

Samenvatting regiobijeenkomsten toekomst van samen opleiden

Onder invloed van actuele ontwikkelingen, zoals de snel veranderende maatschappij, de veranderende rol van kennis, diversiteit en onrust, is de vraag op welke wijze we leerlingen goed kunnen voorbereiden op de toekomst. Welke leraar past daarbij en hoe leiden we die op?

Om vooral op die laatste vraag een antwoord te vinden, heeft het Steunpunt Opleidingsscholen PO en VO in samenwerking met het ministerie van OCW 3 toekomstsessies georganiseerd in juni 2016 in Zwolle, Eindhoven en Utrecht voor met name direct betrokkenen bij opleidingsscholen.

Het gesprek ging over het opleiden in de school straks: is dat wat we nu hebben en doen genoeg? Of moet het anders? Meer? Daarbij hebben we de volgende uitgangspunten gedefinieerd:

- Samen verantwoordelijk voor het opleiden van studenten
- Samen verantwoordelijk voor de professionele ontwikkeling van startende en zittende leraren
- Samen verantwoordelijk voor schoolontwikkeling m.b.v. onderzoek

Met behulp van de versnellingskamers van Spiliter hebben we de meningen verzameld van in totaal 48 vertegenwoordigers van lerarenopleidingen en scholen, waarvan 17 uit het primair onderwijs en 31 uit het voortgezet onderwijs. Onder deze vertegenwoordigers waren in ieder geval 24 projectleiders en coördinatoren van opleidingsscholen, 5 schoolopleiders en 12 instituutopleiders. Opvallend was dat de lerarenopleidingen beter vertegenwoordigd waren dan de scholen.

Doel

De rondetafelgesprekken zijn georganiseerd om met elkaar een beeld te vormen hoe de toekomst van samen opleiden eruit kan zien. Met deze input scherpen we de visie op samen opleiden aan, definiëren we waar we met het samen opleiden naar toe willen en krijgen we zicht op wat de kwaliteit van het samen opleiden op dit moment is. Het kan ons, als Steunpunt opleidingsscholen, helpen om een pad uit te zetten om de kwaliteit te verbeteren van het samen opleiden.

Daarnaast wordt met deze regiobijeenkomsten een bijdrage geleverd aan het project van OCW waarin als opdracht staat geformuleerd: *Formuleer een realistisch toekomstbeeld voor het opleiden in de school en doe op basis daarvan eind 2016 een voorstel voor concrete maatregelen om het opleiden in de school verder te versterken.*

Werkwijze

De gesprekken zijn gehouden aan de hand van drie scenario's waarvan slechts de contouren geschetst zijn:

Scenario 1. Denken vanuit Afstemming

Het samen opleiden wordt vormgegeven door de activiteiten in het samen opleiden goed op elkaar af te stemmen. Het gaat hierbij om parallelle trajecten: in de lerarenopleiding wordt de nadruk gelegd op kennis opdoen, in de school wordt het lesgeven in de praktijk geoefend waarbij de nadruk wordt gelegd op vaardigheden.

Scenario 2. Denken vanuit Samenwerking

Het opleidingstraject wordt met de partners besproken. Vanuit het opleidingstraject wordt gekeken wat, waar en hoe het beste geleerd kan worden. De opleidingsfunctie is leidend. Bij de opleiding wordt actief het werkveld betrokken. Leerkansen worden benut door alle betrokkenen.

Scenario 3. Denken vanuit Leerloopbaan

Werken vanuit een gezamenlijke visie op onderwijs, leren en opleiden voor alle betrokkenen (aanstaande, zittende leraren, docenten, begeleiders en onderzoekers). Vanuit die visie staat de professional centraal en wat deze professional nodig heeft aan ondersteuning in zijn leeromgeving.

Deze scenario's zijn vooral opgesteld om houvast te geven en structuur te bieden voor de gesprekken. De scenario's worden niet verder uitgewerkt. Er zijn immers veel meer mogelijke scenario's dan de bovenstaande drie.

OCW heeft bovendien 7 stellingen geformuleerd om doel te verwezenlijken. Deze werden ook getoetst tijdens de bijeenkomsten.

