



PROJECTPLAN

IDEE – ACADEMIE LABYRINT

VENLO, 26 MAART 2010



Inhoudsopgave:

A. Waarom doen we dit ?	blz. 3
B. Wat gaan we aanpakken?	blz. 4
<ul style="list-style-type: none">• Visie op het beroep• Visie op leren en opleiden	
C. Hoe willen we onze doelen bereiken?	blz. 5
<ul style="list-style-type: none">• Het opleidingsconcept• Hoe komen tot we diep en duurzaam leren?	
D. Wat is er al gebeurd?	blz. 7
<ul style="list-style-type: none">• 2008-2009• 2009-2010 • Communicatie• Gedeeld jargon• Verdieping en verankering• Monitoring	
E. Verder in de projectperiode 2010-2012?	blz. 10
<ul style="list-style-type: none">• Activiteiten• Resultaten	
F. Draagvlak en borging	blz. 11
G. Beschikbaarheid en verspreiding	blz. 11

Website nog in ontwerp: <http://labyrinth.idee-noord-limburg.nl>



IDEE – ACADEMIE LABYRINT

A. Waarom doen we dit?

Onze samenleving is in de afgelopen decennia ingrijpend veranderd en wordt in toenemende mate een kenniseconomie. Door de mogelijkheden die informatie- en communicatietechnologie ons bieden, maar ook door nieuwe inzichten in leerprocessen en toenemende individualisering is de traditionele rol van de school veranderd.

De school en de leraar zijn niet langer het kennisinstituut en de kennisdrager. Leren vindt binnen en buiten de school plaats in allerlei vormen.

Om volwaardig te kunnen participeren binnen deze (toekomstige) samenleving moet je zelf vorm kunnen geven aan je eigen ontwikkeling en daar verantwoordelijkheid voor kunnen nemen. Daarnaast zijn ook vaardigheden als een onderzoekende houding, samenwerken, communiceren en sociale redzaamheid van belang.

De eisen die de samenleving stelt aan haar burgers legt hierdoor een grote verantwoordelijkheid bij de school. De doelstellingen van de school zijn uitgebreid naar de gehele leefwereld van het kind. In toenemende mate is de school de pit en de ontmoetingsplaats van de wijk of het dorp, een breed maatschappelijk centrum, waarin diverse partners samenwerken en een geïntegreerd aanbod bieden.

De taken en verantwoordelijkheden van de school zijn toegenomen en dit vraagt om een andere wijze van organiseren, maar ook om een andere leraar.

Een leraar die authentiek en inspirerend is, die vertrouwen heeft in kinderen en samen met hen het onderwijs vorm geeft.

Tegelijkertijd zien we echter een maatschappelijke devaluatie van het beroep van leraar. Er is in onze samenleving een veelheid aan beroepsmogelijkheden ontstaan met vaak aantrekkelijke carrièremogelijkheden die het beroep van leraar overschaduwden. Dit heeft ondermeer tot gevolg dat de kwaliteit van de instroom van studenten niet op het gewenste niveau is en dat nog maar weinig mannen kiezen voor het beroep van leraar. Ook is er door de geringe belangstelling (plaatselijk) een tekort aan leraren.

Kortom: de samenleving verandert, de positie van het onderwijs verandert en de positie en de inhoud van het leraarschap veranderen mee. Op al deze terreinen moet een passend antwoord gegeven worden op nieuwe vragen. Er moet vooral ook een kwaliteitsverbetering aangebracht worden die tegemoet komt aan alle veranderingen en om zodoende het beroep weer aantrekkelijk te maken voor vrouwen én mannen. Er is dus een andere aanpak nodig om met goed toegeruste leraren de opdracht waar scholen voor staan te kunnen waarmaken.



