

Rapport

Bevindingen Audit 2021

Persoonlijke ontwikkeling op de Swan

“Masterskip is dé plek waar leerlingen ruimte en mogelijkheden krijgen om zichzelf te leren kennen, te ontdekken wat hen drijft en waar hun talenten liggen”

www.masterskip.com



Auteurs

Rino Bakker en Gert van den Heuvel

Opdrachtgever

Masterskip

Datum

16 december 2021

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	2
INLEIDING	3
De opdracht	3
Bezoek en context	4
HOOFDSTUK 1: AANBEVELINGEN VORIGE KEER	6
Onderwijsproces	6
Schoolklimaat	7
Onderwijsresultaten	7
Kwaliteitszorg en ambitie bibliografie	8
HOOFDSTUK 2: PERSOONLIJKE ONTWIKKELING	10
Vorbereiding	10
Tijdens de reis	11
Typisch Mastership	12
AANBEVELINGEN	13
Masterbook	13
Missie en visie	13
Begeleiding	14
Rolverdeling	14
CONCLUSIE	14

INLEIDING

Op 18 november 2021 begon voor ons letterlijk en figuurlijk een reis naar een (onderwijs)omgeving die wij nog nooit eerder op deze manier hadden ervaren: achtentwintig leerlingen in de leeftijd van ongeveer 15-18 jaar op een schip die gedurende zes weken onder (bege)leiding van elf bevoegen crewleden en vier docenten de oceaan over zeilen. Doe dat. Het is niet verrassend dat het concept zoals hier beschreven in zichzelf wel succesvol moet zijn. Dat is dan ook precies de ervaring zoals wij die hebben gehad op 19 en 20 november 2021. Wij zijn Gert van den Heuvel, van 'vanden Heuvel Onderwijs' en Rino Bakker, conrector havo op het Corderius College te Amersfoort.

In september 2021 zijn wij benaderd met de vraag of wij een kwalitatief onderzoek wilden doen naar de kwaliteit van het (onderwijs)aanbod op Masterskip 'De Wylde Swan'. De belangrijkste doelstelling van dit onderzoek was om te kijken in hoeverre de aanbevelingen van het vorige onderzoek hebben geleid tot een verbetering van het programma. Met name was de opdracht ook gelieerd aan de borging van de persoonlijke ontwikkeling van de trainees. 'Stel dat er vijf schepen van Masterskip zouden varen, hoe weten we dan dat de kwaliteit voldoet aan de hoge verwachtingen?'. Deze vraag stond centraal in ons onderzoek. Met enorm veel plezier hebben wij dit onderzoek uitgevoerd. In dit rapport leest u het resultaat hiervan.

De opdracht

3 *"We willen onszelf en het programma continu verbeteren en een extern kwaliteitsonderzoek kan ons scherp houden en ons helpen om te blijven leren."*

De opdracht hebben wij met beide handen aangegrepen, omdat we geloven dat onderwijs veel meer is dan alleen het cognitieve deel. Masterskip heeft een programma dat zich, naast het cognitieve, vooral ook richt op de persoonlijke ontwikkeling van de trainees.

De opdracht voor de audit in 2021 is door Masterskip als volgt omschreven:

1. Wat is de staat van het Masterskip programma ten opzichte van het onderzoek van 2 jaar geleden? Het kader zoals is opgesteld door de onderzoekers van 2019 is hierbij leidend.
2. Hebben de in het rapport van 2019 genoemde bevindingen geleid tot een verbetering van het programma?
3. Op welke gebieden is nog onvoldoende verbetering zichtbaar en wat zijn aanbevelingen om te komen tot een hoger niveau?
4. Dat wat Masterskip echt onderscheidend maakt is de persoonlijke ontwikkeling van de trainees. In het rapport van 2019 staat dat 'resultaten doelgerichter en planmatiger vormgegeven kunnen worden' (p. 14). Op welke manier zien jullie dit terug in het programma aan boord?

