



SAMEN OPLEIDEN VOOR DE TOEKOMST

een leven lang leren met een
dynamisch onderwijsprogramma



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Dynamische onderwijsprogramma's als voorwaarde voor samen opleiden	6
Implicaties van inhoudelijke samenwerking	12
Bronnen	19

INLEIDING

Samen Opleiden voor de toekomst gaat over een leven lang leren in het beroep. De HAN Pabo en een groot aantal schoolbesturen in de regio investeren samen in deze ontwikkeling. Waarom? Omdat wij gezamenlijk menen dat samenwerking noodzakelijk is voor doorontwikkeling, en daarmee voor toekomstbestendig onderwijs.

Toekomstbestendig door samenwerking

Wat is dat eigenlijk, toekomstbestendig onderwijs? Moet het allemaal anders als je inzet op een leven lang leren? Nee, dat hoeft niet: onderwijs was en blijft een kwestie van mens tot mens. Relatie en communicatie vormen de basis voor ontwikkeling. Dat was vroeger zo en zal ook altijd zo blijven. Nu de wereld steeds sneller verandert, wordt samenwerken en samen leren zelfs nog belangrijker dan voorheen. Een belangrijke voorwaarde daarbij: de deur van de klas en van de school moet steeds vaker open staan om het leren van elkaar binnen de school en tussen onderwijsorganisaties te versterken. Samenwerking is onmisbaar om als professional en leerling binnen het onderwijssysteem van betekenis te kunnen zijn. Kennis en technologie helpen daarbij. Ze bieden de 'taal' die nodig is om elkaar van mens tot mens beter te begrijpen en om samen nieuwe inzichten te ontwikkelen. Nieuwe technologieën en denkwijzen maken het bovendien mogelijk om beter af te stemmen op verschillen, waardoor het onderwijs meer mensen kan bereiken.

Kwaliteit

De kwaliteit van samenwerking is dus belangrijk binnen toekomstbestendig onderwijs. In het klaslokaal en binnen schoolteams. Tussen scholen. Tussen leraren, lerarenopleiders en onderzoekers. Tussen de lerarenopleiding en de besturen. En tussen besturen onderling. Samen Opleiden zet daar vol op in. Samenwerking tussen een lerarenopleiding en het scholenveld in een regio moet bijdragen aan samen opleiden en aan co-creatie. Samen creëren zorgt voor resultaten die bijdragen aan de kwaliteit

van leren bij leerlingen en aan de kwaliteit van leren van (toekomstige) professionals. We lichten graag toe hoe we dat binnen de brede regio Arnhem-Nijmegen zien en doen. Belangrijke thema's daarbij: ontwikkeling van dynamische onderwijsprogramma's, gezamenlijke professionalisering, gespreid leiderschap, gerichte inzet van middelen en een regionale infrastructuur, met een gezamenlijk communicatieplatform voor alle betrokkenen.

Ruimte binnen onderwijsprogramma's

Kun je met een vaststaand onderwijsprogramma de samenwerking tussen mensen versterken? En dan niet alleen binnen de organisatie, maar ook daarbuiten? Wij denken van niet. Voor een leven lang leren is flexibele ruimte nodig. Ruimte binnen het onderwijs aan leerlingen en ruimte binnen het opleidings- en professionaliseringsbeleid van (toekomstige) leraren. Daarmee ontstaat een gezamenlijke ruimte waarin het po en hbo met andere experts in de regio na kunnen denken over de invulling daarvan. Alleen dan versterk je de kwaliteit van samen leren en samen ontwikkelen. Als het hbo en po daarbij inzetten op meer interdisciplinaire samenwerking ontstaan er relaties die nodig zijn voor het leren in alle lagen van onderwijsorganisaties. Samen Opleiden komt dus ten goede aan alle leerlingen in de regio.

Om daadwerkelijk te kunnen co-creëren met de opleidingsscholen en om samen leren te bevorderen, heeft de HAN Pabo een dynamisch onderwijsprogramma ontwikkeld. Dat onderwijsprogramma geeft meer mogelijkheden voor de inhoudelijke samenwerking met opleidingsscholen. Ook opleidingsscholen zetten in op deze ontwikkeling.

Initiatiefnemers:



Met dank aan de huidige deelnemende besturen:

Stichting Delta, Stichting Primair Onderwijs De Liemers, Stichting Proles, Stichting SCO R'Ussel, Schilderspoort, Stichting Optimus, Stichting Peelraam, Stichting PCOB, Stichting Invitare, Stichting SKOV, Stichting Lijn 83 Primair Onderwijs, Stichting De BasisFluvius, Samenwerkingsstichting Kans en Kleur, De stichting Samenwerkingsbestuur Primair Onderwijs Maas en Waal, Stichting Primair Onderwijs Conexus, Stichting Primair Onderwijs Condor, Stichting Primair Onderwijs Joseph Stichting, De stichting Primair Onderwijs Groesbeek en de Faculteit Educatie van de Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Zij blijven net als de HAN Pabo met een eigen kern-programma werken, maar werken toe naar de invulling van een flexibele ruimte waarmee zij nieuwe routines kunnen ontwikkelen die noodzakelijk zijn voor schoolontwikkeling. Juist in die flexibele ruimte wordt de inhoudelijke samenwerking tussen het hbo en het po zichtbaar. Bij een aantal opleidingsscholen begint dat al vorm te krijgen en wordt deze samenwerking benut voor het beter afstemmen op verschillen met behulp van ict of het versterken van de onderzoekende houding bij leerlingen. Essentiële componenten binnen de flexibele ruimte zijn: samen onderzoeken, ontwerpen en uitvoeren op basis van vraagstukken op het vlak van onderwijsontwikkeling binnen scholen.

