

## Samen opleiden op maat: “Wij zijn gezamenlijk verantwoordelijk”

Interview met Nyree Schipper (Programmamanager Samen opleiden en manager nascholing TMH)



Nyree Schipper (Programmamanager Samen opleiden en manager nascholing TMH)

**Breed en gelijkwaardig samenwerken en gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de opleiding en begeleiding van studenten. Dat is de kern van ‘Samen opleiden op maat’, een intensievere vorm van Opleiden in de school waarvoor Thomas More Hogeschool en zeven schoolbesturen in de regio Rotterdam hebben gekozen.**

Thomas More Hogeschool (TMH) heeft 600 studenten en werkt intensief samen met 7 schoolbesturen in Rotterdam en omgeving (130 scholen, 3500 leerkrachten en 33.000 leerlingen). Er zijn in het kader van het opleiden in de school drie samenwerkingsscenario's ontwikkeld, die variëren in intensiviteit. Scholen kiezen voor het scenario dat hen het beste past. Subsidie van de regeling 'Verbetering samenwerking Opleidingsscholen' wordt – naast inhoudelijke samenwerking op thema's – ingezet voor de verdere ontwikkeling van de samenwerkingsscenario's. Een programmamanager 'Samen opleiden' heeft de taak de contacten met het werkveld verder te ontwikkelen en te intensiveren.

“Wij kiezen voor het model ‘Samen opleiden op maat’ en niet voor ‘Opleiden in de school’, omdat we de verbinding tussen opleiden en praktijk *gezamenlijk* willen vormgeven en versterken. Opleiden in de school heeft in onze visie nadelen: de pabo draagt taken over aan schoolbesturen, maar je ziet elkaar te weinig. Ben je als pabo nog wel in beeld? En wat als de combinatie student-mentor een *mismatch* is? Dan kan de onafhankelijkheid van de opleider in de school onder druk komen te staan. Bovendien is geen enkele stageschool hetzelfde. Omdat we willen aansluiten bij de specifieke praktijk van de school, is Opleiden in de school voor ons geen goed model. Met twee kleinere schoolbesturen (Floreo & SKOP) werken we wel in een bovenschools samenwerkingsmodel dat in de richting gaat van Opleiden in de school.”



### **Gelijkwaardigheid**

“We voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor het onderwijs aan het kind, ieder vanuit de eigen rol. Het gaat niet meer om wij-zij, maar om wij. Een voorbeeld: voorheen zetten we geen studenten meer in als een stagebegeleider in een school zag dat een kleuterleerkracht niet goed omgaat met leerlingen. We maakten een terugtrekkende beweging. Nu zeggen we: we gaan er naartoe om het te bespreken en het onderwijs samen te verbeteren. Wij nemen scholen niet de maat - wij oordelen niet - maar we voeren een dialoog. Dat komt van twee kanten, want ook de scholen worden hiertoe uitgenodigd. Als je gezamenlijk verantwoordelijk bent voor het opleiden, dan zoek je samen, vanuit gelijkwaardigheid, naar verbeteringen. Wij willen transparant en open met elkaar communiceren.”

### **Verschillende ambities**

“De authenticiteit van de school is het aanknopingspunt voor Samen opleiden op maat. Dat houdt in dat we aansluiten bij de ambities van de school. Die ambities verschillen. Er zijn scholen die een goede stageschool willen zijn, maar er zijn ook scholen die meer willen. De schoolbesturen hebben hun scholen gevraagd of ze intensiever met de pabo willen samenwerken. Veertig procent van de scholen wilde dat. Met al deze scholen hebben we een intakegesprek gevoerd waaruit bleek dat de motivatie voor die intensievere samenwerking verschillend is. Een school die wil functioneren als professionele leergemeenschap vindt het vanzelfsprekend dat studenten mee-leren in de dagelijkse praktijk én met het schoolteam. Andere scholen vinden het belangrijk dat studenten het vak in de praktijk leren in een meester-gezel model. En ook zijn er scholen die medeverantwoordelijk willen zijn voor de toetsing en beoordeling.”

