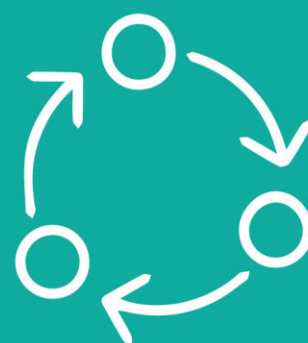


Nieuwsgierigheid



Beweging



Samenspel



opleidingsschool
NOORDERMARKE

Theoretisch kader

versie augustus 2024

Waarborg 1: lerende leraar

In de loop van onze voorgeschiedenis en onze ontwikkeling in de afgelopen jaren als aspirant-opleidingsschool, is het karakter van Noordermarke gevormd vanuit een levende visie en een bewegende praktijk, in een voortdurende wisselwerking tussen scholen onderling en samen met Windesheim.

De pijlers van Noordermarke



Figuur 1. Pijlers opleidingsschool Noordermarke.

Ons denken en doen is gebouwd op drie pijlers.

- We zijn *nieuwsgierig*: we onderzoeken wat we doen en wat het effect daarvan is. We kijken om ons heen en stellen onszelf en elkaar voortdurend de vraag hoe we onze studenten en leerlingen optimaal kunnen laten leren.
- Zo blijven we in *beweging*: we leren een leven lang, laten ons aangenaam verrassen door veranderingen en verschillen. Daar kunnen we op inspelen, doordat we onszelf, de leerlingen en elkaar blijven zien en inspireren.
- Dat doen we *samen*: we verbinden ons met elkaar en met onze leerlingen. We werken en leren samen met plezier.

Beroepsbeeld

Op de drie pijlers is ons beroepsbeeld gebouwd:

Als je binnen opleidingsschool Noordermarke bent opgeleid ben je pedagogisch, didactisch en vakinhoudelijk bekwaam. Je hebt oog voor de leerlingen: je ziet hoe en wat ze leren, je merkt op waar ze behoefte aan hebben. Je hebt ervaring opgedaan in verschillende beroepspraktijken en je hebt je binnen die verschillende contexten breed kunnen oriënteren op het beroep van docent. Je weet voor jouw specifieke vakgebied wat leerlingen moeten, kunnen en willen leren en hoe dat het beste kan gebeuren. Jij kunt dat leerproces begeleiden als expert. Daarbij zie en leg je verbanden met andere vakken, met beroepen en met de maatschappij.



Je hebt een onderzoekende houding en durft kritisch te zijn, vragen te stellen en fouten te maken. Je bent je ervan bewust dat er verschillen zijn en weet daarop in te spelen. Hierbij weet je praktijk en theorie met elkaar te verbinden in je pedagogisch en didactisch handelen.



Je staat stil om te reflecteren, maar stilstand is voor jou geen optie: ook na het behalen van je diploma blijf je werken aan je eigen professionele groei en de ontwikkelingen binnen je vak. Je weet leerlingen, maar ook je collega's, uit te dagen en te inspireren.

