



Samen opleiden en professionaliseren; uitspraken gericht op de toekomst

Wrap-up gesprekstafels samen opleiden
en professionaliseren in de regio

PO  RAAD



Platform
Samen Opleiden &
Professionaliseren

Samen opleiden en professionaliseren; uitspraken gericht op de toekomst

Wrap-up gesprekstafels samen opleiden en professionaliseren in de regio

In de eerste helft van 2018 hebben er een achttal gesprekken in samenwerking met de PO-Raad plaatsgevonden in verschillende regio's. Zo'n 100 bestuurders, opleidingsmanagers, projectleiders, partnerschappen, directeuren, schoolopleiders, lectoren hebben deelgenomen aan een gesprekstafel in de regio en hebben zo waardevolle input geleverd voor de discussie over de verdere uitwerking van een gezamenlijke landelijke ambitie van de sectorraden, OCW, VH en VSNU rond samen opleiden en professionaliseren.

De input uit deze gesprekken leveren een bijdrage om te komen tot een plan van aanpak per sector voor de langere termijn. De volgende drie hoofdonderwerpen stonden gedurende de gesprekken centraal:

- **Scope:** Gaat het over samen opleiden en professionaliseren of meer? Denk aan arbeidsmarktbeleid, lerarentekort, innovatie in de regio, etc.
- **Betrokkenen Partnerschap:** Inrichting regionaal netwerk; betrokken opleidingen, besturen, scholen en andere organisaties, rollen en verantwoordelijkheden.
- **Kwaliteit van samen opleiden en professionaliseren:** wat is kenmerkend voor de inhoudelijke uitwerkingen van samen opleiden en professionaliseren, kwaliteitsborging?

Deze rapportage geeft een overzicht weer van de opgehaalde uitspraken tijdens de tafelgesprekken in de volgende regio's: Nijmegen e.o. • Zuid-Limburg • Den Bosch, Eindhoven e.o. • Twente e.o. • Noord-Holland • Noord-Nederland • Leiden & Rotterdam • Amersfoort – Utrecht e.o.

Thema: Beroepsbeeld

Landelijk uitgewerkt beroepsbeeld (generieke basis) met ruimte voor regionale accenten

• Aandachtspunten inhoudelijke uitwerking

- Koppeling aan carrièreperspectieven en profielen.
- Insteek: kennis, vaardigheden, attitude, onderwijskundige en beleidsvorming, onderzoekende houding, onderdeel team, multidisciplinair, eigenaarschap, 21^e Eeuwse vaardigheden.
- Gefaseerde insteek qua uitwerking gekoppeld aan de fasen van ontwikkeling.
- Uitwerking afgezet tegen (nieuwe) rollen en taken in de school.
- Doorgaande lijn scope: Kindcentra tot en met voortgezet onderwijs.
- De uitwerking geeft regie op onderwijskwaliteit.

• Proces van uitwerking

- Leraren met bewezen kwaliteit bevragen.
- Studenten bevragen bij de uitwerking. Wat zijn de beelden bij de start van de opleiding? Hoe zien zij de toekomst? Wat is hun beeld van het (toekomstig) onderwijs?
- Bij de uitwerking ook analyseren op welke gronden (aankomende) leraren uit het beroep stappen. Wat zegt dat over accenten die je zou moeten leggen in een beroepsbeeld?
- Beroepsprofiel ook afstemmen met o.a. ontwikkelde regiovisie passend onderwijs.
- De uitwerking van een beroepsprofiel vraagt regelmatig om een dialoog tussen partners. Het beroepsbeeld wordt gevormd in een dynamisch proces tussen opleiding en onderwijs in plaats van via een 'afgetimmerd' beeld of document.
- In de uitwerking van een beroepsprofiel is het belangrijk om ook rekening te houden hoe het imago van leraarschap een positieve impuls kan krijgen.
- Een herontwerp van de bachelor en de master is gewenst gedacht vanuit een doorgaande lijn met voortgezette professionalisering (stapelen kwalificaties).
- Een gedeelde verantwoordelijkheid van doorgaande lijn opleiding tot ervaren leraar door partners uitgewerkt in HR-beleid is belangrijk.
- Aanpalend aan een beroepsbeeld voor de leraar, zou er ook een beroepsbeeld voor lerarenopleiders en schoolleiders moeten worden uitgewerkt.
- Het beroepsbeeld zou ook een leidraad moeten zijn voor de criteria waar een opleidingsschool aan moet voldoen.
- Trendanalyses van ontwikkelingen in het onderwijs met regelmaat bespreken wat het betekent voor het beroepsbeeld en de kwalificatie van opleidingen. We moeten als sector voorop gaan lopen. Ontwikkelingen zien aankomen en daarop anticiperen.
- Belangrijk om beweging te creëren door alle partijen landelijk te betrekken. (OCW, organisaties die bezig zijn met registers, raden, inspectie, bestuurders, opleidingen, etc.)

