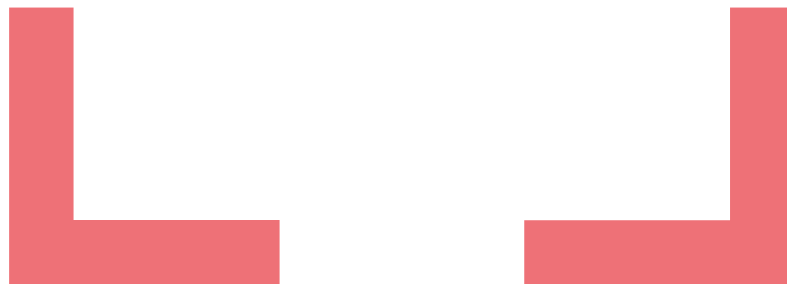




**De meerwaarde van Samen
Opleiden & Professionaliseren**
Input ten behoeve van de groeistrategie



Colofon

Titel	De meerwaarde van Samen Opleiden & Professionaliseren
Auteur	José Hermanussen, Sanne van Herpen, m.m.v. Marloes van Bussel, Ronald Ferket, Annemarie Groot en Mona Almushat
Versie	Eindrapport
Datum	26-6-2021
Project	Verdieping groeistrategie Samen opleiden en Professionaliseren (000556)

ECBO is het expertisecentrum voor onderzoek en kennisvraagstukken rondom bijvoorbeeld professionalisering van docenten, aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt, basisvaardigheden en in-, door- en uitstroom van studenten. ECBO doet wetenschappelijk verantwoord beleids- en praktijkgericht onderzoek in het onderwijs en op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt, en verspreidt deze kennis. Onze expertise: onderzoek met impact.



ECBO
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 073-6872500
www.ecbo.nl

Samenvatting

Het ministerie van OCW heeft samen met de sectorraden de ambitie om vóór 2030 alle studenten die een lerarenopleiding volgen, op te leiden via Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) partnerschappen. Per sector is er een eigen snelheid richting 2030. In het verlengde daarvan is er de wens om het opleiden van leraren te verbinden met de verdere professionele ontwikkeling van de leraar. Het opleiden van leraren¹ komt daarmee in het perspectief van een doorgaande ontwikkelingslijn te staan.

Op dit moment wordt naar schatting 39%² van alle studenten die in Nederland een lerarenopleiding volgen, opgeleid via SO&P. Van deze categorie SO&P studenten wordt 48% opgeleid voor het po, 44 % voor het vo, 7% voor het mbo en 1% voor een combinatie van po/vo (OCW, 2021³).

De koers wordt uitgezet naar de verdere uitrol van SO&P partnerschappen. Om deze koers te onderbouwen is inzicht in de ontwikkelingen, de resultaten en de actuele stand van zaken onontbeerlijk. Ook moeten keuzes worden onderbouwd hoe de middelen worden besteed en wat er extra nodig is om de ambitie te verwezenlijken om alle studenten van lerarenopleidingen in een SO&P partnerschap op te leiden. Het advies van Merel van Vroonhoven (2020), 'Samen sterk voor elk kind', het Bestuursakkoord 'Flexibilisering lerarenopleidingen' en het Actieplan 'Duurzaam werken in het onderwijs' spelen een belangrijke rol in de koersbepaling en verdere ontwikkeling van het lerarenbeleid en daarmee ook voor de ontwikkeling van SO&P. Eén van de conclusies in het advies van Merel van Vroonhoven is dat de aanpak van het lerarentekort te versnipperd, te beperkt en te weinig fact-based is. Dit gaat ook de lerarenopleidingen aan. Daarover wordt gezegd dat er i) verbeteringen mogelijk zijn in de samenwerking tussen universiteiten, hogescholen, opleidingsinstituten en de scholen en dat ii) opleidingstrajecten te weinig doelgroepgericht zijn. Het ministerie van OCW heeft het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO) opdracht gegeven te onderzoeken hoe SO&P het best kan worden vormgegeven om te komen tot 100% opleiden van studenten via SO&P. Dit is bestudeerd middels het inventariseren van de huidige praktijk van SO&P partnerschappen en de ervaren meerwaarde van SO&P.

Onderzoeksaanpak

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen is een mixed-method opzet toegepast waarin we een deskresearch hebben uitgevoerd (zie Hoofdstuk 1 en 2), enquêtes hebben ontwikkeld en uitgezet; secundaire analyses hebben uitgevoerd op data van de Loopbaanmonitor en verdiepende groepsgesprekken en interviews hebben gehouden met respondenten.

Van alle 110¹ partnerschappen in Nederland heeft een representatief aandeel van 65% meegedaan aan het survey-onderzoek.

Van de 250 respondenten is 50% verbonden aan een partnerschap voor po; 27% aan een partnerschap voor het vo en 13% aan een partnerschap voor het mbo.

Respondenten in de enquête waren projectleiders/coördinatoren van een partnerschap (n = 77), bestuurders of directieleden van scholen en/of lerarenopleidingen (n = 38) en uitvoerders van SO&P zoals werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders (n = 133). Van deze respondenten participeert 38% (n=95) in stuurgroep van een partnerschap SO&P.

¹ We gebruiken in dit rapport de term leraar en docent door elkaar. In het po wordt gesproken over leraren; in vo en mbo over docenten. Het gaat in beide gevallen om functionarissen die voor de klas staan.

² Exclusief zij-instroom.

³ Gebaseerd op ramingen (websites) van de Vereniging Hogescholen, VSNU, Platform SO&P

Twee derde deel van de respondenten heeft een dienstverband bij een po- of vo school(bestuur) en 4% bij een mbo school. Tegen de 30% van de respondenten is verbonden aan een lerarenopleiding. (hbo of wo), waarvan slechts (1%) is verbonden aan een universitaire lerarenopleiding (ULO). Vanwege dit geringe aandeel in de respons zijn in dit onderzoek geen aparte analyses verricht op het niveau van de ULO.

Aanvullend op de enquête zijn groepsgesprekken met partnerschapscoördinatoren en schoolopleiders gevoerd om de resultaten uit de enquête nader te duiden en aan te vullen. 52 respondenten van 32 verschillende partnerschappen hebben meegedaan aan de groepsgesprekken. Tevens is een groepsgesprek gehouden en twee aanvullende interviews, met schoolbesturen die niet in een partnerschap participeren (n = 7). Deze besturen zijn gericht benaderd op basis van informatie van het Platform SO&P over regio's met een lage dekkinggraad en schoolbesturen waarvan bekend was dat ze nog niet participeren in een partnerschap. Tenslotte zijn nog vijf studenten (twee man, drie vrouw) geïnterviewd over hun ervaringen met werkplekleren binnen een partnerschap (drie studenten) of niet via een partnerschap (twee studenten).

Resultaten

Nagenoeg alle respondenten zijn (zeer) tevreden over het opleiden van studenten via SO&P. De mate van tevredenheid is het hoogst in de partnerschappen in het po (97%) en het laagst in het vo (89%); het mbo neemt met 94% een tussenpositie in.

De overgrote meerderheid van de respondenten in alle drie de geledingen is tevreden tot zeer tevreden. Het betreft 95% van partnerschapscoördinatoren; 97% van de bestuurders/directie scholen en lerarenopleidingen; en 92% van de uitvoerders SO&P. Van de respondenten die afkomstig zijn van de lerarenopleidingen en de partnerscholen is respectievelijk 93% en 92% (zeer) tevreden.

Meerwaarde

De belangrijkste voordelen van SO&P zijn volgens de respondenten een betere samenwerking tussen de scholen en de lerarenopleiding(en), een betere afstemming tussen theorie en praktijk en versterking van de begeleidingskwaliteit. De ervaren kwaliteit van SO&P laat duidelijk in alle sectoren een opgaande lijn zien na deelname aan een SO&P partnerschap. De 'kwaliteit van beoordeling' scoort gemiddeld het hoogst, samen met 'de kwaliteit van de startende docent' en de 'kwaliteit van de begeleiding'. De professionalisering van 'startend en zittend personeel' scoort verreweg het laagst, zowel voor als tijdens deelname aan een SO&P partnerschap.

De grootste nadelen zijn het vele afstemmen en komen tot wederzijds begrip en consensus, en dat SO&P een extra tijdsinvestering vraagt van alle partijen en van studenten.

Het bedienen van zij-instromers heeft de aandacht binnen partnerschappen; zij bieden maatwerk aan deze groep. Het opleidingscurriculum moet echter meer passend worden gemaakt en de lerarenopleiders en werkplekbegeleiders in met name het po en vo dienen nader te worden geprofessionaliseerd om zij-instromers goed te begeleiden naar het lerarenberoep toe.

Het bedienen van de zij-instromers vraagt derhalve tijd voor professionele ontwikkeling van de lerarenopleiders en werkplekbegeleiders- en tijd voor doorontwikkeling van de lerarenopleiding in zijn geheel. Die tijd is nu schaars, en daar zou facilitering welkom op zijn volgens de partnerschappen. Ook wordt de voorkeur uitgesproken dat zij-instromers formeel evenveel begeleidingstijd krijgen als reguliere studenten.

Uit de data van de loopbaanmonitor blijkt dat afgestudeerden aan de lerarenopleiding redelijk tevreden (score van 3 op schaal van 1-5) zijn over hun opleiding en qua tevredenheid hoger scoren dan de afgestudeerden in de niet-opleidingsscholen.

Het blijkt dat in de po sector dit verschil tussen de opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen **significant** is; voor het vo is dat net niet het geval en in de mbo sector ook niet. Verder is gemiddelde tevredenheid in het mbo op de opleidingsscholen significant hoger dan in de opleidingsscholen in het po en vo.

De afgestudeerden van de opleidingsscholen zijn vooral tevreden over 1) het niveau van opleiding; 2) de voorbereiding op de beroepspraktijk; 3) het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden 4) kennis over curriculum basisonderwijs (po).

Het minst tevreden zijn de afgestudeerden over 'de aandacht voor methode-onafhankelijk lesgeven en 'het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven', al scoren degenen van opleidingsscholen wel wat hoger dan de afgestudeerden van de niet-opleidingsscholen.

Uit de groepsgesprekken blijkt dat partnerschappen constructief omgaan met scholen en studenten die buiten een partnerschap vallen. Indien mogelijk worden studenten die officieel niet vallen onder het partnerschap maar wel in een school van een partnerschap stagelopen, mede opgeleid in het SO&P opleidingsprogramma. Punt van zorg hierbij is dat partnerschappen geen vergoeding krijgen voor studenten van buiten het partnerschap. Enkele studenten wordt door de vingers gezien in alle sectoren, maar grotere aantallen worden afgeremd (met andere woorden: geweigerd) omdat er geen financiële vergoeding voor wordt ontvangen. Verder kunnen scholen van buiten het partnerschap participeren in SO&P kennisnetwerken van de lerarenopleidingen en partnerschappen.

Deelname

De belangrijkste reden voor schoolbesturen om deel te nemen aan een SO&P partnerschap is het versterken van de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsvoorziening binnen hun scholen. Verder verwacht men als meerwaarde dat SO&P een krachtig concept en voertuig kan vormen om tot gedeelde visie en aanpak te komen op bestuurlijk, beleidsmatig en uitvoerend niveau.

De belangrijkste redenen om scholen toe te laten tot een SO&P partnerschap zijn het creëren van meer opleidingsplaatsen voor studenten in de regio en het versterken van de regionale dekkingsgraad. Aanvullend werd als reden genoemd: het uitbreiden van het aanbod in onderwijsdenominaties in het partnerschap.

De belangrijkste redenen om scholen te weigeren voor een SO&P partnerschap zijn dat het schoolbestuur te weinig steun toont voor deelname aan het partnerschap en dat de visie van het schoolbestuur op SO&P niet past bij de visie van het partnerschap. Andere belangrijke redenen zijn dat het partnerschap op dit moment groot genoeg is qua aantal partnerscholen en partnerlerarenopleidingen, en dat het partnerschap eerst verder verduurzaamd moet worden voordat het verder kan groeien.

Financiën

SO&P partnerschappen investeren qua tijd en geld het meest in het begeleiden van studenten, het aansturen van de facilitering vanuit het partnerschap, en het ontwikkelen en onderhouden van het gezamenlijke curriculum. De minste tijd en middelen gaan op dit moment naar de academische functie, de begeleiding van startende leraren en het ontwikkelen van inductietrajecten.

Stuurgroepleden zijn over het algemeen tevreden over de doelmatige besteding van de

beschikbare subsidie voor SO&P. Stuurgroepleden vanuit de lerarenopleidingen zijn hierover wat meer tevreden dan stuurgroepleden uit partnerscholen. Verder blijkt uit de groepsgesprekken dat extra financiering van snelle groei van een bestaand partnerschap is gewenst. De huidige systematiek kan bijvoorbeeld worden aangevuld met een tijdelijk budget voor partnerschappen die substantieel groeien, zoals ook is voorgesteld door het Platform SO&P. Daarnaast kan worden bekeken of het stimuleren van fusies in bepaalde regio's gewenst is (mede afhankelijk van de resultaten uit de voorgestelde regionale vraag-aanbodanalyse) en hoe dit tijdelijk kan worden gestimuleerd. Tot slot willen partnerschappen graag inzicht in de bijdragen van scholen. Voorstelbaar is dat inzicht in de bijdragen van alle partners (ook lerarenopleidingen) wenselijk is om een goede bedrijfsvoering te kunnen voeren in een partnerschap.

Conditie voor kwaliteit en groei

Uit de groepsgesprekken blijkt dat er in het land diverse organisatiestructuren zijn gecreëerd die volgens de vertegenwoordigers van de partnerschappen voldoende doelmatig zijn. Respondenten benoemen voor effectiviteit - in plaats van de bandbreedte - eerder andere indicatoren, zoals een krachtige visie op samenwerken en opleiden, een adequate regievoering en passende sturings-, reflectie- en evaluatiemechanismen, en goede condities voor (door)ontwikkeling. De belangrijkste condities die volgens respondenten nodig zijn om te komen tot de situatie dat alle studenten worden opgeleid via SO&P partnerschappen hebben ten eerste betrekking op de versterking van de regievoering in de regio, op basis van een adequate regioanalyse van de (toekomstige) vraag naar leraren en aanbod van studenten in opleiding. Ten tweede noemen respondenten als fundament van de beoogde regio-aanpak een gedeelde inhoudelijke visie op het gezamenlijk opleiden op maat, in co-creatie gemaakt en met een heldere, efficiënte rol- en taakverdeling en verantwoordelijkheidsdeling op alle niveaus binnen de partnerschappen en op overstijgend niveau. Daarnaast zijn structuur-, cultuur- en leiderschapscondities nodig die betrekking hebben op versterking van de sturing, eigenaarschap, samenwerkingsstructuur- en kwaliteitscultuur binnen de partnerschappen, en de afstemming tussen partnerschappen, alsmede op de inbouw van passende leer-, evaluatie- en regulatie- en borgingsmechanismen.

Om bovengenoemde condities vanuit een regioperspectief goed uit de verf te laten komen is een passend, duurzaam beleids-, financieel-, monitorings- en verantwoordingskader nodig vanuit de landelijke overheid, alsmede condities voor regio-indelingen en voor permanente (boven) regionale kennisontwikkeling- en benutting, zodat de partnerschappen zich verder kunnen door ontwikkelen tot regionale netwerken SO&P.

Conclusies en aanbevelingen

Op basis van dit onderzoek concluderen we dat SO&P breed wordt gesteund. De meerwaarde voor het samen opleiden van leraren wordt gezien. Het versterkt de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen, er is een gedeelde verantwoordelijkheid en betere afstemming tussen theorie en praktijk. Daarnaast leert men met en van elkaar over hoe studenten het beste kunnen worden opgeleid.

Verder blijkt uit het onderzoek dat respondenten in alle sectoren de kwaliteit van de begeleiding en beoordeling, de kwaliteit van het curriculum en van de leeromgeving, de kwaliteit van de student/startende docent en de kwaliteit van het professionaliseren van startend en zittend personeel positiever beoordelen sinds deelname aan SO&P. In grote lijn zijn de betrokkenen van de lerarenopleiding nog wat meer te spreken over SO&P dan de betrokkenen van partnerscholen.

Ook de meerwaarde van SO&P voor het professionaliseren van startend en zittend personeel wordt gezien. Er komt nieuwe kennis de scholen in en nieuwe kennis over het ontwikkelen, uitvoeren of evalueren van onderwijs wordt samen gemaakt wat een impuls geeft aan de kwaliteit van het onderwijspersoneel. Daarnaast geeft SO&P een impuls aan het werven en behouden van nieuwe docenten. Tegelijkertijd is gebleken dat inductie en professionalisering nog flink aandacht behoeven.

We bevelen het volgende aan om te komen tot de situatie dat alle studenten worden opgeleid via SO&P.


A. Met betrekking tot partnerschappen:

- Laat partnerschappen een gezamenlijke regiovisie ontwikkelen, waarin wordt onderzocht of de huidige partnerschappen voldoende dekkend zijn voor de regio, gelet op de vraag naar leraren en het aanbod van studenten. Nodig partnerschappen tevens uit om een adequaat regioplan te ontwikkelen met een visie op groei, inclusief hoe zij doelmatig gebruik (willen gaan) maken van de RAP-gelden en eventuele andere subsidies. Afhankelijk van de uitkomst van de regiovisie en het regioplan kan daaruit een groei-ambitie voortvloeien.
- Een gezamenlijke visie op het opleiden en begeleiden van studenten is een belangrijke pijler voor goede samenwerking. Een goede regio- /bedrijfsvoering binnen een partnerschap is echter ook belangrijk om doelmatig de taken van SO&P te kunnen uitvoeren. Dit laatste verdient meer kennisontwikkeling en -deling, zodat het regisseren, organiseren en budgetteren van SO&P met alle partners verbetert.
- Maatwerk wordt aangeboden aan met name zij-instromers, maar dit komt kwalitatief nog onvoldoende uit de verf, blijkt uit de groepsgesprekken. Partnerschappen mogen meer inzetten op het ontwikkelen van passende leertrajecten en passende begeleidingssystematieken, zodat beter tegemoet kan worden gekomen aan de kenmerken van deze doelgroep.
- Partnerschappen erkennen het belang van kwalitatief goed opgeleide werkplekbegeleiders en schoolopleiders voor het welslagen van SO&P. Inductie is onderdeel geworden van het Kwaliteitskader SO&P. De geschatte FTE-inzet is op dit moment relatief laag en de ervaren kwaliteit van inductie en professionalisering van zittend personeel ook. Uit de groepsgesprekken kwam naar voren dat inductie de aandacht heeft van partnerschappen om te verbeteren. Men vraagt zich echter af hoe dat moet in de huidige financiële tegemoetkoming die al als krap wordt ervaren om het samenwerken en opleiden te bekostigen. Een nadere visie en plan van aanpak van partnerschappen op de doorontwikkeling en professionalisering van zittend personeel bevelen we aan zodat dit ook een grotere taak wordt binnen de partnerschappen. Het opleiden van nieuwe docenten betekent ook loopbaanontwikkeling voor ervaren docenten.

B. Met betrekking tot OCW-beleid

Het onderzoek heeft aanwijzingen opgeleverd dat doorontwikkeling gebaat is bij regionaal maatwerkbeleid vanuit een sector-overstijgend perspectief. Dit sluit aan bij het Bestuursakkoord 'Flexibilisering Lerarenopleidingen' en het Actieplan 'Duurzaam werken in het onderwijs'.

Om de condities vanuit een regioperspectief goed uit de verf te laten komen is een passend, duurzaam beleids- financieel-, monitorings- en verantwoordingskader nodig vanuit de landelijke overheid, alsmede condities voor regio-indelingen en voor permanente (boven) regionale kennisontwikkeling- en benutting, zodat de partnerschappen zich verder kunnen door ontwikkelen


A solid red horizontal bar is positioned at the top left of the page, above the main text.

tot regionale netwerken SO&P. Een faciliterende rol kan hierbij zijn weggelegd voor het Platform SO&P.

- Meer concreet bevelen we aan de stringente quota voor benodigde studentenaantallen los te laten voor de toekenning van de aanvraag voor de aspirant-status. Van belang is dat er meer gekeken wordt naar wat in een regio nodig is en haalbaar is; dat moet het uitgangspunt worden van beleid in plaats van 'one size fits all'. Scholen en lerarenopleidingen moeten zelf meer ruimte hebben en nemen om in samenspraak en co-creatie de inrichting te bepalen, afhankelijk van wat nodig en mogelijk is binnen hun regio en hierbij desgewenst sector-overstijgend te werk kunnen gaan. Een dergelijke insteek kan de regionale kweek –en visvijver van studenten vergroten en de horizon en competenties van de aankomende leraren verrijken doordat zij die zich hierdoor in meerdere werkvelden (vo en mbo, versterking beroepskolom voor zowel aankomende leraren als voor studenten) kunnen ontwikkelen.
- Om de groeiambitie te realiseren naar 100% in het licht van het regioperspectief en het kwaliteitskader SO&P is een passend financieel kader nodig; het verdient aanbeveling dat OCW hierover in dialoog treedt met de belangbehartigers/vertegenwoordigers van de SO&P partnerschappen, o.a. via de Platforms SO&P.
- Met het oog op sturings-, monitoring-, evaluatie- en verantwoordingsdoeleinden is het van belang dat er toegankelijke, betrouwbare data beschikbaar (landelijk en regionaal) komen, ook voor het veld, bijvoorbeeld via DUO of CBS, over in- en door- en uitstroom vanuit de lerarenopleidingen, SO&P en de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel.
- Daarnaast bevelen we aan dat de facilitering van sector-overstijgende kennisontwikkeling, -deling; - en kennisbenutting vanuit een regioperspectief - in verbinding met onderzoek- een prominente plaats krijgt in het beleid. In het po en vo is veel ervaring met het opleiden van voltijdstudenten van de lerarenopleiding. In het mbo is naast het begeleiden van reguliere voltijdstudenten juist ook veel ervaring in het opleiden en begeleiden van zij-instromers, een categorie medewerkers die ook steeds meer zijn plek vindt in het vo en po. Een sector-overstijgende benadering is niet alleen waardevol vanuit het perspectief van het 'leren- van -en met elkaar' en doorontwikkeling, een bijeffect kan zijn: meer mobiliteit van leraren tussen de verschillende onderwijssectoren. Onze verwachting is dat deze insteek daadwerkelijk de regionale opleidingscapaciteit versterkt.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Aanleiding onderzoek	1
1.2	Doel van het onderzoek	1
1.3	Achtergrond	2
1.4	Leeswijzer	5
2	Eerder onderzoek naar Samen Opleiden en Professionaliseren	6
2.1	Bevindingen over het primaire proces.....	6
2.2	Bevindingen over condities voor Samen Opleiden en Professionaliseren	9
2.3	Conclusies literatuuronderzoek	12
3	Onderzoeksvragen	13
4	Onderzoeksaanpak	15
4.1	Onderzoeksofzet	15
4.2	Respondenten	15
4.3	Enquêtes 'In SO&P' en 'niet (meer) in SO&P'	15
4.4	Secundaire analyse loopbaanmonitor	19
4.5	Kwalitatieve dataverzameling	19
5	De huidige praktijk van SO&P partnerschappen	21
5.1	Status en duur	21
5.2	Type studenten	21
5.3	Aantal opleidingsplaatsen	24
5.4	Verloop.....	25
5.5	Financiën	26
5.6	40% werkplekleren norm.....	29
6	De ervaren meerwaarde van SO&P	31
6.1	De meerwaarde van SO&P in de ogen van 3 geledingen: partnerschapscoördinatoren, bestuur/directie van scholen/instituten en uitvoerders.....	31
6.2	Voordelen van SO&P	32
6.3	Nadelen van SO&P	33
6.4	Ervaren kwaliteit van SO&P in zes thema's.....	33
6.5	De tevredenheid met de opleiding van studenten binnen en buiten SO&P partnerschappen.....	46
7	Input voor groeistrategie	51
7.1	Redenen om scholen toe te laten tot een SO&P partnerschap	51

A solid red horizontal bar is positioned at the top left of the page, above the table of contents.

7.2	Redenen om (nog) niet deel te kunnen nemen aan een SO&P partnerschap: perspectief van schoolbesturen buiten SO&P.....	53
7.3	Redenen voor een partnerschap om scholen te weigeren tot een SO&P partnerschap .	54
7.4	Redenen van studenten om wel of niet hun stage te lopen in een SO&P partnerschap	55
7.5	Omgang met scholen of studenten die niet binnen een partnerschap vallen	56
7.6	Optimale bandbreedte van een partnerschap.....	57
7.7	Groei vraagstukken.....	59
8	Conclusies en aanbevelingen	66
9	Bronnen	73
10	Over de auteurs	75

1 Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek

Het ministerie van OCW heeft samen met de sectorraden de ambitie om vóór 2030 alle studenten die een lerarenopleiding volgen, op te leiden via Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) partnerschappen. Per sector is er een eigen snelheid richting 2030. In het verlengde daarvan is er de wens om het opleiden van leraren te verbinden met de verdere professionele ontwikkeling van de leraar. Het opleiden van leraren⁴ komt daarmee in het perspectief van een doorgaande ontwikkelingslijn te staan.

Op dit moment wordt naar schatting 39%⁵ van alle studenten die in Nederland een lerarenopleiding volgen, opgeleid via SO&P. Van deze categorie SO&P studenten wordt 48% opgeleid voor het po, 44 % voor het vo, 7% voor het mbo en 1% voor een combinatie van po/vo (OCW, 2021⁶).

De koers wordt uitgezet naar de verdere uitrol van SO&P partnerschappen. Om deze koers te onderbouwen is inzicht in de ontwikkelingen, de resultaten en de actuele stand van zaken onontbeerlijk. Ook moeten keuzes worden onderbouwd hoe de middelen worden besteed en wat er extra nodig is om de ambitie te verwezenlijken om alle studenten van lerarenopleidingen in een SO&P partnerschap op te leiden. Het advies van Merel van Vroonhoven (2020), 'Samen sterk voor elk kind', het Bestuursakkoord 'Flexibilisering lerarenopleidingen' en het Actieplan 'Duurzaam werken in het onderwijs' spelen een belangrijke rol in de koersbepaling en verdere ontwikkeling van het lerarenbeleid en daarmee ook voor de ontwikkeling van SO&P. Eén van de conclusies in het advies van Merel van Vroonhoven is dat de aanpak van het lerarentekort te versnipperd, te beperkt en te weinig fact-based is. Dit gaat ook de lerarenopleidingen aan. Daarover wordt gezegd dat er i) verbeteringen mogelijk zijn in de samenwerking tussen universiteiten, hogescholen, opleidingsinstituten en de scholen en dat ii) opleidingstrajecten te weinig doelgroepgericht zijn.

1.2 Doel van het onderzoek

Het doel van voorliggend onderzoek is om een bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkeling van de SO&P partnerschappen en de visie op groei. Het onderzoek dient als input voor de verdere keuzes die gemaakt moeten worden rondom middelenverdeling voor SO&P partnerschappen, en hoe de uitbreiding van het aantal en de deelname aan SO&P partnerschappen in de toekomst nader vorm kan worden gegeven zodat alle studenten kunnen worden opgeleid via SO&P partnerschappen. Dit doen we middels het inventariseren van de huidige praktijk van SO&P partnerschappen en de ervaren meerwaarde van SO&P. De resultaten kunnen tevens worden beschouwd als input voor het strategisch advies op lerarenbeleid en ter informatie voor het nieuwe kabinet.

⁴ We gebruiken in dit rapport de term leraar en docent door elkaar. In het po wordt gesproken over leraren; in vo en mbo over docenten. Het gaat in beide gevallen om functionarissen die voor de klas staan.

⁵ Exclusief zij-instroom.

⁶ Gebaseerd op ramingen (websites) van de Vereniging Hogescholen, VSNU, Platform SO&P

1.3 Achtergrond

Leraren in opleiding bewegen zich tussen de schoolpraktijk en het opleidingsinstituut (Crasborn, 2018). Zij leren op het opleidingsinstituut en in de schoolpraktijk. Middels Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) nemen het opleidingsinstituut en de school gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het opleiden van leraren. Tevens wordt een verdere integratie van het leren op de werkplek en het leren op het opleidingsinstituut nagestreefd (Kwaliteitskader Samen Opleiden, 2020). Dit heeft als doel om de aansluiting tussen het opleidingscurriculum van de lerarenopleiding en de vereisten van het werk te verbeteren om de kloof tussen theorie en praktijk van (beginnende) leraren te dichten (Helms-Lorenz, Maulana, Canrinus, Van Veen & Van de Grift, 2016).

In de jaren negentig zijn de eerste stappen gezet in het samen opleiden. Geïnspireerd door de Professional Development School-beweging in de Verenigde Staten en de vorming van School-University Partnerships in het Verenigd Koninkrijk zijn diverse lerarenopleidingen en scholen intensiever gaan samenwerken om aankomende docenten meer in de praktijk op te leiden. Deze samenwerking heeft het concept 'Opleiden in de School' opgeleverd. Na de vorming van deze eerste samenwerkingsverbanden heeft het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) meerdere stimuleringsmaatregelen (zoals pilots en subsidieregelingen) geïntroduceerd om het concept Opleiden in de School uit te breiden in het po, het vo en het mbo. Met deze stimulering had het ministerie als doel om de kwaliteit van de lerarenopleiding te verbeteren en de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar te vergroten om daarmee het tekort aan leraren terug te dringen. Met de subsidieregelingen zijn in 2009 de eerste formele SO&P partnerschappen⁷ ontstaan.

Op dit moment zijn er 110 SO&P (aspirant-)partnerschappen⁸: 41 in de po-sector, 52 in de vo-sector, 17 in de mbo-sector. De partnerschappen bevinden zich verspreid over het land, met enkele zogenoemde witte vlekken in Noord-Nederland (po, vo en mbo), Noord-Holland (po en mbo), de regio Utrecht (vo en mbo), West-Brabant (po, vo en mbo) en Limburg (mbo) (Notitie ten behoeve van de expansiestrategie - Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, 2020).