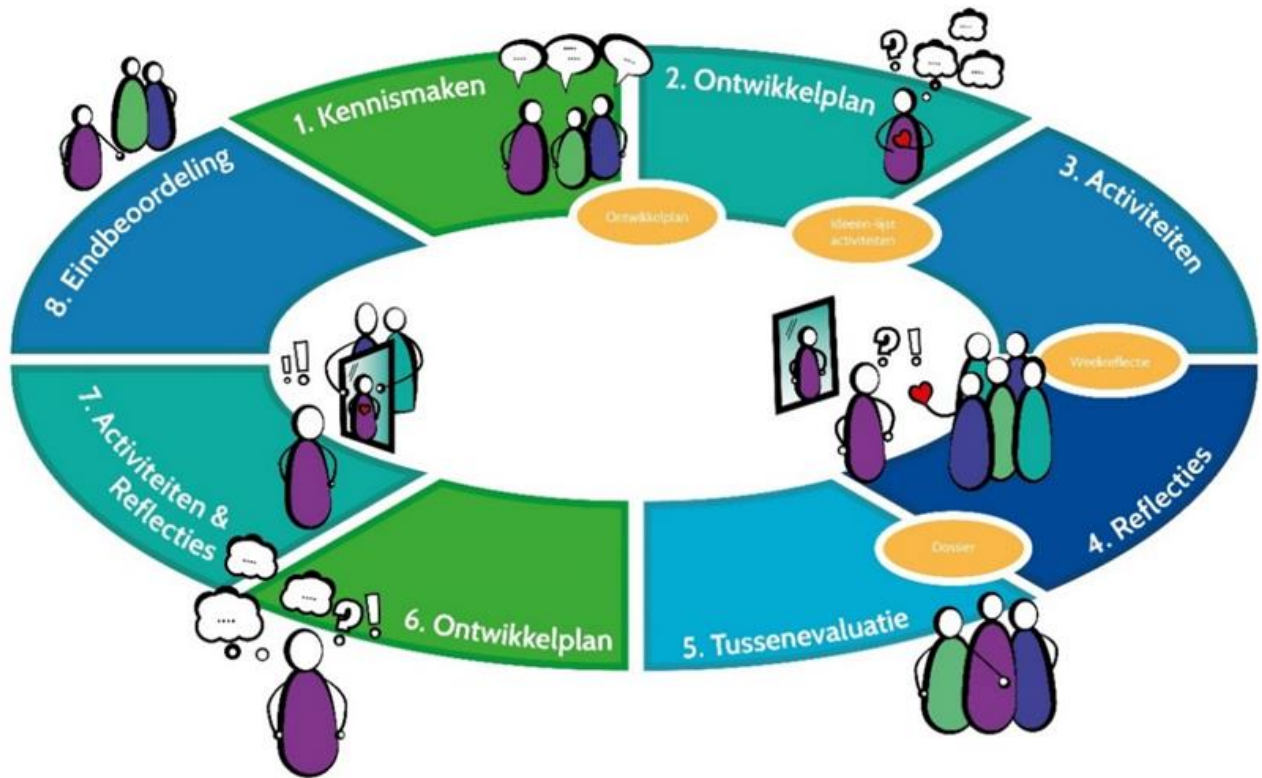


Jouw leren en werken vindt plaats in interactie met anderen. Je legt makkelijk contact en werkt constructief samen. Je straalt uit dat je plezier hebt in je werk en weet anderen hierdoor te motiveren om tot duurzaam leren te komen.

'In het docentbeeld van opleidingsschool Noordermarke is er ruimte voor verschillen: het is geen keurslijf, maar een uitnodigend perspectief waar iedere docent (in opleiding) op eigen tempo en manier in kan groeien.' -instituutsopleider-

Visie op leren

In onze visie op leren zien we Noordermarke als speelveld waar samen in veiligheid met plezier wordt gewerkt en geleerd. Leren ontstaat door interactie met elkaar.



Figuur 2. Het speelveld van Noordermarke



Door in authentieke situaties ervaringen op te doen en daarop te reflecteren kun je ontdekken wat je te leren hebt en je bekwaamheid ontwikkelen, in een veilige leeromgeving waar je fouten mag maken.



Als de lerende het vertrouwen heeft om nieuwsgierig te durven zijn en fouten te mogen maken, kan hij leren door zich breed te oriënteren en door te worden uitgedaagd net boven zijn niveau.



Binnen Noordermarke vergelijken we leren met spelen: het leren gebeurt samen, met vallen en opstaan. We maken plezier, je mag ruimte nemen om te leren en je te ontwikkelen en je eigen plek te vinden.

Visie op opleiden

Nieuwsgierigheid

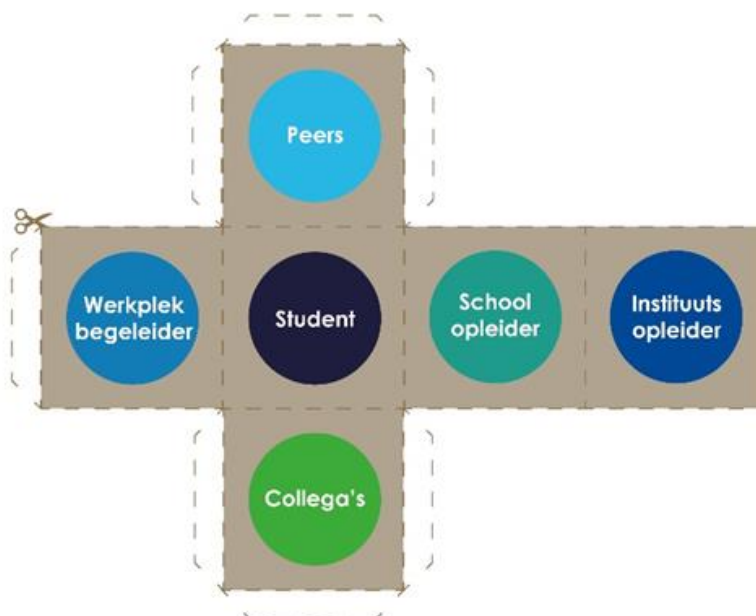
Opleidingsschool Noordermarke wil ruimte en vertrouwen geven aan de nieuwsgierigheid van de student. Hierbij baseert opleidingsschool Noordermarke zich op de zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan (2000), dat ieder mens zichzelf wil ontwikkelen vanuit een natuurlijke behoefte aan relatie, autonomie en competentie.

