



**Samenwerking schoolbesturen po met  
lerarenopleidingen: kwaliteit en regionale spreiding**

Angela de Jong, MSc  
Dr. Ditte Lockhorst



## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding.....</b>	<b>5</b>
1.1	De opdracht.....	5
1.2	Achtergrond.....	5
1.3	Leeswijzer.....	7
<b>2</b>	<b>Methode.....</b>	<b>9</b>
2.1	Deelnemers.....	9
2.2	Instrumenten.....	9
2.3	Uitvoer.....	10
2.4	Analyse.....	10
<b>3</b>	<b>Resultaten – geen opleidingsschool.....</b>	<b>13</b>
3.1	Bekendheid met de opleidingsschool.....	13
3.2	Samenwerking met lerarenopleidingen.....	15
3.3	Opleiden en professionaliseren in de toekomst.....	22
<b>4</b>	<b>Interviews met opleidingsscholen.....</b>	<b>27</b>
4.1	De kracht van de opleidingsschool.....	27
4.2	Samenwerking in de opleidingsschool.....	28
4.3	Koppeling van opleiden en professionalisering aan HRM.....	30
4.4	De opleidingsschool en de kwaliteit van de student.....	30
4.5	Samenwerking met lerarenopleidingen in de toekomst.....	31
<b>5</b>	<b>Conclusies.....</b>	<b>35</b>
5.1	Uitleg over het onderzoek.....	35
5.2	Belangrijkste conclusies met samenvattingen.....	35
<b>Bijlage 1</b>	<b>.....</b>	<b>39</b>



# 1 Inleiding

## 1.1 De opdracht

Het Steunpunt opleidingsscholen voor PO en VO ondersteunt (academische) opleidingsscholen<sup>1</sup> – als samenwerkingsverband van schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen – bij het versterken van onderlinge samenwerking en kennisuitwisseling. Bij het Steunpunt opleidingsscholen en de PO-Raad bestaat de behoefte te kijken naar de toekomst van de opleidingsscholen in het PO. Het veld laat beweging zien, onder andere door de aanvraag voor aspirant opleidingsscholen vanuit de samenwerkingsverbanden Versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen. Ook beleidsinitiatieven, zoals de afschaffing van de bekostiging van de academische kop, stimuleren de discussie over de toekomst van de opleidingsscholen.

De PO-Raad en het Steunpunt opleidingsscholen willen graag weten wat de mening is van po-schoolbesturen over de huidige samenwerking met lerarenopleidingen en hoe zij deze samenwerking in de toekomst zien. Zij hebben Oberon gevraagd een onderzoek uit te voeren waarmee zij zicht krijgen op deze samenwerking zodat zij hier verder beleid op kunnen ontwikkelen en activiteiten kunnen ondernemen.

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode november 2016 tot april 2017. Deze rapportage geeft de resultaten van dit onderzoek weer. Met de opbrengsten van dit onderzoek kan de PO-Raad de functie als belangenbehartiger verder invulling geven. De PO-Raad betreft de conclusies en aanbevelingen bij de beleidsontwikkelingen ten aanzien van de regeling Opleiden in de School en het Steunpunt Opleidingsscholen.

**Wij danken alle respondenten van de vragenlijst en in het bijzonder de schoolbestuurders die zijn geïnterviewd voor hun medewerking aan het onderzoek.**

## 1.2 Achtergrond

De PO-Raad en het Steunpunt opleidingsscholen willen de samenwerking tussen opleidingen en schoolbesturen in de regio versterken. Voor de PO-Raad gaat het hier ook om de versterking van de samenwerking in de regio (doorgaande lijn in kennis en onderzoek). Momenteel is 20% van de besturen PO betrokken bij een opleidingsschool en eenzelfde percentage studenten wordt opgeleid in een opleidingsschool. Deze getallen laten zien dat de opleidingsscholen lang niet dekkend zijn voor het PO-veld. Dat wil overigens niet zeggen dat schoolbesturen die geen deel uitmaken van een opleidingsschool geen relatie hebben met lerarenopleidingen. Daarnaast is bekend, zowel uit VO als PO, dat de vrijheid die opleidingsscholen hebben om zelf richting te geven aan de eigen ontwikkeling leidt tot verschillen in uitwerking en kwaliteit.

In een discussie over de toekomst van de opleidingsscholen in het PO spelen bovenstaande aspecten, kwaliteit, regionale spreiding, en regionale samenwerking rond kennis en onderzoek een belangrijke rol. Het betreft hier een discussie over een breedte- versus een dieptestrategie.

---

<sup>1</sup> Wanneer wordt verwezen in dit rapport naar opleidingsscholen dan wordt hiermee bedoeld de erkende samenwerkingsverbanden van lerarenopleidingen en scholen in het kader van de regeling "Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen van OCW". Hieronder vallen ook de aspirant opleidingsscholen.

Een breedtestrategie richt zich op het stopzetten van stagescholen en dus een opleidingsmodel dat alleen bestaat uit opleidingsscholen, vanuit de gedachte dat iedere student 'recht' heeft op een opleidingsschool. De vraag die daarbij speelt is of ook alle scholen in principe deel uit kunnen maken van een opleidingsschool. Immers, deelname aan een opleidingsschool stelt eisen aan de school en bovendien beperkt het aantal studenten ook het aantal scholen. Vanuit een dieptestrategie wordt juist specialisatie en een sterke focus op kwaliteit (van opleiden en werkplekleren) bepleit. Breedte heeft het risico van onbeheersbaarheid en ongelijkheid in zich, naast een mogelijk onvoldoende begeleidingscapaciteit; diepte die van onvoldoende spreiding.

Een koppeling van strategieën is ook een mogelijkheid waarbij gestreefd wordt naar regionaal maatwerk en bijvoorbeeld mogelijkheden worden gecreëerd voor het aanhaken van zogenaamde 'satellietscholen'. Gedacht kan worden aan scholen die geen onderdeel uitmaken van de opleidingsschool maar wel een nauwe samenwerking rond opleiden en professionaliseren hebben met scholen (in de regio) die wel onderdeel van de opleidingsschool zijn.

Voor het onderzoek zijn twee doelgroepen onderscheiden: schoolbesturen die deel zijn van een opleidingsschool en schoolbesturen die dat niet zijn. Voor elk van deze doelgroepen zijn door de PO-Raad en Oberon onderstaande specifieke vragen opgezet om het onderzoek op te baseren. Hierdoor wordt zicht verkregen op de kwaliteit, regionale spreiding en regionale samenwerking.

Voor de schoolbesturen die deel zijn van een opleidingsschool zijn de volgende vragen opgesteld:

- *Hoe omschrijven schoolbesturen de kwaliteit van de opleidingsschool (in termen van verbintenis met HRM en kwaliteitszorg, de samenwerkingsrelatie met opleidingen, de rol van onderzoek, de doelstellingen en betrokkenheid vanuit verschillende niveaus) waaraan zij deelnemen?*
- *Wat zijn de korte en langeretermijneffecten van de opleidingsschool voor de scholen?*
- *Welke mening hebben schoolbesturen ten aanzien van een (verplichte) opleiding van studenten in opleidingsscholen en deelname van scholen aan een opleidingsschool?*
- *Welke rol zien de schoolbesturen voor de opleidingsscholen in het versterken van de samenwerking in de regio op korte en middenlange termijn?*

Voor de schoolbesturen die geen deel zijn van een opleidingsschool zijn de volgende vragen opgesteld:

- *In hoeverre zijn schoolbesturen bekend met de opleidingsscholen in het po?*
- *Welke redenen zijn er voor schoolbesturen om niet deel te nemen aan een opleidingsschool?*
- *Op welke wijze geven schoolbesturen vorm aan het opleiden en professionaliseren van (aanstaande) leerkrachten?*
- *Welke relatie hebben de schoolbesturen met opleidingen (in de regio)?*
- *Welke mening hebben schoolbesturen ten aanzien van een (verplichte) opleiding van studenten in opleidingsscholen en deelname van scholen aan een opleidingsschool?*
- *Welke rol zien de schoolbesturen voor de opleidingsscholen in het versterken van de samenwerking in de regio op korte en middenlange termijn?*

Deze rapportage geeft de resultaten weer van het onderzoek waarin de meningen, inzichten en ervaringen van schoolbesturen ten aanzien van de concepten kwaliteit en regionale spreiding in kaart zijn gebracht.

### 1.3 Leeswijzer

Dit rapport is een weergave van de vragenlijst en de interviews die zijn gevoerd in een onderzoek naar de huidige samenwerking van po besturen met lerarenopleidingen en hoe schoolbestuurders deze samenwerking in de toekomst zien. In hoofdstuk 5 worden de samenvatting en discussiepunten weergegeven en zijn de resultaten van beide groepen schoolbestuurders bij elkaar gebracht en adresseren we de belangrijkste punten voor een discussie over de toekomst van het samen opleiden. Voor wie snel een beeld wil hebben van het onderzoek en de belangrijkste uitkomsten verwijzen we naar hoofdstuk 5. Heeft u behoefte aan meer achtergrond bij de conclusies en het onderzoek dan kunt u dat in hoofdstukken 2, 3 en 4 lezen.

In hoofdstuk 2 wordt de aanpak en methodiek van het onderzoek, de deelnemers, instrumenten en analyse toegelicht. In hoofdstuk 3 presenteren wij de visie van de schoolbestuurders van scholen die geen deel zijn van een opleidingsschool. Het betreft hier een weergave van de resultaten van zowel de afname van een vragenlijst en vier interviews met bestuurders. Ter illustratie en verduidelijking zijn citaten en door deelnemers aangehaalde voorbeelden opgenomen. Vier schoolbestuurders van scholen die wel deel zijn van een opleidingsschool zijn geïnterviewd. De resultaten hiervan zijn te lezen in hoofdstuk 4. De groep schoolbestuurders van scholen die deelnemen aan een opleidingsschool zijn niet breed bevraagd middels een vragenlijst omdat hiervan redelijk bekend is hoe zij samenwerken met lerarenopleidingen en er vooral behoefte was met schoolbestuurders het gesprek over de toekomst te voeren. Ook in dit hoofdstuk zijn citaten van schoolbestuurders opgenomen.

In Bijlage 1 is de vragenlijst die verspreid is onder de schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool opgenomen.





## 2 Methode

### 2.1 Deelnemers

Om de vragen van de PO-Raad en het Steunpunt opleidingsscholen te beantwoorden, over de huidige samenwerking met lerarenopleidingen en hoe deze samenwerking in de toekomst kan zijn, maken wij een onderscheid tussen schoolbestuurders van opleidingsscholen en schoolbestuurders die geen deel van een opleidingsschool zijn.

De acht schoolbestuurders die geïnterviewd zijn, zijn door de PO-Raad zelf uitgekozen. Hierbij hebben zij rekening gehouden met regionale spreiding over Nederland en de verdeling opleidingsschool, aspirant opleidingsschool en niet opleidingsschool.

De vragenlijst is uitgezet met behulp van een bestand met gegevens van schoolbestuurders ( $n = 739$ ) dat wij ontvangen hebben van de PO-Raad. In dit bestand bleken nog schoolbestuurders te zitten die wel deel uitmaken van een opleidingsschool. Een groep van 54 schoolbestuurders heeft aangegeven wel deel te zijn van een opleidingsschool aan het begin van de vragenlijst. Het aantal schoolbestuurders in het bestand die geen deel zijn van een opleidingsschool wordt daarmee kleiner ( $n = 685$ )<sup>2</sup>.

Het responspercentage van de schoolbestuurders die geen deel uitmaken van een gefinancierde opleidingsschool is op basis van 685 schoolbestuurders: 31% van de schoolbestuurders heeft de vragenlijst ingevuld ( $n = 212$ ). De resultaten van deze 212 schoolbestuurders worden in de huidige rapportage gebruikt. Hiervan is 69% man ( $n = 147$ ).

De respons op de vragenlijst is voldoende om uitspraken te mogen generaliseren voor de sector. De resultaten van de acht interviews geven verdieping aan de resultaten van de vragenlijst en zijn bedoeld om aandachtspunten voor het gesprek over de toekomst van samen opleiden te destilleren. De resultaten van de interviews representeren echter niet de sector in de breedte.

### 2.2 Instrumenten

Om zicht te krijgen op de percepties van schoolbesturen zijn interviews ( $n = 8$ ) en een vragenlijst gebruikt. Onder schoolbesturen die geen deel uitmaken van een opleidingsschool zijn vragenlijsten uitgezet en vier interviews gehouden. De vragenlijst is expliciet onder deze doelgroep uitgezet, omdat er geen goed beeld bestaat van de samenwerking tussen schoolbesturen die geen deel uitmaken van erkende opleidingsscholen en lerarenopleidingen. Zo hebben wij een breed beeld van het veld verkregen. Onder schoolbesturen die wel deel uitmaken van een opleidingsschool zijn vier interviews gehouden.

---

<sup>2</sup> De kans bestaat dat er nog meer opleidingsscholen in het bestand staan, maar dat deze schoolbestuurders niet gereageerd hebben. Het precieze percentage van de respons, van schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool en de vragenlijst hebben ingevuld, is dus niet vast te stellen, omdat de totale benaderde groep niet duidelijk is in het bestand.

### **2.2.1 Opstellen interview leidraden**

Wij hebben een interviewleidraad opgesteld op basis van de vragen die de PO-Raad met ons besproken heeft (op 1 november 2016) en documenten en rapporten die wij van hen ontvangen hebben over de huidige situatie omtrent de opleidingsscholen in het po. Beide interviewleidraden, voor de twee doelgroepen, zijn in overleg met de PO-Raad besproken.

De oorspronkelijke vragen zijn in overleg met de PO-Raad gedeeltelijk gewijzigd. De vraag over de korte en langetermijneffecten is bijvoorbeeld veranderd in een vraag naar de toekomst in de komende vijf jaar. De toekomst was één van de onderwerpen van de interviews, wij hebben ook gevraagd naar bekendheid en kracht van de opleidingsschool, samenwerking met lerarenopleidingen, beleid van schoolbesturen, breedte- versus dieptestrategie en financiering.