In dit rapport verstaan we onder SO&P partnerschappen "de samenwerking van lerarenopleiding(en) en schoolbesturen⁹ zowel voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs of middelbaar beroepsonderwijs. Middels een samenwerkingsovereenkomst zijn langlopende afspraken gemaakt over onder meer de samenstelling, het penvoerderschap, de gezamenlijke visie op het opleiden van studenten en de inzet van middelen ten behoeve van de uitvoering van de activiteiten van het partnerschap. Wanneer de partners ook samenwerken bij de inductie van startende leraren en/of bij de verdere professionalisering, kunnen ook deze afspraken in de overeenkomst worden opgenomen." (Kwaliteitskader Samen Opleiden 2020, p. 10).

⁷ In dit rapport spreken we over partnerschappen. In de praktijk worden dit ook wel opleidingsscholen of samenwerkingsverbanden genoemd. Deze laatste twee termen worden ook gebruikt voor niet erkende partnerschappen. In dit rapport verwijzen we met de term partnerschappen naar erkende, gesubsidieerde samenwerkingsverbanden Samen Opleiden & Professionaliseren.

⁸ Bron: <https://www.platformsamenoopleiden.nl/vind-elkaar/>, d.d. april 2021.

⁹ Onder schoolbesturen verstaan we dit in rapport schoolbesturen uit het po en vo, en de instellingsbesturen in het mbo.

Naast het initieel goed opleiden van leraren willen het ministerie van OCW, de sectorraden, Platform Samen Opleiden en Professionaliseren (Platform SO&P) en de partnerschappen ook een goede start in het werkveld (de zogenoemde inductiefase) en doorlopende professionalisering faciliteren. SO&P betreft dus ook het ondersteunen van leraren in de gehele loopbaan (de eerste drie werkjaren als leraar) (Kwaliteitskader Samen Opleiden, 2020, p. 5).

De partnerschappen bepalen zelf waar hun ambities liggen ten aanzien van samen opleiden, professionaliseren en inductie, afhankelijk van de behoeften en ontwikkelingen in de regio van het partnerschap. Diversiteit in partnerschappen is dus mogelijk en aanwezig, maar moet passend zijn in de minimale vereiste basiskwaliteit van het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie (2020). De basiskwaliteit bestaat uit vier waarborgen: de lerende leraar, de leeromgeving, de organisatie van partnerschappen en kwaliteitscultuur. Een partnerschap moet een gezamenlijk en gedragen beroepsbeeld van de leraar aantonen in visiedocumentatie en onderlinge communicatie (waarborg 1), realiseert op basis van dit beroepsbeeld een samenhangend en consistente leeromgeving (waarborg 2), heeft verantwoordelijkheden, taken en rollen helder afgestemd, vastgelegd en ingebed in een organisatiestructuur zodat de visie en de leeromgeving kan worden gerealiseerd (waarborg 3) en er is tenslotte een kwaliteitscultuur in het partnerschap die onderhoud en verbetering van de kwaliteit van samen opleiden en inductie borgt (waarborg 4).

Naast erkende partnerschappen zijn er ook samenwerkingsverbanden tussen lerarenopleidingen en scholen ten behoeve van het opleiden van leraren die niet formeel in een SO&P partnerschap vallen. In deze samenwerkingsverbanden worden delen van SO&P toegepast. De scholen en/of lerarenopleidingen ontvangen hiervoor echter geen subsidie en voldoen niet formeel aan het kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie. De kwaliteit van dit type samenwerkingsverbanden valt buiten de focus van voorliggend onderzoek, maar deze samenwerkingsrelaties komen wel aan bod als we spreken met studenten die niet worden opgeleid via partnerschappen of spreken met schoolbesturen die op dit moment nog niet vallen onder een erkend partnerschap.

De meerwaarde van Samen Opleiden en Professionaliseren

In dit onderzoek richten we ons op de meerwaarde van SO&P: hoe wordt de kwaliteit van het samen opleiden van studenten op dit moment beoordeeld, wat zijn voor- en nadelen van SO&P, en wat is de huidige situatie ten opzichte van de ambitie van het ministerie van OCW en de sectorraden om alle studenten op te leiden via SO&P?

De meerwaarde van SO&P kan worden beschouwd in relatie tot diverse contextuele lagen, zie figuur 1.1 (vgl. Kwaliteitskader Samen Opleiden, 2020; Kijkkader voor praktijken van samen opleiden, 2018).

In het kijkkader onderscheiden we het stelsel en landelijk beleidskader en het regionaal beleid als twee contextuele lagen om een partnerschap heen. De wet- en regelgeving zoals het kwaliteitskader Samen Opleiden, de subsidieverstrekking voor partnerschappen, het accreditatiekader voor lerarenopleidingen vallen onder de stelsel/ landelijke beleidscontext. De RAP subsidies¹⁰ het Noodplan Lerarentekort en zo mogelijk nog andere

¹⁰ RAP- (en voormalige RAL) subsidies zijn gericht op regionale samenwerking tussen po-, vo- en mbo-scholen en lerarenopleidingen ten behoeve van met name het werven en begeleiden van zij-instromers en het begeleiden van startende leraren, het professionaliseren en behouden van leraren, het bevorderen van mobiliteit en (het onderzoeken van) andere manieren om het onderwijs te organiseren.

relevante regelingen vallen in de regionale context. Deze twee buitenste contexten hebben invloed op de visie en ambities van een partnerschap, en op de uitvoerende activiteiten in een partnerschap. Een partnerschap heeft weer invloed op hoe de scholen en instituten zich tot elkaar verhouden, wat uiteindelijk invloed heeft op het primaire proces met de leraar in opleiding. In het primaire proces staat de afstemming in de driehoek student-school-instituut centraal (Platform Samen Opleiden – een samenhangend curriculum ontwerpen in de driehoek, 2019).

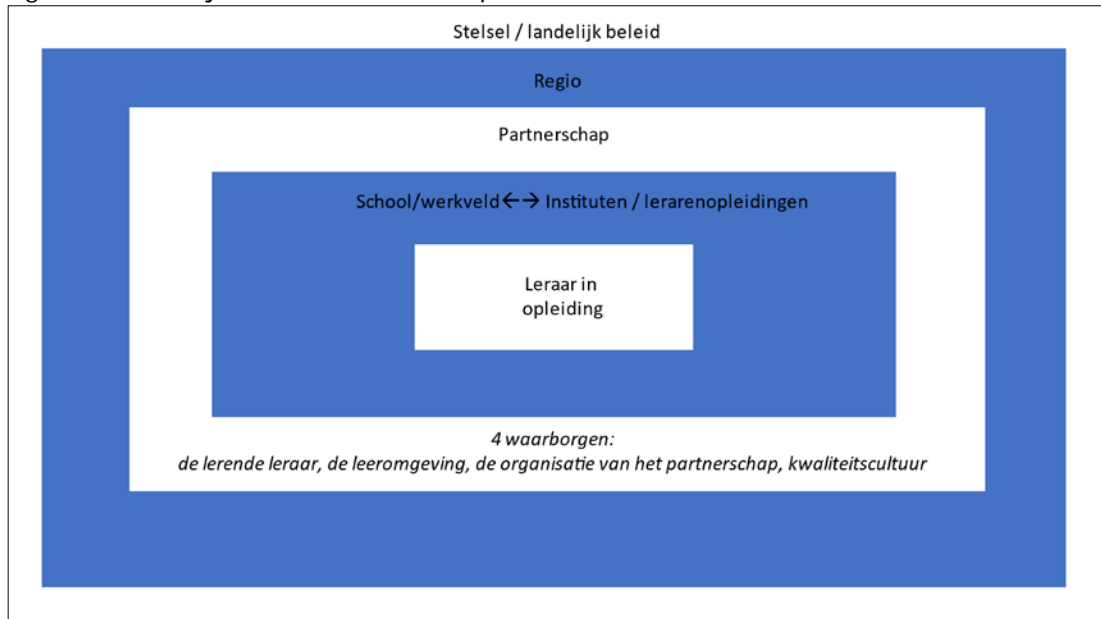
Een partnerschap navigeert tussen de diverse contexten om het SO&P zo goed mogelijk vorm te geven. Met andere woorden: een partnerschap probeert een visie, werkwijzen en de condities te creëren waarin de invloeden van de buitenste lagen (landelijk en regionaal beleid) en de factoren en actoren in de binnenste lagen (student, school en opleidingsinstituut) doelmatig samen komen in het opleiden van leraren.

De contextuele lagen 'scholen/werkveld – instituten/lerarenopleidingen' en de 'leraren in opleiding' betreffen het **primaire proces** van SO&P. Met scholen/werkveld worden de po-, vo- en mbo-scholen bedoeld, die als werkveld voor de leraren in opleiding fungeren. Met instituten/lerarenopleidingen worden de hbo- en wo-lerarenopleidingen bedoeld. In het primaire proces vindt het daadwerkelijke opleiden plaats; het hart van SO&P. De professionaliteit (en de professionele ontwikkeling) van de werkplekbegeleiders in de scholen en instituutopleiders van de lerarenopleidingen vallen ook in dit primaire proces; SO&P vereist namelijk van opleiders en begeleiders dat zij studenten kwalitatief goed kunnen begeleiden in hun ontwikkeling.

De kwaliteit van het opleidingsprogramma (inclusief begeleiding), de kwaliteit van de afgestudeerde studenten en de kwaliteit van professionalisering van zittend personeel en schoolontwikkeling behoren tot het primaire proces, maar worden mede beïnvloed door factoren uit de andere contexten.

Partnerschappen hebben als doel dat het primaire proces goed verloopt; dat alle actoren actief participeren en handelen vanuit een gezamenlijk kader. Om dit primaire proces te realiseren en faciliteren zijn er **condities** nodig zoals kennis over doelmatig inrichten, coördineren en faciliteren van SO&P, het daadwerkelijk goed inrichten en uitvoeren van bepaalde taken rollen, visie- en besluitvorming, een regionale dekking van partnerschappen en voldoende financiering om de benodigde taken te kunnen uitvoeren. Het eigenaarschap of de verantwoordelijkheid van SO&P ligt dus bij het partnerschap (als coördinerend en richtinggevend orgaan), bestaande uit de scholen en de lerarenopleidingen. Men spreekt dan ook van een gedeelde verantwoordelijkheid voor het opleiden en professionaliseren van leraren.

Figuur 1.1 Het kijkkader voor Samen Opleiden en Professionaliseren



Bron: ECBO 2021

1.4 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 bevat een korte literatuuranalyse ten aanzien van de meerwaarde van SO&P. Daarbij wordt ingegaan op de meerwaarde in het primaire proces van opleiden, en op condities die nodig zijn voor SO&P.

Hoofdstuk 3 bevat de onderzoeksvragen en in hoofdstuk 4 gaan we dieper in op de toegepaste onderzoeksaanpak.

Hoofdstuk 5 en 6 bevatten de resultaten van dit onderzoek. Hoofdstuk 5 gaat in op de huidige stand van zaken omtrent SO&P partnerschappen; hoofdstuk 6 bevat de resultaten over de ervaren meerwaarde, voor- en nadelen van SO&P in de ogen van de partnerschapscoördinatoren, bestuurders/directieleden van scholen, en uitvoerders van het SO&P. Ook wordt de tevredenheid met de opleiding door studenten binnen en buiten SO&P toegelicht aan de hand van data uit de Loopbaanmonitor. In hoofdstuk 7 presenteren we de opgehaalde input voor de groeistrategie om alle studenten op te leiden via SO&P. Hierbij gaan we in op redenen van schoolbesturen om wel of niet deel te nemen aan een SO&P partnerschap, redenen van studenten om wel of niet stage te lopen via SO&P, de optimale bandbreedte van een partnerschap, groeivraagstukken en condities om te komen tot 100% SO&P. Hoofdstuk 8 bevat tot slot de conclusies en aanbevelingen.

2 Eerder onderzoek naar Samen Opleiden en Professionaliseren

Hiernavolgend lichten we toe wat bekend is uit eerder onderzoek naar Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P). We hebben de bevindingen uit eerder onderzoek verdeeld naar bevindingen over het primaire proces en bevindingen over de condities voor doelmatig SO&P. De meerwaarde van SO&P, zoals omschreven in dit theoretisch kader, diende als basis voor de enquête en de groepsgesprekken.

2.1 Bevindingen over het primaire proces

Kwaliteit gezamenlijk opleidingsprogramma

Een van de doelen van SO&P is dat het opleidingsprogramma reguliere studenten bekwaamd in drie gebieden: vakinhoud, vakdidactiek en pedagogisch handelen (Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel, 2017¹¹). Daarnaast is het van belang dat er in de opleiding een verbinding wordt gemaakt tussen theorie en praktijk, en dat de partners het opleidingsprogramma samen ontwerpen, ontwikkelen, uitvoeren en evalueren (pdca-cyclus). Uit kwalitatief onderzoek van Berndsen, Paulussen-Hoogbeem en Timmermans (2013) in alle sectoren blijkt dat alle coördinatoren van lerarenopleidingen opmerken dat door goede samenwerking de kwaliteit van het curriculum op de hogeschool verbetert en de opleiding meer een geheel wordt voor de student. Daarnaast geeft de samenwerking vertrouwen in de relaties tussen de lerarenopleiding en de scholen, waardoor (organisatorische) problemen rondom stages sneller worden opgelost.

In co-creatie een samenhangend curriculum ontwikkelen en uitvoeren die alle drie de actoren (opleidingsinstituut, school en student) tevreden stelt, lijkt in de praktijk echter een lastig vraagstuk te zijn (AO Consult, 2020; DUS-I, 2018; 2020; Platform Samen Opleiden – een samenhangend curriculum ontwerpen in de driehoek, 2019). Op de oude manier krijgen studenten vanuit het opleidingsinstituut opdrachten om uit te voeren op de stage/werkplek; in de geest van SO&P zouden die opdrachten door beide partners (school en lerarenopleiding) worden ontwikkeld, en in goede afstemming met elkaar worden uitgevoerd en geëvalueerd met de student. In hoeverre dit slaagt, kan verschillen vanwege grote diversiteit in samenwerkingsmanieren tussen partners (Driessen, Koster, Kuipers & Slot, 2016; Driessen, Koster, Kuipers, Slot & Van der Horst, 2017). Daarnaast blijkt uit onderzoek in de vo-sector dat de verbreding van het samen opleiden naar inductie en professionalisering van zittend personeel, het leveren van maatwerk aan studenten en het werkveld (afstemming vraag en aanbod) en het verschil in hbo- en wo-opleidingstrajecten knelpunten zijn in de partnerschappen (AO Consult, 2020).

Voor de kwaliteit van een gezamenlijk opleidingsprogramma is het relevant dat in de subsidieregeling voor de tegemoetkoming van de kosten van SO&P wordt vereist dat 40% van het opleiden plaatsvindt in de beroepspraktijk (<https://wetten.overheid.nl/BWBR0042461/2020-12-01>). In eerder onderzoek (Berndsen et al., 2013) bleek dat deze norm wel bekend is en wordt nagestreefd, maar op verschillende manieren wordt geïnterpreteerd en derhalve op verschillende wijze wordt berekend door de betrokkenen. Een intensieve samenwerking of co-creatie en een goede

¹¹ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2017-148.html>. De vakinhoud is bij zij-instromers elders geborgd.

samenhang tussen theorie en praktijk staat voorop bij het inrichten van het opleidingsprogramma en vervolgens wordt bekeken of dit voor een substantieel deel kan worden uitgevoerd in de beroepspraktijk. Bij sommige lerarenopleidingen gaat dit gemakkelijker dan bij anderen.

Naast het doorgronden van de werkzame elementen van het leren op de werkplek is er ook de wens om SO&P verder te ontwikkelen. De uitgewerkte werkwijze van peer review (een ontwikkelingsgerichte methode waarbij de kwaliteit van partnerschappen wordt getoetst door leden van andere partnerschappen) heeft dat o.a. tot doel (Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie en Peer review, 2020). De vraag is of deze werkwijze inderdaad leidt tot verbetering en wat er aanvullend nodig is om de kwaliteit van SO&P te verbeteren. Een aantal aspecten waar de kwaliteit verder op ontwikkeld kan worden is: doorontwikkeling van het werkplekleren, het verbeteren van de begeleiding op de werkplek, structurele vormgeving van professionalisering, en verankering van onderzoek (zie bijvoorbeeld AO Consult, 2020). Specifiek voor het mbo geldt de behoefte aan de doorontwikkeling van de aansluiting met het werkveld waarvoor het mbo opleidt. Om mbo-docenten van de toekomst goed op te kunnen leiden is het noodzakelijk dat de beroepscontext sterker bij de lerarenopleiders en lerarenopleidingen terug te vinden is en continu wordt aangepast aan de dynamiek van de beroepenwereld (van Bussel, Brouwer, Ridder en Zitter, 2018).

Kwaliteit studentbegeleiding

De begeleiding van de aankomende leraar is een essentieel onderdeel van SO&P. Zowel vanuit de kwaliteitskaders en -handreikingen van het Platform Samen Opleiden als vanuit de partners zelf worden twee rollen erkend (Berndsen et al., 2013); de werkplekbegeleider en de instituutsopleider. De werkplekbegeleider verzorgt de dagelijkse begeleiding in de klas en school. De instituutsopleider verzorgt de begeleiding van de student vanuit de lerarenopleiding. Daarnaast is er een examinerator vanuit de lerarenopleiding betrokken bij de eindbeoordeling van de stage. Naast de werkplekbegeleider kan ook een schoolopleider aanwezig zijn in de school. Dit betreft een leraar van de school, die doorgaans de begeleiding uitgevoerd door diverse werkplekbegeleiders in een schoolbestuur coördineert. De schoolopleider voert ook begeleidingsgesprekken om de voortgang te bespreken. Daarnaast observeert en beoordeelt diegene de lessen in de klas. De schoolopleider ondersteunt de werkplekbegeleider en zij hebben onderling veel contact. Bij veel partnerschappen zijn er geregeld bijeenkomsten waar werkplekbegeleiders en schoolopleiders bijeenkomen en ervaringen uitwisselen. De kwaliteit van begeleiding is niet altijd gegarandeerd en hangt af van de individuele werkplekbegeleider. Het is derhalve essentieel dat er regelmatig contact kan zijn tussen de student, werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutsopleider om de beste kwaliteit te borgen (Berndsen et al., 2013). Daarnaast blijkt dat door SO&P begeleiders van de scholen beter zicht hebben op wat de studenten van de lerarenopleiding moeten leren en heeft de school invloed op de inhoud van het opleidingsprogramma voor het werkplekcurriculum (NVAO, 2007).

Begeleiding startende docenten

Begeleiding bieden aan startende leraren is een belangrijk onderdeel om uitval bij leraren tegen te gaan, blijkt uit onderzoek van Helms-Lorenz en collega's (2020). Het onderzoek concludeert dat het aanbieden en volgen van werktrajecten een positieve invloed heeft op

de ontwikkeling. Docenten die in de eerste twee jaar meer contacturen hebben laten duidelijk de meeste groei zien. Docenten waarbij de pedagogisch-didactisch handelen stagneert of achteruitgaat, melden minder contacturen met de begeleiders. Verder blijkt dat bij het opleiden van zij-instromers in het vo het van belang is goed in te spelen op de ervaring die zij meebrengen bij de start, en met name op hun denkbeelden over lesgeven en leren (Tigchelaar, 2012). Zij-instromers die groei vertoonden (van meer traditioneel / leraarsgericht naar meer geavanceerd / leerlinggericht) tijdens de opleiding gingen ook werken in het onderwijs; zij-instromers die terugval vertoonden (van geavanceerd naar traditioneel) stromen uit naar een ander beroep. Een goede exploratie van het beroep in diverse schooltypen en passende begeleiding bij het denken over lesgeven en leren is derhalve van belang om een goede match te creëren tussen de zij-instromer en het beroep.

Kwaliteit afgestudeerde leraren via SO&P

Uit interviews met coördinatoren van de lerarenopleiding en van de scholen bleek dat zij allen toelichtten dat de goede en gerichte samenwerking leidt tot beter toegeruste docenten (Berndsen et al., 2013). Uit een kwalitatief praktijkonderzoek van de opleidingsschool FC-NHL blijkt dat leraren in opleiding of voormalige leraren in opleiding van deze opleidingsschool zich goed toegerust voelen voor het vak. Ze geven aan meer bewustzijn gekregen te hebben over hun eigen handelen, hun identiteit als docent en de relatie pedagogiek en didactiek. Ook blijkt dat de goede begeleidingsstructuur in de opleidingsschool leidt tot meer zelfvertrouwen bij de leraren in opleiding (Brouwer, Leeuw-Konter, Otten, Verveda, 2015).

Deze ervaringen worden gesteund door nader onderzoek waaruit blijkt dat leraren opgeleid in partnerschappen na twee jaar betere onderwijsvaardigheden vertoonden volgens leerlingen en experts dan leraren die niet zijn opgeleid via partnerschappen (Helms-Lorenz et al., 2016). Dit kwaliteitsverschil verdween echter weer in het derde jaar dat leraren lesgaven. Daarnaast rapporteerden leraren opgeleid in partnerschappen een hoger geloof in eigen kunnen gedurende de eerste jaar dat zij lesgaven dan leraren niet opgeleid via partnerschappen.

Vanuit het perspectief van de scholen blijkt dat zij beter zicht hebben op wat studenten kunnen en daardoor de betere kandidaten kunnen kiezen of kandidaten kunnen uitkiezen met vaardigheden waar het team specifiek behoefte aan heeft. Ook trekt SO&P nieuwe doelgroepen aan voor het leraarsvak (NVAO, 2007; Berndsen et al., 2013)

Meerwaarde voor zittend personeel en de schoolontwikkeling

Samen Opleiden en Professionaliseren stimuleert scholen om te investeren in hun personeel en de schoolontwikkeling. Zittende docenten verbeteren bijvoorbeeld hun coachingsvaardigheden door trainingen die ze volgen met als doel studenten van de lerarenopleiding beter te begeleiden (NVAO, 2007). Schoolontwikkeling krijgt vorm doordat nieuwe inzichten vanuit de lerarenopleiding op natuurlijke wijze de school binnenkomen, op bijvoorbeeld pedagogisch vlak. De vragen van studenten, zeker als het om een substantieel aantal studenten in een school gaat, bevorderen de aandacht voor leren en het functioneren als een lerende organisatie. Het schoolteam wordt bewuster van het eigen handelen, leert vragen te stellen bij zijn eigen functioneren en raakt geïnteresseerd in onderwijsontwikkelingen (NVAO, 2007; Berndsen et al., 2013).

Tevredenheid studenten over Samen Opleiden en Professionaliseren

Leraren opgeleid in opleidingsscholen waren significant meer tevreden over hun opleiding dan leraren niet opgeleid in opleidingsscholen (Helms-Lorenz et al., 2016). Uit eerder onderzoek van de NVAO (2007) blijkt dat studenten een meerwaarde ervaren in dat ze meer inzicht verwerven in de context van het beroep. Zo krijgen ze zicht op de interne organisatie van het onderwijs, op het voeren van oudergesprekken en het organiseren van buitenschoolse activiteiten in het po, of op de contacten met het werkveld in het vmbo/mbo. Daarnaast ervaren ze een minder grote praktijkschok; meer besef van het benodigde teamfunctionering/samenwerking in de school; grotere transfer van leertheorie naar de praktijk en andersom. Verder zijn studenten positief over dat ze het eigen leren mede kunnen vormgeven en een bijdrage kunnen leveren aan schoolontwikkeling en -innovatie. Tot slot ervaren ze een grotere kans dat ze worden aangenomen binnen de school. Deze meerwaarde wordt gefaciliteerd doordat studenten via partnerschappen meer tijd doorbrengen in de school en deelnemen in het team als een gelijke.

Uit de studie van Meulenberg en collega's (2014) blijkt ook dat studenten opgeleid via partnerschappen zich meer collega voelen door het brede scala aan (leer)activiteiten die ze krijgen aangeboden als leraar-in-opleiding.

Wat betreft tevredenheid over en betrokkenheid bij het werk is er trouwens geen verschil gevonden tussen studenten opgeleid via partnerschappen en studenten niet-opgeleid via partnerschappen (Helms-Lorenz et al., 2016).

Uit het NVAO rapport (2007) blijkt dat studenten minder tevreden zijn over de benodigde tijd voor SO&P. Er is dan geen tijd meer over voor een bijbaan en het salaris (als er al sprake is van een vergoeding) compenseert dit onvoldoende. Daarnaast voelen studenten dat er weinig ruimte overblijft om student te zijn, het werkende leven begint al vroeg.

Uitval en doorstroom leraren/docenten

Het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkt neemt de laatste vijf jaar toe. Van de pabo-afgestudeerden in 2019 heeft 88% een volledige baan in het onderwijs; van de lerarenopleidingen voor vo/mbo betreft het 74% (Loopbaanmonitor, 2020). De stijging wordt verklaard door het toenemende lerarentekort met name in het primair onderwijs. Starters krijgen vaker een vast contract aangeboden met substantiële urenomvang. Verder blijkt dat begeleiding van startende leraren en de algehele werktevredenheid een klein negatief effect heeft op de verloopintentie; hoe beter begeleid en tevreden, hoe minder de zoekintentie van starters is. De ervaren werkdruk blijkt geen effect te hebben op zoekintentie.

Het is onduidelijk in hoeverre er verschillen zijn naar uitval/doorstroom en tevredenheid tussen leraren die zijn opgeleid via partnerschappen en leraren die niet zijn opgeleid via partnerschappen.

2.2 Bevindingen over condities voor Samen Opleiden en Professionaliseren

Om doelmatig samen op te leiden, zijn bepaalde randvoorwaarden nodig. Uit recent onderzoek van AO Consult (2020) in de vo-sector blijkt dat de volgende aspecten bijdragen aan een gelijkwaardige en effectieve samenwerking in een partnerschap: een gedeeld belang of gedeelde urgentie voor SO&P; een heldere structuur en heldere afspraken tussen alle partijen en op alle organisatieniveaus; transparantie en gemeenschappelijkheid in financiering van SO&P; vertrouwen en openheid in de

samenwerking; en voldoende structurele financiële middelen vanuit het stelsel om de samenwerking in te kunnen vullen.

Daarnaast blijkt dat er een aantal belemmerende factoren te zijn in de huidige situatie in de vo-sector. Zo blijkt dat hoe groter het partnerschap is, hoe complexer de samenwerking en afstemming is. De afstemming van taken, rollen, eindverantwoordelijkheid en eigenaarschap in SO&P en de kwaliteitsborging is een knelpunt in sommige partnerschappen, wat bij grote partnerschappen nog meer tijd vergt om goed neer te zetten en te onderhouden (AO Consult, 2020). Tevens blijkt dat de samenwerking niet op alle niveaus even hecht is. Bijvoorbeeld wel op het niveau van werkplekbegeleiders maar niet op directieniveau of dat er afspraken zijn gemaakt op bestuurlijk niveau die niet doordringen tot het uitvoerende niveau.

Verder blijkt uit het onderzoek van AO Consult (2020, vo-sector) en Berndsen et al. (2013, alle sectoren) dat samenwerking met partners die onderdeel zijn van meerdere partnerschappen soms wringt; dat een daling van studentaantallen samenwerking kan remmen (i.v.m. vereiste quotum van opleidingsplaatsen); dat er concurrentie kan zijn tussen scholen en tussen instituten in hetzelfde partnerschap; dat de samenwerking soms nog te persoons- en subsidieafhankelijk is; en dat afwezigheid van financiering voor samen professionaliseren en samen onderzoeken tot discussie leidt over gedeelde verantwoordelijkheid, inzet en wat het ministerie van OCW nu eigenlijk vereist in samen opleiden.

Kortom, gedeelde verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid in inbreng en betrokkenheid zijn kernelementen in SO&P, maar zijn in de praktijk niet altijd eenvoudig te realiseren. Nader onderzoek naar de samenwerking en het ontstaan van eigenaarschap in alle sectoren is derhalve gewenst om het opleiden via partnerschappen verder te verduurzamen (NRO, 2020).

Financiering

In eerder uitgevoerde ramingen varieert de gemiddelde investering voor het samen opleiden van een student tussen de 1500,- euro en 1850,- euro per student (Auditdienst Rijk, 2018; Meulenberg et al., 2014). In 2018 was berekend dat de kosten voor SO&P gemiddeld hoger liggen dan van traditionele opleidingstrajecten (Auditdienst Rijk, 2018). De geschatte meerkosten liepen uiteen van €700 tot €4900 per student per jaar, waarbij de diversiteit voor een belangrijk deel bepaald werd door de kosten die toegerekend worden aan het ontwikkelen en onderhouden van een gezamenlijk opleidingsprogramma en door de extra begeleidingsuren door leraren en werkplekbegeleiders in de scholen.

De subsidieregeling werkte voorheen met een gestaffeld systeem, waarbij de subsidie een vast bedrag was gerelateerd aan bepaalde omvangcategorieën (Auditdienst Rijk, 2018). In 2020 is het financieringsmodel aangepast ter stimulering van het aantal studenten per partnerschap¹². Er is gekozen voor een model waarin de tegemoetkoming in de kosten van een partnerschap is opgebouwd uit een vaste voet van 100.000 euro voor de ontwikkeling en instandhouding van een basisinfrastructuur. Naast de vaste voet krijgen partnerschappen een bedrag per student. Dit bedrag is gelijk aan 955 euro en wordt vanaf de eerste student toegekend.

