



Kibrahacha
Partnerschap Samen Opleiden
Caribisch Gebied



Foto gemaakt op de Dag van de Caribische opleider met de opleiders en vertegenwoordigers van Aruba, Bonaire en Curaçao

Informatiedossier 3

Van samen opleiden naar samen ontwikkelen en ontwerpen

Oktober 9, 2023

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	1
1.1. Factsheet 2022-2023 Partnerschap Kibrahacha	2
1.2. Groeiende bewustzijn Samen Opleiden binnen het Partnerschap	3
1.3 Ontwikkelpunten en plan van aanpak	8
2. Standaard 1: Beoogde leerresultaten	9
2.1. Waar staan wij nu?	9
2.2. Ontwikkelpunten en plan van aanpak	11
3. Standaard 2: Onderwijsleeromgeving	12
3.1 Programma's	12
3.2 Individuele trajecten	15
3.3 Gemeenschappelijk didactisch concept	15
3.4 Deskundigheid in het opleiden, begeleiden en beoordelen van de studenten	15
3.5 Kibrahacha-bezetting	16
3.6 Visie op professionalisering	16
3.7 Afstemming	17
3.8 Ontwikkelpunten en plan van aanpak	17
4. Standaard 3. Toetsing	17
4.1 Waar staan wij nu?	18
4.2. Ontwikkelpunt en plan van aanpak	18
5. Standaard 4. Kwaliteitszorg	18
5.1 Waar staan wij nu?	18
5.2 Ontwikkelpunt en plan van aanpak	19
Bronnenlijst	19
Bijlage 1	19

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de stand van zaken van het partnerschap beschreven in een factsheet. We geven alleen de veranderingen weer. Kenmerkend voor het partnerschap is nog steeds het gezamenlijk opleiden van de Caribische leraren, met de focus op de ontwikkeling en de brede vorming van de leraren aan de hand van 21e-eeuwse vaardigheden. Dit toekomstbeeld is sinds de conceptie en verdere verfijning van de visie niet veranderd. Na de factsheet geven wij inzicht in de mate waarin het bewustzijn van Samen Opleiden aanwezig is en/of groeit op de ABC-eilanden.

Waar het relevant was voor de informatieverschaffing hebben wij een indicatie gegeven van de resultaten van de 360-graden-evaluatie. Helaas was er weinig respons, dus we zien de resultaten slechts als een indicatie. Aanvullend op deze data willen wij de 'pareltjes' van het Partnerschap tentoonstellen. Een parel is een best practice op het gebied van samen opleiden in de onderwijspraktijk. Het is een impressie van een bijzondere manier waarop een



opleider (of opleiders samen) studenten hebben begeleid of opgeleid binnen de school. Wij hebben naar aanleiding van een gezamenlijke professionaliseringsdag, de Dag van de Caribische Opleider, opdrachten gegeven aan de opleiders om zich voor te bereiden en om mee te dingen naar een studiereis in Nederland. Zodoende hebben wij zicht gekregen op de 'praktijk-wijsheid' van onze opleiders. Waar het past bij de informatieverschaffing in dit informatiedossier, voegen wij een verhaal uit de praktijk aan het geheel toe.

In de volgende hoofdstukken gaan wij in op de vier standaarden. De beschrijving in iedere standaard is opgebouwd volgens een vast stramien. Eerst wordt het NVAO-criterium vermeld. Daarna wordt de feitelijke situatie (stand van zaken) weergegeven. Vervolgens worden de relevante ontwikkelpunten en een plan van aanpak beschreven.

Het opleidingsplan (laatste concept) is de belangrijkste bijlage bij het informatiedossier. In het dossier verwijzen wij consequent naar onderdelen van het opleidingsplan die van toepassing zijn bij de beschrijving van de feitelijke situatie, de ontwikkelpunten of het plan van aanpak.

1.1. Factsheet 2022-2023 Partnerschap Kibrahacha

Kibrahacha is een partnerschap voor samen opleiden bestaande uit de lerarenopleidingen van de University of Curaçao (UoC), het pedagogisch instituut van Aruba (IPA) en de Universiteit van Aruba (UA) en schoolbesturen van de eilanden.

In schooljaar 2023-2024 zijn de volgende data belangrijk om onze organisatie van het samen opleiden te begrijpen. De verdeling over de drie eilanden staat in tabel 1.

Tabel 1. Aantallen voor het Samen Opleiden van Aruba, Bonaire en Curaçao

	Aruba	Bonaire	Curaçao
Besturen in het partnerschap	3	3	3
Aantal leden van de Stuurgroep	1	1	1
Aantal leden van de Centrale Commissie	4	2	5
Aantal opleidingsscholen (halve of hele nesten)	12 (9 nesten)	3,5	10 (9 nesten)
Aantal studenten	54	29	67
Aantal schoolopleiders	9	3 (+ 1 reserve)	9
Aantal instituutopleiders	9	3	5

Wij hebben ook de eerste afgestudeerde Kibrahacha-student op Bonaire. In figuur 1 leest u over dit pareltje van het partnerschap. Momenteel zitten de eerste collega's-in-opleiding



(CIO's) die hun opleiding volgen via het concept van samen opleiden in hun vierde studiejaar op Aruba en Curaçao en zijn een aantal al afgestudeerd op Bonaire.

Pareltje: De eerste afgestudeerde Kibrahacha-student

Bonaire begon bij de start van Kibrahacha met de tweedejaars studenten i.p.v. de eerstejaars. Puur omdat we op Bonaire toen geen eerstejaars studenten hadden. Hierdoor heeft Bonaire de eer om de eerste Kibrahacha-studenten te laten afstuderen. De allereerste daarvan is Marjolein Pourier. Marjolein is haar stages gestart op Kolegio Kristu Bon Wardador. Vervolgens is ze in het nest van basisschool De Pelikaan gekomen, waar ze uiteindelijk ook afgestudeerd is. Marjolein was van grote meerwaarde in het nest. Ze is gemotiveerd, wil anderen helpen en kan collega-studenten die het even niet meer zien zitten op een positieve manier beïnvloeden. Door haar gedrevenheid, positieve instelling en enthousiasme heeft ze het voor elkaar gekregen om haar opleiding in 4 jaar af te ronden en dus de allereerst afgestudeerde Kibrahacha-student te worden. Het werken in de nesten heeft hier enorm aan bijgedragen. Regelmatig even bij elkaar komen, situaties bespreekbaar maken d.m.v. intervisie, bij elkaar kijken om inspiratie op te doen en samenwerken aan stage- en / of studieopdrachten. Ook nu 1 van de studenten afgestudeerd is en de andere studenten in de laatste fase zitten, merk je dat de studenten nog veel steun aan elkaar hebben. Ze proberen het vaak eerst onderling op te lossen door elkaar te helpen, voordat ze de stap naar SO, IO of de UOC zetten. Dat is absoluut een enorm mooie stap richting verantwoordelijkheid nemen en eigenaarschap.

Figuur 1. Pareltje van het tandem van opleiders van de BS De Pelikaan

1.2. Groeiende bewustzijn Samen Opleiden binnen het Partnerschap

Wij merken dat wij steeds meer naar elkaar toe groeien, dat wij steeds beter een gemeenschappelijke taal spreken en dezelfde doelen voor ogen hebben. Inmiddels zijn in de verschillende geledingen bepaalde elementen van het partnerschap bekend:

Wij leiden samen op voor de Caribische leraar van de 21ste eeuw op Aruba, Bonaire en Curaçao. Het partnerschap als doel heeft het leren op de werkplek van studenten (c.q. toekomstige leraren) en (startende) leraren structureel in te bedden in de organisatie van de scholen van funderend / primair onderwijs, alsmede in het curriculum van de lerarenopleidingen. De opleidingsscholen worden betrokken bij het werkpleklernen van de studenten en dat een deel van de begeleiding op de scholen plaatsvindt. De student is daarom een collega-in-opleiding (CIO) in plaats van een stagiaire. Er is een werkplekbegeleider (WPB'er) die de dagelijkse begeleiding in de klas op zich neemt en een schoolopleider (SO'er) die in nauwe samenwerking met de instituutopleider (IO'er) bijdraagt aan de begeleiding van de CIO's. De CIO's leren in nesten, een gemêleerde groep studenten op een opleidingsschool die opgeleid worden voor het beroep en de brede praktijk.

