

OPeRA

Schoolleiders bijeenkomst 16 april 2018

1. Opening en presentaties

Fred Weerman opent de bijeenkomst. Daarna geeft Mareanne Karssen een korte update van de stand van zaken rond OPeRA en presenteert Carlos Reijnen de visie van de werkgroep op het profiel van de leraar van de toekomst (zie presentaties in de bijlage). Vervolgens wordt er in vier groepen gediscussieerd over:

- a) de herkenbaarheid van de visie op leraar van de toekomst,
- b) de vraag wat nodig is om die visie te realiseren?

2. Groepsdiscussie

Hieronder een samenvatting van de opmerkingen die de verschillende discussiegroepen aan de werkgroep meegaven.

a. Herken je je in de visie (leiderschap en 4 punten)?

Leraar van de toekomst kenmerkt zich door leiderschap

De leraar van de toekomst:

1. biedt gedifferentieerd en leerlinggericht onderwijs
2. arrangeert kennis en ontwerpt zijn eigen onderwijs
3. kan over de grenzen van zijn eigen vak kijken en vakoverstijgend onderwijs bieden
4. reflecteert op zijn eigen positie en kan zijn leerbehoefte in kaart brengen

Algemeen

De visie is niet ontwikkeld vanuit kritiek op de huidige leraar. De visie is niet per se vernieuwend of bijzonder. De set competenties is eerder een versmalling dan een verbreding. Het zijn geen kenmerken van de leraar van de toekomst, maar kenmerken die ook nu al nodig zijn. De visie zou volgens sommigen wat ambitieuzer mogen zijn. Het is echter niet zo dat deze punten nu al zijn gerealiseerd; het zou fantastisch zijn als leraren dit kunnen, maar zo is het in praktijk nog (lang) niet. Er zijn echt nog wel slagen te maken. De vier competenties zijn zowel aanbevelingen voor in de opleiding als minimumvereisten voor alle leraren. Scholen kunnen dit gebruiken in hun wervingsbeleid.

Leiderschap

Leiderschap past niet direct als woord; misschien beter 'handelingsvermogen'. Is 'leiderschap' niet een nieuw woord voor wat vroeger 'de leraar' was? Leiderschap is een modieuze term die te pas en te onpas opduikt. Anderzijds verkoopt het woord leiderschap beter bij werving voor lerarenopleiding.

Innovatie

Het begrip innovatie mist, ook het durven experimenteren.

Samenwerken

Benoem bij de competenties samenwerking expliciet. De autonome docent is aan het verdwijnen, is 'leiderschap' niet de autonome docent 2.0? Samenwerken is een heel belangrijk punt. Een leider moet ook faciliteren, goed kunnen samenwerken is absoluut noodzakelijk. De competenties zijn nu erg individueel aangevlogen, maar de functie van een team is ook erg belangrijk. Iedere leraar heeft binnen een team een andere rol. Er is vanuit dat perspectief ook niet één leraar van de toekomst. Probeer de docenten uit het lokaal te trekken, organiseer een goede intervisie, druk van buitenaf is nodig. Door bij elkaar in de klas te kijken kan bijdragen aan het vermogen als community te kunnen functioneren.

Pedagogiek

De visie geeft een ideaalbeeld waar pedagogisch leiderschap aan moet worden toegevoegd. Er moet gezocht worden naar een balans tussen pedagogisch en didactisch leiderschap. Hoe verhoudt dit leiderschap zich tot het feit dat leerlingen zelfstandigheid, zelfsturend vermogen en discipline nodig hebben, en daar is een pedagogische aanpak voor nodig. Het socialisatie-aspect van de school mist eigenlijk in de hele landelijke discussie. Terwijl het gaat om wie de leerling is, de leerling van de toekomst. Daar worstelen scholen nu mee. Om gedifferentieerd en leergericht onderwijs te kunnen geven moeten docenten hun pedagogische vaardigheden prominent inzetten!

Buiten naar binnen

De leraar moet de wereld van buiten naar binnen kunnen brengen. Bij leiderschap hoort ook de vaardigheid de buitenwereld naar binnen te halen. Dat is ook een competentie die een leraar nodig heeft. Dat punt is nu niet goed belicht.

