



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

WERKBEZOEK WERKGROEP 'SAMEN OPLEIDEN EN PROFESSIONALISEREN' PABO 'S-HERTOGENBOSCH, 13 FEBRUARI 2023

Op maandag 13 februari bracht de ambtelijke werkgroep Samen Opleiden en Professionaliseren¹ een werkbezoek aan ons partnerschap. De werkgroep beoogde hiermee inzicht en inspiratie te krijgen om te komen tot richtinggevende uitspraken hoe zij partnerschappen kan uitdagen een visie en plan van aanpak te ontwikkelen op de doorontwikkeling en professionalisering van zittend personeel, en ook inzicht in wat dit vraagt in het samenspel tussen besturen, scholen, lerarenopleidingen en landelijke organisaties. In het POS is, mede ondersteund door subsidie, een goede slag in de ontwikkeling van beleid voor starters gemaakt. Deze praktijk kan de werkgroep helpen om meer inzicht te krijgen in wat werkt en wat niet.

*'In het POS wordt al jarenlang samen kracht gezet op inductie.
Ik ben benieuwd hoe dat kan.'*
Gea Spaans, Platform Samen Opleiden

Ook voor het POS levert dit werkbezoek naar we verwachten inzicht en inspiratie op, over/voor:

- welke stappen, door wie en hoe gezet kunnen worden in het traject van begeleiden/professionaliseren van startende leraren en zittend personeel;
- wat dit vraagt in het samenspel tussen besturen, scholen, lerarenopleidingen en landelijke organisaties;
- ontwikkelvragen voor de peer-review later dit jaar².

*'Hoe kunnen we de grens tussen startbekwaamheid en het vervolg doen vervagen?
Met als uiteindelijk doel minder uitval.'*
Frans Koevoets, FHKE

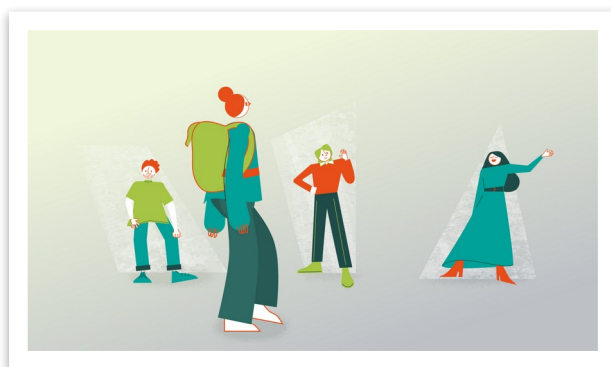
Plenaire start

Claudia van Eggelen-Lammerding³ opent de bijeenkomst en nodigt de aanwezigen uit zich kort voor te stellen. Daarna licht ze de doelstelling, het ontstaan en de organisatie van het partnerschap toe, en de pijlers in het POS-project 'Doorlopende begeleiding startende leraren':

- Innovatieteams Inductiefase
- Werkomgeving startende leraren in een professionele teamcultuur
- Starterscoachtraining
- Symposium

Meer info over het project is te vinden op

<https://view.genial.ly/62beb7d70e135500116a9e27/interactive-content-juli-2022-doorlopende-begeleiding-startende-leraren-in-het-pos>.



¹ Bestaande uit afgevaardigden van onder andere de PO-raad, VO-raad en Vereniging van Hogescholen

² Rondom de vier waarborgen Lerende leraar, Leeromgeving, Organisatie, Kwaliteitscultuur

³ Werkveldcoördinator POS regio Den Bosch, coördinator bovenschoolse ATO-starterscoaches en (samen met Patrick Scheijvens) projectleider 'doorlopende begeleiding startende leraren'



