



Leerling én mantelzorger

Een steuntje in de rug maakt het verschil

Relatie, relatie, relatie

Het pedagogisch perspectief van Marcel van Herpen

Mercurius College

Enthousiaste docenten beginnen nieuwe vo-school in Delft

Lezen, rekenen... weerbaarheid

Een onzekere toekomst vraagt om andere basisvaardigheden

Eenvoudig professionaliseren doe je met Noordhoff Academy



- Veel keuze uit praktijkgerichte training en e-learning
- Volg en plan de voortgang van alle medewerkers
- Personaliseer naar de visie van jouw school

Meer weten?

Ga naar noordhoffacademy.nl/studytube



Academy

Voor de groei van jouw school

INHOUD & VOORWOORD

Onderwijstijd

Wat kun je doen om het lerarentekort terug te dringen? Vorig jaar hebben de verschillende onderwijssectoren, lerarenorganisaties, vakbonden en tal van deskundigen alle opties nog eens op tafel gelegd. Daarvan is een gezamenlijk plan van aanpak gemaakt dat door beide ministers vlak voor de Kerst naar de Kamer werd gestuurd. In dit plan worden vier thema's benoemd waar werk aan de winkel is: opleiden, bevoegdheden, onderwijstijd en regionale samenwerking.

In de bestuurskamers gaat het sindsdien vooral over het vormen van onderwijsregio's (RATO's) waarin scholen, opleiders en de beroepsgroep samen afspraken gaan maken over werven, professionaliseren en begeleiden van (startende) leraren. De aandacht in de bestuurskamer voor die regiovorming snap ik. Met wie moeten we samenwerken? Hoe worden de verhoudingen tot elkaar en de minister? Terechte vragen. Maar ik hoop dat er in de bestuurskamers en lerarenkamers ook gesprekken zijn over de andere thema's, en dan met name over onderwijstijd. In vergelijking met andere westerse landen geven Nederlandse leraren veel les. Minder verplichte lestijd zou meer tijd opleveren voor voorbereiding, voor het bijhouden van je vak of voor het samen met collega's werken aan schoolontwikkeling. En dat draagt bij aan meer werkplezier en betere lessen. Uiteindelijk maakt dat alles het beroep aantrekkelijker.

Momenteel stoppen nog te veel startende leraren, omdat het beroep te zwaar is of tegenvalt.

Binnen de huidige wet is er al veel mogelijk waar het gaat om spreiding en invulling van de onderwijstijd. In het hierboven genoemde werkplan belooft de minister bovendien scholen ruimte om minder lesuren in te roosteren. Het daagt scholen uit om die vrijvallende ruimte voor leerlingen anders in te zetten met inschakeling van andere professionals dan de vakdocenten. Minder onderwijstijd en anders organiseren zouden wel eens de sleutels kunnen zijn om enerzijds het beroep van leraar aantrekkelijker te maken en anderzijds – ondanks het lerarentekort – toch leerlingen het onderwijs, de begeleiding en de ondersteuning te bieden die ze nodig hebben.

Het thema onderwijstijd verdient daarom serieuze aandacht. Tegelijk is het ook een ingewikkeld thema. Minder onderwijstijd is geen losse maatregel, maar hangt direct samen met het curriculum en de lessentabel, met professionalisering en ontwikkeltijd en met andere vormen van begeleiding en ondersteuning van leerlingen. Het vraagt een goed samenspel tussen leraren, schoolleiding en andere professionals in de school. Er komt nu ruimte om daarmee te experimenteren en wat mij betreft grijpen we die kans met beide handen aan...



Henk
Hagoort

Voorzitter VO-raad



6 Relatie, relatie, relatie

'Begin bij de motivatie van leerlingen, dan gaan alle radertjes in het onderwijs beter draaien', zegt pedagoog Marcel van Herpen.



16 Geen uitweg?

Wat de school kan betekenen voor suïcidale leerlingen.



20 Tijd voor ontwikkeling

Academie Tien en het Rijswijks Lyceum / Van Vredenburg College vertellen.

En verder

10 Nieuwe school: het Mercurius College / 15 Column: Maxe de Rijk / 25 Onvergetelijk / 26 VO in beeld / 28 Jonge mantelzorgers / 32 Masterplan existentiële vaardigheden / 37 De schooltijd van... / 38 Hoe zit dat?! / 40 Het gebouw / 44 Boeken / 45 Mijn favoriet / 46 Boekgesprek: destructief leiderschap / 48 Wie werkt waar / 49 Mijn overstap / 50 Vraagbaak