Welke resultaten levert die samenwerking tussen het hbo en po nou op voor leerlingen, studenten, leraren, lerarenopleiders en onderzoekers? In het eerste hoofdstuk geven we voorbeelden van good practices.

Daarna gaan we in hoofdstuk 2 dieper in op de implicaties van inhoudelijke samenwerking: wat betekent dat precies voor organisaties? Besturen en

directies van scholen en lerarenopleiders moeten bijvoorbeeld (leren) inzetten op specifieke vormen van leiderschap en hun HRD-beleid aanpassen. Ook zal 'leren op de werkplek' binnen de lerarenopleiding en opleidingsschool meer aandacht krijgen. Verder worden persoonlijke ontwikkeling, verbetering van bestaande werkprocessen en innoveren meer erkend als een vorm van professionalisering. We zetten dus ook breed in op het opleiden van studenten en (startende) leraren. Die ontwikkeling zorgt op haar beurt voor meer diversiteit in taakbeleid en meer uitdaging voor professionals in het po en hbo. De inrichting van deze toekomstbestendige leeromgeving vraagt ook een andere inzet van middelen. We gebruiken de good practices uit hoofdstuk 1 om te laten zien hoe de opleiding en besturen binnen de samenwerking al eigen middelen inzetten. En hoe ze de komende jaren ook gebruikmaken van additionele subsidies om samen een sterk opleidingsnetwerk in te richten.

Samen Opleiden is geslaagd als het een strategie is geworden voor onderwijsontwikkeling en een leven lang leren binnen de regio.



DYNAMISCHE ONDERWIJS-PROGRAMMA'S ALS VOORWAARDE VOOR SAMEN OPLEIDEN

In 2014 laat de Onderwijsraad al weten dat het van belang is om met eigentijdse onderwijsprogramma's te gaan werken. Ook studenten op het hbo denken er zo over. Zij willen meer ruimte en samenhang in het onderwijsprogramma en willen daarbij ook hun eigen inbreng vergroten. Studenten zien binnen de lerarenopleiding te weinig samenhang tussen de theorie en de praktische toepassing daarvan in de verschillende scholen waarin ze worden opgeleid. Toekomstige leraren willen eigentijdse lessen (leren) geven, toegespitst op specifieke onderwijsomgevingen. Voor die ontwikkeling van het onderwijsprogramma is tijd nodig en die is (nu) onvoldoende beschikbaar. Om als onderwijsorganisatie tijd vrij te maken voor het ontwikkelen en uitvoeren van een dynamisch onderwijsprogramma is leiderschap een zeer belangrijke voorwaarde (Leithwood ea., 2012).

Dynamische onderwijsprogramma's

Een dynamisch onderwijsprogramma maakt het voor po en hbo mogelijk om eigentijds onderwijs te geven. Daarnaast biedt het de kans om bij het samen opleiden van toekomstige en startende leraren gezamenlijk invulling te geven aan het beroepsprofiel, terwijl er voldoende ruimte blijft bestaan om (individuele) accenten te leggen die aansluiten bij de verschillende contexten en ambities van scholen. Opleidingsscholen en de lerarenopleiding binnen de brede regio Arnhem-Nijmegen werken aan een onderwijsprogramma waarmee zij eigentijds onderwijs kunnen geven én bij kunnen dragen aan de ontwikkeling van (toekomstig) personeel. Om dat te kunnen realiseren wordt gebruik gemaakt van kennissamenwerkingen. In 2014 pleit de Onderwijsraad daar al voor. Kennissamenwerkingen, bestaande uit leraren, lerarenopleiders en onderzoekers zouden zich in moeten spannen voor de ontwikkeling van professionaliseringsactiviteiten en evaluatie-instrumenten.

Een dynamisch onderwijsprogramma binnen een opleidingsschool en de HAN Pabo bestaat uit twee onderdelen: een kernprogramma en een flexibele, dynamische ruimte.

- Het kernprogramma richt zich op basiskennis en basiskunde voor een specifieke doelgroep (leerlingen of studenten).
- De flexibele ruimte is dé plek om een gezamenlijk programma te ontwikkelen en in te zetten op een leven lang leren. De opleidingsschool en de lerarenopleiding zijn hiermee wendbaar en kunnen op eenvoudige wijze snel inspelen op actuele ontwikkelingen en opkomende thema's waar ze mee aan de slag willen. De opleidingsschool en de lerarenopleiding maken daarbij optimaal gebruik van de samenwerking met andere scholen en experts in de regio. Ook het so en v(s)o kunnen participeren binnen deze samenwerking.

Steeds opnieuw inspelen op de toekomst, dát is wat 21e-eeuws onderwijs van ons vraagt. En dat vereist een andere rol van de lerarenopleiding in een regio. Volgens Loek Nieuwenhuis, lector Beroepsagogiek aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, zouden beroepsopleidingen veel meer uit moeten gaan van een leven lang leren en daar gebruik van maken bij de inrichting van het opleidingsprogramma voor studenten (Nieuwenhuis, 1993).