Leven lang leren

Benadrukt wordt het belang van leven lang leren binnen de loopbaan van de docent. Een leraar hoeft niet vanaf het begin alle rollen te (kunnen) vervullen. Een groeimodel is wellicht mogelijk: van pedagoog naar didacticus, organisator en onderzoeker. De context (op welke instelling werkt men e.d.) bepaalt ook loopbaan van de docent.

Reflecteren

Reflectie zou onderdeel moeten zijn van professionaliteit maar verdient de nadruk omdat het zo lastig is en daarom moet het apart worden genomen. Reflecteren is nu bij de meeste leraren niet goed ontwikkeld, als je meer samenwerkt wordt reflectie gemakkelijker. Er is op dit vlak is nog een lange weg te gaan.

Kennis en vaardigheden

Docenten blijven vaak hangen in kennis overdragen want dan kan men in hun eigen comfortzone blijven. Wat nodig is, is een diepe kijk op hoe leerlingen eigenlijk leren, en hoe geef je dat taal? De docent moet niet alleen op kennis gericht zijn maar ook ervaringen creëren. Formatief leren betekent: feedback, feedforward en feedup geven zodat leerlingen keuzes kunnen maken. Een uitdaging in de toekomst is rust in leerlingen creëren opdat ze kunnen combineren, en kennis kunnen koppelen. Een leraar moet in staat zijn om dat zijn leerlingen te leren. In het hoger onderwijs zijn de vijf Dublin descriptoren leidend, slechts een ervan betreft kennis. Hoe verhoudt zich dat tot de ontwikkelingen binnen curriculum.nu?

Multidisciplinair

De maatschappij wordt complexer er is behoefte aan multidisciplinaire competenties. Steeds meer onderwijs wordt in de vorm van een thema/project gegeven, gevuld met de inhoud van verschillende disciplines. Scholen hebben behoefte aan de interdisciplinaire leraar, iemand die vakoverstijgend les kan geven. Maar formeel is het onderwijs nog ingericht in vakken, het eindexamen ook. Punt 1 van de visie is erg ambitieus maar is wel nodig. Vraag is of dat ook al in de al in de lerarenopleiding aandacht voor moet komen, of is dat een competentie die een leraar pas goed kan leren voor de klas? *Complexe* didactische vaardigheden is misschien wel erg vergaand: algemene didactische vaardigheden zijn ook al complex.

b. Hoe realiseer je deze visie het beste?

Traineeship

Sommigen stellen dat het woord 'traineeship' impliceert dat je een trainee bent. Het zou beter zijn om dat anders te verwoorden; wanneer je de verantwoordelijk hebt in de klas, dan moet iemand ook die status hebben. Voor anderen geeft de term traineeship juist status en is het gewoonlijk gekoppeld aan een betaling. De overgang van opleiding naar professionele omgeving wordt dan geleidelijk i.p.v. afgestopt. Achtergrond bij dit idee is dat te weinig scholen nu meedoen met de begeleidingstrajecten voor startende leraren. Ook zijn er arbeidsrechtelijke beperkingen; scholen moeten al snel vaste contracten bieden en kunnen zo minder lang bezien of een startende leraar geschikt is of niet. Daarom wil de werkgroep kijken naar een soort traineeship na de initiële opleiding. Denk aan een soort uitzendbureau constructie. In Spanje zijn daar positieve ervaringen mee. Een belangrijk is: wat is de lerarenopleiding van de toekomst?

Leven lang leren

Onderzoek geeft aan dat de onderwijskwaliteit na een x aantal jaar achteruit gaat; leraren zakken als het ware in. Professionalisering gedurende de loopbaan is daarom erg belangrijk. Zittende leraren kunnen nieuwe uitdagingen vinden d.m.v. professionaliseringstrajecten, om zo door te groeien naar nadere rollen in de school. Strategisch HRM beleid is belangrijk om leraren binnen de organisatie te laten specialiseren en professionaliseren.

Ingangseisen

Ingangseisen kunnen breder worden gedefinieerd zodat meer studenten kunnen instromen met een andere achtergrond. Ook kan misschien een tweede bevoegdheid op een ander vakgebied worden gehaald gedurende de opleiding. Dat kan ook in het licht van verdere professionalisering interessant zijn voor zittende leraren. Op dit moment is het lastig mensen uit de praktijk in te schakelen - bijvoorbeeld als IT-docent – omdat het een probleem is met hen aan de juiste onderwijsbevoegdheid te helpen.

