerkingsverband “Opleiden met Esprit” aan het opleiden van genoeg docenten én van goede docenten. In eerste instantie deden er drie VO-scholen mee, inmiddels zijn dat er vijf en hebben ook de scholen voor PO zich bij het samenwerkingsverband aangesloten. De ontwikkelingen van de afgelopen jaren zijn gericht op drie ambities; een betere opleidingsschool worden, een academische opleidingsschool worden (in 2016) en de opleidingsschool integreren in het personeelsbeleid.

In deze kritische reflectie beschrijven en evalueren we het “Opleiden met Esprit” voor de VO-scholen. We doen dat aan de hand van het Toetsingskader voor de Opleidingsschool en de Academische kop van het Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO). Volgens dat kader wordt de beoordeling uitgevoerd aan de hand van onderstaande standaarden:

* Standaard 1: beoogde eindkwalificaties
* Standaard 2: onderwijsleeromgeving
* Standaard 3: toetsing
* Standaard 4: kwaliteitszorg

In deze kritische reflectie gaan we eerst in op ‘kwantitatieve en financiële gegevens’ van het samenwerkingsverband, dan op missie, visie en ambitie’, en daarna op de vier standaarden.

Per standaard beschrijven we de doelen en de ambities, de uitvoering en de resultaten (terugblik) en de verbeterpunten (vooruitblik). In een apart hoofdstuk gaan we in op de criteria voor de academische kop. We eindigen met een korte samenvatting en een vooruitblik naar de periode 2014-2016.

Bij het schrijven van deze kritische reflectie hebben we ons onder gebaseerd op de documenten waarin we onze plannen en ambities toelichten en de verslagen van de kwaliteitsborging zoals:

* Het Projectplan “Academisch Opleiden met Esprit” en de vijf deelplannen, 2012
* “Opleiden met Esprit”, Opleidingsplan 2014-2016
* “Opleiden met Esprit”, Plan Kwaliteitsborging 2013-2016
* Verslagen Kwaliteitsborging 2011-2012, 2012-2013 en 2013-2014
* Voortgangsrapportage “Opleiden met Esprit 2010-2012 en 2012-2014
* NVAO-rapportage Opleiden met Esprit, 2009

Uit deze kritische reflectie zal blijken dat er de afgelopen jaren op terreinen als standaardisering, professionalisering, kwaliteitsborging, onderzoek en kennisdeling veel bereikt is. Daar zijn we trots op. Uit de lijst met dertig actiepunten voor de periode 2014-2016 wordt duidelijk dat we ons op al die terreinen nog willen verbeteren. De focus ligt op verdere scholing van alle medewerkers en extra aandacht voor de begeleiding van starters. Belangrijke doelen zijn het verder verbeteren van de kwaliteit van de leeromgeving, van het praktijkonderzoek en van de relatie tussen praktijkonderzoek en schoolontwikkeling. Bij het borgen van de kwaliteit willen we ons meer richten op het meten van impact en effecten. We verwachten dat “Opleiden met Esprit” zich de komende jaren zal doorontwikkelen als een krachtige professionele leergemeenschap en hopen dat het accreditatietraject in het voorjaar van 2015 ons zal ondersteunen bij die ontwikkeling.

Voorzitter stuurgroep Opleiden met Esprit

Ruth Kervezee

# 1. Algemene gegevens

In dit hoofdstuk presenteren we eerst de administratieve gegevens en daarna een aantal basisgegevens over Opleiden met Esprit.

## Administratieve gegevens Opleiden met Esprit

**Penvoerder:**

* Ruth Kervezee, r.kervezee@cb.espritscholen.nl

**Opleidingsinstituten:**

* Interfacultaire LerarenOpleiding, Universiteit van Amsterdam (UvA-ILO)
* Domein Onderwijs en Opvoeding, Hogeschool van Amsterdam (HvA-DOO)

**Scholen die in de periode 2009 – 2014 actief participeren in Opleiden met Esprit:**

* Het Mundus College; school voor VMBO en PrO;
* Het Marcanti College; school voor VMBO en HAVO;
* Het Cartesius Lyceum; school voor HAVO en VWO;
* Het Berlage Lyceum; school voor (tweetalig) VMBO-T, HAVO- en VWO-onderwijs;
* Het 4e Gymnasium; school voor gymnasiaal onderwijs;

**Scholen die in de periode 2014 – 2016 nader worden betrokken bij Opleiden met Esprit:**

* De Watergraafse Scholenvereniging; school voor primair onderwijs;
* De Europaschool; school voor primair onderwijs;
* De Montessorischool Landsmeer; school voor primair onderwijs;
* De Eilanden; school voor primair onderwijs;
* De Amsterdam International Community School; school voor primair en voortgezet onderwijs (internationaal curriculum);
* De Nieuwe Internationale School Esprit; school voor primair en voortgezet onderwijs (internationaal curriculum);

## Basisgegevens over Opleiden met Esprit

**Gegevens van de school, peildatum 1 juli 2014**

|  |  |
| --- | --- |
| Formatie OP in fte’s | **356** |
| Aantal leerlingen | **4414** |
| Aantal geplaatste studenten | **105** |
| Aantal geplaatste studenten 1ste graad | **36** |
| Aantal geplaatste studenten 2de graad | **69** |
| Aantal studenten – niet bekostigd | **12** |
| Student-leerling ratio | **42** |
| Werkbegeleiders: totaal, geschoold : niet geschoold | **92 (waarvan 24 niet geschoold)** |
| Schoolopleiders: totaal, geschoold : niet geschoold | **9 (allen geschoold)** |
| Docent met onderzoekstaken: totaal, geschoold : niet geschoold | **21 (waarvan 5 niet geschoold)** |
| Instituutsopleiders: totaal, HvA, UvA | **4** |

**Facilitering docenten in uren**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rol** | **Uren (klok)** | **Opmerkingen** |
| Werkbegeleider | 40  |  |
| Schoolopleider | 320 | Bij 25 studenten |
| Docent met onderzoekstaken | 80  | 60 uur voor onderzoek, 20 voor begeleiden onderzoek door studenten |

**Kengetallen**

|  |  |
| --- | --- |
| Aantal studenten : fte OP totaal | **0,3** |
| Aantal studenten : fte OP – bekostigde studenten | **0,26** |
| Maximale capaciteit voor bekostigde studenten 1ste graad |  **40** |
| Maximale capaciteit voor bekostigde studenten 2de graad |  **140** |
| Toewijzing begeleidingsuren op basis van begeleidingstijd per student | **20** |
| Maximaal aantal te begeleiden studenten | **180** |