Thema: Opleidingsroutes ook in het kader van het lerarentekort

Accent op flexibele leerroutes

• Aandachtspunten inhoudelijke uitwerking

- Werk-opleidingstrajecten flexibiliseren: werkend leren vanaf de start breder dan alleen voor de zij-instroom.
- Insteek vanuit kwaliteiten en talenten van studenten als start van de opleiding.
- Ruimte laten in de opleidingsroute voor inhoudelijke regionale accenten die gezamenlijk als werkveld en opleiding zijn vastgesteld.
- Variabele overstap tussen opleidingsvarianten (voltijd, deeltijd, zij-instroom, anders dan lerarenopleidingen, hogescholen) mogelijk maken.
- Leerlijnen Pedagogische- en Lerarenopleidingen vanaf mbo tot en met Universiteit afstemmen en/of in elkaar laten overlopen met betrekking tot de verschillende rollen, taken en functies en overstap.
- Doorgaande leerlijn vanuit de lerarenopleiding naar de masteropleidingen toe (loopbaanpaden).

• Proces van uitwerking

- Landelijk en regionaal het gesprek initiëren om tussen opleidingen samenwerking aan te gaan over flexibele opleidingsroutes.
- De rol van de examencommissie en NVAO (accreditatie) bij het uitwerken en uitvoeren van flexibele leerroutes dus ook curriculum vraagt speciale aandacht.
- Bestuur als medeverantwoordelijke bij de beoordeling en kwaliteit van het curriculum en leertraject van de studenten (zwaluwstaartverbinding werkgever-student-opleiding).
- Flexibele opleidingstrajecten vragen mogelijk meer begeleiding van studenten. Dit vraagt om een passende facilitering.

Thema: Doorgaande lijn opleiding – professionalisering

Regionale verantwoordelijkheid

• Aandachtspunten inhoudelijke uitwerking

- Doorgaande lijn professionalisering koppelen aan innovatieve ontwikkelingen met en door ervaren en startende leraren.
- Bij de uitwerking van de doorgaande lijn vraagt de startende leraar door de overgang naar een volledige werksituatie extra aandacht op gezamenlijk afgesproken thema's als omgaan met ouders, teamlid zijn, etc.
- Een voorbeeld van hoe professionalisering binnen het samen opleiden ingericht is waarin het 'samen' nadrukkelijk naar voren komt; de mentorentraining in te ruilen voor een mentorenwerkplaats. En ook het inzetten van inspiratie-/leernetwerken. Het vergt steeds weer een verdere doordenking hoe je de beweging er in houdt.
- De inhoudelijke onderwerpen van de huisacademia of een regionale huisacademie, bovenschoolse leernetwerken etc. zijn onderdeel van de professionaliseringsagenda van het bestuur-regio.
- Bij de uitwerking van een doorgaande professionaliseringslijn is het belangrijk om een afweging te maken voor de individuele keuzevrijheid van de leraar en de gezamenlijke keuzen voor teamprofessionalisering.

• Proces van uitwerking

- Bestuurders/directeuren hebben een initiërende rol bij doorgaande lijn opleiding-professionalisering om talent van de (aanstaande) leraren tot haar recht te laten komen binnen de organisatie.
- Uitwisseling van personeel zou ook omgekeerd moeten gelden, dus van ho naar po.
- De inrichting van de professionaliseringsagenda samen opleiden gericht op formeel en informeel leren is een gezamenlijke regionale verantwoordelijkheid. Dit vraagt verdere doorontwikkeling van het partnerschap Samen Opleiden & Professionalisering en het aanspreken van elkaar hierop.
- De insteek van een gezamenlijke doorgaande professionaliseringslijn zou kennisdeling over de besturen heen moeten zijn binnen het partnerschap en de regio.
- Een steeds veranderende onderwijscontext vraagt continue en intensieve professionalisering. Dit roept de vraag op of de omvang van het huidige professionaliseringsbudget voldoende is.
- Leraren moeten ook de mogelijkheid hebben om individueel te kiezen qua professionalisering wat goed is voor hun eigen ontwikkeling. Soms ook los van de vraag of het de betreffende school direct meerwaarde oplevert. Je moet er ook vanuit gaan dat de leraar na een paar jaar zal wisselen van baan.
- Zij-instroom maakt het construct samen opleiden complexer. Zij-instroom is op bestuursniveau en meestal niet op convenantbasis. Dus het vraagt om uitspraken op welke wijze zij-instromers betrokken kunnen worden bij de opleidings- en begeleidingsstructuur van het samen opleiden.