In het opleidingsplan wordt dieper ingegaan op wat in de nesten gedaan wordt en met de beoogde resultaten. Wij weten dat de opleiders en begeleiders in afwachting zijn van hoe de opleidingen het opleidingsplan gaan vertalen naar programma's in hun leerlijn werkpleklernen en hoe deze leerlijn zich gaat verhouden tot de gehele opleiding. Dit bleek uit de laatste evaluaties. Dit is meteen ons doel en de grootste uitdaging in 2023-2024. Desalniettemin zien wij dat al veel opleiders werken in de geest van het opleidingsplan, zonder dat de opleidingen hier een programma aan hebben gekoppeld. Dit is tot nu toe de impact geweest

van het partnerschap. In figuur 2 en 3 geven wij een tweetal pareltjes van de begeleiding weer om dit punt te illustreren. Beide voorbeelden gaan in op het verbinden van de theorie aan de praktijk, met verschillende doelstellingen en resultaten tot gevolg.

Verbinding theorie en praktijk

Dinsdagmorgen komt ons Kibrahacha-nest bij elkaar: vijf studenten, een schoolopleider en een instituutsbegeleider. De instituutsbegeleider vraagt hoe het is op de stageschool. Collega's in opleiding vinden het fijn om in hun eigen groep te ervaren dat zij iets kunnen doen samen met de kinderen. Wel vinden ze het soms lastig om op de juiste manier doelen te formuleren voor hun les. De instituutsbegeleider geeft aan dat daar aandacht voor is op de opleiding, tijdens de lessen.... maar blijkbaar is dit nog niet voldoende. De schoolopleider geeft aan daar in een volgend ontmoetingsmoment op terug te komen en gaat op zoek naar informatie over het "SMART" formuleren van doelen.

Een week later is het nest weer bij elkaar. Uit de lesvoorbereidingsformulieren van de collega's in opleiding hebben de IO en de SO een aantal door hen geformuleerde doelen overgenomen. Op het gezamenlijk te lezen scherm staat de theorie en een schema rondom het opstellen van SMART-doelen geprojecteerd.

Als belangrijkste onderdeel van de theorie bespreken we: we formuleren doelen SMART, omdat de leerkracht (in opleiding) dan duidelijk heeft wat zij deze les wil bereiken. Aan het einde van de les kan zij met de leerlingen evalueren of de doelen bereikt zijn. Op die manier wordt gericht gewerkt aan de ontwikkeling van de kinderen, dat bevordert de kwaliteit van onderwijs.

De collega's in opleiding gaan praktisch aan de slag en analyseren de eerder geschreven lesdoelen aan de hand van het schema. De analyses worden gedeeld, op basis hiervan worden de doelen eventueel aangepast. De schoolopleider geeft aan dat de komende twee à drie in te leveren lesvoorbereidingsformulieren alleen gecheckt zullen worden op geformuleerde doelen: de manier waarop ze geformuleerd zijn én de manier waarop dit doel uitgewerkt is in de te geven les.



Drie weken later wordt het evaluatieverslag geschreven en koppelen twee van de vijf collega's in opleiding terug dat zij veel baat hebben gehad bij de bijeenkomst van de "SMART-doelen". Een parel dus in onze samenwerking en in de koppeling tussen theorie en praktijk!

Wanneer wij het hebben over een groeiende bewustwording, dan houden wij de volgende theorie in ons achterhoofd. Volgens Kristin Vanlommel (2022) is zorgen voor meer verbinding (interdependentie) ook een fase van het organiseren van duurzame verandering in onderwijs. Wat gebeurt in de verbinding? Om samen een 'gemeenschappelijke cultuur' te creëren impliceert dat er verschillende stappen zijn genomen als groep, namelijk:

- a. Het vertellen van verhalen en het vinden van een gezamenlijke basis in zorgen, uitdagingen en mogelijkheden;
- b. Advies vragen van elkaar en ideeën uitwisselen;
- c. Uitwisselen van aanpakken, praktijken en kennis / personeel;
- d. *Joint work* (samen ontwerpen naar aanleiding van een gedeelde visie).

Figuur 2. Pareltje van een Curaçaose opleidingsschool

Wij sturen continu op een gemeenschappelijke cultuur van ontwikkelgerichtheid en complementariteit. Met deze werkwijze in ons achterhoofd is de zelfstandige doorontwikkeling van 'pareltjes' binnen de opleidingsscholen zonder een afgerond curriculum niet vreemd. In de professionalisering en tijdens de begeleiding van de opleiders is steeds rekening gehouden met de methoden en werkvormen die uiteindelijk in het opleidingsplan zijn opgenomen. Het opleidingsplan is een natuurlijk gevolg van de uitgangspunten die in het partnerschap ontstaan door samenwerken en samen opleiden in de afgelopen jaren. Naast de mooie praktijkvoorbeelden van verhalen vertellen en praktijken uitwisselen tussen opleiding en scholen zien wij een groeiend bewustzijn op verschillende vlakken en op verschillende niveaus.

Uitwerking van opdracht 1:

Titel: "Samen leren en samen groeien: Een betere afstemming tussen theorie en praktijk"

In het kader van één van de uitgangspunten van Partnerschap Opleiden in de School, Samen professionaliseren, is het idee tot stand gekomen om samen met de IO (vakdocent), SO en een derdejaars CiO werksessies te organiseren waarin kennis en ervaring met het schoolteam wordt gedeeld. De onderwerpen die behandeld worden, hebben te maken met de leerwerktaken die de CiO's in de praktijk moeten uitvoeren. Deze werksessies hebben een meerwaarde voor alle betrokkenen; De CiO werkt aan eigen competentieontwikkeling, het schoolteam doet aan professionalisering en kan de CiO's beter begeleiden en IO kan opleidingsaanbod aanscherpen (contextualiseren) adhv input vanuit de praktijk. Theorie en praktijk worden beter afgestemd op elkaar.

De derdejaars CiO's moeten voor een leerwerktaak een kindplan voor drie leerlingen opstellen en uitvoeren. Het werken met een kindplan is voor de meeste leerkrachten van onze opleidingsschool iets nieuws. De IO en SO hebben voorgesteld om enkele sessies te organiseren waarin de IO de pedagogische modules van het instituutprogramma kort presenteert en de aangeboden theoretische inzichten uitlegt aan het schoolteam en de CiO haar 'good practice' over werken met het kindplan presenteert.

De reacties hierop waren positief, er was interesse en er werden veel praktische vragen gesteld vanuit het schoolteam. Ook voor de CiO was dit een leerrijke ervaring. Dit is te zien aan het volgende citaat: "Deze presentatie heeft bijgedragen aan mijn persoonlijke en professionele groei, omdat ik samen met mijn IO de inhoud van de presentatie moest bespreken. Daarnaast heb ik een presentatie kunnen geven aan het schoolteam, waarbij het team niet alleen informatie kreeg van mijn IO over wat een kindplan is, maar ze kregen ook een door mij ingevuld kindplan te zien. Dit hielp hen ook om meer gerichte vragen aan mij te stellen aan het einde van de presentatie en ik kon mijn ervaring met hen delen en kreeg ook complimenten van enkele leerkrachten, wat bijdroeg aan mijn zelfvertrouwen."

Er volgen nog meer sessies waar leerkrachten onderling samen gaan oefenen met het opstellen van een kindplan o.l.v. IO en SO.

Figuur 3. Pareltje van een Arubaanse opleidingsschool

In de volgende alinea's doen wij een greep uit de verschillende ontwikkelingen in het afgelopen jaar die van een groeiend bewustzijn van het Samen opleiden duiden.