### **2.2.2 Opstellen vragenlijst**

Wij hebben een korte digitale vragenlijst opgesteld met stellingen en antwoordcategorieën op een vijfpunt Likertschaal (van helemaal mee eens tot helemaal mee oneens) voor de schoolbesturen die geen deel zijn van een opleidingsschool. Zie Bijlage 1 voor de vragenlijst. Ook de vragenlijst is gebaseerd op het gesprek met de PO-Raad en documenten en rapporten en is besproken met de PO-Raad. Hoofdonderwerpen die bevraagd zijn in de vragenlijst zijn: bekendheid van de opleidingsschool, samenwerking met lerarenopleidingen, onderwerp van samenwerking, beleid van schoolbesturen, huidige en gewenste situatie van samenwerking, toekomst van opleiden in komende vijf jaar en financiering.

## **2.3 Uitvoer**

### **2.3.1 Interviews afnemen**

De interviews zijn, zoals al genoemd, afgenomen bij twee doelgroepen. Deze schoolbestuurders zijn gekozen door de PO-Raad. De interviews duurden een uur en de onderzoekers van Oberon zijn naar de schoolbesturen gereisd. De interviews zijn één op één afgenomen, met een verslaglegger, in de periode december 2016 tot februari 2017.

### **2.3.2 Vragenlijst afnemen**

De online vragenlijst heeft in februari 2017 drie weken open gestaan. Vanuit de PO-Raad is een inleidende tekst geschreven om de schoolbestuurders aan te spreken en te motiveren om de vragenlijst in te vullen. De schoolbestuurders zijn door middel van een herinneringsmail, na twee weken, herinnerd aan het invullen van de vragenlijst.

## **2.4 Analyse**

De resultaten van de interviews zijn geanalyseerd conform de richtlijnen voor casestudiebeschrijving van Miles en Huberman (1994)<sup>3</sup> en Yin (1984)<sup>4</sup>. Met behulp van een coderingssysteem is elk interview afzonderlijk en systematisch beschreven door het ontwerpen en vullen van matrices op variabelen (onderwerpen). Om zicht te krijgen op overeenkomsten en verschillen tussen is een cross-case analyse uitgevoerd. De resultaten zijn op een beschrijvende manier toegevoegd aan het rapport.

<sup>3</sup> Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks: Sage Publications.

<sup>4</sup> Yin, R.K. (1984). *Case Study Research*. Thousand Oaks: Sage Publications

De vragenlijstresultaten zijn in SPSS geanalyseerd middels beschrijvende statistiek en in het rapport hebben wij voornamelijk percentages en inzichtelijke staafdiagrammen weergegeven. In de lopende tekst worden deze figuren geïnterpreteerd en verbonden aan de resultaten van de interviews.



### 3 Resultaten – geen opleidingsschool

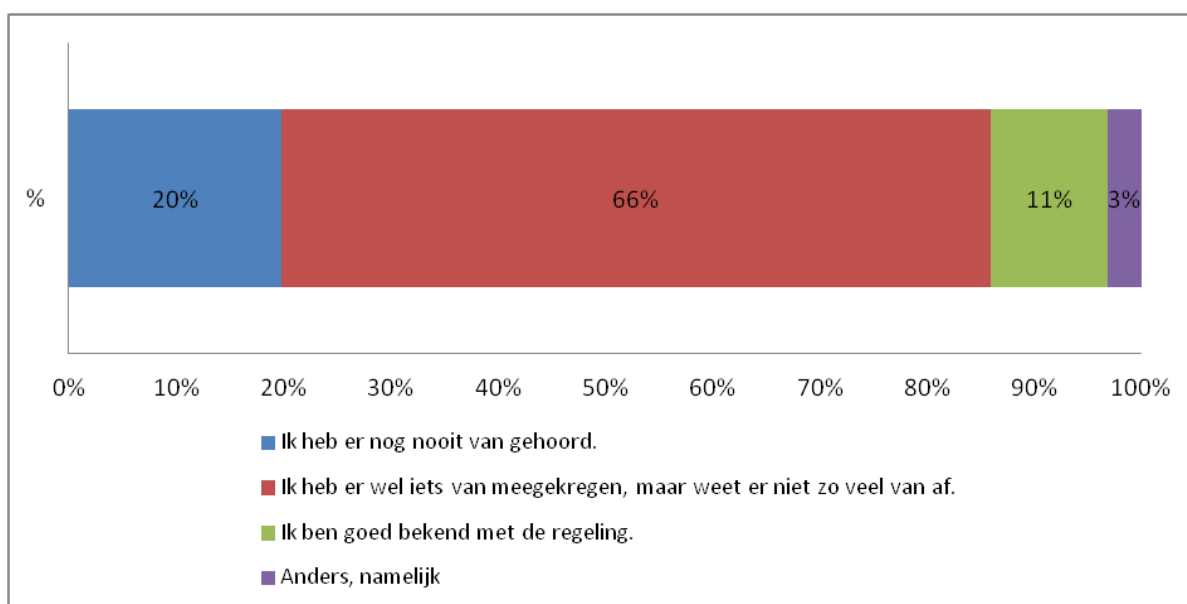
In dit hoofdstuk brengen wij de resultaten van de vragenlijst (zie Bijlage 1 voor de vragenlijst) en de interviews ( $n = 4$ ), met de schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool, samen. In de paragrafen worden eerst de resultaten van de vragenlijst en daarna de resultaten van de interviews besproken.

Hieronder gaan wij in op de bekendheid met de opleidingsschool (paragraaf 3.1), samenwerking met lerarenopleidingen (paragraaf 3.2) en opleiden en professionaliseren in de toekomst (paragraaf 3.3).

#### 3.1 Bekendheid met de opleidingsschool

De meeste schoolbestuurders hebben aangegeven wel iets te hebben meegekregen van de regeling voor opleidingsscholen, maar er niet veel vanaf te weten (66%), 20% van de schoolbestuurders heeft er nog nooit van gehoord en 11% is goed bekend met de opleidingsscholen (zie Figuur 1). De categorie anders (3%) betreft allemaal schoolleiders die niet of weinig bekend zijn met de regeling.

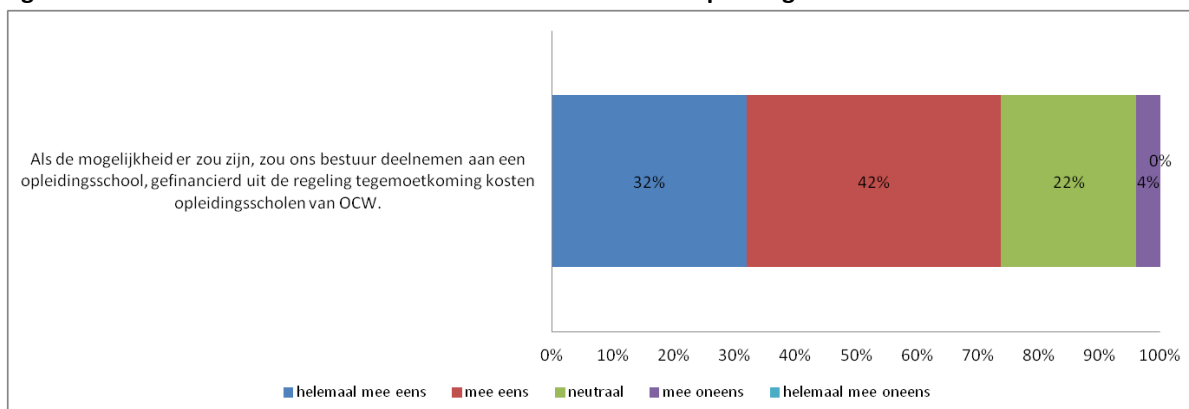
Figuur 1. Bekendheid regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen van OCW



Uit de interviews blijkt dat één van de vier schoolbestuurders niet direct bekend is met de opleidingsscholen PO. Wel kent deze bestuurder de opleidingsscholen in het VO en de bestuurder gaat er daarmee vanuit de regelingen ongeveer te kennen.

Uit Figuur 2 blijkt dat de meeste schoolbestuurders zouden willen deelnemen aan een opleidingsschool als deze mogelijkheid er zou zijn (74%), 22% staat hier neutraal in en 4% van de schoolbestuurders willen niet deelnemen.

**Figuur 2. De wil van schoolbestuurders om deel te nemen aan opleidingsscholen**



Tijdens de interviews is ook gevraagd of schoolbestuurders zouden willen deelnemen aan een opleidingsschool en de redenen hiervoor.

De redenen die worden genoemd om deel te nemen verschillen per bestuurder:

- Door deel te nemen ontvangen scholen een instroom van “*nieuwe mensen, een frisse inbreng, een onderzoekende houding en innovatie in de school*” (2x genoemd).
- Door deel te nemen zien de schoolbestuurders de kans om samen opleiden te realiseren met lerarenopleidingen en zo als bestuur de verantwoordelijkheid van het opleiden te borgen (1x genoemd).
- Door deel te nemen komt er interactie tussen de leerkracht en de student en zo leren zij beiden (1x genoemd).

Redenen om niet deel te nemen aan een opleidingsschool worden ook genoemd door de schoolbestuurders tijdens de interviews.

- Het project Versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen heeft al gezorgd voor verbinding tussen schoolbesturen en de opleidingsschool is hiervoor niet nodig (2x genoemd).
- Vanuit het ministerie van OCW wordt teveel vanuit een format gedacht waar schoolbesturen niet aan kunnen voldoen en daardoor geen opleidingsschool kunnen worden. De schoolbestuurders geven aan zelf samen te werken in een consortium, waar vaak de strategische agenda het middel is wat hen bindt (1x genoemd).
- Een schoolbestuur maakt deel uit van een netwerk waar opleidingsscholen in zitten. Daardoor pakken zij samen de verantwoordelijkheid op om te zorgen voor goede kwaliteit van het onderwijs (1x genoemd).
- De scholen en schoolbesturen hebben geen tijd om zich te verdiepen in de eisen die gesteld worden en bij te dragen aan de aanvraagprocedure voor (aspirant) opleidingsscholen (1x genoemd).

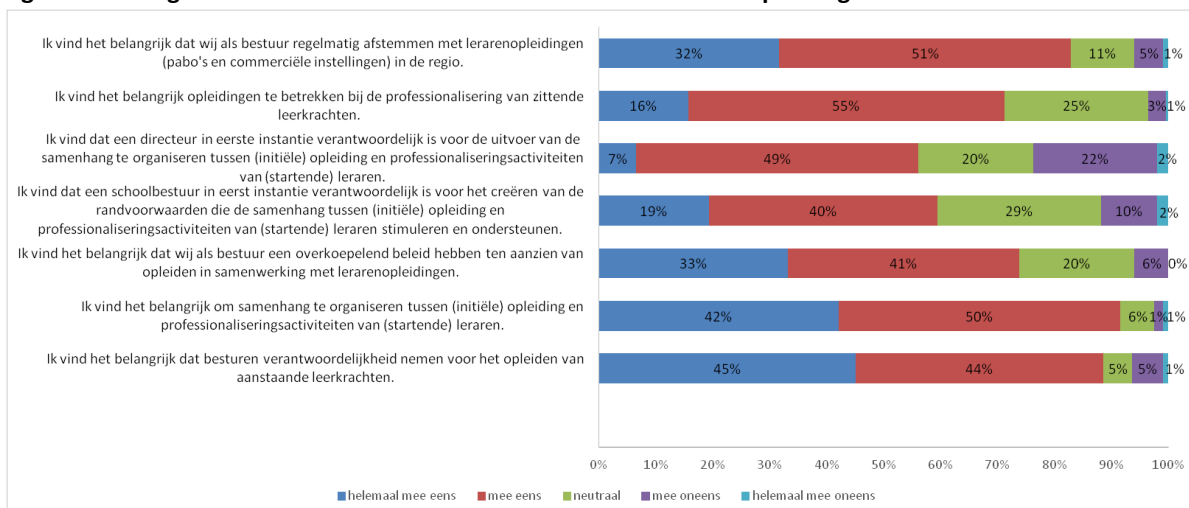
### 3.2 Samenwerking met lerarenopleidingen

#### 3.2.1 Belang van samenwerken van schoolbesturen met lerarenopleidingen

Figuur 3 laat zien dat 89% van de schoolbestuurders in de vragenlijst heeft aangegeven het belangrijk te vinden dat besturen verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden van aanstaande leerkrachten (de laatste stelling van Figuur 3), 92% geeft aan dat het belangrijk is om samenhang te organiseren tussen de opleiding en professionaliseringsactiviteiten van (startende) leerkrachten. Bovendien geeft 83% van de schoolbestuurders aan het belangrijk vinden dat het bestuur regelmatig afstemt met de lerarenopleidingen in de regio. Bij de stelling of het belangrijk is dat het bestuur een overkoepelend beleid heeft ten aanzien van opleiden in samenwerking met lerarenopleidingen is 74% het daarmee eens. Ook over het betrekken van opleidingen bij de professionalisering van zittende leerkrachten is bijna driekwart van de schoolbestuurders het eens (71%). Al met al laat dit zien dat schoolbestuurders het belangrijk vinden om samen te werken.

Over de stelling of het schoolbestuur in eerste instantie verantwoordelijk is voor het creëren van randvoorwaarden die de samenhang tussen de opleiding en professionaliseringsactiviteiten van (startende) leraren stimuleren en ondersteunen, zijn schoolbestuurders meer verdeeld in hun antwoorden: 59% is het eens, 29% is neutraal en 12% is het niet eens met deze stelling. Daarnaast verschillen schoolbestuurders in mening over of de directeur van een school in eerste instantie verantwoordelijk is voor de uitvoer van de samenhang te organiseren tussen de opleiding en professionaliseringsactiviteiten van (startende) leraren. Hiermee is 56% het eens, 20% is neutraal en 24% is het niet eens.

**Figuur 3. Belang van samenwerken van schoolbesturen met lerarenopleidingen**



In de interviews geven twee schoolbestuurders aan veel samen te werken met lerarenopleidingen. De relatie en samenwerking tussen besturen en de lerarenopleidingen wordt als een belangrijke investering gezien en een coördinerend schoolopleider zorgt ervoor dat er goede afstemming tussen verschillende scholen en de lerarenopleiding ontstaat. De samenwerking wordt door deze twee schoolbestuurders als gelijkwaardig ervaren. Men leert elkaar steeds beter kennen in een sfeer van vertrouwen waardoor men elkaar gemakkelijk benaderen kan. Hierbij helpt ook een goede afstemming met de lerarenopleiding door een gezamenlijk strategische agenda.