Daarom hebben in Noord-Limburg een aantal schoolbesturen uit het samenwerkingsverband: IDEE.NL in samenwerking met BCO Onderwijsadvies, Fontys Hogescholen – Pabo Venlo en de Gilde-opleidingen de handen ineen geslagen om op de boven genoemde ontwikkelingen en problemen een antwoord te formuleren, een (ver)nieuw(d)e manier van opleiden als leraar Basisonderwijs:

de IDEE-Academie "Labyrint"

Naar de website: <http://labyrinth.idee-noord-limburg.nl>
(d.d. april'10 nog in ontwerp)

B. Wat gaan we aanpakken?

Eigenaarschap in alle geledingen ontwikkelen van de:

Visie op het beroep

De Academie conformeert zich uiteraard aan de 7 basiscompetenties, zoals het SBL die uitgewerkt heeft. De ideale IDEE-leerkracht brengt echter iets extra's mee, dat het verschil maakt tussen een goede leerkracht en een excellente leerkracht. Dit verschil wil de IDEE-Academie bereiken door in haar opleiding uitvoering te geven aan de kern van haar visie op de ideale leerkracht en dat is:

- *een authentieke, unieke persoonlijkheid, met een passie voor onderwijs, die in staat is om vanuit een diepgevoelde betrokkenheid met de omgeving vorm te geven aan een rijke leeromgeving voor kinderen en collega's;*
- *een persoon, die zelf verantwoordelijk kan en wil zijn voor zijn eigen ontwikkeling en zo sturing kan geven aan zijn eigen ontwikkelingsproces en het ontwikkelingsproces van anderen wil helpen bevorderen;*
- *een persoon die midden in de samenleving staat, die weet wat er zich in de samenleving afspeelt, daarin actief kan en wil participeren, de verbindende schakel kan en wil zijn tussen samenleving en school en het vermogen heeft om kinderen in te leiden in de hen omringende samenleving;*
- *een persoon die op authentieke wijze vorm kan geven aan de pedagogische opdracht en die voor de kinderen een waarde(n)volle identificatiefiguur kan zijn.*
- *een persoon die handelt vanuit pedagogisch optimisme.*



Visie op leren en opleiden

De IDEE-Academie wil een leeromgeving zijn die studenten volop de mogelijkheid biedt om vanuit een authentieke, rijke context de eigen talenten te ontplooiën en om zo hun kansen en mogelijkheden binnen het basisonderwijs te verdiepen en te verbreden. De leeromgeving wordt door de Academie breder gezien dan de basisschool of de klaslokalen van de Pabo.

Dit betekent voor de Academie, dat elke student zijn of haar individuele mogelijkheden op eigen wijze kan ontwikkelen met behulp van professionals door middel van systematische reflectie: "actie – reflectie – verdieping – verankering".

De IDEE-Academie ziet leren als een proces dat plaatsvindt daar waar de persoon intrinsiek gemotiveerd is en waar de omgeving voortdurend appelleert aan deze motivatie.

Zo is het vertrekpunt telkens de lerende zelf, waarbij de lerende samen met de omgeving, de authentieke context, theorie telkens een antwoord formuleert en tevens wordt uitgedaagd tot het stellen van nieuwe vragen.

Op die wijze blijft het leerproces dynamisch en blijft de lerende dus in een permanent discours met de omgeving.

Anders gezegd: we willen diep en duurzaam leren bij alle betrokkenen teweeg brengen.

C. Hoe willen we onze doelen bereiken?

Het opleidingsconcept

We willen dus diep en duurzaam leren.

'Diep' in de betekenis dat er begrip, inzicht en beleving ontwikkeld wordt en

'duurzaam' zodat leren onderdeel wordt van de professionele persoonlijkheidskenmerken, zoals interesse, betrokkenheid, eigenaarschap, doorzettingsvermogen en plezier.

Diep leren kan niet zonder duurzaam leren en omgekeerd bewerkt duurzaam leren, diep leren. Door op deze manier richting aan de ontwikkeling van de lerende te geven, ontwikkelt deze het persoonlijk leiderschap dat nodig is om op hoogwaardig niveau een leven lang te willen en te willen blijven leren.

Vanuit deze visie op het beroep van Leraar Basisonderwijs en op Leren hanteren we een aantal sturende concepten of principes volgens welke lijnen we de opleiding bouwen en uitvoeren. Omdat we geloven in de kracht van het 'eigenaarschap' hebben we deze sturende principes in samenspraak met de direct betrokkenen in dit project geformuleerd.