Door middel van versnellingskamers is in korte tijd veel opgehaald waarvan we in deze notitie verslag doen.

Algemene indruk

In een constructieve sfeer zijn de gesprekken gevoerd. Een van de belangrijkste punten die we ophaalden is taal. Zolang we geen consensus hebben over wat we precies bedoelen met termen die gemeengoed zijn geworden in het samen opleiden, is het gesprek over de toekomst van samen opleiden niet altijd even goed te voeren. Het is belangrijk dat werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders dezelfde taal spreken.

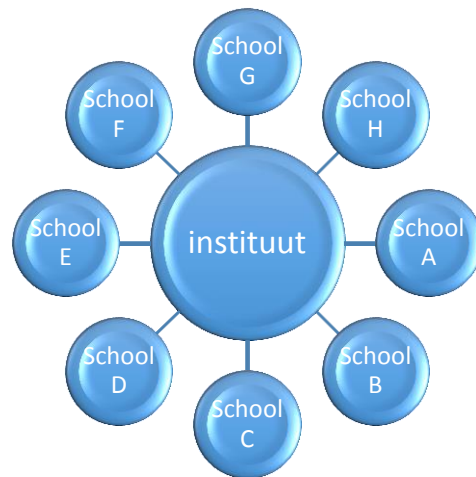
Hieronder volgt een weergave van wat aan de tafels in de drie sessies is besproken per scenario.

Scenario 1. Afstemming

Het samen opleiden wordt vormgegeven door de activiteiten in het samen opleiden goed op elkaar af te stemmen. Het gaat hierbij om parallelle trajecten: in de lerarenopleiding wordt de nadruk gelegd op kennis opdoen, in de school wordt het lesgeven in de praktijk geoefend waarbij de nadruk wordt gelegd op vaardigheden.

Kenmerken

- Gescheiden curricula
- Elke partner heeft een eigen opdracht
- Benutten gescheiden werelden van samen opleiden



Voordelen en nadelen van scenario 1

Belangrijkste voordelen

Een voordeel dat veelvuldig werd genoemd, is dat een dergelijke samenwerking gebaseerd op afstemming goed te organiseren is en dat elke school in zou kunnen stappen. Iedere partner heeft een duidelijk herkenbare rol en de partners erkennen en herkennen daarin elkaars belangen.

Andere voordelen die genoemd zijn

Dit scenario past bij veel van de huidige structuren. Vanuit de scholen is het een relatief eenvoudig scenario omdat de verantwoordelijkheid voor de op te leiden studenten bij de lerarenopleidingen ligt. Er is een duidelijk en uitwisselbaar diplomatraject los van context. Dit scenario geeft ruimte aan de partners om zich te ontwikkelen en te specialiseren los van de opleidingsschool waar ze deel van uitmaken.

Belangrijkste nadelen

Dit scenario voelt als een stap terug. Het toont te weinig innovatie en ambitie. Er wordt niet opgeleid vanuit een gezamenlijke ambitie en visie op het opleiden van leraren. Het dicht bovendien niet de kloof tussen de lerarenopleiding en de praktijk van de school: de lerarenopleiding blijft op afstand van dat wat er in de praktijk, op school, gebeurt. De leerroute van de student wordt een afvinklijstje: je kijkt naar de onderdelen in plaats van naar de samenhang.

Andere nadelen die zijn genoemd

Het samen opleiden op deze manier is geen vliegwiel voor leven lang leren in de school en er is geen sprake van wederkerig leren. Kennisontwikkeling op de lerarenopleiding komt in dit scenario niet automatisch terecht op de scholen.

De school is minder betrokken bij het opleiden van studenten, heeft alleen een begeleidende rol. De lerarenopleiding heeft minder zicht op de kwaliteit van leren op de werkplek en de begeleiding van studenten in de school.

De verbinding tussen school en lerarenopleiding is afhankelijk van de betrokkenheid van de personen. Het is helder dat iedere partner een taak heeft in het opleiden van de studenten, maar het is onduidelijk wie dan de eigenaar van het geheel is.

Voorwaarden voor scenario 1

Wat is er nodig om dit scenario optimaal te laten functioneren?

