

## Dilemma's bij de visitatie van de Nieuwste Pabo

“Hoe kan een volledig geïntegreerde opleiding goed worden beoordeeld?”

*Interview met Paul Hennissen (Lector Opleiden in de school, de Nieuwste Pabo Sittard) door Roger Meijer*

**Half september 2014 werd de Nieuwste Pabo door het visitatiepanel positief beoordeeld. Over de specifieke dilemma's die zo'n visitatie opleveren praten we met Paul Hennissen, lector Opleiden in de School op de Nieuwste Pabo in Sittard.**

### **De Nieuwste Pabo (dNP)**

De bevolkingskrimp in Limburg heeft er in 2008 toe geleid dat de besturen van Zuyd Hogeschool en Fontys Hogescholen hebben besloten dat de Pabo's van beide Hogescholen samen verder zouden gaan. Die samenwerking heeft vorm gekregen in het curriculum van de Nieuwste Pabo (dNP) dat geheel samen met het werkveld is ontworpen. In september 2010 is het eerste cohort gestart en in het studiejaar 2013-2014 zijn de eerste dNP-studenten van het nieuwe curriculum afgestudeerd. De oude programma's faseren daarnaast uit.

### **Geïntegreerd systeem**

“Bij een visitatie wordt beoordeeld of een opleiding voor zes jaar geaccrediteerd kan worden. De visitatiecommissie bij dNP gebruikte hiervoor de 16 standaarden van de NVAO. Daarnaast hebben we opleidingsscholen, die apart worden geaccrediteerd op enkele van deze standaarden. Het zijn dus feitelijk twee beoordelingen. Dat leverde bij ons een probleem op, omdat Opleiden in de School op de Nieuwste Pabo een geïntegreerd systeem is. Daarnaast bestaat de Nieuwste Pabo (dNP) vier jaar. Dus moest de visitatiecommissie zowel de opleiding van dNP als de gerealiseerde eindniveaus van de oorspronkelijke opleidingen van Pabo Zuyd Hogeschool en Pabo Fontys Sittard beoordelen.

Dat is een stevige klus, waar de commissie twee dagen voor had gereserveerd. Op de derde dag hebben ze onze opleidingsscholen en de twee academische scholen (KOPS) beoordeeld. Het panel bestond uit vier mensen – inclusief een student die niet bij de beoordelingen van de opleidingsscholen was - en een secretaris.”

### **Opleiden in de school**

“Het concept Opleiden in de school is het centrale concept van de Nieuwste Pabo. Studenten volgen vanaf het eerste moment in het curriculum een instituutsdeel en een schooldeel, waarbij het schooldeel 40% van het totaal omvat. Het curriculum van dNP komt tot stand door een continue pendel tussen theorie en praktijk, waarbij de opleidingsscholen het praktijkdeel voor hun rekening nemen. Bij een accreditatie van zowel de Nieuwste Pabo als het Samenwerkingsverband beoordeel je dus in feite hetzelfde. Daarom hebben we in onze kritische reflectie beide beoordelingen geïntegreerd beschreven. We hebben in de kritische reflectie met vignetten aangegeven welke passages bij welke beoordeling hoorden. Desondanks bleek dat het voor de commissie ook erg lastig was om de focus scherp te houden.”

### ABC-ritmiek

“Die verwevenheid van het curriculum en het praktijkdeel komt het duidelijkst tot uiting in de zogenoemde ABC-ritmiek en in de werkplek beoordeling. We hebben gekozen voor een specifieke vormgeving van het curriculum in A, B en C weken. In een jaar onderscheiden we vier periodes van tien weken. Eén periode bestaat uit drie keer A-B-C weken en een afrondende week. In de A week bereidt de student door middel van vragen een specifieke thematiek voor. In de B week wordt de thematiek op de scholen onderzocht en in de C week worden ervaringen en vragen van studenten gestructureerd en verdiept met theorie. Elke B week zijn de studenten de gehele week op school, zodat zij met studenten uit andere leerjaren en de leerkrachten van de opleidingsschool samen kunnen leren.

Deze ABC-ritmiek komt voort uit een didactische keuze. We weten uit onderzoek dat het eerst aanbieden van theorie en het daarna toepassen weinig oplevert. De belangrijkste motor van verandering is ervaring. In onze vorm doen studenten gericht ervaringen op, die we vervolgens structureren en koppelen aan de theorie. Daar moet je de leerwinst halen. Zo ondersteunt de theorie de al ervaren verandering. Voor het instituut is dit een hele uitdaging, want je weet nooit van te voren welke ervaringen de studenten tegenkomen.”