¹² <https://www.platformsamenopleiden.nl/actueel-wijzigingen-regeling-tegemoetkoming-kosten-opleidingsscholen/#:~:text=Alle%20opleidingsscholen%20krijgen%20een%20vaste,opleidingsscholen%20een%20bedrag%20per%20student.>

Financiën vormt een factor van betekenis bij het laten aansluiten van een nieuwe school bij een bestaand partnerschap, blijkt uit eerder onderzoek (Schenke et al., 2020). Anderzijds; de subsidie voor SO&P is niet de enige regeling waarmee de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen gestalte krijgt (Meulenberg et al., 2014). Er zijn nog negen regelingen waarmee samenwerking met lerarenopleidingen wordt versterkt met deels overlappende doelstellingen. Denk bijvoorbeeld aan de huidige RAP-subsidies. Uit onderzoek van Meulenberg et al. (2014) bleek dat de veelheid aan regelingen het maken van coherente plannen bemoeilijkt. AO Consult (2020) rapporteerde recentelijk dat er geen subsidie is voor het deel Samen Professionaliseren en Samen Onderzoeken, waardoor het ontwikkelen, onderhouden en bekostigen van een doorgaande ontwikkelingslijn in het lerarenberoep die passend is voor de regio een lastige puzzel is om te leggen. De vraag is hoe de partnerschappen in alle sectoren op dit moment de huidige financiële tegemoetkoming ervaren, en hoe zich dit verhoudt tot de ambitie om alle studenten op te leiden via SO&P partnerschappen.

De subsidiegelden voor tegemoetkoming in SO&P is in het verleden op verschillende manieren ingezet. Uit onderzoek van Berndsen et al. (2013) bleek dat over het algemeen het geld naar de po-, vo-en mbo-scholen ging en dat lerarenopleidingen het uit eigen middelen moesten financieren. Ook al geven enkele hogescholen aan dat participatie in SO&P hen ook geld kost (waaronder ontwikkeling), waren de scholen uit het onderzoek van Berndsen et al. (2013) van mening dat de subsidie aan hen toebehoort. Veelal worden de subsidiegelden zowel voor ontwikkeling als begeleiding zelf ingezet, maar dit is niet overal het geval. Daarnaast gebruikt men de middelen om te investeren in de infrastructuur en schoolontwikkeling, en het opleiden en bekostigen van schoolopleiders en werkplekbegeleiders. Tot slot bleek dat scholen de financiering soms als te weinig ervaren en weerstand voelen tegen de vereiste investering vanuit de school/het schoolbestuur, mede doordat scholen (bestuurders en docenten) de meerwaarde van samen opleiden nog niet zien.

Groei

Uit onderzoek van het Platform SO&P (Notitie ten behoeve van de expansiestrategie, 2020) blijkt dat de regionale dekking nog aandacht vergt. Er zijn nog enkele gebieden in Nederland, namelijk in het noorden, de regio Utrecht en in Zuid-West-Brabant, waar slechts een beperkt aantal partnerschappen actief is en de studenten nog grotendeels niet via partnerschappen worden opgeleid.

Het Platform SO&P (Notitie ten behoeve van de expansiestrategie, 2020) heeft drie groeistrategieën onderscheiden. In regio's met weinig of geen partnerschappen worden nieuwe partnerschappen opgericht. In regio's met veel partnerschappen of een lage dekkingsgraad worden partnerschappen uitgebreid met scholen. En in regio's met een hoge dekkingsgraad wordt het aantal opleidingsplaatsen in een partnerschap vergroot. Afhankelijk van de situatie in de betreffende regio wordt een (variant) van deze groei-opties gekozen. Tevens wordt er nagedacht over kern-schilconstructies met scholen. Scholen in de (flexibele) schil leiden studenten op volgens de kwaliteitseisen van SO&P maar hoeven niet te voldoen aan de randvoorwaardelijke eisen van deelname aan het partnerschap. Zo'n constructie kan effectieve samenwerking ook bemoeilijken vanwege de beheersbaarheid van de diverse samenwerkingsrelaties (draagvlak, visie en kwaliteit afstemmen), de facilitering (gelijk aantal studenten meer samenwerkingsrelaties) en onvoldoende duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden (AO Consult, 2020;

Berndsen et al., 2013). Een mogelijke oplossing hiervoor is uitbreiding van het partnerschap met scholen, alhoewel er een bandbreedte lijkt te zijn van benodigde omvang in een partnerschap tot een te grote span-of-control waarbij de eerder vermelde knelpunten van de kern-schilconstructie weer naar voren komen (Berndsen et al., 2013).

Om SO&P verder te laten groeien, wordt door het Platform SO&P geadviseerd om naast de bestuurlijke kant van SO&P ook de financiering nader te bestuderen, zodat groei aantrekkelijker en gemakkelijker wordt. De huidige financiering (d.d. 2020) lijkt snelle groei van het aantal partnerschappen en snelle groei van bestaande partnerschappen te belemmeren (Notitie ten behoeve van de expansiestrategie - Samen Opleiden, 2020). Een eenmalige extra bijdrage voor het eerste jaar waarin een partnerschap substantieel uitbreidt naast de huidige bekostigingssystematiek wordt bijvoorbeeld aanbevolen.

2.3 Conclusies literatuuronderzoek

Samengevat blijkt uit de bestaande literatuur dat de kwaliteit van opleiden en begeleiding verbetert door SO&P. Ook vindt er meer afstemming plaats tussen scholen en lerarenopleidingen, ontstaat er meer een gezamenlijke visie op opleiden en professionalisering van leraren in het beroep en vindt er groei plaats van het aantal studenten dat wordt opgeleid via SO&P partnerschappen. Daarnaast zijn enkele knelpunten vastgesteld, zoals het doelmatig besturen en organiseren van SO&P met daarbij afstemming vinden met elkaar en regionale dekking realiseren, en de financiering van SO&P.

3 Onderzoeksvragen

De centrale vraag die beantwoord wordt in dit rapport is:

- Hoe kan de opleidingsstructuur binnen SO&P partnerschappen het best vorm krijgen om te komen tot het op deze wijze opleiden van 100% van de studenten, gebaseerd op de resultaten van de (eventueel aangeduide) meerwaarde en best practices van dit onderzoek?

Deelvragen zijn de navolgende.


Heeft het opleiden in een SO&P partnerschap– in de ogen van deelnemende scholen - meerwaarde ten opzichte van de tijd voordat de school deelnam aan een SO&P, uitgesplitst naar sector en in vergelijking tot scholen/studenten die niet (meer) deelnemen aan een partnerschap?

- a) Wat zijn redenen voor scholen om wel of niet deel te nemen aan een SO&P partnerschap?
- b) Wat zijn redenen voor een partnerschap om andere scholen te verwelkomen of te weigeren?
- c) Wat is de meerwaarde van het opleiden van studenten via SO&P in de ogen van opleidingscoördinatoren van lerarenopleidingen? En welke nadelen zien zij? Wat is de meerwaarde van het opleiden van studenten via SO&P in de ogen van schoolleiders en van schoolbestuurders? En welke nadelen zien zij?
- d) Wat zijn redenen van studenten om wel of niet hun stage te lopen in een SO&P partnerschap?
- e) Wat is de uitval van startende leraren binnen en buiten SO&P partnerschappen, tijdens hun studie en na 3 en 5 jaar na het afstuderen?
- f) Wat is de mate van tevredenheid van studenten binnen en buiten SO&P partnerschappen over de opleiding?
- g) Waar worden de subsidiemiddelen aan besteed binnen SO&P partnerschappen? Wat zijn de redenen daarvoor, hoe is de verdeling naar partners, en hoe de verdeling naar de opleidings- en inductiefase?

Wat is de huidige praktijk en wat zijn 'best practices' in samen opleiden?

- a) Op welke manier wordt er nu vanuit een partnerschap omgegaan met scholen of studenten die niet binnen een partnerschap vallen?
- b) Hoe wordt binnen het partnerschap omgegaan met de norm voor SO&P, dat 40% van de opleiding binnen de school plaatsvindt? En hoe wordt tegen deze norm aangekeken?
Op welke manier worden verschillende type studentgroepen bediend binnen SO&P partnerschappen?
- c) Wat is de optimale bandbreedte van een samenwerkingsverband om effectief te kunnen opereren als partnerschap?¹³
- d) Welke spin-offs zijn er van samenwerken in een SO&P partnerschap?
- e) Wat zijn benodigde condities om te komen tot de situatie dat alle studenten worden opgeleid via SO&P partnerschappen?

¹³ De vraag naar een doelmatige opleider/student ratio kon onvoldoende betrouwbaar worden beantwoord en vervalt derhalve.



In hoofdstuk 5 'De huidige praktijk van SO&P partnerschappen' worden vraag 1h, 2b en 2c beantwoord en wordt meer achtergrondinformatie gerapporteerd over de huidige praktijk in SO&P partnerschappen.

In hoofdstuk 6 'De ervaren meerwaarde van SO&P' worden vraag 1c, 1d en 1g beantwoord per functionarisgroep.

In hoofdstuk 7 'Input voor groeistrategie' wordt vraag 1a, 1b, 1e, 2a, 2d, 2e en 2f beantwoord.

Vraag 1f blijkt niet te kunnen worden beantwoord. Er zijn geen gegevens beschikbaar vanuit de Loopbaanmonitor. Deze vraag vervalt daarmee in dit onderzoek.

4 Onderzoeksaanpak

4.1 Onderzoeksopzet

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen is een mixed-method opzet toegepast waarin we een deskresearch hebben uitgevoerd (zie Hoofdstuk 1 en 2), enquêtes hebben ontwikkeld en uitgezet; secundaire analyses hebben uitgevoerd op data van de loopbaanmonitor en verdiepende groepsgesprekken en interviews hebben gehouden met respondenten.

De meerwaarde van Samen Opleiden en Professionaliseren zoals omschreven in het theoretisch kader (zie Hoofdstuk 1 en 2) diende als basis voor de opzet en uitwerking van de enquête en de groepsgesprekken.

De kwantitatieve enquêteresultaten zijn geanalyseerd met behulp van Python en SPSS; de kwalitatieve resultaten zijn geanalyseerd met behulp van Atlas.ti.

4.2 Respondenten

Onderzoekseenheden in dit onderzoek zijn po, vo- en mbo-scholen en lerarenopleidingen die wel of niet deelnemen aan SO&P partnerschappen.

Respondenten in dit onderzoek zijn coördinatoren/projectleiders van een partnerschap, uitvoerders (werkplekbegeleiders, schoolopleiders, instituutopleiders) en bestuurders of directieleden van scholen(koepels). Daarnaast hebben we ook studenten geïnterviewd en studieloopbaangegevens geanalyseerd van afgestudeerde studenten.

4.3 Enquêtes 'In SO&P' en 'niet (meer) in SO&P'

Procedure

Voor het onderzoek zijn drie vragenlijsten ontwikkeld: een lijst voor scholen en lerarenopleidingen die participeren in een SO&P partnerschap; een lijst voor scholen en lerarenopleidingen die niet meer in SO&P partnerschap participeren en een lijst voor scholen en lerarenopleidingen die buiten SO&P partnerschap vallen.

De enquêtes bevatten vragen over de kwaliteit (d.w.z. meerwaarde) van samen opleiden via SO&P partnerschappen, tevredenheid over SO&P, nadelen van SO&P, redenen om partnerschappen al dan niet te laten groeien, redenen om al dan niet te (kunnen/willen), deelnemen aan een SO&P partnerschap, en tips voor de toekomst om alle studenten via partnerschappen te kunnen opleiden tot leraar.

Bij de constructie van de vragenlijsten is er rekening mee gehouden dat de respondentengroep uit verschillende geledingen bestaat; en dat geledingen alleen die items krijgen die vanuit hun perspectief te beantwoorden zijn. Bijvoorbeeld: werkbegeleiders hebben geen items gekregen die betrekking hebben op bestuurlijke vraagstukken.

Vanwege AVG-maatregelen gold de noodzaak van een getrapte benadermethode van respondenten. Eerst zijn de coördinatoren van de partnerschappen benaderd, wiens

openbare contactgegevens verkrijgbaar zijn via de website van het Platform SO&P¹⁴. De coördinatoren zijn vervolgens verzocht de enquête verder te verspreiden in hun partnerschapsnetwerk zodat ook de bestuurders, werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutsbegeleiders werden benaderd.

4.3.1 Respons

Doelgroep 'in SO&P partnerschappen'

De doelgroep van deze enquête bestond uit onderwijsprofessionals (die op dit moment betrokken zijn (op bestuurlijk, coördinerend/beleidsmatig en uitvoerend niveau) bij het opleiden van leraren/docenten binnen een SO&P partnerschap.

De vragenlijst is uitgezet bij alle 110¹⁵ partnerschappen in Nederland. Van 71 partnerschappen hebben we respons ontvangen. Dit betekent dat 65% van de populatie partnerschappen in het onderzoek is vertegenwoordigd, hetgeen een gunstige afspiegeling van de populatie betekent.

Uiteindelijk zijn er meer dan 600 respondenten benaderd, waarbij 250 respondenten de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Dit betekent een responspercentage van 42%. Aan de respondenten is toestemming gevraagd tot het verwerken van de antwoorden uit de vragenlijst. Twee deelnemers stemden hier niet mee in, hetgeen de bruikbare respons op 248 lijsten brengt.

Tabel 4.1 laat zien hoe de respons verdeeld is over de sectoren waartoe de partnerschappen opleiden: po, vo en mbo. Hieruit blijkt dat vergeleken met de landelijk verdeling van de partnerschappen over de sectoren, de sector po met 50% van de respondenten wat is oververtegenwoordigd, terwijl met name het vo met 37% wat is ondervertegenwoordigd. Per partnerschap hebben gemiddeld vier kandidaten de vragenlijst ingevuld.

Tabel 4.1 Verdeling over sectoren (n en %)

	SO&P partnerschappen in Nederland		Verdeling respondenten enquête	
	n	%	n	%
po	41	37%	124	50%
vo	52	47%	93	37%
mbo	17	15%	31	13%
Totaal	110	100%	248	100%

Figuur 4.1 laat zien bij welk schooltype de respondenten een dienstverband hebben. Twee derde deel van de respondenten heeft een dienstverband bij een po- of vo school (bestuur) en 4% bij een mbo school.

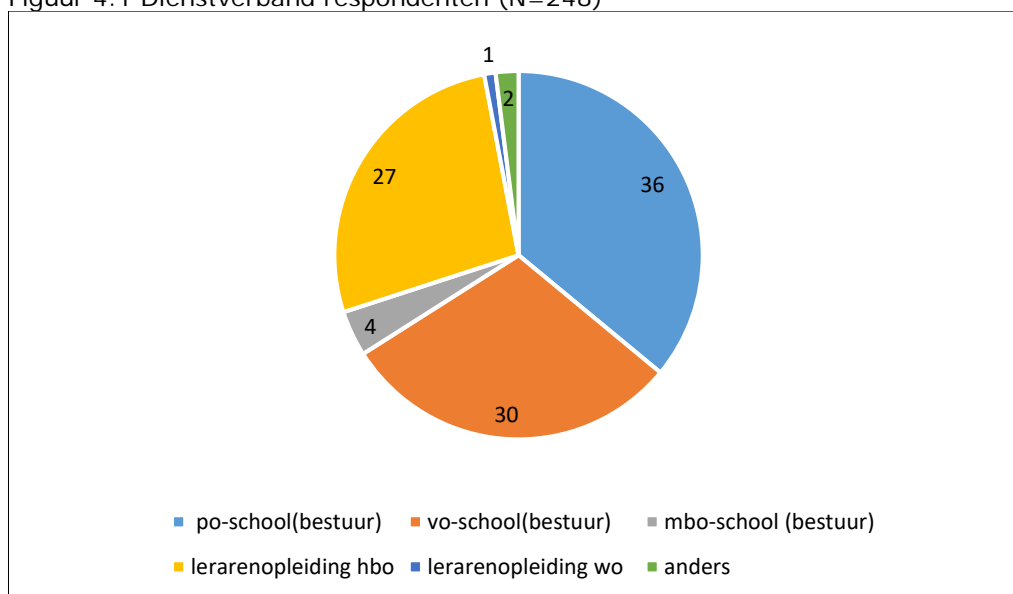
Tegen de 30% van de respondenten is verbonden aan een lerarenopleiding (hbo of wo). Daarbij valt op dat slechts een gering aandeel (1%) is verbonden aan een universitaire lerarenopleiding (ULO).

Deze respons van 1% is niet representatief voor de ULO; er zijn in het kader van dit onderzoek dat ook geen aparte analyses uitgevoerd en bevindingen beschreven op het niveau van ULO.

¹⁴ <https://www.platformsamenopleiden.nl/>

¹⁵ Recentelijk is de populatie partnerschappen SO&P met 1 toegenomen naar 111. Zie website <https://www.platformsamenopleiden.nl>

Figuur 4.1 Dienstverband respondenten (N=248)



Doelgroep 'niet (meer) in SO&P' en 'buiten SO&P' partnerschappen

De enquête voor scholen die niet (meer) in een partnerschap zitten, leverde een zeer lage respons op. Om dit perspectief toch te kunnen meenemen in het onderzoek is gekozen voor een alternatieve en kwalitatieve methode van dataverzameling, namelijk via online groepsgesprekken of interviews.

Voor het benaderen van kandidaten zijn via het Platform SO&P organisatienamen opgevraagd van schoolbesturen waarvan bekend was dat die nog niet in een partnerschap participeren. Deze schoolbesturen zijn vervolgens via algemene openbare contactgegevens van het schoolbestuur per mail en/of telefoon benaderd met het verzoek kandidaten aan te leveren voor deelname aan een groepsgesprek of interview (zie paragraaf 4.3 voor meer informatie).

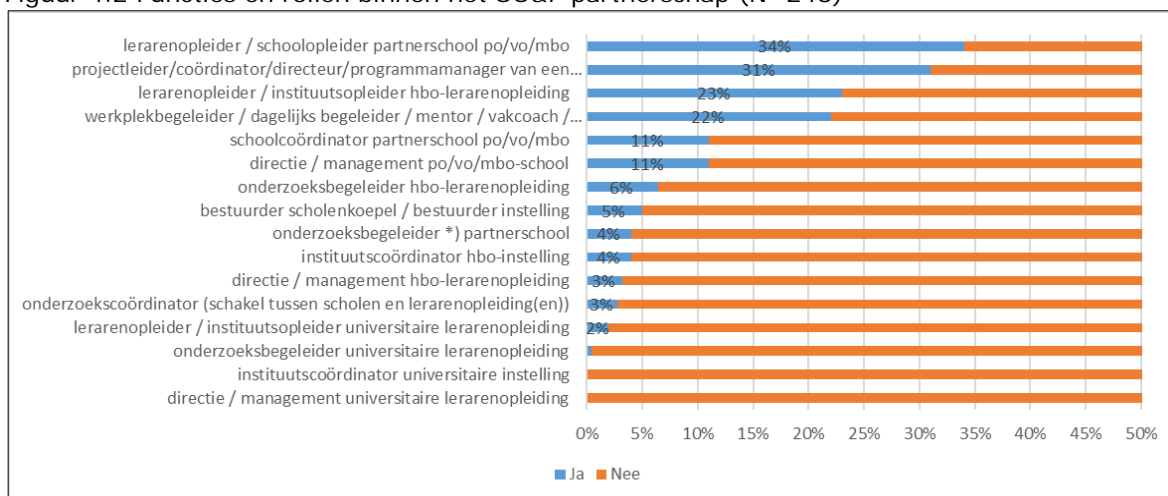
Achtergrondkenmerken respondenten

Via de enquête 'in SO&P' zijn gegevens verzameld over hun functies en rollen binnen het partnerschap. Figuur 4.2. geeft daarvan een beeld. Meer dan de helft van de respondenten gaf aan verschillende rollen te vervullen.

De grootste groep van de respondenten heeft een rol als schoolopleider/ lerarenopleider, waarvan 34% is verbonden aan een po-, vo-, of mbo school en 23% aan een lerarenopleiding. Ongeveer een kwart van de respondenten is een werkplekbegeleider. Zo'n 16% van de respondenten vervult binnen hun school of opleidingsinstituut een bestuurs-, directie/management functie.

Verder is te zien dat 31% van de respondenten een coördinatie-/projectleidersrol bekleedt met betrekking tot het partnerschap.

Figuur 4.2 Functies en rollen binnen het SO&P partnerschap (N=248)



Samenvattend zijn de rollen van de respondenten te verdelen naar drie niveaus. Zie tabel 4.2 voor de resultaten:

- Partnerschapscoördinatoren.
- Bestuurders en directieleden van scholen en opleidingsinstituten/lerarenopleiding.
- Uitvoerders SO&P binnen de scholen en de opleidingsinstituten/lerarenopleidingen, zoals o.a. de werkplekbegeleiders, schoolcoördinatoren, instituutcoördinatoren en instituutopleiders.

Tabel 4.2 Verdeling rollen respondenten naar geleding

Niveau	Rol	n	%
1	Partnerschapscoördinatie	77	31
2	Bestuur/directie scholen & lerarenopleiding	38	15
3	Uitvoering SO&P	133	54
Totaal		248	100

Stuurgroep

Naast bovengeschetste rollen is het binnen de partnerschappen gebruikelijk dat er gewerkt wordt met een stuurgroep die de algemene (beleids)kaders uitzet en de voortgang bewaakt. Zoals tabel 4.3 laat zien is 38% van de totale responsgroep vertegenwoordigd in een stuurgroep. De stuurgroepen bestaan vooral uit partnerschapscoördinatoren (81%) en bestuur/directieleden van scholen en lerarenopleidingen (47%). Uit nadere analyse blijkt dat van de stuurgroepleden 59% afkomstig is van de partnerscholen en 41% van de lerarenopleiding.

Tabel 4.3 Zit u in de stuurgroep/beleidsgroep * van een SO&P partnerschap? (N=248)

Geleding in stuurgroep	Ja	Nee	n
Partnerschapscoördinatoren SO&P	81%	19%	77
Bestuur/ directie scholen & lerarenopleiding	47%	53%	38
Uitvoering SO&P	11%	89%	133
Totaal %	38%	62%	248
Totaal (n)	95	153	248

4.4 Secundaire analyse loopbaanmonitor

Via secundaire analyses op de data van de Loopbaanmonitor 2020¹⁶ zijn gegevens verzameld over de ontwikkeling van het aandeel studenten dat is opgeleid via een SO&P opleidingsschool en met betrekking tot onderzoeksvraag 1g de tevredenheid van studenten binnen en buiten SO&P partnerschappen over de opleiding (curriculum, beoordeling en begeleiding). Als bron is gebruikt de enquête die is uitgezet onder alle pas afgestudeerde, gediplomeerde leraren van de Pabo en Tweedegraadslerarenopleiding (hbo en universitair).

4.4.1 Respons

Uit de Loopbaanmonitor 2020 blijkt (p. 151) dat in 2020 de enquête is uitgezet bij 7.703 personen. Hiervan hebben er 2.598 de enquête ingevuld. Dit komt neer op een respons van 34%.

Van deze responsgroep gaf tegen de 60% aan afgestudeerd te zijn aan een opleidingsschool SO&P.

Vergeleken met eerdere jaren ligt de respons in 2020 gemiddeld zo'n 5% hoger dan in de periode 2016-2019. De voornaamste reden hiervoor was, dat er twee keer is gerappelleerd, terwijl in eerdere jaren altijd één rappel werd verstuurd.

Bij de secundaire analyses zijn geen gegevens over zij-instroom/PDG-traject meegenomen. Dit vanwege de te kleine aantallen in het responsbestand.

4.5 Kwalitatieve dataverzameling

4.5.1 Groepsgesprekken – in SO&P

Aanvullend op de enquête zijn groepsgesprekken georganiseerd om de resultaten uit de enquête nader te duiden en aan te vullen. Respondenten voor de groepsgesprekken zijn verzameld via een oproep in de enquête en via een lijst met partnerschappen die bekend staan als een 'best practice' bij het Platform SO&P. Een responsoverzicht is te vinden in tabel 4.4. Hieruit blijkt dat 52 respondenten van 32 verschillende partnerschappen hebben meegedaan aan de groepsgesprekken.

In de groepsgesprekken heeft elke vertegenwoordiger van een partnerschap of school zijn/haar toelichting gegeven op de volgende onderwerpen wat goed werkt en wat beter kan:

- Kwaliteit opleidingsprogramma.
- Invulling 40%-norm.
- Bediening diverse studenten (zij-instromers, deeltijders, masterstudenten).
- Omgang scholen en studenten die buiten het partnerschap vallen.
- Behoeften en aanbevelingen voor 100%-ambitie.

De vertegenwoordigers hebben hun presentatie voorbereid aan de hand van bovenstaande topiclijst die hen vooraf was toegestuurd door de onderzoekers.

4.5.2 Groepsgesprek – buiten SO&P

Naast de groepsgesprekken met partnerschapscoördinatoren en schoolopleiders, is ook een groepsgesprek en twee aanvullende interviews gehouden met schoolbesturen die niet

¹⁶ <https://www.centerdata.nl/nl/projecten-van-centerdata/loopbaanmonitor-onderwijs>

in een partnerschap participeren. Op basis van de witte vlekken in de dekkingsgraad zoals geconstateerd door het Platform SO&P (Expansienotitie, 2020), zijn schoolbesturen benaderd voor medewerking. Een responsoverzicht is te vinden in tabel 4.4.

In deze gesprekken zijn de volgende vragen besproken:

- Redenen van schoolbestuur om (nog) niet deel te (kunnen/willen) nemen aan een SO&P partnerschap.
- Redenen om in toekomst wel deel te nemen aan een SO&P partnerschap; welke meerwaarde wordt verwacht; welke condities benodigd zijn voor deelname.

4.5.3 Interviews met studenten

Tenslotte zijn nog vijf studenten (twee man, drie vrouw) geïnterviewd over hun ervaringen met stagelopen via een partnerschap (drie studenten) of niet via een partnerschap (twee studenten). In deze interviews zijn de volgende onderwerpen besproken:

- Kwaliteit opleidingsprogramma; wat werkt goed, wat kan beter?
- Bediening diverse studenten (zij-instromers, deeltijders, masterstudenten).
- Loopbaanbegeleiding.
- Bewuste keuze voor stage via partnerschap.
- Voor- en nadelen van samen opleiden.
- Tips voor 100%-ambitie.

Tabel 4.4 Responsoverzicht groepsgesprekken met partnerschappen, schoolbesturen buiten SO&P en studenten

	N Totaal respondent	N Aantal partnerschappe n	N Vertegenwoordige rs van buiten een partnerschap
Sector			
po	24	8	4
vo	27	17	
mbo	8	7	3
combi	0		
Totaal	59	32	7
Functie/rol respondenten (n)		Afkomstig van partnerschap	Afkomstig buiten partnerschap
Coördinator partnerschap/projectleider	33	33	-
Bestuurder / beleidsmedewerker	8	1	6
Lerarenopleider	13	12	1
Student	5	3	2

5 De huidige praktijk van SO&P partnerschappen

In dit hoofdstuk lichten we – aan de hand van gegevens van de enquête, groepsgesprekken en interviews - de huidige kenmerken van de bestaande (aspirant-)partnerschappen toe. Hierbij gaan we in op de status en duur van de partnerschappen, het type studenten dat zij bedienen, het aantal opleidingsplaatsen dat wordt aangeboden door partnerschappen, het verloop van partners in partnerschappen, de financiële bestedingen binnen partnerschappen, en de ervaringen met betrekkingen tot de 40%-norm.

5.1 Status en duur

De 77 partnerschapscoördinatoren, verbonden aan 60 SO&P partnerschappen, zijn bevraagd op de status van het SO&P partnerschap. Het overgrote deel (69%) geeft aan deel uit te maken van een 'erkend partnerschap' en 31% van een 'aspirant partnerschap'.

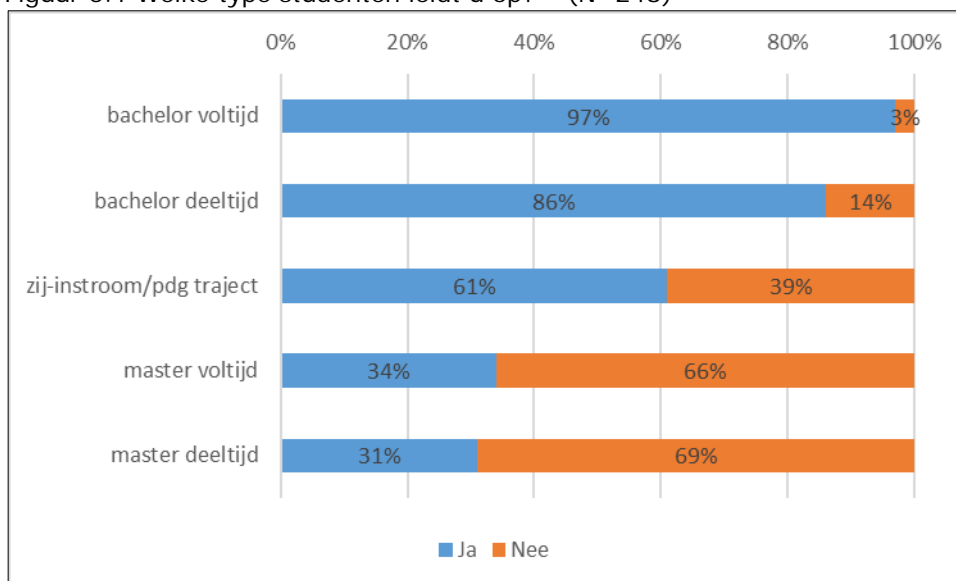
Deze erkende partnerschappen bestaan gemiddeld 13 jaar (inclusief de aspirant jaren), waarvan de respondenten gemiddeld zelf 8,5 jaar betrokken zijn. De aspirant partnerschappen bestaan gemiddeld vier jaar, waarbij de respondenten zelf gemiddeld ruim drie jaar betrokken zijn.