Bezoek en context

Masterskip voert een onderwijsprogramma uit in het kader van maatwerk voor individuele leerlingen uit het voortgezet onderwijs. Scholen kunnen leerlingen individuele trajecten aanbieden als onderdeel van het reguliere onderwijsprogramma, mits zij aan de eisen van de urennorm voldoen. Masterskip biedt leerlingen uit de bovenbouw havo en vwo de mogelijkheid gedurende zes à zeven weken een reis te maken aan boord van De Swan waarbij zij hun school voortzetten onder begeleiding van bevoegde en bekwame docenten. Masterskip ambieert een bijdrage te leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen, het zelfbeeld, de sociale vaardigheden en de versterking van het persoonlijk leiderschap van jongeren. Daarnaast biedt zij een versterkend aanbod op het gebied van de bètavakken en op enkele reizen ook geschiedenis, economie en aardrijkskunde

Bij de vraag om onderzoek te doen naar de kwaliteit van het programma van Masterskip is met name gevraagd te kijken naar de aanbeveling om de persoonlijke ontwikkeling van de trainees doelgericht en planmatiger vormgeven in het programma. Het programma van Masterskip onderscheidt zich met name met dit aspect ten opzichte van het reguliere onderwijs. Je zou dit als een “excellentieprofiel” kunnen bestempelen.

Hierdoor hebben de onderzoekers er voor gekozen de methode te hanteren zoals dat gebeurt door de jury excellente scholen van het ministerie van OC&W.

4

Deze methode bestond er uit dat wij in onze onderzoeksopzet¹ een vragenlijst hebben aangeleverd met vragen over de twee onderdelen van het onderzoek:

1. Aanbevelingen van het rapport uit 2019².
2. Persoonlijke ontwikkeling trainees

Deze vragen zijn uitgebreid beantwoord en voorzien van relevante bijlagen. Naar aanleiding daarvan is op donderdag 11 november 2021 een gesprek geweest met de onderwijscoördinator van Masterskip, Nynke Verduyn en de directeur van Masterskip, Christophe Meijer waarbij wij hen bevroegd hebben op de door hen gegeven antwoorden en bijlagen.

Met al deze informatie hebben wij op vrijdag 19 en zaterdag 20 november 2021 een audit gedaan op de *Wylde Swan* die op dat moment in de haven van Santa Cruz, Tenerife lag. Tijdens deze audit hebben we twee volle dagen het programma meegemaakt en bekeken. Er waren 28 trainees aan boord, 11 crewleden en 4 docenten.

Met alle geledingen op het prachtige tallship hebben we gesprekken gevoerd. We hebben uitgebreid met de kapitein en hoofddocent gesproken. Ook de andere docenten, een aantal crewleden, de scheepsarts en niet te vergeten meerdere trainees. We mochten aanwezig zijn bij coachgesprekken, hebben trainees individueel en informeel gesproken en we hebben beiden een groep leerlingen gesproken die we gericht geïnterviewd hebben. Daarnaast hebben we op beide dagen de teachersmeetings en crewmeetings bijgewoond, aan boord gegeten en zijn we mee geweest op een excursie.

¹ Onderzoeksopzet november 2021, van den Heuvel & Bakker

² Rapport bevindingen kwaliteitsonderzoek Masterskip, 2019, de Graaff en van Helden



2010

WILDE SWAN

HOOFDSTUK 1: AANBEVELINGEN VORIGE KEER

In het rapport 2019 zijn een dertiental aanbevelingen gedaan. In dit hoofdstuk worden alle dertien aanbevelingen benoemd en beschreven in welke mate deze aanbevelingen zijn opgevolgd.