**Begroting**

|  |  |
| --- | --- |
| **Inkomsten** | **Bedrag** |
| Totale subsidie | **€ 200.000** |
| Eigen bijdrage scholen | **€ 150.000** |
| Overige inkomsten | €0 |
| **Uitgaven** | **€350.000** |

# 2. Missie, visie en ambities

De scholen die onderdeel uitmaken van ‘Opleiden met Esprit’ werken allen binnen kaders die we centraal vastgelegd hebben in het Onderwijsmanifest 2013-2017 met zes pijlers;

* Kwalitatief hoogwaardig onderwijs
* Internationalisering
* School en omgeving, school in verbinding
* Werkgeverschap en werknemerschap
* Onderwijskundig leiderschap
* Rekenschap en integriteit

Daarnaast werken ze allen binnen de kaders die vastgelegd zijn in het Opleidingsplan Opleiden met Esprit 2014-2016. Hieronder een toelichting op onze missie, visie en ambities vanuit het perspectief van de Espritscholen én vanuit Opleiden met Esprit.

## 2.1 Missie

We beschouwen het als onze opdracht om hoogwaardig onderwijs te bieden in optimale leeromgevingen, om jonge mensen voor te bereiden op vervolgonderwijs en een volwaardige deelname aan de multiculturele samenleving. Uitgangspunt bij alles wat Espritscholen doet en besluit is de betekenis van ons handelen voor onze leerlingen.

Opleiden in de school is samenwerken aan talentontwikkeling. De HvA, de UvA en de Espritscholen zijn partners in leren, we zijn samen verantwoordelijk voor het opleiden en voor de talentontwikkeling van de docenten (in opleiding). Samen hebben we een maatschappelijke opdracht: op korte termijn willen we een bijdrage leveren aan het oplossen van de kwantitatieve en kwalitatieve problemen rondom het docentschap. Op de langere termijn willen we een bijdrage leveren aan de kwalitatieve verbetering van de professie.

We hebben ons, mede gedacht vanuit de zes pijlers uit het Onderwijsmanifest, met de volgende argumenten aan de opleidingsschool gecommitteerd:

* De permanente aanwezigheid van stagiaires heeft op scholen een zichtbaar positieve uitwerking op het onderwijs. Niet alleen zijn er extra handen om de onderwijskundige ambities van de scholen te verwezenlijken; het samenwerken met, en coachen van nieuwe docenten met een stevige bagage aan actuele inzichten in de vakdisciplines, in de pedagogiek en de leerpsychologie, en vooral ook in de vakdidactiek, vormt een stimulans voor de begeleidende docenten (en indirect de kring van collega’s daaromheen) om te blijven experimenteren en leren. Tot slot kunnen de veelal jonge stagiaires voor leerlingen als rolmodel dienen: jonge mensen van hogeschool en universiteit die vol overtuiging voor het docentschap kiezen, dragen bij aan het elan van het beroep. De veronderstelling is dat leerlingen zich zo eerder een eigen toekomst als docent kunnen voorstellen.
* We hebben de professionele ontwikkeling van ervaren docenten hoog in het vaandel staan; de scholingstrajecten voor werkbegeleiders en begeleiding van studenten zijn een krachtige stimulans tot reflectie op de eigen lespraktijk. Daarnaast verbreden we het beroepsprofiel voor de docenten die werkzaam zijn binnen ‘Opleiden met Esprit’, door bijvoorbeeld onderzoekstaken te faciliteren. Daarmee maken we het docentschap aantrekkelijker en bevorderen we de motivatie en tevredenheid van de participerende docenten.
* We kunnen vacatures invullen met nieuwe jonge docenten die hun kwaliteit al hebben bewezen in plaats van via een reguliere sollicitatieprocedure. Als opleidingsschool zitten we op de eerste rij bij het rekruteren van nieuwe collega’s.
* We hebben een maatschappelijke opdracht: we willen bijdragen aan een voldoende instroom van goed opgeleide docenten binnen Amsterdam. Daarnaast willen we investeren in de kwaliteit van het docentberoep in bredere zin; ook beginnende en ervaren docenten moeten gesteund worden in hun professionele ontwikkeling.
* We streven naar een goed imago en zijn ervan overtuigd dat het predicaat van de (academische) opleidingsschool daaraan bijdraagt.
* Via deelname aan de opleidingsschool verkrijgen we toegang tot netwerken van onderwijsprofessionals, zoals onderzoekers en vakdidactici, en gesubsidieerde projecten die de onderwijsontwikkeling van de scholen ten goede komen.
* In de landelijke beleidsagenda voor onderwijs in de komende jaren (zie bestuursconvenant, docent 2020 en opbrengstgericht werken) spelen opleidingsscholen en academische opleidingsscholen een prominente rol. Door hieraan actief deel te nemen, verwachten we volop gebruik te kunnen maken van de kennisontwikkeling rond opleiden en leren die door deze agenda gegenereerd zal worden.

## 2.2 Visie op leren en opleiden

Leren vindt op verschillende manieren en overal plaats. Thuis, buiten en op school, binnen de landsgrenzen en daarbuiten, alleen en samen, in geprogrammeerde leermomenten en op meer alledaags en informeel niveau met leeropbrengsten voor het individu en/of voor de groep en de organisatie. We maken zo veel mogelijk gebruik van de stad Amsterdam als directe omgeving en van ICT om het aantal contexten nog verder uit breiden (denk aan E-twinningprojecten).

Leren houdt niet op na school, maar gaat een leven lang door. Iedere leerling is anders, leert anders en leert andere dingen. Uitgangspunt bij het ontwerpen van praktijkgerichte leeromgevingen voor de Espritscholen is in de eerste plaats dat de leerling actief kennis en inzicht opdoet in interactie met de omgeving. We streven naar een leer- en werkomgeving die voor alle betrokkenen attractief, grijpbaar en betekenisvol is.

