

Samen werken & samen leren betekent ook: elkaar willen leren kennen!

Wubbo Wever is bestuurder en voorzitter van de Opleidingsraad van het Partnerschap Opleidingsschool Utrecht-Amersfoort. Het partnerschap gaat mogelijk op korte termijn fors uitbreiden. Projectleider Platform Samen Opleiden PO, Gea Spaans, gaat in gesprek met Wubbo Wever over zijn visie en ambities voor samen opleiden.

Alle scholen zouden opleidingsschool moeten zijn

Wubbo Wever is bestuurder van WereldKidz, een stichting met 26 basisscholen en twee scholen voor speciaal onderwijs. Als het aantal studenten het toelaat, zou hij willen dat iedere school van WereldKidz een opleidingsschool zou zijn. Hij ziet namelijk dat samen opleiden niet alleen gunstig uitpakt voor studenten, maar dat het ook een positief effect heeft op schoolontwikkeling en dat schoolopleiders hun kennis en kunde niet alleen inzetten voor studenten, maar ook voor starters.

Ambitie om fors uit te breiden

Recent is Wubbo Wever voorzitter geworden van de Opleidingsraad van het Partnerschap Opleidingsschool Utrecht-Amersfoort PO. Binnenkort buigt de regiegroep en bestuurders die zouden willen aansluiten zich over de vraag of het partnerschap gaat uitbreiden van 14 naar maximaal 31 besturen waaronder een aantal 1-pitters. Dat is een forse uitbreiding, die onder meer tot gevolg zal hebben dat het aantal studenten (voltijd, ALPO, deeltijd en zij-instroom) van de pabo van Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht (Alpo) met een leerwerkplek in het partnerschap toeneemt van 630 en 50-zij-instromers tot 780 en 60 zij-instromers. Ze verwachten, gezien de sterke groei in de deeltijd, zij-instroom en de groei van de ALPO, per september 2020 voorzichtig geschat 900 à 1000 studenten (inclusief zij-instroom) te hebben.

Als er wordt gekozen voor uitbreiding, is het logisch volgens Wever dat je opnieuw gaat kijken naar de organisatie- en overlegstructuur en hoe je zorgt voor gezamenlijke verantwoordelijkheid, eigenaarschap en nabijheid van alle betrokkenen.

Organisatie- en overlegstructuur

Als het aantal deelnemende besturen wordt uitgebreid, is het voorstel om in 5 tot 7 regionale en/of inhoudelijke clusters te gaan werken en een dagelijks bestuur aan te stellen. Het DB is gemandateerd door alle participerende besturen. Per jaar is er dan een Bestuurlijk Overleg met alle bestuurders. Ten behoeve van een goede afstemming en samenwerking vereist het samen opleiden regelmatig overleg. Op de vraag hoe je dat meer nabij de (opleidings)scholen kunt inrichten, is het idee van clusters naar voren gekomen. In een cluster zitten een aantal scholen die worden aangestuurd op samen opleiden door de bovenschoolse schoolopleiders uit de betreffende regio, de betrokken instituutopleiders en daar waar mogelijk de directeuren onderwijs of kwaliteit vanuit de besturen.

Een clusterteam krijgt onder andere de volgende taken: de plaatsing regelen van studenten op de opleidingsscholen, scholing regelen van (school)-opleiders en mentoren, overleg met schoolleiders en toetsing van de kwaliteit. Het is dus de bedoeling dat de clusters de plaatsing van studenten op de scholen overneemt van de opleiding. Regelmatig stemmen de clusterteams ook gezamenlijk af. Deelnemers uit de clusterteams zullen een aantal keer per jaar in inspiratiebijeenkomsten kennis en ervaringen delen en kennis ontwikkelen. In zijn eigen stichting heeft Wever goede ervaringen met het werken in clusters. Hier werken scholen samen in clusters van 3 tot 6. Elk cluster heeft een clusterdirecteur en iedere school heeft een eigen schoolleider.

Kennisinfrastructuur opleiding en werkveld positioneren

Wever heeft de wens om het kwaliteitsbeleid, dat nu onder andere via audits gestalte krijgt, ook op de inhoud te gaan richten. Daarvoor is het nodig om de inhoudelijke expertise van medewerkers uit scholen, hogeschool en universiteit de komende jaren scherper in beeld te krijgen en te koppelen aan inhoudelijke thema's die gezamenlijk zouden kunnen worden opgepakt. In zijn stichting is bijvoorbeeld al veel expertise rond de inzet van ICT en techniek, geïntegreerd zaakvakkenonderwijs, talentontwikkeling en werken in units. Het bundelen van expertise zal zeker leiden tot versnelling van inhoudelijke kennisontwikkeling, gezamenlijk uitvoeren van praktijk(gericht)onderzoek en tot verrijking van het opleidings- en werkplekcurriculum. Zo zou het ook een idee kunnen zijn om gezamenlijk een (huis)academie op te zetten en tijdelijke leergemeenschappen.

Invloed lerarentekort

Ieder bestuur in het partnerschap probeert op eigen wijze het lerarentekort in de eigen stichting tegen te gaan. Het werken in een partnerschap leidt niet vanzelfsprekend tot een uniforme aanpak en dat is ook niet nodig. Gezamenlijk ligt er wel een opdracht hoe je (aanstaande)leraren als aantrekkelijke werkgevers kunt binden aan de regio van het partnerschap. Wever heeft in zijn stichting een recruiter in dienst die actief leraren werft. Om ontwikkeling van het personeel te stimuleren, volgen veel medewerkers een opleidingstraject. Ook neemt de stichting (aanstaande) leraren in dienst die in deeltijd de lerarenopleiding volgen. De stichting betaalt, onder een aantal voorwaarden, de opleiding van deze leraren die vaak eerst werken als onderwijsassistent, leraarondersteuner et cetera. Bij voorkeur volgen zij de opleiding bij de HU, maar dit is niet verplicht.

De werkdrukmiddelen via het Arbeidsmarktplatform zijn ingezet om meer diversiteit in het onderwijsteam te creëren (onderwijsassistenten, leraren, experts) en te experimenteren om het onderwijs anders te organiseren (bijvoorbeeld unitonderwijs). Schoolteams hebben daarvoor zelf voor hun eigen school een plan uitgewerkt. Eis vanuit het bestuur was, dat het plan ook voorziet in werkdrukvermindering, innovatie en tijdelijke opvang van ziekte.

Door onderwijs anders te organiseren en meerdere functies en rollen in de school te creëren, wordt het beroep van de leraar volgens Wever interessanter. Hoe we het beroep van de leraar zien en hoe we dit gestalte geven in het opleiden van leraren vraagt ook binnen het partnerschap continu aandacht.

Er gebeurt veel in het partnerschap. Bij alle acties die worden ondernomen, zullen zowel het partnerschap, de hogeschool, universiteit en de besturen als de scholen steeds antwoord moeten geven op de vraag: wat worden (aanstaande)leraren/onderwijsprofessionals er beter van?

