

Ontwikkelgesprek ALO donderdag 1 december 2022
1530-1600: voorbespreking met panel
1600-1700: ontwikkelgesprek

Inhoudsopgave

I Inleiding	1
II Input opleiding voor ontwikkelgesprek	2
III Beknopt verslag ontwikkelgesprek	3
IV Planning afhandeling verslag	4

I Inleiding

Op donderdag 1 december voerde de opleiding het ontwikkelgesprek met het panel dat in februari de visitatie uitvoerde. Er is een nieuwe opleidingsmanager: Frank Posthumus. Frank is de opvolger van Thom Terwee en vandaag was zijn eerste werkdag. Frank was aanwezig bij het ontwikkelgesprek. Het ontwikkelgesprek is toekomstgericht en is zeker niet per se een terugblik op de visitatie, maar voor Frank was het mogelijk een prettige manier om *feeling* te krijgen bij wat het panel op de visitatie heeft willen meegeven en tegelijkertijd samen met het panel vooruit te kijken. Daardoor kreeg het ontwikkelgesprek ook iets van een continuïteitborgingsfunctie.

II Input opleiding voor ontwikkelgesprek

Aanleiding:

Ter voorbereiding op dit gesprek schetste de opleiding kort de stappen die momenteel gezet worden zijn. Daaraan gekoppeld volgen enkele vragen die n.a.v. de rapportage en n.a.v. eigen bevindingen aan het panel voorgelegd worden. Output van het ontwikkelgesprek wordt meegenomen bij verdere verbetering van het 'leren op de werkplek'. Op basis van de opdrachten, geformuleerd door de Curriculumcommissie en beschreven in het ontwikkelkader werkplekleren, zijn stappen gezet in de ontwikkeling van het Werkplekleren op de ALO.

De hoofdvraag die de opleiding heeft:

Zijn we op de goede weg met de ingezette ontwikkelingen/verbetering sinds de visitatie van februari 2022?
--

In het kort zijn de volgende ontwikkelingen ingezet:

Met betrekking tot het verbeteren van het curriculum en meer consistentie van het onderwijs:

- Er wordt gebruik gemaakt van een **vernieuwd Les- en Evaluatie Formulier (LEF)** dat in alle leerjaren ongeveer dezelfde opzet heeft.
- De **formulieren** voor het evalueren en beoordelen van het werkplekleren zijn **herschreven naar de bekwaamheden en de brede professionalisering**. Ze sluiten aan bij de doelstellingen vanuit de bekwaamheden per leerjaar.
- Het **digitale werkplekdossier is in structuur per leerjaar gelijk** en wordt meer en meer ingezet als een ontwikkelingsportfolio.

De opleiding wil graag het gesprek voeren over de **plaats van het werkplekdossier in het formatief handelen** (product en proces).

- Hoe kan het werkplekdossier meer een **"portfolioachtig" dossier** worden?
- Hoe kunnen we het werkplekdossier als **verantwoordingsproduct** borgen/beter meewegen **naast de beoordeling die gegeven wordt voor het leren op de werkplek?**

Wat zijn aanbevelingen om de **instituuetsopleiders te ondersteunen** om hun begeleiding van studenten en contacten met werkplekbegeleiders te verbeteren? Iedere student krijgt jaarlijks één of twee live bezoeken op de werkplek van zijn of haar instituutsopleiders.

Voorafgaande aan het bezoek mailt de student aan de instituutsopleider:

- Een les- en evaluatieformulier (LEF) van de les
- Een ingevuld reflectieformulier van de afgelopen weken op de leerwerkplek
- De contactgegevens van de leerwerkplek en van de werkplekbegeleider.

Tijdens het bezoek:

- Ziet de instituutsopleider een deel van een les en voert een gesprek met de werkplekbegeleider en de student.
- Na het bezoek mailt de instituutsbegeleider de student een verslag van de lesobservatie en het gesprek tijdens het bezoek.

Met betrekking tot **relatiebeheer en kwaliteitsborging van het werkplekleren** zijn onderstaande ontwikkelingen actueel:

- Twee keer per jaar organiseren we **werkveldbijeenkomsten** die tot doel hebben om kennis en ervaringen met het werkveld uit te wisselen;
- Er is een **cursus** ontwikkeld voor werkplekbegeleiders. Een pilot is gestart waarin ALO en werkveld hun begeleiding van de studenten nog beter afstemmen. Dit gaat leiden tot een certificeringstraject voor werkplekbegeleiders en verplichte bij-/nascholing. Doel is om de kwaliteit van begeleiding en beoordeling te verbeteren en te borgen.
- Er is ingezet op het creëren van een poule van stichtingen/scholen (PO, VO en MBO). Het idee is om met deze scholen de samenwerking te intensiveren op het gebied van onderwijs als ook onderzoek om zo gezamenlijk de kwaliteit in de begeleiding van onze studenten en collega's van de toekomst te verbeteren.