Onderwijsproces

1. Ontwikkel, naast het al bestaande aanbod op het gebied van het kwalificerend curriculum, een gestructureerd en planmatig aanbod op het gebied van de twee doeldomeinen die niet door de reguliere school, worden aangeboden. Zorg voor een dekkend aanbod en passende begeleiding op het gebied van burgerschap en de persoonlijke ontwikkeling waarbij leerlingen tijdens elke reis dezelfde doelen behalen, met wisselende activiteiten. De activiteiten zijn dienend aan de doelen. Een scheepsportfolio zou heel mooi kunnen zijn;

Het scheepsportfolio is ontwikkeld en heet 'Masterbook'. In dit Masterbook houden de trainees bij welke vaardigheden zij hebben geleerd met betrekking tot het zeilen en het leven aan boord, leren zij over de verschillende functies op de boot en beschrijven zij hun persoonlijke leerdoelen. Het Masterbook ziet er prachtig uit en dat motiveert in het gebruik. De trainees geven aan dat het fijn zou zijn als het persoonlijke plan van aanpak, het Masterbook en de terugblik één document kan worden. Het valt op dat niet elke mentor het Masterbook (op dezelfde manier) gebruikt in de begeleiding. Het goed werkbaar maken van het Masterbook als totaal zou goed met een groep (oud) trainees opgepakt kunnen worden.

2. Help leerlingen hun aanpak te versterken waardoor ze beter worden. Dit betekent concreet dat leraren activerende didactische werkvormen gebruiken om de metacognitie en het leren te versterken;

Dit zien we vooral terug in de middagsessie, waarbij de trainees in een carouselvorm onderwijs krijgen die het reguliere onderwijsprogramma verbreden. In deze middagsessies vindt een gevarieerd aanbod plaats: groepswork, praktisch onderzoek en theoretisch aanbod gerelateerd aan de directe context van het schip. Differentiatie is per definitie aan de orde, vanwege het niveauverschil van de trainees. Of en in hoeverre bewust en actief getraind wordt op metacognitie is niet direct zichtbaar. Het gevarieerde aanbod is wel afhankelijk van de docenten aan boord en ligt niet vooraf vast in een uitgedacht programma.

3. Masterskip zou veel kunnen hebben aan meer en eenduidiger informatie vanuit de scholen en vanuit de ouders. Denk hierbij aan persoonlijke intake, overdrachtdossier op meer gebieden dan examendoelen en persoonlijke ondersteuningsbehoefte van het kind;

Er is meer aandacht bij de intake voor persoonlijke omstandigheden. Masterskip wil zich niet meer laten verrassen door bijvoorbeeld trainees met eetproblematiek. De medische vragenlijst is een voorbeeld om vroegtijdig in beeld te krijgen van de eventuele problematiek van een trainee. In de voorbereidingsbijeenkomsten met trainees wordt expliciet gevraagd naar persoonlijke ondersteuningsbehoefte. Dit gebeurt op aangeven van de trainee zelf. Het kan in een enkel geval zo zijn dat, naar aanleiding van deze informatie, Masterskip aangeeft dat het onverstandig is voor een trainee om mee te gaan.

Voor scholen is er inmiddels een eenduidige uitvraag, waarin verwachtingen worden beschreven. De input van scholen blijft echter verschillend. De informatie vanuit de school blijft afhankelijk van de pro-activiteit en noodzakelijkheid van de school. De trainees gaven aan dat docenten van de reguliere school beter en sneller aanleveren als ze meer op de hoogte zijn van wat de trainee precies gaat doen.

4. Leg de invulling en het behalen van de onderwijstijd vast op kwantitatief en kwalitatief gebied en leg verantwoording af over het behalen van de onderwijstijd.

Deze aanbeveling is, in samenspraak met de Raad van Advies, niet opgevolgd met een goede reden: Masterskip is geen onderwijsinstelling.

Schoolklimaat

1. Stel één persoon aan op het schip die vertrouwenskwesaties behandelt;

Deze aanbeveling is opgevolgd. De scheepsarts is specifiek benoemd als vertrouwenspersoon en als zodanig bekend bij de trainees en de bemanning. Daarnaast is een uitgebreid zorgplan ontwikkeld dat dit jaar voor het eerst actief gebruikt wordt. In dit zorgplan worden specifiek aandacht besteed aan een aantal thema's waar trainees mee te maken kunnen krijgen tijdens een reis. Je kunt dan denken aan onderwerpen als heimwee, seksuele geaardheid of verlies & verdriet.

