

De OpleidingsSchool in Zeeland:

“Het belangrijkste is dat de onderzoekende houding in scholen toeneemt”

Interview met Anko van Hoepen (lid CvB Alpha Scholengroep)



Anko van Hoepen (College van Bestuur Alpha Scholengroep)

De Alpha Scholengroep in Zeeland heeft 15 basisscholen in Zuid-Beveland. Het gaat om kleine scholen in een krimpregio met één hogeschool. Hoe geven schoolbesturen in een krimpregio vorm aan opleiden in de school?

In 2010 sloegen vier Zeeuwse schoolbesturen en Pabo Hogeschool Zeeland de handen ineen om het opleiden in de school te versterken. De samenwerking resulteerde in De OpleidingsSchool (DOS), de Zeeuwse uitwerking van Opleiden in de school (OidS). Onder de naam DOS-plus is In 2014 een start gemaakt met een verdere kwaliteitsverbetering van het opleiden in de school. Aan DOS-plus - uitgevoerd in het kader van de subsidieregeling ‘Versterking samenwerking lerarenopleiding en scholen’ - doen zeven schoolbesturen mee.

“In 2010 hebben we, samen met de Hogeschool Zeeland en drie andere schoolbesturen, een aanvraag gedaan voor De OpleidingsSchool (DOS). Net zoals we gewend zijn binnen de Alpha Scholengroep, is in De OpleidingsSchool het initiatief van de scholen heel belangrijk. We geven scholen de ruimte en we leggen weinig op.

Doorgaande lijn

We werken met een soort train-de-trainer-model. Onze opleidingsmentoren worden geschoold om een cursus te geven en scholen vervolgens andere mentoren. Wij willen de kennis in onze eigen scholen ontwikkelen, zodat verbeterprogramma's passen binnen Alpha Scholengroep. Dat leidt tot onafhankelijkheid en tot meer carrièreperspectief voor onze eigen mensen. Op dezelfde wijze hebben we de verplichte functiemix ingestoken. De opleidingsmentoren vervullen dezelfde rol voor studenten en leerkrachten. Het is een doorgaande lijn tot 67 jaar.”

Eigenaarschap

“Dit model werkt alleen als de kennis op de werkvloer wordt opgehaald en samen met de mensen op de werkvloer wordt vertaald. Eigenaarschap van de leerkracht en de autonomie van de school zijn essentieel. Uitgangspunt van onze bestuursfilosofie is dat de school haar onderwijsproces zelf inricht. Wij rollen hier niets uit. Als de kinderopvang bijvoorbeeld vraagt: wat ga je doen met andere schooltijden? Dan zeggen wij: niets. Wij stimuleren ontwikkelingen uiteraard wel, maar de school bepaalt. Soms gaan ontwikkelingen hierdoor langzamer, maar het beklijft beter omdat er sprake is van eigenaarschap.”

Netwerkleren

“Eigenaarschap lokt ook verbondenheid uit. Het netwerkprincipe is erg ver doorgevoerd. Eerst ontstonden er functionele netwerken vanuit de behoefte om over het vak te sparren. Omdat het gaat om kleine scholen, hebben bovenbouwleerkrachten elkaar nodig en dat creëert ook veel uitwisseling. We hebben vervolgens thematische netwerken opgericht, bijvoorbeeld over hoogbegaafdheid, ICT en levensbeschouwing. Ook zijn er netwerken die zich richten op nascholing en teamscholing. Scholing vindt op deze wijze in de netwerken plaats.

Professionele leergemeenschap

“Het studentonderzoek hebben we georganiseerd op basis van de principes van de professionele leergemeenschap. Eén of meerdere studenten, leerkrachten en een docent van de pabo vormen zo'n leergemeenschap, binnen één school of samen met andere scholen. We zien dat leerkrachten veel vragen inbrengen. Als de professionele leergemeenschap op een specifiek thema is gericht, dan zoeken we studenten die op dit gebied herhaaldelijk onderzoek kunnen doen.”

Lerende cultuur

“Door met elkaar in de opleiding te investeren, krijg je steeds betere studenten, die hoger zijn opgeleid en die een onderzoekende houding hebben. Omdat je hen in een krimpregio moeilijk een plek kunt bieden, moet je naar andere mechanismen zoeken om te vernieuwen. Het belangrijkste is dat de onderzoekende houding op de school toeneemt. Wij zetten het geld dus vooral in om eigenaarschap te bevorderen en ruimte te creëren om dat gestalte te geven. Leerkrachten hebben voor het vak gekozen vanuit een intrinsieke motivatie. Als ze de ruimte krijgen om te leren, dan grijpen ze dit aan. Dan zie ik betrokkenheid. Met de subsidie ‘Versterking samenwerking’ (DOS-plus) is onze lerende cultuur versterkt. Men grijpt echt kansen.”