Op ministerieel / beleidsmatig niveau zien wij dat er actie is ondernomen om het beroepsbeeld van ons partnerschap te verankeren in het beleid op de eilanden. In 2021 hebben de toenmalige opleidingsscholen gevraagd om een perspectief te geven op het beroep. Zij vonden dat ze beter konden aansluiten bij de visie van de Caribische leraar van de 21ste leraar als ze wisten op welke vlakken deze leraar zich anders zou moeten gedragen in de praktijk dan zij zelf. Ze wilden graag inzicht in de nieuwe invulling van de functiegebieden. De taal van het curriculum van de opleiding en de leeruitkomstgebieden (CQF) vonden zij minder passend bij hun eigen dagelijkse praktijk. Naar aanleiding hiervan heeft het coördinatieteam van het partnerschap een beroepsbeeld gemaakt voor de opleiders om de algemene richting te bepalen van de begeleidingsactiviteiten. Tijdens een vergadering voor de zomer tussen de Stuurgroep en de Centrale Commissie is naar voren gekomen dat het verstandig en wenselijk is om het beroepsbeeld te verankeren in beleid. Inmiddels is het beroepsbeeld op de agenda van het ambtelijk overleg in het Vierlandenoverleg gekomen als wenselijke ontwikkelrichting voor de instellingen. In de slotconclusie is inmiddels opgenomen dat de ministers zich herkennen in het beroepsbeeld



van de Caribische leraar van de 21ste eeuw en dat zij de instellingen vragen om deze filosofie in de praktijk te brengen. Naast het creëren van een kweekvijver zal het partnerschap de volgende jaren investeren in nieuwe HR-instrumenten, zoals inductie en professionalisering van de leraren in het partnerschap. Hier is al sprake van *joint work*.

Zoals beschreven staat in de visie op het partnerschap hebben wij een intereilandelijke platform voor ogen voor de verdere ontwikkeling van functionele (Caribische) leerinhouden / praktijken, meer inzicht in de Caribische lerende, professionalisering van de opleiders (veld / instituut), onderzoek (uitdagende probleemstellingen en oplossingen) en samen staan voor de kwaliteit. Wij hebben ons vanaf dag één ingezet op verbinding, commitment en aantrekkelijkheid van het beroep. In de loop van de jaren hebben wij gemerkt dat het nodig en nuttig is op eilandelijke niveau een overleg te organiseren om de actoren op de eilanden te verbinden in gespreksonderwerpen die specifiek per eiland een rol spelen. Deze overleggen heten de verticale overleggen van Kibrahacha. Ze zijn opgezet met de gedachte van een matrixorganisatie (eilandelijke activiteiten zijn de verticale lijnen en de intereilandelijke activiteiten vormen de horizontale lijnen), waarin alle onderwerpen die op eilandelijk niveau voorbereid en besproken moeten worden een plek krijgen. De besproken onderwerpen worden of eilandelijk opgelost of worden voorbereid voor intereilandelijk overleg mocht de scope van de issue groter zijn dan het eiland. Een bijverdienste is dat de verschillende vertegenwoordigers op strategisch, tactisch en operationeel niveau beter geïnformeerd worden en dat er gedeelde uitgangspunten geformuleerd kunnen worden. Het overleg vindt drie keren per jaar plaats. De opbrengsten zien wij in de aandacht voor een representatieve vertegenwoordiging op eilandelijk vlak, zodat tijdens vergaderingen van de SG en CC effectievere besluitvorming kan plaatsvinden. De weg naar de uitvoering is hierdoor al enigszins voorbereid. Hierdoor is er minder sprake van *pocket veto*: ja zeggen en nee doen.

Op opleidingsniveaus zien wij dat de opleidingen verder gegaan zijn met samen ontwikkelen en ontwerpen. Beide opleidingen zien de voordelen van samen opleiden en de vruchten van hun samenwerking in het partnerschap inspireren ze om verder samen te groeien. De UoC en het IPA hebben dit jaar weer flink samengewerkt aan bepaalde onderwerpen op gezamenlijke werkdagen en online werkmomenten. In 2021-2022 stonden de thema's van het beroepsbeeld en leeruitkomstgebieden centraal. In 2022-2023 is een kalibratie gedaan op de generieke kennisbasis van Nederland: hoe de algemene inhouden van de opleidingen zich verhouden tot de Nederlandse generieke kennisbasis, wat de contextrijke onderdelen zijn die zelf ontwikkeld dienen te worden op de eilanden en hoe de opleidingen elkaar zouden kunnen versterken in de verschillende expertises. Tevens hebben de opleidingen met elkaar gecommuniceerd tijdens de voorbereidende fase van de visitaties en zijn de zelfevaluatierapporten (ZER) met elkaar gedeeld. In beide ZER's staat de samenwerking in het partnerschap prominent vermeld als zijnde een belangrijke ontwikkeling voor nu en in de toekomst. Momenteel gaan de gesprekken over de vertaling van het opleidingsplan in programma's met de gemeenschappelijke elementen in een matrix en de beste vorm de



opleidingsscholen actief te betrekken in de ontwikkeling hiervan. Er is al sprake van *joint work*, advisering, uitwisseling van praktijken en verhalen vertellen tussen de opleidingen. Op de opleidingsscholen zijn over het algemeen 2 varianten ontstaan. Er zijn scholen die vanaf het begin bezig zijn en bij deze scholen is het samen opleiden niet meer weg te denken. Uit de evaluatie blijkt dat de scholen blij zijn dat de praktijk doorsijpelt in de opleiding. De relatie tussen SO en IO is sterk, de schoolleider is *on board*, het samen opleiden is onderdeel van de jaarkalender en is een vast thema bij de school overleggen. De communicatie tussen de opleiding en de school is gaandeweg verbeterd op het vlak van de huidige programma's. Waar de scholen erg sterk in zijn is het openen van hun deuren voor de nesten. Waar wij horen dat er soms nog een struikelblok is in de fase die past bij De Maat. De Maat is een stap in het ontwerpkit van Timmermans en Kroeze (2021) waarin het gaat over de kwaliteit van de leeropbrengst, dus de prestatie die de CIO aan het eind van zijn leerwerkperiode gaat leveren. Wanneer is iedereen (CIO, opleiding, school) tevreden over het resultaat? Zo'n gesprek voeren is gemakkelijker wanneer het opleidingsprogramma bekend is. Aan de andere kant zit er soms een IO'er die minder ervaring heeft met wat er in een school gebeurt. Daarom is er in de evaluatie ook veelvuldig de behoefte geuit voor een opleidingsplan. Beide opleiders willen dan meer grip op de zaak krijgen, voordat ze intensiever begeleiden op de inhoud van het beroep. Een andere variant zijn de scholen die net begonnen zijn of die nu pas helemaal aangehaakt zijn. Hier lijkt het samen opleiden nog in de kinderschoen, dus deze scholen zitten nog in de fase van 'stage-plus'. De kern blijft de continue investering en elke actor op hetzelfde niveau te krijgen. Een SO'er die uitvalt en wordt vervangen door iemand die nog niet is getraind heeft bijvoorbeeld veel impact op hoe een school omgaat met het samen opleiden.

De CIO's merken een duidelijk verschil tussen de periode voor en na de introductie van het samen opleiden. De schoolleiders en WPB'ers zijn positief over de werkrelatie met de CIO's, omdat zij iets leren van de CIO's of feedback krijgen op de praktijken binnen de school. Uit de studentevaluaties van de UoC blijkt dat de studenten een positieve ontwikkeling zien in de begeleiding. Ze zien een toenaderende groei tussen de werkplekken en de opleiding en dat de SO'ers steeds beter begrijpen wat in de opleiding gebeurt, en andersom dat de IO'ers beter begrijpen wat er gebeurt in de praktijk. Het partnerschap krijgt hierdoor een vaste vorm in hun hoofd door de groeiende *alignment* tussen de scholen en de opleiding. Op Aruba zegt de directeur van de opleiding dat de huidige vierdejaars het meest op de hoogte zijn van de vernieuwing en dat zij het vooral ervaren in het feit dat ze echt het gevoel hebben dat ze collega's zijn geweest bij verschillende schoolteams in de afgelopen jaren en dat de sterke relatie tussen de SO'er en IO'er hen een gevoel van zekerheid heeft gegeven in de opleiding. Ze voelen ook dat ze gehoord worden in de verschillende nesten waaraan ze deel hebben genomen.

