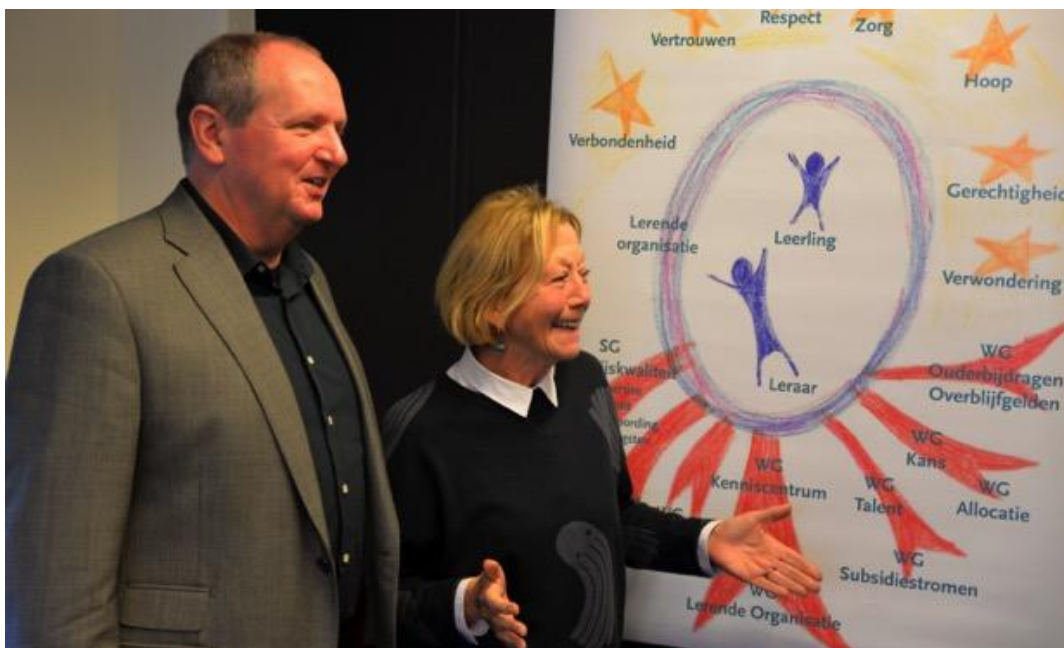


Convenant Samen Opleiden: “Er is sprake van een constante professionalisering”

Interview met Ton Groot Zwaaftink (voorzitter CvB RVKO)



Ton Groot Zwaaftink (voorzitter CvB RVKO) en Lies van der Linden (controller kwaliteit RVKO)

Met het Convenant Samen Opleiden nemen Thomas More Hogeschool en zeven schoolbesturen in de regio Rotterdam samen de verantwoordelijkheid voor de professionalisering van leerkrachten in het basisonderwijs. Het convenant is uniek in Nederland.

Het convenant heeft gevolgen voor 3.500 leerkrachten, met ruim 33.000 leerlingen. Maar ook toekomstige leerkrachten profiteren van het convenant. Het bestuur van de Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO) is één van de zeven schoolbesturen die deelneemt aan de samenwerking. De RVKO heeft 2.000 leerkrachten en biedt stageplaatsen aan ongeveer 500 pabostudenten.

“Wij denken graag na over wat een leerling over tien jaar nodig zal hebben. Dus vragen we ons af: waartoe dient het onderwijs in de samenleving? Van het antwoord op deze vraag kunnen we vervolgens afleiden wat leerkrachten voor leerlingen kunnen betekenen. De waartoe-vraag leidt als vanzelf tot antwoorden op drie terreinen: kwalificatie (voor jezelf, gericht op je werkzame leven), socialisatie (gericht op de ander, samen met anderen, je verantwoordelijk voelen voor het geheel) en subjectwording (je ontwikkelen als persoon).”

Levenskunstenaar worden

“In de huidige tijd wordt vooral waarde gehecht aan vaardigheden die van belang zijn voor het werk. Wij willen echter geen taal- en rekenmachines afleveren, maar mensen die zich ten volle kunnen ontplooiën. Op een van onze basisscholen zitten leerlingen die vooral naar het vwo zullen gaan, maar er is ook altijd een leerling in de groep die een plekje krijgt op het praktijkonderwijs. Juist deze leerling maakt de prachtige kerstboom die prominent in de school staat. We willen kinderen begeleiden om levenskunstenaars te worden. Daar hoort ook bij dat ze leren omgaan met successen en tegenvallers. We hebben 20.000 leerlingen met 170 verschillende nationaliteiten en we willen alle kinderen de kans geven.”

Intrinsieke motivatie

“De kern van onze organisatie is de ontmoeting tussen leraar en leerling. Leerkrachten moeten die ontmoeting optimaal vorm en inhoud kunnen geven. We gunnen het elke leraar om gedurende zijn/haar hele leven beter en sterker te worden. Dat kan alleen als mensen ervoor gaan, iets willen betekenen. Dat is een groot verschil met andere sectoren. Je bent in het onderwijs gericht op andere mensen, je hebt een droom. Je mag je vanaf de start op de pabo verder ontwikkelen, zowel persoonlijk als professioneel. Dat kan alleen op basis van intrinsieke motivatie. Als de leraar intrinsiek is gemotiveerd, dan bloeit die motivatie ook bij de leerlingen op.”