De scholen die participeren in ‘Opleiden met Esprit’ verschillen sterk van elkaar, qua niveau (van PO tot VO, van praktijkschool tot gymnasium) en leerlingpopulatie. Ook zijn er verschillen in onderwijskundige en pedagogische opvattingen. Dit heeft consequenties voor de uitwerking van de hierboven beschreven visie op leren. De scholen hebben een grote mate van zelfstandigheid, zodat optimaal ingespeeld kan worden op specifieke omstandigheden, de couleur locale.

Studenten die participeren in Opleiden met Esprit verwerven hun competenties deels op de opleiding, deels in de school. Het leren op school is krachtig en betekenisvol; studenten leren in contextrijke en authentieke situaties, individueel en samen en in toenemende mate zelfsturend. Tijdens het werkplekleren kunnen ze de theorie en het in de praktijk geleerde verder toepassen. Het onderwijsproces is gericht op een brede competentieontwikkeling met inbegrip het verwerven van kennis en vaardigheden. De onderzoekende houding is het instrument om deze ontwikkeling op gang te brengen. Net zoals er sprake is van een heterogeen samengestelde leerlingpopulatie is er ook sprake van grote verschillen tussen de studenten; qua achtergrond, leeftijd, leefsituatie, instroomniveau en de opleiding die ze volgen. Ook hier is maatwerk nodig en mogelijk binnen de kaders van de beschreven visie op leren en opleiden.

Binnen de opleidingsschool wordt de opleiding van studenten steeds meer gekoppeld aan de ontwikkeling van zittende docenten (starters en ervaren medewerkers). Opleiden in de school zien we ook als een praktische manier om zittend personeel vertrouwd te maken met competentiegericht opleiden en praktijkonderzoek.

De ambitie om de opleidingsschool te integreren in het personeelsbeleid heeft inmiddels geleid tot een beter inzicht in het personeelsbestand, tot het instellen van opleidingsteams per locatie, tot professionaliseringstrajecten voor de verschillende betrokkenen en tot meer aandacht voor de opleidingscyclus in de gesprekkencyclus. Belangrijke aandachtspunten zijn het opstellen van een meerjarenpersoneelsplan en de verbetering van de begeleiding van startende docenten (bsl). We participeren hiervoor in verschillende projecten (Versterking Samenwerking Lerarenopleidingen en Scholen, Frisse Start en Terug met dat Tekort) die gericht zijn op het voorkomen van vroegtijdige uitstroom en het ontwikkelen van inductie-arrangementen waarmee de ontwikkeling van startbekwame docent naar expert effectiever en sneller kan verlopen.

## 2.3 Visie op praktijkonderzoek en schoolontwikkeling

Opleiden met Esprit kiest ervoor om praktijkonderzoek in te zetten als motor voor ontwikkeling van medewerkers én van scholen. Door in te zetten op het begeleiden, uitvoeren, bevorderen en benutten van praktijkonderzoek, wordt de onderzoekende houding van medewerkers in hun praktisch handelen verankerd.

Zowel studenten als startende docenten wordt gevraagd te werken met de principes van ontwerponderzoek (een vorm van praktijkonderzoek). Startende docenten worden door docenten-met-onderzoekstaken (DOT’s) en instituutsopleiders ondersteund om via ontwerponderzoek de eigen lespraktijk te onderzoeken en waar mogelijk te verbeteren.

Aan DOT’s kan worden gevraagd andere vormen van praktijkonderzoek uit te voeren, bijvoorbeeld in het kader van evalueren of ontwikkelen van beleid of in het kader van de innovatiedoelen die door de schoolleiding vastgelegd zijn in de schoolplannen.

Doordat we via de instituutsopleider rechtstreeks toegang hebben tot de expertise en de netwerken van onderzoekers op de HvA en de UvA profiteren studenten, docenten en schoolleiders ook op dit vlak van het samenwerkingsverband Opleiden met Esprit.

Op alle scholen is sprake van een toenemend bewustzijn ten aanzien van de potentiele meerwaarde van onderzoek. We hebben inmiddels een goed beeld van de stappen die we moeten zetten om te bewerkstelligen dat de onderzoeksresultaten daadwerkelijk de ontwikkeling van leerlingen, docenten en de school ten goede komt én om te zorgen dat er sprake is van kennisdeling.

## 2.4 Ambities

## Sinds 2010 vormen drie ambities de leidraad voor de doelen die we formuleren en de acties die we ondernemen. Het gaat om:

1. Een betere opleidingsschool worden
2. Ontwikkelen richting Academische Opleidingsschool
3. De opleidingsschool integreren in personeelsbeleid

In de komende hoofdstukken meer informatie over de wijze waarop we die ambities geconcretiseerd hebben, de resultaten tot nu toe en de acties voor de komende jaren.

# 3. Beoogde eindkwalificaties

*De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen voor de (bachelor of master) opleidingen.*

## 3.1 Visie

Binnen het samenwerkingsverband Opleiden met Esprit hebben de partners een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het opleiden van studenten. Op het opleidingsinstituut ligt de focus op systematische ontwikkeling van kennis en vaardigheden in het schoolvak en de vakdidactiek (verwerving van de kennisbasis), op het systematisch leren onderzoeken van de eigen praktijk en op de (begeleiding bij) de professionele ontwikkeling. Op de school ligt het accent op het leren kennen en ervaren van het beroep in al zijn facetten en op de ontwikkeling als competente docent. Studenten op de Espritscholen leren op individueel niveau en samen met andere studenten (en docenten). De studenten worden begeleid door werkbegeleiders en docenten met onderzoekstaken die samenwerken met schoolopleiders en instituutsopleiders, ook zij functioneren en leren als team.

Het doorlopen van het curriculum biedt de student voldoende mogelijkheden om zich te ontwikkelen tot een startbekwame leraar die zich de kennisbasis heeft eigen gemaakt, die voldoet aan de zeven bekwaamheidseisen die opgesteld zijn door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) en aan de Dublin descriptoren.

## 3.2 Samenwerking

Sinds 2010 werkt Opleiden met Esprit met een organisatie- en overlegstructuur om inhoudelijke en organisatorische afstemming mogelijk te maken. Het betreft:

* Werkgroep per school bestaande uit: schoolleiding, docent met onderzoekstaken (eventueel), instituutsopleider en schoolopleider (voorzitter)
* Werkgroep Esprit Breed (WEB) bestaande uit: instituuts- en schoolopleiders, schoolleiders en projectleider (voorzitter)
* Kerngroep Esprit Breed (KEB) bestaande uit: portefeuillehouder MT, instituutsopleiders, schoolopleider en projectleider (voorzitter)
* Stuurgroep bestaande uit voorzitter CvB Esprit, domeinvoorzitter HvA-DOO, directeur UvA-ILO en portefeuillehouder MT (voorzitter)

Voor een beschrijving van de taakstelling en de overlegfrequentie verwijzen we naar het Opleidingsplan Opleiden met Esprit. In dat plan zijn ook de professionaliseringstrajecten en de taakbeschrijvingen (met een richtlijn voor de facilitering) voor de verschillende actoren beschreven.