Aandachtspunt is om de verwachting ten aanzien van deze taak vooraf helder te beschrijven en te communiceren. Het gaat dan om taken die buiten de specifieke taak als scheepsarts en/of vertrouwenspersoon vallen. Voor de vertrouwenspersoon zelf is het van belang dat hij/zij zich realiseert vertrouwenspersoon te zijn binnen het systeem waar hij/zij ook onderdeel van is. Het viel de scheepsarts ook op dat er geen AED aanwezig is.

2. In het kader van psychische nood bij leerlingen verdient de gedachte aanbeveling een persoon op de wal te hebben die aanspreekbaar is en advies kan geven als het team handelingsverlegen is bij leerlingen met psychische problemen.

Er is een huisarts aangesteld als medical officer op de wal. Deze huisarts is bereikbaar voor vragen over psychische problemen en is voorafgaand aan een reis degene die voor vragen van deze aard betrokken kan worden bij de situatie.

Onderwijsresultaten

1. Ontwikkel een aanbod op het gebied van sociale en maatschappelijke competenties en ontwikkel een instrument om de ontwikkeling bij leerlingen in beeld te brengen. Een portfolio zou een mooi instrument kunnen zijn om die ontwikkelingen vast te leggen;

Het middagprogramma biedt een rijke verzameling aan workshops: naast meer vakinhoudelijke onderwerpen als 'navigeren op een bol' is er ook ruimte voor andersoortige inhoud zoals 'veilige communicatie'. Er is derhalve een duidelijk aanbod.

Het Masterbook (portfolio) is momenteel het instrument om de ontwikkeling van trainees zichtbaar te maken. Masterbook verdient verdere ontwikkeling, waardoor het beschreven aanbod en de persoonlijke verwerking ervan explicieter met elkaar zijn verbonden.

2. Stel samen met leerlingen, reguliere school en ouders doelen op met betrekking tot de persoonlijke en sociale ontwikkeling van de leerling en ontwikkel een methodiek om de (tussentijdse) resultaten in beeld te brengen.

Trainees maken voor de reis een plan van aanpak. In dit plan van aanpak beschrijven zij niet alleen hun eigen visie op hun persoonlijke ontwikkeling, maar wordt ook de zienswijze van hun omgeving gevraagd. Dit kunnen vrienden, ouders, docenten of andere bekenden van de trainee zijn. Het plan van aanpak concentreert zich verder met name op het schoolwerk en de planning die de trainee beschrijft. In het Masterbook kunnen de vorderingen en resultaten op het gebied van de persoonlijke ontwikkeling verder beschreven worden. In de wekelijkse mentorgesprekken worden de persoonlijke- en schooldoelen in besproken. Het plan van aanpak maakt geen deel uit van het Masterbook. Zichtbaar was dat de docenten (nog) niet eenduidig omgaan met het gebruik van het Masterbook. Trainees ervaren het Masterbook wisselend.

Kwaliteitszorg en ambitie bibliografie

1. Ontwikkel een congruent onderwijsplan dat zoveel mogelijk voldoet aan de eisen (die passend zijn voor Masterskip) van de wet op het voortgezet onderwijs artikel 24 (Rijksoverheid, 1963) en gebruik hierbij de opdracht van de onderwijsinspectie, met betrekking tot een schoolplan uit het Onderzoekskader (Inspectie van het Onderwijs, 2017);

Er is in 2019 een onderwijsplan ontwikkeld aan de hand van het kader van de onderwijsinspectie. Deze is voorgelegd aan de Raad van Advies in de bijeenkomst van 12 mei 2020 en uit het kritische gesprek dat hierover plaatsvond is uiteindelijk besloten dat Masterskip geen onderwijsplan nodig heeft zoals voorgeschreven door de Inspectie van het Onderwijs. Masterskip is geen school; Masterskip biedt een verbreedend en verdiepend programma dat voor de ontwikkeling van de deelnemers vaak levensveranderend is.

Er is sprake van een duidelijk dagritme waarbij er zes dagen in de week in de ochtend vier uur (eigen schoolwerk) en in de middag twee á drie uur (workshops) onderwijs wordt gegeven.