5.2 Type studenten

Enquête

Welke type studenten worden opgeleid binnen de betrokken scholen van de partnerschappen aldus de respondenten (N = 248)? Bijna alle respondenten (zie figuur 5.1) geven aan zowel bachelor voltijd als deeltijd studenten op te leiden. Ruim 60% leidt ook zij-instromers en studenten van het PDG-traject op. Het percentage studenten dat tot masterniveau (voltijders/deeltijders) wordt opgeleid ligt met 31% deeltijd en 34% voltijd aanzienlijk lager, hetgeen in lijn is met het geringe aandeel universitaire lerarenopleidingen in het responsbestand.

Figuur 5.1 Welke type studenten leidt u op? * (N=248)



* Een nadere uitsplitsing naar zij-instromers en studenten met een PDG-traject bleek niet mogelijk; vandaar dat deze zijn samengenomen als één groep.

Groepsgesprekken

In de groepsgesprekken is aan de partnerschapscoördinatoren en schoolopleiders gevraagd op welke manier de diverse studentgroepen worden bediend binnen SO&P.

Uit de gesprekken blijkt dat in alle drie de sectoren voor de flexstudenten, deeltijders en zij-instromers/PDG-studenten maatwerkinitiatieven worden ontplooid. Masterstudenten (voor de vo-sector) lijken goed te passen bij het programma van de deeltijders. In Noord-Nederland hebben de vijf noordelijke roc's een gezamenlijk programma ontwikkeld voor PDG-studenten/zij-instromers. Ook andere mbo-partnerschappen hebben trajecten specifiek voor PDG'ers/zij-instromers. Tegelijkertijd wordt het adequaat leveren van maatwerk aan alle niet-reguliere studenten aangemerkt als een belangrijke ontwikkeluitdaging in alle sectoren.

Voor de zij-instromers in het po en vo wordt vermeld dat deze groep echt een andere aanpak vergt dan de reguliere pabo- of tweedegraadsstudenten. De eerder verworven competenties zijn duidelijk aanwezig bij de zij-instromers maar worden nog onvoldoende erkend in het reguliere voltijdsopleidingskader. Vanuit diverse partnerschappen wordt toegelicht dat zij-instromers meer begeleid dienen te worden in het zoeken naar afstemming en invulling van de gewenste leeruitkomsten, de eindtermen van de opleiding en de eerder verworven competenties. Uitgaan van een jonge student zonder ervaring en sec de eindtermen hanteren van de lerarenopleiding, past niet bij deze doelgroep. Een vo-partnerschap vermeldt dat zij zij-instromers bij de startende docenten plaatst omdat ze daar beter bij passen in plaats van bij de studenten uit de reguliere opleiding. Ook vermelden partnerschappen dat zij lerarenopleiders breder willen opleiden zodat ze beter in staat zijn de eerder verworven competenties te (h)erkennen, deze te koppelen aan de vereiste eindtermen van de lerarenopleiding en daar goede begeleiding/coaching op te geven aan de zij-instromers. De bijzondere positie van de zij-instromers wordt onderkend en heeft de aandacht om dit nader vorm te geven in diverse

professionaliseringsactiviteiten van lerarenopleiders en in maatwerk van het opleidingstraject.

Het bedienen van de zij-instromers vergt dus tijd voor professionele ontwikkeling van de lerarenopleiders en werkplekbegeleiders- en tijd voor doorontwikkeling van de lerarenopleiding in zijn geheel. Die tijd is nu schaars, en daar zou facilitering welkom op zijn volgens de partnerschappen. Ook wordt de voorkeur uitgesproken dat zij-instromers formeel evenveel begeleidingstijd krijgen als reguliere studenten.

Vier partnerschappen in de vo-sector benoemen het samenbrengen van deeltijders als een organisatorisch knelpunt. In de po-sector wordt dit herkend bij de flexstudenten. Deze twee groepen hebben zeer diverse werk/onderwijsroosters en zijn moeilijk bij elkaar te brengen. Het online werken lijkt daarin een uitkomst te bieden; door online bijeenkomsten te organiseren is het gemakkelijker om deze studenten bij elkaar te brengen.

Specifiek voor de vo-sector zijn studenten in de 'overschotvakken' een punt van aandacht. Het voelt ondoelmatig om relatief veel studenten te laten begeleiden in vakken waar geen werk voor handen is. Men hanteert hierbij de grenzen qua facilitering duidelijk; er worden niet meer studenten begeleidt dan mogelijk is op basis van het aantal beschikbare werkplekbegeleiders.

De partnerschappen uit de mbo-sector vermelden dat zij - wat betreft inductie - zowel beleid hebben voor de inductieperiode als trajecten aanbieden aan startende docenten. Wel heeft elke mbo-school (aanwezig bij het groepsgesprek) een eigen inductietraject en wordt door de partnerschappen verkend hoe een doorlopende lijn van opleiden, inductie en professionalisering kan worden vormgegeven en hoe de samenwerking tussen de scholen en de lerarenopleiding(en) kan worden versterkt. Als good practice wordt vermeld dat een mbo-partnerschap de samenwerking ten aanzien van de inductiebegeleiding opzoekt via het professionaliseren van de schoolopleiders. Door schoolopleiders te professionaliseren in het begeleiden van studenten en startende leraren wordt een doorlopende leerlijn beoogd.

In zowel de po- als vo-sector wordt door de partnerschappen benoemd dat het jammer is dat inductie niet wordt gefinancierd aangezien het wel een speerpunt is in het Kwaliteitskader SO&P. Het is daardoor moeilijker om draagvlak en eigenaarschap te creëren voor de ontwikkeling en uitvoering van een samenhangend inductietraject. Desalniettemin zijn diverse partnerschappen inductiebeleid aan het ontwikkelen en proberen ze actoren uit de scholen en de lerarenopleidingen te betrekken bij de ontwikkeling. In het noorden is een inductiearrangement met de RUG ontwikkeld en wordt besproken of de effectiviteit daarvan kan worden onderzocht.

Uit de gesprekken met twee masterstudenten blijkt dat zij een niveauverschil ervaren tussen vakken van de universiteit en vakken van de pabo. De masterstudenten vinden de verdieping via de universitaire vakken prettig en als dit wordt gekoppeld aan de praktijk. Dit wordt als zeer waardevol ervaren. De veelheid aan kleine vakken op de pabo wordt als inefficiënt ervaren en als te gemakkelijk; naar hun oordeel kunnen pabovakken worden samengevoegd zodat er meer verdieping ontstaat en er minder opdrachtverslagen moeten worden geschreven over "oppervlakkige" kennis en vaardigheden.

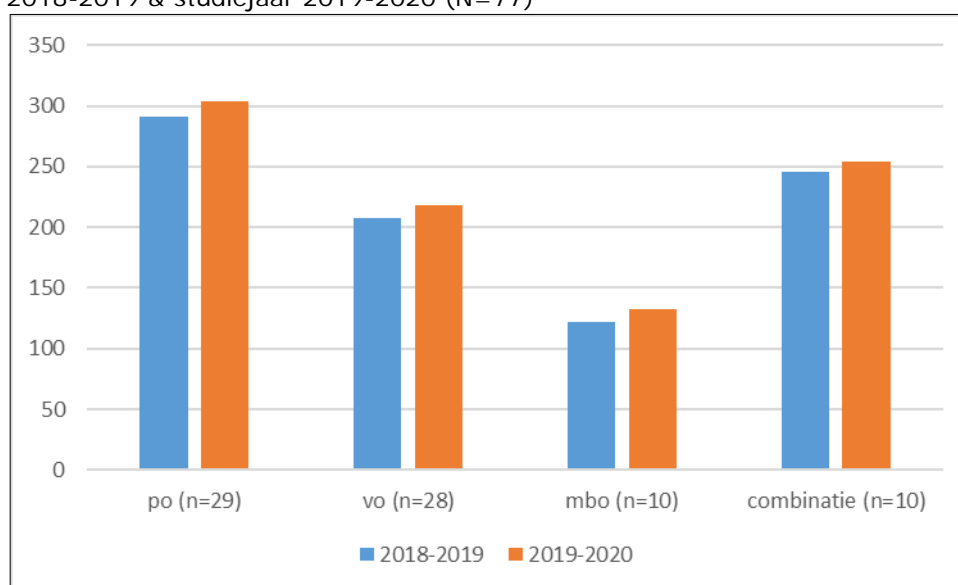
Voltijdstudenten maken meer opleidings- en stage-uren dan de zij-instromers, deeltijders en masterstudenten. Toen dit ter sprake kwam, vond de voltijd tweedegraadsstudent het toch wel jammer dat zij veel langer bezig is om leraar te worden dan een masterstudent die via een eenjarige educatieve major docent kan worden. Daarnaast is er soms frictie tussen deeltijders en voltijders; het aantal gemaakte praktijkuren en de leeftijd spelen een rol tijdens het bespreken van casuïstiek en draagvlak om tips van elkaar aan te nemen.

5.3 Aantal opleidingsplaatsen

De groep partnerschapscoördinatoren is gevraagd het aantal opleidingsplaatsen te schetsen in de periode 2018-2020 binnen hun partnerschap.

Gemiddeld genomen zien we in de tijd een kleine toename van het aantal plaatsen per partnerschap voor zowel het po, vo, mbo en combinatie van sectoren. Het is overduidelijk dat het grootste aantal opleidingsplaatsen voor rekening komt van het po, zowel gemiddeld gezien (rond 300) als in absolute aantallen (8816 plekken) en minste in het mbo (gemiddeld 130 in 2020). Dit is in verhouding met het aantal partnerschappen per sector.

Figuur 5.2 Gemiddeld aantal opleidingsplaatsen binnen het partnerschap, studiejaar 2018-2019 & studiejaar 2019-2020 (N= 77)



Vergelijking met Loopbaanmonitor

De bovengenoemde gegevens lijken wat betreft het po, in lijn met de data van de loopbaanmonitor. Tabel 5.1 laat namelijk zien dat in de afgelopen vijf jaar het aandeel pabo gediplomeerden dat op een erkende (academische) opleidingsschool heeft stage gelopen licht is toegenomen: van ruim de helft (54%) van het totaal aantal studenten naar 58% in 2020. Deze stijging is met name te verklaren door het feit dat het percentage “weet niet” is afgenomen.

In de loopbaanmonitor is geen uitsplitsing gemaakt naar vo en mbo, wel naar tweedegraads gediplomeerden. Uit tabel 5.2 blijkt dat bij de tweedegraads gediplomeerden het aandeel iets hoger ligt en de 60% aantikt, hetgeen ook bijna het geval was in 2016. In de tussenliggende jaren was sprake van enige terugloop, wat vooral ook samenhangt met een hoger percentage 'weet niet'. Voor een deel van de respondenten was het blijkbaar niet duidelijk of zij al dan niet op een opleidingsschool hebben gezeten.

Tabel 5.1 Pabo-gediplomeerden; Heeft u stage gelopen op een erkende (academische) opleidingsschool? (%)

	2016	2017	2018	2019	2020
Ja	54%	55%	54%	57%	58%
Nee	28%	28%	29%	29%	29%
Weet niet	18%	17%	17%	15%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal (n)	1115	945	1109	1087	1108

Bron: MOOZ, LBM2020¹⁷

Tabel 5.2 Tweedegraads gediplomeerden; Heeft u stage gelopen op een erkende (academische) opleidingsschool? (%)

	2016	2017	2018	2019	2020
Ja	58%	56%	55%	59%	60%
Nee	28%	29%	28%	28%	26%
Weet niet	14%	16%	17%	13%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal (n)	816	829	917	1031	1210

Bron: MOOZ, BM2020¹⁸

5.4 Verloop

De partnerschapscoördinatoren is gevraagd een indicatie te geven van het verloop binnen de partnerschappen, waarbij een onderscheid is gemaakt in twee categorieën: 1) het stoppen van een scholenpartner of 2) het switchen van een deelnemende school naar een ander SO&P partnerschap. 19% van de respondenten rapporteert dat partnerscholen en/of lerarenopleidingen gestopt zijn met deelname gedurende het bestaan van hun partnerschap. Het blijft dan vaak niet bij een enkele school die uitstapt, gemiddeld stappen er 2,3 deelnemende scholen uit het partnerschap. Minder dan een tiende deel (8%) geeft aan dat er voormalige deelnemers zijn overgestapt naar andere SO&P partnerschappen. Echter als er sprake is van overstap, is het gemiddelde aantal scholen groter dan in de categorie uitstappers: er switchen namelijk gemiddeld 4,3 scholen wanneer er sprake is van switch.

¹⁷ Bij deze analyses zijn geen gegevens over zij-instroom/PDG-traject meegenomen. Dit vanwege de te kleine aantallen in het responsbestand.

¹⁸ idem

5.5 Financiën

Besteding subsidiemiddelen: vereiste FTE per SO&P taak

Enquête

In de enquête is gevraagd aan partnerschapscoördinatoren en aan functionarissen die op uitvoeringsniveau in de scholen een coördinerende rol vervullen een *schatting* te geven hoeveel FTE-inzet het vergt om de taken binnen hun SO&P partnerschap in schooljaar 2020-2021 uit te voeren. De vraag is ingevuld door alle partnerschapscoördinatoren (n=77) en door 25 functionarissen op uitvoerend niveau binnen de scholen. Tabel 5.3 toont de resultaten van de gemiddelde FTE's per taak. De resultaten laten zien dat de respondenten vrij scherp in beeld hebben wat de taken aan FTE vergen, immers het percentage 'weet ik niet' is vrij gering (5%-10%). Het minste zicht is er ten aanzien van de taak 'startende leraren begeleiden' en de 'academische functie'. Dit komt overeen met dat deze taken niet gesubsidieerd worden (maar wel in het kwaliteitskader staan vermeld). De top drie van taken die volgens de respondenten de meeste FTE's vergen zijn: 1) 'studenten begeleiden'; 2) facilitering aansturing partnerschap; 3) ontwikkeling en onderhoud gezamenlijk curriculum. Respondenten konden tevens aangeven als taken volgens hen geen FTE's vergen. (zie kolom nee). De top 3 op dit vlak luidt: academische functie (43%); begeleiding startende leraren (27%) en inductietraject ontwikkelen (24%).

In hoofdstuk 7 vindt bij de bespreking van de groeistrategie aan de hand van uitkomsten van de diepte-interviews nadere reflectie plaats op de financiën mede in relatie tot de beschikbare subsidiemiddelen voor SO&P.

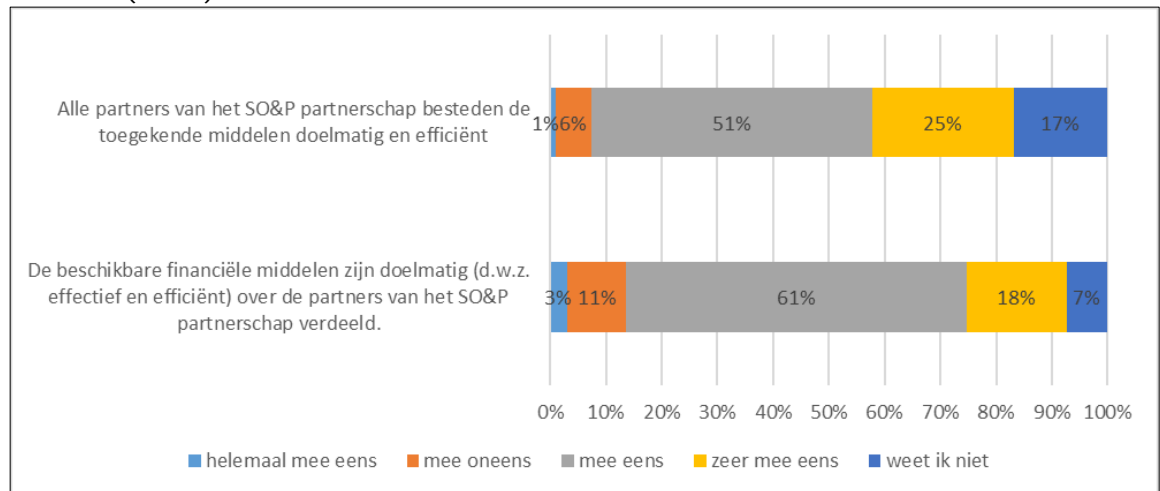
Tabel 5.3 Verdeling gemiddelde FTE per SO&P taak in schooljaar 2020- 2021

Taak	Taak van uw partnerschap?			Benodigd	
	N=	Ja	Nee	Weet ik niet	Aantal FTE
Studenten plaatsen	102	89%	6%	5%	0,47
Studenten begeleiden	102	90%	5%	5%	1,71
Startende leraren begeleiden	102	63%	27%	10%	0,41
Gezamenlijk werkpleklerencurriculum ontwikkelen en onderhouden	102	92%	4%	4%	0,68
Inductietraject ontwikkelen en onderhouden	102	73%	24%	4%	0,37
Facilitering aansturing partnerschap	102	87%	6%	7%	0,70
Professionalisering van lerarenopleiders en werkplekbegeleiders	102	88%	7%	5%	0,56
Academische functie (uren en professionalisering onderzoek-begeleiders, ureninzet lectoren)	102	47%	43%	10%	0,26
Kennisverspreidingsfunctie in de regio (ureninzet en materiaal)	102	89%	6%	5%	0,18

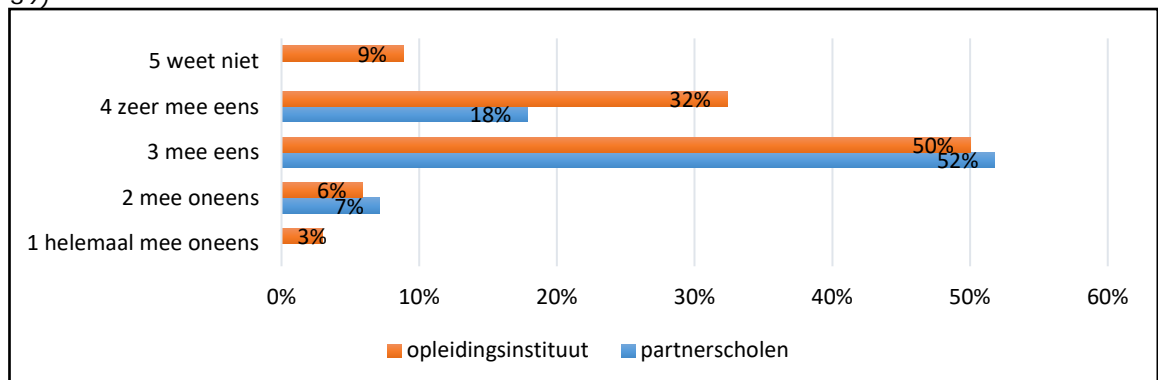
Besteding middelen

Aan de stuurgroepleden is gevraagd in hoeverre zij tevreden zijn over de verdeling en besteding van de financiële middelen binnen het partnerschap. Uit figuur 5.3 blijkt dat zo'n driekwart van de respondenten vindt dat alle partners van het SO&P partnerschap de toegekende middelen efficiënt besteden en dat de beschikbare middelen doelmatig verdeeld worden over de partners van het partnerschap, al is het percentage respondenten dat '(helemaal) mee oneens' scoort op dit punt wel wat hoger (13%). Tabel 5.4a en 5.4b laten zien dat de stuurgroepleden van de opleidingsinstituten iets positiever zijn gestemd over de besteding van de middelen dan de stuurgroepleden van de partnerscholen: respectievelijk 82% (helemaal) mee eens versus 70% helemaal mee eens. Hetzelfde patroon is enigszins te zien bij de verdeling van de middelen: 80% (helemaal) mee eens versus bij de opleidingsinstituten en 77% bij de partnerscholen.

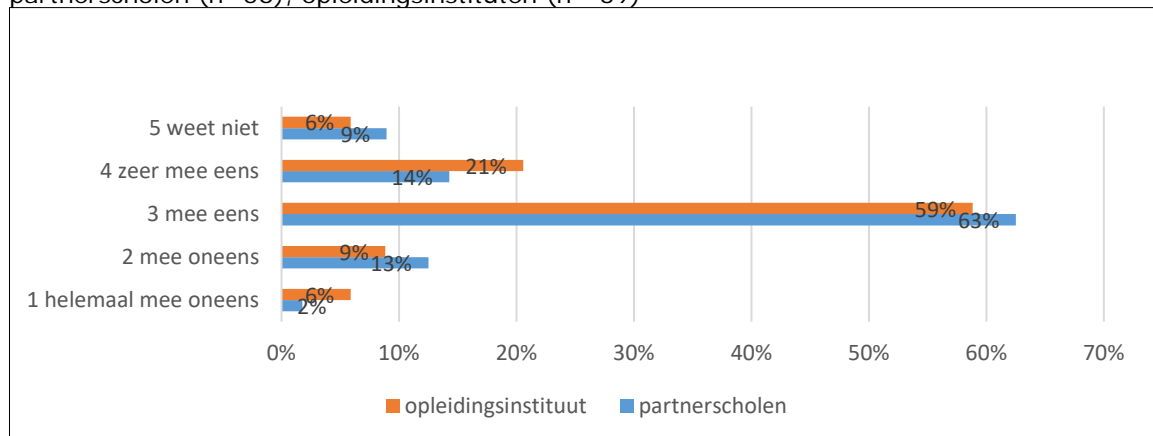
Figuur 5.3 Tevredenheid met de verdeling & besteding van toegekende financiële middelen (N=95)



Figuur 5.4a Alle partners van het SO&P partnerschap besteden de toegekende middelen doelmatig en efficiënt. Stuurgroepleden partnerscholen (n=56), opleidingsinstellingen (n=39)



Figuur 5.4b De beschikbare financiële middelen zijn doelmatig (d.w.z. effectief en efficiënt) over de partners van het SO&P partnerschap verdeeld. Stuurgroepleden partnerscholen (n=56), opleidingsinstellingen (n=39)



Groepsgesprekken

Uit de groepsgesprekken blijkt dat partnerschappen het subsidiegeld voornamelijk besteden aan het ontwikkelen van het gezamenlijk opleidingsprogramma, het coördineren van de samenwerkingen inclusief kwaliteitszorg & borging, en urenvergoeding voor opleiders/begeleiders in de scholen. Het ene partnerschap vergoedt ook (een deel van de) ontwerp- en ontwikkeluren voor SO&P van schoolopleiders, het andere partnerschap niet. Daarnaast wordt de vaste voet-vergoeding door diverse partnerschappen verdeeld over de schoolbesturen.

5.6 40% werkplekleren norm

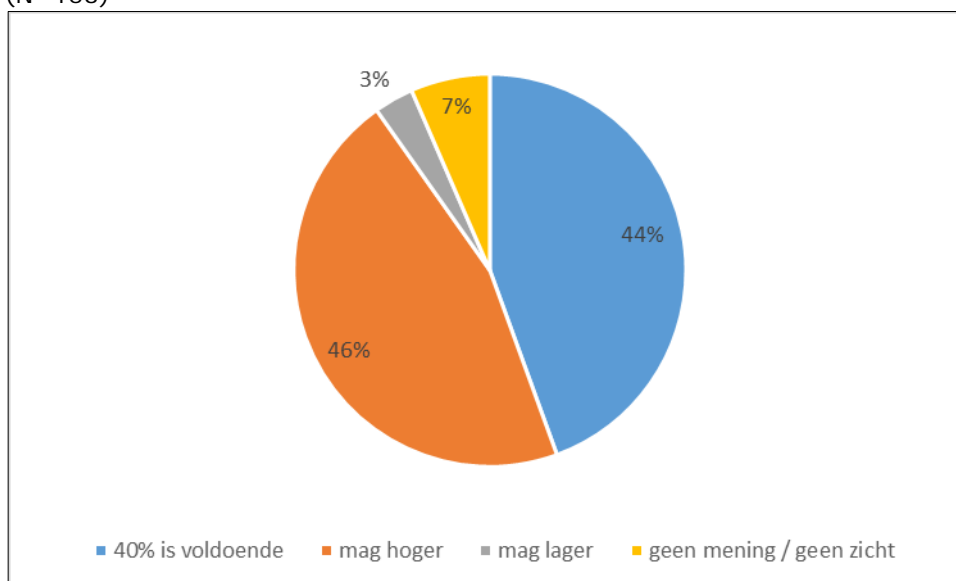
Enquête

De vraag over hoe er met de 40% norm wordt omgaan binnen de scholen is door 153 respondenten beantwoord (waarvan 77% afkomstig uit de groep uitvoerend niveau; 24% uit de groep partnerschapscoördinatoren en drie% uit de groep bestuur/directie van scholen). Zo'n zeven procent van de respondenten geeft aan geen zicht te hebben op dit vraagstuk.

Allereerst is gevraagd hoe men tegen deze ambitie van 40% aankijkt. Figuur 5.5 toont de resultaten, waarin hoofdzakelijk twee groepen zijn te herkennen. Namelijk respondenten die vinden dat de 40% norm voldoende is en respondenten die van mening zijn dat deze lat hoger mag zijn.

Uit nadere analyse blijkt dat deze laatste genoemde groep de lat -gemiddeld gezien- wil verleggen naar 53%, en dat deze ambitie het sterkst onder de respondenten van het mbo te vinden is (60% vindt dat de lat hoger mag) en het minst onder de po kandidaten (38%).

Figuur 5.5 Mening over ambitie om studenten 40% op te leiden in de beroepspraktijk. (N=153)



Aan de groep lerarenopleiders en instituutskoördinatoren (n=46) van de hbo- wo lerarenopleiding is gevraagd hoeveel %, naar schatting, van de opleiding daadwerkelijk

op de werkplek plaatsvindt. Uit tabel 5.4 blijkt dat het gemiddelde aandeel werkplekieren 36% bedraagt en dat binnen het mbo het aandeel het hoogst is: 43%.

Ook uit de groeps gesprekken en open antwoorden blijkt dat met name in het mbo het werkplekieren in veel hogere mate plaatsvindt, vanwege de PDG-trajecten.

Tabel 5.4. Percentage van de opleiding (theorie en praktijk) dat op dit moment is gesitueerd in de beroepspraktijk van aankomend leraren/docenten (n= 46)

Sector	%	N
po	34%	24
vo	33%	13
mbo	43%	9
Totaal (M)	36%	46

Op basis van de open antwoorden lichten respondenten toe dat de 40% - werkplekierenorm in alle sectoren voornamelijk wordt ingevuld met stage/werkplekieren en intervisie. Daarnaast wordt deze tijd ingevuld met themabijeenkomsten vanuit het SO&P programma, deelname van studenten aan scholingsbijeenkomsten/studiedagen/professionaliseringbijeenkomsten van zittend personeel, praktijkopdrachten maken, coaching, onderzoek, collegiale consultatie en werkplekbezoeken.

Daarnaast vindt men bij verhoging van het percentage werkplekieren het van belang dat een gelijkmatige verdeling over school en instituut in het oog wordt gehouden, zodat het samen opleiden ook op dit punt echt samen is. Naast de praktijk is een goede theoretische kennisbasis nog steeds een belangrijke component voor de lerarenopleidingen. Verder wordt genoemd dat de kwaliteit wel voorop moet staan: slechts meer praktijkuren betekent niet per se een betere opleiding. Een goede kwalitatieve invulling van de 40% of 50% werkplekieren is van belang.

6 De ervaren meerwaarde van SO&P

In dit hoofdstuk lichten we – aan de hand van gegevens van de enquête, groepsgesprekken en interviews- de meerwaarde, voor- en nadelen van SO&P toe, gezien vanuit drie functiegroepen: partnerschapscoördinatoren, bestuurders en directieleden van po-, vo- en mbo-scholen, en de uitvoerders (dat wil zeggen de werkplekbegeleiders en leraren/instituutsopleiders) van SO&P.

We zijn daarbij ook nagegaan in hoeverre er verschillen zijn tussen respondenten van de lerarenopleiding en van de partnerscholen.

Ook beschrijven we het perspectief van de studenten via tevredenheidsgegevens uit de Loopbaanmonitor.

6.1 De meerwaarde van SO&P in de ogen van 3 geledingen: partnerschapscoördinatoren, bestuur/directie van scholen/instituten en uitvoerders

Enquête

Aan de drie respondentengroepen is gevraagd met het oog op het meerwaardevraagstuk, in hoeverre zij tevreden zijn over het opleiden in de school via (een) SO&P partnerschap(pen).

Uit tabel 6.1 blijkt dat de overgrote meerderheid van de respondenten in alle drie de geledingen tevreden tot zeer tevreden is. Het betreft 95% van partnerschapscoördinatoren; 97% van de bestuurders/directie scholen en lerarenopleiding; en 92% van de uitvoerders SO&P.

De partnerschapscoördinatoren zijn duidelijk het meest tevreden (73% is zeer tevreden), terwijl het percentage 'zeer tevreden' bij bestuurders en uitvoerders respectievelijk 50% en 56% bedraagt.

Van de respondenten die afkomstig zijn van de lerarenopleidingen en de partnerscholen is respectievelijk 93% en 92% (zeer) tevreden.

Uit nadere analyse blijkt dat de mate van (zeer) tevreden het hoogst is in het po (97%) en het laagst in het vo (89%); het mbo neemt met 94% een tussenpositie in.

Tabel 6.1 Mate van tevredenheid voor opleiden in de school via (een) SO&P partnerschap(pen)

Groep	Als u voor uzelf de meerwaarde/voordelen van SO&P en de nadelen van SO&P beschouwt. Hoe tevreden bent u met het opleiden in de school via (een) SO&P partnerschap(pen)?					Totaal n
	Zeer ontevreden	Ontevreden	Tevreden	Zeer tevreden	Weet ik niet, geen mening	
Partnerschapscoördinatoren SO&P	1%	3%	22%	73%	1%	77
Bestuur/ directie scholen & Lerarenopleiding	0%	0%	47%	50%	3%	38
Uitvoering SO&P	2%	2%	36%	56%	5%	133
Partnerscholen	1%	1%	36%	57%	5%	173
Lerarenopleiding	1%	4%	29%	65%	-	68
Totaal gemiddeld	1%	2%	34%	60%	3%	248

Groepsgesprekken

De vertegenwoordigers van de partnerschappen benoemden in de groepsgesprekken als belangrijke meerwaarde van SO&P de versterkte en goede samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen. Men heeft vertrouwen in elkaar als opleidingspartners, men leert samen hoe het opleiden het best kan worden vormgegeven. Er wordt gesproken van samen ontwikkelen, kennis met elkaar uitwisselen en van een gezamenlijk perspectief op opleiden (in vo 17 keer vermeld, in po 4 keer vermeld, in mbo 8 keer vermeld).

