



Tafelverslagen 'Samen opleiden in breder perspectief'

6 december 2017 – Zaalverhuur7 in Utrecht

Op 6 december organiseren PO-Raad en VO-raad in 'Zaalverhuur 7' in Utrecht een grote bijeenkomst onder de titel 'Samen opleiden in breder perspectief'. Ruim 120 professionals buigen zich over een breed spectrum van subthema's.

Tijdens het programmaonderdeel 'Aan tafel!' vinden er buitengewoon geanimeerde groepsdiscussies plaats aan zes gesprekstafels. Hier een samenvatting per tafel.

Tafel 1

Samen opleiden in krimpregio's

- De vijf deelnemers aan deze discussie (allen werkzaam in een krimpregio) zien met lede ogen dat de kwaliteit van het opleiden onder druk staat. Het beleid wordt op bestuursniveau geformuleerd, en als er veel andere prioriteiten zijn, hebben besturen en directies er minder boodschap aan. Er zit een knip tussen het opleiden van studenten en de kennisdeling. De cultuur van een leven lang leren is niet overal gemeengoed.
- Tegelijkertijd zeggen de deelnemers dat krimp ook kansen biedt. Omdat de urgentie voor alle betrokkenen groot is, wordt er vaak heel goed samengewerkt. In hun eentje redden scholen het immers sowieso niet.
- Op zaken als eigenaarschap en gepersonaliseerd leren wordt wel degelijk ingezet. Maar lang niet alle leraren zijn even enthousiast om het nieuwe leren vorm te geven. Omdat banen op de tocht staan, overheerst bij sommigen de gedachte: wat betekent het voor mij, wie vliegt eruit?
- Wat ook speelt is de tweedeling tussen tekortvakken en overschotvakken. De eerste worden gefinancierd door de laatste. Als het gaat knellen, hebben schooldirecties er minder boodschap aan om alles in de lucht te houden.
- Een andere kwestie is die van de lange termijn versus de korte. Over vijf jaar gaan er heel veel leraren uit omdat ze met pensioen gaan. Besturen kunnen zich dus niet permitteren om kortzichtig te zijn. Ze hebben jonge docenten met 21st century skills keihard nodig straks, dus werk mee aan hun opleiding en probeer ze in huis te halen – en te houden!



- Doemdenken en een slachtofferrol aannemen helpt natuurlijk nooit, dus blij positief. Ga tegen scepsis in, is het motto. Besturen staan vaak achter het concept van samen opleiden, en directeuren meestal ook. Het stukt echter vaak bij afdelingsleiders en teamleiders. Die zien het totale plaatje onvoldoende. En IB'ers hebben te weinig tijd.
- Samen opleiden komt vaak als het ware buiten de school te staan. Degenen die er niet rechtstreeks bij betrokken zijn, weten er weinig tot niets van af, zijn niet betrokken. Vaak wéét men niet eens dat er studenten op de school worden opgeleid! Het is vaak een vreemde eend in de bijt, ook qua bekostiging: scholen moeten er zelf veel te geld in steken.
- De onderwijsinspectie helpt ook al niet mee. Die kijkt naar het primaire proces, en daar wordt een school op afgerekend. Opleiden van docenten hoort daar niet bij. Terwijl het een vanzelfsprekendheid zou moeten zijn.
- Om samen opleiden in de regio in het algemeen en de krimpregio in het bijzonder goed op poten te zetten, zou dat op nationaal niveau beter geregeld moeten worden. Het gaat immers om het in stand houden van een beroepsgroep.
- Wat onderzoek betreft: dat moet starten bij de leraren en niet bij de studenten. Leraren zouden minstens 1 x onderzoek gedaan moeten hebben om te weten wat erbij komt kijken. Maar zolang een student nog volop worstelt met het geven van lessen, moet je hem niet willen belasten met onderzoeksopdrachten. En als je dat wel doet, laat het dan onderzoek zijn wat dicht bij zijn klas ligt!
- Het opleiden van een toekomstige collega heeft in krimpregio's kortom nog te weinig aandacht. Er is te weinig geld voor, en er zijn te weinig begeleidingsuren. Prioriteiten liggen meestal elders. Tip: zorg voor minder onderwijstijd, dan blijft er meer tijd over opleiden!

Tafel 2

Samen opleiden en het lerarentekort

Knelpunten

- Groenpluk: de invalpool probeert studenten aan te trekken: groenpluk is verleidelijk (maar verderfelijk). Aan het werk gaan tijdens de lerarenopleiding kan een belemmering zijn voor het (tijdig) krijgen van een diploma. De school heeft andere belangen (namelijk: goede docenten vinden voor m.n. de tekortvakken) dan de opleiding (zorgen dat de student tijdig zijn diploma haalt)



- Werkplekbegeleiders: het kost moeite om goede te vinden. Het 'moet' de beste docent zijn, die heeft veelal een overvolle baan en dus weinig ruimte voor begeleiding / inzet als werkplekbegeleider. Geen werkplekbegeleiders betekent geen stageplekken. Hier speelt korte vs. lange termijn beleid; waar investeer je in? Goede docent vrijmaken voor begeleiding?
- Voor de tekortvakken zijn met name zij-instromers een oplossing, maar daar zitten kwetsbaarheden: wat is de kwaliteit van zij-instromers? Maatwerktrajecten zijn nodig voor deze doelgroep, maar wie gaat daarin investeren? Gaat bijv. een bestuur betalen voor een assessment terwijl niet zeker is dat de persoon in kwestie opgeleid gaat worden en gaat werken op de school?

Oplossingen

- Opleiden in de School betekent een nauwe samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen en kan gezien worden als een voorwaarde voor oplossingen voor het lerarentekort.
- Goede begeleiding van startende leraren. Maar er zijn in de scholen als het ware twee werelden: die rondom het opleiden in de school, de ontwikkelgerichte kant, en die van staf en HRM met andere belangen, de meer zakelijke kant. Conclusie: iedereen in de school zou moeten denken in termen van de ontwikkeling van leraren, een ontwikkelgerichte mindset. Die is er nog niet overal/onvoldoende.
- Machiel schetst een voorbeeld van een 13e jaars student leraar scheikunde. Die is ooit als student de school binnen gehaald om te gaan werken maar dus al 13 jaar bezig om zijn diploma te halen. Er is een film gemaakt van deze casus, over wat de valkuilen zijn van 'groenpluk' en hoe die te voorkomen. De film wordt ingezet voor bewustwording van de gevolgen van groenpluk. Aspecten die een rol spelen bij groenpluk: wanneer studenten eenmaal in dienst zijn van de school en de opleiding niet meer loopt, dan is het een flinke stap om weer naar de opleiding toe te gaan. Aan de andere kant: het kost collegegeld om nog ingeschreven te staan en doordat men nog geen diploma heeft is er een lagere inschaling dus ook een lager salaris. De film zou je kunnen laten zien aan zowel studenten, werkgevers (scholen, besturen) en werkplekbegeleiders.
- Gesprekken tussen scholen en lerarenopleidingen over het in dienst nemen van studenten is essentieel. Per student zou kunnen worden bekeken of groenpluk wel of niet kan. Let wel; besturen hebben er grote belangen bij.