Masterskip werkt vanuit een beschreven visie. Uitgangspunten zijn hierbij de kernwaarden: vertrouwen, verantwoordelijkheid, samenwerken en avontuur. Hierbij nemen de trainees eigenaarschap over hun eigen leerproces, in relatie tot de wereld. Een advies is om de missie en visie zodanig zo te (her)formuleren, dat deze prikkelt en uitdaagt. Daarnaast is het aan te bevelen de missie en visie zo te formuleren dat je je er in elke situatie door kunt laten leiden: "zo doen we dat op de Swan".

2. Stel een adviesraad samen waarbij structureel de dialoog gevoerd wordt over de kwaliteit van onderwijs en waar jaarlijks verantwoording aan wordt afgelegd over de behaalde resultaten. Deze adviesraad bestaat zo mogelijk uit leraren, ouders, oud-leerlingen, schoolleiders en externe deskundigen;

In maart 2020 is een adviesraad opgericht. Deze bestaat momenteel uit vier leden: een schoolleider, een (oud-)docent, een ouder en een externe. Er zit nog geen oud-trainee in de adviesraad. Deze adviesraad komt twee keer per jaar bij elkaar.

3. Ontwikkel een stelsel van kwaliteitszorg op basis van planmatige evaluatie van resultaten en behaalde doelen en leg verbeteracties vast en voer deze gestructureerd uit;

In het seizoen 2020-2021 is gestart met een vaste structuur van kwaliteitszorg via onder andere evaluaties door trainees en docenten. Daarnaast wordt door de onderwijscoördinator een samenvattend rapport opgesteld. Hierin worden de positieve en verbeterpunten beschreven. Daarnaast wordt in een jaarplanning zichtbaar gemaakt op welke wijze deze verbeterpunten zichtbaar worden gemaakt. Merkbaar is dat er een grote ambitie ligt om Masterskip mede op basis hiervan een kwaliteitsimpuls te geven.

Naast de structuur van de kwaliteitszorg zijn een zestal andere kwaliteitsprojecten gedefinieerd en uitgevoerd, zoals een zorgplan, een kwalificatie en de Raad van Advies.

4. Vergroot de kennis met betrekking tot onderwijs en de noodzakelijke onderwijskundige processen bij de leidinggevenden;

Door het vergroten van kennis van de leidinggevenden is de kans groter dat de begeleiding van de docenten en de crew van een hogere kwaliteit is. Zichtbaar is dat er bronnen worden gebruikt die zijn verwerkt in de diverse handleidingen. Daarnaast is aantoonbaar dat de onderwijscoördinator structureel werkt aan het vergroten van kennis. En er vindt coaching plaats.

Zichtbaar is ook dat bronnen (nog) niet altijd expliciet zichtbaar worden ingezet door de docenten. Enerzijds heeft dat te maken met de verwachtingen die worden gecommuniceerd met de docenten en de persoonlijke eigenschappen van de docenten. Anderzijds heeft dat te maken met de sturing en verwachtingen die voor en tijdens de reis die worden gecommuniceerd. Hier is groei en verbetering mogelijk. Dit kan voor en zeker ook tijdens de reis plaatsvinden.

9

5. Breng een duidelijke structuur van verantwoordelijkheden aan bij het onderwijsteam aan boord en maak de externe communicatie hierover eenduidig. Beschrijf duidelijk de rollen van iedereen in relatie met de onderwijsdoelen.

De rollen en de structuur binnen het onderwijsteam zijn helder en eenduidig geformuleerd. De docenten nemen hierin hun rol en verantwoordelijkheid. Punt van groei zou kunnen zijn dat er binnen het docententeam wekelijks intervisie plaatsvindt, aanvullend op de teacher meeting die elke dag plaatsvindt, maar voornamelijk praktisch van aard is.



HOOFDSTUK 2: PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Als Masterskip trainee stap je uit je comfortzone. Je werkt, je studeert, je eet en je leeft samen. Je leert je medetrainees en jezelf goed kennen. Het leven aan boord is een intensieve 'minimaatschappij' waarin je als trainee je sociale en communicatieve vaardigheden versterkt. Je kunt rekenen op een onvergetelijk avontuur waarbij schoollessen en levenslessen hand in hand gaan. Een prachtige mogelijkheid om persoonlijk te groeien, zelfstandiger, verantwoordelijker en sociaal vaardiger te worden.