6.2 Voordelen van SO&P

In de enquête onder betrokkenen van partnerschappen is gevraagd naar de voordelen van SO&P. In aflopende mate (van n =30 tot n =5) werden onderstaande voordelen vermeld door partnerschapscoördinatoren, bestuurders/directieleden en uitvoerders:

- Betere samenwerking in het opleiden van studenten.
- Gedeelde verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor opleiden, begeleiden en professionaliseren.
- Betere afstemming tussen theorie en praktijk; meer invloed op het curriculum.
- Kennisdeling over allerlei zaken rondom SO&P.
- Versterking van de begeleidingskwaliteit en sturing op begeleidingskwaliteit is beter mogelijk.
- Versterking kwaliteit van de opleiders en overig zittend personeel.
- Het creëren en onderhouden van een gezamenlijke visie op SO&P.
- Versterking van de schoolontwikkeling.
- De doorgaande lijn van opleiden naar inductie en professionalisering.
- Het samen werven, selecteren, opleiden en professionaliseren van toekomstige docenten.

6.3 Nadelen van SO&P

In de enquête is ook gevraagd naar nadelen van SO&P. Het meest genoemde antwoord door bestuurders en uitvoerders van SO&P is dat er geen nadelen worden gezien in de praktijk. Men is dus over het algemeen positief over SO&P. Uiteraard zijn enkele kritische kanttekeningen te maken.

Als grootste nadeel (n = 27) werd het vele afstemmen en komen tot consensus genoemd. Daarnaast is relatief vaak genoemd (n = 10) dat SO&P een extra investering van alle partijen vraagt: van opleiders, besturen, lerarenopleidingen maar ook van studenten. Verder zijn als nadelen genoemd dat er bureaucratie is; dat kwaliteitszorg en -borging vraagt om vertrouwen en inzicht in elkaars handelen; dat er uitsluiting van scholen, lerarenopleidingen en studenten die niet in SO&P zitten plaatsvindt; dat het opleidingscurriculum soms als star wordt ervaren; dat er ongelijkwaardigheid tussen partners is; het verlies van de eigen schoolidentiteit; de theorie lijkt soms in de verdrinking te komen omdat er veel aandacht is voor de praktijk; en bij grote partnerschappen is duidelijke regie gewenst.

Aan de partnerschapscoördinatoren is ook gevraagd wat zij als nadelen zien. Buiten dat zij ook met name vermelden dat er weinig tot geen nadelen zijn van SO&P, maken zij de volgende kritische kanttekeningen. Er is veel afstemming nodig tussen alle partners (n = 11); het vraagt een extra investering van de partners en de financiële vergoeding is beperkt (n = 9); en bureaucratie dreigt met name in grote partnerschappen met veel partnerscholen en in partnerschappen waar de regie (nog) niet helder wordt gevoerd (n = 6). Alleen door partnerschapscoördinatoren in het PO wordt vermeld (n = 12) dat er uitsluiting van scholen, lerarenopleidingen en studenten die niet in SO&P zitten plaatsvindt. Dit betekent dat scholen geen studenten kunnen krijgen omdat ze niet in een partnerschap zitten, dat studenten niet profiteren van SO&P omdat ze stage lopen bij een school die niet in een partnerschap valt, of dat lerarenopleidingen niet tot een partnerschap worden toegelaten omdat andere lerarenopleidingen er al in zitten. En alleen door partnerschappen in het vo wordt vermeld dat er concurrentie kan zijn tussen besturen wat betreft de verdeling van studenten, of dat er tegenstrijdige belangen zijn in stuurgroepen als bestuurders in verschillende partnerschappen zitten.

6.4 Ervaren kwaliteit van SO&P in zes thema's

In de vragenlijst zijn alle respondenten op de volgende zes verschillende thema's bevroegd:

- Kwaliteit van het opleidingsprogramma.
- Kwaliteit van de leeromgeving.
- Kwaliteit van de begeleiding.
- Kwaliteit van de beoordeling.
- Kwaliteit van de student / de startende docent.
- Professionalisering startend en zittend personeel.

Elk thema's bestaat uit meerdere items. Per item is de respondent gevraagd een stelling te beoordelen, op een schaal van 1 tot 4. Daarbij staat 1 voor 'niet of nauwelijks van toepassing' en 4 voor 'sterk van toepassing'.

De bevroagde betrokkenen zijn niet alleen bevroagd op de huidige situatie omtrent de kwaliteit maar ook t.a.v. de situatie voorafgaand aan deelname SO&P.

In paragraaf 1.1 kwam naar voren dat SO&P partnerschappen vaak langdurig lopen, soms wel langer dan 15 jaar. Het is dan ook begrijpelijk dat respondenten regelmatig niet weten hoe de situatie was vooraf aan deelname. Diverse respondenten kozen daarom dan ook redelijk vaak, in zo'n 37% van de gevallen, bij de individuele items voor antwoordoptie 5 'weet ik niet/ geen zicht'. Bij de huidige situatie is dit slechts 8%.

In paragrafen 6.4.1 tot en met 6.4.6. gaan we specifiek in op elk thema en presenteren we de scores per bijbehorende items. Daarbij maken we onderscheid tussen de drie geledingen, de drie sectoren

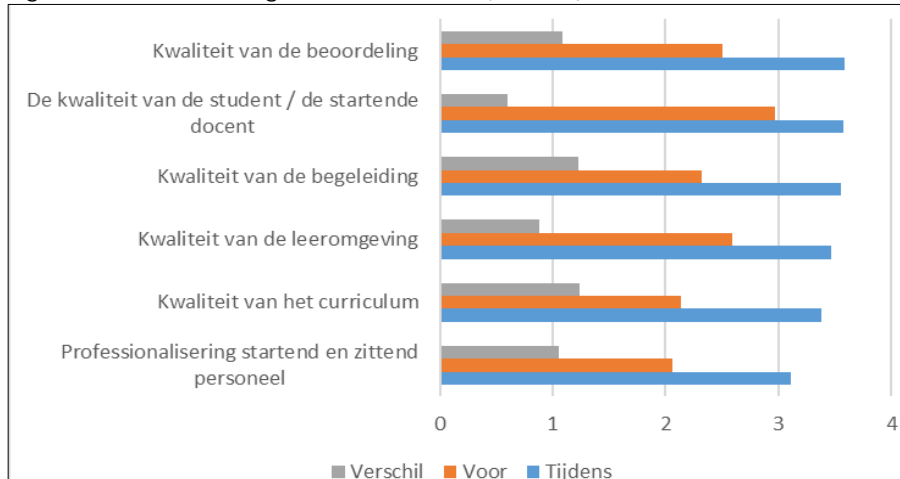
(po, vo en mbo) en de twee schooltypen (partnerscholen versus opleidingsinstituten/lerarenopleidingen).

Bepaalde thema's zijn aangevuld met informatie uit de groeps gesprekken.

Totaalbeeld

Voordat we dieper ingaan op de resultaten per thema, presenteren we in onderstaande figuur de gemiddelde scores op de zes thema's, voor en tijdens deelname SO&P.

Figuur 6.1 Beoordeling van de thema's (N=248)



Schaal: 1 'niet of nauwelijks van toepassing' - 4 voor 'sterk van toepassing'

Volgens de 248 bevroagde SO&P respondenten scoort - gemiddeld gezien - de 'kwaliteit van beoordeling' het hoogst, echter de verschillen zijn, vergeleken met 'de kwaliteit van de student/ startende docent' en 'kwaliteit van de begeleiding'. De professionalisering van 'startend en zittend personeel' scoort verreweg het laagst, zowel voor als tijdens SO&P.

In onderstaande tabel 6.2 zijn de gemiddelde scores toegevoegd, ook zijn de resultaten tussen de situatie voorafgaand aan SO&P en tijdens deelname getoetst op significantie. De verschillen tussen de situatie voor en tijdens deelname zijn voor alle thema's significant. Het patroon in de tabel laat een duidelijk opgaande lijn zien op alle aspecten (thema's) wanneer de situatie vergeleken wordt van de situatie **voor** SO&P met de

huidige situatie. Uit nadere analyse blijkt dat dit patroon in alle sectoren (po, vo, mbo) zichtbaar is.

Tabel 6.2 Beoordeling van de thema's (N=248)

Categorie	Voor	Tijdens	Significantie	P-value	N=
Kwaliteit van het opleidingsprogramma	2,14	3,38	***	0,000	248
Kwaliteit van de leeromgeving	2,59	3,47	***	0,000	248
Kwaliteit van de begeleiding	2,32	3,55	***	0,000	248
Kwaliteit van de beoordeling	2,5	3,59	***	0,000	248
De kwaliteit van de student / de startende docent	2,97	3,57	***	0,000	248
Professionalisering van startend en zittend personeel	2,06	3,11	***	0,000	248

Schaal: 1 'niet of nauwelijks van toepassing' - 4 voor 'sterk van toepassing'

6.4.1 Kwaliteit van het opleidingsprogramma

Enquête

De kwaliteit van opleidingsprogramma is gemeten middels tien stellingen die enerzijds betrekking hebben op de kwaliteit van curriculum en anderzijds op de kwaliteit van de samenwerking/co-creatie binnen het partnerschap ten behoeve van het ontwerp en de uitvoering.

Tabel 6.3 laat de gemiddelde scores op de items zien per geleding, sector en schooltype. Het valt op dat item 2 het laagst scoort (Het opleidingsinstituut en de scholen bepalen als gelijkwaardige partners in co-creatie de leerdoelen/leerinhouden van het opleidingsprogramma).

De hoogste scores in alle drie de sectoren, zijn weggelegd voor de items 8,9,10 die te maken hebben met vertrouwen en samenwerking tussen de partners en in driehoek. Ook de toesnijding van het programma op beroepscontext scoort relatief hoog. Verder is te zien dat de partnerschapscoördinatoren doorgaans wat hoger scoren dan de andere geledingen. Ook het po scoort op verschillende items wat hoger dan met name het vo. Tot slot valt op bij de schooltypes dat de opleidingsinstituten over de gehele linie hoger scoren dan de partnerscholen, behalve op item 8 (optimale samenwerking de driehoek) en item 10 (constructieve samenwerking tussen de scholen), dan zijn de scores ongeveer gelijk.

Tabel 6.3 Gemiddelde score per item per geleding en sector (n= max 248)

	Partnersc haps- coördinat oren SO&P	Bestuur/d irectie scholen & lerarenop leiding	Uitvoer ing SO&P	po	vo	mbo	Partner school	Instituut	Totaal	
1	Het opleidingsprogramma is een gezamenlijk product van de scholen en het opleidingsinstituut	3,36	3,34	3,2	3,39	3,16	3,17	3,21	3,41	3,27
2	Het opleidingsinstituut en de scholen bepalen als gelijkwaardige partners in co-creatie de leerdoelen/leerinhouden van het opleidingsprogramma.	3,01	2,81	2,83	2,93	2,84	2,9	2,82	3,05	2,89
3	In het opleidingsprogramma zijn theorie en praktijk evenwichtig geïntegreerd.	3,46	2,97	3,42	3,33	3,36	3,6	3,33	3,49	3,38
4	De scholen en het opleidingsinstituut voeren het opleidingsprogramma uit als gelijkwaardige partners.	3,59	3,36	3,3	3,5	3,31	3,32	3,37	3,47	3,4
5	Scholen en opleidingsinstituut verbeteren het opleidingsprogramma in goede afstemming met elkaar vanuit het perspectief van gedeelde verantwoordelijkheid.	3,47	3,2	3,23	3,42	3,16	3,28	3,24	3,42	3,3
6	Het opleidingsprogramma zoals beoogd komt in de opleidingspraktijk van de student goed uit de verf.	3,48	3,42	3,45	3,45	3,41	3,61	3,38	3,62	3,45
7	Het opleidingsprogramma is toegesneden op de beroepscontext van de docent.	3,57	3,32	3,52	3,57	3,42	3,57	3,50	3,60	3,51
8	De samenwerking tussen de drie centrale actoren uit de driehoek (d.w.z. student, lerarenopleider en werkbegeleider) t.b.v. de beroepsontwikkeling van de student verloopt optimaal.	3,62	3,31	3,52	3,58	3,41	3,63	3,58	3,59	3,52
9	Het samenwerkingsvertrouwen tussen de scholen en het opleidingsinstituut is sterk.	3,63	3,59	3,55	3,68	3,48	3,52	3,41	3,74	3,58
10	De samenwerking t.a.v. opleiden is tussen diverse scholen constructief.	3,64	3,1	3,62	3,52	3,53	3,4	3,60	3,67	3,52

Schaal: 1 'niet of nauwelijks van toepassing' - 4 voor 'sterk van toepassing'

Groepsgesprekken

'Samenwerking' wordt als good practice benoemd in de groepsgesprekken, maar ook als een uitdaging. Samen opleiden versterkt de samenwerking en verbetert de aansluiting tussen theorie en praktijk. Desalniettemin blijft het een van de kernuitdagingen om echt samen het opleidingsprogramma te ontwikkelen, uit te voeren en te onderhouden. Een aantal condities zijn van belang om de samenwerking sterk te houden of nog verder te verbeteren zoals een gezamenlijke visie op leren & opleiden en samenwerken; eigenaarschap bij de diverse partners en facilitering van tijd/personeel om samen opleiden vorm te geven en te onderhouden.

'Ontwikkeling is centraal punt is ons samenwerkingsverband. Daarop leggen we het accent. We werken met proeftuinen. Bij Friesland College is er een nieuw onderwijsconcept, waarin ze bijvoorbeeld werken met ateliers. Die passen we nu ook toe in de lerarenopleiding. We beginnen klein en delen het vervolgens met anderen. We ontdekken eerst wat knelpunten zijn en hoe je daar mee om kunt gaan. Het delen leidt ook tot communicatie tussen de verschillende lerarenopleidingen. Dat is voor hen ook weer leerzaam. Dan zien ze van elkaar wat ze doen en hoe ze het aanpakken en wat mogelijk anders zou kunnen. Delen doen we ook met andere partnerschappen'. (partnerschap in de mbo sector)

'De cultuur van het samenwerken vraagt continu om aandacht. Telkens gaat het om de vraag 'wat doen we samen?' En hoe doen we dat samen: gaan we conflicten aan of vermijden we ze?' . (partnerschap in de vo sector)

Studenten die stage hebben gelopen/lopen bij een partnerschap (n = 3) benoemen de volgende positieve punten aan het opleidingstraject; de persoonlijke en goed opgebouwde begeleiding; de praktijkrelevante opdrachten en intervisie; de opbouw van het opleidingscurriculum.

6.4.2 Kwaliteit van de leeromgeving

Enquête

Tabel 6.4 laat zien dat de scores op de items dicht bij elkaar liggen rond 3,5, en in de richting gaan van 'sterk van toepassing'. Het item 'Het leren op de werkplek vormt de rode draad in de opleiding van de student' scoort gemiddeld genomen (en in het po) het hoogst en de 'directe invloed van partners op de inrichting van de leeromgeving het laagst' in alle drie de sectoren. Ook bestuurders scoren hierop lager. Het valt wel op dat de opleidingsinstituten op dit punt aanzienlijk hoger scoren dan de partnerscholen (3,53 versus 3,12)

In het vo wordt het item 'Studenten zijn inzetbaar voor onderwijs- organisatorische en onderwijsontwikkelingstaken' het hoogst gewaardeerd; in het mbo is krijgt de het item 'Studenten kunnen lesgeven in meerdere vakinhoudelijke opleidingsdomeinen of – profielen' de hoogste score'. Verder valt op dat de partnerschapscoördinatoren over de gehele linie wat hoger scoren dan de andere geledingen.

Tot slot valt op bij de schooltypes dat de opleidingsinstituten over de gehele linie hoger scoren dan de partnerscholen, behalve op item 8 (optimale samenwerking de driehoek) en item 10 (constructieve samenwerking tussen de scholen), dan zijn de scores ongeveer gelijk.

Tabel 6.4 Kwaliteit van de leeromgeving (N= max.248)

	Partners- coördinat oren SO&P	Bestuur/d irectie scholen & lerarenop leiding	Uitvoer ing SO&P	po	vo	mbo	Partner school	Instituut	Totaal
1. Het leren op de werkplek vormt de rode draad in de opleiding van de student.	3,66	3,52	3,64	3,69	3,55	3,68	3,60	3,67	3,63
2. Als partner (school of opleidingsinstituut) hebben wij directe invloed op de inrichting van de leeromgeving.	3,5	3,07	3,12	3,28	3,17	3,28	3,12	3,53	3,24
3. De leeromgeving is afgestemd op de behoeften uit de praktijk.	3,44	3,14	3,32	3,32	3,38	3,28	3,30	3,42	3,34
4. De leeromgeving is afgestemd op de behoeften van de student.	3,63	3,24	3,48	3,43	3,61	3,41	3,43	3,63	3,5
5. Studenten kunnen lesgeven in meerdere vakinhoudelijke opleidingsdomeinen of - profielen.	3,7	3,36	3,4	3,4	3,49	3,85	3,50	3,45	3,5
6. Studenten kunnen lesgeven aan meerdere leerwegen / opleidingsniveaus.	3,72	3,38	3,38	3,31	3,61	3,75	3,50	3,45	3,5
7. Studenten kunnen lesgeven aan leerlingen met diverse kenmerken / aan diverse doelgroepen.	3,65	3,59	3,42	3,57	3,41	3,65	3,51	3,48	3,51
8. Studenten zijn inzetbaar voor onderwijs-organisatorische en onderwijsontwikkelingstaken.	3,62	3,57	3,52	3,5	3,76	3,67	3,59	3,48	3,56

Schaal: 1 'niet of nauwelijks van toepassing' - 4 voor 'sterk van toepassing'

6.4.3 Kwaliteit van de begeleiding

Enquête

Tabel 6.5 laat zien dat de scores op de items dicht bij elkaar liggen rond 3,5, en in de richting gaan van 'sterk van toepassing'. In het po is men iets positiever over de afstemming tussen de studentbegeleiding van school en de lerarenopleiding, dan in vo en mbo; de geleding bestuur scoort op dit punt juist wat lager. De opleidingsinstituten waarderen item 1 (het maatwerk in het werkplekleren) ietsje hoger dan de partnerscholen zelf.

Tabel 6.5 Kwaliteit van de begeleiding (N= max.248)

	1.De begeleiding van het werkplekleren in de school is toegesneden op de individuele leerbehoeften van de student	2.De studentbegeleiding van school en opleidingsinstituut zijn op elkaar afgestemd
Partnerschapscoördinatoren SO&P	3,59	3,56
Bestuur/directie scholen & lerarenopleiding	3,52	3,32
Uitvoering SO&P	3,56	3,58
po	3,59	3,63
vo	3,54	3,47
mbo	3,53	3,43
Partnerscholen	3,51	3,54
Instituut	3,62	3,59
Totaal	3,56	3,54

Schaal: 1 'niet of nauwelijks van toepassing' - 4 voor 'sterk van toepassing'

Groepsgesprekken

In de groepsgesprekken met de partnerschappencoördinatoren en schoolopleiders komt naar voren dat de positie en leerbehoeften van de student de focus hebben in het samen opleiden. Men probeert via de driehoek (student, schoolopleider, instituutopleider) afstemming te vinden in wat de student kan leren en wat wordt vereist vanuit de praktijk en de opleiding.

De kwaliteit van opleiden en begeleiding is een prioriteit binnen partnerschappen, en wordt door diverse partnerschappen als een succesfactor benoemd. Men noemt dat er "stevige opleidings- en begeleidingsstructuur staat" waarin intensief contact is tussen werkplekbegeleiders en instituutopleiders en studenten niet meer te veel afhankelijk zijn van een persoonlijke visie van een werkplekbegeleider op wat de student zou moeten leren en kunnen.

"We mogen ongelooflijk trots zijn op de kwalitatief hoogwaardige manier waarop studenten begeleid worden. Eén van de mooiste dingen die mij bij blijven is dat studenten zeggen: 'Wij worden opgenomen in het team en wij horen er gewoon bij en we mogen dingen uitproberen'. Ik ben ervan overtuigd dat dit bij andere partnerschappen ook zo is. Kortom: we zijn trots op de hoge begeleidingskwaliteit en

ruimte [die] aan studenten [wordt geboden] om te mogen leren en te mogen experimenteren." (partnerschap in po-sector)

De gesproken studenten vermelden zowel positieve ervaringen als knelpunten ten aanzien van de begeleiding binnen en buiten partnerschappen.

Voor de student is het erg belangrijk dat hij/zij zich welkom voelt en onderdeel mag zijn van het team. Als dat niet wordt gevoeld, met andere woorden als de student zich als een last voelt voor de werkplekbegeleider of in de school, dan wordt de kwaliteit van de begeleiding als slecht beoordeeld door de studenten. De studenten erkennen de werkdruk/last van het begeleiden van nieuwe docenten, en zou zijn graag zien dat werkplekbegeleiders er bewust voor kunnen kiezen om studenten te begeleiden, dat zij er tijd voor hebben en dat zij kundig zijn (opgeleid zijn en ervaren zijn) in het begeleiden van studenten / startende leraren. Als deze condities op orde zijn, zijn studenten erg tevreden over de begeleiding.

Wanneer de begeleiding als positief wordt ervaren, noemen studenten aspecten als :

- Er is nauw contact tussen de werkplekbegeleider en instituutsopleider. Ze weten over wie ze het hebben.
- Je wordt stapje voor stapje begeleid in het ontwerpen en geven van lessen.
- Een werkplekbegeleidingsboekje vanuit de lerarenopleiding wordt als een prettig richtinggevend begeleidingsinstrument ervaren.
- Problemen in de klas en met de werkplekbegeleiding kunnen worden besproken en worden aangepakt.

6.4.4 Kwaliteit van de beoordeling

Enquête

Tabel 6.6 laat zien dat het 'evenwichtig samen vormgeven aan de beoordeling van studenten, door school en opleidingsinstituut' lager scoort dan de 'transparantie van het beoordelingsproces'. De po-sector scoort op eerste punt wel hoger dan vo en mbo. Verder zien we weer dat de partnerschapscoördinatoren hoger zitten met hun waardering dan de andere partijen.

De scores van de opleidingsinstituten en partnerscholen liggen daarentegen dicht bij elkaar.

Tabel 6.6 Kwaliteit van de beoordeling (N= max.248)

	1.Het beoordelingsproces van studenten is transparant.	2.School en opleidingsinstituut geven samen evenwichtig vorm aan de beoordeling van studenten.
Partnerschapscoördinatoren SO&P	3,82	3,55
Bestuur/directie scholen & lerarenopleiding	3,58	3,34
Uitvoering SO&P	3,65	3,48
po	3,76	3,59
vo	3,64	3,40
mbo	3,67	3,33
Partnerscholen	3,70	3,47
Instituut	3,66	3,51
Totaal	3,70	3,48

Schaal: 1 'niet of nauwelijks van toepassing' - 4 voor 'sterk van toepassing'

Groepsgesprekken

In de groepsgesprekken wordt de beoordeling vooral als een punt van kwaliteitszorg en -borging genoemd door de betrokkenen binnen en buiten de partnerschappen. Er wordt tijd besteed aan het creëren van beoordelingsformulieren die worden gedragen door de scholen en de lerarenopleiding(en), dat er zowel een beoordeling vanuit de school als vanuit de lerarenopleiding plaatsvindt, en bij voorkeur door 'vaste personen' per school(bestuur).

"(...) dat de student voor zijn beoordeling ook veel minder afhankelijk is van welke begeleider hij/zij heeft. Dat het beoordelingsinstrument zo objectief is, al heb je geen klik met je werkplekbegeleider maar je bent wel een goede leraar in opleiding dat je wel je waardering krijgt." (lerarenopleider vo-sector)


Uit de interviews met studenten blijkt dat zij kritisch zijn op de kwaliteit van de beoordeling als de begeleiding ook niet op orde is. De beoordeling wordt dan als niet betrouwbaar beoordeeld door studenten omdat beoordelaars te veel op afstand staan van de praktijk/ de stageschool of omdat het beoordelingskader op verschillende wijze worden geïnterpreteerd door werkplekbegeleiders.

6.4.5 Kwaliteit van de student/startende docent

Enquête

Uit tabel 6.7 blijkt dat het item 'De school neemt studenten graag aan na afronding van de opleiding' het hoogst scoort; en in de 2^e plaats 'Studenten zijn aan het eind van hun opleiding gemotiveerd om het beroep uit te oefenen'.

De 'Studenten leveren een (kennisgedreven) bijdrage aan de onderwijsontwikkeling op de school' komt daarentegen minder sterk uit de verf, met name in het vo. Verder is duidelijk dat partnerschapscoördinatoren op veel punten hoger zitten met hun waardering dan de andere partijen.

A solid red horizontal bar located at the top left of the page.

Voor de schooltypes geldt dat de opleidingsinstituten over de gehele linie hoger scoren dan de partnerscholen, behalve op item 4 (studenten zijn gewaardeerde collega's in het schoolteam) dan scoren de partnerscholen hoger.

Opvallend is dat er in de groepsgesprekken en interviews niets wordt vermeld over de kwaliteit van de startende docent als meerwaarde van SO&P.

Tabel 6.7 Kwaliteit van de student/ de startende docent items tijdens deelname SO&P (N= max. 248)

	Partnersc hops- coördinat oren SO&P	Bestuur/ directie scholen & lerarenopl eiding	Uitvoering SO&P	po	vo	mbo	Partner school	Instituut	Totaal
1. Studenten leveren een (kennisgedreven) bijdrage aan de onderwijsontwikkeling op de school.	3,03	3,1	3,06	3,15	2,92	3,13	2,99	3,19	3,06
2. Studenten passen het geleerde direct toe in de praktijk.	3,68	3,57	3,54	3,63	3,52	3,63	3,55	3,69	3,59
3. Studenten zijn gemotiveerd om te leren.	3,69	3,54	3,58	3,64	3,63	3,43	3,59	3,65	3,61
4. Studenten zijn gewaardeerde collega's in het schoolteam.	3,82	3,77	3,64	3,8	3,6	3,74	3,73	3,67	3,71
5. Studenten hebben ervaring opgedaan met de breedte van de onderwijspraktijk.	3,69	3,41	3,43	3,6	3,43	3,47	3,47	3,58	3,51
6. Studenten zijn pedagogische vaardig aan het eind van hun opleiding.	3,64	3,46	3,65	3,71	3,54	3,53	3,56	3,77	3,62
7. Studenten zijn vakdidactische vaardig aan het eind van hun opleiding.	3,67	3,43	3,6	3,63	3,55	3,65	3,52	3,78	3,6
8. Studenten zijn vakinhoudelijk bekwaam aan het eind van hun opleiding.	3,67	3,38	3,48	3,55	3,49	3,53	3,45	3,71	3,53
9. Studenten zijn na afloop van de opleiding toegerust op het benodigde vakmanschap van leraren in de sector.	3,61	3,41	3,46	3,56	3,45	3,47	3,43	3,70	3,5
10. Studenten zijn aan het eind van hun opleiding gemotiveerd om het beroep uit te oefenen.	3,8	3,81	3,66	3,84	3,58	3,72	3,69	3,79	3,72
11. De school heeft goed zicht op wat de student kan na afronding van de opleiding, hetgeen een voordeel is bij werving & selectie van personeel.	3,72	3,64	3,66	3,74	3,54	3,86	3,64	3,78	3,68
12. De school neemt studenten graag aan na afronding van de opleiding.	3,91	3,71	3,65	3,8	3,63	3,85	3,68	3,85	3,74

Schaal: 1 'niet of nauwelijks van toepassing' - 4 voor 'sterk van toepassing'

6.4.6 *Professionalisering zittend personeel*

Enquête

Vergeleken met de andere thema's scoort de professionalisering van 'startend en zittend personeel' aanzienlijk lager, zie tabel 6.8. Diverse items zitten nog onder de drie en hebben betrekking op aspecten als visie, professionaliseringsbeleid t.a.v. inductie, gezamenlijk verantwoordelijkheid van het partnerschap voor professionalisering en feedback benutten van externe vakgenoten. Het valt op dat de partnerschapscoördinatoren juist op deze punten lager scoren dan de andere geledingen. Het item dat betrekking heeft op de mogelijkheid tot deelname professionaliseringsactiviteiten scoort daarentegen wel hoog.

De partnerscholen scoren met name lager dan de opleidingsinstituten op item 3 (feedback benutten van externe vakgenoten) en item 8 (gezamenlijke verantwoordelijkheid van professionalisering van startende docenten).