Daarom is in onze visie op opleiden reflectie een belangrijk aspect. Het is een cruciale activiteit om theorie en praktijk te verbinden. Korthagen en Nuijten (2019) zijn daarbij een inspiratiebron waar het gaat om coachen vanuit kracht en het belang van het stellen van verdiepende vragen. Het is van belang dat docenten (in opleiding) opmerkzaamheid ontwikkelen om te zien wat er in een les gebeurt bij leerlingen. De werkplekbegeleiders hebben hier een belangrijke taak. In de training leren ze om eerder vragen te stellen dan adviezen te geven. Wij coachen krachtgericht: het zoeken naar kernkwaliteiten bevordert groei immers meer dan het wijzen op fouten.

Beweging

Als de lerende het vertrouwen heeft om nieuwsgierig te durven zijn en fouten te mogen maken, kan hij leren door te worden uitgedaagd net boven zijn niveau (zone van naaste ontwikkeling).

Daarom spelen in onze visie op opleiden de begrippen modeling en scaffolding een belangrijke rol; ze staan voor het van oudsher bekende 'voordoen' en 'ondersteunen'. Binnen opleidingsschool Noordermarke vinden studenten inspirerende voorbeelden. Door te observeren en in gesprek te gaan vindt modeling plaats door werkplekbegeleiders, maar ook door andere collega's. We verbeelden dit in onze *Steen van spelers*.



Figuur 3. De Steen van spelers

Studenten observeren hun werkplekbegeleider en deze expliciteert wat hij doet en waarom hij dat doet. Kijken naar een expert en het gesprek daarover voeren is een belangrijke bron van leren, zeker wanneer de werkplekbegeleider eigen twijfel en leren durft te laten zien. Niet alleen de werkplekbegeleider, maar ook andere docenten, kunnen rolmodellen zijn. Het is van belang dat studenten bij verschillende (vak)collega's kijken en hun eigen rolmodellen kiezen. Dit geeft zicht op de eigen leerdoelen maar ook op wat een student juist niet wil overnemen en anders wil doen.

Bij scaffolding gaat het over leren-kunnen. Scaffolding betekent letterlijk 'in de steigers zetten'. De student probeert, met steun, bepaalde handelingen uit. Hij hoeft dingen nog niet volledig of alleen te doen. Dit past bij de leerfasen van Noordermarke waarbij een toenemende mate van zelfstandigheid en complexiteit van taken wordt verwacht. Dat betekent dan dus ook dat 'de steigers' gefaseerd weer weggehaald zullen moeten worden om de student steeds zelfstandiger te laten opereren.

Zo willen we diep, duurzaam leren bevorderen. Diep en duurzaam leren verandert het denken en zijn. Het maakt dat studenten de wereld anders en beter gaan begrijpen. Doelen die door de student als eigen en relevant worden ervaren zijn onmisbaar om tot duurzaam leren te komen. Dit duurzame leren is een sociaal proces waarin kennis en vaardigheden in interactie met anderen eigen gemaakt worden. Door ervaring op te doen, beklijft wat geleerd is (Smits, 2020).



Figuur 4. Duurzaam leren (Smits, 2020)

Samenspel

Binnen Noordermarke vergelijken we leren met spelen: het leren gebeurt samen, met vallen en opstaan. We maken plezier, je mag ruimte nemen om te leren en je te ontwikkelen en je eigen plek te vinden. Dit sluit aan bij de elementen die door Biesta (2013) zijn onderscheiden als onmisbare elementen van groei naar en in leraarschap, namelijk kwalificatie (vakinhoudelijk, didactisch, pedagogisch), socialisatie en personificatie (subjectivering).