Een mooi antwoord op de vraag van de onderzoekers vanuit welke visie en missie Masterskip heeft gekozen voor een profiel waarin de persoonlijke en sociale ontwikkeling van de trainees centraal staat.

In alle antwoorden en documenten die wij gelezen hebben is het duidelijk dat deze persoonlijke en sociale ontwikkeling van de trainee centraal staat en als waardevol “unique selling point” van Masterskip wordt gezien. We zien dat ook één op één terug aan boord en in de gesprekken is dat bij iedereen de leidraad. Masterskip wil hiermee een positieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van leerlingen in de eenentwintigste eeuw en aan de ontwikkeling van onderwijs. De uitdaging is echter dit meer in een vastere structuur te gieten zodat je daadwerkelijk kunt spreken van de *Masterskip-aanpak*. Stel dat er straks vijf tallships onder de vlag van Masterskip varen, leveren zij dan allemaal dezelfde kwaliteit en is de aanpak uitwisselbaar op de verschillende schepen?

10

In het algemeen gezegd zijn onze bevindingen uiterst positief van wat we gezien hebben op de *Swan*. De kapitein heeft overzicht en stuurt het team als totaal aan. Hij geeft leiding, maar coacht ook. Het is duidelijk dat niet alleen de trainees leren, maar ook de crewleden en docenten maken een belangrijke ontwikkeling door. In de gesprekken merken we echter wel dat het nog behoorlijk afhankelijk is van welke persoon een bepaalde rol vervult. Dat maakt het sterk omdat mensen vanuit hun persoonlijke interesse en kracht kunnen werken. Tegelijkertijd maakt het de kwaliteit en de herkenbaarheid van Masterskip als merk kwetsbaar.

Voorbereiding

Voorafgaand aan de reis is dit jaar een weekend georganiseerd door Masterskip als voorbereiding voor de crewleden en docenten van de reizen. Een goede zet van Masterskip, want het verschil is merkbaar voor de crew en het loopt allemaal makkelijker. Daarnaast werk je met z'n allen toe naar hetzelfde doel, namelijk persoonlijke ontwikkeling. Op deze manier zijn niet alleen de docenten, maar alle crewleden betrokken bij de persoonlijke en sociale ontwikkeling van de trainees. Aandachtspunt hier is dat niet iedereen bij dit weekend aanwezig kon zijn vanwege het feit dat het vrij last minute gecommuniceerd is. Verder is een advies om tijdens het voorbereidingsweekend een onderscheid te maken tussen docenten of bemanning die eenmalig meegaan en de mensen die langere tijd verbonden zijn aan Masterskip. Ontwerp een basisprogramma met vaste onderdelen voor de incidentele medewerkers en bied de vastere mensen een meer vraag-gestuurd programma aan. Een belangrijk onderdeel in het basisprogramma zou moeten zijn: “eigen energie management”. Hoe pak je je eigen rust in een sociale zelfkookpan die het leven op het schip kan zijn?

De voorbereiding voor docenten in het begeleiden op persoonlijk vlak is ook divers. Zo geeft één docent duidelijk aan dat de “vrijwilligersstatus” er voor zorgt dat er weinig tijd is voor de voorbereiding. Er gebeuren hele mooie dingen tijdens de reis, tegelijk geldt ook hier dat het afhankelijk is van (in dit geval) de mentor hóe dat gebeurt. Tijdens de twee dagen dat wij op de *Swan* waren hebben we meerdere keren het spanningsveld gevoeld tussen het waarderen van de eigenheid van de mentoren

en de kwaliteit van het programma. De vraag van de hoofddocent of het haar taak is om de andere docenten te checken of ze de gesprekken voeren en hoe ze dat doen is daarin typerend. De vraag daarbij is dan of de eigenheid boven de kwaliteit gaat of dat de kwaliteit juist zit in die eigenheid. Ons advies hierin zou zijn meer te sturen op kwaliteit. Er zijn meerdere (wetenschappelijke) inzichten waar Masterskip zich door laat inspireren, maar het is vrij aan de mentoren of zij dit wel of niet tot zich nemen. Zoals eerder benoemd zou een basisprogramma, aangevuld met bepaalde literatuur hier in kunnen voorzien.