In het afgelopen jaar hebben wij ook geïnvesteerd in het informeren van de bredere doelgroep. Wij kregen steeds van ons werkveld (vooral op Aruba en Curaçao) te horen dat het belangrijk is om de inspecties van de eilanden mee te nemen, omdat zij bij bezoeken aan



de scholen vragen stellen over het samen opleiden. De inspecties zijn inmiddels apart (op Aruba) en gezamenlijk (Aruba en Curaçao) geïnformeerd over het samen opleiden en de activiteiten binnen het partnerschap. Een inspecteur van Curaçao heeft zelfs meegedaan aan de professionalisering. Een tweede groep die is meegenomen in de informatierondes zijn de staffunctionarissen van de besturen, een beleidsmedewerker van Curaçao en een onderwijsadviseur van de Minister van Aruba. Dit was op aanvraag van de Stuurgroep, omdat bepaalde know-how nodig was binnen de scholen en de beleidsorganisaties om het Samen opleiden verder te verankeren in het beleid van de besturen en de eilanden. Hierdoor is de gezamenlijke basis verstevigd.

1.3 Ontwikkelpunten en plan van aanpak

Wij zijn trots op de vooruitgang die geboekt is. In de evaluatie zien wij dat de verschillende actoren tevreden zijn over de samenwerking. Wij merken op de professionaliseringsdagen dat de neuzen in dezelfde richting staan, dat de deelnemers van het partnerschap leren van elkaar en dat de verhalen, praktijken en tips met elkaar worden gedeeld. Hierdoor groeit de zeggenschap op de verschillende plekken en is er vaak zelfs sprake van *joint work*. Kortom, het samen opleiden heeft veel in beweging gebracht. Om de essentie van het samen opleiden intact te houden moeten wij wel de focus houden op de samenwerking tussen de opleidingen en de scholen ten behoeve van het opleiden van de Caribische leraar van de 21ste eeuw. De belangrijkste spelers hierin zijn de CIO's in de nesten, de opleiders, de begeleiders en de leiding binnen de school in samenwerking met de opleidingen. Juist hier zoeken wij naar de vormen om de zeggenschap van de scholen te vergroten. De opleidingen hebben hun beroepenveldcommissies. Wij zien een belangrijke rol voor de opleidingsscholen weggelegd. Verschillende scholen hebben mooie voorbeelden van hoe de theorie en praktijk in elkaar overgaan en elkaar versterken, maar het is nog niet overal gemeengoed.

Ons plan is om door te groeien als professioneel leergemeenschap en te blijven investeren in de gemeenschappelijke cultuur. Binnen de scholen, tussen de scholen, tussen de scholen en de opleidingen, tussen de opleidingen en op elke (verticale en horizontale) laag. Hiervoor hebben wij een model opgenomen in het opleidingsplan dat de verschillende partners enorm aanspreekt. Kijk naar de bouwstenen voor een rijke leeromgeving op p.13-15, paragraaf 4.2, van het opleidingsplan. Het startschot is gegeven tussen 25-28 september van dit jaar. In die week hebben wij sessies gedaan met de opleiders, de WPB'ers, de schoolleiders en een bredere groep. Tevens zal in 2024 de eerste versie van inductie van start moeten gaan.

Wij willen toewerken naar een duurzamer model in de schoolteams van de verschillende opleidingsscholen en de opleiding. De professionalisering wordt aangepast op het niveau van het tandem en er worden zoveel mogelijk koppelingen gemaakt tussen de nieuwe tandems met de tandems met meer ervaring, vooral voor het delen van verhalen en de opleidingspraktijken. Hierin staan de bouwstenen voor de rijke leeromgeving centraal, omdat wij merken dat ze een verbindend effect hebben op elke laag van het partnerschap. De schoolleiders, de WPB'ers en de vakexperts zullen meegenomen worden in het geheel, zodat we echt kunnen spreken van een gemeenschappelijke cultuur in 2026.

2. Standaard 1: Beoogde leerresultaten

De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld en het vakgebied en op internationale eisen.

2.1. Waar staan wij nu?

Het partnerschap Kibrahacha heeft een opleidingsplan.

In 2021 heeft het partnerschap besloten dat op partnerschapsniveau een 'grofontwerp' geschreven zal worden voor het werkplekleren. Het opleidingsplan is een geconcretiseerde visie van het samenwerkingsverband op opleiden, begeleiden en beoordelen op de scholen. Het opleidingsplan geeft aan hoe de studenten verbinding tussen theorie en praktijk kunnen leggen, hoe voldoende diepgang in het programma wordt aangebracht, hoe studenten ervaring kunnen opdoen in gevarieerde onderwijssituaties en hoe studenten adequate begeleiding ontvangen. In het document wordt duidelijk waar en op welke wijze het gezamenlijk opleiden plaatsvindt en welke consequenties dit heeft op de scholen en de opleidingen. Het waarom (visie en ambities), de hoe (het programma) en de wat (de uitvoeringskaders) worden in één document bij elkaar gebracht. Naast de uitleg over het samen opleiden kijken wij ook naar de pijlers van het samen professionaliseren en samen staan voor kwaliteit. De beoogde leerresultaten staan beschreven in tabel 2.

In het informatiedossier 2 is al eerder ingegaan op de afstemming met het vakgebied en de internationale eisen. De leeruitkomsten zijn weliswaar besproken met de toenmalige opleidingsscholen in 2022. Omdat het beroepsbeeld beter paste bij de gemeenschappelijke taal binnen de scholen is er ook een matrix gemaakt om de leeruitkomstgebieden te koppelen aan de functiegebieden in het beroepsbeeld. Zodoende is de visie van het werkveld meegenomen in het geheel. Verder waren wij ingegaan op de voordelen van het werken met leeruitkomstgebieden en hebben wij aangegeven dat elke opleiding een eigen tempo en pad zal bepalen om de leeruitkomstgebieden te implementeren.

Deze leeruitkomstgebieden waren in 2022, ten tijde van het uitwerken van het door het partnerschap Kibrahacha:

1. Pedagogisch handelen
2. (Vak)didactisch handelen
3. (Vak)inhoudelijke expertise
4. Onderzoekend vermogen
5. Professionele identiteit

Onze Caribische leraren van de 21ste eeuw hebben in ieder geval de volgende kenmerken:

Tabel 2. Checklist van wat wij willen bereiken met het opleiden van de Caribische leraar van de 21ste eeuw

Caribische	leraar	van de 21ste eeuw
✓ Kennis van de Nederlands Caribische identiteit: • Aansluiten bij de eilandelijke en <u>eilandoverstijgende</u> onderwijsthema's; • Meer inzicht in de Caribische lerende; • Aansluiten bij de belevingswereld en thuiswereld van de kinderen op de ABC-eilanden; • Kennis van de functionele (Caribische) leerinhouden / praktijken. Zodoende wordt de leraar een ondernemende onderwijsprofessional en netwerker in de eigen context.	✓ Bekwame leraar • Conform de geldende bekwaamheidseisen op vakinhoudelijk, <u>(vak)didactisch</u> en pedagogisch vlak; • Actieve kennis hebben van de huidige kennisbases voor hun onderwijstype; • Flexibele opleiding op de opleiding en op de school door de <u>leeruitkomstgebieden</u>; • De leraar als professional heeft een passend beroepsbeeld en visie op (de uitvoering) van het beroep. Zodoende wordt de leraar in de basis een goede leraar: vakkundig en professioneel.	✓ De leraren krijgen een basis als <i>21st century teachers</i>. Wij hebben de persoonlijke vaardigheden doorvertaald naar 21st century skills. Binnen de klas ontwikkelen de leraars zich tot toekomstgerichte onderwijsontwerpers. De leraars gebruiken deze vaardigheden in eerste instantie voor het verzorgen van goed onderwijs in hun klas. Goed klassenmanagement is een voorwaarde voor de ontwikkeling als leraar, en uiteindelijk, het creëren van een productief en rijk leerklimaat waar leerlingen daadwerkelijk meer studiesucces bereiken. Dit zijn de 8C's van Kibrahacha: • Collaboration (samenwerken) • Communication (communiceren) • Critical thinking, information and problem-solving skills (kritisch onderzoekend problemen oplossen) • Creativity (creatief ontwerpend) • Citizenship (burgerschap) • Connectivity (digitaal geletterd en intelligent; mediawijsheid) • Character (persoonlijke vaardigheden) • Choice (de juiste keuzes in de <u>klas(sen)management</u>), inclusief onderwijs, flexibilisering, diversiteit in aanpakken)