Tabel 6.8 Professionalisering startend en zittend personeel (N=248)

	Partnersc hops- coördinat oren SO&P	Bestuur/d irectie scholen & lerarenopl eiding	Uitvoer ing SO&P	po	vo	mbo	Partner school	Instituut	Totaal
1. Docenten in de school kunnen zich breed ontwikkelen, bijvoorbeeld op onderzoekend vermogen.	3,36	3,2	3,31	3,29	3,32	3,4	3,34	3,24	3,32
2. Docenten in de school kunnen zich via activiteiten van het partnerschap professionaliseren in kennis, vaardigheden en competenties die relevant zijn voor het adequaat opleiden van docenten.	3,7	3,45	3,47	3,56	3,57	3,44	3,54	3,52	3,55
3. Het is gangbaar dat vakgenoten van buiten kritisch in onze keuken kijken en dat we hun feedback benutten.	2,92	2,95	2,86	3	2,8	2,75	2,81	3,10	2,89
4. Tussen scholen en opleidingsinstituut worden praktijkvragen en antwoorden regelmatig uitgewisseld waardoor niet telkens zelf het wiel hoeft worden uitgevonden.	3,16	2,81	3,13	3,11	3,09	3,11	3,04	3,18	3,1
5. Het is gebruikelijk dat we met een kritische blik naar onze eigen school/lerarenopleiding en het eigen handelen kijken en hier het gesprek over voeren.	3,55	3,14	3,51	3,57	3,34	3,53	3,46	3,48	3,47
6. Er is een gezamenlijke professionaliseringsvisie van schoolbesturen, scholen en instituten voor de inductiefase.	2,75	3,15	3,1	3,21	2,74	2,76	3,00	2,96	2,98
7. Het professionaliseringsbeleid voor de inductiefase is een gezamenlijk product van de schoolbesturen, de scholen en de instituten.	2,46	2,95	2,94	3,07	2,37	2,7	2,77	2,80	2,76
8. Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van schoolbesturen, scholen en instituten voor realisatie van professionalisering van startende docenten.	2,55	3,14	2,98	3,2	2,4	2,8	2,77	3,02	2,85

Schaal: 1 'niet of nauwelijks van toepassing' - 4 voor 'sterk van toepassing'

Groepsgesprekken

In de groepsgesprekken en interviews met de vertegenwoordigers van de partnerschappen wordt de versterking van de kwaliteit van zittend personeel vermeld (in vo een keer, po vier keer, in mbo drie keer). Er wordt wel geprofessionaliseerd, maar een gezamenlijke visie en aanpak in de regio komen nog niet overal in het land voor. In sommige partnerschappen, zoals in het po van Twente, is een sterke aanpak hierop ingericht met een regionaal kennisnetwerk 'Lerende Leraar'. Partnerschapscoördinatoren zien het samen opleiden van startende docenten als een vliegwiel om zittend personeel verder te professionaliseren; docenten vinden het leuk nieuwe collega's wegwijs in en bevlogen te maken voor het onderwijs, en docenten zijn door SO&P meer met elkaar in gesprek over wat nodig is voor het leraarsvak van nu en de toekomst.

6.5 De tevredenheid met de opleiding van studenten binnen en buiten SO&P partnerschappen

Loopbaanmonitor¹⁹

Via de Loopbaanmonitor hebben we gegevens in kaart kunnen brengen over de mate van tevredenheid van (pas) afgestudeerden aan opleidingsscholen (SO&P) vergeleken met afgestudeerden aan de niet-opleidingsscholen. Tabel 6.9 laat de gemiddelde tevredenheid (schaal 1 = zeer ontevreden 5= zeer tevreden) zien van de afgestudeerden per sector, over de drie cohorten (2018, 2019, 2020).

De gemiddelde scores zitten voor de opleidingsscholen tussen 3,73 en 3,92; hetgeen redelijk tevreden betekent.

Tabel 6.9 Gemiddelde tevredenheid met de gevolgde lerarenopleiding, naar sector en w/n opleidingsschool, drie cohorten (2018, 2019, 2020)

Opleidingsschool	po		vo		mbo	
	Mean	Totaal (N)	Mean	Totaal (N)	Mean	Totaal (N)
Ja	3,73*	1.746	3,74	1.376	3,92	474
Nee	3,64	947	3,65	588	3,86	196
Weet niet	3,70	493	3,68	292	3,93	98
Totaal	3,70	3.186	3,71	2.256	3,90	768

Bron: MOOZ, LBM2020

Uit nadere analyses van Mooz blijkt dat in de po sector het verschil tussen de opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen **significant** is; voor het vo is dat net niet het geval en in de mbo sector ook niet. Verder is gemiddelde tevredenheid in het mbo op de opleidingsscholen significant hoger dan in de opleidingsscholen in het po en vo.

In tabel 6.10 zien we dat in het po het aandeel dat 'tevreden' tot 'zeer tevreden' scoorde, in de loop der jaren is teruggelopen van 74% naar 70% bij de afgestudeerde pabo-ers van de opleidingsscholen. Een vergelijkbaar- echter aanzienlijk sterker patroon, zien we

¹⁹ Bij deze secundaire analyses zijn geen gegevens over zij-instroom/PDG-traject meegenomen. Dit vanwege de te kleine aantallen in het responsbestand.

ook bij afgestudeerden die niet aan een opleidingsschool hun opleiding hebben gevolgd, alsook bij degenen die het niet weten.

Tabel 6.11 toont een opwaartse lijn bij het aandeel 'tevreden' tot 'zeer tevreden' (van 72%-77%) bij de afgestudeerden van de 2^e graads opleidingsscholen, maar die trend is ook te zien bij de afgestudeerden van de niet-opleidingsscholen. Ook daar zien we een stijging van tevredenheid van een paar procent. Er is nauwelijks verschil in tevredenheid tussen de afgestudeerden van de opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen.

Uit tabel 6.12 blijkt dat over de drie cohorten de afgestudeerden aan de mbo-opleidingsscholen het meeste tevreden zijn en die van de pabo-opleidingsscholen het minst.

Wanneer we een nadere blik werpen op de verschillende facetten in de tabellen 20-22, dan valt op dat de afgestudeerden aan de opleidingsscholen- vergeleken met die van niet-opleidingsscholen- het meeste tevreden zijn over:

- 1 het niveau van opleiding (vo, mbo);
- 2 de voorbereiding op de beroepspraktijk (po, vo, mbo);
- 3 het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden (po);
- 4 kennis over curriculum basisonderwijs (po).

Daarbij zien we bij de afgestudeerden van de pabo in de loop der jaren ten aanzien van punt 1 en 3 een neergaande lijn en bij 2^e-graads afgestudeerden een opgaande lijn.

Het minst tevreden zijn de afgestudeerden over 'de aandacht voor methode-onafhankelijk lesgeven en het 'leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven', al scoren degenen van opleidingsscholen wel wat hoger dan de afgestudeerden van de niet-opleidingsscholen.

Tabel 6.10 Pabo: tevredenheid met lerarenopleiding, naar w/n opleidingsschool (%) eens of helemaal mee eens

	Heeft u stage gelopen op een erkende (academische) opleidingsschool?											
	Ja				Nee				Weet niet			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Het niveau van de opleiding	69%	65%	61%	61%	67%	60%	62%	58%	60%	60%	62%	63%
De voorbereiding op de beroepspraktijk	72%	71%	70%	74%	63%	63%	67%	64%	66%	63%	66%	68%
De studiebegeleiding (tijdens de studie)	62%	61%	60%	61%	60%	56%	60%	60%	54%	57%	59%	56%
Het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden	73%	74%	68%	71%	70%	63%	68%	65%	68%	68%	73%	71%
Het aanleren van differentiatievaardigheden (omgaan met verschillen)	63%	59%	64%	63%	52%	60%	57%	56%	55%	59%	59%	62%
Het aanleren van een onderzoekende houding	68%	66%	67%	68%	65%	63%	59%	64%	69%	63%	61%	62%
Het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen	64%	62%	65%	63%	60%	61%	64%	60%	59%	60%	57%	65%
Het opdoen van kennis over het curriculum van het basisonderwijs	63%	55%	59%	57%	60%	56%	53%	53%	52%	45%	52%	55%
De aandacht voor methode onafhankelijk lesgeven	54%	55%	54%	60%	53%	51%	45%	55%	47%	45%	54%	52%
Het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven				61%				53%				56%
Hoe tevreden bent u (alles bij elkaar genomen) over de door u gevolgde lerarenopleiding?	74%	70%	69%	70%	67%	70%	65%	62%	66%	66%	62%	72%
Totaal %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal N	512	589	611	637	271	320	306	321	154	191	161	150

Bron: LBM2020 | Selectie pas afgestudeerde leraren

Tabel 6.11 2^e-graads: tevredenheid met lerarenopleiding, naar w/n opleidingsschool (%)

	Heeft u stage gelopen op een erkende (academische) opleidingsschool?											
	Ja				Nee				Weet niet			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Het niveau van de opleiding	74%	80%	76%	82%	71%	76%	75%	81%	78%	73%	83%	76%
De voorbereiding op de beroepspraktijk	67%	65%	66%	70%	57%	57%	57%	67%	69%	61%	62%	64%
De studiebegeleiding (tijdens de studie)	57%	63%	57%	62%	54%	52%	61%	65%	56%	53%	62%	58%
Het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden	67%	66%	65%	71%	60%	63%	67%	69%	67%	67%	67%	72%
Het aanleren van differentiatievaardigheden (omgaan met verschillen)	50%	49%	54%	57%	46%	49%	50%	59%	53%	56%	63%	49%
Het aanleren van een onderzoekende houding	62%	62%	67%	67%	59%	62%	64%	66%	59%	67%	62%	58%
Het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen	71%	78%	73%	77%	69%	74%	75%	74%	68%	71%	77%	73%
Het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven				44%				41%				38%
Hoe tevreden bent u (alles bij elkaar genomen) over de door u gevolgde lerarenopleiding?	72%	79%	74%	77%	69%	73%	71%	76%	74%	76%	77%	76%
Totaal %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal N	461	509	610	739	238	261	278	311	120	141	127	160

Bron: LBM2020 | Selectie pas afgestudeerde leraren

Tabel 6.12 Tevredenheid met lerarenopleiding, naar w/n opleidingsschool (%)

	Heeft u stage gelopen op een erkende (academische) opleidingsschool?								
	po			vo			mbo		
	Ja	Nee	?	Ja	Nee	?	Ja	Nee	?
Het niveau van de opleiding	65%	63%	66%	76%	75%	72%	81%	80%	74%
De voorbereiding op de beroepspraktijk	72%	65%	66%	63%	55%	54%	71%	63%	70%
De studiebegeleiding (tijdens de studie)	60%	59%	59%	60%	58%	55%	65%	65%	64%
Het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden	71%	67%	72%	61%	61%	59%	75%	74%	82%
Het aanleren van differentiatievaardigheden (omgaan met verschillen)	63%	58%	62%	42%	44%	41%	56%	58%	58%
Het aanleren van een onderzoekende houding	66%	61%	62%	64%	62%	58%	69%	70%	66%
Het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen	66%	63%	64%	75%	73%	70%	76%	75%	67%
Het opdoen van kennis over het curriculum van het basisonderwijs	50%	45%	41%	1%	2%	1%	1%	3%	2%
De aandacht voor methode onafhankelijk lesgeven	50%	44%	41%	1%	1%	1%	1%	2%	2%
Het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven	22%	18%	17%	16%	13%	14%	17%	11%	11%
Hoe tevreden bent u (alles bij elkaar genomen) over de door u gevolgde lerarenopleiding?	71%	67%	70%	74%	69%	69%	81%	79%	84%
Totaal %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal N	1746	947	493	1376	588	292	474	196	98

Bron: LBM2020 | Selectie pas afgestudeerde leraren

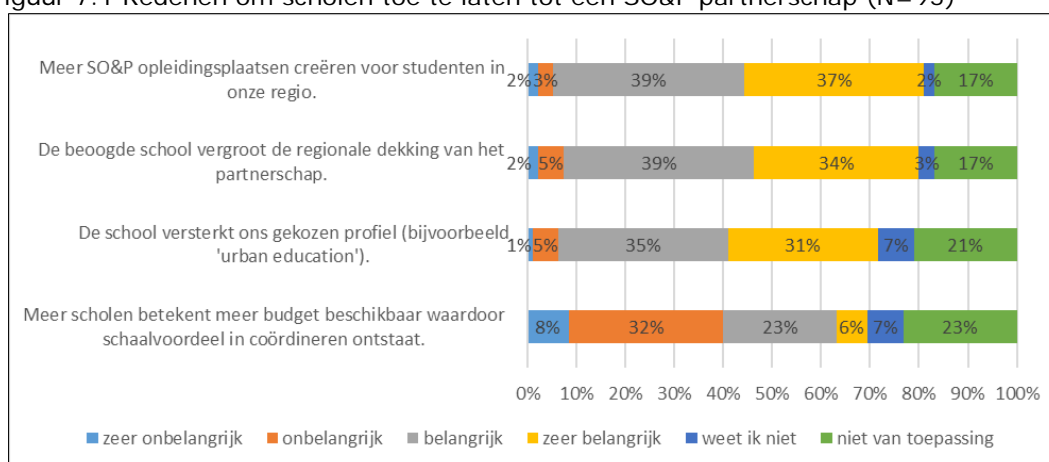
7 Input voor groeistrategie

7.1 Redenen om scholen toe te laten tot een SO&P partnerschap

Enquête

In de enquête is aan de leden van de stuurgroep gevraagd in welke mate bepaalde redenen belangrijk zijn om scholen toe te laten tot een SO&P partnerschap. Uit figuur 7.1 blijkt dat 'het creëren van meer opleidingsplaatsen voor studenten in de regio' en 'het versterken van de regionale dekkingsgraad' de belangrijkste redenen zijn.

Figuur 7.1 Redenen om scholen toe te laten tot een SO&P partnerschap (N=95)



Noot. Respondenten kunnen 'niet van toepassing' hebben ingevuld omdat ze op dit moment geen scholen laten toetreden tot hun partnerschap.

In aanvulling op figuur 7.1 zijn er ook nog andere redenen genoemd door respondenten om scholen/schoolbesturen toe te laten treden tot een SO&P partnerschap.

In de po-sector (n=7) werd met name als aanvullende reden genoemd dat scholen worden toegelaten om de diversiteit in onderwijsconcepten/onderwijscontexten en-niveaus te versterken, bijvoorbeeld met speciaal onderwijs en islamitisch onderwijs. In de mbo-sector werd hierbij vmbo als aanvulling op mbo-onderwijs vermeld (n=1). En in het vo (n = 3) werd als voorbeeld de ambitie 'van praktijkonderwijs tot gymnasium' genoemd.

Naast het verbreden van het aanbod in onderwijs, is ook 'regionale versterking' als aanvullende reden genoemd om scholen toe te laten treden tot een partnerschap (4 keer vermeld door respondent uit het vo, 1 keer uit po, 1 keer door combi).

Groepsgesprekken: redenen om deel te willen nemen aan een SO&P partnerschap

De gesproken mbo- en po-schoolbesturen die op dit moment buiten een partnerschap vallen, brengen de volgende hoofdpunten naar voren als **redenen** om in de toekomst wel deel te nemen aan een partnerschap.

De belangrijkste redenen tot deelname hebben te maken met het duurzaam waarborgen van de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsvoorziening binnen hun scholen. De grotere kans op voldoende, goed toegeruste aankomend docenten, vormt de belangrijkste

drijfveer om te participeren in een partnerschap. Daarnaast kan participatie ook een kwaliteitsimpuls geven aan het zittend personeel. Men kijkt meer naar buiten en men gaat het gesprek aan over welke kwaliteit wordt nagestreefd. Tevens stroomt door participatie meer nieuwe kennis de scholen in en worden medewerkers beter opgeleid om studenten te begeleiden.

Verder nemen de respondenten aan dat het ministerie van OCW koers blijft zetten naar 100% opleiden via SO&P en men wil de boot niet missen. Men signaleert nu al dat opleidingsscholen bij het plaatsen/toekennen van stagiaires voorrang geven aan de partnerorganisaties en dat je als niet-partner zijnde het met de 'restjes' moet doen, of überhaupt niemand krijgt.

Verder verwacht men als meerwaarde dat SO&P een krachtig concept en voertuig kan vormen om tot gedeelde visie en aanpak te komen op bestuurlijk, beleidsmatig en uitvoerend niveau; dat participatie een vorm van co-maatschap stimuleert die daadwerkelijk leidt tot een grotere betrokkenheid, eigenaarschap en afstemming tussen scholen en lerarenopleiding, resulterend in een kwaliteitsverbetering van het primaire proces van het opleiden in de driehoek opleidingsinstituut, partnerschool (schoolopleiders/werkbegeleiders) en studenten. Een belangrijk verwacht pluspunt hierbij is, aldus de gesprekspartners, dat zowel voor regie, ontwikkeling en uitvoering geormerkte gelden beschikbaar worden gesteld vanuit de overheid.

Er zijn ook **condities** benoemd die de schoolbesturen nodig achten om deel te kunnen nemen aan een partnerschap.

Er moet gekeken worden naar wat in een regio nodig is en haalbaar is.

Zo zijn de stringente quota voor benodigde studentenaantallen niet altijd passend en zouden in de toekomst moeten worden losgelaten bij de toekenning van de aanvraag. Scholen moeten zelf meer vorm kunnen geven aan de inrichting van het partnerschap, bijvoorbeeld met betrekking tot studentaantallen, zodat het goed past bij de behoefte in de regio.

Bijvoorbeeld: De noordelijke regio's kennen op dit moment zes opleidingsscholen, vier voor het vo, en twee voor het mbo (Friese Poort en Frieslandcollege) samen met twee lerarenopleidingen: NHL Stenden Hogeschool en de Lerarenopleiding van de RUG. Het aanbod studenten aan de lerarenopleidingen dat opteert voor mbo is bescheiden en loopt onder meer terug door ontgroening en vergrijzing. Voor Drenthe College - die naast PDG-ers ook studenten van initiële lerarenopleiding nodig heeft - is het erg lastig om aan stagiaires te komen van de initiële lerarenopleidingen. NHL Stenden bedient namelijk eerst Friese Poort en Friesland College waarmee ze al een opleidingsschool vormen. Er blijft weinig of niets over voor Drenthe College dat te gering van omvang is om zelf een opleidingsschool mbo te vormen. Daarom opteert de onderwijsinstelling nu voor het vormen van een opleidingsschool met een vo-opleidingsschool uit de regio. Deze sector-overstijgende insteek vergroot naar verwachting de regionale opleidingscapaciteit en de kwaliteit van zittend/startend personeel. De horizon en competenties van de aankomende leraren kunnen worden versterkt doordat zij zich in meerdere werkvelden (vo en mbo) kunnen ontwikkelen en het 'leren van en met elkaar' kan meer plaatsvinden.

In het vo is bijvoorbeeld veel ervaring met het opleiden van voltijdstudenten van de lerarenopleiding, in het mbo is veel ervaring in het opleiden en begeleiden van zij-instromers (een categorie medewerkers die ook steeds meer zijn plek vindt in het po en vo). Het gecombineerde partnerschap zou een kwaliteitsimpuls aan het opleiden van

aankomende leraren kunnen geven. Tevens kan een verhoogde mobiliteit van leraren tussen de verschillende onderwijssectoren een positief bijeffect zijn.

Ook een goede strategie en structuur voor regie- en visieontwikkeling wordt nodig geacht om deel te kunnen nemen aan een partnerschap. Het opleidingsinstituut kan hier een regie- en netwerkfunctie invullen om scholen die niet tot een partnerschap behoren erbij te betrekken. Het opleidingsinstituut kan potentiële scholenpartners in de regio met elkaar in contact (op bestuurlijk, beleidsmatig en uitvoerend niveau) brengen en de dialoog faciliteren ten behoeve van een gedeelde visieontwikkeling op basis van gelijkwaardigheid, zowel op niveau van de inhoud (opleidingskwaliteit) als op het niveau van samenwerking (co-makenschap, gedeelde verantwoordelijkheid en eigenaarschap). Afstemming met andere grote po-partnerschappen zoals Tilburg/Den Bosch en Zeeland zou voor de regio Breda prettig zijn omdat er sprake is van 'randverkeer': studenten komen uit diverse partnerschappen en de diversiteit in vereiste werkplekbegeleiding maakt het soms wel complex om studenten te begeleiden.

Kennis over SO&P verspreiden onder schoolbesturen en onderwijspersoneel om het belang ervan meer bekend te maken, is ook genoemd als conditie om toe te werken naar dat alle studenten worden opgeleid via SO&P. Leraren zien de meerwaarde er niet direct van in om het opleiden van aankomende leraren anders te gaan doen.

En tot slot is budget nodig om onderwijspersoneel vrij te maken om studenten te begeleiden en samen opleiden vorm te geven. De vereiste cofinanciering vanuit het partnerschap wordt door enkele respondenten als 'pittig' ervaren.

In de groepsgesprekken met vertegenwoordigers van de partnerschappen worden redenen van scholen om deel te nemen aan een partnerschap genoemd die vergelijkbaar zijn met de redenen genoemd door schoolbesturen die nu buiten SO&P vallen.

Schoolbesturen willen graag deelnemen omdat ze de boot niet willen missen qua ontwikkeling in het opleidingsveld. Daarnaast zien ze de meerwaarde van SO&P: samenwerking met andere scholen en lerarenopleidingen, versterking van opleidingskwaliteit en zittend personeel, en meer kans op nieuw en goed opgeleid personeel. Vertegenwoordigers van partnerschappen merken daarnaast op dat een reden om niet deel te nemen aan een partnerschap kan zijn dat de visie op SO&P van het schoolbestuur niet past bij de visie van het partnerschap op SO&P en dat daarin ook geen afstemming kan worden gevonden. Schoolbesturen gaan dan meestal op zoek naar een ander partnerschap om aansluiting bij te vinden.

7.2 Redenen om (nog) niet deel te kunnen nemen aan een SO&P partnerschap: perspectief van schoolbesturen buiten SO&P

Aan de gesproken schoolbesturen die op dit moment niet in een partnerschap zitten, is gevraagd wat *de redenen zijn om (nog) niet deel te kunnen of te willen nemen aan een partnerschap*. Een respondent (mbo-sector) licht toe dat de aanvraag voor SO&P-subsidie was afgewezen. De visie was onvoldoende uitgewerkt of genoot onvoldoende draagvlak bij de partners en/of het quotum eerste- en tweedejaarsstudenten kon niet worden gerealiseerd, aldus de beoordelingscommissie.

De schoolbesturen uit de po-sector lichtten toe dat zij wel hebben overwogen een eigen partnerschap op te zetten maar vanwege de complexiteit van de voorwaarden en de

benodigde opleidingsplaatsen is dit niet doorgezet. De besturen zoeken liever zoveel mogelijk aansluiting bij SO&P vanuit het netwerk van de pabo in de betreffende regio. Dit gaat dan voornamelijk om aansluiting op het primaire SO&P proces in de vorm van een kern-schil constructie waarbij niet-erkende scholen wel zoveel mogelijk aan de kwaliteitseisen van SO&P proberen te voldoen en participeren in activiteiten van het SO&P partnerschap, maar (nog) niet formeel partner zijn. In de regio Zuid-West-Brabant wordt het partnerschap op dit moment uitgebreid van 4 naar 15 schoolbesturen, zodat de gehele regio betrokken is in het partnerschap. Dit vergt echter veel afstemming en tijd; er moet draagvlak worden gecreëerd bij de huidige vier besturen om de andere besturen toe te laten tot het partnerschap en de kwaliteit moet worden geborgd bij de nieuwe scholen.

Kortom; vanuit de scholen gezien zijn er inhoudelijk nagenoeg geen belemmeringen om deel te nemen aan SO&P partnerschappen. Wel zijn er financiële barrières. Schoolbesturen moeten een eigen bijdrage doen voor de begeleiding van studenten en voor het verzorgen van het SO-opleidingsprogramma. Met name in dit laatste zit de angel: scholen hebben te weinig personeel en/of budget om personen vrij te maken voor het SO&P-opleidingsprogramma.

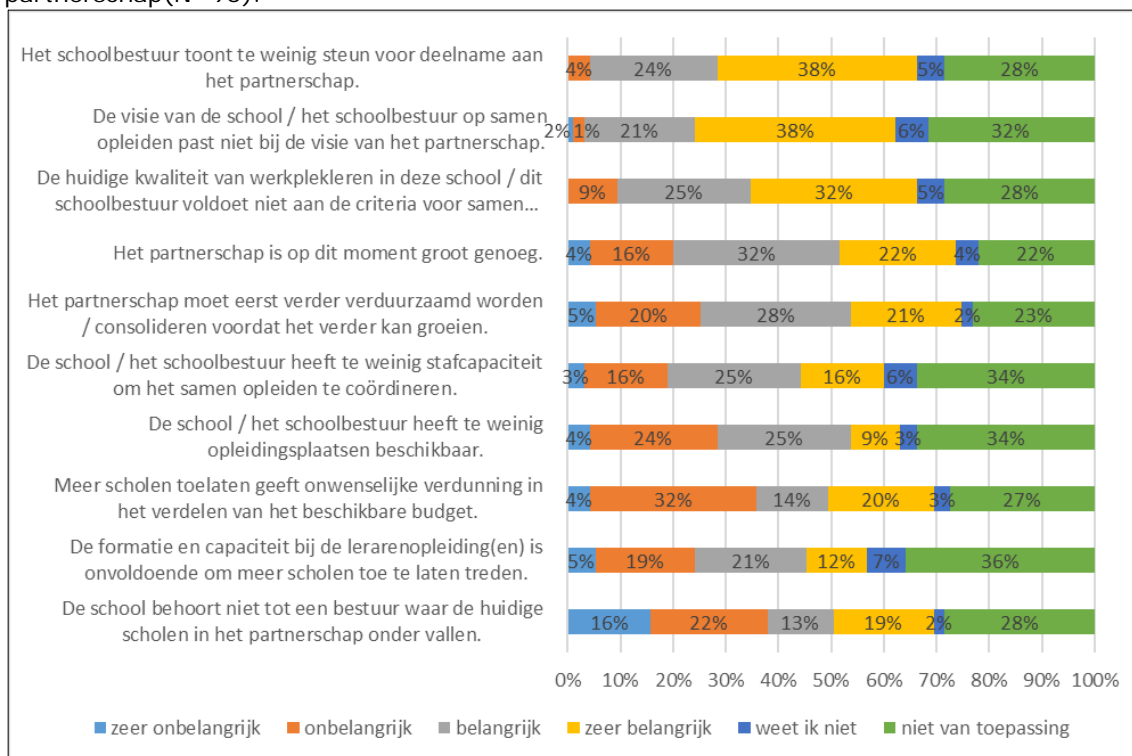
7.3 Redenen voor een partnerschap om scholen te weigeren tot een SO&P partnerschap

Enquête

In de enquête is aan de leden van de stuurgroep gevraagd in welke mate bepaalde redenen belangrijk zijn om scholen te weigeren tot een SO&P partnerschap. Figuur 7.2 laat zien – gelet op het percentage belangrijk- zeer belangrijk - dat de twee belangrijkste redenen zijn: 1) het schoolbestuur toont te weinig steun voor deelname aan het partnerschap; 2) De visie van het schoolbestuur op SO&P past niet bij de visie van het partnerschap. Andere belangrijke redenen zijn dat het partnerschap op dit moment groot genoeg is en dat het partnerschap eerst verder verduurzaamd moet worden voordat het verder kan groeien.

Als minst belangrijkste reden komt uit de bus: de formatie en capaciteit bij de lerarenopleiding(en) is onvoldoende om nog meer scholen toe te laten. Verder is het opvallend dat een substantieel deel (tussen 28% en 34%) van de respondenten bij elk van de redenen aangeeft dat deze betreffende redenen 'niet van toepassing' is, geen rol speelt.

Figuur 7.2 Redenen om scholen en/of schoolbesturen te weigeren tot een SO&P partnerschap (N=95).



Respondenten konden in de enquête bij een open antwoordsectie nog andere redenen opgeven. De meest genoemde reden is de geografische ligging van de scholen (n = 6). Scholen die te ver van de lerarenopleidingen in het partnerschap liggen, of zich buiten het dekkingsgebied van het partnerschap bevinden, worden soms geweigerd. Daarnaast wordt ook de verdeling van het aantal studenten over het aantal scholen in het partnerschap genoemd als reden om niet meer schoolbesturen toe te voegen aan het partnerschap (n = 5). Een partnerschap wil voldoende studenten aanleveren aan schoolbesturen zodat de samenwerking kwantitatief sterk blijft. Verder wordt vier keer benoemd dat schoolbesturen geen belang hebben bij uitbreiding en dat daarom scholen geweigerd worden. Tenslotte zijn andere genoemde redenen (n = 2 per reden) anders dan bovenstaande: schoolbestuur draagt niet bij aan een divers onderwijsaanbod voor studenten om kennis mee te maken; partnerschap bevindt zich nog in de aspirant-status; schoolbestuur zit al in ander partnerschap; vaste voet nodigt niet uit tot uitbreiding; en lerarenopleidingen actief in het schoolbestuur komen niet overeen met de lerarenopleidingen in het partnerschap.

7.4 Redenen van studenten om wel of niet hun stage te lopen in een SO&P partnerschap

Uit interviews met de vijf studenten blijkt dat zij in eerste instantie niet bewust kiezen voor een stage bij een partnerschapsschool. Als studenten worden geplaatst, al dan niet bij een partnerschapsschool, is er geen keuze. Als studenten zelf hun stageschool mogen kiezen, richten ze zich in eerste instantie op het profiel/visie van de school/partnerschap

en of het goed voelt. Een andere reden om geen stage te lopen bij een partnerschapsschool is dat er geen plek is, zo lichtte een student toe.

Een andere reden die werd genoemd door een student om wel te kiezen voor een partnerschap is dat je dan op een relatief gemakkelijke manier snel kan kennismaken met diverse scholen. Deze student had ervaring met een partnerschap (vo sector) waarbij speeddates werden georganiseerd. Studenten konden hierbij in een veilige omgeving solliciteren/kennismaken met diverse scholen. Met andere woorden: de student hoeft dan niet 'koud' te solliciteren bij diverse aparte scholen. Bovendien bood dit partnerschap aan studenten die al stage liepen binnen het partnerschap, voorrang bij het zoeken naar een tweede stageschool. Op die manier hebben studenten meer garantie op een stageplek bij een school die past bij hen (als ze goede ervaring hadden opgedaan in de 1^e stage en binnen het partnerschap willen blijven).