Organisatie

Iedere partner moet de verantwoordelijkheid nemen voor het eigen deel van de opleiding. Deze verantwoordelijkheden moeten benoemd zijn met duidelijke afspraken.

Dit scenario staat en valt met een goed kwaliteitszorgsysteem. Scholen zouden alleen mogen participeren in het samenwerkingsverband op basis van bewezen kwaliteit.

Opleiden

De verbinding tussen de theorie en de praktijk van de school moet gelegd worden, ook al is dat niet het uitgangspunt van dit scenario. Er wordt dus een groot beroep gedaan op de werkplekbegeleiders die de schoolactiviteiten moeten verbinden aan dat wat er wordt onderwezen in de lerarenopleiding. De instituutsopleiders moeten goed zicht hebben op wat er in de praktijk gebeurt en nodig is.

HR Beleid

Om de schoolpraktijk binnen de lerarenopleiding goed zichtbaar te maken, zou een docent in de lerarenopleiding ook een aanstelling op de school moeten hebben. Om goed van elkaars praktijken op de hoogte te blijven is nascholing voor zowel de werkplekbegeleiders als de instituutsopleiders heel belangrijk en zou verplicht gesteld moeten worden.

Visie

Er is dan misschien niet een gedeelde visie op opleiden van leraren, maar elke partner moet in ieder geval een visie hebben op het opleiden van leraren.

De deelnemers vonden het niet prettig om langs dit scenario het gesprek over de toekomst van samen opleiden te voeren. Het is achterhaald en niet iets wat we in de toekomst nog willen. We hebben daarom besloten om dit scenario alleen kort te bespreken in de inleiding van de andere twee bijeenkomsten en ons te focussen op scenario 2 en 3 tijdens de rondetafelgesprekken.

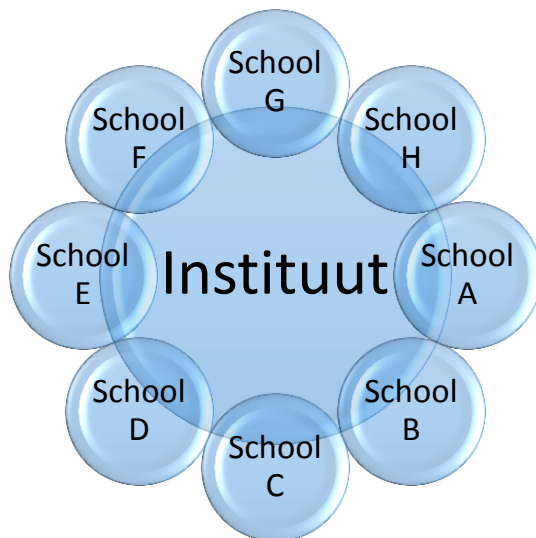
Scenario 2. Samenwerken

Het opleidingstraject wordt met de partners besproken. Vanuit het opleidingstraject wordt gekeken wat, waar en hoe het beste geleerd kan worden. De opleidingsfunctie is leidend. Bij de opleiding wordt actief het werkveld betrokken. Leerkansen worden benut door alle betrokkenen.

Kenmerken

- Gemengde leergemeenschappen t.b.v. intensivering samenwerking
- Elkaars kwaliteiten optimaal benutten: werken vanuit wederzijds vertrouwen en erkenning
- Gescheiden HRD systemen
- Bijdragen aan elkaars professionaliseringstraject

Volgens enkele van de deelnemers is dit scenario de bekende weg c.q. dit is wat ze nu doen