Waarborg 2: Leeromgeving

Opleidingsschool Noordermarke wil een rijke, professionele leeromgeving zijn waarin iedereen gemotiveerd wordt om te leren vanuit nieuwsgierigheid, beweging en samenspel. We creëren deze leeromgeving met scholen en instituut samen.

Werken in een brede leergemeenschap

De brede leergemeenschap bestaat uit een heterogene groep studenten van verschillende vakopleidingen die verbonden is binnen de opleidingsschool. In die heterogene groep werken we samen om studenten te laten groeien in de rol van professional in een onderwijsorganisatie. Om dat zo goed mogelijk te doen, geven we binnen opleidingsschool Noordermarke samen invulling aan het onderwijsprogramma binnen de brede leergemeenschap. Samen proberen we optimale leeromgevingen te creëren, waarin we de studenten zo goed mogelijk voorbereiden op de beroepspraktijk en de rol die zij daarin zullen gaan krijgen. Gelijkwaardigheid in het opleiden is hierbij een belangrijk uitgangspunt. In de brede leergemeenschap worden meerdere onderwijseenheden aangeboden. Deze onderwijseenheden worden waar mogelijk verzorgd door de vaste instituutsopleiders van Noordermarke. Het gaat om de onderwijseenheden Generieke Kennisbasis, de onderwijseenheden Brede Professionele Basis en de onderwijseenheden Werkplekleren.

Generieke Kennisbasis

Binnen Opleidingsschool Noordermarke maken we de transfer tussen theorie en praktijk zo concreet mogelijk door in de verschillende fases van het werkplekleren te werken vanuit de theoretische bronnen die binnen de modules van de generieke kennisbasis behandeld worden, zoals *Effectief leren*, *De zes rollen van de leraar* en *Wijze lessen*. In de opleidingsspecifieke handleidingen van Noordermarke verwijzen we op concrete wijze naar deze bronnen en veel opdrachten die op de werkplek uitgevoerd worden, staan in het teken van de thema's die op dat moment op het instituut behandeld worden tijdens de colleges Generieke Kennisbasis. Een binnen Noordermarke ontwikkelde set theoriekaarten bevordert deze transfer.

Brede Professionele Basis

Binnen opleidingsschool Noordermarke werken we samen aan de brede professionele basis door studenten in groepjes op een specifieke werkplek onderzoek te laten doen naar thema's als de eerlijke school, de duurzame school en onderwijskwaliteit gebaseerd op een aantal Sustainable Development Goals (SDG's). Op die manier leren studenten in heterogene (vakoverstijgende) samenstellingen samen te werken, te plannen en hun onderzoekende houding te ontwikkelen. Door kritisch te reflecteren op het groepsproces en de individuele bijdrage daarin ontwikkelt de student zijn/haar beroepsidentiteit.

Werkplekleren

Gedurende hun gehele opleiding leren onze studenten binnen opleidingsschool Noordermarke in de context van hun toekomstige werkplek. Zij werken op deze manier vanaf de eerste dag van hun opleiding aan het ontwikkelen van hun beroepsidentiteit. Dat maakt de stap naar het zelf uitvoeren van onderwijs vanzelfsprekender én betekenisvoller. We bouwen dit binnen Noordermarke rustig op. Studenten beginnen in het eerste leerjaar met een brede oriëntatie op het beroep. We dagen ze uit na te denken over thema's als 'het beste onderwijs' of 'de docent van de toekomst'. Ook maken de studenten kennis met de verschillende schooltypen binnen het tweedegraads vakgebied. Zo ontstaan leervragen die het startpunt zijn voor het werken en leren in een school. Binnen Noordermarke noemen we deze fase het BOS-traject.

In de studiefases daarna werkt de student in de beroepspraktijk aan het ontwikkelen van vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheden: eerst op basisniveau, later ook op gevorderd niveau en uiteindelijk, in de afstudeerfase, op niveau 'startbekwaam'. Van de studenten wordt verwacht dat zij werkzaamheden steeds zelfstandiger kunnen uitvoeren. Ook de complexiteit van de taken neemt toe. Die fases noemen we binnen Noordermarke respectievelijk LES, VAK en LOS.