- Wanneer studenten wel gaan werken in de school zonder dat ze hun diploma hebben behaald; voorwaarden bespreken, zoals motivatie van de student om te gaan werken, mogelijke begeleiding op de school, voor beperkt aantal uren inzetten zodat ze hun opleiding tijdig af kunnen maken en ze na een aantal jaar volledig inzetbaar zijn.
- PO: meer maatwerk nodig in de opleidingen zodat de studenten die al gaan werken in hun studietijd, flexibeler in gezet kunnen worden. De opleidingen en scholen moeten met elkaar afstemmen welke dagdelen bijv. bepaalde onderdelen van de opleiding plaatsvinden en welke dagdelen de student kan werken op de school.
- Oplossingen liggen niet bij de studenten. Hoe serieus neem je je opleiding als je een student al na twee jaar voor de klas zet? In plaats van inzet op studenten voor de klas: goede begeleiding van startende leraren zodat uitval zoveel mogelijk wordt voorkomen. Maar: door de hoge werkdruk van leraren is de begeleiding van starters ook kwetsbaar!
- Organiseer de begeleiding van startende leraren bovenscholings en geef de schoolopleider er een belangrijke rol in. Dat werkt beter dan op de individuele scholen zelf het organiseren.
- Voorbeeld van wat bij de Opleidingschool Rotterdam (OSR) gebeurt: startende leraren hebben een soort 'paspoort', een document waarmee gepersonaliseerd leren mogelijk wordt, er staat bijv. in wat de starter nog nodig heeft n.a.v. de ICALT observaties. Dat paspoort heeft tot doel consequent op ontwikkeling in te zetten om de starter te behouden voor de school / uitval te voorkomen.
- Besturen moeten degenen die een rol of taak hebben bij de begeleiding van starters goed faciliteren.
- Werken en leren moeten op een flexibele manier gecombineerd worden; blended (=deels online, deels f2f) leren, just-in-time; vraagt maatwerk van lerarenopleidingen.
- Verhogen van instroom van de opleidingen om te kunnen voldoen aan de vraag. En; zoveel mogelijk voorkomen van uitstroom gedurende de opleiding. Met name een groot deel van de jongens valt uit tijdens de pabo. Oorzaken: zij herkennen zich onvoldoende in het beroep op het moment dat zij stage gaan lopen door de vele vrouwen op de werkvloer. Oplossingen: meer gericht plaatsen van mannelijke studenten, bijv. in de bovenbouw en/of bij een mannelijke leraar stage laten lopen. Aansluiten bij de behoefte van de student.



- Inzetten op de werving van nieuwe studenten door positief / breed beroepsbeeld. Organiseer kijkdagen en meeloopdagen.
- Werving voor leraren in het VO: vis ook in je eigen vijver, te weten leerlingen uit de bovenbouw havo/vwo. Vertel in de lessen over het beroep van leraar, laat bovenbouwleerlingen de leerlingen / lessen in de onderbouw ondersteunen om te gaan ervaren wat het lerarenberoep inhoudt. Dat gebeurt bij Fontys in Sittard al.
- Zorg dat masteropgeleide leraren behouden blijven voor de school. Bijv. door (brede) loopbaanpaden voor leraren te hebben zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen / hun expertise benut kan worden in de school.
- De opleidingsschool biedt bij uitstek ontwikkelperspectief voor leraren, door de verschillende rollen, taken en functies die daar (extra) zijn, bijv. gerelateerd aan onderzoek, opleiding en begeleiding, strategisch meedenken, coördinatie. In de school of bovenschools. Functiedifferentiatie. Zorg ook voor facilitering van de (extra) taken en rollen.
- In het MBO zijn er nu practoraten, daar vindt onderzoek dus letterlijk plaats in de school. Zou dat in kleinere vorm ook haalbaar zijn voor het VO (en PO)? Bijv. op niveau van besturen, academies, kenniscentra?
- Denk aan korte vs. lange termijn perspectief: ontwikkelrichtingen bieden aan leraren vs. handen nodig in de klas.
- Van de politiek is een keuze nodig: gaan we zorgen dat we meer mensen opleiden / er meer instroom komt of blijven we het beroep van leraar verzwaren door administratieve lasten, passend onderwijs, etc.?
- Schotten tussen PO en VO weghalen bij zowel scholen en lerarenopleidingen: dat biedt ruimte voor optimaal inzetten van leraren. Zie bijv. Teachers College van Windesheim, waar studenten zowel voor PO als voor VO opgeleid kunnen worden. Dat sluit aan bij de ontwikkeling van '10-14 scholen'.
- Organiseer het onderwijs anders om leraren zodoende meer tijd te geven. Denk aan: sturen op zelfstandigheid en eigenaarschap van leerlingen, teamonderwijs, slim fit.



Tafel 3

Samen opleiden en onderzoek

Inleiding

- Aan tafel zat een gevarieerde groep van in totaal elf mensen. Vier van hen gaven aan dat ze vooral aanschoven om te luisteren. De gemeenschappelijke leervragen waren: hoe versterk en borg je een onderzoekende houding in de school én hoe zorg je voor implementatie van de resultaten van het onderzoek. De sessie kenmerkte zich door het open gesprek en de vele vragen die door de aanwezigen werden gesteld. Diverse deelnemers konden op grond van hun ervaring met onderzoek in de school, op die vragen een helder antwoord geven. Onderstaand een overzicht van wat is besproken:
- Aangegeven wordt dat in sommige scholen men huiverig is om te beginnen met onderzoek. Het voelt aan als extra werk en de omvang van vooral academisch onderzoek schrikt af. Als oplossingsrichting wordt aangegeven te kiezen voor een breed onderzoeksthema, waarbinnen je op deelonderwerpen onderzoek uitvoert. Ook wordt aangegeven dat praktijkgericht (dus niet-academisch) onderzoek binnen de school, sneller wordt geaccepteerd en omarmd.
- Het merendeel van de aanwezigen geeft aan dat ze óf hebben geworsteld met het opstellen van een onderzoeksagenda of geregeld worstelen met een dergelijke agenda. 'Zorg voor voldoende focus, stel je zelf de vraag wat de resultaten van onderzoek betekenen voor jouw school, jouw afdeling', aldus een tip van een van de gesprekspartners. Een andere tip is te voorkomen dat onderzoeken uitmonden in controleonderzoeken, in het zoeken naar een antwoord op vraag waar het fout gaat. De vraag moet zijn; waar en hoe kunnen we verbeteren.
- Daarop voortbordurend komt de vraag op tafel wat de rol van de diverse deelnemers is. Wie is leidend en wat is bijvoorbeeld de invloed van de student en/of de opleidingschool. Wat is bijvoorbeeld het mandaat van de docent die deelneemt aan een werkgroep die bezig is met het onderzoek. Mogen docenten en studenten bijvoorbeeld onderwerpen aandragen voor onderzoek? Alle deelnemers vinden dat de onderzoeksvraag van de school in alle gevallen leidend moet zijn en moet blijven en dat de schoolleider daarin ook een rol heeft. De gespreksleider geeft aan dat een heldere communicatie met de opleidingscholen van cruciaal belang is in deze.
- De rol van de schoolleider bij onderzoek in de school is zeer belangrijk benadrukken alle aanwezigen. '...Het basisprincipe van een onderzoekende houding in een school moet zijn:



hoe weten wij zeker dat dit wel zo is. De schoolleider moet die houding uitdragen...' aldus een van de deelnemers. De gespreksleider geeft aan dat een dergelijke houding ook goed zou passen binnen het HR-beleid van een school. Daarnaast geeft men aan dat de schoolleider het onderzoek voldoende moet faciliteren en aan docenten en studenten ruimte moet bieden om het onderzoek uit te voeren en te begeleiden. Diverse deelnemers geven aan dat een onderzoek vastliep door gebrek aan tijd en/of financiële middelen.

- Diverse deelnemers geven aan dat de implementatie van de onderzoeksresultaten in de praktijk lastig soms lastig is. Dan blijft het bij papier. Diverse oplossingen worden aangereikt. Zorg dat het onderzoek past binnen de visie en het beleid van de school en dat er een gespreid eigenaarschap is rond het onderzoek. Een van de deelnemers zegt: '... gun jezelf de tijd in de resultaten in te voeren...'
- De gespreksleider geeft aan dat het belangrijk is om met collega's en medewerkers het gesprek aan te gaan over de onderzoeksresultaten. '...een dialoog met diepgang over de resultaten is soms belangrijker dan de resultaten zelf. Probeer de discussie in de onderzoekswerkgroep te verbreden in de school. De ervaring is dat collega's dan vanzelf vragen gaan stellen...'
- Een van de deelnemers geeft aan dat de 'Scan onderzoekscultuur in de school' een zeer goed instrument is om a) de bestaande onderzoekscultuur in een school in kaart te brengen en b) veel handvatten biedt om vervolgens de discussie aan te gaan. '...Die moet je eigenlijk elk jaar uitvoeren in je school...' stelt een van de deelnemers. '...En elke jaar een nieuw actieplan maken rond schoolontwikkeling en onderzoek...'
- Een van de deelnemers geeft aan dat hij in zijn school '... de studenten inzet als breekijzer om de resultaten bespreekbaar te maken...'. Tot slot wordt aangegeven dat het belangrijk is om te laten zien wat de onderzoeksresultaten concreet kunnen opleveren in een school en welke effecten ze kunnen hebben op bijvoorbeeld de onderwijskwaliteit.
- Een van de deelnemers geeft aan dat onderzoek in de school leidt tot een hogere belasting van docenten. Ook de financiële middelen spelen een rol in het besluit om wel of geen onderzoek te laten uitvoeren. '...Er is geen mentale ruimte...' Het gesprek komt op de 200 uur ontwikkeltijd die docenten hebben. '...Die kun je benutten voor onderzoekstijd, maar dat moet je wel vastleggen...', aldus een van de deelnemers. Een van de deelnemers rekent voor dat een masteropleiding voor een docent circa € 16.000,- per jaar kost. '...Voor drie docenten die een masteropleiding volgen, kan ik ook een formatieplaats betalen...'



- De deelnemers zijn het erover eens dat een onderzoekscoördinator (net zoals een kwaliteits- of zorgcoördinator) een belangrijke rol kan spelen om masteronderzoek in een school te bevorderen. De stagebegeleider zou een dergelijke rol op zich kunnen nemen. Een en ander is wel afhankelijk van de omvang van de school.
- De discussie komt op het verschil tussen scholen die verbonden zijn aan een opleidingsschool en scholen die niet verbonden zijn. Algemeen vindt de groep dat ook de niet-aangesloten scholen aangehaakt zouden moeten worden. '...Je zou in een regio een expertgroep kunnen inrichten, bijvoorbeeld rond ICT...' suggereert een van de deelnemers. '...Studenten die dat een interessant thema vinden, kunnen ook deelnemen aan een dergelijke expertgroep. En natuurlijk scholen die aan de slag willen met ICT...' De suggestie vindt algemeen bijval.
- Alle deelnemers hebben het open gesprek als zeer zinvol ervaren. Er zijn diverse tips en trucs gedeeld en er is kennis en ervaring uitgewisseld. Men is het erover eens dat de suggesties omtrent de expertgroepen en de rol als onderzoekscoördinator verder uitgediept kunnen worden.

Tafel 4

Samen opleiden en HRM

Ambities

- In de inductie periode van startende docenten mag meer inzet worden vanuit kwaliteiten van de personen. In deze fase moet het ook vanzelfsprekend zijn dat je werkplek ook een leerplek is.
- Ten aanzien van zittende (meer ervaren medewerkers) zou je vanuit de doorlopende leerlijn een lerende houding binnen de organisatie de norm willen maken. Waarbij niet ontwikkelen geen optie is. En dat met elk individu (HRM) het gesprek gevoerd wordt wat men wil t.a.v. persoonlijke ontwikkeling ook t.b.v. de ambitie die de school zichzelf stelt. Daarbij zit een belangrijke rol van leidinggevende/HRM met benutten van kennis schoolopleider helder te hebben wat de mogelijkheden voor ontwikkeling zijn en dit te faciliteren (individueel en collectief). Die combinatie van perspectieven en mogelijkheden wordt nog niet optimaal benut.
- Naast het individueel leren ook het collectief leren meer georganiseerd mag worden, vanuit het collectief belang: de school ontwikkelen. Door ontmoeting en samenwerking te faciliteren kunnen erg mooie dingen ontstaan.