PARTNERSCHAP OPLEIDEN IN DE SCHOOL

Wereldcafé

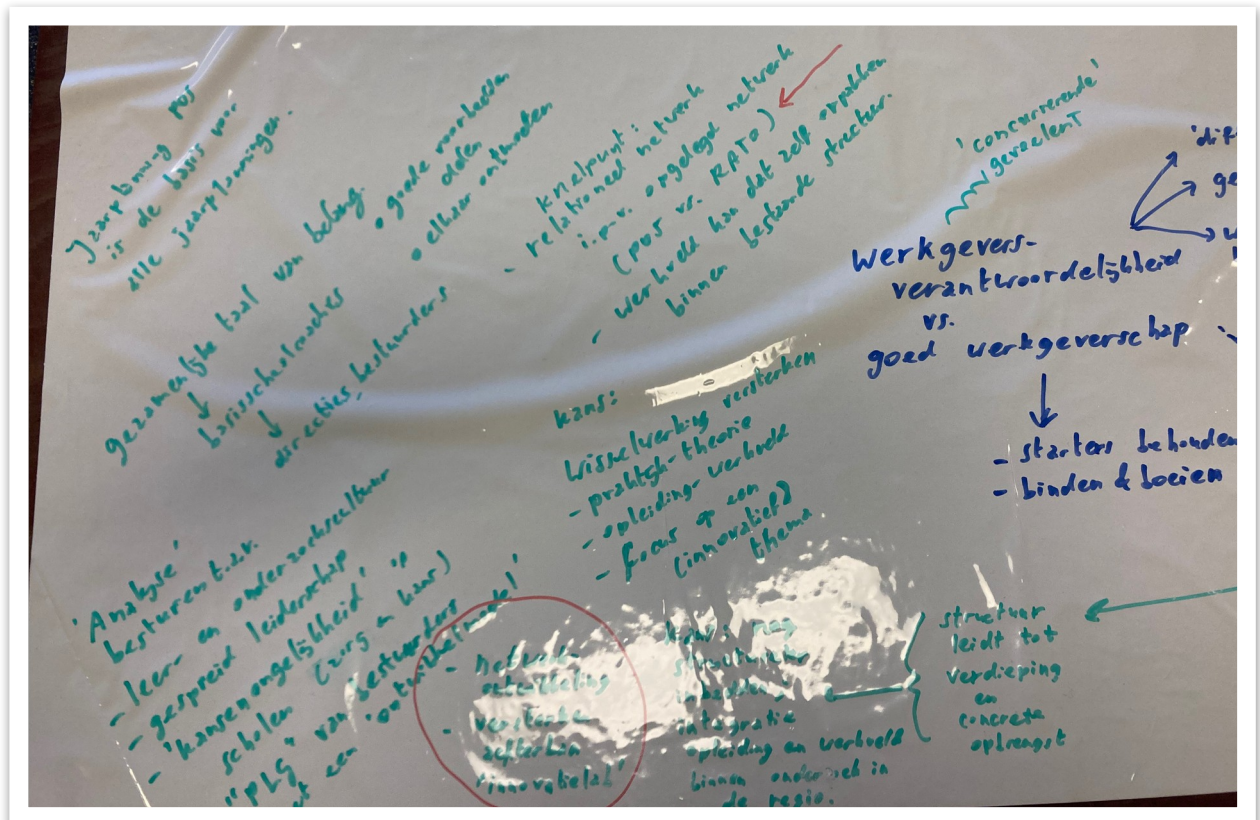
Het wereldcafé is de vorm die we kozen om inzichten te verzamelen. We voerden we in 3 rondes een dialoog langs twee lijnen en vier deelvragen. In de eerste ronde haalden we in steeds wisselende samenstelling **voorbeelden** op, in de tweede ronde **krachten en kansen**, en in de derde ronde was er ruimte voor **toevoegingen** van welke aard dan ook.