Het flexibele deel van het onderwijs in de opleidingsschool en de opleiding geeft vorm en inhoud aan interdisciplinaire samenwerking, maar ook vice versa: interdisciplinaire samenwerking geeft vorm en inhoud aan het flexibele onderwijsprogramma. Voor de invulling werken verschillende professionals uit po en hbo op diverse manieren samen met studenten, onderzoekers en experts. Binnen die activiteiten wordt onderzoek gedaan naar beter passende leerarrangementen, die vervolgens samen worden ontworpen en uitgevoerd. Dit gezamenlijke praktijkprogramma omvat onderdelen op school- en bovenscholniveau. De deelnemers gebruiken interdisciplinaire werkvormen om gezamenlijk de kwaliteit van het leren op de werkplek te versterken. Dat lukt niet zomaar. Om samen het verschil te maken, zijn gelijkwaardigheid, ontwikkelingsbereidheid en innoverend vermogen nodig (zie tabel).

Tabel Visuele weergave methodiek Samen Opleiden

Voorwaarden	Interdisciplinair onderzoek	Interdisciplinair ontwerpen	Interdisciplinair uitvoeren
Gelijkwaardigheid	Versterken van teambetrokkenheid en gezamenlijke taal rondom een onderzoeksthema.		
Ontwikkelingsgericht		Kennisconstructie met inzichten uit de theorie en de veranderende beroepspraktijk.	
Innovatiefvermogen			Hybride producten die benut kunnen worden voor onderwijs, opleiden of professionalisering van (startende) leraren.



Hbo en po werken al langer samen aan ontwikkeling van het onderwijsprogramma, maar richtten zich voorheen nog te vaak alleen op het opleiden van studenten en het onderwijs aan leerlingen. De gewenste samenhang tussen de activiteiten binnen de opleiding en praktijk kwam niet voldoende uit de verf. En dus: geen of beperkte olievlekwerking, onvoldoende effect. De regio is daarom groter gaan denken: co-creatie op bovenschools niveau om gezamenlijk nieuwe vormen voor interdisciplinaire samenwerking te ontwikkelen om samen betere opbrengsten voor leerlingen te bereiken.

Wat heb je nodig?

De interdisciplinaire samenwerking richt zich op drie facetten:

- interdisciplinair onderzoek
- interdisciplinair ontwerpen
- interdisciplinair uitvoeren

De tabel op de voorgaande pagina laat zien hoe een opleidingsinstituut en besturen hier op school- en bovenschools niveau handen en voeten aan kunnen geven. De interdisciplinaire samenwerking zet in op kennispraktijken. Het iXperium en de masterclasses, zoals die hierna worden toegelicht, zijn daar mooie voorbeelden van. Er zijn echter al veel meer vormen van kennispraktijken. Kennispraktijken zijn immers een belangrijk onderdeel van een dynamisch onderwijsprogramma. Volgens Pallonen, Boshuizen en Lethinen (2014) komen door de combinatie van samen onderzoeken, ontwerpen en uitvoeren de theorie en praktijk beter samen. Vaak bevinden deze kennispraktijken zich in het overgangsgebied tussen bekende beroepsactiviteiten en innovatie, waardoor ze expertise opleveren die relevant is voor scholen en de opleiding. De Vries, Folker en Derks (2014) wijzen erop dat deze kennispraktijken pas succesvol zijn als het belang van (team)betrokkenheid wordt erkend: tussen de participanten onderling, maar ook van de buitenkring met belanghebbenden. Pas dan voegt samenwerking daadwerkelijk iets van waarde toe.

We zien de drie interdisciplinaire werkvormen als een gezamenlijke methodiek om waarde te creëren voor het hbo en po. Opleidingsinstituut en opleidings-school hebben daarin een belangrijke functie. Zij moeten bereid zijn om het opleiden en onderwijzen zodanig in te richten dat er olievlekwerking in de brede regio kan ontstaan. Leiderschap is daarbij noodzakelijk.

Twee voorbeelden van kennispraktijken

Het iXperium

Het iXperium is een fysieke ruimte voor een kennispraktijk binnen de HAN Pabo. In dit 'laboratorium' werken onderwijsprofessionals samen met onderzoekers en experts aan een betere inzet van ict en nieuwe technologie binnen het onderwijs. Het is een inspirerende plek waar opleiding en onderwijspraktijk bij elkaar komen. Bijvoorbeeld om leraren uit het primair en speciaal onderwijs enthousiast te maken voor gebruik van ict. Op die manier kunnen ze met ict-programma's steeds beter recht doen aan de verschillen tussen leerlingen. Maar het iXperium is veel meer dan een toonzaal. In het iXperium ga je zelf aan de slag met schoolontwikkeling op het gebied van ict. Veel scholen hebben al een eigen kring, die (deels) in het iXperium aan een specifiek vraagstuk werkt. Studenten kunnen daarbij aansluiten. Zij kunnen binnen het iXperium op een andere wijze aan opleidingsdoelen van hun opleiding werken. Maar ook zonder studenten gaat de interdisciplinaire samenwerking tussen leraren, onderzoekers, experts en instituutopleiders door.

Onderzoeken, ontwerpen en gezamenlijk uitvoeren dragen bij aan een leven lang leren en onderwijsontwikkeling. Maar er is één belangrijke voorwaarde: durven samenwerken vanuit een regionale innovatieagenda en monitoring van de opbrengst. Zo'n samenwerking vraagt om draagvlak en om neuzen die dezelfde kant op staan. Binnen het scholenveld, de onderzoekscentra en de lerarenopleiding. Maak dat waar en er ontstaan nieuwe opleidingspraktijken waarin toekomstige leraren daadwerkelijk leren wat er geleerd moet worden. Zo maak je samen vanuit een inhoudelijk thema het verschil in de regio.

