

## Gezamenlijke kennisdelingssessie vernieuwingsinitiatieven en onderzoeksgroep, 27 februari 2024

### Onderzoeksteam:

Marco Snoek & Andre Koffeman (Hogeschool van Amsterdam)  
Quinta Kools & Martin Vos (Fontys, Tilburg)  
Herma Jonker & Bruno Oldeboom & Heleen Vellekoop (Windesheim, Zwolle)  
Ingrid Paalman & Elske Brouwer-Schudde (Hogeschool Viaa, Zwolle)  
Frank Crasborn & Helma de Keijzer (Fontys, Sittard)  
Gisela Harteman (KWC, Culemborg)  
Martje Kuijpers (De Nieuwste School Tilburg)

### Onderzochte casussen:

Leerlab HAN (niet aanwezig)  
Spring Leiden (Hieke van Til)  
Pabo-social work Hanzehogeschool Groningen (niet aanwezig)  
BPB- Windesheim (Joris van Hamersveld)  
Pedagogiek- HVA (Fransje Damen)

### Kennisuitwisselingsbijeenkomst



### Welkom

Quinta Kools opent de middag en Marco Snoek neemt ons mee in het onderzoeksproces. Twee issues hebben we onder de loep genomen:

1. De aard van de samenwerking
2. De kenmerken van de opleidingsinitiatieven

Vorig jaar lag de focus op het beoogde curriculum en hebben we kunnen ontdekken wat er allemaal plaatsvindt in zo'n proces. Dit heeft een aantal beelden/portretten opgeleverd en deze tussenrapportage is opgesteld en bijna definitief gemaakt. Het gaat niet alleen om grenspraktijken tussen opleiding en scholen, maar ook om de grenspraktijken binnen het instituut. Er is sprake van 'care' en 'courage' waar we de vorige keer de theorie over hebben gedeeld. Hoe organiseer je nu verandering in lerarenopleidingen? Als je het vanuit 'courage' doet, doe je dit met grote bevlogenheid

en kun je een geïsoleerd eiland blijven zonder dat het impact heeft op de andere opleidingen. Vanuit 'care' wil je juist zorgen voor die zuigkracht naar de omgeving. Het is niet zo dat de ene benadering beter is dan de andere, want beide zorgen voor spanning/fricties en uitdaging.

### **Omgaan met paradoxen**

- Vernieuwen vanuit 'courage' – risico van losstaande eilanden
- Vernieuwen vanuit 'care'- risico van stagnerende vernieuwing
- Belonging, learning, organization, performing
- Invloed van de reikwijdte van de vernieuwing (kleine/grote groep, wel/niet eigen keuze, deel/hele curriculum).

### **'Care' en 'courage' zijn beide nodig**

Wat nu? Welke aanbeveling kunnen we geven? Het is tegenstrijdig, maar een gezonde organisatie heeft beide nodig om stagnatie te voorkomen. Ook is er het risico dat je het kind met het badwater weggooit. Het vraagt wederzijdse erkenning en waardering. We hebben zowel de 'care' als de 'courage' nodig. Marco vraagt aan de vertegenwoordigers van de aanwezige casussen of dit herkenbaar is. Eén geeft aan dat je wilt voorkomen dat het een 'wij-zij denken' wordt. Elkaar respecteren tijdens de innovatie en blijven zoeken naar de verbinding is noodzakelijk. Een ander geeft aan dat het mooi is om vanuit dialoog te zorgen voor het lef om te vernieuwen en uit te proberen en tegelijkertijd het goede te behouden. Ook wordt er aangegeven dat het wel blijft schuren om samen op te trekken. Er lijken bepalers en volgers te ontstaan en dit wil je juist voorkomen tijdens innovatieprocessen. Het is alleen haast niet te voorkomen. Het gewoon doen, kan helpend zijn. Het kan helpend zijn door te noemen dat het proces onomkeerbaar is en dat we het initiatief doorgang zal vinden. Deze vastberadenheid kan ook van invloed zijn op de collega's.