- Er zijn al enkele voorbeelden waar het collectief leren en samenwerken georganiseerd wordt (tussen lerarenopleiding en VO scholen). Bijvoorbeeld in leergemeenschappen op thema's.
- Een specifiek bestuur heeft het 'niet ontwikkelen is geen optie' ook als basis in de gesprekkencyclus om het gesprek met medewerkers te voeren over hun persoonlijke ontwikkeling.

Knelpunten

- Er is veel opgepakt en geïnitieerd rondom samen opleiden en BSL. Daarna is dat wel klaar. Vraagstuk wat nog voorligt is hoe je ervaren collega's fris en bevlogen (en in ontwikkeling) houdt.
- Verschillende loopbaanfasen geven ook ander behoeften van medewerkers.
- Individueel leren en collectief leren structureel naast elkaar organiseren. Waarbij ontmoeten en samenwerken ook benut wordt als leren en ontwikkelen (en zo ervaren wordt).
- Samenwerking tussen niveaus biedt veel kansen, maar heeft ook nog een knelpunt op korte termijn vanuit de potentiële uitstroom (PO'ers die naar VO vertrekken omdat dat aantrekkelijker is). Op lange termijn is wederzijdse doorstroom interessant.
- Zijinstromers worden niet overal structureel meegenomen in het samen opleiden of bijv. het werkplekleren. Ook voor hen zou dit er gunstig kunnen zijn.
- In kleine scholen is het lastiger om de starter ook in de luwte te zetten. Daar moet wel wat aan gebeuren. Kun je hier bijvoorbeeld ook in de regio op samenwerking?
- Kennis die starter heeft opgedaan tijdens de studie, worden de kwaliteiten die zij daar hebben laten zien (en gedocumenteerd hebben) ook voldoende benut? Sommigen hebben het idee dat zij na die 4 jaar alweer vanaf 0 moeten beginnen.

Wie en wat

- Nadenken over professionaliseren en ontwikkeling: kennis van HRM'ers en schoolopleiders gezamenlijk beter benutten: beiden zijn zij bezig met het ontwikkelen van collega's, maar we benutten de kansen van uit de verschillende perspectieven nog niet voldoende.



- Aandachtspunt daarbij is wel de invulling van HRM wat nog vaak verschilt (HRM strategisch ingezet of operationeel uitvoerend).
- Het gesprek over persoonlijke ontwikkeling moet onderdeel zijn van gesprek in gesprekkencyclus. Heeft de teamleider of schoolleider die dit gesprek voert voldoende zicht op de mogelijkheden om het gesprek over verdere professionalisering te volgen?

Welke ondersteuning?

- Uitwisseling met elkaar; kennisdeling en ontmoeting wordt het meeste benoemd. (binnen scholen; in samenwerkingen en ook op sectorniveau).

Overig

- ‘Elkaar ontmoeten’ doen we nog te weinig, zeker als je het gesprek in die ontmoeting wil koppelen aan de onderwijsontwikkeling. Terwijl in de ontmoeting juist leren en ontwikkelen plaatsvindt. Ook al herkent niet iedereen dat.
- De vraag stellen: waar zit voor iedereen de waarde van dit proces en waar zit de gedeelde meerwaarde? Daar de samenwerking (tussen VO/HO/PO of scholen) op inrichten.

Tafel 5

Samen opleiden en kwaliteitszorg

- Van doelen naar criteria is geen probleem, maar uiteindelijk wordt het zo gedetailleerd; dat je de grote lijn uit het oog verliest. En als je de criteria hebt, hoe meet je ze dan aan kwaliteit? Het kernwoord is ‘alignment’; afstemming van de doelstellingen. Een beperkt aantal doelstellingen zijn neergezet in indicatoren, zodat je kunt sturen. Hoe gedetailleerder, hoe lastiger het is om te meten. Want aan welke kwaliteit meet je af?
- In samenwerkingen blijkt dat partijen allemaal zelf het wiel aan het uitvinden zijn; hoe kan hierin een efficiëntieslag gemaakt worden?
- NVAO bepaalt op dit moment of een opleidingschool een opleidingschool wordt. Terwijl de kwaliteit van de school beoordeelt wordt door de inspectie. In hoeverre zou dit moeten blijven? Zou peer review ook een manier kunnen zijn om de kwaliteit van de opleidingschool te beoordelen?



- (Gedrags)doelstellingen zijn geformuleerd. Er moet een omwenteling bij de werkplekbegeleider plaatsvinden van begeleiden naar werkplekleren. In de scholen is draagvlak voor opleiden in de school. Vanuit het opleidingsperspectief kijken naar wat de student kan leren; de praktijkkant. Vraag is of de goede kwaliteit in huis is om daarin te begeleiden.
- Probleem is dat de kwaliteit van werkplekbegeleiders zo divers is (onervaren tot ervaren). Er zijn trainingen ingezet om dit recht te trekken. Hier zit een spanningsveld ten aanzien van de kwaliteitszorg. Er worden themabijeenkomsten georganiseerd met eigen curricula op de werkplek.
- We willen graag handvatten om interne audits uit te kunnen voeren; als kwaliteitsontwikkelingsinstrument.
- Wat houden de beroepsopdrachten precies in en hoe kun je de student daarbij helpen? Niemand blijkt dit echt te weten. Werkbegeleiders hebben vaak geen tijd om naar de werkplekbijeenkomsten te gaan en dat proberen we naar de school te halen.
- Kwaliteit komt in alle lagen naar boven. Alles komt samen bij de student, de startende leerkracht. Hoe kijken wij als begeleiders naar kwaliteit? En hoe kijken wij naar een doorgaande lijn? Vooral op uitvoerend niveau.
- Ronald Herksen meldt dat de hierboven genoemde knelpunten zijn gepasseerd in zijn organisatie. En dat komt m.n. door de goede samenwerking. Het pedagogisch/didactisch gedeelte van het curriculum is volledig zelf geschreven. Kwaliteitszorg moest dusdanig dominant aanwezig zijn dat de vraag opkwam; wanneer mag ik gewoon weer aan het werk? Veelheid van werk door bijv. kwaliteitsmetingen. Nu is de kwaliteitszorg teruggebracht en behapbaar.
- Het spanningsveld ligt bij dat 1/3 van de docenten zich bewust is van dat ze onderdeel uitmaakt van een opleidingsschool. Er moet meer bewustzijn komen in alle lagen, ook bij het management. Hoe krijg je het totale team overal bewust dat je school een opleidingsschool is?
- Lerarenopleidingen blijken niet zoveel uit te wisselen. Scholen binnen een partnerschap zoeken elkaar wel wat vaker op. Terwijl je binnen een opleidingsinstituut toch veel kan leren van elkaar binnen de diverse partnerschappen.