Sturen en ruimte geven

“Zowel leerlingen, leerkrachten als directies moeten eigenaar zijn van het leerproces. We zijn erachter gekomen dat besturen op afstand niet werkt. De kern van onderwijsbestuur is het formuleren en uitdragen van een onderwijsvisie. Een visie die scholen ruimte biedt, maar die ook een aantal ‘niet-onderhandelbare doelen’ bevat. De visie geeft sturing, maar ook ruimte. Ze prikkelt mensen om zelf na te denken. We hebben onze visie vastgelegd in een heel klein boekje.”

Constance professionalisering

Vanaf het moment dat aankomende leerkrachten starten met de opleiding, hebben zij het recht om gevoed te worden met nieuwe kennis. Studenten moeten tijdens de opleiding een goed verhaal horen, dat zij ook tegenkomen in de praktijk. Vanuit die gedachte is er sprake van een constante professionalisering in de driehoek scholen, pabo en externe kennisleveranciers. De dialoog, de nieuwste inzichten en de praktijkvoorbeelden halen we ook bij externen. We mogen geen gesloten kennissysteem worden. We hebben onze eigen schoolleidersopleiding, maar we kiezen er bewust voor om die samen met andere besturen gestalte te geven. Zo halen we de buitenwereld binnen; als prikkel om onszelf scherp te houden en te verbeteren.”

Taak- en werkgroepen

“Vanuit het onderwijskwaliteitsbeleid hebben we een kennisstructuur opgezet. We hebben doelen geformuleerd die aansluiten bij de dagelijkse werkelijkheid van leerkrachten en we hebben vastgesteld op welke verbeterpunten we ons concentreren. Er is een stuurgroep die een groot aantal taak- en werkgroepen aanstuurt. Deze taak- en werkgroepen bestaan uit directieleden, maar steeds meer ook uit leraren. Zij hebben de taak op zoek te gaan naar nieuwe kennis. Te vaak hebben we gezien dat de school onvoldoende eigenaar is van vernieuwingen doordat er externen worden binnengehaald om iets nieuws op te zetten.”

Eyeopener

De taakgroep Zorg is bijvoorbeeld gestart met een website waar alle intern begeleiders, dat zijn er 120, kunnen aangeven waar ze sterk in zijn. Resultaat is dat mensen nu bij elkaar te rade gaan over vraagstukken. Een ander voorbeeld: de taakgroep Onderwijs aan het jonge kind kwam op het spoor van een emeritus hoogleraar wiskunde van het Freudenthal instituut. Hij heeft een boodschap die bij alle onderbouwleerkrachten is binnengekomen. Op authentieke wijze laat hij zien hoe je, al spelend, met het jonge kind een gesprek kan voeren, bij voorbeeld over zwaartekracht. Hij laat zien hoe zo'n gesprek ontstaat en toont aan dat het kind zodoende allerlei moeilijke begrippen leert en gebruikt. Dit was een echte eyeopener voor de leerkrachten. We hebben nu een breed aanbod Onderwijs aan het jonge kind, tot en met een post-hbo opleiding. Zo krijgt iedereen de kans om een volgende stap te maken.”

Eigen invulling

“De pabo staat centraal in het kennissysteem en draagt bij aan de verbinding met wetenschappelijke ontwikkelingen. Daarnaast brengen onze taak- en werkgroepen continu nieuwe kennis naar binnen, die de leerkrachten prikkelt. Zo zijn overlappende kennisnetwerken ontstaan die afhankelijk van elkaar zijn en elkaar voeden en aanvullen. Je hebt voor nieuwe kennis verschillende motoren nodig. Elke school (we hebben er 66) geeft een eigen invulling aan het aanbod, passend bij de context van de eigen school. Zo ontstaat er een meervoudig netwerk, waarin iedereen een aandeel heeft.”

Wederzijdse afhankelijkheid

Soms is dat eng, omdat er niet één knop is waar we aan draaien. De wederzijdse afhankelijkheid is hierbij erg belangrijk. Je maakt deel uit van het geheel en wat je doet is niet vrijblijvend. Volg je een opleiding, dan draag je die kennis uit in je eigen school, je zoekt daar weer de verbinding. Als grote organisatie faciliteren we zo'n kennissysteem en zijn we bereid daarin het voortouw te nemen. Wij beperken ons niet tot de RVKO, maar willen graag bijdragen aan de socialisatie van iedereen en willen betekenisvol zijn voor de maatschappij. We hebben er niks aan als het slecht gaat met de school van de burens.”

Professionele verantwoordelijkheid

“Eén van de cultuurzwaktes in Nederland is, dat we een hulpvraag zien als een impliciete faalervaring. Maar juist als we vragen leren stellen, komen we tot echte samenwerking. Dat bereik je niet met professionele autonomie, maar met professionele verantwoordelijkheid. Dan pas kun je ook echt trots zijn. We zijn ontzettend sterk in lineair denken; het lijkt wel een snelweg met geluidsschermen. Maar we moeten durven loslaten. Alle mensen in de organisatie mogen hun eigen leerweg volgen. Niet out of the box, maar gewoon no box. Onze droom is dat mensen over tien jaar op een verjaardagsfeestje zeggen dat ze leraar zijn en dat zij dan de reactie krijgen: Joh, wat leuk. Vertel er eens wat meer over.”

Interview en fotografie: Roger Meijer