Lijn 1, samenspel & rolverdeling

Vraag 1. Welke actoren doen wat en hoe? (werkveld, opleiding, POS, regionaal, landelijk)

Het POS is een netwerk van 5 Fontys opleidingsinstituten, ruim 50 schoolbesturen en 150 opleidingscholen. We onderscheiden 14 rollen, van bestuurder tot basisschoolcoach tot student. Een deel van de scholen binnen de besturen is opleidingschool, een deel ook niet. Afspraken worden gemaakt in de stuurgroep, de uitvoering vindt plaats bij de besturen. Bestuurlijk en regionaal zijn er verschillen, bijvoorbeeld wel of geen **assessment**. Ook de rol van **starterscoach** wordt binnen besturen verschillend ingevuld; soms is er een starterscoach actief op elke school, soms is dit overkoepelend op meerdere scholen. De **kracht** van dit laatste is dat het minder versnipperd is, wat de kwaliteit ten goede komt.

Uiteindelijk willen we dat elke student structureel een goed inductietraject krijgt. Starters behouden, binden en boeien. Daar is geld, maar zijn ook mensen voor nodig, structureel. En dan is het zoeken wie wat doet; wie heeft en neemt de verantwoordelijkheid, wie bekostigt waar vind je de mensen (structureel)? Dit gaat ook over **goed werkgeverschap**.