- Concepten helder hebben, zodat we weten waar we het met elkaar over hebben: Wat betekent werkplekleren, wat betekent opleiden op de werkplek?
- Willen we samen een verdiepingsslag maken, dan hebben we een beroepsbeeld nodig over wie we willen opleiden. In gesprek gaan; wat hebben we op dit moment nodig in onze regio? Want dat verschilt per regio.
- Waarom vinden we samen opleiden belangrijk? De visie helder hebben. Weet je school waar ze goed in is en waarin niet? En wat ga je daarmee doen? Miranda denkt vanuit een doorgaande leerlijn van opleiden naar professionaliseren en denk dan vanuit de school; samenwerken aan goed onderwijs. Hieraan kan het instituut bijdragen. De school mag beïnvloeden wat het instituut aanbiedt; vanuit ervaring in de school, de praktijk. Samenwerken is het sleutelwoord.
- Je visie moet kloppen met hoe je leren en opleiden vormgeeft, hoe je je personeel en organisatie vormgeeft en uiteindelijk ook voor je kwaliteitszorg. En dit monitoren. Congruent zijn. Visie over het geheel en kwaliteitszorg afstemmen op het geheel.
- Om te komen tot een slogan krijgen we eerst de volgende uitspraken: Kwaliteit is zicht krijgen op: 'hoe leert de leerling?' Kwaliteit draait om leren. Kwaliteit is een manier van zijn (continu bewustzijn hebben op wat je doet en hoe je het doet).
- Interessante websites/bijdragen:
www.steunpuntopleidingsscholen.nl/factsheets-kwaliteitszorg-en-hrd-online/
www.lerarenopleider.nl/velon/ledensite/files/2009/12/30_4_3TimmermansKlarusLanen.pdf
www.lerarenopleider.nl/velon/wp-content/uploads/2017/11/KBkatern4printfile.pdf
[www.avans.nl/binaries/content/assets/nextweb/onderzoek/lectorat-leerkracht-kwaliteit_van_de_opleidingsschool.pdf](http://www.avans.nl/binaries/content/assets/nextweb/onderzoek/lectorat-leerkracht/kwaliteit_van_de_opleidingsschool.pdf)
www.avans.nl/binaries/content/assets/nextweb/onderzoek/lectoratleerkracht/lectorale-rede-spreads.pdf



Tafel 6

Samen opleiden en regionale samenwerking

Knelpunten

- Van bovenaf gestuurd (top down), Pabo penvoerder, hiërarchie. Moet meer van binnenuit komen, intrinsieke motivatie en enthousiasme vanuit scholen (vanuit de Praktijk) Schoolleiders spelen hierbij een grote rol.
- Belang van samenwerken wordt niet gezien door schoolleiders, ivm lerarentekort
- Belang van samenwerking wordt ook niet gezien tussen onderlinge besturen, andere belangen en spanningen
- Schilsscholen die nu buiten de partnerschappen vallen
- Regionale samenwerkingen met verschillende Hogescholen/ Universiteiten en verschillende curricula waar opleidingscholen mee moeten samenwerken.
- Binnen het samenwerkingsverband afstemming al heel moeilijk is.
- Structuur opzetten HR beleid kost geld, gelaagdheid in scholen parallel hebben, bestuurders, middenmanagement mee nemen. Als regionale samenwerking maakt het heel ingewikkeld.
- Geen landelijke termen, kennisdeling minimaal.
- Specifieke punten: VO, verschillende opleidingstrajecten en tussen verschillende instellingen en curriculum, waardoor er veel verschillende lijnen zijn en de communicatie minimaal is.
- Organisatorische knelpunt. Communicatiestructuur is lastig.
- Meer tijd en meer geld.

Oplossingen

- Directeuren die enthousiast zijn kunnen mensen op het werkveld beter enthousiasmeren dan een bestuurder of de Pabo.
- Klein beginnen, regio's in de regio



- Top down prikkelen. Meer de insteek kiezen vanuit professionalisering en niet vanuit de student, niet alle scholen hebben de nadruk liggen op opleiden van studenten.
- Niet spreken van cursussen, maar meer in de doorgaande lijn van professionalisering.
- Gemeenschappelijke taal, in taal en handelen moet het zitten, zeker als het geld weggeeft.
- Onderwijsmensen moeten leren om over de schutting heen te kijken.
- Persoonlijke contact: Veel bijeenkomsten organiseren op verschillende lagen/ groepen, ook studiereizen.
- Tijd van de dagelijkse zaken/ planning en niet als extra tijd zien.

Wie en wat?

- Vanuit het partnerschap en over het partnerschap heen.
- Op alle niveaus en lagen niet primair via de besturen, de werkvormen projecten, werkgroepen die er zijn, professionaliseren, studenten en schoolopleiders. Vanuit welk niveau? vakopleidingen en didactisch. Er moet een gemeenschappelijk hart zijn vanuit de scholen.

Welke ondersteuning?

- Inspirerende voorbeelden, contact brengen, gemeenschappelijke studiedagen, mensen die binnen gehaald kunnen worden. Katernen. Praktijkgerichte expertise naast inhoudelijke expertise. Onderling uitwisselen en gefaciliteerd. Mensen naar binnen halen met expertise.
- In leven houden van de opleidingsscholen. Ze zijn gestart, maar in leven houden is een lastige kwestie. Als de subsidie wegvalt. Maar subsidie kan ook een dreiging zijn!

Overig

- Geen gedragsfeedback meer feedback op inzicht en houding tijdens de doorgaande lijn van professionalisering. Mocht je wel bij de ondergrens door zakken dan moet je daarop wel acteren, meer kwaliteit inspelen.



- Sterker aansluiten bij kwaliteiten moet je dan meer keuze hebben binnen een regionale samenwerkingsverband om een bepaald pad te kiezen. Dimensies te kiezen. Bij gepersonaliseerd leren moet je daar naar toe....De ruimte moet er zijn en moet benoemd worden. Moet dit gekaderd worden?
- Opleidingen bieden gratis cursussen aan zodat andere verenigingen/besturen kunnen aansluiten en met eigen middelen de begeleiding kunnen opzetten.
- Ook moeten we ons meer richten op organisaties. Daar kunnen studenten veel kennis en vaardigheden opdoen. Deze ook betrekken bij de regionale samenwerking.

Tafel 7

De toekomst volgens de PO-raad

*Samen opleiden - Welke knelpunten worden ervaren in het samen opleiden?
(wat speelt nu)*

Sanne (HS Leiden) DNA knelpunt

HS Leiden – met 5 besturen. bestuur; schoolleiders; maar daarna stopt het. We willen - van één mentor gekoppeld aan één student; maar een opleiding in de school. De mentor wil het bij zich zelf houden. Het zich nog niet in DNA van mentoren om ontwikkeling in de school te plaatsen

Marie-José (STAIJ?)