## 3.3 Leeractiviteiten

In het Opleidingsplan Opleiden met Esprit 2014-2016 staan de verschillende opleidingstrajecten per doelgroep en per instituut beschreven. We gaan daar in het volgende hoofdstuk dieper op in. Uit de beschrijving blijkt onder meer dat:

* Bij de opleiding tot docent 2de graad ongeveer 40% van het aantal ects in de schoolpraktijk wordt behaald, bij de opleiding tot 1ste graad is dat 50%.
* Het werkplekleren wordt ingevuld met schooleigen leertaken en werkzaamheden die passen bij de competentieontwikkeling van de student
* Tot 2014: Op locatie modules en trainingen uitgevoerd worden als Didactiek en Klassenmanagement, Communicatie en Cultuur in de Klas, Opgroeien en de School en Leerlingbegeleiding. Deze modules worden uitgevoerd in tandems; een docent van de HvA en een docent van de betreffende Espritschool
* Vanaf 2014: De beroepsopdrachten voor 50% vanuit de scholen komen en dat er op locatie in het kader van de verdiepingsopdrachten bijeenkomsten georganiseerd worden om de thema’s te bespreken en te doorgronden
* De ontwerponderzoeken zowel een bijdrage leveren aan het vakdidactisch discours als aan het gesprek over het onderwijs op de Espritschool
* Studenten van verschillende opleidingen en opleidingsjaren elkaar ontmoeten tijdens intervisie- en schoolgroepbijeenkomsten en gestimuleerd worden om met elkaar en van elkaar te leren

De verschillende curricula zijn praktijkgericht en bieden volop mogelijkheden om de verbindingen tussen theorie en praktijk te maken.

## 3.4 Terugblik

In 2010 heeft Opleiden met Esprit drie ambities geformuleerd. De eerste ambitie was ‘een betere opleidingsschool worden’ door ‘verbreding’ en ‘verdieping’.

Terugkijkend zijn we tevreden over de resultaten van de ‘verbreding’: het aantal betrokken VO scholen is uitgebreid (van 3 naar 5), de PO scholen hebben zich aangesloten en de onderlinge samenwerking in en tussen de verschillende geledingen is verbeterd.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2009-2010 | 2013-2014 |
| Studenten | 81 | 145 |
| Werkbegeleiders | 53 | 113 |
| Schoolopleiders | 3 | 8 |
| Docenten met onderzoekstaken | 0 | 20 |
| Instituutsopleiders | 1 | 7 |
| Instituten | 1 | 2 (5) |

Ten aanzien van de ‘verdieping’ zijn in 2012 streefdoelen geformuleerd met bijbehorende acties. Het merendeel daarvan is uitgevoerd met als resultaat dat we inderdaad een betere opleidingsschool geworden zijn. De concrete punten waar we tevreden over zijn staan beschreven in 4.3 en de verbeterpunten staan opgenomen in een Actielijst.

## 3.5 Vooruitblik

Om te bewerkstelligen dat Opleiden met Esprit zich verder ontwikkelt en in 2016 voldoet aan de criteria voor de Academische Opleidingsschool hebben we een groot aantal actiepunten geformuleerd in het document “Opleiden met Esprit”, Actielijst 2014-2016.

# 4. Onderwijsleeromgeving

*Het programma, het personeel en de opleidingsspecifieke voorzieningen maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde eindkwalificaties te realiseren.*

## 4.1 Programma

**De start**

Studenten worden geworven via de kanalen van de opleidingsinstituten. Daarnaast wordt er jaarlijks een interne stagemarkt georganiseerd om de doorstroom van studenten binnen Esprit te bevorderen. Studenten solliciteren naar een stageplek, degenen die al binnen Esprit stage lopen hebben voorrang bij de andere scholen. Voor de start van het schooljaar wordt er door school- en instituutsopleiders een bijeenkomst georganiseerd voor alle studenten. Daarnaast heeft elke student een individueel intakegesprek op de beoogde school.

Met sommige studenten (o.a. deeltijdstudenten, zij-instromers in het beroep) voert het opleidingsinstituut een intakegesprek om te bepalen of maatwerk nodig en/of mogelijk is. De toetsing van Eerder Verworven Competenties (EVC’s) voor de poort is consistent met de toetsing van competenties binnen de poort.

**Docent 2de graad**

Het regulier curriculum voor de docent 2de graad omvat 210 ect’s voor de major en is opgebouwd uit verschillende onderdelen; vak en vakdidactiek, professionele ontwikkelingslijn (PO) met beroepsopdrachten, werkplekleren met leerdoelen voor de ontwikkeling van de 7 SBL-competenties én persoonlijke leerdoelen, LIO-praktijkonderzoek als eindpunt van de onderzoekslijn en tot slot afstuderen en supervisie. Op alle onderdelen is er een nauwe samenwerking tussen instituut en school:

* Voor vak- en vakdidactiek voert de studenten vakdidactische opdrachten uit
* Het streven is dat de beroepsopdrachten voor 50% voor rekening komen van de school. Bij *Les op Locatie* vinden detheorielessen plaats bij de HvA, worden de verdiepingsopdrachten op school uitgevoerd en worden op locatie bijeenkomsten georganiseerd met schoolopleiders om de thema’s verder uit te diepen
* Werkplekleren wordt volledig op de school uitgevoerd. Studenten voeren werkzaamheden uit gericht op het eigen leerproces én op een nuttige opbrengst voor de school
* LIO-praktijkonderzoek vindt plaats op de school. Waar mogelijk is het onderzoek ingepast in de onderzoeksagenda en het schoolplan.
* Afstuderen en supervisie, de student ontwikkelt zich tot een startbekwame docent door zelfstandig te functioneren in de schoolpraktijk voor het beroepsonderwijs (vmbo-mbo) of het algemeen vormend onderwijs (onderbouw havo/vwo). De supervisie is gericht op de persoonlijke professionele ontwikkeling als docent.