Masterclasses

Voor de doorontwikkeling van het dynamisch onderwijsprogramma maken de HAN Pabo en besturen gebruik van diverse kennispraktijken. Daarin zitten leraren uit het primair en speciaal onderwijs en lerarenopleiders, maar ook onderzoekers van het kenniscentrum Kwaliteit van Leren van de HAN en van de Radboud Universiteit. Zij werken samen aan het ontwerpen en uitvoeren van masterclasses voor het dynamisch onderwijsprogramma. Zo'n masterclass is de opbrengst van interdisciplinaire samenwerking. Soms maken deelnemers daarbij gebruik van (inter)nationale experts of onderzoek binnen pilots in scholen. Binnen een masterclass wordt dat gedeeld met belangstellenden binnen het hbo en het brede scholenveld.

Er zijn inmiddels diverse masterclasses ontwikkeld door leraren, lerarenopleiders en onderzoekers. Zo zijn er bijvoorbeeld masterclasses over wetenschap en technologie, Engels in het primair onderwijs, begaafdheid en de communicatie met ouders uit andere culturen.

Volgens de eerste resultaten van het onderzoek van De Vries en Schouwenaars (2016) is deze werkwijze veelbelovend. Wat zien de onderzoekers namelijk: studenten die tijdens de opleiding in aanraking komen met rijke ervaringen van (startende) leraren. Zittende leraren zijn daarmee een rolmodel. Niet alleen in het handelen binnen de onderwijspraktijk, maar ook in de onderzoekende houding en bereidheid om hun eigen kennis en kunde met anderen door te blijven ontwikkelen. Studenten leren enorm veel van de vragen die zittende leraren binnen een masterclass vanuit de eigen praktijkervaringen stellen. Tegelijkertijd worden zittende leraren verrast door de kritische vragen die studenten stellen over routines die zo vanzelfsprekend lijken, maar vanuit het perspectief van een toekomstige professional niet zijn. Dat levert een professionele dialoog op waarmee ieder zich kan ontwikkelen.

Uit de samenwerking binnen kennis-gemeenschappen ontstaan hybride producten die gebruikt kunnen worden voor het opleiden van studenten en voor de professionalisering van (startende) leraren. De po-besturen en leraren-opleiding in de regio Arnhem-Nijmegen nemen een leven lang leren als uitgangspunt voor hun gezamenlijke praktijk-programma. Vanuit die basis zetten ze in op de ontwikkeling van fysieke en flexibele ruimtes waarin een leven lang leren vanuit co-creatie kan ontstaan.

Zo ontwikkelt de HAN Pabo zich tot een omgeving voor duurzaam leren en ontwikkelen. De onderzoeks- en ontwerp-activiteiten die worden ingezet en uitgevoerd, werken als een vliegwiel, maar zijn geen doel op zich. Stap voor stap ontstaan daaruit nieuwe opleidingspraktijken waarin toekomstige leraren veel meer gaan leren wat er geleerd moet worden voor de ontwikkelingen binnen het scholenveld.

IMPLICATIES VAN INHOUDELIJKE SAMENWERKING

Belangrijke thema's voor duurzame inhoudelijke samenwerking:

- Leidinggeven aan co-creatie binnen nieuwe curricula
- Andere kijk op HRD-beleid
- Co-creatie met (additionele) middelen binnen een slimme regio
- Co-creatie vanuit een regionale infrastructuur en een gezamenlijk communicatieplatform

We werken ze hieronder verder uit.

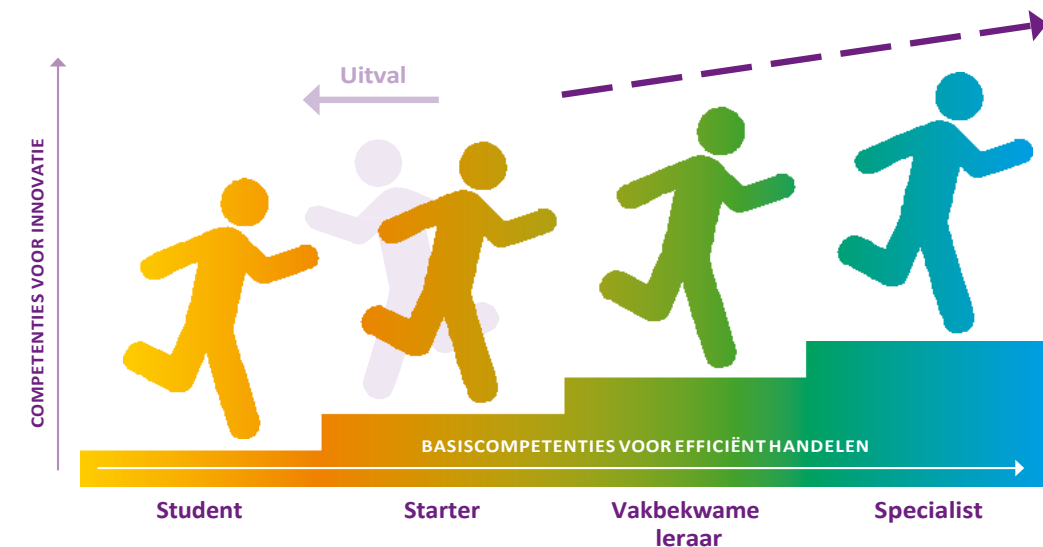
Leidinggeven aan co-creatie binnen nieuwe onderwijs-programma's

De ontwikkeling van dynamische onderwijsprogramma's doet een groot beroep op een betere samenwerking binnen de onderwijsketen. Dat laten de good practices uit hoofdstuk 1 ook zien. Die 'ontschotting' is een must, want anders zijn nieuwe ontwikkelingen binnen een kenniseconomie niet meer bij te benen.