Paul Hennissen (Lector Opleiden in de school, de Nieuwste Pabo Sittard)

### Intersubjectieve werkplekbeoordeling

“De gerealiseerde eindresultaten zijn eveneens een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Pabo en het werkveld. Om tot een goede beoordeling te komen, moet je op meerdere momenten per jaar beoordelen. Wij hebben gekozen om elke 10 weken een beoordeling plaats te laten vinden. Dat doen we intersubjectief door de beoordelingen van vier mensen bij elkaar te brengen. De mentor, de schoolopleider, de studieloopbaanbegeleider en de student zitten elke 10 weken in een beoordelingsgesprek bij elkaar. De student moet materiaal verzamelen, zichzelf beoordelen en feedback vragen van de beoordelaars. Bovendien zorgt de student voor een *peerassessment* van een medestudent. Vorig jaar waren er collega's uit Zweden en Malta die zo'n intersubjectieve werkplekbeoordeling hebben bezocht. We hebben het die keer in het Engels gedaan. Er blijkt veel (internationale) belangstelling voor onze intersubjectieve beoordeling te zijn.”

### **Kritische reflectie**

“Een kritische reflectie is een reflectie op wat je eigenlijk aan het doen bent. Het opschrijven ervan levert een hele hoop werk op en moet zodanig zijn, dat een externe het begrijpt. Dat vergt veel van de schijfvaardigheid van de mensen die er bij betrokken zijn. We hebben daarnaast heel veel materiaal voor de reflectie. Allereerst zijn er de externe evaluaties door studenten zelf in de Nationale Studenten Enquête (NSE), die jaarlijks wordt afgenomen. Daarnaast heb je interne evaluaties. Per periode van 10 weken krijgt de student een vragenlijst om alles te beoordelen. Voor de opleidingsscholen - we hebben er 80 - is er jaarlijks een uitgebreide enquête voor alle participanten. We hebben dus verschillende kwaliteitsmetingen die we bij elkaar brengen, zodat zij kunnen dienen als basismateriaal voor de kritische reflectie.”

### **Deelnemers**

“Het panel spreekt met opleiders (instituut en school), bestuurders en studenten. We hebben een lijst gemaakt van mensen die intensief betrokken zijn bij de intersubjectieve werkplekbeoordeling. De visitatiecommissie kiest daar mensen uit. Het panel wil altijd een eigen keus maken uit de deelnemers en uit de te beoordelen onderzoeksverslagen. Ze willen ook altijd de kans hebben om ergens onaangekondigd binnen te lopen.

Het is van cruciaal belang dat het werkveld zo volledig mogelijk is betrokken bij het visitatietraject. We hebben alle stukken door de collega's uit het werkveld laten lezen en er gerichte feedback op gevraagd. Zo kunnen we met elkaar vanuit hetzelfde kader dezelfde taal te spreken. Hierdoor hadden we tijdens de visitatie van de opleidingsscholen zeer betrokken directeuren, schoolopleiders, mentoren en studenten die precies wisten waar het om ging, maar ook niet bang waren om een kritische noot of aandachtspunt te benoemen. Het was geen mooi weer spelen, ze konden wel onderbouwd aangeven waar nog ontwikkelpunten lagen.”

### **Beoordeling**

“Voor ons was het verrassend dat het panel bij de beoordeling sterkt focuste op de onderzoeksverslagen. Bij Hogeschool Inholland waren problemen geconstateerd over de kwaliteit van de afgestudeerden. Om dit soort problemen te voorkomen kijkt men al snel naar iets wat generiek is voor alle hbo-opleidingen en dat is onderzoek. Door het beoordelen van de onderzoeksverslagen zou je het niveau van de opleiding kunnen bepalen. Het is alleen wel moeilijk aan te tonen dat goede onderzoeksverslagen ook betere leerkrachten in de klas opleveren. Aan de andere kant vergt onderzoek veel van je cognitieve vermogens en je schrijfcapaciteiten.

Wij hanteren drie gebieden om het niveau van de student te bepalen: de vakprofilering (kennisbasis), de beroepspraktijk (inclusief het functioneren in de schoolorganisatie) en het onderzoek. Voor onze opleiding is het zeker zo belangrijk dat de studenten aan het einde van hun opleiding 20 weken achter elkaar als volwaardige leerkracht kunnen functioneren. Die eindstage wordt afgerond door een beoordeling van de directeur van de opleidingsschool en een onafhankelijke instituutopleider. We hebben het afgelopen jaar alle directeuren getraind in de beoordelingssystematiek. We hadden zeker verwacht dat het panel ook belang zou hechten aan het functioneren van de student in de beroepspraktijk.”

### **Continue aandacht**

“Het visitatiepanel heeft als verbeterpunt meegegeven om meer aandacht te besteden aan de theorievorming in de onderzoeksverslagen. Het panel was tevreden over het werken in de leergemeenschappen en over de kwantiteit en kwaliteit van de trainingen voor de opleiders. We trainen jaarlijks 200 mentoren in zeven dagdelen op coachvaardigheden, zodat ze studenten op de werkplek adequater kunnen begeleiden. Dat is een continu proces. Er moet in onze geïntegreerde systematiek voortdurend aandacht zijn voor de verdere professionalisering van de begeleiders van de studenten en de beoordelaars van het onderzoek.”



*Paul Hennissen (Lector Opleiden in de school, de Nieuwste Pabo Sittard)*