Een uitgesproken wens die wij ook mee willen geven is om echt op te starten met de mensen met wie je de reis ook daadwerkelijk gaat doen.

De voorbereiding van de trainees werd als wisselend ervaren door de trainees. Het zelf invullen van de te ontwikkelen eigenschappen vonden trainees vaak lastig. Meerdere trainees geven aan dat ze vooral met deze reis mee gaan voor het avontuur! Tegelijk wordt de opdracht om aan minimaal twee mensen in je omgeving vragen over jezelf te laten beantwoorden als heel positief ervaren. We hebben ook ervaren dat dit item in een mentorgesprek heel mooi en uitgebreid aan de orde kwam en meerwaarde heeft voor de ontwikkeling.

Tijdens de reis

Er is in het vorige hoofdstuk al veel geschreven over aspecten van persoonlijke ontwikkelingen van de trainees tijdens de reis. We hebben mentorgesprekken bijgewoond die bijzonder waren. Mooie open gesprekken waarbij de veiligheid duidelijk aanwezig was. We zien tegelijk het verschil in aanpak én in het gebruik van Masterbook. Het verschil in aanpak zit dan in de hoeveelheid gesprekken, de diepgang en het gebruik van de gesprekstechnieken. Ook hier zien we dat het mooi is dat iedere mentor zijn eigenheid heeft, maar trainees geven tegelijk aan dat te zien en er zelfs enigszins last van te hebben. Hierin zou meer lijn gebracht kunnen worden. In de frequentie, hoe het Masterbook ingezet wordt en welke gesprekstechnieken te gebruiken zijn.

In de gesprekken met de trainees geven ze aan dat ze aan het denken worden gezet over zichzelf. De sailtrainingen voegen daarin het meeste toe. Ze geven aan met name voor het avontuur te gaan en dat aan hun ontwikkelpunten vanzelf gewerkt wordt. Het steeds moeten benoemen of beschrijven van hun eigen ontwikkelpunten wordt, volgens sommigen, soms meer een doel op zich dan een middel. Qua programma is de workshop over geweldloze communicatie een parel. Er wordt gesproken over het praten over gevoelens en trainees stellen zich kwetsbaar op. Er is veel aandacht voor elkaar en tegelijk vinden een aantal trainees het moeilijk om van alles te delen. Dat ze dat durven aan te geven geeft aan dat er een veilige sfeer aan boord is waar je kwetsbaar mag en kunt zijn. Advies zou zijn om een duidelijk plan te hebben welke workshops in het middagprogramma aan de orde komen. Ook weer vanuit je missie en visie: wat wil je ze in elk geval op elke reis meegeven?

Tijdens één van de dagen was er een discussie over genderneutraliteit van de toiletten aan boord. Hierin werd de rol van de docenten en hoofddocent belangrijk. Na een vraag hier over gaf de hoofddocent aan graag eigenaarschap van leerlingen te willen en dat er daarom meebewogen wordt me de behoeften van de trainees. Wij misten daar toch wat meer sturing vanuit de visie van Masterskip. Niet specifiek op dit of een thema, maar in het algemeen.

De communicatie tussen Masterskip aan wal en de kapitein is tijdens de reis informeel. Als je meer schepen raden wij aan dat meer in structuur te doen, bijvoorbeeld vast moment wekelijks met vaste topics.



Typisch Masterskip

Ten slotte hebben we aan meerdere mensen gevraagd wat voor hen typisch Masterskip is. Dat wilden we jullie meegeven.

De kapitein: Mensen krijgen kansen! Als we iets willen en het kan: laten we het doen!

Trainees: Vrijheid die je krijgt, vertrouwen! Als je dat krijgt, geef je het ook terug. En eigenaarschap!

Docent: Eigenheid in verscheidenheid.