De twee andere schoolbestuurders ervaren op dit moment geen goede samenwerkingsrelatie met lerarenopleidingen, omdat zij naar hun zin te weinig invloed hebben. Zij zouden graag invloed willen hebben op de studenten die mogen beginnen aan de lerarenopleiding. Eén van de schoolbestuurders geeft aan: *“Samenwerking is altijd vanuit de lerarenopleiding, wanneer lerarenopleidingen data-/onderzoekplekken nodig heeft van scholen. Ik zou de samenwerking liever structureel zien.”*

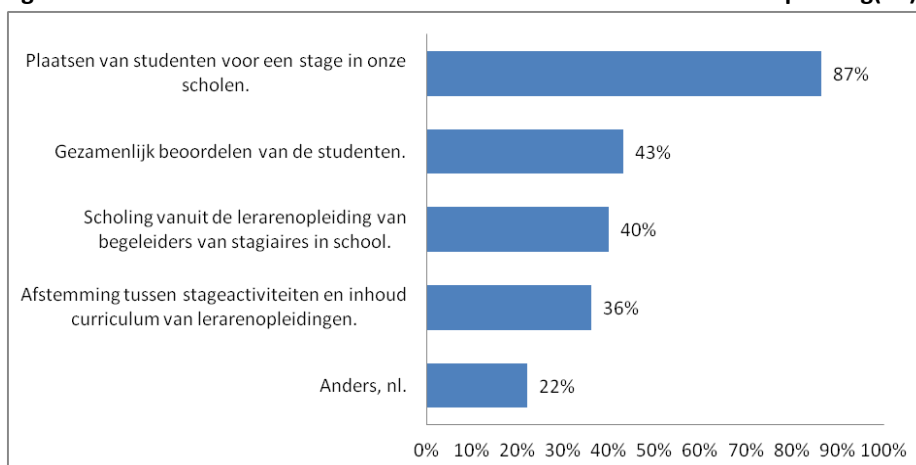
### 3.2.2 Verantwoordelijkheid voor studenten en leerkrachten

In aanvulling op de vragenlijst hebben wij bij de interviews aan de schoolbestuurders gevraagd voor wie zij zich verantwoordelijk voelen (studenten, starters en/of zittend personeel). Drie van de vier schoolbestuurders geven bij de interviews aan zich verantwoordelijk te voelen voor het opleiden van studenten en zittend personeel. Een bestuurder geeft hierbij aan zelf belang te hebben bij goed opgeleide studenten: *“Want hoe beter een student wordt opgeleid van te voren, des te beter komen ze dan daarna in de scholen te werken. Werkgevers moeten zich zo ook aantrekkelijk maken om studenten aan te trekken.”* Bij het zittend personeel geven zij aan dat het belangrijk is dat zij een kans krijgen om steeds te blijven bijscholen, omdat alles steeds verandert. Een bestuurder geeft aan dat de verantwoordelijkheid bij de schooldirecteur ligt omdat die het beste weet wat past bij de school. Eén bestuurder geeft aan zich voornamelijk verantwoordelijk te voelen voor het zittende personeel en dat de lerarenopleiding verantwoordelijk is voor de studenten: *“Voor het opleiden van studenten is de lerarenopleiding verantwoordelijk. Wanneer het gaat om het voorbereiden op het werkveld en het bieden van een goede stageplaats, is het werkveld ook verantwoordelijk.”* Deze verantwoordelijkheid richt zich bijvoorbeeld op de studenten die in het eerste of twee jaar uitvallen. Een bestuurder geeft aan dat dit er veel zijn en dat de lerarenopleiding daar een rol in moet spelen.

### 3.2.3 Inhoud en focus van samenwerking

Figuur 4 laat zien dat het contact van de schoolbesturen met de lerarenopleiding(en) in de regio zich het meeste richt op het plaatsen van studenten voor een stage in de scholen. Daarop volgt het gezamenlijk beoordelen van studenten, scholing vanuit de lerarenopleiding van begeleiders van stagiaires in school en de afstemming tussen stageactiviteiten en de inhoud van het curriculum van lerarenopleidingen. Tussen deze laatste antwoordcategorieën zijn kleine verschillen in percentages waar te nemen.

**Figuur 4. De focus van het contact van de schoolbesturen met lerarenopleiding(en) in de regio**



De respondenten konden bij deze vraag ook een vrij antwoord geven. Deze antwoorden zijn weergegeven in Tabel 1. Hier wordt overigens het meest genoemd dat er geen contact is tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen. Inzichtelijk om te noemen is dat schoolbestuurders soms geen



stagiaires krijgen omdat ze een eenpitter zijn. De schoolbestuurders zijn zeer ongelukkig met deze situatie.

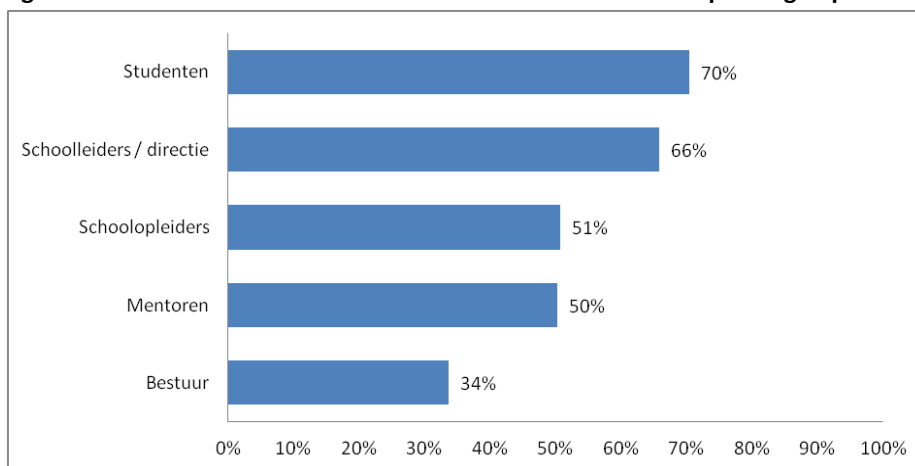
**Tabel 1. De focus van het contact van de schoolbesturen met lerarenopleiding(en) in de regio**

Antwoorden	Aantal keer genoemd
Er is geen contact tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen	17
De samenwerking is gericht op het opleiden in de school, zonder financiering	5
Schoolbesturen en lerarenopleidingen verkennen samen gezamenlijke projecten en andere vormen van kennisuitwisseling	5
Het krijgen van stagiaires	3
Invloed op het curriculum	2
Het opzetten van of advies geven op een masteropleiding.	2

In de interviews hebben de schoolbestuurders ook benoemd samen te werken aan het opzetten van curricula en mentortrainingen van de lerarenopleiding (2x genoemd). Daarnaast heeft één bestuurder aangegeven betrokken te zijn geweest bij de nieuwe accreditatie van de lerarenopleiding.

Figuur 5 laat zien dat het contact van de schoolbesturen met de lerarenopleidingen het meeste plaatsvindt via studenten (70%). Dit wordt snel gevolgd door schoolleiders (66%), schoolopleiders (51%) en mentoren (50%). Het contact vindt het minste plaats via het bestuur (34%).

**Figuur 5. Via wie het contact van de schoolbesturen en lerarenopleidingen plaatsvindt**

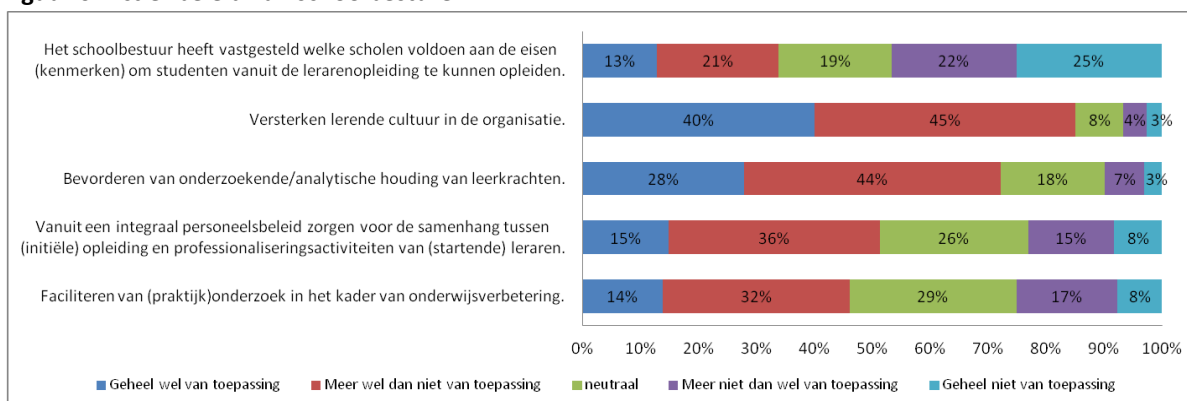


### 3.2.4 **Beleid van schoolbesturen**

Aan de schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool is ook gevraagd of zij (actief) beleid maken op doelstellingen die spelen bij opleidingsscholen, zoals eisen stellen aan scholen, een lerende cultuur bevorderen in scholen, een onderzoekende houding bij leerkrachten, samenhang tussen

lerarenopleidingen en professionaliseringsactiviteiten van leraren en praktijkonderzoek in scholen. Figuur 6 geeft de resultaten.

**Figuur 6. Actief beleid van schoolbesturen**



Uit Figuur 6 blijkt dat schoolbesturen het meest actief beleid maken op het versterken van een lerende cultuur in de schoolorganisatie (85%; 8% neutraal, 7% geeft aan dit niet te doen). Daaropvolgend wordt actief beleid gemaakt op het bevorderen van een onderzoekende/analytische houding van leerkrachten (72% geeft aan dit te doen). De helft van de schoolbestuurders zorgt, via een integraal personeelsbeleid, voor samenhang tussen de (initiële) opleiding en professionaliseringsactiviteiten van (startende) leraren (51% geeft aan dit te doen, 26% is neutraal en 23% geeft aan dit niet te doen). Bovendien faciliteert bijna de helft van de schoolbesturen (praktijk)onderzoek in het kader van onderwijsverbetering (46% geeft aan dit te doen, 29% is neutraal en 25% geeft aan dit niet te doen).

Of schoolbestuurders actief beleid maken op het vaststellen welke van hun scholen voldoen aan de eisen (kenmerken) om studenten vanuit de lerarenopleiding te kunnen opleiden laat een gevarieerd beeld zien: 34% maakt hier actief beleid op, 19% is neutraal en 47% geeft aan dit niet te doen.

Tijdens de interviews zijn de vier schoolbestuurders specifiek bevestigd op het beleid van schoolbesturen ten aanzien van onderzoek in de school en de koppeling van opleiden en professionaliseren aan HR.

#### Onderzoek

Onderzoek speelt bij twee schoolbestuurders een grote rol in hun scholen en sluit daarmee aan bij het beeld dat figuur 6 laat zien van het hele veld van bestuurders. De twee bestuurders geven aan dat studenten een impuls zijn voor het onderzoek in de school, omdat zij nieuwe kennis en vaardigheden met zich meebrengen. Eén van de schoolbestuurders maakt gebruik van professionele leergemeenschappen (plg's) voor het onderzoek in de school. Deze plg's zijn ingericht op school- en boven bestuurlijk niveau en bestaan op basis van drie criteria: "*Kenniscreatie, kennisdeling en onderzoek.*" Deze bestuurder geeft aan dat een onderzoekende cultuur in de scholen belangrijk is, zodat leraren en leerlingen worden gestimuleerd onderzoekmatig te werken en te denken. Het onderzoek doen en de houding en vaardigheden daarvoor begint dus bij de eigen organisatie. De studenten, die stage komen lopen, moeten meedraaien met de organisatie en kunnen niet meer met hun eigen opdracht aankomen.

De tweede bestuurder geeft aan dat bij hen de plg's erg moeizaam verlopen. Zij hebben daarom gekozen om meer te focussen op de studenten die het onderzoek de scholen in brengen. Derde- en

vierdejaars studenten worden gematched met scholen op basis van de onderzoeksvraag van een school, de specialisatie van leerkrachten en de interesse van studenten.