Voordelen en nadelen van scenario 2

Belangrijkste voordelen

In dit scenario wordt uitgegaan van het gezamenlijk opleiden van studenten door school en lerarenopleiding. Er is geen wij-zij denken meer, maar wij-samen. Samenwerkingspartners ontmoeten elkaar op elk niveau: besturen, directies, lerarenopleiders en schoolopleiders. Er wordt inhoudelijke afgestemd en er is een gedeelde verantwoordelijkheid. Een opbrengst van deze intensievere samenwerking, is een geïntegreerd curriculum, waarin de verbinding tussen de theorie en de praktijk verdiept en versterkt wordt. Het gaat er dan niet om dat we 'verbouwen' wat er is, maar meer om samen te kijken naar waar je naar toe wilt en wat dat vraagt van het curriculum. Schoolbesturen weten waar de meest kansrijke leerplekken te vinden zijn voor studenten, doordat ze beter geïnformeerd zijn over het opleidingscurriculum. Er kan maximaal gebruik worden gemaakt van elkaars expertise (wederkerigheid); alle betrokkenen leren van elkaar. Er ontstaat ook een grotere verbinding tussen de partners en de studenten: het biedt ruimte om samen te professionaliseren. Deze wederkerigheid en het gebruik kunnen maken van elkaars expertise biedt de mogelijkheid aan grensoverschrijdend werken. Vraagstukken kunnen makkelijker interdisciplinair worden opgepakt.

Andere voordelen die genoemd zijn

Dit scenario biedt ruimte voor een gezamenlijke visie op de professionalisering van de leraar, die verder gaat dan alleen het samen opleiden. Vanuit de vraag wie willen we opleiden, wordt gekeken naar welke lerarenopleiders je nodig hebt, in de school en op het instituut. Op die manier kun je

onder andere verbreden naar begeleiding startende leraar. Omdat elke partner in dit scenario zijn eigen HR beleid voert, kan elke partner zijn eigen stempel drukken op het professionaliseren van het eigen personeel.

Een intensievere samenwerking biedt ruimte voor collegiale visitatie. Het biedt kansen om kennis uit te wisselen tussen de schoolbesturen, ook op andere terreinen dan alleen opleiden.

In het schema zou je school kunnen vervangen door andere partners waarmee gewerkt wordt: zorginstellingen, gemeenten etc. Door meerdere partijen en andere sectoren te betrekken (ook buiten het onderwijs) kan recht worden gedaan aan de individuele leerweg van de student/leraar. Deze vorm van samen opleiden blijft organiseerbaar.

Belangrijkste nadelen

Veel nadelen die zijn genoteerd kunnen worden opgenomen als voorwaarde voor het optimaal functioneren van het scenario en zijn daarom onder de voorwaarden opgenomen.

Er moeten veel afspraken worden gemaakt over inhoud, rollen en verantwoordelijkheden. Dat kan deze vorm van samen opleiden minder flexibel en traag maken.

Hoewel er goede mogelijkheden besloten liggen in dit scenario, lost het de tegenstelde belangen van de partners binnen het samenwerkingsverband niet per se op. Er blijft bovendien een ongelijkwaardigheid bestaan, omdat de lerarenopleiding nog altijd centraal staat in dit model.

Core business van scholen is het onderwijzen van leerlingen. Werkplekleren roept de volgende vragen op: is er nog zicht op wat er voor de klas gebeurt? Leren de leerlingen wel het juiste op de juiste manier?

Er ontstaat een grotere tweedeling tussen studenten die zijn opgeleid in een opleidingsschool en studenten die in een andere omgeving worden opgeleid.

Andere nadelen die genoemd zijn

Samenwerken is vooral gericht op cultuur, niet zozeer op inhoud. De student lijken we door deze focus op proces soms te vergeten.

Om deze vorm van samen opleiden betaalbaar te houden, moet je groeien, maar schaalvergroting komt niet altijd de kwaliteit ten goede.

Het is de vraag of je de wederkerigheid wel volledig kunt benutten als je blijft opleiden in twee gescheiden werelden.

Voorwaarden voor scenario 2

Wat is er nodig om dit scenario optimaal te laten functioneren?

Organisatie

Het vereist een goede afstemming van verantwoordelijkheden en rollen met alle partners van het samenwerkingsverband. Er moet tijd geboden worden om het samen opleiden tot een cultuur te maken. Dat realiseer je niet alleen door afspraken met elkaar te maken.

Dit model vereist een omslag in de traditionele organisatie van het onderwijs: de cultuur van vakken moet doorbroken worden, zowel in de school als op de lerarenopleiding, hybride aanstellingen voor opleiders en leraren op school en instituut, meer werken in leergemeenschappen.