COLOFON

VO-magazine is een uitgave van de VO-raad, vereniging van scholen in het voortgezet onderwijs. VO-magazine verschijnt 6 keer per jaar in een oplage van 7.000 exemplaren
Redactieadres VO-raad, Postbus 8282, 3503 RG Utrecht, T 030 232 48 00, redactie@vo-raad.nl, www.vo-raad.nl **Redactie** Cindy Curré, Evelien Dijkman (vormgeving) Xander Elink Schuurman, Ingrid Janssen, Stan Termeer, Suzanne Visser (eindredactie), Linda Zeegers **Ontwerp** XS Media, Utrecht **Druk** Damen Drukkers, Werkendam
Advertenties Onderwijsmedia, T 030 210 23 86 (Ray Aronds), www.onderwijsmedia.nl
Issn 18731163 **Afmelden** Wilt u het VO-magazine niet meer ontvangen? Stuur dan een bericht o.v.v. naam en adres naar redactie@vo-raad.nl
Disclaimer De meningen die in het VO-magazine worden weergegeven, komen niet noodzakelijkerwijs overeen met de standpunten van de VO-raad.



Inspiratiebijeenkomst: Examencommissie en de jaarlijkse reflectie



Sinds 1 augustus 2021 is het hebben van een examencommissie verplicht in het voortgezet onderwijs. Jaarlijks reflecteert de examencommissie op de kwaliteit van de schoolexaminering en op haar eigen functioneren en geeft de examencommissie advies aan het bevoegd gezag en de directeur. In een inspiratiebijeenkomst op 21 maart in de regio Utrecht gaan we met elkaar het gesprek aan: hoe is het afgelopen jaar gegaan, wat komt er in de jaarlijkse reflectie, en waar wil je heen als examencommissie?

→ Kijk voor meer informatie en aanmelden op www.vo-raad.nl onder Agenda.



VO-praat praat je bij

In de videoreeks VO-praat vertellen bevlogen sprekers in maximaal tien minuten hun verhaal. Telkens met een andere insteek, maar altijd over een onderwerp dat relevant is voor de onderwijssector. In de meest recente aflevering vertelt Jesse Segers (rector van Sioo, het inter-universitair opleidingsinstituut voor organisatiekunde en verandermanagement) over het samenspel tussen schoolleiders en bestuurders en welke rollen ze kunnen innemen zodat strategie, visie en operatie beter op elkaar afgestemd raken. VO-praat is ook als podcast te beluisteren.

→ Kijk op www.vo-academie.nl/kennis/vo-praat.

Opleidingscatalogus vo nu op oo.nl

De VO-academie en SRVO stoppen met www.opleidingscatalogusvo.nl. Zij zijn de samenwerking met www.oo.nl aangegaan om continu actueel aanbod te kunnen bieden dat aansluit bij alle leiderschapspraktijken en kwaliteiten van schoolleiders en de professionaliseringsthema's van bestuurders. Het bestaande aanbod op opleidingscatalogusvo.nl is inmiddels geactualiseerd en op oo.nl geplaatst. De afgelopen jaren beheerden SRVO

en VO-academie de online opleidingscatalogus vo, waarin honderden opleiders en opleidingen staan die betrekking hebben op professionele ontwikkeling van schoolleiders en bestuurders. In het licht van de vernieuwde beroepsstandaard en de samenwerking van SRVO, VO-raad en VO-academie in een gezamenlijk schoolleidersplatform is de ontsluiting van het aanbod van opleidingen nu aangepast.

→ Kijk op www.oo.nl.

11 t/m 13 april: De Week van Samen Opleiden

'Sterk in ontwikkeling' is het thema dat centraal staat tijdens De Week van Samen Opleiden 2023. Van 11 t/m 13 april 2023 draait het om ontmoeting en van en met elkaar leren: op 11 en 12 april via webinars en op 13 april op locatie bij het Spoorwegmuseum in Utrecht. In het Spoorwegmuseum staat onder meer de keynote 'Het Generatie Z effect' op het programma.

→ Kijk voor meer informatie en aanmelden op www.vo-raad.nl onder Agenda.



Parisa Goalmi van het Montessori College Nijmegen

Neem deel aan het monitoringsonderzoek strategisch personeelsbeleid

De VO-raad roept bestuurders, schoolleiders en leraren op om deel te nemen aan het monitoringsonderzoek strategisch personeelsbeleid 2023. Dit onderzoek is van groot belang voor onze sector. Jouw informatie draagt bij aan een scherper beeld van de staat van ontwikkeling en toepassing van strategisch personeelsbeleid. Het verduidelijkt de ondersteuning die het beleid biedt aan het ontwikkelperspectief van leraren en leidinggevend, en de duurzame inzetbaarheid van personeel. Het attenderen van collega's op het onderzoek is zeer gewenst. Deelname aan het onderzoek kan tot en met 4 maart via de uitnodiging die bestuurders en schoolleiders hebben ontvangen. Leraren kunnen hiervoor navraag doen bij hun schoolleiders. Tijdens het VO-congres 2023 komen we op de resultaten terug.