Vervolg

De werkgroep neemt de gemaakte opmerkingen mee in haar definitieve notie. Zij zal die presenteren op de volgende OPeRA bijeenkomst van 25 juni as.

OPeRA: onderwijspartners regio Amsterdam



Schoolleiders bijeenkomst 16 april 2018

Agenda 16 april 2018

- 15.30 - 15.40 uur Welkom en stand van zaken, Fred Weerman
- 15.40 - 16.00 uur Stand van Zaken OPeRA, Mareanne Karssen
- 16.00 – 16.15 uur Profiel Leraar van de Toekomst, Carlos Reijnen & Nicole Prins
- 16.15 – 17.00 uur Groepsdiscussie over profiel leraar van de toekomst
- 17.00 - 17.15 uur Plenaire terugkoppeling, Fred Weerman
- 17.15 – 17.30 uur Afsluiting, Fred Weerman
- Vanaf 17.30 uur Borrel

Ambitie & doelen OPeRA

De ambitie van OPeRA is *een bijdrage leveren aan*:

- het vergroten van het studiesucces van leerlingen en studenten;
- het verbeteren van de aansluiting tussen vo en ho;
- het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs zelf.

Stand van zaken

- Inmiddels hebben 53 scholen zelf of via hun koepel de intentieverklaring ondertekend
- Contact met Windesheim, HKA, Rietveld Academie
- 20 november 2017 besproken welke thema's OPeRA komend jaar gaat oppakken:
 - Docenten: Profiel docent van de toekomst, werkgroep ingesteld
 - Leerlingen: voorstellen lopen nog sterk uiteen, vervolg bespreking nodig
- Stuurgroep omgevormd tot regiegroep en uitgebreid met vertegenwoordiger HvA en Inholland: Willem Baumfalk en 3e vo-vertegenwoordiger: Merijn Sprenger, Almere

Agenda komend jaar

- Website OPeRA-educatie vullen met bestaand aanbod *april*
- Bestaande aanbod evalueren en waar mogelijk afstemmen en bijstellen, beginnen bij Bèta aanbod, *mei*
- Maximaal twee nieuwe thema's identificeren en werkgroepen instellen om die thema's uit te werken tot concrete voorstellen *juni*
- Voorstel voor een tariefstructuur ontwikkelen, *juli*
- Een tweede OPeRA conferentie organiseren *oktober 2018*
- Convenant opstellen en dat door alle betrokken partijen laten ondertekenen *oktober 2018*
- Agenda en begroting 2019 *november*

Belangrijkste vragen komend half jaar

- Wat gaan hogescholen en universiteiten aan vo-ho samenwerking ontwikkelen?
- Welke rol speelt OPeRA daarbij: afstemmen, ontsluiten of zelf aanbieden?
- Wat betekent dat voor de doelgroep van OPeRA:
 - Vooral bestuurders en schoolleiders?
 - Ook voor vo en ho docenten, beleidsmakers, schooldecanen?

Voorlopige antwoorden regiegroep

- Beginnen met inventariseren behoefte nieuw aanbod bij eigen achterban
- Rol OPeRA bij nieuw aanbod: prioriteren, waar kan samen ontwikkelen en i.i.g. onderling afstemmen
- Soort organisatie: licht netwerk en gericht op bespreken gedeelde thema's
- Organisatie niet alleen voor bestuurders en schoolleiders maar ook om ontmoeting tussen docenten vo en ho en beleidsmakers te faciliteren

Wat is daarvoor nodig?

- Gedeeld beeld van wat voor een netwerk OPeRA is bij betrokken scholen en instellingen
- Duidelijkheid over wat lid van OPeRA zijn inhoudt: wat krijg je ervoor en wat wordt van je verwacht?
- Duidelijke jaarkalender met bijeenkomsten: welke thema's en voor welke doelgroep?
- Duidelijke afbakening van OPeRA en ander netwerken/activiteiten?
- Stip op de horizon: waar willen we uitkomen?