De andere twee schoolbestuurders hebben aangegeven dat onderzoek geen rol speelt in hun scholen. De eerste bestuurder geeft aan: *“Wanneer een medewerker een masteropleiding volgt, wordt er in dat kader een onderzoekje gedaan. Vervolgens stopt het ook en er zit dus geen “beleidsmatig verhaal of bepaald continuüm” achter. Ik denk wel dat het goed is dat er mensen in een team zitten die onderzoek doen, maar er wordt vanuit de stichting nooit veel energie in gestopt. Wij profiteren van de onderzoeken die door anderen gedaan worden.”* De andere bestuurder: *“Onderzoek is geen speerpunt bij ons, maar ik vind wel dat we wat laten liggen door het niet te doen. Een onderzoekende rol van leerkrachten is belangrijk en is er bij sommige leerkrachten ook wel, maar echt uitvoer van onderzoek o.b.v. vragen gebeurt niet. Het is wel mooi als er in een school wel een paar leerkrachtonderzoekers zouden rondlopen. Onderzoek heeft echter voor het bestuur nog geen prioriteit gezien de ontwikkeling waarin we zitten. De stagiaires zouden wel een rol in het onderzoek kunnen spelen, maar ik zie weinig over het onderzoek van studenten terug.”*

#### *Koppeling met HR-beleid*

De helft van de schoolbestuurders zorgt voor samenhang tussen de (initiële) opleiding en professionaliseringsactiviteiten van (startende) leraren (zie Figuur 6). De vier schoolbestuurders die zijn gesproken, behoren tot deze groep; zij verbinden het opleiden en professionaliseren aan hun HR-beleid. Een bestuurder geeft aan dat zij dit doen, met de volgende reden: *“Wij zetten zeer sterk in op professionalisering, omdat de kwaliteit van het onderwijs hangt aan de kwaliteit van de leraar.”*

Van drie schoolbestuurders hebben wij een voorbeeld gekregen van hoe zij dit doen:

- Cursussen en plg's voor professionalisering (zie de alinea hierboven onder het kopje 'onderzoek').
- Een bestuursacademie voor professionalisering. *“Daarin hebben we een scholingsaanbod gebaseerd op (i) analyse van wat we zien en (ii) vraag uit de school; gericht op teams en individuele scholing en ontwikkeling. Dit is ook afgestemd in doelgroepen van organisatie.”* Bij dit bestuur zijn ze in het kader van vervanging met de vervangerspool ook gericht met hun professionaliseringsactiviteiten op de starters. De begeleiding en scholing wordt dan gericht op de startende leerkracht. Zij maken een onderscheid in starters in hun eerste jaar: *“Die worden ondergedompeld in de school en als zij geland zijn pakken we dit bovenschools op met het bestuur.”* Vanaf het tweede jaar worden intervisiegroepen opgezet die bovenschools zijn.
- WMK kaarten (zie <http://www.wmkpo.nl/wat-is-wmk/>) voor goede kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid. De bestuurder geeft aan: *“Uit het schoolplan komen doelen en met WMK, in combinatie met enkele andere instrumenten wordt beoogd de evaluatie goed in beeld te krijgen. Uit die evaluatie komt waar een school goed op scoort en waar minder. De uitkomst van de evaluatie is dan vervolgens ook gespreksonderwerp: er wordt binnen de school gekeken wat er met de uitkomsten gedaan kan worden.”*

#### **3.2.5 Geen zicht op studenten uit opleidingsscholen**

Tijdens de interviews zijn de vier schoolbestuurders ook gevraagd naar de kwaliteit van de studenten uit opleidingsscholen. Alle vier de bestuurders geven aan geen zicht te hebben op studenten uit opleidingsscholen aangezien zij die niet krijgen. Wel geeft een bestuurder aan: *“Ik zie dat het fenomeen opleidingsschool zorgt voor het beter volgen van studenten die in scholen stagelopen. Doordat studenten van begin tot eind van de opleiding, in een nauwe samenwerking tussen lerarenopleiding en basisschool, stagelopen en gevolgd worden door beide partijen is er meer grip op wat er met de studenten gebeurt.”*

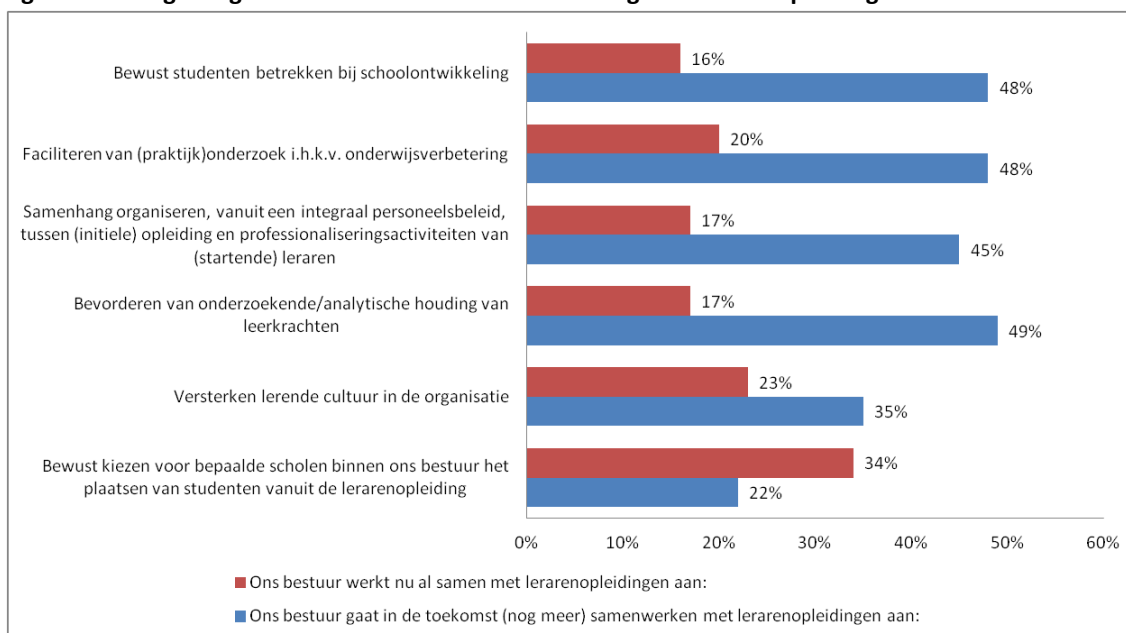
*Als blijkt dat een student niet geschikt is, kunnen opleiding en basisschool dit eerder zien en bij de student aangeven. Vroeger dacht je, straks gaat ze wel weer weg en zijn we deze slechte student kwijt. Door de schoolopleiders, die samen in een plg zitten en als een groep samenwerken, worden studenten en startende leraren gevolgd en bewaakt.”*

Een andere bestuurder geeft aan verschil te zien tussen studenten van een academische opleiding (Academische lerarenopleiding primair onderwijs: alpo) en de lerarenopleiding. De studenten van de alpo stellen andere vragen (meer fundamenteel over het onderwijs) en hebben meer onderzoekkennis. Dit is voor de begeleiders van deze studenten weleens lastig, geeft de bestuurder aan, omdat zij ‘schrikken’ van het hoge niveau van de studenten. De bestuurder geeft aan de kracht van de opleidingsschool te zien in de grotere aandacht die studenten krijgen. Dit vindt hij positief omdat hij verwacht dat door de aandacht de studenten beter kunnen groeien. Een derde bestuurder geeft aan dat zowel binnen als buiten de opleidingsscholen goede en slechte studenten bestaan. Volgens hem heeft het meer te maken met individuele kwaliteiten dan de opleiding.

### 3.2.6 Huidige en gewenste samenwerking

Met het oog op de toekomst is ook gevraagd naar de huidige en gewenste samenwerking van schoolbestuurders met lerarenopleidingen. Ook hier zijn bestuurders in de vragenlijst bevraagd op de kernelementen die centraal staan in opleidingsscholen. De uitkomsten staan in Figuur 7. Het is belangrijk hierbij op te merken dat schoolbestuurders konden aangeven iets nu al te doen en dit in de toekomst nog meer te willen doen.

**Figuur 7. Huidige en gewenste situatie van samenwerking met lerarenopleidingen**



Allereerst kijken wij naar de kernelementen waar de schoolbestuurders nu op samenwerken met lerarenopleidingen. Het bewust kiezen voor bepaalde scholen binnen het bestuur voor het plaatsen van studenten (de laatste stelling in Figuur 7) wordt door de meeste schoolbestuurders gekozen als samenwerkingsonderwerp in de huidige situatie (34%). Daaropvolgend werken de schoolbestuurders in de huidige situatie het meest samen op het versterken van de lerende cultuur in de organisatie (23%). Opvallend is dat de lerende cultuur hier een veel kleinere rol speelt dan in paragraaf 3.2.4, waar 85% van de schoolbestuurders heeft aangegeven actief beleid te maken op het versterken van de lerende

cultuur. Schoolbestuurders zijn hier dus actief mee bezig maar niet per se in samenwerking met lerarenopleidingen. Het beleid lijkt (nog) niet uitgewerkt te zijn in een gerealiseerde samenwerking tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen.

Op het versterken van de lerende cultuur volgt het faciliteren van (praktijk)onderzoek voor onderwijsverbetering dat door 20% van de schoolbestuurders in de huidige situatie gedaan wordt. Volgend op de hiervoor genoemde stellingen wordt in de huidige situatie volgens de schoolbestuurders evenveel samengewerkt aan het bevorderen van de onderzoekende houding van leerkrachten (17%), samenhang organiseren, vanuit een integraal personeelsbeleid, tussen (initiële) opleiding en professionaliseringsactiviteiten van (startende) leraren (17%) en het bewust betrekken van studenten bij schoolontwikkeling (16%). De samenhang organiseren vanuit een integraal personeelsbeleid wordt in paragraaf 3.2.4. door een hoger percentage van schoolbestuurders (51%) aangegeven. Een groter deel van de schoolbestuurders maakt beleid op deze samenhang dan dat zij dat doen in samenwerking met lerarenopleidingen.

In de gewenste situatie geven de schoolbestuurders aan meer te (willen) gaan samenwerken aan het bevorderen van de onderzoekende houding van leerkrachten (49%) en het bewust betrekken van studenten bij schoolontwikkeling (48%) en het faciliteren van (praktijk) onderzoek in het kader van onderwijsverbetering (48%). Daaropvolgend willen schoolbestuurders meer samenwerken aan het organiseren van samenhang, vanuit een integraal personeelsbeleid, tussen (initiële) opleiding en professionaliseringsactiviteiten van (startende) leerkrachten (45%) en het versterken van de lerende cultuur in de organisatie (35%). Dit toekomstbeeld van de schoolbestuurders verschilt van de huidige situatie, waar nog weinig schoolbestuurders hebben aangegeven op de genoemde kernelementen samen te werken met lerarenopleidingen. Bij deze kernelementen zijn de percentages voor de toekomst hoger dan de percentages van de huidige situatie.

Een ander opvallend resultaat is dat een lager percentage schoolbestuurders heeft aangegeven in de toekomst (22%) te willen gaan samenwerken op het bewust kiezen voor bepaalde scholen binnen het bestuur voor het plaatsen van studenten, dan dat schoolbestuurders nu, in de huidige situatie, hebben aangegeven (34%).

### 3.3 Opleiden en professionaliseren in de toekomst

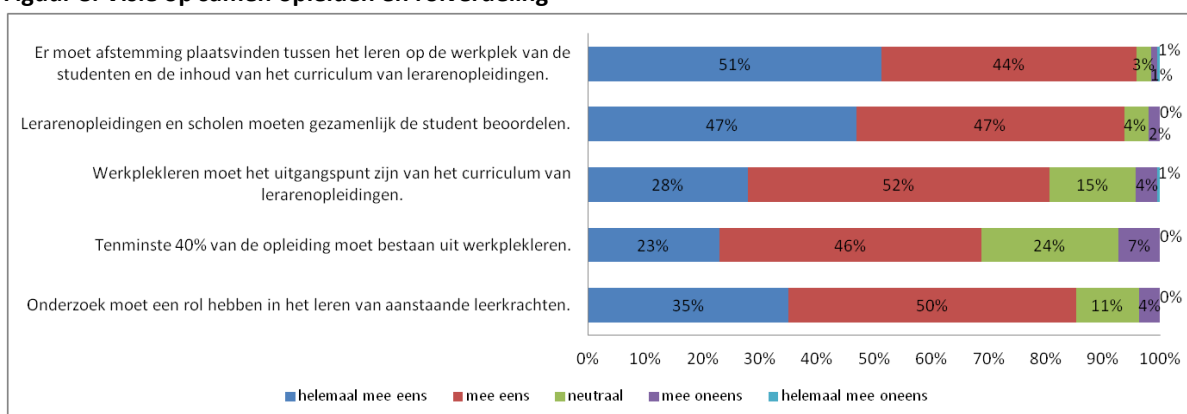
#### 3.3.1 Samenwerking in de toekomst

Over de samenwerking van schoolbesturen met lerarenopleidingen in de toekomst zijn vooral in de interviews aan schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool, vragen gesteld. Deze vragen zijn gedeeltelijk te vergelijken met de vragen die zijn gesteld aan de schoolbestuurders die deel zijn van een opleidingsschool (Hoofdstuk 4).

In vervolg op figuur 7 gaan we hier specifiek in op de samenwerking met lerarenopleidingen in de toekomst. Allereerst presenteren wij de resultaten van de vragenlijst. Figuur 8 toont de ideeën van de schoolbestuurders over de onderliggende visie van het samen opleiden en de rolverdeling. Figuur 9 geeft de mening van de schoolbestuurders aan over de organisatie en eisen aan werkpleklers van studenten in de toekomst.

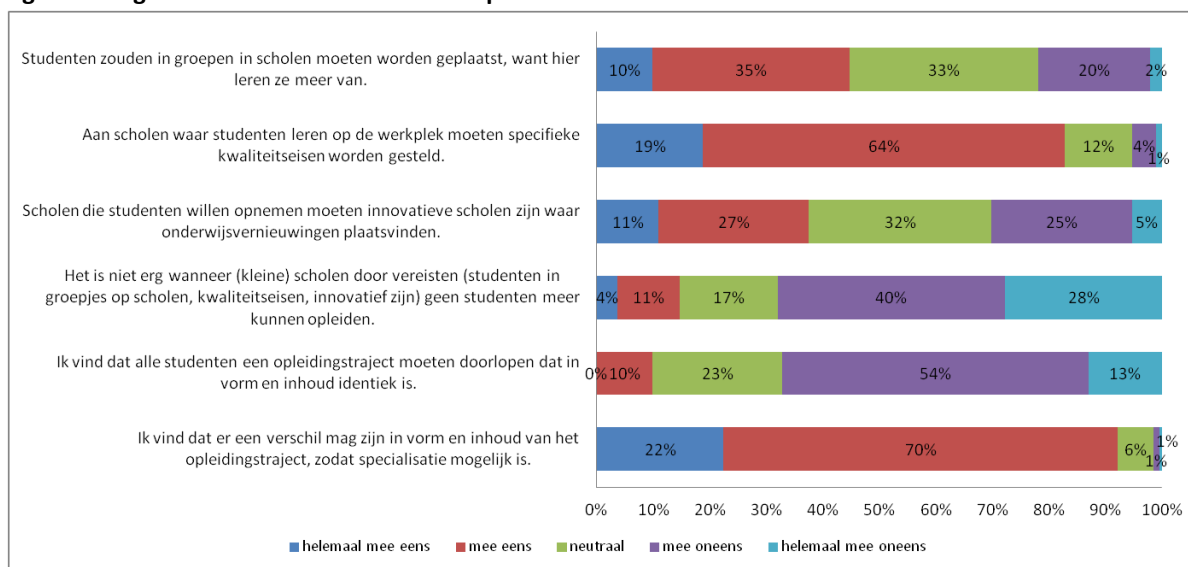
Figuur 8 laat zien dat schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool het belangrijk vinden dat de opleiding en het werkpleklers van studenten verbonden zijn. Schoolbestuurders vinden dat er afstemming moet plaatsvinden tussen het leren op de werkplek van de studenten en de inhoud van het curriculum van lerarenopleidingen (95%), dat lerarenopleidingen en scholen de student samen beoordelen (94%) en dat werkpleklers het uitgangspunt moet zijn van het curriculum van lerarenopleidingen (81%). Ook vindt een overgroot deel van de schoolbestuurders (85%), dat onderzoek een rol moet hebben in het leren van aanstaande leraren. Meer verdeeld zijn de schoolbestuurders over de stelling dat tenminste 40% van de opleiding moet bestaan uit werkpleklers (69% eens; 24% neutraal; 7% oneens).