**Docent 1ste graad**

Het curriculum omvat 60 ect’s en bestaat uit de onderdelen docentvaardigheden, leren en instructie, ontwerponderzoek, profielproduct en onderwijspraktijk. Hieronder een toelichting op de onderdelen die (vrijwel) geheel op de school worden uitgevoerd.

* Ontwerponderzoek is gericht op het zelf (her)ontwerpen van onderwijs in het schoolvak en kent stappen als probleemanalyse, ontwerphypothese en ontwerpregels, maken en uitvoeren van een lessenreeks, opleveren van een docentenhandleiding én de evaluatie. De student levert hiermee een bijdrage aan het vakdidactisch discours en ook aan het gesprek over de effectiviteit van het onderwijs op Espritscholen.
* Profielproduct betreft het uitvoeren van praktijkonderzoek op het terrein van (curriculum)ontwikkeling, leerlingbegeleiding of cultuur-en erfgoededucatie. De opdracht hiervoor wordt verstrekt door de schoolleiding, de afdeling of de vaksectie en moet leiden tot een concreet product.
* Onderwijspraktijk bestaat uit 120 uur zelfstandig lesgeven (waarvan 60 uur in de bovenbouw havo/vwo), observeren van collega’s binnen en buiten de vaksectie, deelname aan werkoverleg, aan binnen- en buitenschoolse activiteiten en uitvoeren van ontwikkeltaken.

**Leren in de Opleidingsschool**

Studenten op de Espritscholen leren op individueel niveau (gericht op het leren van het ambacht van docent) en worden daarbij begeleid door werkbegeleiders. De studenten leren met en van elkaar tijdens schoolgroepbijeenkomsten en intervisiebijeenkomsten.

In de schoolgroepbijeenkomsten verdiepen de studenten van dezelfde locatie zich in thema’s die specifiek voor de betreffende school zijn. Een deel van de bijeenkomsten wordt benut voor de bespreking van onderzoeksvragen. De bijeenkomsten worden georganiseerd door de schoolopleider en experts uit de school (zorgstructuur, omgaan met diversiteit, ICT) worden betrokken.

Studenten participeren ook in intervisiegroepen waarin op methodische wijze persoonlijke vragen besproken worden onder leiding van een getrainde supervisor.

De groepen zijn heterogeen samengesteld, wanneer nodig vindt er een opsplitsing plaats.

Tot slot leren de studenten op een meer informele manier veel over het reilen en zeilen op school door er te zijn, deel te nemen aan gesprekken in de docentenkamer, aanwezig te zijn op ouderavonden, introductiedagen en feestelijke gelegenheden en door te participeren in vergaderingen en projecten.

**Standaardisering**

In de periode 2010 – 2014 is hard gewerkt aan het creëren van eenduidige standaarden voor Opleiden met Esprit. In het kader van de instroom is een procedure plaatsingsbeleid opgesteld en zijn afspraken gemaakt over aanstelling en honorering en te gebruiken stageovereenkomsten en stageformulieren.

In het kader van inhoud en organisatie is er omschrijving gemaakt van de begeleidingstrajecten, de leerwerktaken/de werkzaamheden en sinds 2013 wordt er gewerkt met een jaarplanning en een vaste opleidingsdag. In 2014 is er een handreiking onderzoek gepubliceerd met een poster en zijn de afspraken over de beoordeling aangescherpt.

De taakomschrijvingen, de facilitering en de professionaliseringstrajecten zijn vastgelegd. Dat geldt ook voor de samenstelling van het opleidingsteam op locatie (en overige gremia) en de overlegfrequentie.

Zie hiervoor het Opleidingsplan “Opleiden met Esprit” 2014-2016.

## 4.2 Personeel

Bij Opleiden met Esprit worden jaarlijks meer dan 140 studenten opgeleid en daarbij zijn in het totaal 126 personen (werkbegeleiders, schoolopleiders en docenten met onderzoekstaken, instituutsopleiders) betrokken voor 6 Fte .

De taken van en de uren voor de betrokken medewerkers en de professionaliseringstrajecten die voor hen ontwikkeld zijn, staan beschreven in het Opleidingsplan 2014-2016. De professionaliserings-trajecten worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

Voor de werkbegeleiders worden per locatie gemiddeld 5 bijeenkomsten georganiseerd voor intervisie en themabesprekingen. De bijeenkomsten worden geleid door de schoolopleiders en de instituutsopleiders. Studenten leveren een bijdrage in simulatiespelen die gericht zijn op begeleidingstechnieken. De deelnemers worden hiermee in staat gesteld om die technieken te oefenen én feedback te ontvangen.

Per locatie wordt jaarlijks een bijeenkomst georganiseerd door de schoolleiding in samenwerking met school- en instituutsopleiders, studenten en docenten met onderzoekstaken. Studenten en docenten presenteren dan de resultaten van het onderzoek dat ze gedaan hebben De bijeenkomsten hebben een interactief karakter en beogen een duurzaam leereffect te bewerkstelligen voor de school.

Espritbreed wordt jaarlijks een conferentie georganiseerd met een vergelijkbaar doel en hiermee is een belangrijk platform ontstaan voor de kennisdeling binnen Opleiden met Esprit.

## 4.3 Terugblik

**Vooraf**

Bij de Terugblik beschrijven we de resultaten en de punten waar we tevreden over zijn. We verwijzen daarbij naar de betreffende evaluatieverslagen. De verbeterpunten beschrijven we bij de Vooruitblik.

**Programma**

In 2010 heeft Opleiden met Esprit drie ambities geformuleerd. De eerste ambitie was ‘een betere opleidingsschool worden’. Op basis van de gegevens die gepresenteerd zijn in het ‘Verslag kwaliteitsborging schooljaar 2013-2014’ zijn we tevreden over:

* Instroom: op de stagemarkt kunnen we de school presenteren en we slagen er in geschikte studenten voor de stageplaatsen te vinden;
* Modules op locatie: het aantal is uitgebreid van één in 2010 naar vier in 2014 en de gemiddelde waardering is een 8. 77% van de studenten geeft aan dat ze op de stageschool in staat gesteld zijn om hun didactische competenties te verbeteren;
* Bijeenkomsten op locatie: de aanpak is op basis van feedback van studenten aangepast. De studenttevredenheid is nu hoog: een score van 92% bij de mogelijkheden om aan de interpersoonlijke competentie te werken en van 77% bij de mogelijkheden om van elkaar te leren;
* Onderzoek: er wordt meer onderzoek gedaan, het onderzoek wordt begeleid door geschoolde docenten, de schoolleiding is betrokken bij het verstrekken bij de opdrachten en de implementatie van de resultaten;
* Studenttevredenheid: uit de benchmark Kwaliteitsscholen blijkt dat we op alle tien domeinen hoger scoren dan de andere scholen.