### **Keurmerk**

“Op basis van de verschillende motivaties van de scholen hebben we drie samenwerkingsscenario's ontwikkeld. De opleiding en de school maken daarbij afspraken op maat over het benutten van de ontwikkelingen in de school, studentenonderzoek, ontwikkelopdrachten, de match student – schoolprofiel, leermogelijkheden voor studenten en een verdiepingsaanbod voor excellente studenten. Basisscholen die kiezen voor een intensievere samenwerking met de pabo, zijn met een keurmerk gecertificeerd, maar de term 'keurmerk' dekt de lading niet. Het gaat niet om het keuren, maar om het *uitbouwen* van de samenwerking.”

### **Samen leren**

“De meest intensieve samenwerkingsvorm (scenario C) is 'Samen leren'. Alle betrokkenen - de beginnende leraar, de zittende leraar, de pabo-collega's en de studenten - leren met elkaar, gericht op het systematisch verbeteren van de praktijk. Bijvoorbeeld: een school wilde zich verder ontwikkelen in oplossingsgericht werken. Wij hebben daarvoor een specialisatietraject in het 4<sup>de</sup> jaar, de minor passend onderwijs. We hebben toen een verbinding gelegd tussen deze minor en het actieplan van de school. Er waren gezamenlijke leeractiviteiten in de school, studenten deden onderzoek, de lector gaf masterclasses en er werden externe kennisinstituten ingevlogen. Zo proberen we de leermomenten zo krachtig mogelijk te maken.

Er zijn meer voorbeelden. Scholen die gebruikmaken van video-coaching zetten dat ook in bij de studenten. En voor alle cursussen, inspiratieavonden en lezingen wordt het werkveld uitgenodigd, zodat er cohesie ontstaat tussen het leren van studenten en de ontwikkeling van de praktijk en de opleiding.



Dat zie je terug in de leeropbrengst van de student. Een ander voorbeeld is de profileringsstage, waarin studenten mee-leren in ontwikkelingen van de school, bijvoorbeeld bredeschoolontwikkeling of versterking van de ouderbetrokkenheid. De school en de student stellen een leerovereenkomst op, waarin staat waarop de student zich gaat profileren. Studenten doen dus veel meer dan stage lopen in de groep.”

### **Professionaliseringsaanbod**

“Door deze aanpak zijn de gezamenlijke inhoudelijke thema’s steeds beter afgestemd, zo ervaren de studenten. En het werkveld is heel tevreden over de lezingen en cursussen, omdat ze aansluiten bij de gedeelde praktijk. We hebben ook een professionaliseringsaanbod ‘Samen opleiden’ met bijvoorbeeld coach-cursussen, waaraan vorig jaar 150 leerkrachten kosteloos hebben deelgenomen. Drie keer per jaar organiseren we opleiders-thema-bijeenkomsten, waarin we actuele thema’s behandelen en uitwisseling actief bevorderen.”

### **Besturen**

“De aanpak van ‘Samen opleiden op maat’ geldt zowel op school- als bestuursniveau. We hebben met alle besturen gesprekken gevoerd en samen actieplannen gemaakt om het samen opleiden op een hoger niveau te brengen en hiervoor een agenda op te stellen. Welke acties voeren we wanneer uit? Ook dat verschilt per bestuur. Een bestuur in de stad heeft bijvoorbeeld andere belangen dan een bestuur met scholen in een krimpregio.

### **Procesbegeleiding**

“Voor onze aanpak is een goede samenwerkingsrelatie tussen de opleider van de basisschool en de stagebegeleider van de pabo essentieel. We investeren in die relatie en koppelen mensen heel bewust aan elkaar. Welke begeleider plaatsen we op welke school? We kijken daarbij naar het schoolprofiel en naar de affiniteit en de kwaliteit van de betreffende collega. Ook streven we naar continuïteit in de relatie, zodat de schoolopleider en de stagebegeleider een duurzame relatie opbouwen.