Krachten en kansen, tafel 1

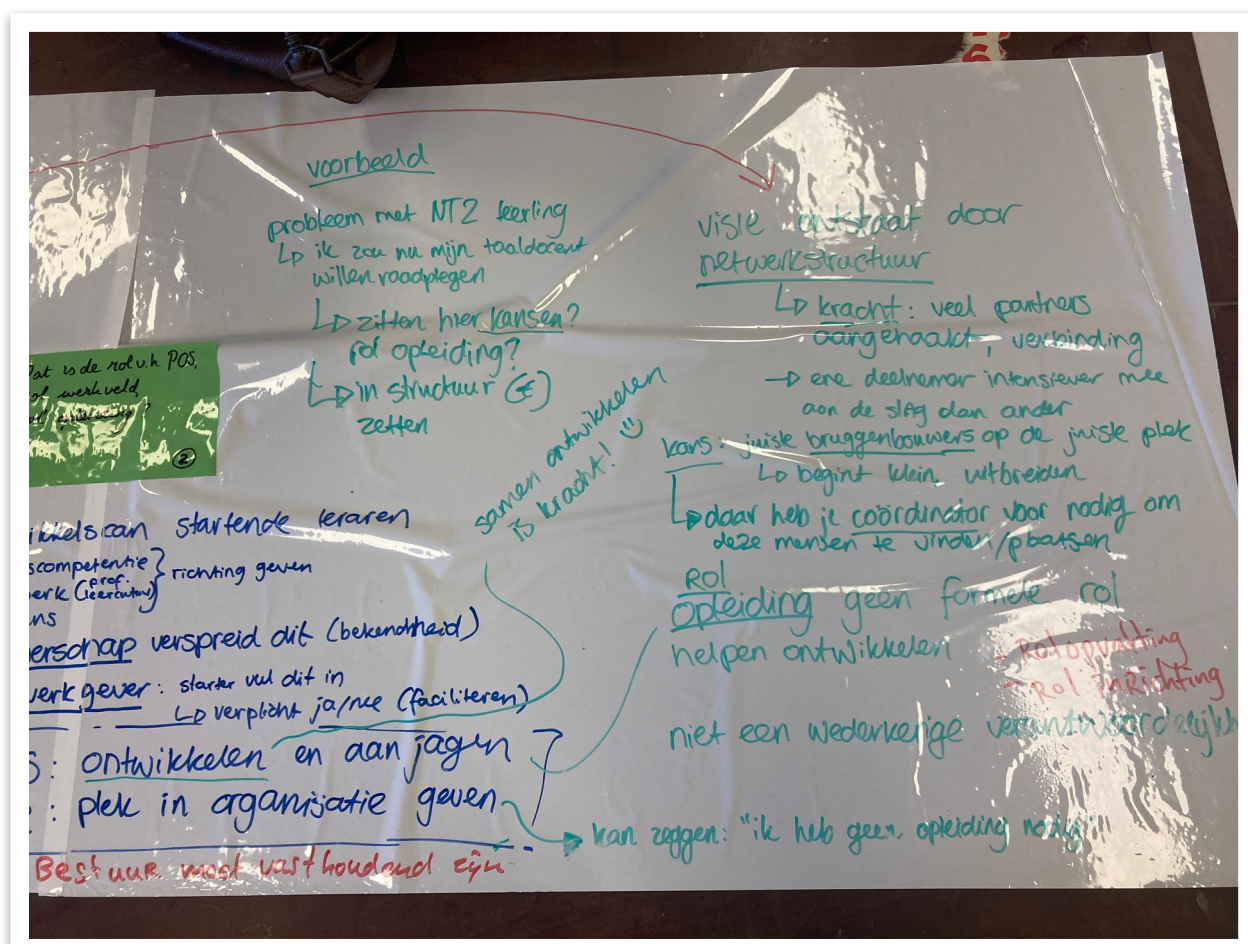


PARTNERSCHAP OPLEIDEN IN DE SCHOOL

Lijn 2, visie ontwikkeling & plan van aanpak

Vraag 2. Wat is de rol van het POS, rol werkveld, rol opleiding?

De rol van werkveld, opleiding en alle actoren daaromheen moet goed geborgd zijn. Er moet een duidelijke opvatting zijn over 'waar willen we naartoe', gedragen op bestuursniveau. Er gaat een grote kracht uit van de **tandemconstructie**; de schoolopleider, de instituutopleider die elkaar aanvullen en daarmee een soort ontwikkelcoach (kunnen) zijn voor studenten, starters en zelfs gevorderde professionals binnen het POS. In **innovatieteams** komen starters, directies en andere bijeen. Er werd gesproken over de kracht van de **netwerkstructuur**, waardoor visie kan ontstaan, wat basiselementen zijn van commitment op alle lagen, en dat daar ook een financiële structuur omheen moet zitten om te kunnen borgen. Een cultuur van ontwikkelingsgerichtheid is van belang zodat je ook kritische massa kunt organiseren, een gezamenlijke taal kunt spreken en je visie op school- en bestuursniveau kunt verankeren.