Er moeten middelen zijn om de activiteiten van samen opleiden te borgen. Geen bekostiging vanuit lumpsum, want samen opleiden is additioneel aan het primaire proces

Opleiden

Scholen pakken in gezamenlijkheid met de lerarenopleidingen de opleidingsfunctie op. Dit model vereist een omslag in de traditionele manier van lesgeven: minder instructie, meer naar samenwerkend leren. Het leren ontwerpen staat centraal waarvoor gebruik gemaakt wordt van de

expertise van collega's. De docent moet over de vakinhoud kijken naar het gewenste en het benodigde onderwijs. Om dit interdisciplinaire onderwijs goed aan te pakken, moeten studenten hierin onderwezen worden en moet dit ook doorgevoerd worden in de lerarenopleiding. In het ideale geval wordt gewerkt vanuit een open curriculum waarin alleen de leeropbrengsten zijn gedefinieerd. Inhoud en doelstellingen staan vast, maar leerwerktaken mag de student zelf bepalen.

HR Beleid

Samen opleiden moet onderdeel zijn van een doorlopende leerlijn. Als aanstaande leraren voor de toekomst worden opgeleid, moeten zittende leraren ook meegenomen worden. Leraren moeten eigen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces, het belang wordt onderkend vanuit het schoolbestuur en schoolleiding en HR faciliteert de professionalisering. Samen opleiden moet daarom worden opgenomen in het taakbeleid van directeuren.

Om de kwaliteit van het werkplekleren te waarborgen, worden werkplekbegeleiders en schoolopleiders getraind. Zij worden opgenomen in het functiehuis van de school en er worden competentieprofielen opgesteld. De schoolopleiders worden opgeleid volgens de beroepsstandaard voor schoolopleiders.

Het is belangrijk dat ondanks de gescheiden HR-systemen de verwachtingen van de schoolopleiders en de instituutopleiders gelijk zijn.

Elke betrokkenen dient een professionele houding te hebben: investeren in relaties en elkaars werkveld echt leren kennen kost gewoon veel tijd.

Leiderschap

Directeuren en bruggenbouwers zijn de sleutelfiguren voor een breed draagvlak. Met steun en duidelijke communicatie vanuit de directie kan er gebouwd worden aan dit scenario. De directie is kartrekker en toont faciliterend leiderschap: ze bieden faciliteiten voor persoonlijke ontwikkeling en tijd om onderwijs te ontwerpen om sneller te kunnen reageren op maatschappelijke ontwikkeling en om vorm te geven aan de samenwerking tussen leraren, studenten en lerarenopleiders.

De bruggenbouwers (boundary crossers) zorgen ervoor dat de kracht van beide organisaties (school en opleiding) wordt verbonden tot een rijke leeromgeving.

Onderzoek

Elk niveau (bestuurders, schoolleiders, teamleiders en leraren) binnen de opleidingsschool toont een onderzoekende houding. Elke laag is van de noodzaak tot innovatie en schoolontwikkeling doordrongen. School en instituut hebben een gezamenlijk onderzoeksprogramma. Ze hebben samen gedefinieerd wat onderzoek is. Bij voorkeur is het onderzoeksprogramma verbonden aan een lectoraat. Scholen hebben een actieve rol in wat er onderzocht moet worden. In gemengde groepen, waarin zowel de scholen als de lerarenopleidingen participeren, wordt praktijk gerelateerd onderzoek verricht, dat bijdraagt aan schoolontwikkeling. Hierin kan variatie zitten: soms gericht op inhoud, soms op curriculumontwikkeling, maar altijd op schoolontwikkeling.

Visie

De gedeelde (onderwijskundige) visie op samen opleiden en leren is een groeimodel en ontstaat door samenwerking. Het is een inspirator en een voorwaarde en het is de core business van de opleidingsschool. Door middel van de visie kan betrokkenheid gecreëerd worden. De visie staat niet alleen op papier, maar sijpelt door alle lagen van de opleidingsschool. Het geeft antwoord op de vraag wat een goed curriculum is en wat we verstaan onder de doorlopende lijn.

Er is ruimte binnen de visie voor de regionale context: wat hebben leerlingen in de regio nodig?