Je hebt gangmakers nodig die de kar trekken. Stagebegeleiders zijn ambassadeurs op de scholen. Ze krijgen de ruimte om de relatie te intensiveren en zichzelf te ontwikkelen tot procesbegeleiders. Ze zijn aanwezig bij formele momenten, maar sluiten ook aan bij de informele momenten. Bij de opening van een nieuw gebouw is de stagebegeleider bijvoorbeeld aanwezig. Als het goed gaat, delen we dat. We leggen het vast in bijvoorbeeld een ‘Handreiking procesbegeleiding’. Zo volgt het papier de praktijk en niet andersom.”

### **Professionele én persoonlijke ontwikkeling**

De schoolbesturen en de TMH geven gezamenlijke impulsen om het Samen opleiden te verbeteren. Dat betekent bijvoorbeeld dat de TMH investeert in de verbetering van de stagewerkplek en dat we in de opleiding gebruikmaken van de expertise van de praktijk en de authentieke context. In ieder studiejaar zijn er bijvoorbeeld modules, waarbij we illustratieve doorkijkjes geven naar de praktijk. Ook discussiëren we met de besturen over het type leraar dat zij nodig hebben. Ze willen leraren die in volle verantwoordelijkheid handelen. Dat betekent onder meer dat de persoonlijke en de professionele ontwikkeling samengaan. Volgens Marcel van Herpen kun je niet een goede leraar zijn zonder jezelf mee te nemen. Daarom hebben we in de opleiding en in de nascholing modules opgenomen die zijn gericht op persoonlijke ontwikkeling.”



### Verbinden

“De positie van de programmamanager is instrumenteel. In deze functie komen cruciale lijnen samen: curriculumontwikkeling, nascholing en het samen opleiden. Daardoor kun je in diverse stadia en processen expliciet verbindingen maken. Toen er bijvoorbeeld een expertisewerkgroep rond het jonge kind werd gevormd bij de RVKO (Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs), hebben we meteen de verbinding gelegd met een collega die ook met dit thema bezig was. Je moet zoveel mogelijk expertise bundelen.”

### Uitdagingen

Het is een uitdaging om de kwetsbaarheid van de samenwerking te verminderen. Wij sturen op relatie en kwaliteit, maar als er iemand wegvalt, dan kan daarmee alles veranderen en komt de borging van de kwaliteit onder druk te staan. We moeten dan opnieuw gaan bouwen en investeren. We zoeken nog naar manieren om dit beter te borgen. Maar ook: scholen worden gecertificeerd door een panel van vertegenwoordigers van de pabo en van verschillende besturen uit het werkveld. Dat is heel arbeidsintensief. Willen we dat auditverhaal blijven optuigen?”

#### Succesfactoren Samen opleiden op maat

- De adaptieve benadering: echt opleiden op maat, in gesprek met elkaar. Je open stellen en niet oordelen. Niet wij-zij, maar wij.
  - Investeren in samenwerkingsrelaties en contact
  - Transparantie, dialoog en vertrouwen creëren.
  - Duurzame samenwerkingsrelaties opbouwen.
  - Verbinden.
  - Ervoor zorgen dat de basis echt op orde is.
- De opleiders faciliteren.
- Continu investeren in impulsen en vernieuwingen. Dat leidt tot inspiratie en verbetering. Inspiratie en ontmoeting agenderen.
- Studenten voelen zich veilig.
- Een rijke leeromgeving. Als studenten met de scholen mee-leren, dan gaan deuren open en ontstaat er een hele rijke leeromgeving.
- Er zijn gangmakers die de kar trekken: procesbegeleiders.

*Interview en fotografie: Roger Meijer*