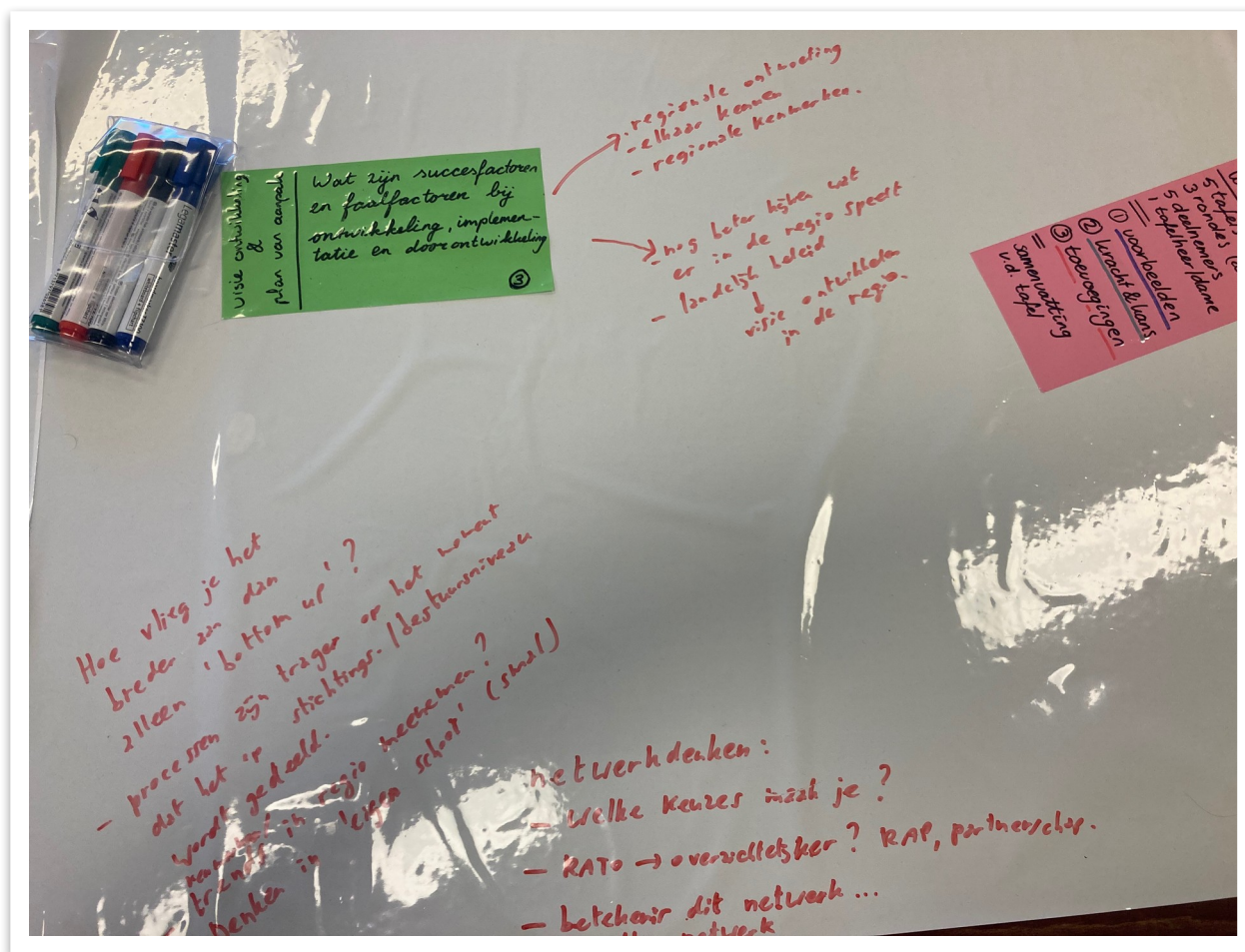
Krachten en kansen, tafel 2



PARTNERSCHAP OPLEIDEN IN DE SCHOOL

Vraag 3. Wat zijn succesfactoren en faalfactoren bij ontwikkeling, implementatie en doorontwikkeling?

Een succesfactor is bewustwording dat **de regionale ontmoeting**, elkaar leren kennen, zo belangrijk is. Dat er **verschillen** zijn in regionale kenmerken die je wellicht nog meer kunt benutten. En dat dat nodig is om landelijk beleid ook te kunnen vertalen naar visieontwikkeling in de regio en POS-breed. Ankie de Laat, stuurgroep POS: 'Er is een bewustzijn dat je dingen niet centraal aan kunt sturen, dat je aan moet sluiten bij de lokale context en dat je elkaar daar de ruimte voor moet geven. En zonder waardeoordeel, dit is goed of dit is fout of dit is het voorbeeld, zo moet het. Regionaal bepalen: wat zijn onze vraagstukken, hoe pakken we die samen op? Dat dat in iedere regio misschien anders is, een andere uitwerking heeft, is prima.'



Aantekeningen tafel 3



PARTNERSCHAP OPLEIDEN IN DE SCHOOL

Vraag 4. Hoe ziet de doorgaande lijn eruit?