Afhankelijk van de beoogde leeruitkomsten, de individuele leervragen en het opleidingsschoolspecifieke programma van Noordermarke geeft elke student zelf vorm aan zijn leerproces. Met behulp van een dossier, waarin de student reflecteert op de doorgemaakte ontwikkeling, toont de student zijn bekwaamheidsniveau aan. Voor de verschillende fases van het werkplekleren worden vanuit het opleidingsinstituut generieke handleidingen geschreven die wij binnen de opleidingsschool gebruiken als basis voor opleidingsschoolspecifieke handleidingen.

Programma

Binnen Noordermarke hebben we gezamenlijk een programma samengesteld dat in eerste instantie is ontworpen voor met name voltijdstudenten van AVO (algemeen vormend onderwijs) en BO (beroepsonderwijs) van Windesheim. Andere groepen studenten krijgen maatwerk aangeboden waarbij ze ook gebruik kunnen maken van de ontwikkelde materialen en deel kunnen nemen aan bijeenkomsten.

In het programma zit een opbouw in leerfasen waarbij er, volgens het principe van scaffolding, geleidelijk steeds meer een beroep wordt gedaan op de zelfstandigheid van de student.

Het eerste jaar, het BOS-traject, is behoorlijk gestructureerd, maar er is ook ruimte voor eigen leervragen. Doelstellingen, programma's en beoordelingswijzen zijn vastgelegd. Gaandeweg het leerproces worden de eigen leervragen steeds meer leidend. Het BOS-programma voor de eerstejaars is een brede oriëntatie op het beroep en is gebaseerd op de zes rollen van de leraar (Slooter, 2018).

In het tweede jaar wordt de nadruk gelegd op lesvoorbereiding en het geven van een goede les. Hier komen de zes rollen van de leraar terug en we gebruiken daarnaast '*Wijze lessen, twaalf bouwstenen van effectieve didactiek*' (Surma & Kirschner, 2019).

Tijdens het derde leerjaar is er, onder andere aan de hand van een opdracht Lesson Study en vakdidactisch redeneren, een verdieping op vakinhoud en vakdidactiek.

In het vierde jaar gaan studenten zelfstandig aan de slag tijdens de LIO-stage. In individuele coachingsgesprekken en intervisiebijeenkomsten of bijeenkomsten voor nieuwe docenten onder leiding van de schoolopleider, wordt vormgegeven aan het samen wederzijds leren.