### **Erken het verlies, dit kan zorgen voor toenadering**

Een vertegenwoordiger van de casus geeft aan dat er toch eilandjes ontstaan die zich gaan afzonderen tijdens het proces. De gezamenlijke ontwikkeldagen vanuit samen opleiden worden dan wat overgeslagen, terwijl je de verschillende eilanden wel wil bewegen naar een 'wij-land'. Er zijn spanningen in dit soort processen en hoe kun je de paradoxen helder krijgen? Vanuit dialoog en het vastpakken van de paradoxen kan het helpend zijn om de spanning te verminderen. Dit is een suggestie die gedaan wordt vanuit ons onderzoeksteam. "Je moet het verlies niet ontkennen", wordt genoemd. Wees hier met elkaar eerlijk over en erken het verlies tijdens het innovatieproces. Dit kan zorgen voor toenadering. Je kunt het haast vergelijken met een soort rouwproces. Wat laat je aan het oude achter? Wat moet je soms loslaten van je eigen idealen? Het een is niet beter dan de ander, er is namelijk sprake van gelijkwaardigheid. Erkennen en markeren van het verlies kan nodig zijn. Hoe kom je weer tot elkaar om samen te gaan voor goed onderwijs? De vernieuwingsstrategie wordt niet van tevoren bepaald. Dit blijft nog wat impliciet en dit kan aan de voorkant iets explicieter worden. Hoe maak je van zo'n vernieuwingsstrategie een gezamenlijke strategie? Binnen een casus wordt genoemd dat het lijkt alsof er sprake is van een democratische benadering. Hier wordt gesproken over Schijn-inspraak: dat er gezegd wordt dat je mee mag praten, care, maar ondertussen heeft het MT al dingen besloten. Dan komt de deep democracy om de hoek, hoe kan je mensen die zich zorgen maken wel meenemen binnen het gekozen concept?

## **In dialoog over paradoxale of botsende waarden**

Wat zijn de waarden binnen zo'n proces die voor de verschillende actoren belangrijk zijn? Kunnen we die waarden een plek geven in het geheel? Op deze manier kun je daar erkenning aan geven. In hoeverre ben je nog met elkaar hierover in gesprek? Hoe kun je de ander erkennen in de eigen waarde? Wat vinden we belangrijk in het curriculum? Er zijn curriculum ideologieën en worden die besproken en worden de paradoxen erkend? Het gesprek over waarden is belangrijk en het verlenen van betekenis aan die waarden ook. Loslaten kan hierbij soms nodig zijn om door te kunnen gaan.



## **Focusgroepen**

De focus in de 2<sup>e</sup> onderzoeksrunde ging over het beoogde en gerealiseerde curriculum. We hebben de vertegenwoordigers van de casussen bevroegd in focusgroepen. Hierbij waren studenten, opleiders en het werkveld aanwezig. Vijf portretten hebben we opgemaakt en er kwamen vier gezamenlijke thema's naar voren:

1. Zelfsturing student (allen)
2. Samen leren in leergemeenschappen (allen)
3. Kind centraal (Hanze, Spring, HvA)
4. Onderwijs- en schoolverbetering (Windesheim, Spring, HvA, Hanze)

## **Agency of stuurkracht op vier thema's**

1. Stuurkracht op eigen leren
2. Stuurkracht op het leren in de community
3. Stuurkracht op het leren van het kind
4. Stuurkracht op school- en onderwijsontwikkeling

Nauwelijks ging het over onderwijsinhoud in je ontwikkeling als leraar. We constateren dat dit in de gesprekken nauwelijks aan de orde was:

5. Stuurkracht op vak-onderwijsinhoud?

## Opvallende zaken

- Spanning tussen een beroep doen op stuurkracht op eigen leren en het ontwikkelen van stuurkracht.
- Studenten ervaren in een aantal cases te weinig sturing/ structuur- bewuste keuze?
- Mate van aanwezige zelfsturing verschilt tussen studenten wat uitdagingen geeft als er sprake is van een brede diverse groep studenten zonder op voorhand (zelf) selectie op zelfsturing (bijv. bij Windesheim en HvA)
- De rol van theorie als handvat voor denken en handelen wordt nauwelijks benoemd.

