

■■■■ opent de vergadering

Voorstelronde

■■■■ doet de pitch. De term **samen** komt zeer frequent voor in de aanvraag en vraagt mogelijk om concretisering. We denken dat we dit samen kunnen doen door fysiek elkaar op te zoeken en in het proces tot nu toe is gebleken dat we als opleiding, onderzoeksveld en beroepsveld al dicht bij elkaar zijn gekomen. Elkaar beter zijn gaan verstaan. De afstand was groot, zeker naar de universiteit. Dit moet nog veel verder doorgaan in de ontwikkelfase. Fysieke aspect in boundary crossers cafe. Dat is een ontmoetingsplaats waar alle verschillende rollen binnen de opleidingsschool elkaar ontmoeten. Hier worden vragen, problemen en good practices gedeeld met elkaar. Anders daarin lees je ook broker, dat zijn de studenten in de hybride leeromgeving maar ook de onderwijsprofessionals die elkaar in het fysieke veld gaan ontmoeten. Ook in de PLG's die op 3 niveaus staan beschreven: de klas, school, stichtingsniveau. Hier komen de verschillende rollen bij elkaar. Geen vaste eenheden maar steeds opnieuw.

Een realistisch werkplek curriculum: onderzoeksvragen uit de school of stichting of groep besturen zijn leidend voor wat de studenten in de scholen gaan doen. Dat maakt het betekenisvol voor studenten, academische collega's en scholen zelf. Primaire proces op scholen bevorderen: onderwijs voor leerlingen beter maken. Die ontwikkelvragen concreet inventariseren van te voren, niet ad hoc. Vragen die gekoppeld zijn aan de ontwikkeling van scholen, speerpunten, vraagstukken. Onderzoekende cultuur: de schoolleider, directeur als cultuurdrager. Sterke werkomgeving zijn nodig om dit goed te doen. Directeuren hebben een cruciale rol. Gezamenlijke beelden nodig en we realiseren dat 40% op die werkplek gebeurt. Onderzoekende cultuur omdat doel niet onderzoek doen is maar onderzoekende houding en daar heb je onderzoeksvaardigheden voor nodig. Dit bevorderen voor alle leerkrachten/personenleden om kritisch te kijken naar onderwijs, research informed het onderwijs te verbeteren en te leiden naar volgende ontwikkelstappen. Veel academische leerkrachten die nu ook de kans krijgen met die extra vaardigheden meer te doen. Komt weinig van terecht in de scholen. Hier ligt duidelijk een kans voor die groep. Functie als leerkracht/onderzoeker die dit soort processen kunnen aansturen/begeleiden. Afsluiting: schoolleidersopleiding ontwikkeld, HU ook. Contacten gelegd om met elkaar te kijken hoe kunnen we de schoolleiders van straks opleiden.

■■■■ deelt het compliment: duidelijke aanleiding en positionering van academische leerkrachten in de scholen.

■■■■ *hoe is het werkveld betrokken bij het beroepsbeeld?*

We zijn met een gezelschap zoals dit maar dan uitgebreider zo'n 10x bij elkaar geweest. We hebben de waarborgen verdeeld en gezorgd dat er voor alle rollen per waarborg iemand aanwezig is en zijn deze gaan invullen. Telkens aftasten bij elkaar. Continu zoeken naar past dit bij wat al bestaat en wat we willen worden. Bang zijn voor dat we iets ontwerpen en per school kijken dat het dan niet past. Op die manier zijn we continu in gesprek en we merken dat we die gedeelde beelden als club ontwikkelaars hebben maar op niveau van leerkrachten en niveau opleidingen. Wat is er dan mogelijk op die scholen? Dit is de 2^e aanvraag, we hebben nu een 1^e (reeds bestaande opleidingsschool). Daar is een beroepsprofiel geformuleerd en dat is de basis geweest voor deze. Welke elementen beroepsbeeld verdiepen in dit partnerschap? Op een aantal aspecten verdiepen voor de academische leerkracht en beter definiëren voor deze aanvraag. Altijd alle geleidingen aanwezig.

■■■■ *ideeën over hoe gedeelde beelden.*

Belangrijk dat de scholen realiseren dat we een variant van de pabo-student binnenhalen. Diversiteit belangrijk en doorwerken in je team. Expertise hier op. Mensen (academische student/leerkracht) die ons kunnen helpen bij onderzoek met wetenschappelijke inslag. Mensen benutten die we in huis hebben. Meer gewoonte moeten worden: wie ben ik aan het begeleiden die naast reguliere vaardigheden ook aanvullende competenties moet leren. Eerste stap is belangrijk dat je als school voldoende ALPO studenten van jaar 1,2,3,4 binnen hebt zodat je in de school met IO met SO met schoolleider in gesprek moet gaan wat het betekent om deze studenten te begeleiden en wat ze kunnen bieden. Geen losse student die je toevallig krijgt. DUO-stages inrichten zodat je die vaardigheden samen kunt oefenen. Er is nu eigenlijk geen urgentie voor de