De vraag waarover we graag in gesprek zouden willen gaan is of we met de hierboven ingezette acties **meer grip krijgen op de kwaliteit van de begeleiding en beoordeling van de studenten** v.w.b. hun functioneren op de werkplek.

Het panel geeft aan waardering te hebben voor de inspanningen van de opleiding n.a.v. de adviezen van de visitatie. Het is duidelijk dat het team actief aan de slag is gegaan met het werkplekleren (WPL). Tegelijkertijd is het ook lastig voor het panel om inhoudelijk te adviseren/beoordelen, omdat onderliggende documenten (zoals beoordelingsformulieren) niet ingezien zijn.

III Beknopt verslag ontwikkelgesprek

Hieronder volgen, staccato en in een notendop, thema's en tips die de revue passeerden. NB Niet alle tips zijn afkomstig van het panel. Er is (bewust) niet telkens op detailniveau onderscheid gemaakt in dit verslag tussen adviezen van het panel en overwegingen, ideeën en voorgenomen verbetermaatregelen van de opleiding. Dit verslag dient immers uitsluitend als **informatie- en inspiratiebron** en kan bijvoorbeeld gebruikt worden voor interne vervolgbesprekingen.

1. Visie op werkplekleren

- Blijf met een helikopter view kijken naar het doel van het WPL. Blijf erover met elkaar in gesprek. Het gaat vooral om de grote lijnen. Wat is de overkoepelende **visie**? Wat wil de opleiding precies bereiken met het WPL? Hoe verhoudt het **BioS-lectoraat** zich hiertoe? Is dat voldoende zichtbaar?
- Wat wil de opleiding bereikt hebben **over 5 jaar**? Primaire doel is nu om ervoor te zorgen dat het WPL-dossier beter bijdraagt aan het inzichtelijk maken wat de studenten op de werkplek geleerd hebben. (Brede professionele basis expliciteren in leerdoelen, gekoppeld aan WPL.)
- Blijf de visie **evalueren en herijken**. En blijf dat, zoals dat nu ook al gebeurt, samen met **andere gremia** (examencommissie, werkveld, etc.) doen. Draagvlakversteving leidt tot betere inbedding.
- Goed om de **blik naar buiten** te blijven richten ter inspiratie, zoals nu ook al gebeurt (andere opleidingen binnen HvA en andere instellingen zoals de HAN en de Haagse Hogeschool).
- De opleiding koerst op **cyclisch leren en evalueren**. Zowel binnen een leerjaar (lessenreeksen) als op opleidingsniveau (terugkijken in latere jaren op eerdere jaren). Het panel juicht dit toe, mede omdat dat het risico op een "schoenendoos" (waarin de student documenten verzamelt, zonder er structuur in aan te brengen en zonder erop te reflecteren) verkleint.
- Wat wil de opleiding **per leerjaar** bij de student terugzien? Het panel merkt tijdens het gesprek dat daar al ideeën over zijn (ontwikkeling van zich oriënterende student naar vakdocent naar teamdocent), maar ook dat er nog geen consensus is m.b.t. de concrete uitwerking. Uitwerking per leerjaar voorkomt een "schoenendooseffect".
- Blijf aandacht houden voor **verschil PO/VO**. Studenten starten met WPL in het PO, terwijl daar in de praktijk meer zelfstandigheid/zelfredzaamheid verwacht wordt dan in het VO. (In het VO kunnen studenten terugvallen op docenten van dezelfde sectie.)
- Blijf aandacht houden voor de **balans didactiek/pedagogiek** en blijf hierover in gesprek, ook met stakeholders.
- Probeer niet te veel te focussen op documenten en formulieren die verplicht in het WPL-dossier moeten zitten, maar focus op de **opbrengsten** ervan: de **evaluatie(s) en de analyse(s)**. Dat draagt bij aan de **validiteit** en **betrouwbaarheid** van de beoordelingen.
- Formuleer een standpunt van de opleiding ten aanzien van de **opbouw van het WPL-dossier**. Moeten studenten ermee kunnen laten zien dat ze een logisch gestructureerd dossier op kunnen bouwen (bijv. m.b.t. het in logische stappen behandelen van hun leerproces i.h.k.v. de vier bekwaamheden) of valt dit buiten de scope van het leerdoel?
- Het panel was tijdens de visitatie erg enthousiast over het verplichte visiedocument dat studenten zelf moeten schrijven aan het eind van hun opleiding. In dit visiedocument schetst de student zijn visie op het beroep. Het kan waardevol zijn om dat nog zwaarder aan te zetten in het curriculum en het WPL daarvoor te gebruiken door **studenten te laten reflecteren op hun eigen ontwikkeling ten aanzien van hun beroepsvisie**. Hoe keek de student aan het begin van zijn opleiding tegen het beroep aan en hoe aan het eind?
- Verder was het panel enthousiast over de *couleur locale* van de opleiding, voor wat betreft **'bewegen in en om school'**. Mogelijk kan dat steviger ingebed worden in het WPL, zodat studenten zich er ook mee kunnen profileren (bovenop het landelijk opleidingsprofiel). Hoe kijkt het **BioS-lectoraat** hier tegenaan?
- Oordelen: **wel of geen cijfers** (i.p.v. cijfers: onvoldoende/voldoende/goed/excellent). Studenten en werkveld geven voorkeur aan cijfers. Blijf hierover in gesprek. Kan ook koudwatervrees zijn. En zonder cijfers wordt de narratieve feedback beter gelezen (o.a. omdat daar wel een oordeel in verpakt zit) wat het formatieve beoordelen zinvoller maakt.