Een andere student (vo sector) heeft in haar 3^e jaar bewust gekozen voor een stageplek op een partnerschapsschool, nadat ze daar een goede ervaring bij die school had opgedaan én een extra certificaat kon behalen als ze drie stages had gelopen bij een opleidingsschool. Diezelfde student had echter ook een negatieve begeleidingservaring gehad in het 1^e stagejaar met een partnerschapsschool (mismatch met de begeleider en voelde zich niet welkom op de school), waardoor ze stagelopen bij een partnerschap eigenlijk als negatief percipieerde.

Kortom, voor studenten maakt het op het eerste oog niet uit of ze worden opgeleid via een partnerschap of niet. Het staat of valt met het profiel van de school/partnerschap en de ervaren kwaliteit van begeleiding. Als de begeleiding als goed wordt ervaren, zien ze de meerwaarde van het samen opleiden via een partnerschap in.

Aan de studenten is ook gevraagd naar gepercipieerde **voor- en nadelen van SO&P**. Als nadeel werd door een student genoemd dat stagelopen via een partnerschap meer werk is dan de reguliere stages. Als de begeleiding goed is, wordt de meerwaarde van dit meerwerk wel erkend; je leert meer van en in de praktijk. Voordelen die werden genoemd door de drie studenten met ervaring in partnerschappen zijn; het contact met studenten uit andere vakken en andere trajecten; meer individuele begeleiding; de kwaliteit en organisatie van begeleiding is beter waardoor studenten zich welkom voelen; en meer tijd voor intervisie/reflectie op praktijkervaringen.

7.5 Omgang met scholen of studenten die niet binnen een partnerschap vallen

Groepsgesprekken

Po-, vo- en mbo-scholen binnen partnerschappen staan positief tegenover studenten van lerarenopleidingen buiten het partnerschap; zij worden (voor zover mogelijk) mede opgeleid volgens de begeleidingsstandaarden van SO&P. Wel is er een grens qua faciliteringsomvang: als er ruimte is worden studenten van buiten bijgeplaatst, maar studenten van lerarenopleidingen in het partnerschap hebben voorrang. In de vo-sector wordt wel een uitzondering gemaakt voor studenten van lerarenopleidingen van

tekortvakken: zij worden gemakkelijker toegelaten tot de vo-scholen ondanks dat zij niet participeren in een partnerschap.

Punt van zorg hierbij is dat partnerschappen geen vergoeding krijgen voor studenten van buiten het partnerschap. Afhankelijk van de omvang van het aantal 'buiten'-studenten wordt dit in meer of mindere mate als een probleem ervaren door de partnerschappen. Enkele studenten wordt door de vingers gezien in alle sectoren, maar grotere aantallen worden afgeremd (met andere woorden: geweigerd) omdat er geen financiële vergoeding voor wordt ontvangen en het derhalve niet past in de faciliteringsafspraken in het partnerschap.

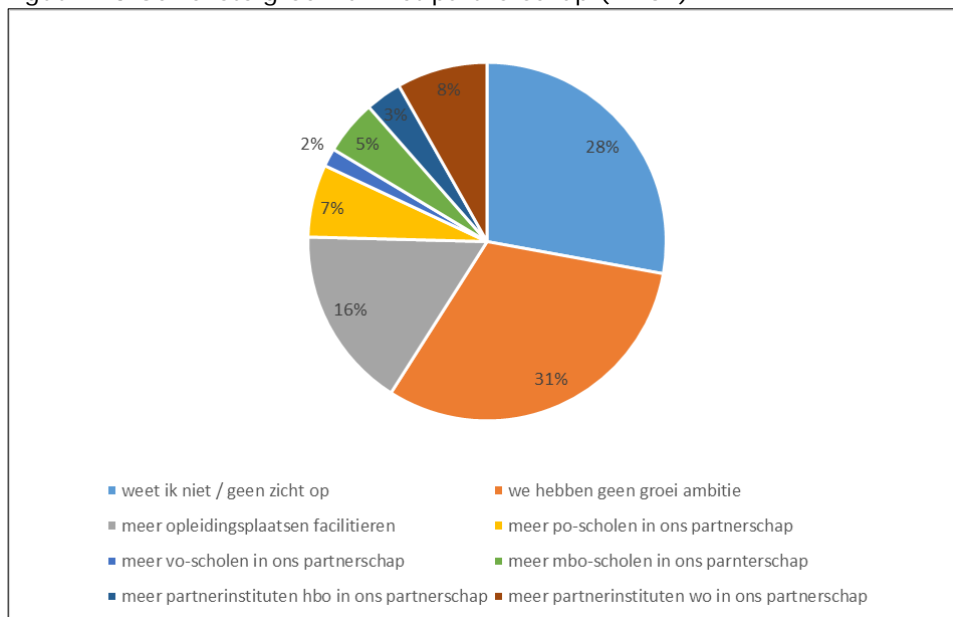
Partnerschappen vinden dit een vervelende situatie: zij willen alle studenten kunnen ondersteunen. In de groepsgesprekken is dan ook de wens uitgesproken dat partnerschappen ook een vergoeding kunnen ontvangen voor studenten die afkomstig zijn van lerarenopleidingen buiten de partnerschappen. Voor de studenten is dit ook vervelend: in de po- en vo-sector werd genoemd dat met name flex- en deeltijdstudenten buiten de boot vallen omdat zij gebruik willen maken van de school waar ze werken. Partnerschappen staan in dubio ten opzichte van po-, vo- en mbo-scholen die buiten een partnerschap vallen. In de po- en vo-sector wordt genoemd dat zij deze scholen betrekken bij het opleiden van werkplekbegeleiders en andere kennis/netwerkactiviteiten vanuit het partnerschap. Ook benutten partnerschappen deze scholen graag als ze te veel studenten hebben om te plaatsen op de scholen in het partnerschap. De scholen voldoen echter niet formeel aan de kwaliteitseisen van een partnerschapsschool, en zijn soms klein in plaatsingscapaciteit. Een goed werkende kern-schilconstructie is niet naar voren gekomen in de groepsgesprekken, alhoewel dit wel als optie wordt genoemd in de po- en vo-sector.

7.6 Optimale bandbreedte van een partnerschap

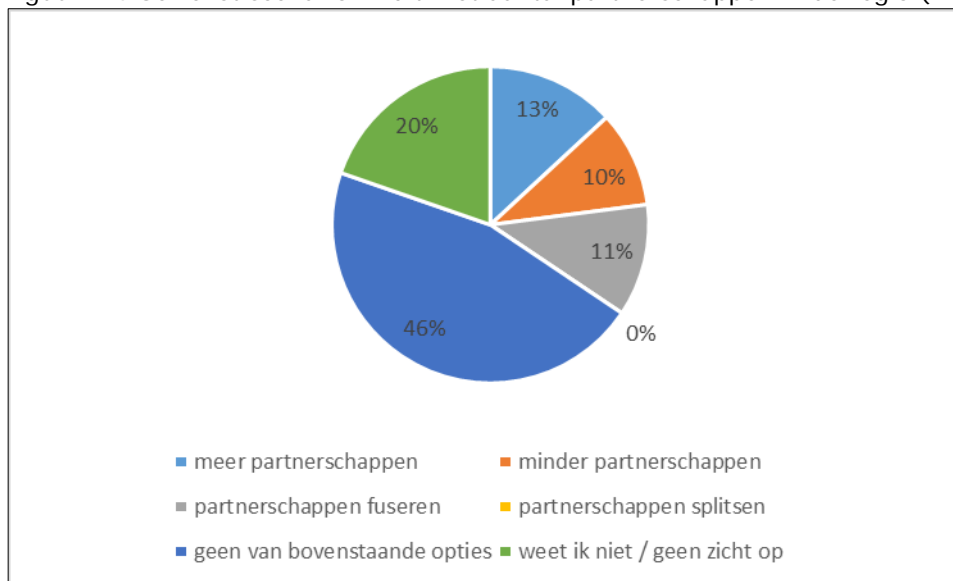
Enquête

In de enquête is aan de leden van de stuurgroep gevraagd of zij met het oog op een optimale bandbreedte van het samenwerkingsverband een groeiambitie hebben. Uit figuur 7.3 blijkt dat 'geen groeiambitie' met 31% het hoogst scoort, op de voet gevolgd door 'weet ik niet/geen zicht op'. Een vergelijkbaar beeld is te zien als het om het gewenste groeiscenario in regio gaat, zie figuur 7.4.

Figuur 7.3 Gewenste groei van het partnerschap (N=61)



Figuur 7.4 Gewenst scenario m.b.t. het aantal partnerschappen in de regio (N=61)



Uit de open antwoorden vanuit de po- en vo- en mbo sector blijkt dat schoolbesturen die nu nog niet in een partnerschap participeren, bij voorkeur invoegen in een van de bestaande partnerschappen in de regio, of samen een nieuw partnerschap vormen als dat passend is in de regio. Daarnaast zijn er bewegingen te zien richting fuseren, herschikken dan wel boven-partnerschappelijk samenwerken. Zoals in de open antwoorden mooi wordt verwoord:

‘Lastig is daarbij om tot nieuwe/uitgebreidere/andere indeling van de bestaande partnerschappen te komen zonder afbreuk te doen aan opgebouwde infrastructuur/kwaliteit/inhoud, rekening houdend met goodwill, bekendheid en gedeelde belangen en/of sociaaleconomische en maatschappelijke problematieken onderling van besturen.’

Er is echter ook een dilemma zichtbaar: in het vo wordt door een respondent een zorg geuit dat één grote opleidingsschool in de regio mogelijk moeilijk te beheersen is. Deze zorg komt ook terug in de groepsgesprekken. Er zijn echter ook voorbeelden die aantonen dat het wel goed kan werken, zoals het partnerschap OSR in Rotterdam met vier clusters, of de vier partnerschappen in de regio Den Haag die ook afstemming met elkaar zoeken.

In een krimpregio zijn andere dilemma's zichtbaar. Vergroting van bestaande partnerschappen zou het moeilijk maken om personeel te vinden dat het SO programma kan draaien en studenten kan begeleiden. Daarnaast vreest men dat samen ontwikkelen en opleiden minder goed werkt in een groot partnerschap. Voor scholen in krimpregio's zou het prettiger zijn aan te haken bij een partnerschap om de ontwikkelingen wel te kunnen volgen, maar niet te veel studenten te moeten opleiden.

Groepsgesprekken

In de groepsgesprekken kwam naar voren dat de programmacoördinatoren in de vo- en po-sector, diverse inrichtingen van grote partnerschappen als slagvaardig beschouwen. In Rotterdam is bijvoorbeeld gekozen voor één groot partnerschap met vier clusters/filialen. In Den Haag is gekozen voor vier partnerschappen in de regio, die ook boven-partnerschappelijke samenwerking aan het verkennen zijn. Ook de regio Zwolle kent vier samenwerkende po-partnerschappen die met dezelfde pabo samenwerken. Zo werken deze modaliteiten dus toe naar een vergelijkbare organisatie-afstemming.

De partnerschappen, scholen en lerarenopleidingen lijken zelf in overleg met elkaar een afweging te (willen) maken in wat passend is in de regio om doelmatig SO&P te verzorgen. Variabelen die hierbij in overweging worden genomen zijn: aantal scholen/schoolbesturen, aantal lerarenopleidingen, aantal studenten wat gemoeid is bij de lerarenopleidingen, geografische omvang van het partnerschap en in hoeverre dit past bij de financiële vaste voet en budgetgrootte gekoppeld aan het aantal verwachte studenten.

7.7 Groei vraagstukken

Uit de enquêteresultaten blijkt dat van de respondenten die in een stuurgroep van een partnerschap zitten (n=61, zie figuur 7.3 en 7.4) 46% *niet meer* partnerschappen in de regio wenst; 13% van de respondenten wenst *meer* partnerschappen in de regio, 10% van de respondenten wenst *minder* partnerschappen in de regio; 11% van de respondenten vindt *fusering* van partnerschappen in de regio een gewenst scenario, en 20% heeft 'geen mening' ingevuld.

Daarnaast blijkt ten aanzien van de gewenste groei binnen een partnerschap dat 15% van de respondenten meer partners in zijn/haar partnerschap wil (bijvoorbeeld po-, vo- of mbo-scholen); 16% meer opleidingsplaatsen wil faciliteren in zijn/haar partnerschap en 31% van de respondenten geeft aan dat zijn/haar partnerschap geen groei-ambitie heeft.

Uit de groepsgesprekken en interviews blijkt dat het vraagstuk voor groei met name lijkt te zitten in nadere mogelijkheden tot **regievoering in de regio** en **sturing binnen het partnerschap**.

Het betrekken van eenpitters (d.w.z. 1 schoolbestuur po of vo, of een mbo-vakschool) bij bestaande partnerschappen is een knelpunt, zo blijkt. Deze besturen kunnen wel het opleiden faciliteren, maar niet het overkoepelde SO&P opleidingsprogramma (40% op de werkplek) faciliteren. Daar hebben ze meer tijd/geld/fte voor nodig. Diverse eenpitters samenvoegen tot een nieuw partnerschap lijkt niet overal een gunstige oplossing vanwege het beperkt aantal docenten in opleiding per school, naast dat zij meestal ook nog geografisch ver uit elkaar liggen wat de samenkomst van opleiders en studenten belemmert.

“Op het moment dat er in de regio heel veel opleidingsscholen gaan komen, dan ga je versnipperen en kun je deze drie doelstellingen niet meer realiseren. Dus ik pleit er echt voor om op landelijk niveau goed te kijken of er een opleidingsschool moet bijkomen. En als er in de regio al opleidingsscholen zijn, doe het dan niet. En (...) sla de handen in elkaar en kijk hoe je de eenpitters mee kunt nemen in de bestaande opleidingsscholen die er al zijn. (...) laten we eens kijken welke subsidies er allemaal zijn en hoe die op een goede manier kunnen worden verbonden aan datgene wat er al is.” (partnerschapscoördinator vo-sector)

Een ander spanningsveld bij uitbreiding is de samenwerking tussen de partners. Een goede samenwerking wordt als een succesfactor van SO&P genoemd, maar als er belangenconflicten zijn, trekken partners zich terug op grond van hun eigen autonomie en gedane investering. Een helder regionaal perspectief op SO&P (wat verwacht de overheid op regioniveau van de scholen, lerarenopleidingen en omliggende stakeholders ten aanzien van SO&P) zou volgens diverse geïnterviewden zeer welkom zijn om het gesprek te kunnen voeren over uitbreiding. In paragraaf 7.8 over de condities zullen wij hier nog nader op ingaan.

Verder is een dilemma zichtbaar rondom de *omvang van partnerschappen*. Wat werkt beter: meerdere kleine partnerschappen of minder maar grotere partnerschappen (met meer partnerscholen- en lerarenopleidingen)? In de groepsgesprekken en interviews komt naar voren dat zowel grote als kleine partnerschappen goed kunnen werken. Grote partnerschappen vergen meer overhead vanwege coördinatie, maar kunnen een uitkomst zijn in een gebied met zeer veel scholen. Dan zouden meerdere kleine zelfstandige opleidingsscholen de samenwerking namelijk enigszins kunnen belemmeren; de clusterbenadering in Rotterdam (één groot partnerschap met vier filialen/clusters van schoolbesturen) werkt bijvoorbeeld goed.

Daarnaast kan het *vereiste studentquotum* knellen. Bijvoorbeeld in de noordelijke regio's van Nederland heeft men te maken met relatief weinig lerarenopleidingen en een beperkt aantal beschikbare voltijd studenten om te verdelen over de po-, vo- en mbo-scholen. Een nieuw partnerschap oprichten wordt afgewezen vanwege het niet halen van het quotum (á 60 studenten), zo blijkt uit de groepsgesprekken. De gesproken vertegenwoordigers vanuit de mbo-sector achten het nodig dat de overheid meer flexibiliteit biedt in het beleid om SO&P in de regio goed neer zetten. De kaders moeten flexibel zijn om een passende regio-aanpak te kunnen creëren.

Een *kern-schilconstructie* wordt als optie genoemd om verder uit te breiden. Dit is een organisatiestructuur waarbij schoolbesturen 'in de flexibele schil' van een partnerschap

zitten, mee mogen doen in kennisnetwerk- en professionaliseringsaanbod voor SO&P uitvoerders, en bij een overschot studenten kunnen opvangen/opleiden in hun scholen. Deze scholen 'in de flexibele schil' zijn echter geen formele partner in het partnerschap en worden niet als zodanig gesubsidieerd. Een risico daarvan is dat het eigenaarschap en de kwaliteit van SO&P minder goed te verzorgen en borgen kunnen zijn in die schil-scholen. In Rotterdam en Den Haag is bewust niet gekozen voor een kern-schilconstructie. In Den Haag zijn er meerdere partnerschappen opgericht; in Rotterdam is het partnerschap uitgebreid en onderverdeeld naar vier clusters. Op die manier zijn alle scholen volwaardig formeel partner in het partnerschap en participeren in het ontwikkelen en onderhouden van SO&P. In andere regio's (zoals het noorden) zou een kern-schilconstructie mogelijk wel een goede optie zijn, volgens respondenten. De investering van alle partijen (partnerschapscoördinatoren, scholen en lerarenopleiding) is dan minder nodig (ook omdat het om kleine studentaantallen gaat) maar studenten profiteren wel van de mogelijkheid om stage te lopen op diverse scholen en te worden begeleid via SO&P.

Enkele respondenten uit de partnerschappen benoemen dat zij niet willen streven naar 100% dekking omdat *studenten ook moeten kunnen kiezen* voor scholen die buiten een partnerschap vallen, zoals in een specifiek geval van een Islamitische school. Een ander partnerschap benoemt daarentegen dat zij samenwerken met diverse scholen van diverse denominaties (Jenaplan, Dalton, Islamitisch onderwijs). Bovendien wordt de diversiteit van het onderwijsaanbod als reden genoemd om scholen toe te laten of te weigeren tot een partnerschap. De vraag is dus of 100% SO&P de keuzevrijheid van de student daadwerkelijk zal belemmeren.

Conditie om te komen tot de situatie dat alle studenten worden opgeleid via partnerschappen

In de enquête en in de groepsgesprekken en interviews is gevraagd naar tips en condities die nodig zijn om te komen tot de situatie dat alle studenten via SO&P kunnen worden opgeleid.

Uit de resultaten blijken dat de volgende **condities** nodig worden geacht om SO&P verder te laten groeien:

- Een richtinggevend kader voor regievoering in de regio.
- Een richtinggevend sturingskader zodat de rollen en taken in het partnerschap en bij de scholen en instituten helder zijn.
- Een gedeelde visie op SO&P door alle partners.
- Een gedeelde verantwoordelijkheid en eigenaarschap/betrokkenheid van alle partners.
- Tijd voor lerarenopleiders, met name tijd voor werkplekbegeleiders in hun werkroosters om studenten te kunnen begeleiden.
- Geld, om die tijd van de opleiders vrij te maken in de roosters.
- Personeel, nodig om die roostertijd weer te vullen met andere docenten, en
- Meer opleiders nodig om alle studenten te kunnen begeleiden.
- Professionalisering van de opleiders en werkbegeleiders.
- Kwaliteitszorg vanuit SO&P partnerschappen om het SO&P te coördineren en te professionaliseren.

Uit de resultaten blijken de volgende **uitdagingen/dilemma's** te worden ervaren door betrokkenen:

- Van goede samenwerking groeien naar echte co-creatie op de (kwaliteits-) cultuurcondities.
- Hogere kwaliteit en betere professionalisering van opleiders, werkbegeleiders en zittend personeel in SO&P.
- Maatwerk bieden voor zij-instromers, flex-studenten, deeltijders en andere bijzondere instroomgroepen zoals statushouders.
- Facilitering van opleiders (tijd en geld).
- Kwaliteitszorg van SO&P (in het partnerschap) uitvoeren en onderhouden.
- Het opzetten van inductieprogramma's.
- Het verweven van onderzoek in SO&P opleidingsprogramma's.
- Hoe dit alles te doen in de bestaande financiering?

Tot slot noemen respondenten als belangrijkste **tip** voor het toewerken naar de situatie dat alle studenten worden opgeleid via SO&P: zorg dat er meer *kennisverspreiding* over SO&P plaatsvindt. Zodat scholen en lerarenopleidingen op alle functieniveaus, en de diverse stakeholders in de regio beter geïnformeerd zijn over de meerwaarde en mogelijkheden van SO&P.

Studenten benadrukken op hun beurt de kennisverspreiding onder studenten, zodat zij weten hoe de opleidingsstructuur van SO&P partnerschappen in elkaar zit, dat ze de meerwaarde er van inzien en SO&P mee kunnen laten wegen hun stagekeuze (indien mogelijk).

Hiernavolgend lichten we de belangrijkste condities nader toe.

7.7.1 Regie, sturing en leiderschap

Een belangrijke conditie om te komen tot een visie op SO&P waarvan de partners zich eigenaar voelen, is een heldere regievoering op SO&P vanuit een regioperspectief zowel vanuit de landelijke overheid als vanuit de partnerschappen zelf.

Welke facilitering wordt behulpzaam geacht vanuit de overheid? Een spanningsveld is hierin zichtbaar: De geïnterviewden willen graag duidelijke kaders wie wat moet/kan doen en aanstuurt, maar tegelijkertijd moet er voldoende ruimte blijven voor de goede ontwikkelingen. Scholen en lerarenopleidingen willen zelf richting kunnen geven aan SO&P en inspelen op belangrijke ontwikkelingen.

'Er is een noordelijke educatieve alliantie: samenwerking tussen de opleidingsinstituten. De vraag is wie de regie heeft: wat ligt er bij de alliantie, wat ligt er bij de opleidingsschool en wat ligt er bijvoorbeeld bij de arbeidsmarktregio? Het zou fijn zijn als er kaders worden geboden waarbinnen speelruimte zit om, passend bij de context, acties op te zetten. Het waarderingskader blijft leidend.' (partnerschap vo-sector)

7.7.2 Visie en eigenaarschap

Een gezamenlijke visie wordt in de po- en vo-sector benoemd als een goed startpunt van samenwerking. Respondenten uit het mbo benoemen het bottom-up ontwikkelen van (een visie op) SO&P met bestuurders, mbo-docenten en lerarenopleiders als een goed

startpunt. In diverse partnerschappen in het po en vo wordt de gezamenlijke visie als succesfactor genoemd: *'Samen opleiden vanuit een gedeelde visie is het cement van je opleidingsschool'* (vo-partnerschap).

Als er een sterke gezamenlijke visie is, is het eigenaarschap onder de diverse partners groter binnen een partnerschap. Samen opleiden werkt goed vanuit een gezamenlijke visie en gedeeld eigenaarschap, aldus de respondenten uit alle sectoren. Dit eigenaarschap ontstaat niet vanzelf: met name bestuurders en directieleden van de po-, vo- en mbo-scholen moeten expliciet worden betrokken. Het ene partnerschap doet dit door rectoren van vo-scholen een rol te geven bij de ontwikkeling van het partnerschap. Een ander partnerschap in het mbo versterkt het eigenaarschap door CvB-leden van de instellingen in de stuurgroep van het partnerschap te plaatsen. Door de betrokkenheid van deze bestuurders ontstaat er meer kennis over en behoefte aan SO&P in de scholen. En andere good practice, genoemd door een programmaleider uit het vo ter versterking van het eigenaarschap onder de partners, is het organiseren van peerreviews bij schoolbesturen onder leiding van stuurgroepleden. Men gaat dan met elkaar in gesprek over de uitvoering en kwaliteit van SO&P, hetgeen de betrokkenheid en de kwaliteit van SO&P versterkt.

7.7.3 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg en – borging aan de hand van het kwaliteitskader heeft op dit moment volop de aandacht van de partnerschappen, zeker ook met het oog op het scenario dat alle studenten moeten worden opgeleid via SO&P. Het gaat dan enerzijds om het (door)ontwikkelen en uitvoeren van een goede PDCA-cyclus binnen het partnerschap, teneinde de kwaliteit van het SO&P opleidingsprogramma en de kwaliteit van de begeleiding te borgen. Door reflectie- en evaluatiemechanismen in te bouwen en te onderhouden, voorzien van een goede planning en control, kan een partnerschap zicht houden op de doelmatigheid van de activiteiten en bepalen waar bijsturing en doorontwikkeling nodig is. Tevens wordt afstemming gezocht met de opleidingsaccreditaties.

Anderzijds is er een structureel professionaliseringsaanbod nodig om de kwaliteit van de werkplekbegeleiders en instituutsopleiders te versterken en te borgen. Het (blijvend) professionaliseren van deze functionarissen is een essentiële taak in SO&P volgens de gesproken partnerschappen. Het oprichten en onderhouden van kennisnetwerken is een belangrijk vehikel voor het professionaliseren van de beroepsgroep, met daarin rollen voor lerarenopleidingen, lectoraten, academische werkplaatsen, netwerk onderzoeksscholen po, huisacademies e.d., regionale platforms SO&P en het landelijke Platform SO&P.

Het behoud en (door)ontwikkelen van een stevige structuur voor het professionaliseringsaanbod SO&P wordt door de respondenten aangemerkt als een kernconditie voor het waarborgen van de kwaliteit van SO&P.

Verder benoemden de partnerschapscoördinatoren en lerarenopleiders in de groepsgesprekken de wens dat het opleiden van studenten formeel sterker mag worden erkend. Enerzijds gaan er geluiden op – met name in de po en vo sector- om het opleiden van studenten niet alleen als docententaak, maar juist ook als functierol in het onderwijs

te erkennen. Anderzijds wordt vanuit het mbo de wens geuit dat het een vaste taak zou moeten zijn van onderwijsteams.

7.7.4 Financiën

Een vaak genoemde structuurconditie betreft een beter passend financieel kader. Er is op dit moment een vaste voet van € 100.000,- voor 'de ontwikkeling en instandhouding van de basisinfrastructuur'²⁰ van het partnerschap. Daarnaast is er een tegemoetkoming per student. De vaste voet wordt door grote partnerschappen in de vo- en po-sector als te klein benoemd en als niet stimulerend om het partnerschap te laten groeien. Het is bijvoorbeeld voor nieuwe scholen niet aantrekkelijk om aan te sluiten omdat er beperkt budget beschikbaar is vanuit het partnerschap om SO&P binnen de school op te zetten. Daarnaast is het voor partnerschappen zelf onaantrekkelijk om door te groeien omdat een groter partnerschap meer coördinatie en kwaliteitszorg vereist wat onvoldoende kan worden bekostigd vanuit de vaste voet en de student-vergoeding, aldus de respondenten.

“En wat helpt nou in het samenwerken als je het hebt over die beleidsambitie van 100% studenten opleiden in partnerschappen. Bekijk het huidige financieringsbeleid nog eens opnieuw: het is namelijk niet gericht op het uitbreiden van partnerschappen want de vaste voet blijft hetzelfde ongeacht de grootte van het partnerschap. Dus we blijven met de vaste voet zitten en een vergoeding per student maar dat nodigt niet echt uit als partnerschap om je verder te gaan uitbreiden. Want als je groter wordt dan betekent dat ook meer centrale coördinatie, inzet op ontwikkelingen en dan zou het fijn zijn dat daar ook rekenschap mee wordt gehouden.” (groot vo-partnerschap)


De huidige vaste voet nodigt ook niet uit tot *fusies*, zo blijkt uit de groepsgesprekken; dan verdunt het budget om een groot partnerschap te coördineren. De vaste voet verkleint dan bijvoorbeeld van tweemaal € 100.000,- naar eenmaal € 100.000,- terwijl er wel meer coördinatie nodig is vanwege meer partners en meer studenten. Fusieren is ook niet aantrekkelijk vanwege het behoud van eigen opgebouwde expertise, kwaliteitszorg, span of control en profiel. Boven-partnerschappelijke samenwerkingen worden dan gunstiger geacht. Dezelfde argumenten (expertise, kwaliteitszorg, span of control en profiel) spelen evenzo goed een rol bij eventuele uitbreiding van een partnerschap.

Een groeiestrategie vraagt om een financiële voorinvestering. De *T-1-constructie* werkt volgens de gesproken vertegenwoordigers uit de partnerschappen onvoldoende om snelle groei te stimuleren en de kwaliteit te behouden.

Daarnaast is door verschillende vertegenwoordigers van de partnerschappen genoemd dat zij graag inzicht willen hebben in de verwachte *financiële bijdrage van de scholen* aan werkplekbegeleiding, inductie en professionalisering. Scholen worden geacht een deel van het lumpsum hieraan te besteden, en dat wordt ook wel gedaan, maar het is niet inzichtelijk hoeveel dat zou moeten zijn en of dat toereikend is. Partnerschappen hebben behoefte aan meer inzicht in welke middelen bij scholen beschikbaar zijn voor het begeleiden van studenten, inductie en professionalisering, en hoe deze kunnen worden begroot.

Oplossingsrichtingen zijn ook benoemd. Een van de respondent stelt een staffel voor in de vaste voet “naar omvang van het partnerschap”. Een andere respondent stelt een vaste voet voor per participierend bestuur. *‘Daarmee krijg je écht voor elkaar dat besturen kunnen aanhaken en intern kunnen faciliteren, zowel [met de vergoeding] per student,*

²⁰ <https://www.platformsamenoopleiden.nl/actueel-aanpassing-van-financieringsmodel-opleidingsscholen/>



als infrastructureel vanuit de vaste voet.'

Daarnaast worden de wensen geuit dat:

- SO&P structureel wordt gefinancierd door de overheid, en niet meer met kortlopende subsidies.
- De diverse subsidies die raken aan SO&P waar mogelijk worden samengevoegd zodat stakeholders in de regio's een meer coherent plan kunnen creëren voor het versterken van het lerarenberoep in kwalitatieve en kwantitatieve zin in de regio.
- Studenten die buiten een partnerschap vallen maar wel worden opgeleid door een schoolopleider volgens SO&P, ook worden bekostigd.
- Er geormerkt budget voor scholen is om SO&P te ontwikkelen binnen de scholen. Er zijn wel uren voor het begeleiden van studenten maar er zijn geen uren voor het ontwikkelen van het SO&P opleidingsprogramma. In sommige partnerschappen worden de ontwikkeluren vergoed vanuit het partnerschap. Dit is voor aspirant-partnerschappen soms echter (nog) niet mogelijk omdat ze het budget nodig hebben om het partnerschap in te richten. In andere gevallen is de vergoeding vanuit het partnerschap te beperkt voor nieuwe scholen, waardoor de drempel om toe te treden tot het partnerschap te hoog is. In alle sectoren wordt benoemd dat er meer facilitering in termen van uren nodig is voor schoolopleiders om het aantrekkelijk te maken voor hen om SO&P te ontwikkelen en uit te voeren.