**Figuur 8. Visie op samen opleiden en rolverdeling**



Hieronder gaan wij in op de organisatie van en eisen aan het werkpleklers van studenten, zie Figuur 9.

**Figuur 9. Organisatie van en eisen aan werkplekieren van studenten**



Figuur 9 laat zien dat de meeste schoolbestuurders vinden dat er een verschil mag zijn in de vorm en inhoud van het opleidingstraject, zodat specialisatie mogelijk is (92%). Dit wordt bevestigd door 67% die het oneens is met de stelling dat alle studenten een opleidingstraject zouden moeten doorlopen dat in vorm en inhoud identiek is (23% neutraal en 10% mee eens). Deze twee stellingen laten zien dat schoolbestuurders kiezen voor een verschil in vorm en inhoud van het opleidingstraject. Daarnaast vinden de meeste schoolbestuurders dat er specifieke kwaliteitseisen gesteld moeten worden aan scholen waar studenten leren op de werkplek (83%).

Schoolbestuurders zijn meer verdeeld in hun mening over het plaatsen van studenten in groepen op scholen zodat zij meer leren (45% eens; 33% neutraal; 22% oneens). Dat scholen die studenten willen opnemen innovatieve scholen moeten zijn waar onderwijsvernieuwingen plaatsvinden wordt door 38% van de schoolbestuurders mee ingestemd, 30% van de schoolbestuurders is het er niet mee eens en een even groot deel antwoordt hier neutraal (32%). Uit de vierde stelling in Figuur 9 blijkt dat de meeste schoolbestuurders het erg vinden als scholen door vereisten geen studenten meer kunnen opleiden; 68% van de schoolbestuurders is het oneens met de stelling.

### 3.3.2 Breedte versus dieptestrategie

Ter voorbereiding op de vraag of de bestuurders een voorkeur hebben voor een breedte- of dieptestrategie werd onderstaande tekst bij de interviews uitgesproken, zie het tekstblok.

De PO-Raad wil de samenwerking tussen besturen en opleidingen beter in beeld krijgen met het oog op de toekomst van het samen opleiden. Daarin speelt de discussie over een breedte- of dieptestrategie. Daarin gaat het om de vraag of alle scholen deelnemer zouden moeten worden van een opleidingsschool of dat alle studenten opgeleid moeten worden in een opleidingsschool, of dat een focus op een beperkt aantal opleidingsscholen wenselijk is. Daarnaast speelt de vraag of en op welke manier opleiden en professionalisering aan elkaar verbonden moeten worden binnen de opleidingsscholen.

Uit de interviews met de bestuurders blijkt dat zij verschillende ideeën hebben voor de toekomst, ook wat betreft de toekomst van de opleidingsscholen. Twee bestuurders geven aan dat de opleidingsschool van hen weg mag. Eén geeft aan: *“Het uitgangspunt moet zijn dat elke student een goede plek krijgt om*

*stage te lopen, een opleidingsschool is een manier om daar te komen, maar het hoeft niet per se op die manier". De andere bestuurder: "Wat maakt het nog voor verschil als alle scholen opleidingsscholen zijn, variatie in scholen is nodig."*

Wel willen beide bestuurders dat er een samenwerking is tussen lerarenopleidingen en schoolbesturen, zodat zij elkaar kunnen controleren en helpen in het kritisch zijn naar studenten toe. Het lastige hieraan is dat de lerarenopleiding graag studenten aan wil houden, omdat zij gefinancierd worden per afgestudeerde student. Hierdoor is de lerarenopleiding soms minder kritisch naar de studenten toe. Scholen willen echter goede studenten en zijn daardoor kritischer op het leerproces van de studenten en zouden soms weleens studenten willen aanraden te stoppen met de lerarenopleiding. De bestuurder geeft aan: *"De lerarenopleiding mag van de scholen verwachten dat het goede leerplekken zijn, maar de school mag ook van de lerarenopleiding verwachten dat er goede studenten afgeleverd worden."* Het is daarom ook belangrijk in deze samenwerkingsrelatie alle scholen van een bestuur te betrekken. Echter kunnen niet alle scholen zomaar veranderen en voldoen aan de eisen voor het werkplekieren van studenten. Volgens de bestuurder moeten opleidingsscholen, of een andere vorm van samenwerking, daarom werken als een groeimodel. Een groeimodel werkt volgens de schoolbestuurders als volgt: van een schoolbestuur worden niet alle scholen meteen meegenomen als onderdeel van de opleidingsschool, maar steeds komen er een paar scholen bij als zij voldoen aan de eisen. Zo kan er steeds gewerkt worden aan de ontwikkeling van een school tot het bij de opleidingsschool kan. Dit laat zien dat de bestuurder uiteindelijk zou kiezen voor een breedte- in plaats van een dieptestrategie.

Een ander idee, naast het groeimodel, is om te werken met een roulatiesysteem van scholen waarbij scholen om beurten studenten van de lerarenopleiding opnemen. Op deze manier zijn alle scholen binnen een opleidingsschool betrokken in de samenwerking en kunnen zij de voordelen hiervan meekrijgen. Omdat er echter in veel regio's te weinig studenten zijn voor alle scholen kan het een idee zijn de scholen te rouleren waar studenten heen gaan. Daarnaast kunnen scholen die nog niet voldoen aan de eisen in de tussentijd ontwikkelen en ook laat het zo variatie aan de studenten zien. Deze bestuurder kiest dus voor de breedtestrategie, omdat hij vindt dat alle studenten opgeleid zouden moeten worden in een opleidingsschool, maar dat dat ook mag bij niet-erkende opleidingsscholen. Niet-erkende opleidingsscholen definieert hij als scholen die met een lerarenopleiding samen werken maar zonder gefinancierd te zijn of scholen die eens in de zoveel jaar meedoen aan een officiële opleidingsschool, maar dan niet officieel participeren in deze opleidingsschool. Het bestuur is dan verantwoordelijk voor de kwaliteit van de scholen als opleidingsschool en om in overleg te gaan met scholen of ze een goede opleidingsscholen kunnen zijn of worden.

Twee bestuurders geven antwoorden die meer duiden op een dieptestrategie. Voor deze bestuurders is het geen vast gegeven dat alle scholen onderdeel zijn van een opleidingsschool of studenten opleiden. Zij geven ook aan dat wanneer meerdere studenten in een school samen moet opleiden, dit ook niet mogelijk is gezien het (kleine) studentenaanbod. Zij nuanceren het belang van de opleidingsschool voor de ontwikkeling van de school. Wanneer (kleine) scholen bijvoorbeeld worden uitgesloten van het ontvangen van studenten, dan halen die hun kennis wel ergens anders vandaan. Een bestuurder geeft aan: *"Jonge mensen zijn niet per se nodig voor ontwikkeling. Wel is het een leuke gedachte dat jonge mensen input kunnen leveren aan scholen. Nu zijn de scholen binnen mijn stichting (zonder stagiaires) geen mindere scholen, want zij organiseren het binnenhalen van kennis op een andere manier".* De andere bestuurder gaat met betrekking tot de kleine scholen nog verder: *"Scholen onder de honderd leerlingen moeten eigenlijk wel stoppen."*



Eén bestuurder geeft een totaal ander idee voor de toekomst: *“We kunnen een structuur opzetten waarin scholen en opleidingen helemaal samengaan. Dan geven mensen in school les en blijven zij bijgeschoold doordat school en opleiding samen zijn. Symbiose vindt dan plaats van opleiden van leerkrachten met opleiden van studenten. Dit is in de huidige structuur lastig te realiseren.”*

### **3.3.3 Eisen aan de school**

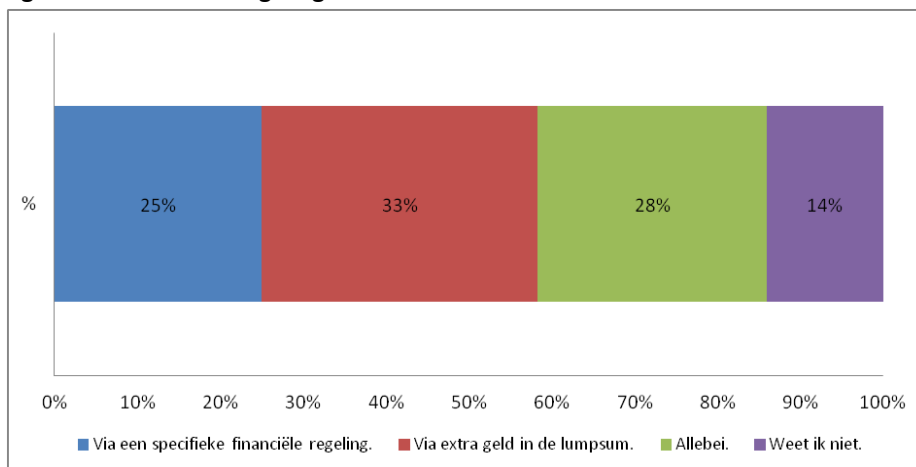
In de interviews zijn bestuurders naar aanleiding voor hun mening over een breedte- dan wel dieptestrategie bevraagd op wat dit betekent voor de kwaliteit van de school als opleidingsplek. Een bestuurder geeft in de interviews aan dat het *“goed zou zijn als er criteria opgesteld worden waar een goede leerplek en een goede student aan moeten voldoen, bijvoorbeeld door de PO-Raad. Een idee is om audits op te stellen om scholen te testen, maar als scholen bij een opleidingsschool horen hebben zij dat al.”* Deze bestuurder vindt dus dat niet alleen aan scholen maar ook aan studenten eisen gesteld mogen worden. De andere bestuurders richten zich voornamelijk op de eisen aan de scholen en de lerarenopleiding, zij noemen de volgende eisen:

- Scholen moeten een voldoende lerende cultuur hebben waarin sprake is van een onderzoekende houding (3x genoemd);
- Een gelijkwaardige positie van studenten en leraren in de scholen (2x genoemd);
- Scholen moeten basisarrangement van de inspectie behaald hebben (2x genoemd);
- Een schoolopleider, die niet hoort bij een school, maar tussen lerarenopleiding en meerdere scholen werken. Deze volgen de studenten gedurende de hele opleiding en koppelen terug aan de lerarenopleiding. Hierbij past ook het hebben van een mentor en goede begeleidingstijd (2x genoemd);
- Verschillende typen scholen moeten binnen een bestuur aanwezig zijn zodat studenten veelkleurigheid zien die de lerarenopleiding niet laat zien (1x genoemd).

### **3.3.4 Financiering voor samenwerking**

Bij het nadenken over de toekomst van de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen hoort ook het nadenken over de financiering van de samenwerking. Bestuurders zijn zowel in de vragenlijst als tijdens de interviews bevraagd op de vormgeving van financiering.

Uit Figuur 10 blijkt dat de meningen van schoolbestuurders verschillen over op welke manier zij een financiële regeling voor samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen vormgegeven zouden willen zien. De meeste schoolbestuurders (33%) zouden graag extra geld in de lumpsum ontvangen, 25% wil graag een specifieke financiële regeling en 28% van de schoolbestuurders geeft aan het beide te willen (een specifieke regeling en extra geld in de lumpsum).

**Figuur 10. Financiële regelingen**

In de interviews hebben twee schoolbestuurders kritiek op de financiering van projecten of subsidies. Een bestuurder geeft aan het beter te vinden als er gefinancierd wordt op basis van een vaste voet, met een financieringsstelsel daarbij per student. Hiermee wordt kwaliteit geborgd omdat de vaste voet zorgt voor mogelijkheden om te investeren en ontwikkelen, ook als er minder studenten zijn. Daarnaast geeft een bestuurder aan dat er soms eindeloos gepraat wordt binnen de opleidingen, zonder dat het bestuur er iets aan heeft. Opleidingen zijn dan meer bezig met het binnenhalen van subsidies dan met het verbeteren van het onderwijs. De bestuurder geeft aan: *“De kennis die middels de subsidie en de samenwerking ontwikkeld wordt, kan het bestuur ook elders halen. Er worden verkeerde prikkels gecreëerd door de geldstromen”*. Naast de financiering van opleidingsscholen is echter ook de instelling en houding van de lerarenopleiding en de samenwerkingsrelatie tussen scholen en besturen belangrijk: *“Het gaat niet alleen om financiële middelen, maar ook de sociale relaties. Samenwerking versterken met een financiering helpt wel, zo kunnen middelen voor een project ingezet worden.”*

## 4 Interviews met opleidingsscholen

Om ook de mening van opleidingsscholen over de toekomst van het samen opleiden te horen, zijn vier interviews gehouden; drie met opleidingsscholen en een met een aspirant-opleidingsschool. In deze interviews is behalve over de toekomst, ook gesproken over de kracht van de opleidingsschool, de samenwerking binnen de opleidingsschool en de kwaliteit van de (aanstaande) leerkracht.