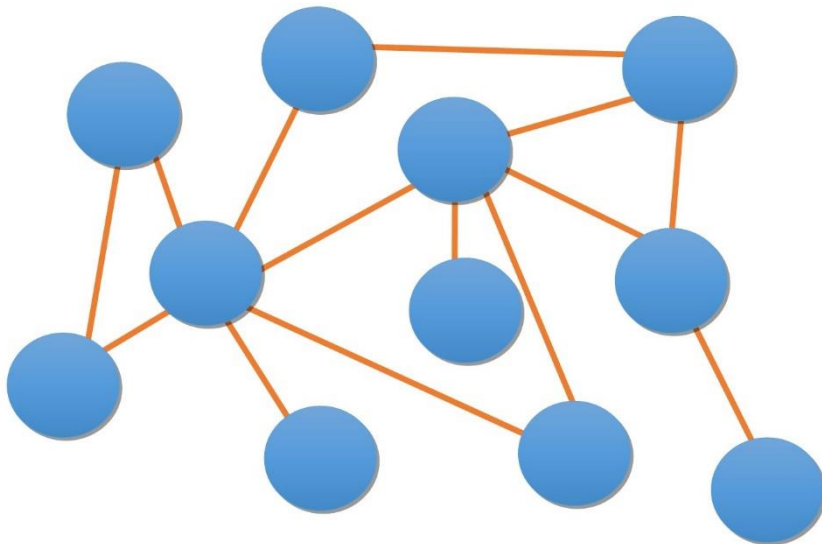
Daarnaast is er een toekomstbeeld geschetst van het onderwijs. Er wordt ingespeeld op de veranderende rol van de leraar en het onderwijs dat leerlingen echt voorbereid op de toekomst.

Scenario 3. Leerloopbaan

Werken vanuit een gezamenlijke visie op onderwijs, leren en opleiden voor alle betrokkenen (aanstaande, zittende leraren, docenten, begeleiders en onderzoekers). Vanuit die visie staat de professional centraal en wat deze professional nodig heeft aan ondersteuning in zijn leeromgeving.

Kenmerken

- Samen leeractiviteiten ontwerpen, uitvoeren en evalueren, met modelling, onderzoek en verdieping.
- Gezamenlijke regiefunctie voor gehele professionaliseringstraject (aankomend t/m expert leraar & specialisatie).
- Innoveren is onderdeel van opleiden en schoolontwikkeling en is natuurlijk onderdeel van leren en opleiden.
- Gemengde leergemeenschappen t.b.v. samen leren, onderzoeken, co-creatie.



Voordelen en nadelen van scenario 3

Belangrijkste voordelen

Dit scenario biedt een enorme flexibiliteit. Studenten kunnen versnellen, vertragen en zijn niet gebonden aan tijd en plaats, meer maatwerk. Er kan sneller ingesprongen worden op veranderingen in maatschappij en onderwijs. Er is ruimte voor innovatie vanuit lerende netwerken die geïnitieerd worden door de lerende. Er wordt geleerd vanuit een intrinsieke motivatie en vanuit de betrokkenheid van de lerende. De lerende wordt gezien als professional en vanaf het begin aangesproken op zijn beroepsidentiteit. Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid (lerarenopleidingen en scholen) voor een dekkend aanbod voor alle lerenden in de regio.

Andere voordelen die genoemd zijn

Er is een sterke koppeling tussen theorie en praktijk. Vanuit de praktijk ervaar je immers wat je mist aan theorie. Daarnaast is er een sterke koppeling tussen het leren van studenten en het leren van leraren en tussen het leren van leerlingen en het leren van (aankomende) leraren. Begrip van het leren leren geeft ook vertrouwen in het toepassen van het leren leren bij leerlingen.

Je stimuleert met dit model een sterkere kritisch reflectieve en onderzoekende houding.

Professionals maken ruimer gebruik van beschikbare bronnen, zoals experts, literatuur en onderzoek.

De kloof tussen onderzoek en onderwijs verdwijnt.

Het stimuleert de ontwikkeling naar een lerende organisatie van scholen en lerarenopleidingen. Het scenario biedt scholen de mogelijkheid om een specifiek traject te starten naar een gewenste specialisatie met de daarbij behorende opgeleide leraren.