2. Certificering

De ALO gaat meer inzetten op interne kalibratie (ALO-bezoekers). Daarnaast gaat de opleiding een certificeringstraject opstarten. De opleiding licht toe hoe dit traject vormgegeven gaat worden (verschil begeleiders en beoordelaars > cursus om iedereen op één lijn te krijgen > samenwerking met werkveld > samen zelfde taal spreken > feedback opgehaald bij schoolopleiders > onderzoeken of de cursus in aanmerking komt voor certificering > nascholing). Begeleiders, werkveld en schoolstichtingen zijn enthousiast.

Primaire doel lijkt op dit moment **harmonisering** van begeleiding te zijn te zijn voor wat betreft intensiteit van de begeleiding. (Ene uiterste: op afstand om de hoek meekijken, andere uiterste: vanaf schouder van de student meekijken.) Dit streven geldt ook voor de instituutsbegeleiders.

De ALO heeft zichzelf ten doel gesteld dat alle begeleiders de cursus uiteindelijk gedaan zullen hebben. De opleiding acht dat realistisch, omdat de cursus ook via train-de-trainer (olievlek) verzorgd zal worden. Het panel vindt het streven ambitieus. Verder merkt het panel op vooral waarde te hechten aan de visie die aan de cursus ten grondslag ligt (in het verlengde van punt 1).

3. Grensoverschrijdend gedrag

Aan het eind van gesprek wordt op aangeven vanuit een van de stakeholders van de opleiding nog even kort stilgestaan bij het overall actuele thema van grensoverschrijdend gedrag. Panel en opleiding zien de noodzaak van passend beleid. Er zal een visie opgesteld moeten worden om grensoverschrijdend gedrag zo goed mogelijk te bestrijden. Meerdere opleidingen en instellingen zijn momenteel waarschijnlijk al bezig hiermee. Mogelijk kunnen **krachten gebundeld** worden, zodat niet iedere opleiding zelf het wiel moet uitvinden voor het anticiperen op een **landelijk probleem**.

IV Planning afhandeling verslag

Onderstaande planning is gebaseerd op het streven e.e.a. af te ronden voor de kerstvakantie. De planning is afgestemd met opleiding en panel:

Do 01/12: Ontwikkelgesprek > secretaris schrijft verslag in weekend na ontwikkelgesprek

Zo 04/12: Verslag ontwikkelgesprek naar panel

Vr 09/12: Feedback panel op verslag > secretaris verwerkt feedback panel

Zo 11/12: Verslag naar opleiding

Ma 19/12: Feedback opleiding op verslag

Di 20/12: Secretaris verwerkt feedback opleiding > definitief verslag naar opleiding

NB Dit verslag gaat niet naar de NVAO. Het wordt alleen gebruikt voor de interne kwaliteitscyclus van de opleiding.