Thema: Kwaliteit van de opleidingsschool

Opleidingsscholen voldoen aan een gezamenlijk geformuleerde basiskwaliteit waar opleidingsdidactiek een prominente rol heeft

• Aandachtspunten inhoudelijke uitwerking

- Opleidingsscholen kenmerken zich als state of the art opleidingsscholen, waar zichtbaar veel te leren valt (goede onderwijskwaliteit waar kwaliteitsontwikkeling is waar te nemen en sprake is van een lerende cultuur). Dit wordt inhoudelijk zichtbaar gemaakt door het profiel van de school & inhoudelijke criteria die als partnerschap zijn geformuleerd over opleidingsscholen.
- Opleiden op de werkplek gaat om de rijke leeromgeving van de gehele school te ontsluiten en niet alleen van de stageklas en stageleraar.
- Samen opleiden, onderzoeken en professionaliseren is één geheel.
- Binnen het profiel van opleidingsscholen hebben onderzoekend leren en ontwerpended leren een zichtbare plek.
- Opleidingsscholen mogen (juist) van elkaar verschillen zodat studenten (en leraren) kennismaken met verschillende uitwerkingen van onderwijskundige concepten. Een 'makelaarsrol' zou hiervoor ingezet kunnen worden.
- Een partnerschap kan, om een gezamenlijke basiskwaliteit te garanderen tot een keurmerk komen.
- Kern-schil, breder opvatten dan opleidingsscholen met een schil van scholen eromheen. Kern-schil kan zich ook vormen doordat scholen zich in de kern of schil zich verbinden aan samen onderzoeken en samen professionaliseren. Zo kan een opleidingsschool een schilschool zijn bij onderzoeken. Kern-schil kan ook uitgewerkt worden naar scholen met een speciaal onderwijsconcept of personen met bepaalde talenten die inzetbaar kunnen zijn in netwerken, opleidingsscholen, nascholing, etc. Of scholen die gezamenlijk een expertise opbouwen door scholing rond bijvoorbeeld het jonge kind en waar andere scholen daaromheen van kunnen leren etc. Op deze manier krijg je in de regio een dynamische uitwerking van kern-schil waar alle scholen in beweging zijn.
- De eisen en rollen als schoolleider, schoolopleider en mentor zijn belangrijk in de begeleiding, beoordeling en opleiden van studenten op de werkplek en wordt zichtbaar in het HR beleid-loopbaanbeleid.
- De taken van de mentor, schoolopleider en instituutopleider binnen het partnerschap en de betreffende opleidingsschool zijn concreet beschreven (inhoud & omvang)
- Gekoppeld aan de taken is een uitgewerkte scholingsaanpak en beoordelingstraject voor mentoren, schoolopleiders en instituutopleiders.
- Opleidingsscholen voldoen aan een gezamenlijk geformuleerde basiskwaliteit waar opleidingsdidactiek een prominente rol heeft.

- Gezamenlijke kwaliteitscriteria zijn nodig voor toetreding van besturen en scholen maar ook voor toetsing van de kwaliteit van opleidingsscholen om hoge kwaliteit te blijven garanderen met elkaar.
- Het is wenselijk om als partnerschap een kwaliteitssysteem op te zetten, relatiebeheer en interne audits, Wel audits, maar op basis van dialoog, een waarderende audit. Nadruk ligt op het gebruik van dezelfde instrumenten.
- Besturen uit de regio staan in de rij om zich aan te sluiten. Verbreden en verdiepen staan wel op gespannen voet met elkaar.