Knelpunt bij mentoren. Mentoren hebben vaak hun oordeel. Bezigt met het versterken van reflectie zonder oordeel.

Annemarie (Marnix)

Opleiders ook les gaan geven – als het nodig is. klas los durven laten. Andere manier van denken

Peter (Opleiding – Zuid Nederland?)

Het gaat heel erg over de leercultuur in de school. Maar het zou eigenlijk in de leercultuur tussen opleiding en scholen. Het gaat over het niveau van de samenwerking. Soms lukt het wel. Een school/leercultuur. Stagiaire wordt onderdeel van lerende cultuur van organisatie. Niet twee dagen stage in de school. We willen beweging – zowel in ontwikkeling van student en ontwikkeling van school.



- Sanne: kritischer kijken naar wie de opleidingsscholen worden. Waar zien we de leercultuur in alle lagen. Niet alleen opleider, bestuurder maar ook schoolleider en mentoren.
- Annemarie: ik zou me niet willen beperken tot de successen. Volgens mij is het de uitdaging is om iedereen mee te krijgen. Hoe krijg je de rest mee. Juist de scholen waar innovatie/schoolontwikkeling niet vanzelfsprekend is ook meenemen in OidS.

Los van strategie (breed of smal) is er ook een organisatorisch vraagstuk. We hebben veels te weinig plekken. Door het lerarentekort komen er minder plekken. Scholen zeggen: we kunnen het onderwijs al niet meer behappen. Daarom kunnen we nu geen goede begeleiding bieden voor studenten.

- Anko (PO-Raad): we zien natuurlijk ook de beweging van de groenpluk. En nu zitten alle besturen op de lijn: ik wil studenten hebben - want een lijn naar nieuw personeel. De vraag is hoe we korter termijn probleem in langer termijn oplossingen kunnen pakken.
- Peter: de schoolleider is linking pin. Bestuurders kijken naar langer termijn – strategisch denken. Die hebben de wens voor aanwas nieuwe leraren. En kijken dus ook over korte termijn capaciteiten problemen heen. Maar schoolleider heeft een ander perspectief: ik heb een tekort aan leraren, en wel bomvolle klassen. Hoe moeten we dan begeleiding vormgeven?
- Annemarie: andere vorm van begeleiding is nodig. Ook tijdens de opleiding. We willen vanuit Marnix met aantal partner scholen experimenteren met meer/eerder studenten voor de klas zetten onder begeleiding van een leraar/coach. De leraar/coach begeleidt meerdere studenten, en kan daarmee meerdere klassen bedienen. Een manier om het tekort aan te pakken. Voorwaarde voor een dergelijk project: professionele cultuur in de school. Aanstaaende en startende leraren moeten goed begeleid worden. Niet alleen voor de klas zetten om een groep te vullen.
- Sanne: het lerarentekort versterkt het out of the box opleiden. Dat kan ook kwalitatieve impuls geven aan 'reguliere' opleiding.
- Annemarie: dat vraagt wel Opleiden in de School als randvoorwaarde/kennis.
- Anko: daar zit voor de sector wel een pijnpunt. Nu doorlopen slechts 20% van de studenten een opleiding via OidS. Slechts 14-15% van de besturen is onderdeel van een bekostigde opleidingsschool. Het overgrote deel van onze sector nog niet!



- Arry (Opleiding): Ik ben daarom erg geïnteresseerd in een breedte strategie: hoe krijgen we het ideale van OidS naar alle scholen? En hoe houden we alle scholen erbij betrokken. Het gaat dan ook om “her-certificering” – en het mee blijven ontwikkelen.
- Marie-José: In de praktijk ervaar ik het vraagstuk soms anders. Er zit meer dan alleen maar ‘hoe houden we ze betrokken’. Soms zit ik tegenover ‘verslagen’ leraren die werkdruk ervaren en het OidS als extra belasting ervaren. Hoe krijgen we hen betrokken bij de volgende stap? Maar ook; hoe houden we het behapbaar – hoe blijven we in verbinding met de praktijk.
- Annemarie: Ik pleit er dan ook voor om niet te kiezen – niet scholen laten gaan; we moeten beweging vast houden. Ze bewegen wel allemaal die kant op. Niet even snel, maar toch.
- Henk: scholen gaan ‘om’ als het blijkt dat het succesvol is. We hebben soms de neiging om voor scholen te denken. Scholen moeten zelf de omslag maken. We moeten juist ook voor de scholen zorgen die er nu niet bij horen. Inspireren, goede voorbeelden etc.
- Arry: wie is daar dan de initiator?
- Henk: het krachtigste is als scholen met elkaar in gesprek gaan over – opleiden, inductie, doorgaande professionalisering.
- Sanne: ik vind het krachtig als we het samen doen. We hebben in Leiden koppels gemaakt tussen instituutsopleiders en schoolopleiders. Als voorbeeld dat het echt een partnerschap is.
- Annemarie: hoe organiseer je dat dan? En hoe bekostig je dat dan?
- Sanne: Dat is ook een strategische keuze vanuit HS Leiden. We investeren hierin omdat we denken dat het meerwaarde heeft.

Een vraagstuk is wel waar de gezamenlijke verantwoordelijkheid is belegd voor het samen opleiden en professionaliseren. Formeel is die er niet. Het hangt vaak samen aan personen/opvattingen; op stelsel niveau is er te weinig gezamenlijke verantwoordelijkheid.

- Peter: er zijn een aantal plaatsen waar de gezamenlijkheid wordt gevoeld.
- Anko: Er zijn wel mooie voorbeelden, Maar voelen scholen zich verantwoordelijk voor alle studenten die in de pabo? En andersom: Voelt een hogeschool zich ‘verantwoordelijk’ voor het lerarentekort?



- Henk Jacobs: Ik denk dat we op de goede weg zijn, maar nog veel te bereiken. Sommige collega's nog te veel intern gericht. Het liefst zou ik mijn collega's de school in jagen zodat ze ervaren waar de praktijk mee bezig is, en samen de agenda kunnen vormen.
- Sanne: het is wel een zoektocht hoe we de verantwoordelijkheid kunnen delen. We zijn aan het experimenteren hoe we gezamenlijk verantwoordelijkheid kunnen nemen voor de eerste 7 jaar. Dat is al een eerste stap.
- Liliane: We zijn ook heel basaal bezig – bijvoorbeeld het organiseren van stagiaires. Maar binnen convenant dat samenwerking Thomas More met veld organiseert: grote betrokkenheid met het samen opleiden. Daarin zijn al grote stappen gezet; maar er zijn ook nog stappen te zetten.