Gezien de sterke nadruk op het zelf kunnen ontwerpen van materialen en andere beroepsproducten die gebruikt kunnen worden in de Caribische context, heeft het partnerschap ervoor gekozen om aan de het vierde leeruitkomstgebied ook het ontwerpend vermogen toe te voegen. Daarmee werd de nieuwe aangepaste benaming van het vierde leeruitkomstgebied voor de Caribische context: “onderzoekend en ontwerpend vermogen”. Om volledig over te stappen naar de leeruitkomstgebieden zal het partnerschap meer handen en voeten moeten geven aan de leeruitkomstgebied (Vak)inhoudelijke expertise.

In de ZERs van de opleidingen staat beschreven dat ze allebei bezig zijn met het aanpassen van hun beoogde leerresultaten (SBL-competenties) en dat ze beide hun beoogde leerresultaten willen doorontwikkelen naar de leeruitkomstgebieden. De UoC heeft als tussenstap genomen om over te stappen naar de bekwaamheidseisen vanwege de wettelijke kaders die gelden voor de opleiding op Bonaire. Het IPA wil meteen overstappen van de SBL-competenties naar de leeruitkomstgebieden. Dit is een agendapunt voor het volgende CC-overleg in oktober 2023, want vooralsnog is ons kader zo geformuleerd (in tabel 2) dat de bekwaamheidseisen geborgd moeten zijn in de opleidingen. Hoe we daar willen komen staat beschreven in het opleidingsplan. Kijk naar de uitwerking van standaard 2 voor de inhoud van het opleidingsplan.

We weten al langer dat de CIO's ervaring opdoen in gevarieerde onderwijssituaties. De cio's zijn elk jaar (of semester) in een ander nest met collega-studenten van verschillende leerjaren en elke keer op een andere opleidingsschool. In sommige gevallen wisselen ze al halverwege het studiejaar van school, bv. een gecombineerde opleidingsschool met een kleuter- en een basisschool of in het speciaal onderwijs. Op Bonaire loopt de studentenuitwisseling wel minder gestaag dan op de andere eilanden. Dat komt omdat de cio's daar in dienst zijn als onderwijsassistent, en daardoor minder mobiel zijn omdat ze al in dienst zijn bij een andere school. Het voornemen voor dit jaar is om deze situatie op te lossen door een vaste meeloopdag te regelen voor die CIO's op Bonaire die bij een school in dienst zijn die geen opleidingsschool is. Door het partnerschap is al een verbetering zichtbaar, omdat de aangesloten opleidingsscholen de studenten meer ruimte geven om te wisselen van stageschool. Nu is het een kwestie van de laatste puzzel op de juiste plek zetten op Bonaire.

2.2. Ontwikkelpunten en plan van aanpak

Het opleidingsplan geeft een algemene richting weer. Na het creëren van richting is het nodig om verder te coördineren, af te stemmen en keuzes te maken voor het vervolg zodat alle 'puzzelstukjes' op hun plek kunnen vallen. De leeruitkomstgebieden zijn gewenst bij beide opleidingen en zijn grotendeels gekalibreerd met de tandems. We worden blij van de vooruitzichten om te zien welke 'pareltjes' we in 2026 hebben. Het plan van aanpak voor de komende jaren ziet er als volgt uit:

2023-2024	• Casus op Bonaire oplossen. • Concretiseren van de leeruitkomsten door de gedragsindicatoren van de
-----------	--

	huidige competenties te koppelen aan de nieuwe leeruitkomstgebieden. Aanvullend hierop de functiegebieden in het beroepsbeeld vertalen naar niveaus voor de leerwerktaken, omdat dit de vorm is waar de opleidingsscholen meer affiniteit mee vertonen. De invulling van leeruitkomstgebied 3 ontwerpen. (Vak)inhoudelijke expertise bepalen samen een werkgroep van vertegenwoordigers van de opleidingen en het werkveld. Het betreft het ontwerpen van een Caribische kennisbases. In het partnerschap is besloten om gezamenlijk een Caribische versie van de kennisbases voor de lerarenopleidingen te ontwikkelen, gebaseerd en aansluitend op bij de Nederlandse kennisbases.
2024-2025	- Doorgaan met de invulling van leeruitkomstgebied 3. - Overstappen naar de leeruitkomstgebieden. Programma's hierop aanpassen.
2025-2026	Evalueren van de implementatie van de leeruitkomstgebieden binnen de opleidingen.

3. Standaard 2: Onderwijsleeromgeving

Het programma, de onderwijsleeromgeving en de kwaliteit van het docententeam maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.

3.1 Programma's

In de afgelopen jaren hebben de Initiële Opleiding Primair Onderwijs (IOPO) van het IPA en Lerarenopleiding Funderend Onderwijs (LOFO) van de UoC veel kaders samen ontworpen in het kader van het Samen opleiden. De programma's verschillen momenteel van elkaar op bepaalde vlakken, maar we zien ook al veel gemeenschappelijkheden. Met de structurele invoering van het werkplekleren in het curriculum van de lerarenopleidingen en de samenwerking met opleidingsscholen is een aantal zaken definitief veranderd in het curriculum van de opleidingen. Het werkplekleren en de beroepspraktijkvorming worden momenteel geborgd in een programma- of leerlijn in de opleidingen. Beide programma's hebben vier programmalijnen / leerlijnen (zie tabel 3).

Tabel 3. De algemene opbouw van de opleidingen

IOPO van het IPA heeft de volgende programmalijnen :	LOFO van de UoC hebben de volgende leerlijnen :
Pedagogische-didactische vorming	I-lijn: project, onderzoeksvaardigheden en afstudeeropdracht
Vakinhoudelijke en vakdidactische vorming	CV-lijn (vak- en beroepsvorming)
Persoonlijke en professionele ontwikkeling (PPO)	SLB-lijn
Werkplekleren	WER-lijn

Bij de UoC beslaat het werkplekleren 50% van het curriculum en bij het IPA beslaat het werkplekleren 45% van het curriculum. Beide opleidingen gaan ervan uit dat de studenten gedurende de hele opleiding cio's zijn en het gedeelte van werkplekleren op de opleidingsscholen doen. Dit begint met een dag per week in leerjaar 1, en loopt op naar vier dagen per week in leerjaar 4.

Het IPA heeft een aantal overwegingen voor de opbouw van het werkplekleren. De bedoeling van deze opbouw is dat alle studenten in de eerste twee leerjaren van hun opleiding affiniteit kunnen ontwikkelen met alle leeftijdsfasen van de leerlingen en alle vakinhouden waar ze na hun afstuderen voor bevoegd zullen zijn. Vanaf het derde leerjaar hebben de studenten meer vrijheid bij het kiezen van de leeftijdscategorie die hun persoonlijke voorkeur heeft. Mocht het echter zo zijn dat de begeleiders van een student van mening zijn dat deze student nog extra moet oefenen met een bepaalde leeftijdsgroep, dan wordt daar bij de plaatsing van de student in het derde studiejaar eveneens rekening mee gehouden.