**Personeel**

We zijn tevreden over de vooruitgang die we geboekt hebben ten aanzien van:

* Samenwerking: het aantal betrokkenen is uitgebreid, schoolleiders zijn nu betrokken bij de WEB, de onderlinge samenwerking is verbeterd en er is nu –naast aandacht voor organisatorische zaken- meer aandacht voor inhoudelijke onderwerpen en kwaliteitsborging
* De uitbreiding van de professionaliseringstrajecten voor werkbegeleiders, schoolopleiders en docenten met onderzoekstaken. De gemiddelde waardering voor de basistraining voor werkbegeleiders was een 7.9, voor de verdiepingstraining een 7.5 en de training voor docent met onderzoekstaken kreeg een 7.8.

## 4.4 Vooruitblik

We hebben de afgelopen jaren vooruitgang geboekt maar er zijn nog tal van punten waar we op ons willen verbeteren. Ten aanzien van gaat het om:

**Programma**

* Instroom en doorstroom: we willen jaarlijks 145 studenten opleiden en we bewerkstelligen dat 30% van de studenten de opleiding voortzetten binnen Esprit . Waar mogelijk willen we bewerkstelligen dat studenten na diplomering een dienstverband aangeboden krijgen.
* Start: de eerste opvang is volgens meer dan de helft van de studenten (61%) goed geregeld (KS). We streven voor dit punt naar een score van 75% bij alle scholen
* Bijeenkomsten op locatie: we willen een betere onderlinge afstemming qua inhoud, methodiek en frequentie bewerkstelligen, we gaan werken met een standaard aanpak voor aanwezigheid
* Studenttevredenheid: we streven naar een gemiddelde van 7.5 en nergens een lagere score dan 6.5

**Personeel**

De verbeterpunten die we voor de periode 2014-2016 geformuleerd hebben zijn:

* Per school is een opleidingsteam actief bestaande uit een schoolleider, een schoolopleider, een werkbegeleider (of meer) en een docent met onderzoekstaken (of meer DOT’s) dat zich richt op de begeleiding van studenten én startende leraren. Het team bestaat uit minimaal 4 personen
* Alle werkbegeleiders, schoolopleiders en docenten met onderzoekstaken zijn geschoold; deelname aan de scholing is verplicht
* De DOT’s worden in staat gesteld om in werktijd en in duo’s onderzoek te doen naar school overstijgende thema’s die passen in ‘the big ideas‘ die vastgesteld zijn in 2012
* De afstemming tussen de scholen is verder versterkt en leidt overal tot een rijkere leeromgeving, versterking van de kwaliteit van het personeel en de onderzoeksresultaten en van het commitment van de schoolleiding. Dit wordt onder meer zichtbaar door de scores op de Actielijsten Academische Opleiden met Esprit én resultaten van de benchmark.

# 5. Toetsing

*De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing. De toetsen en de beoordeling zijn valide, betrouwbaar en voor studenten inzichtelijk*

## 5.1 Systeem

In het Opleidingsplan “Opleiden met Esprit“ 2014-2016 is beschreven op welke momenten en op welke wijze de studenten beoordeeld worden en wie daarbij betrokken zijn.

Kort samengevat gaat het bij de HvA om een jaarlijkse tussen- en eindevaluatie. Bij de beoordeling zijn standaard de student, de werkbegeleider, de schoolopleider en de instituutsopleider betrokken. Bij het beoordelen van (onderzoeks)producten in opdracht van de school kan ook de schoolleider – in de rol van opdrachtgever- betrokken zijn. Bronnen die gebruikt worden bij de beoordeling van het leerwerktraject tijdens de stage zijn lesobservaties, het POP, het portfolio, de beoordelingsformulieren per jaar op basis van de 7 SBL-competenties, de beoordeling vakdidactische indicatoren en de zelfevaluatie van de student. De procedure voor de beoordeling is schriftelijk vastgelegd en alle gevallen is de HvA (in de persoon van instituutsopleider) eindverantwoordelijk voor de beoordeling.

Bij de UvA-ILO wordt de student voor het onderdeel onderwijspraktijk driemaal beoordeeld; na acht weken, na een semester en aan het einde van de stageperiode. Bij de beoordeling zijn standaard dezelfde actoren betrokken. Bronnen die gebruikt worden zijn verslagen van de lesbezoeken, de ingevulde competentiematrix en de behaalde resultaten.

Bij het beoordelen van het ontwerponderzoek zijn de vakdidacticus en een onderzoeker betrokken. Bij het profielproduct in opdracht van de school beoordeelt de opdrachtgever in hoeverre het product voldoet aan de afspraken en in welke mate de student aandacht heeft besteed aan draagvlak. De onderzoeker doet een uitspraak over de kwaliteit van het onderzoek. Bij de eindbeoordeling is er sprake van twee modellen. In alle gevallen is UvA-ILO verantwoordelijk voor de praktijkbeoordeling.

## 5.3 Terugblik

De afgelopen jaren is geïnvesteerd in het verbeteren van het aanscherpen van criteria voor feedback en beoordeling én in de transparantie over procedures, rollen en verantwoordelijkheden bij toetsing en beoordeling. Tijdens trainingen voor en intervisiebijeenkomsten met werkbegeleiders staat toetsing, observeren en beoordelen regelmatig op de agenda. Dat is ook het geval bij de bijeenkomsten van WEB en KEB. De trainingen die we recent gevolgd hebben om te leren observeren en begeleiden met het ICALT-instrument leveren zeker een bijdrage aan kwaliteit en afstemming bij bijvoorbeeld het bepalen van de geschiktheid van de student. De score van 80% studenttevredenheid bij de kwaliteit van de feedback bij lesbezoeken door de begeleiders, stemt tot tevredenheid. Verbeterpunten zien we ook.