Om als jongere of volwassene in verbinding te blijven met de samenleving worden vaardigheden voor een leven lang leren steeds belangrijker. Dat begint met competentiebeleving en meer ruimte voor autonomie bij de lerende. Een leven lang leren kan alleen slagen als we niet meer alleen vanuit een diplomacultuur denken, maar meer uitgaan van verschillen, het zelfbeschikkingsrecht en eigen verantwoordelijkheid. Je heb een onderzoekende houding nodig om je staande te kunnen houden in een veranderende samenleving en die ontwikkeling begint al bij jonge kinderen binnen het scholenveld.

Aanpassing van het opleidingsbeleid is dan niet voldoende. Ook het personeelsbeleid binnen het po en de lerarenopleiding zal mee moeten kunnen veranderen. Darling, Hammond en Bransford geven in 2005 al aan waarom: een leven lang leren binnen het beroep wordt noodzakelijk om jongeren voor te bereiden op de samenleving van morgen. Dat betekent dat we geen routine-specialisten nodig hebben, maar leraren die in staat zijn om hun handelen aan te passen en die bereid zijn nieuwe competenties te ontwikkelen om leerlingen beter voor te bereiden op de wereld van morgen. Dat geldt natuurlijk ook voor de aankomende leraren. De opleiding moet hen anders, toekomstbestendiger, opleiden, om te voorkomen dat teleurstelling en frustratie leiden tot een vroegtijdig vertrek uit het onderwijs.

De schoolbesturen en HAN Pabo faciliteren samen de doorontwikkeling van leraren. Ze doen dat om uitval te beperken en bij te dragen aan een leven lang leren. Zo zorgt Samen Opleiden voor een betere kwaliteit van het onderwijs.



Figuur 1 Een optimale groeicurve voor (toekomstige) leraren in de beroepspraktijk

Hoe kunnen we nu de curve voor een leven lang leren optimaliseren? Daarvoor moet de initiële lerarenopleiding veel meer een integraal onderdeel worden van het praktijkprogramma voor Samen Opleiden. De producten die uit dit programma ontstaan, hebben in veel gevallen een hybride invulling. Aan de ene kant zorgen ze ervoor dat de lerarenopleiding de doorgaande lijn naar de inductiefase beter kan borgen; aan de andere kant dienen ze voor de professionalisering van zittend personeel tot specialisten die actief bij kunnen dragen aan innovatie.

Binnen die initiële lerarenopleiding is bij voorkeur niet alleen aandacht voor het opleiden in bewezen methodieken voor efficiënt handelen (Boshuizen, 2014). Studenten moeten liefst ook vaardigheden ontwikkelen die nodig zijn voor netwerklernen. Ze moeten bovendien kunnen aanhaken bij innovatieve netwerken, waarin ze met leraren en lerarenopleiders samenwerken. Dan is er meer nodig dan een andere inrichting van de stages van studenten. Om die verandering mogelijk te maken, is ook iets nodig op het gebied van het personeelsbeleid voor leraren(opleiders).

Andere kijk op HRD-beleid

Personeelsbeleid heeft op dit moment vaak nog betrekking op beheersmatige zaken. Toch zien we daar een ontwikkeling in en dat komt ten goede aan Samen Opleiden. De toekomstige leraar en lerarenopleider worden steeds minder aangesproken als 'routine-specialist'. In plaats daarvan wordt steeds vaker een beroep gedaan op hun vermogen zich samen met collega's te ontwikkelen en bij te dragen aan de onderwijsontwikkeling. We zoeken professionals die collectieve verantwoordelijkheid voelen voor hun eigen organisatie en het netwerk van die organisatie. Die nieuwe focus kan alleen waargemaakt worden als we inzetten op een leven lang leren. Daar ligt dus een nieuwe rol voor het personeelsbeleid binnen hbo en po. Onderwijsprofessionals kunnen in de toekomst verschillende rollen vervullen; functiedifferentiatie en functiemix kunnen daar handen en voeten aan geven. Besturen en HAN Pabo zetten daar op in. Zo kunnen onder andere leraren binnen het po zich doorontwikkelen tot vakspecialist of schoolopleider en bijdragen aan kennisdeling binnen de school en het netwerk waar zij aan deelnemen. Instituutsopleiders kunnen

zich steeds meer doorontwikkelen binnen een van de rollen die noodzakelijk zijn voor de inhoudelijke samenwerking met het scholenveld. Denk daarbij aan de rol van onderzoeker, adviseur of trainer van leraren binnen het primair onderwijs.

Voor de ambitie van Samen Opleiden is een nieuwe vorm van leiderschap nodig: gedeeld leiderschap. Daarmee kan de kwaliteit van kennisconstructie tussen (toekomstige) leraren en lerarenopleiders versterkt worden. Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid en met oog voor actuele vraagstukken in scholen binnen de regio. Alleen dan ontstaat er professionele ruimte voor leraren en lerarenopleiders die het verschil willen maken voor kinderen en voor toekomstige en startende leraren.

Co-creatie vereist heldere afspraken over doelen en middelen

Om de samenwerking tussen opleiding en opleidingscholen te kunnen verduurzamen in de brede regio is het noodzakelijk om gezamenlijk heldere doelen te stellen. Daarmee kan er een sterke regio ontstaan die zich inzet voor de kwaliteitsverbetering van het opleiden van toekomstige leraren, de professionalisering van (startende) leraren, lerarenopleiders, de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen en de uitvoering van praktijk(gericht)onderzoek.