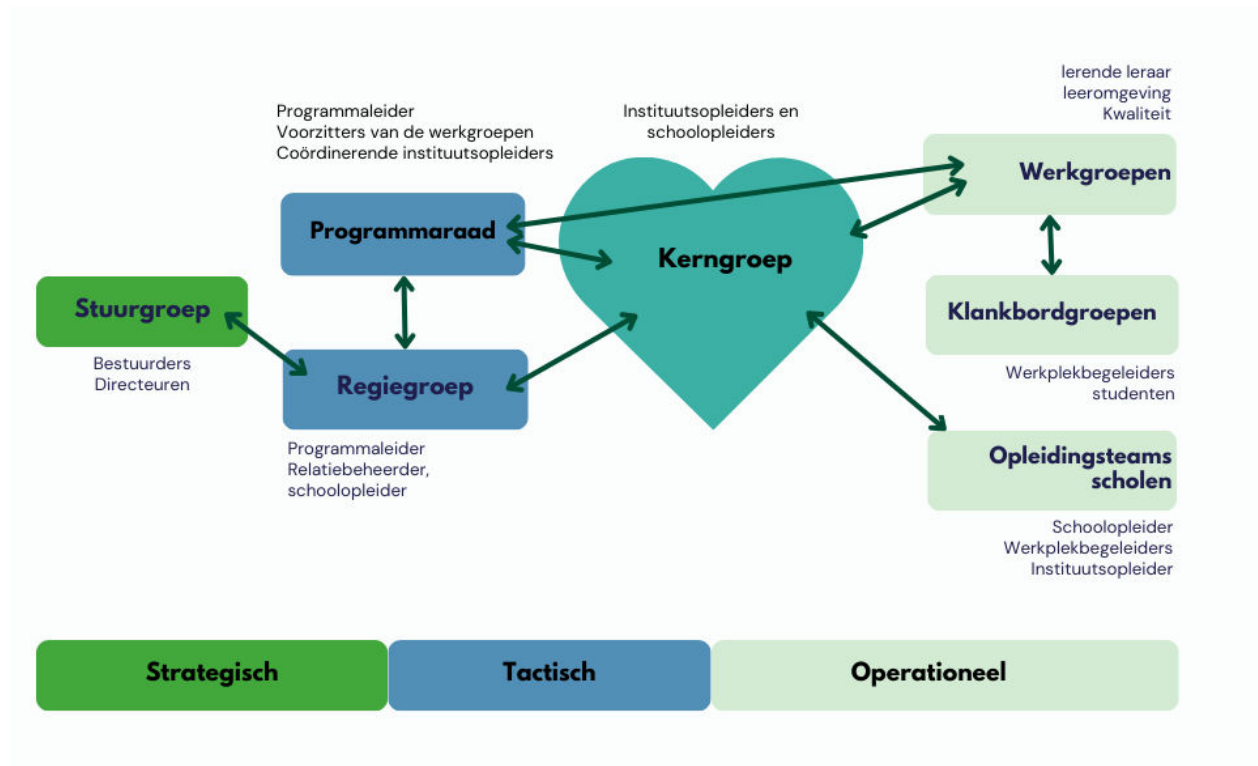


Figuur 5. Leerfasen opleidingsschool Noordermarke

Waarborg 3: Organisatie

Organisatiestructuur

In dit document is de organisatiestructuur van Noordermarke en de daarbij behorende professionalisering beschreven.



Figuur 6: organogram opleidingschool Noordermarke.

De stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit directeuren, bestuurders en hogeschoolhoofddocenten of gemandateerden vanuit de scholen en instituten.

De stuurgroep komt jaarlijks omstreeks vijf keer bij elkaar om met name de voortgang te monitoren, de kwaliteit te bewaken en voorstellen vanuit de regiegroep, zoals bijvoorbeeld het jaarplan en de begroting, te accorderen.

De regiegroep

De regiegroep bestaat uit de programmaleider, de relatiebeheerder(s) van Windesheim en een schoolopleider. De regiegroep zet, met input van alle gremia, de lijnen uit voor de ontwikkelingen binnen de opleidingschool. Zij werkt daarbij vanuit het kwaliteitskader Samen Opleiden. De regiegroep komt (twee)wekelijks bij elkaar.

De programmaraad

De programmaraad bestaat uit de programmaleider, de coördinerende instituutsopleiders van alle instituten en de voorzitters van de werkgroepen.

De programmaraad bewaakt de kwaliteit van het programma door de theorie op het instituut en de praktijk aan elkaar te koppelen, waardoor een programma op maat aangeboden wordt voor alle studenten binnen Noordermarke.

De programmaraad komt jaarlijks 3 keer bij elkaar.

De kerngroep

De kerngroep is het hart van onze opleidingsschool. Deze groep bestaat uit alle schoolopleiders en instituutsopleiders die werkzaam zijn binnen Noordermarke. In het kernoverleg bespreken en evalueren we de praktijk van het samen opleiden. De visie en pijlers van de opleidingsschool zijn hierbij leidend.

Het kernoverleg vindt drie keer per jaar plaats. Daarnaast organiseren we een jaarlijkse 'speeldag' waarin we de tijd nemen om uit te wisselen, stil te staan en elkaar te ontmoeten.

De werkgroepen

De werkgroepen bestaan uit instituutsopleiders en schoolopleiders. Deze werkgroepen formuleren samen met de programmaleider, vanuit het activiteitenplan, concrete opdrachten. De voorzitter van de werkgroep formuleert samen met de leden van de werkgroep ontwikkeldoelen middels een PDCA-cyclus.

Werkgroepen binnen Noordermarke zijn:

- **Leeromgeving:**
Curriculum
Onderzoek
Inductie
- **De lerende organisatie**
Professionalisering
- **Kwaliteitscultuur**
Organisatie, evaluatie en instrumenten
- **Communicatie**
Informatie in woord en beeld

De opleidingsteams in de scholen

Een opleidingsteam bestaat uit werkplekbegeleiders, de schoolopleider en de instituutsopleider.

De werkplekbegeleiders van opleidingsschool Noordermarke volgen een training om thuis te raken in de begeleidings- en beoordelingsstructuur van Noordermarke, kennis op te doen (op te frissen) over coaching, didactiek en de rollen van de leraar en samen te oefenen met begeleidingsgesprekken.