Tabel 4. De opbouw voor de leerlijn werkplekleren

Semester 1	Middenbouw - klas 3 en 4
Semester 2	Kleuter - kleine en grote kleuters
Semester 3	Onderbouw - klas 1 en 2
Semester 4	Bovenbouw - klas 5 en 6
Semester 5	Plaatsing op basis van advies en/of eigen keuze
Semester 6	Plaatsing op basis van advies en/of eigen keuze
Semester 7 en 8	Plaatsing op basis van eigen keuze

Bij de UoC is de focus van de stages wisselend; zo kennen leerjaar 1 en 2 een stage cyclus 1 voor groepen 1-4 en cyclus 2 voor groepen 5-8, en leerjaar 3 kent een stage in het speciaal onderwijs. In leerjaar 3 kiest de student zelf waar hij stage wil lopen. In tabel 4 staat de opbouw van de beroepspraktijkvorming (WER-lijn) van de UoC).

Tabel 5. De opbouw voor de beroepspraktijkvorming curriculum

Leerjaar	Dagen in de week	ECTS	Bijzonderheden
Jaar 1	1	4	Hele week in blok 4
Jaar 2	2	12	Semester 1: jonge kind Semester 2: oudere kind
Jaar 3	3	20	Speciaal Onderwijs stage Assessment Werkplekbekwaam

Jaar 4	4	10	Semester 1: waarvan 1 dag voor praktijkgericht onderzoek
	4	15	Semester 2: afstudeerstage en performance assessment

Op kwantitatief vlak is ruimte gemaakt voor een programma voor werkplekleren in beide programma's. Op kwalitatief vlak gaat nu de inhoudelijke aanpassing plaatsvinden met de verschillende opleidingsscholen die verbonden zijn aan het partnerschap binnen de kaders van het opleidingsplan.

Het opleidingsplan is in de huidige versie ingeleverd bij de experts en bevat de volgende onderdelen:

1. Het didactisch concept, bestaande uit:
 - a. De uitgangspunten voor de praktijk op de opleidingsscholen (par. 4.1 op p.13);
 - b. De leeromgeving voor het samen opleiden conform de bouwstenen voor een rijke leeromgeving (par. 4.2. op pp. 13-15)
 - c. De principes van formatief handelen in de praktijk (par. 4.3 op pp. 15-16).
2. De kaders voor het opleidingsprogramma, bestaande uit de volgende elementen:
 - a. De begeleidingsvormen (par. 5.1 op pp. 16-20), bestaande uit een drietal vormen:
 - i. Wegwijsbegeleiding
 - ii. Leerbegeleiding voor de studiegerichte vorming
 - iii. Werkbegeleiding voor de brede vorming
 1. Leren in de 21ste eeuw (par. de gouden 8 op pp. 21-22).
3. Een concept om het Samen Onderzoeken vorm te geven binnen de opleidingsscholen: Themabijeenkomsten (par. Themabijeenkomsten op pp. 20-21).

Ten slotte is een voorbeeld gegeven van hoe de verschillende concepten samen kunnen komen op de opleidingsschool (Tabel 9 op pp. 24-29).

Elke vorm van werkplekleren is mogelijk als het maar past binnen de context van de scholen en als het past binnen de kaders die wij hebben geschept met het opleidingsplan. De context van de scholen is belangrijk, omdat de authentieke leeromgeving duidelijker wordt voor mensen buiten de school. Hierdoor kan de aansluiting tussen theorie en (situationele) praktijk transparanter worden voor en door de opleiders en de nesten van de CIO's. De kennis van de context zorgt uiteindelijk voor een betere match in de hogere jaren, waar de student op basis van leervragen en eigen interesses een bepaalde opleidingsschool kiest. De context van de scholen wordt momenteel in kaart gebracht door middel van de WAUW-tool: een tool voor het in kaart brengen van een waarde van een authentieke en unieke werkomgeving. Deze tool is gelanceerd op de Dag van de Caribische opleiders als onderdeel van de bouwsteen voor Contextleren. De eerste indrukken van de professionaliseringsdag is dat het tandem van opleiders veel beter zicht krijgt op wat een school uniek maakt en welke leervragen beter passen binnen bepaalde scholen dan andere.

3.2 Individuele trajecten

Op dit moment bestaan er op de UoC en IPA instroom- en doorstroomprocedures, vastgesteld in hun onderwijs- en examenreglement (OER). De instroomeisen en het -niveau van beide opleidingen zijn vastgesteld. Bij de instroom hanteren beide opleidingen de mogelijkheid voor een colloquium doctum / 21+ toets. Gezien de kwaliteit van de instroom zijn beide opleidingen bezig met remediëren en geven ze op hun eigen manier extra ondersteuning voor taal en / of rekenen. Tevens passen ze hun curriculum aan om de eigen vaardigheid te oefenen, en wordt de didactiek aangepast bij het instroomniveau in jaar 1. Het IPA heeft ook een voorprogramma voor taal en rekenen. Bij beide opleidingen kunnen de studenten gebruikmaken van de vrijstellingsprocedure. De constatering dat meer aandacht nodig is voor de (Nederlandse) taal- en rekenvaardigheid wordt bevestigd door de WPB'ers, SO'ers en schoolleiders die hebben deelgenomen aan de evaluaties van Kibrahacha (zie bijlage 1).

Het werken met leeruitkomsten brengt de mogelijkheid om op termijn te werken met leerwegaafhankelijke trajecten. Na de invoering van de leeruitkomstgebieden zal het mogelijk zijn om individuele trajecten aan te bieden. Momenteel wordt geïnvesteerd in digitale portfolio's om beter inzicht te krijgen in de studieloopbaan van de CIO's.

Voor nu hebben de opleidingen afgesproken dat zij minder selectie aan de poort wensen en meer richting het ontwikkelingsgericht aantrekken willen groeien door potentiële kandidaten te inspireren, binden en boeien. Het IPA is bezig met een pilot met de Academic Foundation Year van de Universiteit van Aruba om via een *pre-academic program* een nieuwe doelgroep aan te spreken. Voorzichtig geeft het IPA aan dat zij positieve ontwikkelingen zien in de interesse voor de lerarenopleiding PO.

3.3 Gemeenschappelijk didactisch concept

Het gemeenschappelijk didactisch concept is beschreven in het opleidingsplan. De LOFO benoemd al punt a en b in hun ZER als zijnde hun didactisch model voor het werkplekleren. De IOPO hanteert een didactisch concept met drie pijlers: leren in de praktijk, de lerende centraal en leren in de 21ste eeuw. Hier past het didactisch concept van het partnerschap goed bij. Beide opleidingen geven aan ontwikkelingsgericht (formatief) te willen werken met de studenten.

3.4 Deskundigheid in het opleiden, begeleiden en beoordelen van de studenten

De schoolopleiders (SO), instituutopleiders (IO) en werkplekbegeleiders (WPB) zijn gekozen vanwege hun ervaring met het begeleiden van studenten (minimaal 3 jaren werkzaam), hun performance als stagebegeleiders en de mate van sociale omgang met hun eigen schoolgroep en collega's binnen hun professionele leeromgeving. Binnen Kibrahacha heeft professionalisering sinds 2021 een vaste plaats in het jaarprogramma. De SO'ers en IO'ers hebben drie professionaliseringsmomenten in het jaar. In 2022-2023 hebben de opleiders een assessorentraining gevolgd die werd verzorgd door



Hogeschool Fontys. Tijdens deze training is ingegaan op de WACKER-methode en het criteriumgerichte gesprek. De opleiders zullen na het oefenen met de methodieken in de praktijk in december de training afronden. Deze training zal nog een keer herhaald moeten worden voor de nieuwe assessoren. We denken ook na over hoe wij dit soort trainingen in eigen beheer kunnen krijgen, zodat wij ze vaker en duurzamer kunnen blijven aanbieden, bv. door train-de-trainer trajecten aan te schaffen de volgende keer.