## 5.4 Vooruitblik

In het ‘Verslag kwaliteitsborging schooljaar 2013-2014’ wordt op de pagina’s 8 t/m 15 uitgebreid verslag gedaan van de uitkomsten van de vragenlijst Kwaliteitsscholen. “Opleiden met Esprit’ scoort op ‘begeleiden en beoordelen’ 6,73 ten opzichte van 6,62 voor de benchmark.

De scores op onderstaande stellingen geven zeker aanleiding tot verbeteracties:

* De begeleiding van de stageschool en het opleidingsinstituut zijn tijdens de stage op elkaar afgestemd: 6,0 (benchmark = 5,6)
* De begeleider van mijn opleidingsinstituut heeft voldoende tijd besteed aan mijn begeleiding: 5,5 (benchmark 6,0)
* Bij de beoordeling van deze stage is er overleg geweest tussen stageschool en het opleidingsinstituut: 6,4 (benchmark 6,0)

Dat geldt tevens voor de reacties bij de open vraag ‘wat zou deze school een betere stageschool maken’:

* Werkbegeleiders blijven pushen om tijdig feedback te geven
* Het formele deel van de beoordeling beter aanpakken; intensievere begeleiding vanuit de HvA en een nauwere betrokkenheid van de werkbegeleider bij de tussenbeoordelingen

Ook de uitsplitsing van de scores per opleidingsschool op het domein ‘begeleiden en beoordelen’ geeft stof tot nadenken; het komt meerdere keren voor dat de beoordelingen 1 tot (meer dan) 2 punten uiteenlopen.

Het verder versterken van de kwaliteit van toetsing en beoordeling, de (transparantie over) de samenwerking daarbij en de communicatie daarover zijn daarom actiepunten in de periode 2014-2016.

# 6. Kwaliteitszorg

*De opleidingsschool wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen. De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen. Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemende beroepenveld van de opleiding actief betrokken.*

## 6.1 Kwaliteitsplan

In 2012 is de aanzet gegeven tot een systematische aanpak van kwaliteitszorg en tot het in gang zetten van de cyclus Plan, Do, Check, Act. Inmiddels beschikken we over een kwaliteitszorgsysteem en meetinstrumenten, de uitkomsten worden besproken in verschillende gremia en vormen de basis voor ontwikkelingsplannen per school.

De resultaten, conclusies en voornemens worden vastgelegd in jaarlijkse verslagen kwaliteitsborging. Daarnaast is twee keer een aparte voortgangsrapportage Opleiden met Esprit (2010-2012 en 2012-2014) gepubliceerd.

In het Plan Kwaliteitsborging “Opleiden met Esprit” 2013-2016 zijn de drie componenten van het systeem beschreven:

1. Jaarlijkse evaluatie met studenten en begeleiders/opleiders aan de hand van vragenlijsten. De uitkomsten worden besproken met de werkgroep kwaliteitszorg, de opdrachtgever en de KEB
2. Jaarlijkse enquête onder studenten en docenten. In 2013 met de ZEK-vragenlijst, in 2014 met de vragenlijst van Kwaliteitsscholen waardoor een benchmark tussen de opleidingsscholen van de HvA mogelijk werd. De uitkomsten worden besproken met WEB en KEB.
3. De actielijsten die opgesteld zijn op basis van het Projectplan Academisch Opleiden met Esprit en die betrekking hebben op communicatie, kwaliteitsbevordering, kwaliteitsborging, professionalisering en onderzoeksprogramma. De uitkomsten worden besproken in de WEB en KEB.

## 6.2 Terugblik

**Ad 1 Jaarlijkse evaluatie met studenten en docenten op Esprit**

Met de studenten zijn de vier ABV-modulen schriftelijk geëvalueerd. We zijn tevreden over de hoge waardering met een (krappe) 8. Ook over de waardering voor de trainingen voor werkbegeleiders en docenten met onderzoekstaken zijn we tevreden, die varieerde van 7.5 tot 7.8.

In de actielijst 2014-2016 zijn de verbeterpunten en de wensen voor 2014-2016 opgenomen.

De wijze van evalueren voldoet.

**Ad 2 Jaarlijkse enquête bij opleidingsscholen HvA**

In 2013 en 2014 is de enquête afgenomen. Beide keren vrij laat in het schooljaar, beide keren was de respons laag. De respons van studenten was hoog genoeg om betrouwbaar te zijn. We zijn tevreden met de uitkomsten op de tien domeinen; gemiddeld een ruime 7, als laagste score een 6.5 en als hoogste een 8.4. Op alle domeinen scoort Opleiden met Esprit hoger dan de benchmark.

De vragenlijst moet aangepast worden en de respons moet omhoog.

**Ad 3 De actielijsten Academisch Opleiden met Esprit**

De uitgangspunten en voornemens uit het projectplan Academisch Opleiden met Esprit zijn in overleg met de WEB vertaald naar vijf actielijsten met indicatoren. Per indicator kan gescoord worden op ‘doen we nog niet’, ‘doen we al’, ‘doen we komend jaar’. Jaarlijks worden de actielijsten ingevuld.

Uit de actielijst kwaliteitsborging blijkt onder meer dat alle betrokkenen de lijst invullen (100%), dat de resultaten besproken worden met schoolleiders (60%) en dat de verbeter-/ontwikkelplannen door de schoolleiding vastgesteld worden (60%).

We zijn tevreden over de stijgende lijn. Het werken met actielijsten voldoet, details moeten aangepast worden. Het tijdig opleveren van jaarverslagen Kwaliteitsborging is een knelpunt.

In hoofdstuk 3 hebben we een toelichting gegeven op de organisatie- en overlegstructuur binnen Opleiden met Esprit.

**Op schoolniveau** vindt de evaluatie plaats van de leerwerktrajecten/ de werkzaamheden van de studenten en de begeleiding (de taken, de beschikbaarheid en de kwaliteit) en wordt op basis van de scores op de actielijsten Academisch Opleiden met Esprit een ontwikkelplan opgesteld. De werkgroep komt 8-10 maal per jaar bijeen en hierdoor is er dus structureel contact tussen schoolleiding en betrokkenen bij het opleiden en begeleiden van de studenten. Steeds vaker staan ook de onderzoeken, de relatie onderzoek en schoolontwikkeling en de inbedding van “Opleiden met Esprit” in planning (jaaragenda) en communicatie op de agenda.