Als opleidingsteam blijven de werkplekbegeleiders van een school samen duurzaam leren en reflecteren, ook na deze training, in ten minste twee bijeenkomsten per jaar.

De Portefeuillehouder in de school

De portefeuillehouder is een leidinggevende binnen een partnerschool die verantwoordelijk is voor het samen opleiden en professionaliseren. De schoolopleider en portefeuillehouder bespreken de voortgang binnen de school en stellen gezamenlijk het opleidingsteam vast. Dit overleg vindt ongeveer om de zes weken plaats.

De leidinggevendenden binnen scholen besteden tijdens gesprekscycli expliciet aandacht aan de rollen binnen Noordermarke.

1. Waar ben je trots op als het gaat om de invulling van jouw rol binnen Noordermarke (werkplekbegeleider / schoolopleider) en hoe kun je dit behouden?
2. Op welke wijze zorg jij ervoor dat de pijlers: *nieuwsgierigheid - beweging - samenspel* optimaal tot hun recht komen in de begeleiding van de student?
3. Waar zitten, volgens jou en anderen, de aandachtspunten als het gaat om jouw begeleiding van Noordermarke-studenten?
4. In hoeverre ben je ervoor toegerust om studenten goed te begeleiden? Wat heb je eventueel meer nodig om je begeleiding te optimaliseren?

Toerusting en professionalisering

Vanuit opleidingsschool Noordermarke neemt de programmaleider deel aan de leernetwerkbijeenkomsten van het Platform Samen Opleiden & Inductie. Hierbij sluiten regelmatig ook andere betrokkenen aan. Ook themabijeenkomsten en congressen van het hiervoor genoemde platform worden door de programmaleider bijgewoond.

Alle instituutsopleiders en schoolopleiders zijn BRLO¹-geregistreerd of bezig met het traject hiervoor. In aanloop naar de registratie of prolongatie (na vier jaar) vindt een professionaliseringstraject plaats in de vorm van een (schoolopleiders)opleiding of een Velon-traject binnen het instituut. Noordermarke biedt de mogelijkheid voor schoolopleiders om deel te nemen aan het jaarlijkse Veloncongres. Daarnaast is er in de verschillende gremia binnen Noordermarke overleg en/of intervisie over begeleiding en beoordeling.

Door de werkgroep de lerende organisatie is er een basistraining voor werkplekbegeleiders ontwikkeld die bestaat uit vier basismodules. Werkplekbegeleiders die alle modules hebben gevolgd krijgen een certificaat. Ook al elders gecertificeerde werkplekbegeleiders kunnen deelnemen aan één of meerdere modules.

De schoolopleider houdt deze professionalisering van werkplekbegeleiders van de eigen school bij en deelt dit met de portefeuillehouder.

¹ Beroepsregister lerarenopleiders

Rol	Professionalisering	Verplicht	Gewenst	Wie	Wanneer
WPB	Training Noordermarke	X		IO en/of SO	Binnen 2 jaar
	Intervisie/bijeenkomsten opleidingsteam	X			2 x per jaar (minimaal)
	Specifieke leervraag/scholing		X	Leidinggevende eigen school	

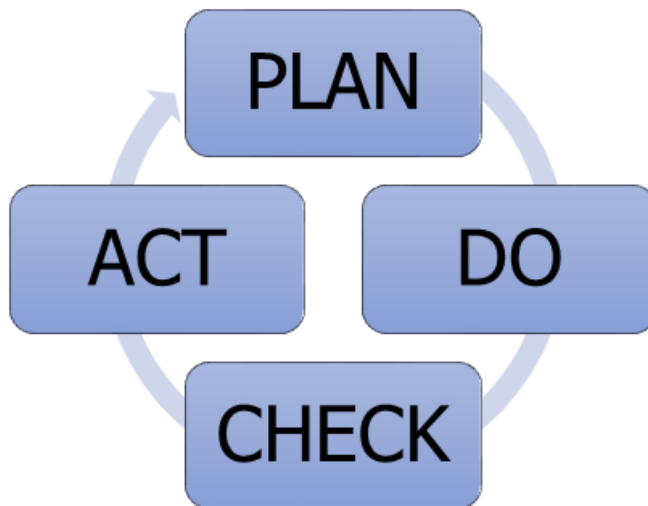
Rol	Professionalisering	Verplicht	Gewenst	Wie	Wanneer
SO	BRLO certificatie	X		Velon	Na aanstelling
	Overleg/intervisie		X	Schoolopleiders	Iedere 6 weken
	Specifieke leervraag/scholing		X	Leidinggevende eigen school	