OPeRA: onderwijspartners regio Amsterdam



Werkgroep Leraar van de Toekomst

Werkgroep Leraar van de Toekomst

- Carlos Reijnen, directeur Graduate School Humanities, UvA (voorzitter)
- Jan Paul Beekman, rector Spinoza Lyceum, Amsterdam
- Sufayil Dönmez, directeur Lumion, Amsterdam
- Sandra Niemeijer- ten Vaarwerk, rector, Cartesius Lyceum, Amsterdam
- Dominicus Kamsma, directeur VU – Lerarenacademie (UCGB)
- Jacobijn Olthoff, opleidingsdirecteur ILO, UvA
- Alessandra Corda, lerarenopleiding, HvA
- Nicole Prins, beleidsmedewerker onderwijs, VU (secretaris)

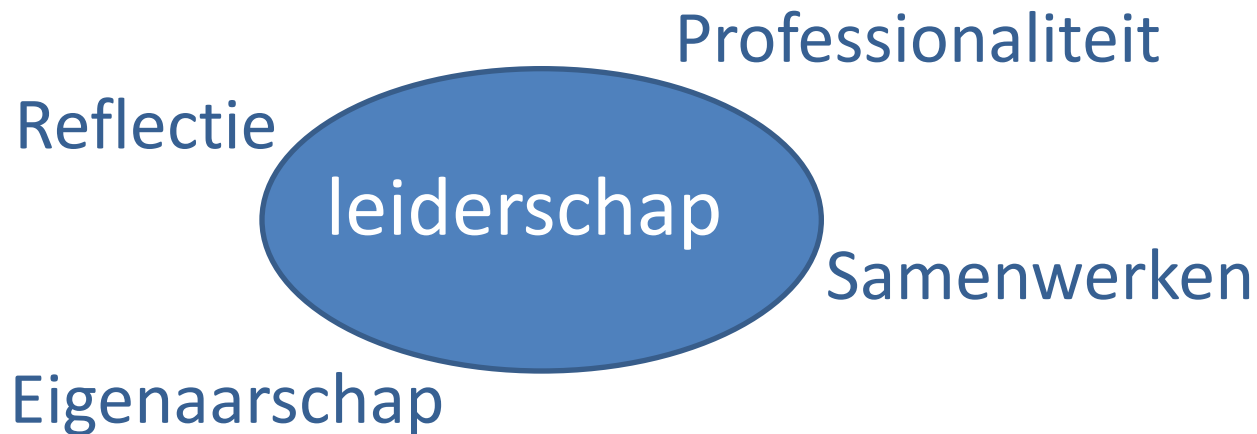
Opdracht

- A. Een visie op de leraar van de toekomst
- B. Aanbevelingen voor wat dit betekent voor scholen en kennisinstellingen in de regio

Een Amsterdams geluid

- Een metropool in een snel veranderende maatschappij
- Nog altijd een groeiregio
- Diversiteit
- Een perfecte kweekvijver
(hub van kennisinstellingen en scholen met een verscheidenheid aan innovatieve onderwijsvormen)
- OPeRA netwerk, bereidheid tot samenwerking

Leraar van de toekomst kenmerkt zich door leiderschap



De leraar van de toekomst

1. biedt gedifferentieerd en leerlinggericht onderwijs
2. arrangeert kennis en ontwerpt zijn eigen onderwijs
3. kan over de grenzen van zijn eigen vak kijken en vakoverstijgend onderwijs bieden
4. reflecteert op zijn eigen positie en kan zijn leerbehoefte in kaart brengen

1. Sterkere focus op **complexe didactische vaardigheden** in de opleiding
2. Lange(re), beter geïntegreerde stage
*Verdere **uitbreiding** van het leertraject naar de scholen
Rouleren binnen verschillende onderwijsvormen
Traineeship?*
3. Aanpassen **ingangseisen**, faciliteren van **meerdere bevoegdheden** en uitbreiden mogelijkheden voor het wegwerken van **deficiënties**.
4. **Doorlopende professionalisering** na opleiding door opleiding en school gezamenlijk

OPeRA

vo-ho netwerk Onderwijspartners Regio Amsterdam

- *Herken je je in de visie (leiderschap en 4 punten)?*
- *Hoe realiseer je die het beste?*