### 4.1 De kracht van de opleidingsschool

De kracht van de opleidingsschool ligt volgens de betrokken PO-besturen op twee punten. Ten eerste verhoogt het samen opleiden de kwaliteit van de opleiding. Opleiden in het werkveld wordt als belangrijk ervaren. Afstemming van theorie en praktijk is daarbij cruciaal. Enerzijds omdat studenten ook in en van de praktijk moeten leren. Zoals één van de bestuurders het verwoord: *“Studenten moeten vanaf dag één begeleid en bejegend worden alsof ze al een professioneel beroepsuitoefenaar zijn.”* Anderzijds is het van belang dat het curriculum van de lerarenopleiding wordt afgestemd op het werkveld: *“De opleidingsschool zorgt ervoor dat veranderingen in de lerarenopleiding mogelijk worden, een ander type leerkracht kan worden opgeleid, waardoor scholen uiteindelijk veranderen.”* Binnen Samen Opleiden kan gebruik worden gemaakt van elkaars expertise en kan kennis van de scholen naar de opleiding vloeien en vice versa. Ten tweede ervaren schoolbesturen voordelen van de Opleidingsschool die indirect relateren aan het opleiden van de studenten. Het gaat hier om het hebben van toegang tot kennis van de lerarenopleiding (2x genoemd), personeelsuitwisseling tussen lerarenopleiding en scholen (1x genoemd) en de groei van een brede professionele houding binnen de school omdat zij het geven van feedback en het evalueren van het eigen onderwijs verbreden van de student naar de collega's (1x genoemd).

Tot slot is door twee besturen aangegeven dat er al een nauwe samenwerking bestond voor de start van de opleidingsschool en dat financiering (middels de regeling) helpt om de nauwe samenwerking te behouden.

#### 4.1.1 Eisen aan de school

Onderdeel zijn van een krachtige opleidingsschool stelt eisen aan de scholen. Allereerst gaat het volgens drie besturen om het beschikbaar kunnen stellen van mentoren en goede begeleiding. Daar hoort bij dat personeel bereid is de mentoropleiding te volgen en dat feedback een belangrijke rol speelt binnen de school, niet alleen bij studenten maar bij al het personeel. Eén bestuur noemt hierbij ook het belang van de aanwezigheid van leer-werkgemeenschappen binnen de school.

Veel is door de besturen gesproken over het belang van de veelzijdigheid van de school als werkplek voor studenten. Besturen vinden het belangrijk dat studenten tijdens de opleiding de kans krijgen ervaring op te doen op een verscheidenheid aan scholen. *“Variëteit en massa zijn belangrijk.”* Het gaat dan om een diversiteit aan contexten (stad/platteland, omvang school), onderwijssystemen en teamculturen. Dit helpt studenten in het bepalen van de keuze wat bij hem of haar past, waar de eigen talenten liggen en het stimuleert mobiliteit.

## 4.2 Samenwerking in de opleidingsschool

### 4.2.1 Organisatie van de samenwerking

De organisatie van de samenwerking verschilt per opleidingsschool. Het belangrijkste verschil lijkt te zijn of de samenwerking is georganiseerd vanuit bestuurlijk niveau of vanuit de werkvloer. Eén bestuur benoemt de aanwezigheid van een stuurgroep waarin afspraken worden gemaakt over trajecten. Een ander bestuur geeft aan dat de samenwerking op alle niveaus vorm krijgt, van bestuur tot in de klas. Er is gezamenlijk een visie opgesteld. Er wordt zoveel mogelijk pragmatisch opgelost, waar het kan wordt gewerkt met gesloten beurzen. Ook in een ander bestuur is het model voor samenwerking ontstaan vanuit alle lagen: deelnemers van het werkveld komen op de lerarenopleiding en besturen (mentoren, directeuren en schoolopleiders) hebben 4-maandelijks overleg met de lerarenopleiding. Het vierde bestuur heeft aangegeven dat de samenwerking vanuit de werkvloer is opgebouwd. De samenwerking is gestart door de samenwerking tussen de coach op de basisschool en de studieloopbaanbegeleider van de lerarenopleiding. *“Dit tandem is echt samen gaan werken rond de opleiding van steeds 8 studenten. Die samenwerking richt zich op het curriculum en begeleiding. Later is samenwerking op het niveau van schoolbestuurders erbij gekomen.”*

De besturen ervaren over het algemeen een gelijkwaardige positie ten opzichte van de lerarenopleidingen: *“De lijn is goed, de verbindingen zijn goed, de serieusheid over het opleiden in de school is goed, en ook het eisen durven stellen aan de studenten lukt. In de samenwerking zijn tevens gedeelde belangen.”* Wel is aangegeven dat ondanks dat de samenwerking als gelijkwaardig wordt beschouwd het oude wij-zij beeld nog wel bestaat: *“Met name nieuwe scholen hebben nog wel eens de neiging naar de opleiding te wijzen. Maar in feite kan dat niet meer want je bent samen verantwoordelijk voor de opleiding (en kwaliteit) van de student. Het is wel een proces van jaren om van het wij-zij gevoel af te komen.”* Wat helpt om het wij-zij gevoel te verminderen is dat de opleiding weinig financiering krijgt; het meeste geld gaat naar het veld, naar de scholen, bijvoorbeeld ten behoeve van het vrijmaken van mentoren, de basisschoolcoaches. Een ander bestuur geeft aan dat er wel verschil is tussen lerarenopleidingen in de mate waarin zij de scholen als gelijkwaardig beschouwen.

### 4.2.2 Inhoud en focus van de samenwerking

De samenwerking richt zich inhoudelijk voornamelijk op het curriculum van de opleiding, geven drie bestuurders aan. De besturen erkennen dat de verantwoordelijkheid voor het curriculum bij de opleiding ligt maar vinden dat afstemming wenselijk is. De mate waarin besturen invloed hebben op het curriculum varieert echter wel.

Eén van de besturen geeft aan dat de lerarenopleidingen open staat voor feedback op inhoud en proces. Door uitwisseling van personeel vindt samenwerking en afstemming op inhoud ook plaats. Dialoog met de opleiding lijkt voor de besturen essentieel: *“Er zijn veel momenten dat je met elkaar in gesprek bent over het curriculum van de opleiding en de opleiding en begeleiding in de school, zowel op bestuurlijk niveau als directieniveau. Dialoog is er, maar ieder blijft wel verantwoordelijk voor het eigen deel.”* Eén van de besturen geeft aan dat de invloed op het curriculumdeel van de opleiding beperkt is, maar dat zij wel invloed hebben op de wijze waarop het opleiden in school plaatsvindt. Zo wordt er bijvoorbeeld gewerkt in leergemeenschappen in de school en kan het bestuur aangeven wat er elk jaar moet gaan gebeuren en hoe de student gepositioneerd wordt: *“Zo worden de LIO'ers beoordeeld door de directeur door middel van een beoordelingsgesprek alsof het al een personeelslid is. Daarbij is afgesproken dat de LIO'er geen leerkrachten vervangt. Hij of zij mag zelfstandig lesgeven, maar er moet altijd een leerkracht in de buurt zijn.”* Ook zijn afspraken gemaakt over werving en koppeling van studenten aan scholen.

De focus van de opleidingsschool is in alle besturen breder dan alleen de opleiding van de studenten. Naast studenten richt men zich ook op de beginnende leerkrachten (inductiefase) en het zittende personeel. Betrokkenen van de opleidingsschool en van de lerarenopleidingen waaieren uit over de scholen waardoor zij profiteren van de expertise en kennis die zo wordt binnengebracht. Door samen te werken met andere schoolbesturen in de regio kan er beter scholing en trainingen worden ingekocht en is het mogelijk voor een bestuur een rijker aanbod aan opleiding en training aan het personeel te bieden. Afstand speelt namelijk een belangrijke rol in het volgen van scholing en training.

#### **4.2.3 De rol van onderzoek**

Voor één van de besturen hoeft onderzoek een bescheiden rol te spelen binnen de opleidingsschool. Veel meer richt men zich erop dat alle leerkrachten 'reflective practioners' worden. Daarbij geeft de bestuurder aan dat over het algemeen door de academische lerarenopleiding de onderzoekende houding van de leerkrachten niet is toegenomen. En in die gevallen waar dat wel gebeurt deze leerkrachten vaak een andere functie krijgen (adjunct(directeur)) waardoor leerlingen er alsnog weinig van profiteren. De bestuurder streeft naar een meer bredere beweging in de school waarbij leerkrachten gezamenlijk meer uitgaan van wat er al bekend is uit onderzoek en hoe dat in school kan worden toegepast.

Een andere bestuurder geeft aan dat onderzoek, gekoppeld aan schoolontwikkeling, wel belangrijk is voor de scholen, maar niet per se gekoppeld hoeft te zijn aan een opleidingsschool.

De andere besturen geven aan dat onderzoek wel een rol speelt binnen de opleidingsschool. Onder andere heeft de regeling Versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen 2013-2016 hier aan bijgedragen. Het onderzoek van studenten van de academische opleidingsscholen is vaak gekoppeld aan schoolrelevante vragen. Leerkrachten- in-spe brengen onderzoek de school in. Dit heeft invloed op de cultuur en zij verspreiden hun onderzoeksvaardigheden.

Eén van de schoolbestuurders geeft aan het jammer te vinden dat de academische kop verdwijnt. Met de academische kop werd er door HBO-opleidingen praktijkgericht onderzoek gedaan. In de ogen van de bestuurder is het WO-onderzoek gericht op kennisgeneratie en daardoor voor scholen niet direct bruikbaar. Door de lange looptijd van kennisgericht onderzoek zal het animo van scholen om te participeren afnemen.

#### **4.2.4 Versterking van de samenwerking**

Versterking van de samenwerking binnen de opleidingsscholen vinden de besturen op een aantal punten nog nodig:

- Twee schoolbestuurders geven aan te werken aan de borging van de samenwerking. Zowel op bestuurlijk niveau als op schoolniveau is het nodig dat iedereen commitment vertoont en is samen op trekken essentieel.
- Een bestuur geeft aan verder te willen werken aan de kwaliteit van zowel scholen als lerarenopleiding.
- Tenslotte geeft een bestuurder aan dat versterking van de samenwerking binnen de opleidingsschool nodig is rond de zorg en aandacht voor kinderen in de leeftijdsgroep van 2,5-6 jaar. Het gaat dan voornamelijk om de vraag wie en waar daarvoor een opleiding moet worden ingericht.

### 4.3 Koppeling van opleiden en professionalisering aan HRM

De besturen die deelnemen aan een opleidingsschool zijn gevraagd naar de wijze waarop door het bestuur en de scholen een koppeling wordt gelegd tussen opleiden en professionaliseren en het strategisch HRM beleid. Ten aanzien van het aannamebeleid van studenten lijken hier weinig bewuste keuzes te worden gemaakt. Slechts één van de besturen heeft aangegeven bij de aanname erop te letten dat er alleen studenten uit opleidingsscholen worden aangenomen.

Eén bestuur geeft aan dat ze bewust inzetten op een doorgaande leerlijn voor de leerkrachten. Het portfolio dat studenten tijdens de opleiding maken wordt tijdens de uitoefening van het beroep verder ontwikkeld naar een bekwaamheidsdossier. *“Zo wordt duidelijk dat je na de opleiding blijft professionaliseren en ontwikkeling als leraar door blijft gaan en besproken wordt in gesprekken met begeleiders op school.”* De leerkrachten worden in de inductiefase begeleid door startercoaches. Alle vier de besturen geven aan dat de scholen verantwoordelijk zijn voor het professionaliseren van de leerkrachten. Door scholen en besturen wordt op verschillende manieren invulling gegeven aan deze professionalisering. Zo is er een bestuur dat aangeeft dat het gaat om de hele kolom van studenten, beginnende leerkracht naar zittende leerkracht. Samenwerking met andere besturen vindt wel plaats, o.a. bij de inductiefase. Een ander bestuur geeft aan dat er veel geld wordt gestoken in opleidingen voor teamleden en dat netwerken worden ingericht. Een derde bestuur geeft aan de professionalisering te koppelen aan schoolontwikkeling, waarbij er altijd zoveel mogelijk wordt gestreefd naar een win-winsituatie en dat de ontwikkeling van een persoon ook altijd organisatiebelang dient te hebben.

Besturen is ook gevraagd of een onderzoekende houding/expertise een rol speelt in het aannamebeleid van leerkrachten. Dat is voor geen van de besturen het geval. Wel wordt door twee besturen aangegeven dat in de beroepsfase aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling van een onderzoekshouding en –vaardigheden.

### 4.4 De opleidingsschool en de kwaliteit van de student

Alle schoolbestuurders die we hebben gesproken gaven aan geen antwoord te kunnen geven op de vraag of studenten die zijn opgeleid binnen opleidingsscholen kwalitatief beter zijn dan andere studenten. Dit heeft meestal te maken met het feit dat zij alleen studenten vanuit opleidingsscholen krijgen en een vergelijking dus lastig is. De schoolbestuurders hebben wel de aanname dat de studenten die opgeleid worden binnen een opleidingsschool kwalitatief beter zijn. Aanname is dat de kwaliteit van het opleiden binnen de opleidingsschool beter is en dus dat deze betere studenten afleveren. *“Studenten van een opleidingsschool nemen vanaf dag 1 deel aan de schoolorganisatie. Daarnaast worden de studenten tijdens het eerste jaar door mentoren en basisschoolcoaches beoordeeld. Zij kijken veel beter vanuit goede criteria of een student geschikt is en zorgen ook voor een goede match tussen school en student. Ook de samenwerking rond en afstemming van curriculum en de mentoren training maken dat de kwaliteit van opleiden en begeleiden verbetert.”* *“De student staat veel uren in de praktijk, is aan het scheppen en aan het creëren.”*

Daarbij worden twee kanttekeningen gemaakt. Eén bestuurder geeft aan dat kwaliteit ook sterk te maken heeft met de individuele student. Daarnaast vraagt een bestuurder zich af of de studenten van een opleidingsschool de innovatoren en creatievelingen worden die zij ook graag zijn. Dit bestuur pleit voor diversiteit binnen leerkrachtteams waarin naast studenten/leerkrachten opgeleid binnen een opleidingsschool ook andere studenten en leerkrachten functioneren.

## 4.5 Samenwerking met lerarenopleidingen in de toekomst

### 4.5.1 Breedte versus dieptestrategie

De schoolbestuurders is gevraagd hun mening te geven over de toekomst van het samen opleiden. Ter introductie is onderstaande tekst uitgesproken tijdens het interview:

De PO raad wil de samenwerking tussen besturen en opleidingen beter in beeld krijgen met het oog op de toekomst van het samen opleiden. Daarin speelt de discussie over een breedte- of dieptestrategie. Daarin gaat het om de vraag of alle scholen deelnemer zouden moeten worden van een opleidingsschool of dat alle studenten opgeleid moeten worden in een opleidingsschool, of dat een focus op een beperkt aantal opleidingsscholen wenselijk is. Daarnaast speelt de vraag of en op welke manier opleiden en professionalisering aan elkaar verbonden moeten worden binnen de opleidingsscholen.