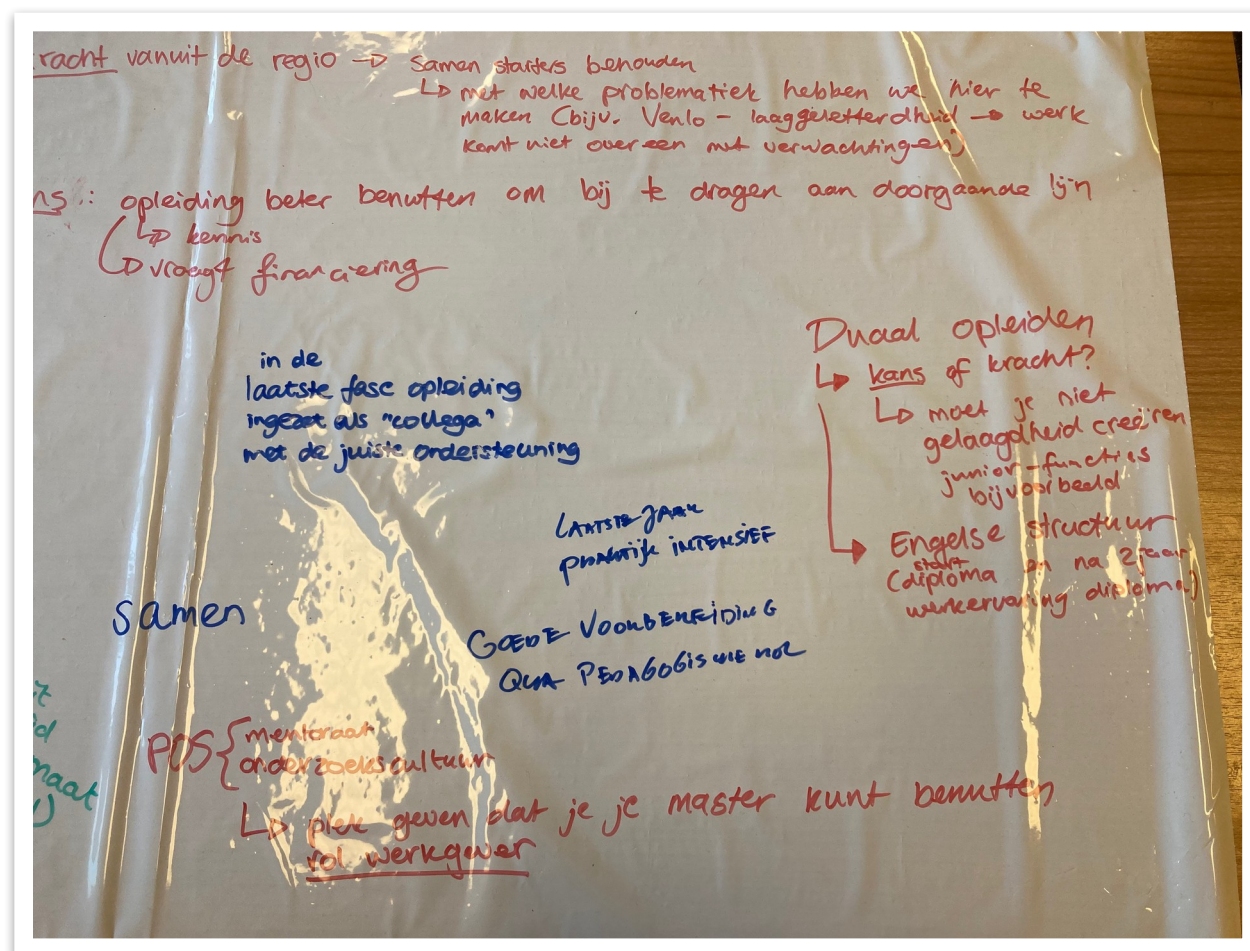
Er is vooral gesproken over 'samen'. De doorlopende lijn komt in gezamenlijkheid tot uiting, in de **onderzoekende cultuur op alle niveaus**, o.a. in het laatste praktijkintensieve pabojaar waarin studenten op basisscholen worden ingezet als collega, met de juiste ondersteuning.