Voor de student kan dit scenario inhouden dat je eerder weet of het beroep wel iets is voor je. De student krijgt de vrijheid om te doen waar hij/ zij goed in is. Op deze manier kan de school de kwaliteiten en talenten van die persoon optimaal benutten.

Het scenario roept veel praktische vragen op die voor een deel kunnen worden ondervangen door voorwaarden te formuleren waaronder dit model moet functioneren. Praktische vragen die het oproept zijn: wat hebben we samen te bieden? Hoe kunnen we vraag en aanbod op elkaar afstemmen? Hoe kunnen we ontwikkelingen blijven volgen? Is sturing nog mogelijk en wenselijk? Hoe doe je dat? Sluit dit scenario wel aan bij studenten en zittende leerkrachten die afhankelijk zijn van externe sturing? In hoeverre neemt de overhead niet het leeuwendeel van tijd en energie in? Hoe zorg je ervoor dat de leraar/ student niet de meeste tijd kwijt is met organiseren, in plaats van leren? Wie bepaalt de kwaliteit van dat wat er geleerd moet worden? Hoe borg je de kwaliteit?

Belangrijkste nadelen

Deze vorm van samen opleiden vraagt veel van de beginnende leraar en is wellicht niet voor elke student weggelegd. Het samenwerken aan opdrachten wordt lastig, omdat de lerenden niet tegelijk bezig zijn met hetzelfde.

Het kan een dure manier van opleiden worden. Het huidige onderwijssysteem is niet zo ingericht, dus het betekent een behoorlijke organisatorische en inhoudelijke omslag.

Je zult veel moeten vastleggen om aan te tonen welk eindniveau behaald moet worden.

Andere nadelen die genoemd zijn

Dit model is te veel ingericht op het individu. Er moet ruimte zijn om in een team te kunnen denken, leren en werken. Er lijkt geen aandacht voor de ontmoeting, leren is ook een gezamenlijke activiteit. Een dwingend curriculum kan ook een goede houvast zijn. Men heeft van nature de neiging om te standaardiseren. Dat is in dit scenario niet of nauwelijks mogelijk.

Het is een ingewikkeld systeem dat onduidelijkheid kan veroorzaken over sturing en dat kan leiden tot chaos op kennis.

Lastig voor onbewust onbekwamen: sommigen zullen zichzelf overschatten, of niet in staat zijn om leerwensen te formuleren. Niet elke student van 18 jaar is in staat zijn leerdoelen te formuleren.

Je ontnemt de studenten hun studententijd als je hen direct aanspreekt op hun beroepsidentiteit.

Voorwaarden voor scenario 3

Wat is er nodig om dit scenario optimaal te laten functioneren?

Organisatie

Overgang van docentgestuurd naar studentgestuurd vereist een behoorlijke aanpassing aan organisatie en dat vereist lef. Nu worden nog steeds steeds dezelfde vakken en dezelfde opdrachten en

dezelfde deadlines verwacht binnen verschillende leerroutes. Volgens dit scenario gaan we toe naar meer maatwerk en modulair werken. Niet alleen het hoger onderwijs en het voortgezet onderwijs moet op de schop, ook het voorgaande onderwijs verdient aanpassingen. Het stellen van leerdoelen moet al in het basisonderwijs geleerd worden. Binnen de school en de lerarenopleiding is elke leraar bereid om een bijdrage te leveren aan het leren van aanstaande en zittende leraren.

Ruimte in tijd en geld: innovatiebudget en vereist een andere vorm van bekostiging. Er moet voldoende tijd zijn om te groeien in dit scenario.

Er is een eindnorm of beroepsstandaard uitgewerkt, een duidelijk gedragen beeld over leerlijn en leerdoelen. De beroepsgroep hanteert een heldere definitie waaraan een leraar moet voldoen. Er zijn wettelijke kaders die het ijkpunt beschrijven en waarin de uiteindelijke toetsing beschreven staat. De weg daar naar toe wordt door de student zelf ingevuld.

Het vergaren van kennis moet georganiseerd zijn in de regio en de regio's moeten met elkaar in verbinding staan; geen losse gescheiden wereldjes.