De schoolbestuurders hebben allemaal een voorkeur voor een vorm van een breedtestrategie. Zij zijn voorstander voor het opleiden van alle studenten in een opleidingsschool, al geeft één bestuur duidelijk aan dat dit niet hoeft te gelden voor de gehele opleiding (de student moet tenminste tijdens de opleiding ook op een opleidingsschool zijn geweest). De schoolbestuurders vinden niet dat alle scholen onderdeel van een opleidingsschool zouden moeten zijn. Sterker, één van de schoolbestuurders bepleit juist een verdere inperking van het aantal scholen waar studenten worden opgenomen. Dit wordt mede ingegeven door het feit dat deze bestuurder bepleit dat studenten in groepen in de school aanwezig moeten zijn. Studenten leren binnen de opleidingsschool ook sterk met en van elkaar, zeker als zij afkomstig zijn uit verschillende leerjaren, stelt ook één van de andere schoolbestuurders. Indien het aantal studenten op de lerarenopleidingen zou toenemen zou ook het aantal scholen, dat studenten kan opnemen, toenemen. Een voldoende aanbod van studenten is echter bij meerdere besturen een probleem, zoals hier gezegd door een bestuurder: *“Het bestuur kan een veel groter aandeel nemen in het opleiden van studenten dan dat nu gedaan wordt als er meer studenten zijn. Aangezien het belangrijk is dat studenten uit verschillende jaren elkaar ontmoeten in de scholen, kan niet gewerkt worden met één student per school. Echter zijn er niet genoeg studenten om groepjes stagiaires te vormen op elke basisschool.”*

Eén van de schoolbestuurders geeft aan dat in de toekomst *“er voor studenten een keuzemenu beschikbaar zou moeten zijn m.b.t. de opleiding en de plek voor stage. Dit betekent dat er meerdere routes zijn waarin scholen de volgende rol kunnen spelen: 1. Niet (geen plekken voor studenten), 2. Normale stageplaatsen (traditionele stagemodel), 3. Deelname aan de Opleidingsschool, 4. Deelname aan de Opleidingsschool met onderzoek, 5. Scholen waar heel creatief en open studenten terecht kunnen. Het is afhankelijk van de fase waarin de school verkeert waaraan zij kunnen deelnemen.”*

Schoolbestuurders geven wel aan dat breedte in het aantal scholen wel wenselijk zou zijn, omdat zoveel mogelijk scholen dan mee kunnen ontwikkelen. Het feedback geven en ontvangen, wordt gemakkelijker een heersende cultuur wanneer een school deel uitmaakt van een opleidingsschool: *“Doordat leerkrachten met elkaar overleggen over het geven van feedback aan studenten, gaan zij (soms onbewust) ook met elkaar het eigen handelen bespreken. Daarbij komen er vanuit de opleiding (lerarenopleiding) ook interessante aspecten mee: zo werden er lesobservaties gefilmd en werd er gewerkt met de ICALT.”* Maar een bestuurder vreest verdunning in de begeleiding bij toename van het aantal scholen: *“Er moet bijvoorbeeld al worden ingezet dat een school- of instituutopleider naar meerdere basisscholen gaat voor de studenten; er wordt bespaard wanneer het aantal basisscholen beperkt wordt.”* De bestuurder gunt echter iedere basisschool de participatie aan de opleidingsschool en de winst die daarmee behaald kan worden. Om die reden adviseert hij de niet-opleidingsscholen bij opleidingsscholen te laten kijken en met elkaar ervaringen te delen. *“Door binnen het bestuur een school*

te hebben die in een opleidingsschool participeert, kunnen andere scholen daar naartoe verwezen worden. Er wordt dan ook meer geprofiteerd van de interne mobiliteit: wat de leerkrachten geleerd hebben, kunnen zij dan weer overbrengen op hun nieuwe school.” Andere ‘oplossingen’ die worden genoemd zijn dat scholen samen leergroepen gaan vormen waarbij de leergroepen onderdeel zijn van de opleidingsschool en vanuit de opleiding worden begeleid en de mogelijkheid om binnen een bestuur de plaatsing van studenten te rouleren.

Eén van de besturen bepleit ook een breedtestrategie ten aanzien van de lerarenopleidingen: *“Voor de overheid zou het vanzelfsprekender moeten zijn dat de opleidingen en scholen samen moeten werken in opleiden. Daar zouden stappen in ondernomen moeten worden om iedere opleiding mee te nemen, hoeft niet helemaal geïntegreerd, maar wel samenwerking met uitgewerkte verantwoordelijkheden. Dit zou kunnen door landelijke stuurgroepen te ontwikkelen waarin per regio een bestuur zitting heeft als vertegenwoordiger van de regio. De werkgever moet het gaan trekken. Er moeten partnerschappen ontstaan, getrokken vanuit het werkveld. Regionale netwerken van besturen die samen met de opleiding samen gaan werken. Per regio een bestuurder met mandaat die samen beleid gaan uitwerken.”* Een andere bestuurder geeft daarbij aan dat lerarenopleidingen sterk in kwaliteit verschillen en dat dit voor het bestuur eigenlijk niet acceptabel is: opleiden is hun toekomst. Zij willen samen met partners zelf gaan opleiden.

Twee schoolbestuurders geven aan dat men toe wil naar een opleidingsschool die op maat is georganiseerd. Het maatwerk moet afgestemd zijn op de wensen vanuit het veld en lerarenopleidingen mogen verschillen met eigen opleidingen, beoordelingscriteria en trainingen. Eén van deze besturen geeft aan dat het niet nodig is dat alle studenten helemaal binnen een opleidingsschool worden opgeleid. Zij bepleiten diversiteit binnen teams in scholen. Dit vraagt ook om een diverse instroom: *“Een combinatie van veel/weinig praktijkervaring, verschillende opleidingen (wo/hbo), komend uit bedrijfsleven of een startende leerkracht. Binnen het bestuur wordt niet gedacht vanuit ‘one size fits all.’* Het bestuur geeft aan dat ze *“het sommige studenten ook niet gunnen om op een opleidingsschool te zitten: op die opleidingsschool zouden er namelijk ook unieke kwaliteiten ‘uitgeramd’ kunnen worden. De onderzoeksvaardigheden die studenten aangeleerd krijgen op een opleidingsschool kunnen de studenten ook elders op doen. De stichting vindt het daarnaast niet wenselijk om een heel team te hebben dat met onderzoek bezig is: zij zoeken naar heterogeen samengestelde teams met veel verschillende individuen.”*

Tot slot is door één van de schoolbestuurders een dieptestrategie bepleit vergelijkbaar met het MBO: beroepsopleidend en beroepsbegeleidend. Deze bestuurder wil tevens in het werkveld po een niveauverhoging: er moet worden gestreefd naar niveau 5+master, zowel binnen het bestuur als binnen de school. Dit brengt toegepaste onderwijskunde binnen de school. Dit kan bijvoorbeeld door LC-functies te creëren. Verder wil deze bestuurder graag dat het mogelijk wordt voor (een consortium van) besturen om een lector in te huren om het praktijkonderzoek te sturen en begeleiden. Met de huidige kopkracht van het bestuur is dit nu niet te realiseren.

#### **4.5.2 Samenwerking lerarenopleidingen en scholen bij professionalisering**

Waar de lerarenopleidingen (wettelijk) verantwoordelijk zijn voor de opleiding zijn de werkgevers dat met betrekking tot de verdere professionalisering van de leerkracht. Besturen denken wel dat de rol van de lerarenopleiding in deze professionaliseringsfase vergroot zou kunnen worden. In de inductiefase zou dat bijvoorbeeld kunnen, al geeft een bestuur wel aan dat het in werkelijkheid nog wel ingewikkeld kan zijn om de opleiding voor starters door te zetten. Starters willen graag de opleidingsfase achter zich laten. Bovendien zijn startende leerkrachten verantwoordelijk voor de eigen professionele ontwikkeling waarin het formuleren van de eigen leervragen centraal staat. Dit in tegenstelling tot de



lerarenopleiding waar vooral 'gezorgd' wordt. De verwachting is dat met name voor kleinere besturen lerarenopleiding in deze fase interessant kunnen zijn omdat de lerarenopleiding medewerkers kunnen leveren die de startende leerkrachten trainen, coachen en begeleiden. Bij grotere besturen kan dit ook georganiseerd worden vanuit eigen huisacademies.

Een andere bestuurder geeft aan dat de lerarenopleiding een grotere rol zouden moeten spelen in het nascholingsaanbod.

#### **4.5.3 De kracht van subsidie en financiën**

Subsidie of ook wel financiële armslag biedt ruimte voor kwaliteit al geven twee besturen aan dat intrinsieke motivatie van betrokkenen ook een voorwaarde is. *"Externe prikkels werken alleen maar als er intrinsiek de bereidheid, de wil, en het vermogen is om het te dragen."*

Drie besturen geven aan dat de financiering beperkt is of niet goed verdeeld. Bij beperkte subsidie investeert het bestuur zelf. De scheve verdeling heeft betrekking op het feit dat scholen niet worden gecompenseerd voor de opleidingsonderdelen die zij overnemen van de initiële opleidingen.

De besturen hebben vaak de regeling Versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen 2013-2016 genoemd als een belangrijke impuls voor de samenwerking.



## 5 Conclusies

### 5.1 Uitleg over het onderzoek

Het doel van het huidige onderzoek was om de mening van po-schoolbestuurders over de huidige samenwerking met lerarenopleidingen en de toekomst hiervan te achterhalen. Wij hebben met behulp van interviews bij schoolbestuurders die deel zijn van een opleidingsschool ( $n = 4$ ) en met interviews en een vragenlijst bij schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool ( $n = 4$  interviews,  $n = 212$  vragenlijst reacties) gevraagd naar de bekendheid met en de kracht van de opleidingsschool, de samenwerking met lerarenopleidingen en het beleid van schoolbesturen ten aanzien van opleiden en professionaliseren en de toekomst van het samen opleiden in de komende vijf jaar. Het onderzoek onder schoolbestuurders geeft input voor discussie en beleid voor samen opleiden.

De resultaten uit de vragenlijst en interviews van beide groepen schoolbestuurders zijn bij elkaar gebracht. Bij het lezen van de conclusies dient rekening te worden gehouden met het aantal interviews ( $n = 8$ ), die niet representatief zijn voor de hele sector maar illustratief en verdiepend op de resultaten van de vragenlijst waarvan de resultaten wel representatief zijn.

Dit hoofdstuk is gestructureerd rondom de belangrijkste conclusies die te trekken zijn op basis van de resultaten. De conclusie wordt steeds verduidelijkt met een korte samenvatting, waarin opvallende percentages herhaald worden uit de vragenlijstresultaten. De resultaten van de interviews worden beschrijvend weergegeven. Voor gedetailleerde beschrijvingen van de resultaten verwijzen wij u naar hoofdstuk 3 (over schoolbesturen die geen deel zijn van een opleidingsschool) en hoofdstuk 4 (over opleidingsscholen).

### 5.2 Belangrijkste conclusies met samenvattingen

#### 5.2.1 Bekendheid met de opleidingsscholen

- **Conclusie: De meeste schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool, zijn niet goed bekend met de opleidingsscholen en de regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen van OCW.**
- Uit de resultaten van de vragenlijst blijkt dat 69% van de schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool niet goed bekend zijn met de opleidingsscholen en de regeling omtrent de opleidingsscholen. 20% van de schoolbestuurders heeft er nog nooit van gehoord (zie Figuur 1 in hoofdstuk 3). Na een korte toelichting tijdens de gesprekken op de kenmerken van de opleidingsschool heeft 74% van de schoolbestuurders aangegeven wel graag deel te willen nemen aan een opleidingsschool in de toekomst (zie Figuur 2 in hoofdstuk 3). De reden hiervoor is dat er zo instroom is van nieuwe kennis en mensen (toekomstig personeel) (zie paragraaf 3.1). Deze reden wordt door schoolbestuurders die deel zijn van een opleidingsschool ook genoemd als de kracht van de opleidingsscholen. Andere krachten van de opleidingsscholen zijn: de koppeling die gemaakt wordt tussen theorie en praktijk en indirecte effecten binnen de school zoals ontwikkeling van een cultuur van leren van feedback, toegang tot kennis op de lerarenopleiding en de uitwisseling van personeel tussen scholen en lerarenopleidingen.

### 5.2.2 Verantwoordelijkheid voor opleiden

- **Conclusie: Schoolbestuurders van opleidingsscholen, als ook schoolbestuurders van niet-opleidingsscholen voelen zich verantwoordelijk voor het opleiden van aanstaande leerkrachten. Het contact tussen schoolbesturen die geen deel zijn van een opleidingsschool en lerarenopleidingen blijkt in de praktijk echter vooral rond en via studenten plaats te vinden; samenwerking en ontwikkeling vindt op andere niveaus (zoals het bestuurlijk niveau) veel minder plaats.**
- Uit de resultaten van de vragenlijst en de interviews blijkt dat beide groepen schoolbestuurders zich verantwoordelijk voelen voor het opleiden van aanstaande leerkrachten. 89% van de schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool hebben in de vragenlijst aangegeven het belangrijk te vinden dat schoolbesturen verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden van aanstaande leerkrachten (zie de laatste stelling van Figuur 3 in hoofdstuk 3). Echter blijft de focus van de samenwerking van scholen en lerarenopleidingen nu vooral nog op studenten gericht (het plaatsen van studenten op scholen en het beoordelen van studenten). Daarnaast blijkt uit de vragenlijst dat het contact tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen vooral plaatsvindt via studenten (70%), gevolgd door schoolleiders (66%) en mentoren (50%). Het contact vindt het minste plaats via het bestuur (34%), terwijl het grootste deel van de schoolbestuurders heeft aangegeven het belangrijk te vinden dat schoolbesturen verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden van aanstaande leerkrachten.
- Een discussiepunt voor de toekomst betreft de vraag op welke niveaus (student, leerkracht, schoolopleiders, directie, bestuurlijk) samenwerking en afstemming tussen scholen en lerarenopleidingen nodig is om zorg te dragen voor een kwalitatief goede opleiding en professionalisering.