Een ander thema was maatwerk. Dat is ook de kracht vanuit de regio; regionaal kijken naar welke problemen spelen daar, en hoe kan je dan in gezamenlijkheid vormgeven aan opleiden en verder professionaliseren.

Een kans is de **opleiding beter benutten om bij te dragen aan de doorgaande lijn**, dit vraagt om financiering. En waarschijnlijk ook om aanpassingen in de huidige structuur. Is het de vier jaar, zoals we hebben afgesproken of trek je daar ook de inductieperiode bij? Hoe ver gaat de opleiding? Wanneer geef je het getuigschrift af, zelfs. En: als we allemaal een doorgaande lijn willen, hoe kan het dan dat geldstromen niet zo werken maar ophouden bij het samen opleiden?

De doorgaande lijn wordt versterkt door de basisschoolcoaches en starterscoaches.

Krachtig is dat startende leraren in het POS **meedenken** over hoe begeleiding vorm kan krijgen.



Aantekeningen tafel 4



PARTNERSCHAP OPLEIDEN IN DE SCHOOL

Plenaire afsluiting: inzichten & conclusies

Claudia nodigt de aanwezigen uit te reflecteren op de bijeenkomst: 'Wat neem je mee of welk inzicht is voor jou helpend om een antwoord te vinden op de hoofdvraag: **Hoe kunnen partnerschappen uitgedaagd worden om een visie en plan van aanpak te ontwikkelen op de begeleiding van startende leraren? En wat betekent dat voor doorgaande professionalisering?**'

'Het sturen op krachtige netwerken moeten centraal staan. Dat gaat over commitment, eigenaarschap, kennis, samenwerking en oog voor regionale verschillen. Dus niet: sturen op stelselwijzigingen. En als we het hebben over hoe we partnerschappen kunnen uitdagen... Is het een inhoudelijk plan van aanpak voor een begeleiding starters? Of is het meer een plan van aanpak over hoe je je netwerk versterkt? Over hoe je het met elkaar gaat doen? De balans daarin vinden.'

'De rolduidelijkheid die steeds terugkwam; wat is de rol van het partnerschap, de werkgever, de opleiding? Dus herkenbaarheid in rollen of goed omschrijven, maar er willen zijn ook voor de andere organisatie, dat is net dat stapje extra. Echt het mee willen denken en samen ontwikkelen van elkaars organisatie ook. Die lerende cultuur is heel belangrijk.'

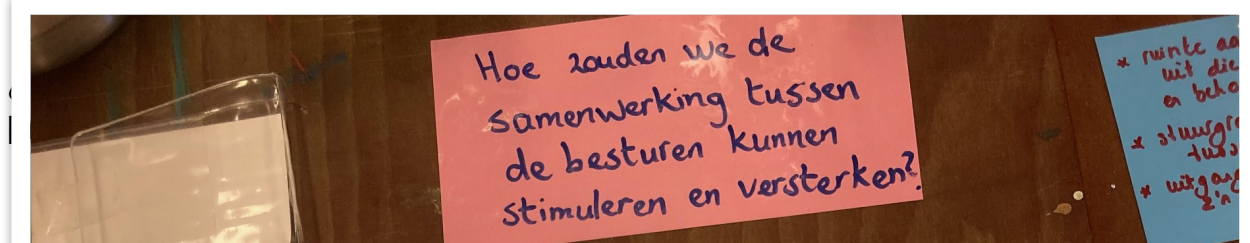
'Ik vind het krachtig dat heel sterk vertrokken wordt vanuit vraagstukken in de school die vervolgens worden teruggelegd in het partnerschap, met een jaarplanning van professionaliseringsdagen. En dat daar vervolgens het hele proces van opleiden, inductie en professionalisering weer bij elkaar kan komen. Een krachtige uiting van leercultuur.'