Tussen instituuts- en schoolopleiders is er daarnaast nog overleg om studenten en de voortgang door te spreken.

**In de WEB** - die 5 keer per jaar bijeenkomt - worden ervaringen uitgewisseld en conceptstukken besproken. Bij het opstellen van de agenda wordt rekening gehouden met het creëren van mogelijkheden om te leren van én met elkaar met aandacht voor ontwikkelingen in onze regio en op (inter)nationaal niveau. Twee bijeenkomsten staan in het teken van de kwaliteitsborging.

**In de KEB** – die 6 tot 8 keer bijeenkomt - staat de aansturing, de afstemming en de kwaliteitsborging centraal, worden de bijeenkomsten met WEB en Stuurgroep én de Espritbrede conferentie voorbereid en worden de voorstellen voor de lange termijn doorgesproken.

**In de stuurgroep** – die 2 keer per jaar bijeenkomt - worden visie, ambitie, doelstellingen en budget vast- of bijgesteld en wordt de voortgang bewaakt. Er is aandacht voor ontwikkelingen op regionaal en (inter)nationaal niveau, en voor de voorwaarden die het functioneren van de kerngroep mogelijk maken.

## 6.3 Vooruitblik

De uitkomsten van de evaluaties zijn beschreven in de jaarlijkse verslagen Kwaliteitsborging en worden ook benoemd in de Voortgangsrapportage Opleiden met Esprit 2010-2012 en 2012-2014.

De verbeterpunten zijn vertaald naar acties die opgenomen zijn in het document “Opleiden met Esprit”, Actieplan 2014-2016.

Wat betreft de kwaliteitsborging streven we voor 2016 naar:

* een respons van 80% op de enquête Kwaliteitsscholen, de enquête zelf wordt aangepast (ingekort) en afgenomen in maart
* het opleveren van de jaarverslagen Kwaliteitsborging in juli en van de plannen per school in september
* een verdere stijging van de scores op de actielijst Kwaliteitsborging van 66% naar 80%

Belangrijke voornemens zijn ook:

* in 2014-2015 onderzoeken of we minder kunnen evalueren, meer kunnen doen met de uitkomsten én efficiënter uitkomsten en voornemens kunnen vastleggen
* in 2014-2016 onderzoeken of we een ontwikkelslag kunnen maken naar het evalueren van impact; impact van begeleiding op competentieontwikkeling, van training op onderzoekskwaliteit, van onderzoeksresultaten op schoolontwikkeling, et cetera

# 7. De academische kop

## 7.1 De criteria

Bij het opstellen van het projectplan Academisch Opleiden met Esprit (2012) zijn we uitgegaan van de zes onderstaande NVAO-criteria:

1. Verbinding opleiden-praktijkgericht onderzoek-schoolontwikkeling
2. Compacte –door de partners gedragen- visie op Academisch Opleiden
3. Begeleiding van studenten en docenten bij begeleidings- en onderzoekstaken
4. Professioneel onderzoeksprogramma
5. Systeem voor kwaliteitsborging
6. Kennisdeling

## 7.2 Terugblik

In de voortgangsrapportage “Opleiden met Esprit” 2012-2014 (pagina 18 en 19) hebben we per criterium aangegeven welke acties we voorgesteld hebben in 2012, wat in 2014 de stand van zaken is en welke conclusies we daaraan verbinden.

Kort samengevat komt het er op neer dat we overal vooruitgang geboekt hebben en dat we weten wat ons nog te doen staat om werkelijk aan de criteria te voldoen. Dit betekent dat we op dit moment nog niet voor 100% voldoen aan de NVAO criteria voor Academische Opleidingsschool.

Iets uitgebreider: op basis van het Projectplan Academisch Opleiden met Esprit (2012) hebben we deelplannen opgesteld, acties geformuleerd en indicatoren geformuleerd waar we in 2014 aan wilden voldoen. Die indicatoren zijn opgenomen in actielijsten voor:

* Communicatie Academisch Opleiden met Esprit
* Kwaliteitsbevordering Academisch Opleiden met Esprit
* Kwaliteitsborging Academisch Opleiden met Esprit
* Professionalisering Academisch Opleiden met Esprit
* Onderzoeksprogramma Academisch Opleiden met Esprit

In de WEB hebben de deelnemers jaarlijks de stand van zaken aangegeven. Per criterium konden ze scoren op ‘doen we (nog) niet’, doen we al’, ‘doen we volgend jaar’ . Terugblikkend zien we dat de scores op deze lijsten in 2013 voor ‘doen we al’ uiteenlopen van 40% (onderzoeksprogramma) tot 75% (professionalisering). In 2014 is de minimumscore 51% (communicatie) en de hoogste score 76% (kwaliteitsbevordering). Op drie onderwerpen is er sprake van een stijgende lijn:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Actielijsten** | **2013 Doen we al** | **2014 Doen we al** | **Verschil** |
| Communicatie | 43% | 51% | + 8 |
| Kwaliteitsbevordering | 65% | 76% | + 11 |
| Kwaliteitsborging | 66% | 66% | - |
| Onderzoeksprogramma | 40% | 56% | + 16% |
| Professionalisering | 75% | 75% | - |

We constateren ook dat we met deze scores nog niet voldoen aan alle criteria voor de Academische Opleidingsschool. We hebben per actielijst aangegeven een streefcijfer opgenomen voor de scores in 2016, die streefcijfers variëren van 75% tot 90%.

Een belangrijke actie voor de KEB in het voorjaar 2015 is het nalopen van de actielijsten op consistentie en volledigheid. Ook zullen we ons gaan beraden over de vraag of en hoe we de impact van de gerealiseerde verbeteracties kunnen gaan meten. Dit in het licht van de geformuleerde voornemens op het terrein van kwaliteitsborging.

## 7.3 Vooruitblik

Sinds 2009 hebben we op alle punten vooruitgang geboekt. We geloven dat we de stijgende lijn kunnen doorzetten en om dat te bewerkstelligen hebben we verbeter-/actiepunten geformuleerd voor de periode 2014-2016. We weten dus wat ons te doen staat en vertrouwen er op dat we in 2016 voldoen aan alle criteria voor het Academisch Opleiden. We hopen dat het accreditatietraject in 2015 ons helpt bij de verdere aanscherping van onze voornemens.