### 5.2.3 Organisatie van en eisen aan werkplekieren van studenten

- **Conclusie: Schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool vinden dat er aan scholen waar studenten leren op de werkplek kwaliteitseisen gesteld mogen worden, maar in de huidige situatie worden door (nog) weinig schoolbestuurders deze eisen daadwerkelijk gesteld aan scholen.**
- Uit de resultaten van de vragenlijst blijkt dat 83% van de schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool vinden dat er kwaliteitseisen gesteld mogen worden aan scholen waar studenten leren op de werkplek (zie de tweede stelling van Figuur 9 in hoofdstuk 3). In de interviews geven de schoolbestuurders, die geen deel zijn van een opleidingsschool, diverse eisen aan die gesteld mogen worden aan scholen en lerarenopleidingen, zoals aanwezigheid van een lerende cultuur en gelijkwaardige positie van student en leerkracht (zie paragraaf 3.3.3). Echter het blijkt uit de vragenlijst dat 'maar' 34% van deze schoolbestuurders in de huidige situatie heeft vastgesteld welke van hun scholen voldoen aan de eisen om studenten te kunnen opleiden (zie de eerste stelling van Figuur 6 in hoofdstuk 3).
- Een discussiepunt of vraag voor de toekomst is of het wenselijk is dat alle schoolbesturen eisen stellen aan de scholen waar studenten komen zoals dat nu gebeurt door de schoolbesturen die deelnemen aan een opleidingsschool. Daarbij speelt dan bovendien de vraag of alle schoolbesturen eenzelfde kwaliteitskader zouden moeten gebruiken voor hun scholen waarin studenten werkplekieren. De vraag hierbij is hoe dit te realiseren is en of het veld zelf tot een kwaliteitskader kan komen dan wel wie deze rol zou moeten oppakken. Een schoolbestuurder gaf tijdens het interview aan: "Het zou goed zijn als er criteria opgesteld worden waar een goede leerplek en een goede student aan moeten voldoen, bijvoorbeeld door de PO-Raad. Een

*idee is om audits op te stellen om scholen te testen, maar als scholen bij een opleidingsschool horen, hebben zij dat al".*

#### **5.2.4 Doorgaande professionalisering**

- **Conclusie: Schoolbestuurders die geen deel zijn van een opleidingsschool willen graag de professionalisering van hun leerkrachten in samenwerking met lerarenopleidingen regelen. Maar in de praktijk gebeurt dit (nog) niet.**
- Uit de resultaten van de vragenlijst blijkt dat 71% van de schoolbestuurders, die geen deel zijn van een opleidingsschool, het belangrijk vinden dat lerarenopleidingen betrokken worden bij de professionalisering van zittende leerkrachten (zie de tweede stelling van Figuur 3 in hoofdstuk 3). Daarnaast geeft 92% van de schoolbestuurders aan dat zij het belangrijk vinden om samenhang te organiseren tussen de opleiding en professionaliseringsactiviteiten van (startende) leerkrachten (zie de zesde stelling van Figuur 3 in hoofdstuk 3), maar slechts 17% van de schoolbestuurders, die geen deel zijn van een opleidingsschool, organiseert deze samenhang (zie de derde stelling van Figuur 7 in hoofdstuk 3). Het overgrote deel van de schoolbestuurders heeft dus nog geen samenwerking met lerarenopleidingen wat betreft de professionaliseringsactiviteiten op hun scholen terwijl zij dit wel belangrijk vinden.
- Een vraagstuk voor de toekomst betreft wat er op stelselniveau en/of regionaal niveau nodig is om de professionalisering van leerkrachten in een samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen te faciliteren. Daarbij past ook de vraag in hoeverre behoefte is aan het regelen van deze mogelijkheid van samenwerking op stelselniveau en/of regionaal niveau bij de scholen in de po-sector.

#### **5.2.5 Geen duidelijk beeld over breedte- of dieptestrategie**

- **Conclusie: Schoolbestuurders verschillen van mening over de keuze voor een breedtestrategie (alle scholen onderdeel van een opleidingsschool of alle studenten opgeleid in een opleidingsschool) of dieptestrategie (een focus op een beperkt aantal opleidingsscholen) in de toekomst van samen opleiden en de rol van de opleidingsschool.**
- Uit de interviews (zie paragraaf 3.3.2) blijkt dat schoolbestuurders verschillen in hun mening over het toekomstperspectief van de opleidingsscholen (breedte- of dieptestrategie), onafhankelijk of ze deel uitmaken van een opleidingsschool of niet. De keuze voor een breedte- dan wel dieptestrategie hangt onder andere samen met de mening van de schoolbestuurder over de vraag of studenten in groepjes op een school moeten worden geplaatst om op deze manier van en met elkaar te leren. Een dergelijke opzet beperkt het aantal scholen waar studenten werkplekleren vanwege de kleine studentaantallen. Een breedtestrategie gericht op alle (of zoveel mogelijk) scholen als onderdeel van een opleidingsschool is dan niet haalbaar. Een ander punt dat de keuze beïnvloedt betreft welke eisen kunnen of moeten worden gesteld aan scholen die participeren in een opleidingsschool en de vraag of alle scholen daaraan kunnen of willen voldoen.
- In een discussie over de samenwerking tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen in de toekomst is het van belang gezamenlijk (schoolbesturen onderling maar ook met de lerarenopleidingen) te bepalen welke eisen men wil stellen aan opleiden en professionalisering van (aanstaande) leerkrachten en wat dit betekent voor de organisatie van dit opleiden en professionaliseren.

**5.2.6 En nu verder ...**

Dit onderzoek geeft een beeld van hoe schoolbestuurders aankijken tegen de samenwerking met de lerarenopleidingen wanneer het gaat om het opleiden van studenten en de professionalisering van leerkrachten, nu en in de toekomst.

Het onderzoek laat zien dat de wil er is bij veel schoolbestuurders om samen te werken met lerarenopleidingen, maar dit in de praktijk nog niet altijd (voldoende) gebeurt. Tevens toont het aan dat schoolbestuurders ook verschillen in hun mening over hoe die samenwerking in de toekomst het beste kan worden vormgegeven.

In dit hoofdstuk hebben we een aantal aanknopingspunten voor discussie bij elkaar gebracht. Het is aan de schoolbestuurders en de PO-Raad om deze discussie verder te voeren.

## Bijlage 1

### Vragenlijst Samenwerking schoolbesturen met lerarenopleidingen

1. Mijn bestuur (of scholen binnen mijn bestuur) maakt *geen* deel uit van een gefinancierde opleidingsschool (partnerschap in Opleiden in de School) in het kader van de regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen van OCW.  
 Klopt, mijn bestuur maakt daar geen deel van uit.  
 Klopt niet, ik maak daar wel deel van uit (deze deelnemer wordt de vragenlijst uit geleid)
  
2. Ik ben:  
 Man  
 Vrouw

### Blok 1: Samenwerking met lerarenopleidingen

3. Hieronder staat een reeks uitspraken. Geef u bij elke uitspraak aan in hoeverre u het met deze uitspraak eens bent.

Uitspraken	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens
Ik vind het belangrijk dat besturen verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden van <u>aanstaande</u> leerkrachten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind het belangrijk om samenhang te organiseren tussen (initiële) opleiding en professionaliseringsactiviteiten van (startende) leraren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind het belangrijk dat wij als bestuur een overkoepelend beleid hebben ten aanzien van opleiden in samenwerking met lerarenopleidingen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dat een schoolbestuur in eerst instantie verantwoordelijk is voor het creëren van de randvoorwaarden die de samenhang tussen (initiële) opleiding en	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

professionaliseringsactiviteiten van (startende) leraren stimuleren en ondersteunen.					
Ik vind dat een directeur in eerste instantie verantwoordelijk is voor de uitvoer van de samenhang te organiseren tussen (initiële) opleiding en professionaliseringsactiviteiten van (startende) leraren.	( )	( )	( )	( )	( )
Ik vind het belangrijk opleidingen te betrekken bij de professionalisering van zittende leerkrachten.	( )	( )	( )	( )	( )
Ik vind het belangrijk dat wij als bestuur regelmatig afstemmen met lerarenopleidingen (lerarenopleiding en commerciële instellingen) in de regio.	( )	( )	( )	( )	( )

4. Het contact van ons bestuur met de lerarenopleiding (of lerarenopleidingen) in de regio richt zich op (meerdere antwoorden mogelijk):
- Plaatsen van studenten voor een stage in onze scholen.
  - Afstemming tussen stageactiviteiten en inhoud curriculum van opleidingen.
  - Scholing vanuit de opleiding van begeleiders van stagiaires in school.
  - Gezamenlijk beoordelen van de studenten.
  - Anders, nl. \_\_\_\_\_
5. Het contact tussen school en de opleiding vindt plaats via (meerdere antwoorden mogelijk):
- Studenten
  - Schoolopleiders
  - Mentoren
  - Schoolleiders / directie
  - Bestuur
6. Geef hieronder aan in hoeverre het voor u van toepassing is:



**Wij als bestuur maken actief beleid op de volgende onderwerpen:**

Uitspraken	Geheel wel	Meer wel dan niet	neutraal	Meer niet dan wel	Geheel niet
Het schoolbestuur heeft vastgesteld welke scholen voldoen aan de eisen (kenmerken) om studenten vanuit de lerarenopleiding te kunnen opleiden.	( )	( )	( )	( )	( )
Versterken lerende cultuur in de organisatie.	( )	( )	( )	( )	( )
Bevorderen van onderzoekende/analytische houding van leerkrachten.	( )	( )	( )	( )	( )
Vanuit een integraal personeelsbeleid zorgen voor de samenhang te organiseren tussen (initiële) opleiding en professionaliseringsactiviteiten van (startende) leraren.	( )	( )	( )	( )	( )
Faciliteren van (praktijk)onderzoek in het kader van onderwijsverbetering.	( )	( )	( )	( )	( )

7. Hieronder volgen uitspraken waar wij u vragen naar de huidige en gewenste situatie. Geef aan op welke onderwerpen u samenwerkt / (meer) wilt samenwerken. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

	Ons bestuur werkt <u>nu al</u> samen met lerarenopleidingen aan:	Ons bestuur gaat <u>in de toekomst (nog meer)</u> samenwerken met lerarenopleidingen aan....	Niet van toepassing
Strategisch wel of niet plaatsen van studenten vanuit de lerarenopleiding binnen onze scholen.	[ ]	[ ]	[ ]
Versterken lerende cultuur in de organisatie	[ ]	[ ]	[ ]
Bevorderen van onderzoekende/analytische houding van leerkrachten	[ ]	[ ]	[ ]
Hoe wij vanuit een integraal personeelsbeleid zorgen voor de samenhang te organiseren tussen (initiële) opleiding en	[ ]	[ ]	[ ]

professionaliseringsactiviteiten van (startende) leraren.			
Faciliteren van (praktijk)onderzoek i.h.k.v. onderwijsverbetering	[ ]	[ ]	[ ]
Bewust studenten betrekken bij schoolontwikkeling	[ ]	[ ]	[ ]

## **Blok 2: Opleiden en professionaliseren in de toekomst**

Onderstaande uitspraken gaan over de samenwerking met lerarenopleidingen in de toekomst (komende 5 jaar).

8. Geef hieronder aan in hoeverre u het eens bent met de uitspraken:

Uitspraken	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens
Er moet afstemming plaatsvinden tussen het leren op de werkplek van de studenten en de inhoud van het curriculum van lerarenopleidingen.	( )	( )	( )	( )	( )
Lerarenopleidingen en scholen moeten gezamenlijk de student beoordelen.	( )	( )	( )	( )	( )
Werkplekleren moet het uitgangspunt zijn van het curriculum van lerarenopleidingen.	( )	( )	( )	( )	( )
Tenminste 40% van de opleiding moet bestaan uit werkplekleren.	( )	( )	( )	( )	( )
Onderzoek moet een rol hebben in het leren van aanstaande leerkrachten.	( )	( )	( )	( )	( )
Studenten zouden in groepen in scholen moeten worden geplaatst, want hier	( )	( )	( )	( )	( )

leren ze meer van.					
Aan scholen waar studenten leren op de werkplek moeten specifieke kwaliteitseisen worden gesteld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scholen die studenten willen opnemen moeten innovatieve scholen zijn waar onderwijsvernieuwingen plaatsvinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het is niet erg wanneer (kleine) scholen door vereisten (studenten in groepjes op scholen, kwaliteitseisen, innovatief zijn) geen studenten meer kunnen opleiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dat alle studenten een opleidingstraject moeten doorlopen dat in vorm en inhoud identiek is.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dat er een verschil mag zijn in vorm en inhoud van het opleidingstraject, zodat specialisatie mogelijk is.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Stel, financiële regelingen voor samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen worden opnieuw ingericht. Hoe zou u deze regeling dan vormgegeven willen zien?
- Via een specifieke financiële regeling.
  - Via extra geld in de lumpsum.
  - Allebei.
  - Weet ik niet.

**Blok 3: Bekendheid met de opleidingsschool**

10. In hoeverre bent u bekend met de regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen van OCW?

- Ik heb er nog nooit van gehoord. (de deelnemer gaat uit de vragenlijst)  
 Ik heb er wel iets van meegekregen, maar weet er niet zo veel van af.  
 Ik ben goed bekend met de regeling  
 Anders, namelijk

11. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stelling:

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens
Als de mogelijkheid er zou zijn, zou ons bestuur deelnemen aan een opleidingsschool, gefinancierd uit de regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen van OCW.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Opleidingsscholen**

*Schoolbestuurders die hebben aangegeven dat zij toch een gefinancierde opleidingsschool zijn, komen na de controlevraag op de volgende pagina.*

Deze vragenlijst, gericht op scholen die de regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen van OCW niet hebben, is niet voor u bedoeld, u verlaat de vragenlijst.



# Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht  
t 030 230 60 90 | f 030 230 60 80  
info@oberon.eu | www.oberon.eu

Utrecht, 15-05-2017

In opdracht van de PO-Raad



Steunpunt  
Opleidingsscholen