Langetermijndoelen

Binnen het partnerschap Samen Opleiden willen we in de komende jaren de onderstaande doelen realiseren:

- Samen Opleiden wordt binnen iedere opleidingschool benut om de competentiebeleving en autonomie bij leerlingen in de school te verbeteren en te verantwoorden.
- Studenten en startende leraren zijn tevreden over de kwaliteit van de opleidingsactiviteiten die vanuit het opleidingsinstituut en de opleidingschool

worden aangeboden om het niveau van start- en basisbekwaam aan te tonen.

- Leraren die betrokken zijn bij het opleiden van studenten en startende leraren blijven zichzelf ontwikkelen om vanuit de nieuwste inzichten bij te dragen aan de ontwikkeling van innovatieve professionals in de beroepspraktijk.
- Lerarenopleiders binnen het po en hbo zijn geregistreerd en kunnen expliciteren op welke wijze zij zich professionaliseren om vanuit de meest actuele inzichten bij te dragen aan de verbetering van de beroepspraktijk en de opleiding.
- Samen Opleiden is een strategie geworden van de organisatie en een vanzelfsprekend onderdeel van het HRD-beleid binnen het po en hbo.

Middelen

Om de doelen te kunnen behalen, denkt iedere organisatie na over een andere inzet van middelen.

Een voorbeeld daarvan is de gezamenlijke bijdrage aan de inrichting van het iXperium en aan het onderzoek dat daar wordt gedaan. Dankzij de vereende (financiële) krachten is het iXperium geworden tot een rijke leeromgeving voor leerlingen, (toekomstige) leraren en lerarenopleiders. Met het iXperium en de projectteams binnen scholen wordt onderzocht op welke wijze scholen met behulp van ict, passend binnen hun eigen ontwikkeling, meer recht kunnen doen aan verschillen om de betrokkenheid of autonomie bij leerlingen te versterken. Vanzelfsprekend geldt dit voorbeeld alleen voor de besturen die participeren binnen dit iXperium.

Een voorbeeld dat geldt voor alle besturen is de inzet van schoolopleiders binnen opleidingscholen. Zij worden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid door besturen en de opleiding betaald. Op dit moment kunnen daar nog additionele middelen voor benut worden, maar op termijn worden de eigen organisaties daar mogelijk geheel verantwoordelijk voor.

Kwaliteitsontwikkeling in partnerschappen vereist communicatie

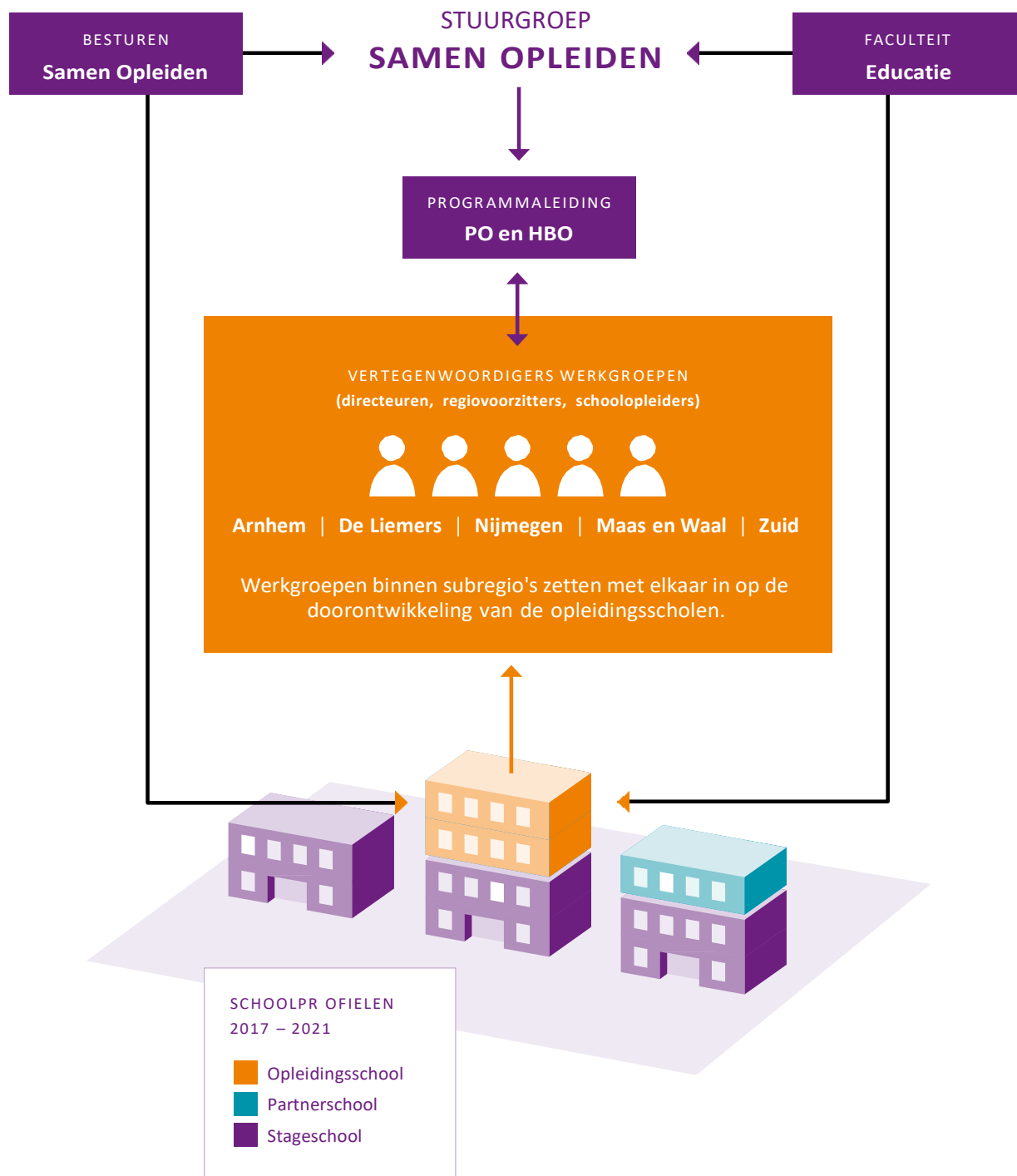
Zoals eerder aangegeven zet een partnerschap zich in voor kennisontwikkeling en kenniscirculatie die noodzakelijk is om de kwaliteit van het onderwijs en het opleiden van toekomstige leraren te versterken. Dat betekent dat niet alleen de opleiding, maar ook opleidingsscholen bereid zijn om zich door te ontwikkelen vanuit het landelijk kader voor de accreditatie van lerarenopleidingen en opleidingscholen. Die accreditatie richt zich op de kwaliteit van opleiden van toekomstige leraren. Een gezamenlijk systeem voor kwaliteitsontwikkeling en kwaliteitszorg is daarbij van belang. Dat wil zeggen dat men vanuit gezamenlijke doelen, passend binnen de eigen organisatie, planmatig toewerkt naar een betere samenwerking in de regio. Voor besturen met beginnende opleidingscholen ligt de focus doorgaans op het opleiden van studenten. Naar verloop van tijd wordt dit steeds meer geïntegreerd binnen schoolontwikkeling en het beleid rondom een leven lang leren van (startende) leraren. De interdisciplinaire samenwerking, zoals we die in hoofdstuk 1 hebben beschreven, wordt dan steeds relevanter binnen de samenwerking. Het systeem voor kwaliteitsontwikkeling dient bij te dragen aan deze ontwikkeling. Op basis van dialoog en wederzijds vertrouwen neemt iedere organisatie verbeterstappen die bijdragen aan het realiseren van de langetermijndoelen die hiervoor zijn beschreven.