Hieronder volgen een aantal van deze sturende principes die richting gaan geven aan de wijze waarop we met en van elkaar willen leren.

Hoe komen tot we diep en duurzaam leren?



Coaching en support zijn hierbij belangrijke voorwaarden: dat wordt dus de 'pit' van onze opleiding. Hiervoor zijn de zogenaamde 'leertuinen' in het leven geroepen.

Docenten van de pabo, de mentor, de coach, studenten uit alle jaargroepen komen hier bijeen om met en van elkaar te leren (*support!*).

Studieloopbaanbegeleiders en coaches houden de individuele ontwikkeling met de student samen in het oog (*coaching!*).

Het inzetten van persoonlijke kwaliteiten leidt tot 'verre transfer'. Transfer betekent dat kennis, inzicht of vaardigheid die in een bepaalde context eigen is gemaakt, ook in een andere context tot uiting kan komen. Het geleerde is dan niet meer contextafhankelijk. Deze transfer bevordert dus de 'duurzaamheid' en daarmee kan het geleerde verankerd worden.

Het verwerven van eigenaarschap door betrokkenheid en betekenisvolheid is van wezenlijk belang voor een professionele houding. Verantwoordelijkheid nemen en dragen, het aanspreekbaar zijn op het eigen handelen, het mee ontwikkelen, open staan voor anderen, het denken vanuit kansen en mogelijkheden en ook de ander behandelen als een authentieke professional, zijn hiervan de belangrijkste kenmerken.

Authenticiteit en zelfsturing: het mogen inzetten van interesses, talenten, gepaard aan daadkracht op alle niveaus bevordert in hoge mate het leren. In onze organisatie betekent dit:

- a. dat je mag uitbouwen waar je goed in bent;
- b. dat je mag opbouwen waar je interesse ligt en
- c. dat je mag compenseren waar je minder talenten hebt, met vanzelfsprekend een ondergrens.

Met andere woorden: diversiteit van talenten komt iedereen ten goede.

'Do to learn': de praktijk stuurt in hoge mate het leren. We hanteren de leercyclus van praktijkgericht leren: "actie – reflectie – verdieping – verankering". Daarom ook is coaching en support zo van wezenlijk belang: hierdoor wordt een krachtiger bewustwording teweeg gebracht, die de diepte in het leren moet aanbrengen.

Schijnbare tegenstellingen willen we benutten! Op bepaalde terreinen lijken de eerder genoemde uitgangspunten haaks te staan op traditionelere opvattingen uit de opleiding.

Ook spelers binnen de IDEE-Academie zullen echter moeten voldoen aan wettelijke kaders vanuit het ministerie, kaders vanuit de accreditatie en ook het gewoon gezonde verstand.

Hieronder volgen een aantal van die tegenstellingen, die wij als 'koppelingen' willen benutten:



- **Wat mag en wat moét.** Uitgangspunt is de leerbehoefte en talenten van de student. Van daaruit worden keuzes gemaakt voor het leertraject. Er is ook kennis en vaardigheid die door ieder opgedaan moet worden, zoals bijvoorbeeld voorgeschreven wordt door het ministerie, of zoals de standaarden van bijvoorbeeld de Fontys Pabo's, die de basis vormen van de accreditatie en daarmee het civiel effect van het getuigschrift borgen.
- **Prestatie en relatie.** Er zijn leermeesters, mensen die specifieke kennis te delen hebben, en werkmeesters, mensen die goed zijn in het organiseren of begeleiden van leren.
Beide zijn nodig: leren doe je samen.
- **Proces en product.** Het proces van het leren is net zo belangrijk als het resultaat; het een is niet belangrijker dan het andere: een student is in die zin nooit 'klaar', hij is startbekwaam.
- **Praktijk en theorie.** Praktijk stuurt de behoefte aan theorie, maar theorie vormt daarna wel de basis voor het handelen. Ook hier geldt dat beide noodzakelijk zijn en geen tegenstelling vormen.
- **Opvoeding en onderwijs.** Opvoeding en onderwijs zijn in onze visie aan elkaar gekoppeld. Leraren en studenten maken hun eigen (waardengeladen) onderwijs en zijn zich daar bewust van.