'Wat ik interessant vond in de discussie is dat een aantal scholen binnen een stichting zijn aangesloten bij het POS en die zijn dan heel enthousiast en aan de slag. Scholen die niet aangesloten zijn vinden het moeilijker om daar ook goed op aan te haken. En ook dat de samenwerking tussen besturen soms nog heel lastig was. Maar dat er tegelijkertijd ook kansen gezien werden. Dus dat er wel kaders worden afgesproken, maar dat dan wel ieder bestuur toch zelf het ook belangrijk vindt om zich te onderscheiden in hoe zij de inductie vormgeven.'

'Ik denk dat het meerwaarde heeft om breder te kijken dan alleen de eigen school. En aan de andere kant vraag ik me ook wel af: wanneer is het nog functioneel? Want een netwerk waar je elkaar één keer per jaar ziet en gezellig koffiedrinkt, is volgens mij niet zo waardevol als een netwerk waar je elkaar bijvoorbeeld maandelijks spreekt. Dat spanningsveld...'

'Wat ik in ieder geval onthoud is dat het belangrijk is dat binnen het partnerschap de stem van de starter goed gehoord wordt. Dat er veel gepraat wordt met die starter over waar hij tegenaan loopt. Dat klinkt misschien heel basaal, maar ik hoor hier verschillende boodschappen over hoe het zit met die doorgaande lijn en wat die starter tegenkomt. Ik denk dat je dat echt alleen goed inzichtelijk krijgt als je het erover hebt met die starter. Die stem moet je meenemen.'

Claudia dankt de aanwezigen voor hun bijdragen en sluit de bijeenkomst af met het woord 'kruisbestuiving': 'Ik sta hier echt te genieten van al die verschillende perspectieven, hoe ieder vanuit zijn eigen rol een bijdrage levert aan beter onderwijs voor het kind. Want daar gaat het uiteindelijk om. En ik denk dat als we met elkaar en ieder met zijn eigen steentje impact weet te maken door zaken door te geven, te kijken, te luisteren, te leren, vragen te stellen... we een enorm *ripple effect* met elkaar kunnen bewerkstelligen. Daar word ik heel blij van.'



Partnerschap als netwerk
versterken binnen de regio's
'ontwikkela' opleiding & wereld
wederzijdse bijdrage ook bij
professionals
Tanja Tauriello SAAM*

creëren/faciliteren van lerende cultuur
↳ €
↳ iedereen betrokken - van
schoolbestuur tot leraar-in-opleiding
↳ dichtbij eigen vraagstukken
(school/regio/niveau)
- voedingsbodan voor vormgeven verdere projecten
↳ uitwisseling netwerk vorming

Regionale bestuurskracht
vertekt & samen
verantwoordelijk zijn.
Anhui

KRACHTIGE NETWERKEN
- wel gezamenlijk doel
- samen opstellen
- bijdragen naar zit het
Lerende cultuur
- leun je structureel
aan bouwen
-> visie -> concrete uitv. strategie

• Duidelijke rolverdeling
- POS? ontwikkelen en
- werkgever: plek in orga
- opleiding: soms anders
niet formeel, niet in ge

Vertrekken vanuit VH
Vraagstukken in school;
Koppelen aan leercultuur
jaarplanning school, opleiding
en prof. leraren.

PO: "uit zoomen" verb
niet alleen op school-sticht
(tot hoever is het r
functioneel?)
↳ werken in netwerken
Sandra - Akkoord! PO-

Veel kansen om ook
binnen besturen en
buiten besturen samen
inductie te versterken
Josine

Sturen op leer
netwerken ipv "st
- Commitment
- Regionale
- Kennisinteractie
PO-Road

allereerst zijn mensen, middelen en
cultuur nodig. ook in de samenwerking
solidariteit & samen werken moeten
'beloand' worden. zowel tot inductie
als prof. wellicht stimuleren via
shrm/curriculumbeeraad voor opleidingen.
- is uitdaging überhaupt nog nodig als we
mensen & middelen zijn? er is al veel intrinsieke
motivatie.