

Pieter Leenheer

Pieter Leenheer is redacteur van De Nieuwe Meso.

E-mail: pieter.leenheer@planet.nl

Gerritjan van Luin

Gerritjan van Luin is zelfstandig coach en adviseur, en redacteur van De Nieuwe Meso.

E-mail: gvluin@gmail.com

Samen opleiden op De Mijlpaal

'Met zijn allen sta je om de student heen'

Bij schoolgebouwen uit onze jeugd was altijd volstrekt duidelijk waar de voordeur zat. Maar eigentijdse schoolgebouwen ogen vaak meer als een kantoor en dan kan het na schooltijd, en als er geen kinderen op de speelplaats zijn, nogal eens zoeken geblazen zijn naar de voordeur. Zoals bij De Mijlpaal, de basisschool in Amsterdam-Sloten waar we met een aantal school- en instituutopleiders gaan praten over Samen opleiden. We belanden bij de deur voor het bestuursbureau, maar gelukkig duiken, als we aarzelend op de bel drukken, twee kleuters op, dus zijn we vast toch aan het goede adres. Als de een de deur opendoet en ons naar boven verwijst, horen we de ander nog zeggen dat dat van de juf absoluut niet mag. En dat is ongetwijfeld correct, maar wij zijn in elk geval binnen bij de ASKO-school De Mijlpaal, waar we over Samen opleiden gaan praten met drie mensen van De Mijlpaal - Bas van der Geest (schoolleider), Suzanne Hoffenaar (onderzoekscoördinator) en Sandra Vlasman (schoolopleider) - en verder met Bart Jooisse (bovenschools coördinerend schoolopleider ASKO) en twee instituutopleiders, Robert van Mulligen (HvA Pabo) en Hester Edzes (Universitaire Pabo van Amsterdam).

ASKO, van oorsprong een stichting voor katholiek onderwijs, sloot een aantal jaren geleden een convenant met zeven openbare besturen in Amsterdam, de Pabo van de HvA en de Universitaire Pabo om samen opleiden vorm te geven in twintig van de 31 scholen. Die tien scholen moesten (en moeten) aan welomschreven kwaliteitscriteria voldoen: een leerrijke omgeving, een onderzoekende cultuur en een onderzoekscoördinator, draagkracht binnen het hele team om studenten op te leiden, voldoende bekwame mentoren (oftewel groepsleerkrachten) om studenten op te leiden en een schoolopleider die op schoolniveau gefaciliteerd is om studenten op te leiden. 'Kenmerkend voor ons is', aldus Hester Edzes, 'dat we het opleiden op de school dichtbij de dagelijkse onderwijspraktijk willen organiseren.' Waar Robert van Mulligen aan toevoegt: 'En met stip op één: het onderwijs is op orde. En dat moet meer zijn dan basiskwaliteit.'

Afstemming

Een kernvraag bij Samen opleiden is hoe ver dat 'samen' gaat. Werken school- en instituutopleiders ook op de werkvloer samen, zoals bij het Utrechtse Academie Tien (zie DNM 9.2, p.20-22, 'Hier zie je

vaak grote stappen in de groei van studenten')? Of is het meer een kwestie van intensieve afstemming? 'We zijn', zegt Edzes, 'wel aan het kijken naar meer stagedagen per jaar en aan het verkennen of we dat opleiden op instituut respectievelijk school meer samen kunnen brengen. Maar het is nog niet zo zoals bij Academie Tien.' Wat samen opleiden dan wel inhoudt, legt instituutsopleider Van Mulligen vervolgens uit: 'Intensief samen overleggen en afspraken maken hoe we samen beter kunnen opleiden. Heel concreet: volgend jaar starten we met een nieuw beoordelingsformulier en dat is eigenlijk helemaal tot stand gekomen in samenspraak tussen werkveld en opleiding. De zaken die daar als opleidingsdoel geformuleerd staan, worden in de opleiding aangeboden zodat de schoolopleiders en docenten weten wat de studenten hebben geleerd. Die weg zijn we nog aan het ontginnen, maar die afstemming wordt eigenlijk steeds beter. Van groot belang zijn daarbij de korte lijntjes tussen school- en instituutsopleiders: we weten om welke studenten het