Naast de vaste professionaliseringsmomenten is ook veel sprake van overleg tussen de opleiding en de SO'ers, SO'ers en IO'ers of SO'ers onderling om invulling te geven aan de huidige programma's.

3.5 Kibrahacha-bezetting

De organisatie en personeel van Kibrahacha is beschreven in hoofdstuk 7 (pp. 34-41) van het opleidingsplan. Aan deze paragraaf willen wij t.o.v. van het informatiedossier 2 toevoegen dat de situatie wat ingewikkelder ligt voor het rechtekken van het aantal IO'ers tussen de UoC en het IPA. In de ZER's gaan beide opleidingen in op de interne organisatie die zeer verschillend zijn. Het is een interne kwestie waar wij weinig aan kunnen doen vanuit het partnerschap. Wij hebben een vacature uitgezet voor twee coördinatoren van het werkveld die wij moeten vervangen.

Belangrijk voor de toekomstige bezetting is dat wij in onze constructie minimaal rekening hebben gehouden met de inzet van de WPB'ers en de rol van de vakexperts in het geheel, omdat wij in het begin hebben geïnvesteerd sterke tandems van SO'ers en IO'ers. Tijdens de laatste professionaliseringsdagen merkten wij dat de noodzaak bestaat om meer te investeren in deze groepen. De WPB'ers waren uitgenodigd voor een middagsessie en dit werd zeer gewaardeerd. Uit de evaluatie bleek dat zij inderdaad meer professionalisering wensen en meer ruimte willen voor het begeleiden. We zoeken nu naar slimme manieren om hen meer te betrekken en te professionaliseren in 2023-2024 en de transitie naar lerarenopleiders soepeler te laten verlopen.

3.6 Visie op professionalisering

De visie op professionalisering is uitgebreid beschreven in het opleidingsplan in Hoofdstuk 9. Samen Professionaliseren (pp. 44-47). Aanvullend op het opleidingsplan hebben wij in gesprekken met de opleidingen gesproken over een professionaliseringspaspoort voor de opleiders. Zij hebben al veel geleerd in de afgelopen jaren en in de praktijk van het opleiden. Wij willen hun eerdere / elders verworven competenties meenemen in het geheel van de professionaliseringstrajecten. Op onze *to-do-list* staat het indienen van een aanvraag via de VELON om te kijken onder welke voorwaarden onze trajecten kunnen worden erkend. Onze visie op professionalisering zal worden aangepast met een aantal vormen voor de vakexperts en de WPB'ers. Een ander gegeven waar wij onvoldoende bij hebben stilgestaan tot nu toe is hoe leerzaam en verbindend het organiseren van een ABC-conferentie is. Wij

moeten eraan denken om steeds de opleiders van de verschillende eilanden met elkaar te verbinden in onze professionaliseringsactiviteiten.

3.7 Afstemming

In het opleidingsplan is op pp. 39-41 de huidige leer-, werk- en afstemmingsstructuren binnen het partnerschap benoemd. Zoals eerder aangegeven hadden wij een blinde vlek voor de WPB'ers en de vakexperts en zullen wij hen ook opnemen in onze afstemmingsstructuren.

3.8 Ontwikkelpunten en plan van aanpak

Op nummer 1 staat de vertaling van het opleidingsplan naar programma's. Wij weten dat dit een langzaam traject is, maar wij zien dat er al veel gebeurt in opleidingsschool 'in de geest' van het opleidingsplan van Kibrahacha. Dit is uiteraard niet voldoende omdat het programma geborgd moet worden in de opleidingen. Tevens willen wij onze eigen structuren aanpassen en onze professionaliseringsactiviteiten verduurzamen.

2023-2024	• Investeren in het didactisch concept (vooral de bouwstenen) als een middel om de WPB'ers en de vakdocenten te professionaliseren en te blijven betrekken. Oog hebben voor hun transitie naar lerarenopleiders. • Het opleidingsplan vaststellen op basis van feedback van de opleidingen en een vertegenwoordiging van het werkveld. • Aansturen op het invullen van de WAUW-tool voor de verschillende nesten. • De opleiders begeleiden in het maken van een jaarkalender voor schooljaar 2024-2025 per nest waarin de onderdelen van het opleidingsplan een plek krijgen in het geheel. De aansluiting tussen WAUW en jaarkalender moet duidelijk zijn voor de nesten van CIO's en de opleiders. • Organisatie van de eerste themabijeenkomst bij de scholen die hier nog geen ervaring mee hebben. • Een erkend professionaliseringstraject / paspoort ontwerpen. • Verduurzamen van de huidige professionalisering.
2024-2025	• Aanpassen van instroombeleid, bv. n.a.v. de resultaten van de pilot van het IPA. • Evalueren van de uitvoering van het opleidingsplan via jaarkalender en aanpassen van jaarkalender (waar nodig). • Ontwerpen van Leren in de 21ste eeuw (21e eeuwse didactiek die passen bij de brede beroepsvorming) • Het houden van themabijeenkomsten op de scholen blijven stimuleren
2025-2026	• Evalueren van de implementatie van het Leren in de 21ste eeuw binnen de scholen. • Evalueren van de pareltjes naar aanleiding van themabijeenkomsten op de scholen.

4. Standaard 3. Toetsing

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

4.1 Waar staan wij nu?

De opleidingen hebben allebei een eigen OER en een toetsorganisatie, -programma / plan en -instrumenten. Voor het werkplekleren staat in Hoofdstuk 8 van het opleidingsplan (pp. 41-44) een visie beschreven op Beoordeling en toetsing op de werkplek, waarin het formatief evalueren en de rol van de beoordeling van het geleerde op de werkplek centraal staan.

De huidige toetsing van de complete competentieontwikkeling of bekwaamheid vindt plaats middels assessments waar gebruik wordt gemaakt van een beoordelingsformulier aan de hand van criteria. Bij de LOFO worden vier assessments gehouden in de opleiding en bij het IPA per semester. De SO's en IO's zijn inmiddels opgeleid tot assessoren en zullen soms samen met de WPB'ers en vakexperts de ontwikkeling van de CIO's kunnen beoordelen en begeleiden. Sinds deze training zijn de SO's gekwalificeerd als examinatoren. Een duidelijk voordeel van het volgen van de cursus is dat de methodieken (WACKER en criteriumgerichte gesprek) nu consequent ingezet kunnen worden bij het observeren, begeleiden en afnemen van assessments.

4.2. Ontwikkelpunt en plan van aanpak

Een duidelijke conclusie van de cursus is dat er meer aandacht besteed zal moeten worden aan de kwaliteit van de bewijzen in het portfolio. In het opleidingsplan zijn de VRAAK-criteria opgenomen om de CIO's te ondersteunen om de bewijzen diepgaander te analyseren en de toelichting op de bewijzen te koppelen aan de theorie of praktijkwijsheid.

2023-2024 2024-2025 2025-2026	• De voordelen van het formatief handelen en het werken van VRAAK-criteria belichten. • Continueren van de assessorentrainingen. • Investeren in de ervaring van de tandems in het observeren, begeleiden en afnemen van assessment. • Waar mogelijk de beoordelingsformulieren bespreken en kalibreren met werkveld, zodat de validiteit van de instrumenten steeds groter wordt.
-------------------------------------	--

5. Standaard 4. Kwaliteitszorg

De opleiding kent een expliciete en breed gedragen kwaliteitszorg, bevordert de kwaliteitscultuur en is gericht op ontwikkeling.

5.1 Waar staan wij nu?

Wij evalueren de groei in het partnerschap met de bestaande kwantitatieve methoden, zoals wij in informatiedossier 1 en 2 hebben uitgelegd. In ons opleidingsplan hebben wij alle mogelijke bestaande bronnen voor datavergaring beschreven (Hoofdstuk 10. Kwaliteitszorg op pp. 48-51). Helaas merken wij dat de huidige tools te weinig respons opleveren om tot valide uitspraken te komen (zie bijlage 1).