Procesdoelen van een gezamenlijk systeem voor kwaliteitsontwikkeling zijn:

- Alle betrokkenen werken aan verbeterstappen passend bij de eigen organisatie.
- De aanpak draagt bij aan een onderzoekende houding van leraren, opleiders en leidinggevenden in het po of hbo.
- De aanpak draagt bij aan een onderzoekscultuur op scholen en het opleidingsinstituut.
- De aanpak draagt bij aan zelfsturing en eigen verantwoordelijkheid van alle betrokkenen.

Om dit proces te ondersteunen en het leren van en met elkaar te versterken, kunnen alle betrokkenen in opleidingscholen en het opleidingsinstituut gebruikmaken van een communicatieplatform. Opleidingsscholen kunnen op die manier niet alleen beter van en met elkaar leren, er ontstaan ook meer mogelijkheden om elkaar vanuit inhoudelijke vraagstukken op te zoeken en met specialisten en onderzoekers in de regio tot een vorm van interdisciplinaire samenwerking te komen.





Figuur 2 Regionale infrastructuur

Organiseren van communicatie, betrokkenheid en kwaliteitsontwikkeling in de regio

Voorgaande figuur laat zien hoe Samen Opleiden in onze regio is georganiseerd en hoe we daarmee inzetten op de verduurzaming van de samenwerking en het realiseren van de eerder beschreven doelen. We lichten de rol van de stuurgroep, de regionale werkgroepen en de programmaleiding hieronder kort toe.

Stuurgroep

De stuurgroep is verantwoordelijk voor de implementatie van Samen Opleiden binnen de regio en is de drijvende kracht achter al die mensen die dit met elkaar aan het ontwikkelen zijn. In de stuurgroep zitten de vertegenwoordigers van onze vijf sub-regio's, de HAN Pabo en het Kenniscentrum Kwaliteit van Leren van de Faculteit Educatie van de HAN. Voor de periode 2016 – 2021 bewaken zij samen de duurzame invulling van de langetermijndoelstellingen. Zo richt de stuurgroep zich in de komende periode op een aantal belangrijke voorwaarden voor verduurzaming: communicatie met de achterban (persoonlijk en via een online platform), een systeem voor gezamenlijke kwaliteitsontwikkeling en de inzet van additionele middelen.

Regionale werkgroepen

De regio rondom de HAN is onderverdeeld in vijf sub-regio's. Op die manier kan beter worden ingespeeld op 'natuurlijke' nabijheid en op overlap in kenmerken. Opleidingsscholen die dicht(er) bij elkaar liggen, zoeken elkaar (logistiek) makkelijker op, zoals er ook scholen zijn die voor vergelijkbare uitdagingen staan, bijvoorbeeld omgaan met krimp of diversiteit. De regionale werkgroepen zorgen voor de (nadere) invulling en implementatie van de inhoudelijke samenwerking vanuit de langetermijndoelstellingen. Het mooie daarvan: directeuren

van opleidingsscholen hebben (en voelen) zelf verantwoordelijkheid voor de versterking van de samenwerking met de HAN Pabo. Ze geven ook zelf leiding aan de kwaliteitsverbetering van het opleiden van studenten en de professionalisering van leraren. Daarbij worden ze ondersteund door de regionale werkgroepen en de programmaleiding. Over hun eigen ontwikkelingsvoortgang dienen opleidingsscholen verantwoording af te leggen aan hun eigen bestuur. Het eigen bestuur legt over de ontwikkeling van de opleidingsscholen verantwoording af aan de stuurgroep.