Dit alles roept een aantal vragen op. Denk aan: lukt het ontwikkelen van stuurkracht op die vier terreinen en welke affordances worden daartoe geboden en zijn ze effectief?

De onderliggende vragen t.a.v. affordances

Welke leerbronnen worden ingezet? Denk aan bijv. eigen ervaringen, input, feedback anderen, theorie en welke activiteiten, werkvormen...(Koffeman, 2021).

In groepjes per casus proberen we het schema in te vullen onder leiding van Ingrid Paalman. Hoe wordt er binnen de opleiding gewerkt aan het ontwikkelen van stuurkracht? welke leeractiviteiten worden daarvoor ingezet?

	Leren van.....		
Ontwikkelen van stuurkracht op	Eigen ervaringen	Nabije anderen	Theorie
Eigen leren			
Leren van leerlingen			
School/onderwijsontwikkeling			
Leren in de community			
(Vak/onderwijsinhoud)			

### Afronding: Inzichten vanuit de casus.

#### Het ongemak kunnen verdragen binnen het leerproces.

Vervolgens zijn we aan de slag gegaan met de verschillende casussen om schematisch weer te geven van waaruit het ontwikkelen van stuurkracht aanwezig is op eigen leren, leren van leerlingen, school/onderwijsontwikkeling, etc. Welke inzichten geeft dit schematisch invullen ons? Na het invullen hiervan hebben we dit als groep besproken. De een geeft aan dat het goed is om weer scherp te stellen waar ze in het proces zijn en waar ze naartoe willen. Er zijn een aantal

ontwikkelingen zichtbaar gemaakt tijdens het gehele proces. Het daadwerkelijk expliciet maken wat je aan het doen bent is helpend tijdens deze kennisdelingsessie. Een ander noemt dat het 'speciale' soms gewoon wordt geworden en door er stil bij te staan, wordt de bedoeling ervan weer meer bewust gemaakt en onder woorden gebracht. Verwachtingsmanagement mag ook centraal staan tijdens de opleiding. Het ongemak kom je namelijk ook tegen in je beroep. Experience design is duidelijk verweven in een initiatief dat onderzocht wordt. Waar zijn we mee bezig en waarom doen we wat we doen? Er wordt onder andere genoemd hoe we reflecteren minder expliciet kunnen maken en ondertussen meer impliciet aanwezig te laten zijn. Anderen (community) zijn belangrijk binnen het leerproces. Van verplichting naar verwachting naar vanzelfsprekendheid dat studenten de opleiding als meerwaarde blijven zien.

#### **Het vervolg: casusbezoeken najaar 2024**

We willen als onderzoeksgroep graag:

Meer zicht op de rol van de grenspraktijk tussen opleiding en school? Op dit terrein hebben we meer informatie nodig. We gaan een telefonisch/ online overleg plannen met:

- de directeur/ opleidingscoördinator van de opleiding
- bestuurder/ directeur/coördinator/ schoolopleider/ school/scholen

Meer zicht krijgen op het gerealiseerde curriculum door twee groepsinterviews:

- in de ogen van afgestudeerden/ hogerejaars
- in de ogen van het werkveld (stagebegeleiders/ schoolopleiders)

Het artikel dat geplaatst gaat worden in het Tijdschrift voor Lerarenopleiders en deze kennisdelingsmiddagen worden als waardevol ervaren door de aanwezige vertegenwoordigers van de casussen. Het geleerde en de inzichten hierin worden meegenomen in het vervolg.