Rol	Professionalisering	Verplicht	Gewenst	Wie	Wanneer
IO	BRLO certificatie	X		Velon	
	Intervisie		X	Relatiebeheerder	4 x per jaar
	Specifieke leervraag/scholing		X	Leidinggevende instituut	

Figuur 7: matrix professionalisering Noordermarke

Waarborg 4: Kwaliteitscultuur

Om de kwaliteit van opleidingsschool Noordermarke te borgen wordt gewerkt met een kwaliteitscyclus die is vertaald naar een kwaliteitskalender. Binnen de kwaliteitscultuur speelt de PDCA-cyclus (Shewhart 1939; Deming, 1986, zie figuur 8) een grote rol bij het continue ontwikkelen van opleidingsschool Noordermarke.



Figuur 8. PDCA-cyclus (Deming 1986).

De vier waarborgen uit het kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie zijn leidend. Vanuit ons theoretisch kader hebben aan de hand van deze vier waarborgen een aantal ambities geformuleerd. Hier zijn vervolgens kwaliteitsindicatoren aan gekoppeld. Deze indicatoren geven ons richting en geven waar nodig aanleiding tot gesprek over de kwaliteit van onze opleidingsschool.

In het kader van evaluatie, verbetering en borging wordt zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek uitgevoerd. Hierbij zijn drie groepen betrokken:

- studenten;
- opleiders: werkplekbegeleiders en schoolopleiders (vanuit opleidingslocaties), instituutopleiders (vanuit het instituut) en een projectleider (vanuit opleidingsschool Noordermarke);
- directeuren/portefeuillehouders van de opleidingslocaties.

Voorbeelden hiervan zijn enquêtes onder studenten en werkplekbegeleiders, evaluaties van trainingen en bijeenkomsten, reflectie- en voortgangsgesprekken en klankbordgroepen.

In de ontwikkelde vragenlijsten is specifieke aandacht voor (de herkenbaarheid van) de ontwikkelde visie en werkwijze. De schriftelijke evaluaties worden regelmatig met elkaar besproken, om zo in voortdurende dialoog aan verbetering te werken. Daarbij gaat het gesprek vooral over 'wat we doen', 'of we dat goed doen' en 'waar we naartoe willen'. Input uit de verschillende onderzoeksactiviteiten wordt gebruikt voor verdere ontwikkeling.

Literatuur

Biesta, G.J.J. (2013). *The beautiful risk of education*. New York: Routledge.

Deming, W.E. (1986). *Out of the crisis*. Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Study, Cambridge.

Korthagen, F. & Nuijten, E. (2019). *De kracht van reflectie. Een sleutel voor de ontwikkeling van leraren*. Amsterdam: Boom uitgevers.

Peeters, W. (2018) *De Cognitive Apprenticeship Theory: hoe een gezelschap leert van zijn meester*. Geraadpleegd van <https://www.vernieuwend onderwijs.nl/de-cognitive-apprenticeship-theory-hoe-een-gezel-leert-van-zijn-meester/>

Slooter, M. ((2018). *De zes rollen van de leraar*. Handboek voor effectief lesgeven. Huizen: uitgeverij Pica.

Smits, A. (2020). *Onderwijsinnovatie en ICT voor leren*. Lectorale rede van dr. Anneke Smits, uitgesproken op 29 januari 2020. Geraadpleegd van https://www.researchgate.net/publication/338940002_Lectorale_rede_Anneke_Smits_lector_Onderwijsinnovatie_en_ICT

Surma, T., Vanhoyweghen, K., Sluijsmans, D. M. A., Camp, G., Muijs, D., Kirschner, P. A., & Arkenbout, J. L. C. (2019). *Wijze lessen. Twaalf bouwstenen voor effectieve didactiek*. Meppel: Ten Brink Uitgevers.

Timmermans, M. & Kroeze, C. (2021). *Bouwen aan een samenhangend curriculum voor het opleiden van leraren*. Geraadpleegd van <https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2021/03/Handleiding-Bouwen-aan-samenhangend-curriculum.pdf>