Opleiden

De student heeft duidelijk voor ogen waar hij naar toe werkt, wat het op te leveren eindniveau is. De leerloopbaan in relatie tot de leerling staat voorop.

De begeleiding door coach of team is heel belangrijk. De begeleider heeft aandacht voor de algemene vorming van de lerende en voor voldoende diepgang in de leerroute van elke student. De sociale functie van leren heeft een plek.

Er is een dusdanige leeromgeving waar de leervragen boven water komen. Het leerproces is zichtbaar gemaakt. Het stellen van goede vragen is voor leraren een essentiële kwaliteit dus moet je vroeg beginnen met het leren stellen van goede vragen.

Toetsing en beoordeling is flexibel ingericht.

HR Beleid

De leerloopbaan is niet alleen belangrijk voor het individu maar ook voor het team. Hoe wil je je als team, als leeromgeving profileren.

Professionals werken niet meer in vaste dienstverband bij scholen of lerarenopleidingen, maar laten zichzelf inhuren, zodat de onderwijsorganisaties juist in time de juiste expertise in huis hebben. Dat vereist een HR beleid dat het mogelijk maakt om flexibel om te gaan met ieders talenten binnen de gegeven jaartaak. Er is een breed functiehuis dat tegemoet komt aan de diversiteit van professionaliseringswensen die passen binnen een kwaliteitsregister.

Er wordt coaching geboden aan leraren om leervragen te formuleren en training aan iedereen binnen het samenwerkingsverband, omdat iedereen binnen dat verband in staat moet zijn om een student te kunnen begeleiden.

Leiderschap

We hebben schoolleiders met lef nodig die durven bestaande structuren los te laten en te denken vanuit leren. En visionaire bestuurders die kunnen anticiperen op de toekomst en op het ontwikkelen van een netwerk, die eigen belangen opzij kan zetten en een open houding hebben ten aanzien van de lerende. Bestuurders die denken in loopbanen en niet in structuren. Dit vereist situationeel, proactief en netwerkleiderschap.

Onderzoek

Er zijn professionele leergemeenschappen om gewenste onderzoekende houding bij studenten en leraren te stimuleren. Deze onderzoekende houding is binnen elk niveau, elke laag en elke partner van de opleidingsschool vertegenwoordigd.

Onderzoek als professionele leerstrategie is een voorwaarde voor ontwikkeling en een vanzelfsprekendheid. Er wordt gericht gebouwd aan een onderzoekstructuur.

Visie

Visie moet antwoord geven op de samenhang tussen onderdelen van goed leiderschap. Samenwerking is hierin opgenomen als een vereiste. Er is geanticipeerd op de toekomst en die toekomst is vertaald in professionaliseringsvraagstukken. Er is ruimte voor persoonlijke, flexibele leerroutes en er wordt een diversiteit aan contexten geboden binnen een duidelijk kader. Een visie moet bovenal opgesteld zijn om het leren van de leerling te verbeteren.

Conclusie

Waar de deelnemers scenario 1 een achterhaald scenario vinden, lijkt scenario 3 nog een brug te ver. De meeste affiniteit lijken de deelnemers te hebben met scenario 2. Door de voor- en nadelen en de voorwaarden ook voor de andere twee scenario's te benoemen, kunnen we een aantal belangrijke punten destilleren voor het samen opleiden.

- Doorlopende lijn en in gezamenlijkheid (leraren en studenten, lerarenopleidingen en scholen) verder professionaliseren
- Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling
- Leren van elkaar
- In leergemeenschappen werken
- Breed functiehuis waarin competentieprofielen van werkplekbegeleiders is opgenomen.
- Betrokkenheid van bestuur en schoolleiding
- Onderzoekende houding van alle betrokkenen
- Het primaire proces: leren van de leerling niet uit het oog verliezen.

Met alle meningen die gegeven zijn over het samen opleiden en de voorkeur die de meeste deelnemers uitspreken voor scenario 2, met de inkleuring door henzelf gegeven, zou het interessant zijn nog eens met elkaar de vraag te stellen of wat er nu staat bij scenario 2 en de bovenstaande punten, er goed geanticipeerd wordt op hoe het onderwijs er over 10 jaar uit zal zien en de consequenties voor het opleiden van studenten/leraren.