De vijf sub-regio's zitten in verschillende fases en staan dan ook voor verschillende opdrachten. Regio Arnhem wordt gerekend tot de voorlopers en heeft daarom extra ruimte voor pilots die de samenwerking tussen de lerarenopleiding en het scholenveld verbeteren. Andere regio's maken gebruik van de inzichten die daarin zijn ontwikkeld en kunnen die meenemen in het proces binnen de eigen organisatie.

Bij kennisontwikkeling en kenniscirculatie gaat het dus niet alleen om inhoud. Het gaat ook om procesmatige kennis die relevant is voor de implementatie van Samen Opleiden op operationeel niveau.

Programmaleiding

Samen Opleiden heeft een tweekoppige programmaleiding uit de HAN Pabo en het po. Deze functionarissen zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding. Daaronder valt de monitoring van de voortgang en de kwaliteitsontwikkeling van de samenwerking in de verschillende regio's. En bijvoorbeeld het geven van gevraagd en ongevraagd advies aan besturen, directeuren, regiovoorzitters en de stuurgroep Samen Opleiden.

Wanneer zijn we tevreden?

Het vraagt een inspanning van alle partijen om het hierboven beschreven proces en de langetermijndoelen van samen opleiden te kunnen verwezenlijken. Pas als ieder in zijn eigen organisatie verantwoordelijkheid neemt voor het realiseren van de regionale samenwerking, kunnen de vastgelegde ambities waargemaakt worden.

- De besturen en de opleiding spannen zich in om vanuit de afspraken met elkaar studenten in deze regio op te leiden. Dat betekent dat alle opleidingsscholen zich inspannen om ieder jaar de afspraken na te komen over het aantal aan te bieden opleidingsplaatsen.
- De stuurgroep Samen Opleiden werkt in de komende jaren aan de uitbreiding van het aantal opleidingsscholen. De regionale spreiding van het aantal opleidingsscholen is daarbij van groot belang en wordt de komende jaren in nauwe samenwerking met de HAN Pabo aangestuurd.
- Besturen en de opleiding stellen uniforme kwaliteitseisen aan mentoren, instituutopleiders en schoolopleiders om toekomstige leraren beter toe te rusten voor het onderwijs van morgen.

- Zowel de HAN Pabo als de opleidingsschool kunnen de eigen opleidingskwaliteit verantwoorden met behulp van de landelijke accreditatie-eisen voor de lerarenopleiding en opleidingsscholen waarin toekomstige leraren worden opgeleid. Dat betekent dat de opleiding, besturen en opleidingsscholen investeren in de ontwikkeling van een praktijkprogramma. De (toekomstige en startende) leraren kunnen zich hiermee ontwikkelen vanuit een onderzoekende houding en bijdragen aan bestaande werkprocessen en schoolontwikkeling. Binnen zo'n praktijkprogramma wordt optimaal gebruikgemaakt van de samenwerking binnen het opleidingsnetwerk in de regio en de verschillende vormen van kennisdeling die men met elkaar ontwikkelt. Op die manier draagt deze ontwikkeling niet alleen bij aan de professionalisering van nieuwe en startende leraren. Ook zittend personeel binnen het po en de HAN Pabo blijft zich ontwikkelen, in lijn met de langetermijndoelstellingen van Samen Opleiden.



Bronnen

- Nieuwenhuis, L.F.M. (1993). *Beroepsgerichte leerplanontwikkeling*. In W.J. Nijhoff, H.A.M. Franssen, & W.T.J.G. Hoebe (eds.), *Handboek curriculum: Modellen, theorieën, technologieën* (pp.191-210). Amsterdam: Swets & Zeitlinger.
- Palonen, T., Boshuizen, H.P.A., & Lehtinen, E. (2014). How expertise is created in emerging professional fields. In T. Halttunen et al (Eds.), *Promoting, assessing, recognizing and certifying lifelong learning: International perspectives and practices* (pp.131-149). Dordrecht: Springer.
- De Vries, Folker en Derks (2014). Naar een duurzame academische basisschool, het belang van teambetrokkenheid, De Nieuwe Meso
- De Vries, B. (2016). *Ontwerpen van onderwijs: Trends voor de toekomst*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.
- De Vries, B., & Schouwenaars, I. (2016). *Mixed Audience Masterclasses in een dynamisch curriculum: Eerste indrukken*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.
- Darling-Hammond, L., Bransford, J. (2005) *Preparing teachers for a changing world. What teachers should learn and be able to do*. John Wiley & Sons, San Francisco
- Nieuwenhuis, L. (2014) Training for the labor market of the future. Accessed at 13 November 2016. <http://www.cinopadvies.nl/>
- Boshuizen, E. (2015) *Expertise Development: Over the gap between school and work revisited*. Accessed at 13 november 2016 <http://www.ou/Doc/Onderzoek/Afscheidsredes>
- Onderwijsraad (2014) <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/2014/een-eigentijds-curriculum/volledig/item7128>



SAMEN OPLEIDEN VOOR DE TOEKOMST



Samen Opleiden is een samenwerkingsverband van besturen en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Bent u bestuurder en hebben u en uw schoolleiders belangstelling voor Samen Opleiden? Neem dan contact op met een van onze programmaleiders:

Martine Derks: martine.derks@han.nl

Wim Folker: w.folker@deltascholen.org

www.samen-opleiden.nl