Voor ons is de PABO verantwoordelijk voor het opleiden; de besturen delen de verantwoordelijkheid. We hebben goede contacten tussen opleiding en bestuur. bijvoorbeeld als een student vast loopt wordt er gezamenlijk gekeken wat er beter gemaakt kan worden. ...de direct betrokken werken vaak goed samen. Schoolopleider en instituutopleider bijv. Maar de relatie met de rest van het team blijft een uitdaging. De schoolopleider heeft een belangrijke taak. Gaat soms goed.

- Sanne: Schoolopleider: zo'n spin in het web. Een rol als 'boundry crosser'. We zijn bezig om hier gezamenlijk een opleiding voor te ontwikkelen. Want het is ook een lastige rol. Moet passen bij iemands persoonlijkheid. En hij/zij moet de competenties voor hebben.
- Henk: Ik denk dat het absoluut een meerwaarde heeft om schoolopleiders en instituutopleiders gezamenlijk te professionaliseren

Oplossingen

- Sanne: accreditatie verschuift. Niet alleen maar de focus op de eindbeoordeling van de ene student. Maar veel meer verschuiving naar samenwerking. Dat gaat ons helpen.
- Henk; voor de verdere toekomst. De praktijk centraal stellen. Nu is het toch vooral een opleiding vanuit Hogeschool. Ik denk dat dat de toekomst van het samen opleiden veel meer gericht is om de praktijk sturend te laten zijn in het onderwijsproces.
- Peter: We werken naar één curriculum. We hebben het gehad over de rol van boundry crossers schoolopleiders/instituutopleiders. Hoe zit onderzoek daar in?



- Marie-José: Ik ervaar dat het samen onderzoeken al veel meer is gegroeid. De iPabo heeft besloten het onderzoek te verplaatsen in het curriculum. Vervolgens heb ik vanuit de scholen allemaal vragen gekregen. Scholen vragen aan mij waar ze de schoolontwikkelvragen 'kwijt' kunnen. Ik zie dit als een positieve ontwikkeling. Het doen van onderzoek in de school is echt geland. Het heeft een plek gekregen

Het voorbeeld is tegelijkertijd illustratief dat het samen opleiden moeilijk is. Want waarom bepaald de Pabo dat het onderzoek op een andere plek in het curriculum komt, onder dit af te stemmen met de scholen?

- Sanne: We zijn een initiatief gestart om onderzoek te laten uitvoeren in een 'learning lab'. Doel is dat studenten samen met praktijk onderzoek uitvoeren. Interessant is dat de learning labs soms worden begeleid vanuit de hogeschool. Maar soms ook juist vanuit de praktijk. Binnen het partnerschap zijn er leerkrachten die de rol pakken om ook onderzoek te begeleiden.
- Anko: Daar zit mijn zorg: dit geheel drijft op subsidies. Het heeft iets heel goeds bereikt. Wat gaat er gebeuren als het geld eruit getrokken wordt? Ik vraag het af of we het nu financieel kunnen trekken.
- Arry: het voorbeeld van een learninglab klinkt erg mooi. Hoe wordt dat gefaciliteerd? de scholen betalen dit ook zelf. De school investeert hier, want ze snappen wat het oplevert.
- STAAI Ik deel jouw zorg. Het bestuur ziet te weinig opbrengsten op leerling niveau. Moeilijk om dat hard te maken. Dat zou een reden kunnen zijn om niet opnieuw te investeren in werkplaatsen. Want bekostiging van organisatie sluit niet aan bij doelstelling van werkplaatsen.
- Peter: er zou een soort bodem financiering moeten zijn om regionaal onderzoek te kunnen uitzetten.
- Henk: Ik denk dat het belangrijk is dat de sector zelf ook de regie neemt op dit vraagstuk. Natuurlijk zijn financiën belangrijk. Maar een inhoudelijke visie gaat daaraan vooraf.
- Annemarie: en we moeten ook het signaal serieus nemen als scholen geen directe meerwaarde ervaren. Uiteindelijk is dat toch het doel: bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs. We moeten het niet te plat slaan, niet elke innovatie zie je direct terug in de klas. Maar er moet wel een ervaren meerwaarde zijn, ook op dat niveau.



- Henk: dat is een spannende vraag rondom het opleiden in de school. Alle relaties die er nu zijn lopen via studenten. En omdat ik nu weinig studenten heb moet ik terughoudend zijn met wie ik een relatie aan ga. Dat vind ik eigenlijk niet kunnen, want we hebben het ook over onderwijsontwikkeling.
 - Anko: we hebben aangetoond hoe succesvol het OidS is. Als we alleen de successen benoemen zorgt dat niet voor systeem/stelsel verandering.
 - Sanne: Ook bij ons staat iedereen staat aan de deur. Door het lerarentekort willen alle besturen wel toegang. Maar dat kan niet; er zijn nu geen plekken.
 - Henk – is het mogelijk om ook andere scholen te betrekken.
 - Marie-José: We moeten het Opleiden in de School – echt gaan kantelen. Het gaat over leren van kinderen, studenten, mentoren. De gehele school.
 - Sanne: Als je wilt instappen. Dan moet je in de bekostiging daar ook een grote bijdrage aan leveren. Zowel vanuit besturen als opleidingen.
 - Anko: Minister stelt: de scholen hebben zo lang aan infuus gehangen. Wanneer ga je verbreden.
 - STAAIJ: als we het gaan verdelen dan is er niks mee. Wat ziet OCW dan als de toekomst?
 - Anko: Vanuit het PO zijn we heel erg tevreden over de 20% besturen die nu onderdeel uitmaken van OidS. OCW stelt: als je er zo tevreden over bent. Wat let je om de 100% te realiseren?
 - Peter: Natuurlijk moeten we vanuit eigen kracht werken. Het verbreden van OidS naar meer regionale functie is belangrijk. maar bepaalde randvoorwaarden zijn wel relevant.
- Iedereen die aan opleiden in de school werkt, raakt geïnspireerd. Maar waarom lukt het dan niet om het OidS nog breder neer te zetten.
- Sanne: De toekomst van opleiden: van wij-zij naar wij-samen. Maar we zijn er nog niet. Spanning is onder andere – hoe verbreden we het? Want niet elke school is er klaar voor.



- Peter: Het raakt de beroepstrots van ons allen. Hier staan we, dit hebben we bereikt. Als er eenmaal sprake is van een krachtige samenwerking dan 'loopt' het: het geeft zoveel energie. De energie is er; dat zorgt ook voor een duurzame borging van het OidS.