vaardigheid die je hebt geleerd als academische student/leerkracht (kritische vragen, onderzoek bestuderen daar is nu geen ruimte voor). Dit plan uitvoeren, ruimte maken hiervoor. Praten over schoolontwikkeling. Automatisch meer ruimte voor leerkrachten en studenten om deze vaardigheden te gebruiken. Je probeert het in te zetten en anderen bekijken het kritisch. Normaliseren door massa te creëren. Dat is 1 maar ook inzetten PLG's en zo inrichten organisatie zodat er ruimte is voor dit soort zaken. IO vanuit de universiteit om het team verder te helpen. Met onderzoeksvraag. Als student ervaren dat je ergens naartoe gaat en dat het afhangt per school hoe je wordt ingezet. Op directieniveau welwillend maar docenten vragen zich af waarom.

■ *wat vraagt dit van de scholen?*

Zijn we als scholen bereid om opleidingsinstituut te worden? Dynamiek diversiteit aan mensen in je school. Bijna een noodzaak om te zorgen dat je voldoende mensen hebt. Dus geen exclusieve partij. Deze pilot-scholen meer aanwezig dan op andere scholen. Cultuur gaat verder dan die academische student. Veel meer vanuit professionele cultuur dat leerkracht kritisch naar hun eigen handelen kijken, de drive om het steeds weer beter te doen. En dat onderzoekende component is een mooie aanvulling. Erbij om met deze mensen research informed bezig te zijn.

■ *hoe draagt de opleidingsschool bij aan het routinematig expert worden naast de adaptieve expert?*

Als ik mijn studenten vraag opnieuw ALPO, vliegreun. Daar gaan we niet op korten. De stages ook meer onderwijswetenschappelijk. Utrechts initiatief dus we maken combinatie met onderwijswetenschappen. Die onderwijswetenschappelijke stage een ontwikkelplek op school. We horen terug dat als onze studenten begeleid worden door een academicus dat ze veel herkennen. Bestaande opleidingsschool maar dat proces gaan we dus een beetje aanpassen.

■ *koppeling met reeds bestaande partnerschap?*

Het is een tweede aanvraag naast een bestaand partnerschap. Dat hele beroepsbeeld waar we de inhouden op baseren is in de samenwerking met de scholen al besproken. De rollen die we innemen blijven hetzelfde, de eindtermen blijven hetzelfde. De toevoeging is de adaptieve kant hoe komt daar meer ruimte voor om dat te ontwikkelen? Waar voegen we toe en niet waar halen we weg. Opnieuw de structuur van de ALPO, cursussen etc. Beoordelingsformulieren praktijk voor alle studenten gelijk.

■ *opleidingsschool zoals het nu staat daar wordt ook onderzoek gedaan. Waarin zit hier het verschil?*

Bachelor-thesis vraag vanuit school zelf op zoek naar onderwerp. Vanuit universiteit veel begeleiding hoe onderzoek doen en uitwerken. Relevantie vanuit school niet helemaal duidelijk waarom belangrijk etc. Resultaat laten zien dat er echt iets meegedaan kon worden. Uiteindelijk heeft de school er niks mee gedaan. Deze samenwerking laat de school zien dat ze er echt iets aan hebben. ■ *Wat is de toevoeging in de leeromgeving dat dit duurzaam maakt:* zoals we nu gaan organiseren - alles wat de student gaat doen staat in contact met de ontwikkeling van de school. Werkplekcurriculum kan een heel ander uitgangspunt krijgen. Begeleiding gewone student. Waar al professionele cultuur aanwezig is andere manier van begeleiden, kritisch. Verschil onderzoek HBO en WO: op de universiteit gaan we uit van het originele onderzoek. Het is niet evidence based maar research informed. Onderzoek pabo heeft die vertaalslag al gehad en is meer praktijkgericht onderzoek. Decontextualiseren, recontextualiseren.

■ *beoordelen, hoe voor het onderzoekscomponent, rol schoolopleider. Samen optrekken.*

Bachelor-thesis, zoals we nu zien blijkt nog steeds onderzoek, papiertje halen en ik heb iets nodig. Als er PLG's zijn + onderzoekslijnen dan sluit je veel meer aan bij het team. Onderscheid tussen rapportage en daarnaast adviesrapport wat je aan school presenteert. Meer samen doen dan ook dat stukje samen gaan beoordelen. In hoeverre is deze student in staat onderzoek voor jullie uit te voeren. Allemaal vragen die we samen hebben, samen leren opleiden.