Masterskip is een lerende organisatie in zichzelf. Iedereen leert. Zowel trainees, docenten, crewleden als ook de medewerkers aan de wal. Dat is een grote kracht van Masterskip.





AANBEVELINGEN

13

Naar aanleiding van onze bevindingen hebben we onze aanbevelingen op een rij gezet.

Masterbook

1. Zorg voor een gelijkwaardige aanpak door mentoren in het gebruik van het Masterbook. Sturing aan boord vanuit de hoofddocent is daarin aan te raden, bijvoorbeeld middels een casus tijdens de intervisiemomenten
2. Maak van het Masterbook een geheel document waarbij het plan van aanpak (voorafgaand aan de reis) en de evaluatie (achteraf) geïntegreerd zijn
3. Verbeter de kwaliteit van het Masterbook door gebruik te maken van de ervaringen van (oud)trainees.

Missie en visie

4. Scherp de missie en visie aan, zodat deze meer prikkelt en uitdaagt. Schrijf deze visie dusdanig op dat je je bij elk besluit op welk schip dan ook kan laten leiden door die visie. Ter inspiratie het volgende³:

*De vraag die bij je **missie** hoort, is: waar staan wij voor? Het antwoord op deze vraag baseer je op je identiteit en je kernwaarden als organisatie. Je missie geeft je motivatie weer voor jouw bijdrage als organisatie, is naar binnen gericht en tijdloos. Een goede missie geeft je organisatie richting en brengt focus aan.*

*De vraag die bij je **visie** hoort: waar gaan wij voor? Je visie schetst een toekomstdroom. Met een visie onderscheid je je als organisatie en geef je richting aan waar je je mee bezig houdt. De visie is voor een langere periode en naar buiten gericht (op de wereld).*

³ [Missie en visie voorbeelden: wat is het verschil? | Birdwing Digital](#)

Begeleiding

5. Organiseer tijdens de reis een wekelijkse intervisie met de docenten, onder leiding van de hoofddocent, waarbij vanuit een casus met elkaar wordt gewerkt aan groei.
6. Stel materiaal samen over coaching, groepsvorming en persoonlijke ontwikkeling die minimaal gelezen moet worden in de voorbereiding.
7. Vanuit je missie en visie: leg een aantal thema's vast die je als Masterkip op elke reis in het middagprogramma in ieder geval, bijvoorbeeld als workshop, aan de orde wilt laten komen. Denk hierbij aan thema's als geweldloze communicatie, omgaan met verschillen of groepsdynamica
8. Schep in de voorbereiding duidelijke verwachtingen ten aanzien van het lezen van bepaalde documenten/boeken. Denk daarnaast aan duidelijke sturing aan boord door de hoofddocent op dit punt. Je kunt hierin nog een onderscheid maken tussen crewleden en docenten.
9. Stel voor het voorbereidingsweekend een programma dat bestaat uit een basisprogramma voor docenten en/of crewleden die eenmalig meegaan en een keuzeprogramma voor docenten en/of crewleden die meerdere reizen meegaan.

Rolverdeling

10. Maak, wat betreft de rol van scheepsarts en vertrouwenspersoon, vooraf helemaal duidelijk welke taken van hem of haar verwacht worden. Met name de taken die buiten deze rol vallen, maar onderdeel zijn van het meevaren op een tallship.

CONCLUSIE

Wat een tweedaagse! Van dichtbij mochten wij getuigen zijn van een leeromgeving voor jongeren die inspireert, uitdaagt en laat groeien. Wij spreken de wens uit dat dit rapport de aanleiding is tot een verdere borging van de processen en doorontwikkeling van de kwaliteit van de begeleiding. Cruciaal in dit geheel is de aansturing vanaf de wal en die tijdens de reizen door de kapitein en hoofddocent.

Dank aan Nynke en Christophe voor de facilitering van dit onderzoek en natuurlijk dank aan de crew, docenten en trainees van reis 1 in het seizoen 2021-2022 voor de hartelijke openheid die wij mochten ervaren.

December 2021

Rino Bakker
Gert van den Heuvel