Een goed gesprek met de scholen en het dialoog tijdens verticale overleg met meer waardevolle input op. Zelfs een opdracht voor een prijsvraag en ter voorbereiding op de Dag van de Caribische opleiders levert meer inzicht in de ‘pareltjes’ dan de huidige 360-graden-tool.

5.2 Ontwikkelpunt en plan van aanpak

Onze ervaring leert dat wij veel meer zullen moeten verkennen hoe wij de kwalitatieve aanpakken structureel kunnen inzetten. Het loont om de data op een andere manier te vergaren. Een WAUW-tool werkt er goed om de begeleidingsmogelijkheden op de school in kaart te brengen en een gesprek naar aanleiding van ons monitoringsinstrument (ontwikkelscan) zou veel meer inzichten in de praktijk opleveren. Het houden van focusgroepen met studenten loont ook, of ze laten reflecteren op de voor- en nadelen per semester of leerjaar.

2023-2024 2024-2025 2025-2026	• Onderzoek doen naar de effectiviteit van kwalitatieve vormen van kwaliteitszorg. • Het aantrekkelijker maken om de huidige kwantitatieve instrumenten in te zetten (ivm trendanalyses en benchmarking). • Streven naar gezamenlijke inspanning en op het gebied van kwaliteitszorg. Samenwerken met de afdelingen van kwaliteitszorg om tot geïntegreerde instrumenten voor kwaliteitszorg te komen, zodat de verschillende actoren niet moe worden van het vele ‘meten’. • Promotie doen voor evidence-based werken in ons partnerschap door aan te wijzen waar het partnerschap op basis van data bepaalde acties heeft ondernomen. • Gebruikmaken voor de commissies (studentenraad, opleidingscommissies, het verticaal overleg, beroepenveldcommissies) om meer inzicht te krijgen in de best practices.
-------------------------------------	---

Bronnenlijst

Timmermans, M. & Kroeze, C. (2021). *Een samenhangend curriculum ontwerpen in de driehoek. Opbrengsten van een ontwerpnetwerk*. Geraadpleegd op 16 september 2022 van <https://www.platformsamenopleiden.nl/kennisbank/katern-een-samenhangend-curriculum-ontwerpen-in-de-driehoek/>

Vanlommel, K. (2022). Webinar Samen duurzaam verandering organiseren. Geraadpleegd op <https://www.platformsamenopleiden.nl/wp-content/uploads/2022/04/1.-Webinar-Samen-duurzaam-verandering-organiseren.pdf>

Bijlage 1

Evaluatie OLS'en 22-23

Collega in opleiding (te weinig respondenten)

Werkplekbegeleider

Schoolleider

Schoolopleider

Instituutopleider



Afsluiting schooljaar 22-23 - Kibrahacha - 23-06-23 - O'stad 9

Analyse Werkplekbegeleiders(n=24)

Algemene tevredenheid werkplekklere

M=3.0

Tevredenheid begeleiding WpB

M=3.3

Tevredenheid samenwerking begeleiders

M=2.8

Behoefte en verbeterpunten

Ruimte i/d rooster
Opleidingsplan
Meer Professionalisering over o.a. 21ste eeuwse vaardigheden
Keuze 4e jaar CIO (geen eerlijke verdeling)
Tijd
Beheersing CIO's op Ned. taal en rekenen
Meer nadruk op effectieve (vak)didactiek & classroom management
Bezoek vakdocenten
Belasting werkplekklere
Leergemeenschap creëren
Studenten doceren te veel in het Papiaments



Afsluiting schooljaar 22-23 - Kibrahacha - 23-06-23 - O'stad 10

Analyse Werkplekbegeleiders(n=24)

Tops

Direct contact maken met praktijk
Samenwerking, communicatie, ondersteuning
Opleiders zijn TOP
Papierwerk is te doen
Win-win situatie CIO's-WpB'ers
Groeit en flexibiliteit van CIO's
Leergemeenschap en nest gedachte



Afsluiting schooljaar 22-23 - Kibrahacha - 23-06-23 - O'stad 11

Analyse Schoolopleider(n=10)

Algemene tevredenheid werkplekklere

M=2.9

Tevredenheid begeleiding door SO

M=3.3

Tevredenheid samenwerking begeleiders

M=3.0

Behoefte en verbeterpunten

Opleidingsplan
Meer tijd en beter afstemming
Professionaliseringsplan
Beschikbaarheid CIO's na 13.30
Toewijzen van subsidie Kibrahacha (invaller, werkruimte, overleg CIO's)
Intervisiemomenten opleiders
Beheersing Ned. taal van CIO's
Beoordelingssystematiek (van maakstand naar leerstand)
Besteding aan kerndoelen



Afsluiting schooljaar 22-23 - Kibrahacha - 23-06-23 - O'stad 12

Analyse Schoolopleiders (n=10)

Tops

Behoeftte praktijk sijnelt door in de opleiding
Meer gemotiveerde CIO's
Diversiteit tussen OLS'en
Communicatie, samenwerking en kweken van positieve leerklmaat
binnen maar ook buiten een nest
Flexibiliteit en betrokkenheid van SL ter ondersteuning van PLG
Betrokkenheid en groei van WpB
Beter communicatie met instituut
Groeit van SO in o.a. doelgerichte observatie en begeleiden



Afsluiting schooljaar 22-23 - Kibrahacha - 23-06-23 - O'stad 13

Analyse Instituutopleider(n=8)

Algemene tevredenheid werkplekklere

M=3.0

Tevredenheid begeleiding door IO

M=3.3

Tevredenheid samenwerking begeleiders

M=3.3

Behoefte en verbeterpunten

Meer tijd
Professionaliseringsplan WpB
Intervisie (binnen nest en tussen opleiders)
Beter afstemming binnen een nest
Beter afstemming tussen opleiders
Opleidingsplan
Geen tussentijdse instromen van CIO's
Inductiearrangement voor IO/SO



Afsluiting schooljaar 22-23 - Kibrahacha - 23-06-23 - O'stad 14

Analyse Instituutopleiders (n=8)

Tops

Communicatie binnen een nest en tussen IO's
Samenwerking en kweken van positieve leerklmaat
Duidelijke ontwikkeling en concretisering van de werkvormen
Feedback cultuur



Afsluiting schooljaar 22-23 - Kibrahacha - 23-06-23 - O'stad 15

Analyse Schoolleider (n=11)

Algemene tevredenheid werkplekklere

M=3.3

Algemene tevredenheid begeleiders

M=3.2

Behoefte en verbeterpunten

Samenwerken binnen Kibrahacha en OLS
Betrokkenheid bij feedback geven aan CIO's
Training voor WpB
Betrokkenheid WpB bij evaluatie OLS

Behoefte en verbeterpunten (vervolg)

Meer uitwisseling CIO's
Voortgangsbeprekingen inplannen
Beter afstemming IO/SO/SL
Discrepatie T (theorie) met t (praktijk) bij CIO's
Beheersing Ned. taal rek.vaardigheid van CIO's
Toewijzing subsidie Kibrahacha ontbreekt
Invalkracht ontbreekt
Druk van vakdocent(opleider) op CIO's
Opleidingsplan
Studiebelasting en belasting werkplekklere
CIO's
Uitvoering ontwikkelscan



Afsluiting schooljaar 22-23 - Kibrahacha - 23-06-23 - O'stad 16

Analyse Schoolleiders (n=11) Tops - Duidelijke verwachtingspatroon als OLS - Feedback CIO's over praktijk - Afstemming IO en SO - Betrokkenheid door voortgangsgesprekken met SO. - Steun van Co's over subsidie en invalkracht vanuit schoolbestuur - Training SO en begeleiden van SO aan WpB - Betrokkenheid en afstemming van alle betrokkenen binnen de nest - Nieuwe inzichten vanuit CIO's - Doelgericht koppelen van WpB met CIO's - Verbetering van taalvaardigheid (niettegenstaande onzekerheid) CIO's in OLS - Assessorstraining - Beroepshouding CIO's  Kibrahacha Onderwijs en Samenleving	
--	--