Leren vraagt om een verscheidenheid aan contexten en maatschappelijke betrokkenheid.

Als het bovenstaande geldt, namelijk dat opvoeding en onderwijs samen gaan, dan kan het niet anders dan dat je betrokken bent bij de samenleving als geheel. Opvoeden doe je namelijk niet in het luchtledige. Vandaar dat wij studenten en leraren willen stimuleren om ook op onderzoek uit te gaan buiten de schoolmuren.

Inspiratie doe je ook op vanuit de relatie tussen professionalisering en 'Bildung'. Ook het opdoen van contextvrije kennis is van belang; zowel voor de ontwikkeling en verrijking als persoon als voor de professionele ontwikkeling. Deze kennis kan dienen als context voor nieuwe kennis en informatie waarmee men in aanraking komt. We willen tijdens de opleiding immers de 'Hele Mens' aanraken: de mens is meer dan zijn beroep alleen.

Ontwikkeling van cultuur naar structuur. Vanuit de persoonlijke ontwikkeling naar een professionele cultuur. Indien er een professionele houding ontstaat bij het individu kan er een leergemeenschap ontstaan die vanuit gedeelde waarden vorm geeft aan, dan vanzelfsprekende, teamontwikkeling en dus tot onderwijsontwikkeling. Structuur zonder die gedeelde waarden is een zinloze bureaucratische eenheid.

D. Wat is er al gebeurd?

2008-2009

- Er is een samenwerkingsovereenkomst gesloten tussen drie schoolbesturen, Fontys Pabo Venlo en BCO-onderwijsadvies.



- Er zijn drie visiedagen geweest met bestuursleden, coaches, studenten en andere betrokkenen waarin de visie tot stand gekomen is.
- Uit deze visiedagen zijn enige uitgangspunten geformuleerd, die in een later stadium door zowel besturen, als door collega's van basisonderwijs, studenten en pabo zijn aangescherpt. Dit 'conceptualiseren' maakt dat betrokkenen in hoge mate zelf 'hun' opleiding vorm geven en er ook zelf voor verantwoordelijk zijn.
- Er is een stuurgroep geformeerd, waarin de besturen van de partners elkaar ontmoeten en sturing geven aan de ontwikkeling.
- Elke organisatie heeft een coördinator aangesteld die op uitvoeringsniveau verantwoordelijk is. Deze coördinatoren vormen gezamenlijk een netwerk, waarin afstemming en evaluatie plaatsvindt.
- In het voorjaar van 2009 zijn twee leertuinen opgezet. Gestart is met een aantal coaches, docenten, studenten uit de diverse stichtingen en de pabo, die mee wilden denken op dit gebied. In verband met het begrip 'eigenaarschap' is ervoor gekozen, dat de mensen die daadwerkelijk gaan uitvoeren, deelnemen aan een maandelijkse 'denk- en leersessie'. In eerste instantie is verkend, hoe de gezamenlijke uitgangspunten concreet gestalte kunnen krijgen binnen bestaande organisatorische en wettelijke kaders. Immers: er gaat iets nieuws gebeuren te midden van iets bestaands en ook de pabo is als gecertificeerde opleider gebonden aan afspraken en eisen vanuit het ministerie, Fontys-kaders en het examenreglement van Fontys PABO Limburg. De uitdaging om het oude en het nieuwe met elkaar te verbinden, heeft tijdens een aantal bijeenkomsten centraal gestaan.
- Na de periode van oriëntatie, conceptualiseren en organiseren, zijn deze plenaire bijeenkomsten van de gezamenlijke proeftuinen geëvolueerd tot 'leer- en ontwerpbijskomsten'. Voorbeelden van 'coaching on the job' worden door de deelnemers bekeken en voorbeelden van 'diep en duurzaam leren' worden geconcretiseerd. Daarnaast vindt er voortdurend uitwisseling plaats op concreter vlak: bronnen worden uitgewisseld, er wordt een databank samengesteld, leeropbrengsten worden gedeeld.