gaat en waar ze tegenaan lopen. Dat werkt echt ontzettend fijn. Met zijn allen sta je om de student heen.' Iets dat schoolopleider Sandra Vlasman van haar kant graag onderstreept: 'Ik ben dit jaar begonnen als schoolopleider en het is heel erg prettig om te kunnen navragen of je het wel goed hebt. Ik had bijvoorbeeld een student die vaak afspraken niet goed nakwam. Ze ging er wel voor, maar het lukte haar niet. En dan is het fijn als je dat met een instituutsopleider kunt bespreken.'

Zoals eerder gezegd is het hier de bedoeling opleiden in de school zo laag mogelijk in de organisatie te

**Een groepsleerkracht
speelt als
mentor dus een
belangrijke rol.**



beleggen. Groepsleerkrachten spelen daarbij als mentor dus een belangrijke rol. Vandaar dat er ook geregeld intervisiebijeenkomsten met mentoren zijn. Edzes: 'Mentoren zijn trouwens ook betrokken bij de beoordeling. Weliswaar is de schoolopleider degene die de beoordeling doet, maar we bespreken de lessen na met de groepsleerkracht en die geeft ook feedback.' Overigens is zoals Van Mulligen zegt, de schoolopleider ook formeel bevoegd examinerator van de pabo. Kortom, als je het allemaal zo overziet, is het wel een heel verschil met zo'n twintig, dertig jaar geleden. Edzes bevestigt dat: 'In het begin waren scholen en pabo gescheiden werelden. Ik herinner me uit mijn eigen pabo-tijd dat mijn gymleraar langskwam op de kleuterschool waar ik stage liep. Ik had toen iets met bootjes in een watertafel, en hij begon over onderdruk en bovendruk en waarom ik dat niet had uitgelegd. Waarop mijn mentor reageerde: wat is dat voor een rare figuur? Inmiddels hebben we in de loop van de tijd veel ontwikkeld en rollen vastgelegd, gekoppeld aan professionaliseringsbijeenkomsten voor de mentoren.'

Rol schoolleider

Bij dat alles – en ook dat is een groot verschil met vroeger – is de betrokkenheid van de schoolleider essentieel. Bas van der Geest: 'Je merkt in intervisiebijeenkomsten met startende schoolopleiders hoezeer het er ook van afhangt hoe de schoolleider de taak vormgeeft, want een schoolopleider moet natuurlijk goed gefaciliteerd worden.' Op dat punt ziet Edzes ook wel een ontwikkeling: 'Waar een aantal jaren geleden als een schoolopleider ziek werd of een andere baan kreeg, wij als instituutopleiders druk waren met de vervanging, zie je nu dat schoolleiders het belang zien van de schoolopleider in de school. En dat geldt tegenwoordig ook voor de rol van onderzoekscoördinator – die hebben veel meer een plek gekregen binnen onze scholen.' En schoolopleider word je ook niet zomaar. Van der Geest: 'Het zijn niet collega's die een paar uurtjes over hebben en dan maar tot schoolopleider worden gebombardeerd. Ze moeten solliciteren. Ze moeten excellente leerkrachten zijn, want anders mag je deze rol niet vervullen. Je moet meer zijn dan gewoon een mentor.' Maar begeleiden hoort op De

Mijlpaal tot de standaarduitrusting van groepsleerkrachten. Van der Geest: 'Eigenlijk moet iedereen het kunnen, want anders voldoe je niet aan de eisen van een goede leerkracht. Je kunt niet zeggen, ik werk op De Mijlpaal, maar ik wil geen studenten begeleiden.'