■ *onderzoekagenda relevantie school/bestuur/bovenbestuurs/partnerschap.*

We hebben ervaring opgedaan dat scholen meerjarige onderzoekagenda's hebben en dan kunnen onderzoeken gebruikt worden in de jaren daarna. Interventies die je zou willen toepassen in een andere bouw en ALPO studenten onderzoek laten doen naar de effecten. Wat past bij de school, onder begeleiding samenwerken met. Dat iedereen betrokken is. Ook in de ontwerpfase. De schoolleider stuurt aan op duurzame onderzoekagenda. Structureel in een gezamenlijke

leeromgeving vorm te geven. Geen trendagenda

■■■■■■ *schoolleider, zorgt voor duurzaamheid wie gaan betrokkenheid tonen bij deze agenda?*

Waar werken wij als school naartoe, daar horen doelen bij en daar kun je onderzoeksvragen bij stellen. Lopend de agenda aanpassen. Wij hebben voor ogen: gekoppeld aan ontwikkeldoelen voor school. Wat kunnen wij doen om volledig te integreren in dagelijks onderwijs en geen boekje wat je erbij pakt. Hoe kunnen we ons onderwijs anders organiseren? Lectoraten die helpen antwoorden te vinden op vragen vanuit de scholen. Daar kun je ook een PLG voor inrichten. Met studenten/leerkrachten of schoolleiders? Bundeling onderzoekscapaciteit. Bachelor thesis nu in gesprek met schoolleider en onderzoeksvraag bedenken dat werkt niet. Die agenda komt dan veel meer bottom up en in zo'n PLG is het ideaal dat de student naar een academisch leerkracht kan gaan hoe doe ik dat dan academisch leerkracht zijn?

■■■■■■ *hoe facilitering*

Vooraf door samen in gesprek te gaan. Opzetten en rol van de universiteit. Stagebegeleiding komen, ingeregeld worden. Veel bij elkaar komen en bij elkaar kijken. Filmpjes maken wat wij doen op onze opleiding omdat heel veel scholen niet weten wat wij doen.

■■■■■■ *in de school, vraagt ook weer wat van personeel, hoe onderzoek begeleiden*

Scholen te veel rollen bij 1 of 2 personen. Risico dat als iemand weggaat dan heb je een probleem. Belangrijke professionele cultuur betekent dat die verantwoordelijkheid gedeeld wordt. Leerkracht-onderzoekers maar de schoolleider moet wel beelden en ideeën hebben. De praktijkopleiders en schoolleiders trainen. En de ruimte geven om dit te doen – keuzes gemaakt worden. Faciliteren en schuiven. Dus creatief leiderschap. Expertise universiteit nodig hebben om onderzoek te begeleiden. Expertise niet in huis. Uiteindelijk hopen we leerkracht-onderzoekers in huis te hebben. Grootste risico is lerarentekort want we vragen nog iets meer en daar moeten we rollen een goede draai geven. Nu op de universiteit aan de weg aan het timmeren.

■■■■■■ *er is ongelooflijk veel expertise in het werkveld, hoe wordt die gebruikt?*

Afgestudeerde studenten die scholen op weg willen helpen hiermee. Praktische expertise bij huidige leerkrachten. Praktijk en theorie. Waardering vanuit academici voor praktische kennis en de interesse in de theoretische achtergronden en ontwikkelen onderzoekende houding. In gezamenlijkheid - we hebben een onderzoekende houding en we kijken wat werkt. Wat is al onderzocht, wat werkt in de praktijk, wat in theorie? Visie school of stichting. Er zit een hele foute hiërarchie in de type kennis. Maar hoe ga je nou om met de complexiteit van de dagelijkse zaken? We selecteren scholen, we hebben goede leerkrachten en als die mensen bij elkaar komen kun je alleen maar verder komen. Wat kunnen we van elkaar leren? Dat moet groeien. Ongelooflijk veel praktische expertise en veel academische leerkrachten die we te weinig gebruiken.

■■■■■■ *uitdaging*

We willen meer academische leerkrachten in onze scholen. Komt het onderwijs ten goede en 2 ook perspectief bieden op deze manier. Samen is heel erg evident. De universiteit vervult een andere rol. Hoe we elkaar vasthouden is dat dezelfde poppetjes in beide opleidingsscholen zitten. Uitvoering stages daar zal het onderzoeksmatige veel meer een rol gaan spelen.

■■■■■■ *hoe komen de uitkomsten bij elkaar en wat gaat dat vervolgens over het partnerschap zeggen?*

Scan onderzoekcultuur is een levend document dus aanvullen waar we tegen aanlopen en zo doen. Toevoegen aan die scan zodat het straks een goed meetinstrument is waar we staan als scholen en welke stappen gemaakt. Scans ook voor het partnerschap. Dialoog is ook heel belangrijk. Input meenemen naar een andere groep waardoor processen veranderen. Het komt toch op de goeie plek terecht. Structurele dialoog. In het huidige partnerschap hebben we gezien wat werkt. Scholen aansluiten als het staat.