8 Conclusies en aanbevelingen

Het ministerie van OCW heeft samen met de sectorraden de ambitie om vóór 2030 alle studenten die een lerarenopleiding volgen, op te leiden via Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) partnerschappen.

In dit onderzoek is middels deskresearch, enquêtes, groepsgesprekken en interviews onderzocht hoe SO&P het best kan worden vormgegeven om te komen tot 100% opleiden van studenten via SO&P. Van de 110 SO&P partnerschappen die Nederland telt, is een representatief aandeel van 65% betrokken geweest in het onderzoek.

Het vraagstuk is bestudeerd middels het inventariseren van de huidige praktijk van SO&P partnerschappen en de ervaren meerwaarde van SO&P door partnerschapscoördinatoren, bestuurders of directieleden van scholen en lerarenopleidingen binnen en buiten SO&P partnerschappen, uitvoerders van SO&P zoals werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders en studenten binnen en buiten SO&P; en het in kaart brengen van belemmerende en bevorderde factoren voor groei. Ook zijn de perspectieven vergeleken van de respondenten afkomstig van de lerarenopleiding versus die van de partnerscholen.

Voordat we antwoord geven op de hoofdvraag, beantwoorden we hieronder eerst afzonderlijk elke deelvraag van het onderzoek.

Wat is de meerwaarde van het opleiden van studenten via SO&P in de ogen van partnerschapscoördinatoren, bestuurs- en directieleden van scholen en lerarenopleidingen en uitvoerders van SO&P? En welke voor- en nadelen zien zij?

Nagenoeg alle respondenten zijn (zeer) tevreden over het opleiden van studenten via SO&P.

De mate van tevredenheid is het hoogst in het po (97%) en het laagst in het vo (89%); het mbo neemt met 94% een tussenpositie in.

De overgrote meerderheid van de respondenten in alle drie de geledingen is tevreden tot zeer tevreden. Het betreft 95% van partnerschapscoördinatoren; 97% van de bestuurders/directie scholen en lerarenopleidingen; en 92% van de uitvoerders SO&P.

Van de respondenten die afkomstig zijn van de lerarenopleidingen en de partnerscholen is respectievelijk 93% en 92% (zeer) tevreden.

De belangrijkste voordelen van SO&P zijn volgens de respondenten een betere samenwerking tussen de scholen en de lerarenopleiding(en), een betere afstemming tussen theorie en praktijk en versterking van de begeleidings- en beoordelingskwaliteit. De ervaren kwaliteit van SO&P laat duidelijk in alle sectoren een opgaande lijn zien na deelname aan een SO&P partnerschap. De 'kwaliteit van beoordeling' scoort gemiddeld het hoogst, samen met 'de kwaliteit van de startende docent' en de 'kwaliteit van de begeleiding'. De verdere professionalisering van 'startend en zittend personeel' op de werkvloer scoort verreweg het laagst, zowel voor als tijdens deelname aan een SO&P partnerschap.

De grootste nadelen van SO&P zijn het vele afstemmen, het komen tot wederzijds begrip en consensus, en de extra investering die SO&P vraagt van alle partijen en van studenten.

Wat zijn redenen voor scholen om wel of niet deel te nemen aan een SO&P partnerschap?

De belangrijkste reden voor schoolbesturen om deel te nemen aan een SO&P partnerschap is het versterken van de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsvoorziening binnen hun scholen. De grotere kans op voldoende, goed toegeruste aankomend docenten vormt de belangrijkste drijfveer om te participeren in een partnerschap. Daarnaast kan participatie ook een kwaliteitsimpuls geven aan het zittend personeel: door meer naar buiten te kijken en meer het gesprek aan te gaan over welke kwaliteit wordt nagestreefd. Tevens stroomt door participatie meer nieuwe kennis de scholen in en worden medewerkers beter opgeleid om studenten te begeleiden. Verder verwacht men als meerwaarde dat SO&P een krachtig concept en voertuig kan vormen om tot een gedeelde visie en aanpak te komen op bestuurlijk, beleidsmatig en uitvoerend niveau. Ook verwachten respondenten dat participatie in SO&P partnerschappen, een vorm van co-maatschap stimuleert die daadwerkelijk leidt tot een grotere betrokkenheid, eigenaarschap en afstemming tussen scholen en lerarenopleiding. De grotere betrokkenheid resulteert in een kwaliteitsverbetering van het primaire proces van het opleiden in de driehoek partnerschool (schoolopleiders/werkplekbegeleiders), lerarenopleiding (instituufoopleider) en student. Een belangrijk verwacht pluspunt hierbij is, aldus de gesprekspartners, dat zowel voor regie, ontwikkeling en uitvoering geormerkte gelden beschikbaar worden gesteld vanuit de overheid.

Van de schoolbesturen die op dit moment buiten een SO&P partnerschap vallen, is een gericht aantal besturen geïnterviewd uit de regio's die nog onvoldoende gedekt zijn. Uit deze gesprekken blijkt dat zij enerzijds al eerder hebben verkend of de oprichting van een eigen partnerschap een optie was. Dit bleek met name niet mogelijk te zijn vanwege het niet halen van het vereiste studentquotum. Anderzijds willen zij graag aansluiten bij een bestaand partnerschap in de regio, maar dat was (nog) niet mogelijk omdat partnerschappen de deur gesloten houden.

Wat zijn redenen voor een partnerschap om andere scholen te verwelkomen of te weigeren?

De belangrijkste redenen om scholen toe te laten tot een SO&P partnerschap zijn het creëren van meer opleidingsplaatsen voor studenten in de regio en het versterken van de regionale dekkingsgraad. Aanvullend werd als reden genoemd: het uitbreiden van het aanbod in onderwijsconcepten in het partnerschap.

De belangrijkste redenen om scholen te weigeren voor een SO&P partnerschap zijn dat het schoolbestuur te weinig steun toont voor deelname aan het partnerschap en dat de visie van het schoolbestuur op SO&P niet past bij de visie van het partnerschap. Andere belangrijke redenen zijn dat het partnerschap op dit moment groot genoeg is en dat het partnerschap eerst verder verduurzaamd moet worden voordat het verder kan groeien.

Wat zijn redenen van studenten om wel of niet hun stage te lopen in een SO&P partnerschap?

Redenen voor studenten om wel stage te lopen in een SO&P partnerschap kunnen zijn dat de visie van het partnerschap hen aanspreekt, dat ze op een laagdrempelige manier met meerdere scholen kunnen kennismaken, dat ze meer kans maken op een stageplaats en dat je meer leert van en in de praktijk. Als nadeel van SO&P werd genoemd dat het meer werk is. Voor studenten lijkt het niet uit te maken of ze worden opgeleid via een partnerschap of middels een andere opleidingsstructuur. Het staat of valt met het profiel

van de school/partnerschap en de ervaren kwaliteit van begeleiding. Als de begeleiding als goed wordt ervaren, zien ze de meerwaarde van het samen opleiden via een partnerschap in. Nader onderzoek onder studenten is echter nodig om meer inzicht te verwerven in de redenen van studenten om wel of niet via SO&P stage te lopen; in dit onderzoek zijn slechts vijf studenten gesproken.

Wat is de mate van tevredenheid van studenten binnen en buiten SO&P partnerschappen over de opleiding?

Uit de data van de loopbaanmonitor blijkt dat afgestudeerden aan de lerarenopleiding redelijk tevreden (score van 3 op schaal van 1-5) zijn over hun opleiding en qua tevredenheid hoger scoren dan de afgestudeerden in de niet-opleidingsscholen. Het blijkt dat in de po sector dit verschil tussen de opleidingsscholen en niet-opleidingsscholen **significant** is; voor het vo is dat net niet het geval en in de mbo sector ook niet. Verder is gemiddelde tevredenheid in het mbo op de opleidingsscholen significant hoger dan in de opleidingsscholen in het po en vo.

De afgestudeerden aan de opleidingsscholen zijn- vergeleken met de niet-opleidingsscholen- het meeste tevreden zijn over:

- het niveau van opleiding (vo, mbo);
- de voorbereiding op de beroepspraktijk (po, vo, mbo);
- het aanleren van pedagogisch/didactische vaardigheden (po);
- kennis over curriculum basisonderwijs (po).

Het minst tevreden zijn de afgestudeerden over 'de aandacht voor methode-onafhankelijk lesgeven en het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij het lesgeven, al scoren degenen van opleidingsscholen wel wat hoger dan de afgestudeerden van de niet-opleidingsscholen.

Hoe tevreden is men over de verdeling en besteding van de toegekende financiële middelen? Wat zijn de taken die worden uitgevoerd binnen SO&P partnerschappen en hoeveel FTE-inzet vergt dit?

SO&P partnerschappen investeren qua tijd en geld het meest in het begeleiden van studenten, het aansturen van de facilitering vanuit het partnerschap, en het ontwikkelen en onderhouden van het gezamenlijke curriculum. De minste tijd en middelen gaan op dit moment naar de academische functie, de begeleiding van startende leraren en het ontwikkelen van inductietrajecten. Stuurgroepleden zijn over het algemeen tevreden over de doelmatige besteding en verdeling van de beschikbare subsidie voor SO&P binnen hun partnerschap. Stuurgroepleden vanuit de lerarenopleidingen zijn hierover wat meer te spreken dan stuurgroepleden uit partnerscholen. Verder blijkt uit de groepsgesprekken dat extra financiering van een snelle groei van een bestaand partnerschap is gewenst. De huidige systematiek kan bijvoorbeeld worden aangevuld met een tijdelijk budget voor partnerschappen die substantieel groeien, zoals ook is voorgesteld door het Platform SO&P. Daarnaast kan worden bekeken of het stimuleren van fusies in bepaalde regio's gewenst is (mede afhankelijk van de resultaten uit de voorgestelde regionale vraag-aanbodanalyse) en hoe dit tijdelijk kan worden gestimuleerd. Tot slot willen partnerschappen graag inzicht in de bijdragen van scholen. Voorstelbaar is dat inzicht in de bijdragen van alle partners (ook lerarenopleidingen) wenselijk is om een goede bedrijfsvoering te kunnen voeren in een partnerschap.

Op welke manier wordt er nu vanuit een partnerschap omgegaan met scholen of studenten die niet binnen een partnerschap vallen?

Partnerschappen gaan constructief om met scholen en studenten die buiten een partnerschap vallen. Indien mogelijk worden studenten die officieel niet vallen onder het partnerschap maar wel in een school van een partnerschap stage lopen, mede opgeleid in het SO&P opleidingsprogramma. Waar mogelijk worden studenten van buiten het partnerschap bijgeplaatst op scholen in het partnerschap, maar partnerschapscoördinatoren houden hierbij de afgesproken faciliteringsgrenzen in de gaten. Punt van zorg hierbij is dat partnerschappen geen vergoeding krijgen voor studenten van buiten het partnerschap. Enkele studenten extra wordt door de vingers gezien in alle sectoren, maar grotere aantallen worden afgeremd (met andere woorden: geweigerd) omdat er geen financiële vergoeding voor wordt ontvangen. Scholen van buiten het partnerschap kunnen participeren in SO&P kennisnetwerken van de lerarenopleidingen en partnerschappen. Ook benutten partnerschappen deze scholen graag als ze te veel studenten hebben om te plaatsen op de scholen in het partnerschap. Het borgen van de kwaliteit van SO&P is hierbij wel een zorgpunt omdat deze scholen niet worden (kunnen) meegenomen in de kwaliteitszorg binnen het partnerschap.

Hoe wordt binnen het partnerschap omgegaan met de norm voor SO&P dat 40% van de opleiding binnen de school plaatsvindt? En hoe wordt tegen deze norm aangekeken?

Uit reacties van lerarenopleiders en instituutcoördinatoren blijkt dat naar schatting gemiddeld 36% werkplekuren plaatsvindt in het opleidingscurriculum van de reguliere voltijdstudent. In het mbo is het aandeel werkplekuren het hoogst ingeschat met 43%, vanwege een hogere zij-instroom/studenten met een PDG-traject, zo blijkt uit de groepsgesprekken. Ook blijkt uit de groepsgesprekken met de vertegenwoordigers van de partnerschappen dat men de 40%-norm in de gaten houdt en die probeert te realiseren in het curriculum. Verder blijkt uit de enquête dat 44% van de respondenten tevreden is met de norm en dat 46% vindt dat de norm hoger mag naar ongeveer 53%. Deze ambitie is het sterkst bij respondenten uit het mbo. Bij het verhogen van het percentage werkplekuren benoemt men dat kwaliteit voor kwantiteit gaat: een goede invulling van het werkplekuren is belangrijker dan slechts meer praktijkkuren draaien.

Op welke manier worden verschillende type studentgroepen bediend binnen SO&P partnerschappen?

Uit de gesprekken met vertegenwoordigers van de partnerschappen blijkt dat in alle sectoren voor de flexstudenten, deeltijders en zij-instromers maatwerk wordt geleverd. Masterstudenten en deeltijders lijken enigszins op vergelijkbare wijze een programma te kunnen doorlopen. Voor zij-instromers is echter een aparte aanpak vereist in verband met eerder verworven competenties. Het beter bedienen van deze groep heeft de aandacht binnen partnerschappen; het opleidingscurriculum moet meer passend worden gemaakt en de lerarenopleiders dienen nader te worden geprofessionaliseerd om hen goed te begeleiden naar het lerarenberoep toe.

Wat is de optimale bandbreedte van een samenwerkingsverband om effectief te kunnen opereren als partnerschap?

Het is lastig om een eenduidig antwoord te geven op wat de optimale bandbreedte is van een effectief partnerschap. Uit de enquêteresultaten blijkt dat de meeste partnerschappen

tevreden zijn over de huidige bandbreedte en geen groei-ambitie hebben. Als er wel een groei-ambitie is, dan wil men meer po-, vo- of mbo-scholen in het partnerschap toelaten of meer opleidingsplaatsen faciliteren.

Uit de groepsgesprekken blijkt dat er in het land diverse organisatiestructuren zijn gecreëerd die volgens vertegenwoordigers van de partnerschappen voldoende doelmatig zijn. Respondenten benoemen voor effectiviteit - in plaats van de bandbreedte - eerder andere indicatoren, zoals een krachtige visie op samenwerken en opleiden, een adequate regievoering en passende sturings-, reflectie- en evaluatiemechanismen, en goede condities voor (door)ontwikkeling.

De effectiviteit van een partnerschap staat onder druk als met veel partijen moet worden afgestemd, zo blijkt uit de groepsgesprekken en uit de open antwoorden in de enquête. In het veld zijn hiervoor diverse oplossingen gecreëerd, waarbij getracht wordt betrokkenheid en eigenaarschap te vergroten en te behouden. Er zijn bijvoorbeeld boven-partnerschappelijke samenwerkingsverbanden met afgevaardigden van de partnerschappen of er zijn clusters gecreëerd binnen een groot partnerschap die worden vertegenwoordigd in diverse stuurgroepoverleggen.

Wat zijn benodigde condities om te komen tot de situatie dat alle studenten worden opgeleid via SO&P partnerschappen?

De belangrijkste condities hebben betrekking op de versterking van de regievoering in de regio, op basis van een adequate regioanalyse van de (toekomstige) vraag naar leraren en aanbod van studenten in opleiding. Met als onderliggend fundament: een krachtige gedeelde inhoudelijke visie op het gezamenlijk opleiden op maat, in co-creatie en met een heldere, efficiënte rol- en taakverdeling en verantwoordelijkheidsdeling op alle niveaus binnen de partnerschappen en op overstijgend niveau en een passend, samenhangend financieel kader.

Benodigde structuur- cultuur- leiderschapscondities hiervan afgeleid hebben betrekking op versterking van de sturing, eigenaarschap, samenwerkingsstructuur- en kwaliteitscultuur binnen de partnerschappen, en de afstemming tussen partnerschappen, alsmede op de inbouw van passende leer-, evaluatie-, regulatie- en borgingsmechanismen.

Conclusies en aanbevelingen

Op basis van dit onderzoek concluderen we dat SO&P breed wordt gesteund. De meerwaarde voor het samen opleiden van leraren wordt gezien. Het versterkt de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen, er is een gedeelde verantwoordelijkheid en betere afstemming tussen theorie en praktijk. Daarnaast leert men met en van elkaar over hoe studenten het best kunnen worden opgeleid.

Verder blijkt uit het onderzoek dat respondenten in alle sectoren de kwaliteit van de begeleiding en beoordeling, de kwaliteit van het curriculum en van de leeromgeving, de kwaliteit van de student/startende docent en de kwaliteit van het professionaliseren van startend en zittend personeel positiever beoordelen sinds deelname aan SO&P. In grote lijn zijn de betrokkenen van lerarenopleiding nog wat meer te spreken over SO&P dan de betrokkenen van partnerscholen.

Ook de meerwaarde van SO&P voor het professionaliseren van startend en zittend personeel wordt gezien. Er komt nieuwe kennis de scholen in en nieuwe kennis over het ontwikkelen, uitvoeren of evalueren van onderwijs wordt samen gemaakt wat een impuls geeft aan de kwaliteit van het onderwijspersoneel. Daarnaast geeft SO&P een impuls aan

het werven en behouden van nieuwe docenten. Tegelijkertijd is gebleken dat inductie en professionalisering nog flink aandacht behoeven.

We bevelen het volgende aan om te komen tot de situatie dat alle studenten worden opgeleid via SO&P.

Met betrekking tot partnerschappen:

- Laat partnerschappen een gezamenlijke regiovisie ontwikkelen, waarin wordt onderzocht of de huidige partnerschappen voldoende dekkend zijn voor de regio, gelet op de vraag naar leraren en het aanbod van studenten. Nodig partnerschappen tevens uit om een adequaat regioplan te ontwikkelen met een visie op groei, inclusief hoe zij doelmatig gebruik (willen gaan) maken van de RAP-gelden en eventuele andere subsidies. Afhankelijk van de uitkomst van de regiovisie en het regioplan kan daar een groei-ambitie uit voortvloeien.
- Een gezamenlijke visie op het opleiden en begeleiden van studenten is een belangrijke pijler voor goede samenwerking. Een goede regio- /bedrijfsvoering binnen een partnerschap is echter ook belangrijk om doelmatig de taken van SO&P te kunnen uitvoeren. Dit laatste verdient meer kennisontwikkeling en -deling, zodat het regisseren, organiseren en budgetteren van SO&P met alle partners verbetert.
- Maatwerk wordt aangeboden aan met name zij-instromers, maar dit komt nog kwalitatief onvoldoende uit de verf, blijkt uit de groepsgesprekken. Partnerschappen mogen meer inzetten op het ontwikkelen van passende leertrajecten en passende begeleidingssystematieken, zodat beter tegemoet kan worden gekomen aan de kenmerken van deze doelgroep.
- Partnerschappen erkennen het belang van kwalitatief goed opgeleide werkplekbegeleiders en schoolopleiders voor het welslagen van SO&P. Inductie is onderdeel geworden van het Kwaliteitskader SO&P. De geschatte FTE-inzet is op dit moment relatief laag en de ervaren kwaliteit van inductie en professionalisering van zittend personeel ook. Uit de groepsgesprekken kwam naar voren dat inductie de aandacht heeft van partnerschappen om te verbeteren. Men vraagt zich echter af hoe dat moet in de huidige financiële tegemoetkoming die al als krap wordt ervaren om het samenwerken en opleiden te bekostigen. Een nadere visie en plan van aanpak van partnerschappen op de doorontwikkeling en professionalisering van zittend personeel bevelen we aan zodat dit ook een grotere taak wordt binnen de partnerschappen. Het opleiden van nieuwe docenten betekent ook loopbaanontwikkeling voor ervaren docenten.

Met betrekking tot OCW beleid

Het onderzoek heeft aanwijzingen opgeleverd dat doorontwikkeling gebaat is bij regionaal maatwerkbeleid vanuit een sector-overstijgend perspectief. Dit sluit aan bij het Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen' en het Actieplan 'Duurzaam werken in het onderwijs'.

Om de condities vanuit een regioperspectief goed uit de verf te laten komen is een passend, duurzaam beleids-, financieel-, monitorings- en verantwoordingskader nodig vanuit de landelijke overheid, alsmede condities voor regio-indelingen en voor permanente (boven) regionale kennisontwikkeling- en benutting, zodat de partnerschappen zich verder kunnen (door)ontwikkelen tot regionale netwerken SO&P. Een faciliterende rol kan hierbij zijn weggelegd voor het Platform SO&P.

- Meer concreet bevelen we aan de stringente quota voor benodigde studentenaantallen los te laten voor de toekenning van de aanvraag voor de aspirant-status. Van belang is dat er meer gekeken wordt naar wat in een regio nodig is en haalbaar is; dat moet het uitgangspunt worden van beleid in plaats van 'one size fits all'. Scholen en lerarenopleidingen moeten zelf meer ruimte hebben en nemen om in samenspraak en co-creatie de inrichting te bepalen, afhankelijk van wat nodig en mogelijk is binnen hun regio en hierbij desgewenst sector-overstijgend te werk kunnen gaan. Een dergelijke insteek kan de regionale kweek –en visvijver van studenten vergroten en de horizon en competenties van de aankomende leraren verrijken doordat zij die zich hierdoor in meerdere werkvelden (vo en mbo, versterking beroepskolom voor zowel aankomende leraren als voor studenten) kunnen ontwikkelen.
- Om de groeiambitie te realiseren naar 100% in het licht van het regioperspectief en het kwaliteitskader SO&P is een passend, samenhangend financieel kader nodig; het verdient aanbeveling dat OCW hierover in dialoog treedt met de belangbehartigers/vertegenwoordigers van de SO&P partnerschappen, o.a. via de Platforms SO&P.
- Met het oog op sturings-, monitoring-, evaluatie- en verantwoordingsdoeleinden is het van belang dat er toegankelijke, betrouwbare data beschikbaar (landelijk en regionaal) komen, ook voor het veld, bijvoorbeeld via DUO of CBS, over in- en door- en uitstroom vanuit de lerarenopleidingen, SO&P en de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel.
- Daarnaast bevelen we aan dat de facilitering van sector-overstijgende kennisontwikkeling, -deling; - en kennisbenutting vanuit een regioperspectief - in verbinding met onderzoek- een prominentere plaats krijgt in het beleid. In het po en vo is veel ervaring met het opleiden van voltijdstudenten van de lerarenopleiding. In het mbo is naast het begeleiden van reguliere voltijdstudenten juist ook veel ervaring in het opleiden en begeleiden van zij-instromers, een categorie medewerkers die ook steeds meer zijn plek vindt in het vo en po. Een sector-overstijgende benadering is niet alleen waardevol vanuit het perspectief van het 'leren van- en met elkaar' en doorontwikkeling, een bijeffect kan zijn: meer mobiliteit van leraren tussen de verschillende onderwijssectoren. Onze verwachting is dat deze insteek daadwerkelijk de regionale opleidingscapaciteit versterkt.

9 Bronnen

- Arbeid Opleidingen Consult B.V. (2020). *Onderzoek gelijkwaardige samenwerking scholen en lerarenopleidingen*. Giessenburg: Arbeid Opleidingen Consult.
- Auditdienst Rijk (2018). *Financiering Opleiden in de School*. Den Haag: Auditdienst Rijk.
- Berndsen, F. E. M., Paulussen-Hoogeboom, M. C., & Timmermans, M.C.L. (2013). *Inventarisatie initiatieven opleiden in de school*. Amsterdam: Regioplan.
- Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel, 2017.
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2017-148.html>
- Brouwer, H., Leeuw-Konter, I., Otten, N., & Verveda, D. (2015). *Hoe ervaren (ex-)leraren-in-opleiding de Opleidingsschool FC---NHL?* Leeuwarden: Opleidingsschool FC---NHL.
- Crasborn, F., Driessen, R., Jellema, A., Koster, B., Van der Linden, H., Theunissen, M., & Weekenstro, W. (2018). *Kijkkader voor praktijken van samen opleiden*.
[Webpublicatie](#).
- Crasborn, F. (2018). *Grensovergangen in de lerarenopleiding*. Rede uitgesproken op 22 juni 2018. Eindhoven: kern Lerarenopleidingen.
- De Vos, K., Fontein, P., & Vrieling, S. (2020). *Loopbaanmonitor onderwijs 2020*. Tilburg: Centerdata.
- Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (2018). *Verslag van bevindingen van de beoordelingscommissie aspirant-opleidingsscholen*. 's-Gravenhage: Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen.
- Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (2020). *Verslag van bevindingen van de beoordelingscommissie aspirant-opleidingsscholen 2020*.
- Driessen, R., Koster, B., Kuipers, T., & Slot, K. (2016). *Samen leraren opleiden. Parels uit de Praktijk (1)*. Utrecht: VO-Raad/Steunpunt Opleidingsscholen.
- Driessen, R., Koster, B., Kuipers, T., Slot, K., & Van der Horst, G. (2017). *Samen leraren opleiden. Parels uit de Praktijk (2)*. Utrecht: VO-Raad/Steunpunt Opleidingsscholen.
- Helms-Lorenz, M., Maulana, R., Canrinus, E., Van Veen, K., & Van de Grift W. (2016). *Teaching skills and transition smoothness of teachers educated in professional development schools in The Netherlands*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Helms-Lorenz, M., Van der Pers, M., Moorer, P., Lugthart, E., Van der Lans, R., & Maulana, R. (2020). *Begeleiding Startende Leraren 2014-2019*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Inspectie van het Onderwijs (2007). *Opleiden in de school – 2. Kwaliteitsborging en toezicht. Praktijk*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Meulenbergh, J., Kaldewaij, J., Timmermans, M. C. L., Jansen, M., & Van Beek, H. (2014). *Samen werken aan onderwijs. Verkenning opleiden en onderzoeken in de school*. Breda: Avans Hogeschool.
- Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (2021). *Samenwerking in het opleiden van leraren*. Call for proposals. Den Haag: Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek.
- Platform Samen Opleiden & Professionaliseren PO/VO (2019). *Een samenhangend curriculum ontwerpen in de driehoek. Opbrengsten van een ontwerpnetwerk*.
[Webpublicatie](#).

- Platform Samen Opleiden & Professionaliseren (2020). *Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie en werkwijze peer review*. [Webpublicatie](#)
- Platform Samen Opleiden & Professionaliseren (2020). *Notitie ten behoeve van de expansiestrategie*. [Webpublicatie](#)
- Schenke, W., Heemskerk, I. M. C. C., Pater, C. J., & Stronkhorst, E. (2020). *Uitbreiding van samen opleiden en professionaliseren. In gesprek met opleidingsscholen*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Van Bussel, M., Brouwer, P., Ridder, M., & Zitter, I. (2018). Mbo-docenten toekomstgericht *opleiden* door samen te werken en te leren. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 39(4) 2018, 29-37.
- Van Vroonhoven, M. (onafhankelijk aanjager) (2020). *Samen sterk voor elk kind. Eindconclusie over aanpak lerarentekort*.

Databronnen:

<https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-instroom-inschrijvingen-en-diploma-s>
https://www.vsnu.nl/nl_NL/lerarenopleidingen.html

10 Over de auteurs

Drs. Jose Hermanussen, (1961) is managing onderzoeker bij Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO) en heeft ruim 20 jaar ervaring in het beleids- en praktijkgericht onderwijsonderzoek. Haar methodologische expertise omvat zowel de uitvoering van casestudies en surveyonderzoek als proces-, effect- en verklarende evaluaties. Inhoudelijk is ze gespecialiseerd in vraagstukken op het vlak van organisatie, beleid en bestuur van onderwijsinstellingen in relatie tot docentprofessionalisering en regionale samenwerking in de onderwijskolom. In dit verband is (als projectleider) betrokken bij meerjarig NRO onderzoek en landelijke beleidsmonitoren (OCW). Zij heeft specifieke ervaring met onderzoek naar de doorwerking of impact van interventies. Jose heeft eerder onderzoek verricht naar de ontwikkeling van het vakmanschap van mbo docenten en naar Samen Opleiden & Professionaliseren van docenten door (v)mbo-scholen en lerarenopleidingen.

Dr. Sanne van Herpen (1984) is een gepromoveerde senior onderzoeker bij CINOP-ECBO. Ze heeft ervaring met longitudinaal, kwalitatief, kwantitatief en quasi-experimenteel onderzoek. In haar werk streeft ze na onderzoeksbevindingen toegankelijk te maken voor beleidsdoeleinden. Sanne heeft meer dan 10 jaar ervaring in het onderzoeksveld, met projecten gericht op onderwijs(beleid)innovaties en wetenschappelijk onderzoek naar onderwijs. Sanne is gespecialiseerd in onderzoek naar en advies over de toegankelijkheid van het (hoger) onderwijs, student leergedrag, onderwijsevaluaties en de transitie van studenten naar het hoger onderwijs. Sanne is een ervaren projectleider van complexe onderzoeken voor opdrachtgevers zoals het College van Bestuur van de Erasmus Universiteit Rotterdam (o.a. Pre Academic Programme, Instroommonitor), Erasmus Medisch Centrum (Kwaliteit Pre-klinisch Onderwijs), Universiteit Leiden – Faculteit der Rechtsgeleerdheid (Studiesucces in de Bachelor), TU Delft (Evaluatie Flexibele Werkplekken) en NRO (Zelfselectie aan de poort, Toegankelijk Hoger Onderwijs).