**Ontwikkelgesprek Samen Opleiden, IVL Lero Rotterdam**

Panelleden: 2 panelleden Hobéon

IVL: Directeur IvL en Manager Samen Opleiden

Verslag: O&K

Data visitatie: 12, 13, 14 oktober 2021

Datum gesprek: 31 januari 2022

*Gespreksonderwerp:*

* *Als we in algemene zin gaan doorontwikkelen, wat zou het panel IvL dan willen meegeven? Wat kunnen we oppakken? Wat valt mogelijk op in vergelijking met de andere*

*Lero opleidingen in het land*?

* *Hoe hebben jullie naar Samen Opleiden gekeken en hoe zien jullie de samenwerking met partners in de zin van de bandbreedte: Hoeveel regie pak je en hoeveel ruimte laat je?*

In de ogen van de auditoren is het een goede beslissing geweest om de generieke lijn qua bemensing te verplaatsen naar de clusters en vaksecties waarmee de verbinding tussen het beroepsvorming en de vakken wordt bevorderd. IVL Lero Rotterdam is hierin uitgesproken en ook daadwerkelijk tot uitvoering overgegaan. De collega’s die bij een sectie horen, moeten het vervolgens overbrengen en uitstralen. De vraag is of ze ook echt met elkaar het gesprek hebben (dit zal per cluster verschillend zijn). De komst van hoofddocenten in de clusters en lectoren kan dit versterken.

Na de structuurinterventie, is in ieder geval de vraag welke cultuurinterventie hierbij hoort.

Het Samen Opleiden (SO) staat goed, met name organisatorisch. Het is de uitdaging in de komende jaren om deze nu echt inhoudelijk in te kleuren in die zin om een samenhangend curriculum te creëren waarbij het instituutsleren en het werkplekleren aanvullend op elkaar zijn.

De rol van regiocoördinatoren is een manier om overzichtssturing en invloed te houden wat er bij de partnerscholen van Samen Opleiden gebeurt (want zij houden overzicht en maken verbinding). Misschien kan deze groep nog meer in hun kracht worden gezet.

Binnen het werkplekleren vinden de transferdagen of andere programmaonderdelen op de werkplek plaats, hoe maak je dit echt betekenisvol? Hier zijn nog grote verschillen. Verschillen zijn er altijd vanwege de verschillende contexten waarmee je te maken hebt, maar mogen gelijkwaardiger qua niveau en kwaliteit. In de koninklijke route zijn inmiddels ontwerpcriteria opgesteld voor bijvoorbeeld de transferdagen voor niveau 1 en 2 om hierin de aansluiting beter en betekenisvoller te laten zijn met het eigen onderwijsprogramma.

De slag die nog gemaakt kan worden is het voeren van het fundamentele gesprek betreft de eigenheid van het partnerschap, de werkplek en deels de inkleuring van de instituutsinhouden op de werkplek. Ben je allebei bereid iets qua positionering en uitvoering af te staan op basis van gelijkwaardigheid? Dit is best moeilijk met al die verschillende belangen.

Bij de vraag hoe bijvoorbeeld de transferdagen echt betekenisvol kunnen zijn, zouden bepaalde partnerschappen nog meer in de lead gezet kunnen worden. Wat doen zij nou waar anderen van kunnen leren? Het gemeenschappelijk gedachtegoed moet je als het ware didactiseren. Welke instrumenten/middelen heb je dan om dat gemeenschappelijk te laten zijn. Transferdagen zijn een voorbeeld van zo’n instrument. In die instrumenten borg je tevens het gemeenschappelijke gedachtegoed tussen de mensen van het instituut en de scholen en ook de kwaliteit.

Het gaat er dan om of je voldoende repertoire hebt of wellicht kun je nadenken over een keuzerepertoire per regio. Misschien heb je extra instrumenten nodig of moet je het aantal afbouwen?

Het is heel goed dat HR/IVL fundamentele keuzes hebben gemaakt en de accenten gaan de goede kant op. Samen opleiden is heel arbeidsintensief, ook de zoektocht naar gemeenschappelijkheid is erg arbeidsintensief. Je moet continu in gesprek zijn en samen werken aan het gemeenschappelijke gedachtegoed.

Daarnaast is het van belang wat voor elke deelnemer de toegevoegde waarde is. Je zit in een netwerk met een zekere vrijwilligheid met kernbelangen en periferie belangen. De vrijwilligheid overbrug je niet met een ideaal, die overbrug je met wat de toegevoegde waarde is van eenieder. Als de toegevoegde waarde helder is, dan is er bereidheid tot transactie. Je krijgt wat, doe in ruil ook wat voor het geheel. Misschien is het goed deze kernbelangen weer eens te delen met elkaar en uit te wisselen wat ieders toegevoegde waarde is (transactie).

Het Kenniscentrum is qua Samen Opleiden nog met eigen fundamenten bezig, deze zijn nog maar net gestart, maar het advies is dit nu al af te stemmen. Lectoren zouden bijvoorbeeld nu al kunnen nadenken wie van de partners SO in de kenniskringen te laten deelnemen? Expliciteer ook hier de transactie.

Wanneer je onderzoek belegt (als instrument) in de clusters en dit meer vakdidactisch koppelt, dan ontkom je er niet aan dat dit specifieke trajecten worden en de inkleuring per cluster anders wordt. CIMO als een generieke basis krijgt per cluster dan een andere invulling. Mensen worden op die manier uitgedaagd en je krijgt zicht op de inhoudelijke consequenties per cluster. Dit geldt ook voor de integratie van generiek en vakdidactisch handelen. Blijf ook hier gemeenschappelijke taal ontwikkelen.

De inzet op studiesucces wordt door de panelleden vaak als voorbeeld genoemd voor de rest van het land. Deze is heel krachtig. Ambitie voor de maatschappelijke opdracht: goede en veel leraren opleiden. Dit wordt door de Lero Rotterdam heel concreet gemaakt, bijvoorbeeld de laatste twee weken vrijhouden om achterstanden in te halen. Het panel geeft IVL een groot compliment op deze inzet op studiesucces!

Als generiek panel is lang gesproken over het handelingsdeel en kennisdeel. Hoe zit dat nou met professioneel handelen op de voorgrond zetten en het vakdidactisch afstuderen (CIMO) en hoe zit dat het dan met het kennisdeel: profilering, appreciatie en inzicht van kennis?

Het handelen staat nadrukkelijk centraal in het denken en het gevaar is dat de onderbouwing van het handelen vanuit theoretische bagage minder in de aandacht zit. Hoe kun je dit gesprek soms beter op gang brengen? Er zijn landelijk al slagen in gemaakt, en misschien is het handig hiervoor externe expertise in te vliegen (bijvoorbeeld Carla van Boxtel HvA). Ook zijn er vakdidactische handboeken.

Daar waar dit punt van toepassing is bij vaksecties van een cluster, zal dit ook in het betreffende ontwikkelingsgesprek van dit cluster aan de orde komen.

Tot slot vonden de panelleden de examencommissie zeer adequaat en waren vaksecties goed op de hoogte van onder meer het toetsbeleid. Er dringen zich op toetsgebied echter een aantal zaken op vanwege landelijke ontwikkelingen. In elke hogeschool speelt het dilemma of ze een sprong moeten maken. Dit vraagstuk ligt er, Dominique Sluijsmans kan daar wellicht mee helpen.