3L academie

“Als je geen beginnende leerkrachten kunt aanstellen, dan ben je voor vernieuwing aangewezen op de professionalisering van het zittende personeel. We hebben met alle schoolbesturen de ‘3 L academie’ opgericht (LevenLangLeren). De academie inventariseert eerst de scholingswensen van de scholen en verzorgt vervolgens een nascholingsaanbod met verschillende aanbieders. Omdat we veel kleine scholen hebben, is het goedkoper om de nascholing gezamenlijk te organiseren. We hebben in onze scholen bijvoorbeeld meer masters nodig, maar alleen krijgen we dat niet voor elkaar. Wat kan een kleine school hen bieden? Als je specialisten bovenschools inzet, dan haal je ze uit hun school. Hoe je het wendt of keert: we zouden meer specialisten moeten hebben. Ook vanuit carrièreperspectief.”

Kennis halen

“De Zeeuwse cultuur is niet direct gericht op excellentie. Dat zag je ook terug in de reacties op de functiemix: waarom zou iemand anders meer verdienen? Onze leerkrachten wonen in Zeeland en er is weinig mobiliteit. Ze zitten lang op dezelfde school. Daarnaast zie je in het algemeen bij hoger opgeleiden in Zeeland een *braindrain*: mensen verlaten de provincie om te studeren en komen terug als ze met pensioen gaan. Dat alles maakt dat het ontwikkelen van nieuwe kennis heel belangrijk is. Het gaat hier niet vanzelf. Onze directeuren en leerkrachten gaan niet vaak naar de onderwijsdebatten in De Balie. We moeten kennis dus halen. Daarvoor benutten we onder andere de personeelsdag. Dan nodigen we grote sprekers uit, zoals Marcel van Herpen, Dick Swaab, Luc Stevens of Margriet Sitskoorn, om te inspireren, maar ook om de scholen met elkaar te verbinden. Op de eerste personeelsdag in 2007 zaten de scholen aan 16 aparte tafels. Nu zie je niet meer wie van welke school is.”

Wetenschappelijke kennis

“Ik heb een aantal zorgen over het proces van kennisontwikkeling. We hebben hier een kleine hogeschool en geen universiteit, alleen het University College Roosevelt. Het lectoraat van Hogeschool Zeeland ligt in grote mate buiten ons gezichtsveld. Ik mis wetenschappelijke kennis in ons dagelijks handelen. Ik wil graag dat de wetenschap en de praktijk écht met elkaar worden verbonden, omdat dan wordt onderzocht wat nodig is en omdat scholen dan ook zien wat er met hun vragen gebeurt. Mensen komen dan in een vraagmodus in plaats van dat ze ontwikkelingen buiten zichzelf leggen. ‘Passend onderwijs overkomt ons.’ Wel nee! Wat *betekent* het voor ons? Om de goede vragen te kunnen stellen, heb je de wetenschap hard nodig. Een onderzoeker of lector moet ook de onderliggende vraag vinden.”

Onderzoeksvragen

“Ik vind dat er veel meer geld naar onderwijsonderzoek zou moeten gaan. Kijk naar de medische wereld. Er moet worden geïnvesteerd in de verbinding van wetenschap en praktijk en je moet innovatie en onderzoek bij elkaar organiseren, zodat daaruit een gefundeerde ontwikkeling kan voortkomen. In de praktijk leven er verschillende brandende onderzoeksvragen. Wat betekent het bijvoorbeeld voor het leren van kinderen als groep 5 uit drie of vier leerlingen bestaat? Wat leren ze van hun eigen *peergroup*? Ik heb leerkrachten voor combinatiegroepen 3, 4, 5 die alle zeilen moeten bijzetten om leerlingen bijvoorbeeld te leren lezen. In een aparte groep 3 leren kinderen meer van elkaar. Wat is hierbij de rol van de leerkracht? Er gebeuren heel veel mooie dingen, maar het meten en vastleggen is lastig. Hoe borg je vernieuwingen in de scholen? Dit zijn thema’s waar wetenschappelijk onderzoek goede diensten kan bewijzen.”

Interview en fotografie: Roger Meijer