Tafel 8

De toekomst volgens de VO-raad

Conclusies

- Nadenken over klaroenstoot, oproep tot revolutie: er moet echt iets gebeuren.
- Gesprek voeren, meenemen naar eigen omgeving en aanpalende omgeving om draagvlak te versterken.
- VO-raad: met nieuwe kabinet om tafel over dit thema.
- Voorkom paniekvoetbal.
- Oproep van de gesprekspartners aan opleidingen en samenwerking met VH: flexibilisering en maatwerk.

NB. De aanwezigen in de workshop (zowel lerarenopleidingen als scholen) willen graag met de bewindslieden in gesprek over dit thema, als 'Opleiders in actie', als vertegenwoordigers vanuit de opleidingsscholen. Er moet beweging komen op dit dossier!

Aandachtspunten

- Verschillen tussen lerarenopleidingen
- Eigenaarschap < > curriculum
- Academische opleidingsscholen > hernieuwde aandacht voor nodig!
- Volgende fasen: onderzoekende component inbedden in de scholen
- Kwaliteit, en zorgen dat het juiste wordt gedaan?
- Samen Opleiden verder verankeren, zodat het een vanzelfsprekender manier van opleiden wordt, niet afhankelijk van bekostiging
- Tevredenheid over Samen Opleiden
- Komen tot een duurzame inrichting van opleiden/ duurzaam borgen
- Uitdaging: structuur Samen Opleiden plek geven in stelsel, veld opleidingen en lerarenopleidingen en kwaliteit verder helpen

Introductie Hein van Asseldonk:

- VO-raad/ vo-veld
 - Opleiden in de school als standaard opleidingsmodel
 - Scholenveld dan ook committeren



- Uitvoeringsvraagstukken, ook i.r.t. lerarenopleidingen
- Bouwstenen voor deze lijn + reacties
 - Scholen als stageschool? < > meer of mindere mate > straks geen stagescholen meer
 - Ook onderdeel van doorlopende leerlijn leraren
 - Niet de budgetten voor de opleidingsscholen ter discussie stellen > budgetten staan niet ter discussie
- Dus: fundamenteel gesprek over de bekostiging
 - Aandeel van de scholen wordt groter
 - Samen Opleiden moet 'in de school opleiden' worden > breder concept
 - Businessmodel nodig: hoe ziet verdeling van kosten er uit, rollen, etc. > dat kan de sector zelf doen
- "Ja, maar..." > waarom gebeurt het opleiden in de school nog niet op alle plekken?
 - Opleiden in de School is succesvol omdat de middelen gelabeld zijn;
 - Scholen stoppen er zelf ook nog middelen in!
 - 'Gezelschap gelovigen' > alleen kapitaalkrachtige kunnen het dragen; middelen verdunnen zorgt voor imploderen > grote zorg > dus houd oog voor uitvoeringspraktijk
 - Scholen kunnen het niet dragen, als je er niet de middelen bij hebt
- 40% van de opleiding wordt in scholen verzorgd > reallocatie van middelen?
 - < > verlieslatende lerarenopleidingen
 - Verlangt van Hoger Onderwijs nieuwe kijk op opleiden
- Er ontstaat ongelijkheid binnen de sector – grote steden pompen er extra geld in
 - Echt doorbrekend beleid ontbreekt, en in dat gat (dat de overheid laat) springen de gemeenten; ad hoc en gericht op politiek sturen
- Regionale inrichting van lerarenopleidingen/ opleiden van leraren > er zijn veel gevestigde belangen > tegenkrachten nodig > haakje in het Regeerakkoord? > ook structurele aanpak
 - Herziening van bekostigingsstromen
 - Geen top down systeem, maar wel: nu heel erg versnipperd;
 - Faculteiten universiteiten maken de dienst uit; smalle vakmasters < > wereld is veranderd > op ministerieel niveau ingrijpen
 - Lerarenopleidingen indalen in masterstudies, om volume groter te maken > veel gevestigde belangen
 - Meer modulaire aanpak
 - Loskomen van instituutbelangen



- Vb. Bètaplatform
- Politieke agenda, of ook meer oog voor kwaliteitsargumenten
- Lerarentekort
 - op korte termijn meer maatwerk bij het opleiden van leraren
 - Deltaplan, of zijn er bewindslieden die fundamenteel willen doorpakken (hangt ook van Ingrid van Engelshoven af > werk maken van lerarenopleidingen
 - Opleiden in de School > “iemand binnen = studeren. Punt.”
- Wat zijn overwegingen voor scholen om (nog) niet mee te doen aan Opleiden in de School?
 - Geld, middelen
 - Wil om opleidingsschool te worden
 - Kweekvijver
 - Zichtbaar maken van meerwaarde
 - Stabieler leraren opleiden
 - Om het op te lossen moet je eerst het probleem erger maken
 - Duikgedrag > scholen die het eigenlijk niet meer kunnen uitvoeren, maar bijv. studenten die geen begeleiding meer krijgen > begint steeds meer af te brokkelen
 - Scholen die andere prioriteiten hebben (bijv. Inspectie), en alles uit hun handelen laten vallen
 - Kleine scholen, in secties te weinig bevoegde leraren, komen niet meer toe aan begeleiden leraren/ opleiden leraren.
 - Aspirant opleidingsscholen met 40% onbevoegden
 - Onderling elkaar houden aan kwaliteitseisen
- Wat kun je doen?
 - Mensen die bevoegd willen worden ruimhartig faciliteren
 - Naar andere organisatievormen in het onderwijs
 - Opleidingen moeten ruimte in kunnen/ willen vullen, terwijl er ook tal van andere leervormen zijn
 - Deel van scholen is zoveel verder dan de lerarenopleidingen [inhoud/ aanpak]
 - Lerarenopleidingen moeten echte stap maken naar de toekomst
 - Leraren in opleiding worden meegenomen in oude slipstream
 - Uit het leraarschap stappen, meer gericht op context
 - Als het gaat om Echt Samen OPLEIDEN
 - Samen nadenken over Samen ontwikkelen



- Diplomering afgegeven door lerarenopleidingen > hoef je niet uit handen te geven, maar gesprek erover beter voeren en vertrouwen in elkaars kunnen: welke vakken bieden we aan?
- Bevoegdhestelsel
 - Stapelen van bevoegdheden
 - Oordeel van bevoegd moet bredere scope hebben dan smalle vakmaster
 - Verschillende combinaties van modules moeten kunnen leiden tot een bevoegdheid
 - Er is niet 1 koninklijke weg naar een bevoegdheid
- Revolutie organiseren > pamflet ('klarenstoot')
 - Nationaal Actieplan met onconventionele denklijnen
 - "Beuken langs de gestaalde vergadertafels..."
- Vragen over Opleiden in de School:
 - Is meerwaarde ook (voldoende) onderbouwd?