• Proces van uitwerking

- Een rijk palet van scholen (profielen) is belangrijk waardoor studenten en leraren zich blijvend kunnen ontwikkelen.
- Opleidingsscholen ontwikkelen zich richting wat voorheen een academische opleidingsschool was.
- Een team kiest gezamenlijk om opleidingsschool te willen zijn/worden en daar ook samen scholing voor te volgen.
- De directeur speelt een directe rol om studenten actief te betrekken bij schoolontwikkeling.
- De directeur speelt een belangrijke rol bij de koppeling schoolbeleid-samen opleiden. Ook het bestuursbeleid zou in beeld moeten komen al dan niet via directeuren.
- Als bestuur geef je sturing aan kwaliteitsontwikkeling en aan een lerende cultuur. Studenten zouden kennis moeten kunnen nemen van bestuurlijk beleid. Zij gaan uiteindelijk niet alleen binnen een school werken, maar ook binnen een stichting.
- Een curriculum voor het samen opleiden van studenten vraagt een structuur van overleg en ontwikkeling binnen het partnerschap.
- De directeur speelt een directe rol om studenten actief te betrekken bij schoolontwikkeling.
- Kwaliteit moet duurzaam zijn. Het partnerschap moet er met elkaar voor zorgen dat de kwaliteit van de leerkracht van acceptabel niveau is en dat daar constant aan gewerkt wordt om dit te behouden. Het partnerschap moet die kwaliteit samen garanderen dus deelname aan het partnerschap is niet vrijblijvend.
- Voorwaarden NVAO zouden opnieuw geformuleerd moeten worden rekening houdend met door de regio uitgewerkte kwaliteitscriteria en opgebouwde kennis.
- Wat zijn de succesfactoren van de opleidingsscholen? Hebben we landelijk een analyse? Maken we een keuze en nemen we elkaar mee?
- Er is behoefte aan een landelijk netwerk tussen opleidingsscholen om elkaar te (blijven) ontmoeten en van elkaar te leren
- Het netwerk van opleidingsscholen en 'niet-opleidingsscholen' moet goed in samenhang gezien worden en het één niet meer of minder waarderen. Veel scholen zouden studenten een plek willen geven om ook op die manier innovatieve ideeën binnen de school te krijgen. Daarom is het van belang om samenwerkingsvormen te vinden hoe dat kan (verdere uitwerking van bijvoorbeeld schilscholen/ hotspotscholen).

Thema: Gedeelde verantwoordelijkheid

Samen opleiden vanuit een netwerkconstructie is waar gezamenlijke verantwoordelijkheid tot uitdrukking komt

• Aandachtspunten inhoudelijke uitwerking

- Het is van belang om landelijk in te steken dat samen opleiden de verantwoordelijkheid weergeeft die opleidingen en besturen gezamenlijk nemen voor een doorgaande lijn professionalisering die begint als de student start met zijn opleiding tot en met de zittende leraar (gezamenlijke professionaliseringsagenda). Dus niet een te voorschrijvende overheid.
- Het is belangrijk landelijk een beeld te schetsen van opleidingsscholen als richting voor de verdere invulling in de regio en hoe we daar gezamenlijk verantwoordelijkheid voor nemen.
- Het heeft meerwaarde om een verbinding te maken met het cao-arbeidsvoorwaardenperspectief. Een flexibeler CAO is nodig.
- Het is belangrijk om landelijk de trendontwikkelingen in het onderwijs te analyseren om op basis daarvan keuzes te maken om te acteren. Leiden we toekomstbestendig en duurzaam op?
- De accenten die je zou willen maken in het partnerschap op basis van een beroepsprofiel roepen ook de vraag op tot hoever dat gaat c.q. waar neem je gezamenlijke verantwoordelijkheid en wat is de eigenheid van het bestuur?
- Het is een bestuurlijke verantwoordelijkheid om studenten en leraren op opleidingsscholen ook verbindingen te laten aangaan met profiel/ schilscholen.
- Er zijn partnerschappen waarin elk bestuur een werkgroep heeft die een project op zich neemt (menukaart). Elk bestuur kiest zelf voor welke projecten zij verantwoordelijkheid neemt. Deze project/werkgroepen moeten de kennis met elkaar gaan delen in verschillende regionale bijeenkomsten. Dit moet zorgen voor een dekkende professionalisering in de regio. Met daarin een cyclus die al gaandeweg opgezet moet gaan worden.
- Het zou wenselijk zijn om in de regio gezamenlijk te werken met een strategische agenda, met een looptijd van circa 4 jaar.
- Het partnerschap gaat niet over de kwaliteit van de scholen, maar wel over school-c.q. onderwijsontwikkeling.

• Proces van uitwerking

- Het is cruciaal om als besturen uit te spreken dat samen met opleidingen het hun kerntaak is dat je mensen opleidt en dat besturen dit mede doen vanuit hun werkgeversverantwoordelijkheid.