2009-2010

Schooljaar 2009/2010 is nog sterk gericht op verankering van het concept en koers binnen de gehele projectomgeving. In onze visie wordt structuurverandering voorafgegaan door verandering in het mentale model, en daarmee verandering van gedrag van de deelnemers. Vandaar nog grote aandacht voor draagvlak en gedeelde waarden.

Na de evaluatie in september is in de stuurgroep en in de zogenaamde 'grote' bijeenkomsten aandacht besteed aan de onderwerpen die aandacht vragen.

In september 2009 zijn de leertuinen van start gegaan in alle deelnemende stichtingen. Bij Kerobei zijn nu 4 leertuinen, bij SPO Venray 2 en bij Dynamiek Scholengroep 1.



Communicatie

- Er is een website opgezet, waarin ruimte gereserveerd is voor richtinggevende documenten, Koers, Concept en Praktijkvoortgang, een bronnenbank zal worden opgenomen en er wordt vorm gegeven aan een chatruimte om de communicatie tussen de leertuinen te bevorderen. In de loop van maart/april 2010 wordt de webomgeving ingericht en moet vastgesteld worden wie de site gaat beheeren.
- Het Koersdocument is verspreid onder BCO, docenten, leerkrachten en studenten van de deelnemende partijen.

Gedeeld jargon

- Via het koersdocument kan iedereen kennis nemen van visie, concepten en uitgangspunten van de IDEE-Academie 'Labyrinth'.
- Tijdens de grote studiebijeenkomsten wordt het vakjargon beproefd en gedeeld
- Er wordt in de loop van maart/april een vakwoordenboek opgemaakt, dat verspreid wordt via de website.

Verdieping en verankering

Tijdens de bijeenkomsten van de afzonderlijke leertuinen en in de grote bijeenkomsten is op dit moment ook veel aandacht voor reflectie, middels: 'coaching on the job'. Dit gebeurt aan de hand van rollenspelen en videofragmenten.

Daarnaast worden nieuwe elementen ingebracht, zoals bv 'breinvriendelijk leren'. Een eerste kennismaking was de Powerpointpresentatie. Een studiedag is in voorbereiding. Op een aantal scholen was behoefte aan een verdiepende scholing in coaching. Deze wordt nu uitgevoerd op de scholen zelf, met behulp van docenten Pabo en geschoolde coaches uit de leertuin.

De leertuinen vertalen telkens leeropbrengsten in hun actieladders en reflecteren op hun leeropbrengsten.

Monitoring

Via de kenniskring o.l.v. Fontys-Lector Anje Ros is een enquête met betrekking tot verloop en opbrengst in voorbereiding. Deze wordt voorbereid met Jan Custers, Pabodocent.

De enquête wordt besproken in de stuurgroep en de studiebijeenkomst met studenten en leraren IDEE in april 2010.

Specifieke instrumentaria voor het meten van leeropbrengsten worden ontwikkeld door de promovenda aan de Pabo Venlo met betrekking tot haar promotieonderzoek collectief leren van leerkrachten. (samen met Eindhoven School of Education)



E. Verder in de projectperiode 2010-2012

Activiteiten

- Uitbreiding aantal leertuinen tot tien.
- Opstellen persoonlijke actieplannen.
- Opstellen actieplan per leertuin.
- Inrichting monitoring per leertuin van leeropbrengsten en innovaties.
- Vier studiedagen met verdiepende theoretische input naast de bestaande input vanuit de Pabo. Voorlopig wordt gedacht aan: breinvriendelijk leren, coaching, praktijkgericht leren, leiderschap.
- Training coaches via 'coaching on the job' ten gunste van de 'coaching on the job'.
- Twaalf grote bijeenkomsten, grote leertuin, met alle leertuinen waarin ervaringen worden uitgewisseld, gedeeld en verdiept.
- Uitbreiding en professionalisering van de website tot interactief medium.
- Hiertoe wordt een webbeheerder aangesteld.
- Ontwikkeling van een instrument om de startbekwaamheid op de specifieke kenmerken van de Labyrinthleerkracht vast te stellen.
- De reeds eerder ingezette monitoring wordt gecomplementeerd door een uitgebreid onderzoek naar leeropbrengsten en effecten op onderwijsinnovatie eind 2012. Hierin zullen de promovenda en de lector van Fontys/ Hogeschool Zuyd, Hubert Coonen een rol spelen.