Van der Geest zit trouwens zelf ook bij de beoordelingsgesprekken van leraren in opleiding (lio's) en bepaald niet als belangstellende buitenstaander: 'Vorig jaar hadden we helemaal aan het eind nog een lio van wie de schoolopleider zei, ik twijfel. Maar ik zei, hij mag niet door. Dat is natuurlijk heel heftig, als je na vier jaar van een directeur te horen krijgt, sorry, maar ik zie het niet gebeuren met jou. Maar dat is nu eenmaal een verantwoordelijkheid die je als schoolleider moet nemen. Ik ben trouwens heel blij dat we een opleidingsschool zijn. Dat betekent dat al mijn mentoren zich moeten houden aan goed onderwijs geven, want ze moeten aan die startende collega's laten zien hoe het werkt. Je moet het vak goed kunnen uitleggen, wat je doet en waarom je het doet. En het voordeel is dat ik al vijf jaar geen vacature heb hoeven zetten.'

Beroepsbeeld

Met de uitspraak dat de mentoren goed moeten kunnen uitleggen wat ze doen en waarom dan wel, zijn we bij het beeld van leraarschap dat de school- en instituutopleiders uitdragen. De ASKO-scholen werken, aldus Edzes, volgens de Enigma kwaliteitsaanpak (zie ook het kader): 'Wat we op de opleidingscholen merken is dat het vak van leraar uiteindelijk gaat om vaardigheden. Want je kunt in de opleiding nog zoveel theorie krijgen, het gaat uiteindelijk om dóen. En binnen onze instituten zeggen we steeds meer dat we het eigenlijk terug moeten brengen naar de kern. Wat dat betreft is het tof dat Robert [van Mulligen] nu de kartrekker is van de lijn vakmanschap, dat dat veel centraler zit in de opleiding. En volgens mij komt het echt uit het werkveld dat we in de opleiding veel meer met studenten werken aan die heel concrete vaardigheden.' Dat het daar nog vaak niet van kwam, zit hem volgens Van Mulligen, 'in het feit dat opleidingen heel veel moeten aanbieden en daardoor wordt er vaak vooral over gepraat en te weinig in geoefend. Zo



Hoe krijg ik de aandacht in de klas, hoe houd ik orde, hoe zet je de onderwijstijd zo effectief mogelijk in en wat moet ik ervoor doen als leerkracht?

van dat we tegen elkaar zeggen dat verwachtingen uitspreken heel belangrijk is, en nog een keer en nog een keer, maar de vraag is: hoe doe je dat dan in je lessen? Het aanleren daarvan was tot zover niet prominent aanwezig. We oefenden wel, maar er was geen goede doorlopende lijn.'

Vakmanschap vullen onze gespreksdeelnemers dus in de geest van de Enigma-aanpak sterk ambachtelijk in. Natuurlijk zijn er accentverschillen mogelijk, afhankelijk van bijvoorbeeld je visie op het kind of van voorkeuren voor een bepaalde didactiek. Maar er is wel degelijk een gedeelde kern. 'Voor mij,' zegt Edzes, 'is goed vakmanschap uiteindelijk dat je een groep kunt managen, dat je de aandacht hebt van allemaal, dat je weet waar je ze mee naartoe neemt.' Van Mulligen: 'Er is wel echt een basis die elke leerkracht moet hebben, iedereen loopt ertegen aan: hoe krijg ik de aandacht in de klas, hoe houd ik orde, hoe zet je de onderwijstijd zo effectief mogelijk in en wat moet ik ervoor doen als leerkracht? Dat zijn de basale vaardigheden die iedere

leerkracht op de opleiding moet aanleren en oefenen in de praktijk.' En tenslotte Suzanne Hoffenaar: 'Je houding: hoe je de groep meeneemt, hoe je met collega's omgaat, met de kinderen - los van alle stof is dat wel de kern van het vakmanschap.'

De Enigma kwaliteitsaanpak

De Enigma-aanpak (zie www.enigmaonderwijs.nl) bestaat uit twee sporen. Spoor 1: een school die voor leerlingen het verschil wil maken, moet leraren ruimte bieden om zich optimaal te ontwikkelen en hun vakmanschap te ontplooien. Spoor 2: de basis van een kwaliteitsaanpak bestaat uit een goede beschrijving

door middel van ambitie- en kwaliteitskaarten waarmee je de processen vastlegt die daadwerkelijk waarde toevoegen aan de school.