- Samenwerking vindt plaats via een netwerkconstructie waarin de gezamenlijke verantwoordelijkheid tot uitdrukking komt.
- Samenwerking tussen besturen vraagt een open cultuur. Het leren van en met elkaar kan verder worden versterkt om ook gezamenlijk verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor het opleiden en professionaliseren maar ook om samen het lerarentekort aan te pakken. Concurrentie kan in de weg zitten.
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid kan meer vormgegeven worden via een zwaluwstaartverbinding van werkgever-student-opleiding.
- Binnen het partnerschap is het curriculum iets dat samen gecreëerd gaat worden en wat zich continu ontwikkelt.
- Het vraagt nadere doordenking op welke wijze omgegaan kan worden met regio's in het buitengebied die voor studenten niet in beeld komen om te leren op de werkplek (door ontbreken openbaar vervoer, etc.).
- Gezamenlijke kwaliteitscriteria zijn nodig voor toetreding van besturen en scholen maar ook voor toetsing van de kwaliteit van opleidingsscholen om hoge kwaliteit te blijven garanderen met elkaar en hier ook gezamenlijke verantwoordelijkheid voor te nemen
- Het aansluiten van andere besturen kan ook door gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen bij samen onderzoeken of samen professionaliseren en niet bij het samen opleiden.
- Doordat in de loop van de jaren ervaring is opgedaan binnen de partnerschappen zijn rollen en de wijze van coördineren meer uitgelijnd, waardoor je elkaar ook beter kunt aanspreken en gezamenlijke verantwoordelijkheid kan nemen.
- Landelijk meer een faciliterende rol dan organisatorische rol vervullen t.a.v. samen opleiden in een doorgaande lijn. De invulling bij de regio laten.
- Verbreed niet om oneigenlijke doelen als bestrijding van het lerarentekort of het verbreden om te verbreden. Hou het kwaliteitsaspect van opleiden steeds voor ogen.

Thema: Financiën

Een samen opleiden budget per regio ondersteunt de gedachte van eigenaarschap in de regio

• Aandachtspunten inhoudelijke uitwerking

- Het is de vraag of Primair Onderwijs meer ondernemerschap zou moeten tonen bijvoorbeeld ook geld gaan ophalen bij het bedrijfsleven.
- De complexiteit en tijdsinvestering nemen toe als alle studenten via het samen opleiden construct worden opgeleid. Dit zal een andere financiële uitwerking vragen dan (alleen) op berekening van studentenaantallen.
- Een voorbeeld van inhoudelijke uitwerking op professionalisering: Met de besturen/opleiding binnen het partnerschap is een convenant opgesteld waar ieder voor het ingerichte kennisnetwerk € 3.000 euro per jaar inlegt. In dit kennisnetwerk wordt op vragen van o.a. leraren vanuit de onderwijspraktijk -opleidingspraktijk kennis ontwikkeld en kennis gedeeld in professionele leergemeenschappen.

• Proces van uitwerking

- Het is een bestuurlijke verantwoordelijkheid om te professionaliseren, ook rond het samen opleiden, en daar middelen voor aan te wenden.
- We leven in een snel veranderende omgeving dat vraagt om continue en intensieve professionalisering. Dit roept ook de vraag op of de huidige professionaliseringsmiddelen binnen het partnerschap voldoende zijn.
- Als voorbeeld werd aangegeven in een partnerschap dat het professionaliseringsaanbod tussen opleiding en betrokken besturen op dit moment gaat via het gesloten beurs principe. Doordat het partnerschap steeds groter wordt, is het ingewikkelder om inzicht te krijgen wie er al dan niet gebruik van maakt en in welke mate. Dit vraagt om een verdere discussie of het gesloten beurs principe nog hanteerbaar is.
- Samen opleiden vraagt een grotere financiële inzet van besturen en opleidingen dan de oude stagevariant.
- Een samen opleiden budget per regio ondersteunt de gedachte van eigenaarschap in de regio.
- Projectmatige bekostiging van opleiden en professionaliseren is risicovol voor de continuïteit.
- Het is van belang om rond het samen opleiden duurzame bekostigingsafspraken te maken.

Meer informatie

Voor al uw vragen over samen opleiden en professionaliseren kunt u terecht bij:

PO-Raad Projectleider

Gea Spaans

platformsamenopleiden@poraad.nl • 030 – 31 00 933

www.platformsamenopleiden.nl

Het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren is een initiatief van de PO-Raad, VO-raad en de lerarenopleidingen.