Resultaten

- Alle Pabostudenten, momenteel 135, functioneren in leertuinen.
- Leerlingen van Gilde-opleidingen participeren met hun docenten in leertuinen.
- Elke deelnemer aan een leertuin heeft een persoonlijk actieplan, de zogenaamde 'wegaankart', waarop aangegeven wat, waarom en hoe men zich wil ontwikkelen.
- Elke leertuin heeft een actieplan, gericht op innovatie van het team, de bouw of een specifiek onderdeel van het onderwijsaanbod. Daarin wordt de onderzoeksroute aangegeven en het aandeel van elke deelnemer vastgelegd.
- Door middel van studiedagen is het theoretisch kader uitgebreid en verdiept.
- 'Coaching on the job' is van hoge kwaliteit en behoort tot de normale 'way of life'.
- Er is een interactieve website waarmee twee doelstellingen gerealiseerd worden:
 - a. Informatieverstrekking over en verspreiding van koers en concept.
 - b. Kennisdeling: er wordt een bronnenbank ingericht, een specifieke literatuurbank, elke leertuin krijgt zijn ruimte, waarin ook de eigen portfolio's opgenomen worden en een chatbox / blackboard wordt ingericht.
- Er zijn voldoende monitorings-gegevens voorhanden voor een goede verantwoording, waarbij de verantwoording in drievoudige zin zijn effect heeft:
 - * verantwoording als zodanig
 - * vorming draagvlak
 - * middel tot verdere ontwikkeling
- Het uitvalpercentage in het eerste opleidingsjaar is teruggebracht van 50 naar 30 procent.



In zijn algemeenheid is het resultaat dat er een educatieve infrastructuur in Noord-Limburg is zonder grenzen tussen besturen, opleiding en onderwijs-advies en waar met en van elkaar geleerd wordt op basis van de uitgangspunten van diep en duurzaam leren, waardoor een voortdurende onderwijsinnovatie gewaarborgd is.

F. Draagvlak en borging

- In de leertuinen participeren alle betrokkenen: bestuurders, docenten van de opleiding en de scholen, studenten, coaches, mentoren, onderwijsbegeleiders.
- School- en teamontwikkeling in de organisaties vinden plaats op basis van de principes van diep en duurzaam leren.
- Het is een voortdurend item op bijeenkomsten van directeuren en managementteams en op personeelsbeleidsdagen.
- Het is herkenbaar in sollicitatieprocedures en in de begeleiding van de onderwijsbegeleidingsdienst.
- Er is een volggroep van drie andere stichtingen binnen IDEE.NL, die voortdurend op de hoogte gehouden worden van de ontwikkelingen en die op enig moment gaan instappen in de werkwijze.
Het betreft de stichtingen Skomen, Fortior en Stichting Speciaal Onderwijs Noord- en Midden- Limburg en daarnaast het ROC Gildeopleidingen die de opleiding van Onderwijsassistent verzorgt.

G. Beschikbaarheid en verspreiding van projectresultaten

- Voortdurende informatieverstrekking naar 'volgbesturen' binnen IDEE-NL;
- Verspreiding via de medewerkers van BCO, het Begeleidingscentrum voor Onderwijsadvies te Venlo die dit in hun manier van werken op scholen inbouwen;
- Het beschrijven van koers en concept in een brochure, waar in een ingesloten losbladig systeem de voortgang van activiteiten en resultaten beschreven wordt;
- De IDEE – NL Website, met algemene en inhoudelijke informatie en waar ruimte is voor interactieve communicatie met een open en een gesloten omgeving;
- Voorlichtingsdagen op de Pabo;
- Via decanen en op voorlichtingsdagen in het Voortgezet Onderwijs, teneinde een impuls te geven aan de toeleiding van leerlingen met name ook vanuit het VWO;
- Presentaties op uitnodiging;
- Verspreiding via Fontys-kanalen en/ of op een Veloncongres;
- Verspreiding via de media (zie bv. bijgevoegd krantenknipsel).