In een interview voor JSW (= Jeugd in School en Wereld, een tijdschrift voor het basisonderwijs) stelde Eva Naaijkens, een van de grondleggers van de aanpak, dat leraarschap een ambacht is: 'Onderwijs is een werkplaats waar je met elkaar aan iets bouwt en elkaar nodig hebt om goed onderwijs te maken'. In datzelfde interview had ze trouwens ook nog deze boodschap voor de lerarenopleidingen: 'Natuurlijk proberen opleidingen leerkrachten goed op te leiden, maar ze willen te veel. Laten ze zich beperken tot wat studenten nodig hebben om goed les te kunnen geven. Vraag je af wat je in die beperkte tijd persé aan kennis en kunde wilt overdragen. De menukaart van het ministerie kan richtinggevend zijn. Zorg dat hun stageopdrachten aansluiten bij wat scholen doen. En stel een bredere oriëntatie uit tot het laatste of desnoods een extra jaar.'

Zie voor de complete tekst van het interview de site van JSW: Ronald Buitelaar, *Schoolleider Eva Naaijkens over vakmanschap*. JSW 11 maart 2022.

Verbeterpunten

Onze gesprekspartners zijn over het geheel genomen tevreden over Samen opleiden binnen ASKO. Maar dat betekent niet dat er geen verbeterpuntjes zijn. 'Waar we nu mee bezig zijn', zegt Van Mulligen, 'die afstemming over vakmanschap, dat moet verfijnd worden. Net als de aansluiting tussen wat onderwezen is en de stagedoelen.' En daaraan voegt Edzes toe: 'Meer afstemming is ook nodig omdat de beelden van wat een goede leraar is, snel veranderen. En verder zou ook het gesprek over nieuwe kennis, over nieuwe pedagogische en didactische inzichten, wel meer gevoerd mogen worden.'

Tot slot

Oorspronkelijk zou het bovenstaande onderdeel zijn geweest van een drieluik in de vorige DNM, naast Samen goede leraren opleiden in vo-opleidingscholen, een gesprek met school- en instituutopleiders in het vo, en het hierboven al even genoemde 'Hier zie je vaak grote stappen in de groei van studenten'. Pas met de publicatie van het artikel dat u nu leest, zijn een paar afsluitende opmerkingen bij dat drieluik mogelijk.

Tussen de gesprekken met onze zegslieden uit het vo respectievelijk po, deed zich een interessant verschil voor. Voor de vo-opleiders die we spraken, is de kern van leraarschap kennelijk de bereidheid tot groei en verandering en de ontwikkeling van professionele identiteit (wat is goed onderwijs en hoe verhoud je je daartoe?). En vanuit de opleiding is er geen echte meetlat als het gaat om wat een goede docent is. Die lijkt er in elk geval wel bij ASKO c.q. De Mijlpaal, namelijk vakmanschap. Maar daar misten we dan weer de onderliggende vraag, waarom onderwijs je dat wat je onderwijst. Bij ASKO, De Mijlpaal en de pabo lag in het gesprek het accent zeer sterk op de vaardigheden, op het hoe.

Interessant is overigens ook nog de vergelijking met Academie Tien. De school- en instituutopleiders van ASKO en De Mijlpaal vonden samen opleiden op de werkvloer een wenkend perspectief, waar ze wellicht naartoe groeien. En in het vo-panelgesprek merkt instituutopleider Klaas van der Laan op: 'Misschien (...) moeten we nog wel radicaler zijn en zeggen: vanaf het begin is de opleiding een grote kweekvijver in de school waarin jonge mensen zich ontwikkelen tot leraar of assistent. We gaan dan met elkaar een avontuur aan waarin de scheiding tussen opleidingsinstituten en scholen wordt opgeheven.' Al met al dus een belangwekkend aandachtspunt voor als we over een jaar of vijf opnieuw het opleiden van leraren onder de loep nemen. ■