VO Lagerhuisdebat



Marrit Velt van de VHS in Drachten

Woensdag 25 januari organiseerde Schoolleiders voor de Toekomst het VO Lagerhuisdebat, met leerlingen, schoolleiders én minister Dennis Wiersma. Het onderwerp van het debat was 'Basisvaardigheden: wie bepaalt wat we op school leren?'. Op het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen in Den Haag kregen de leerlingen voor het debat een speciale training van Stichting Nederlands Debat Instituut. Marrit Velt, duo-directeur van de VHS in Drachten, zag de leerlingen groeien gedurende de dag: "Op een vmbo is over het algemeen minder vaak een debatteam dan op havo/

vwo-scholen. Des te leuker dat ik merkte dat dit vandaag niet uitmaakte en iedereen volop kon meedoen. Van vwo tot vmbo, ze hielpen elkaar allemaal een stapje verder."

→ Kijk ook op www.schoolleidersvoordetoekomst.nl.



Podcast Mijn eerste jaar voor de klas

Lesgeven is een prachtig vak, waarbij je veel kunt betekenen voor een ander. Maar het kan ook zwaar zijn, zeker als je aan het begin van je loopbaan staat. Om startende leraren een extra steuntje in de rug te geven, biedt de VO-raad de podcast 'Mijn eerste jaar voor de klas'. Een schooljaar lang volgen we startende docenten Elisabeth en Maurice. Om mee te leven én om te leren van wat zij in de praktijk allemaal meemaken. Elke maand verschijnt een nieuwe aflevering.

→ De podcast is te beluisteren via [Spotify](#) en [Apple Podcasts](#).

Marcel van Herpen pleit voor een duurzaam pedagogisch perspectief

'Stop met het denken in problemen'

Thuiszitters, kansenongelijkheid, werkdruk, lerarentekort, demotivatie van leerlingen en schaduwonderwijs: pedagoog Marcel van Herpen is ervan overtuigd dat het geen problemen zijn, want problemen zijn oplosbaar. In werkelijkheid zijn het zorgen: zorgen die worden veroorzaakt door het feit dat in ons onderwijs het systeem centraal staat en niet de mens.

MARCEL VAN HERPEN (1967):

- Is ervaringsdeskundig onderwijsbegeleider, spreker en auteur en werkt bij het Centrum Pedagogisch Contact.
 - Studeerde aan de pabo in Veghel.
 - Was in 1990 een van de oprichters van basisschool Uilenspiegel in Boekel: de eerste basisschool voor ervaringsgericht onderwijs in Nederland. Daar was hij leraar en intern begeleider.
 - Is oprichter van het Expertise-centrum ErvaringsGericht Onderwijs, het Expertisecentrum Duurzaam Opvoeden en Ontwikkelen en het onderwijs-tijdschrift Egoscoop.
 - Is auteur van artikelen, columns en publicaties als 'Ik, de leraar', 'Wij, de leraar', 'Wij zijn Leiders', 'Ik, de coach', 'Duurzaam Opvoeden en Ontwikkelen' en 'ErvaringsGericht Onderwijs; van oriëntatie tot implementatie'.
- www.marcelvanherpen.nl

Wat is jouw grootste zorg?

"In ons onderwijs gaan we uit van het gemiddelde kind. Elk kind wordt daaraan afgemeten: je zit boven of onder het gemiddelde. Ons hele waarderingssysteem is erop gebaseerd, van cijfers die je krijgt voor een toets tot de schoolkeuze op twaalfjarige leeftijd. Ook pedagogisch gezien rammelt het systeem, want het draait ook in 2023 nog steeds om straffen en belonen. Stel je eens voor dat je thuis zou doen wat op school gebeurt: dat je je kind het huis uitstuurt als hij brutaal is. Of dat je je kind voor alles wat hij doet, straft of beloont. In plaats daarvan moedigen we onze kinderen aan en begeleiden we ze. Zo bouw je vertrouwen op."

De mens moet weer centraal staan, zeg je: de leraar en de leerling.

"Natuurlijk! Zij vormen samen het hart van het onderwijs. Onderwijs gaat niet over organisaties, een gebouw of een onderwijsbestel. Het gaat om de leraar die als mens in staat is om een relatie aan te gaan met leerlingen. Die leraar moet geen verlengstuk zijn van een systeem, maar een volstrekt uniek en autonoom persoon die zijn intuïtie mag ontwikkelen in de relatie met een leerling. Leerlingen willen dat een leraar zichzelf is. Ze willen met een persoon te maken hebben, anders kunnen ze net zo goed in hun eentje op een laptop werken. Op een reünie van een school hoor je nooit dat een leraar zo'n goede didacticus was. Daar gaan de verhalen altijd over de leraar die iets bijzonders zei of deed wat een leerling nooit meer is vergeten. Iets waardoor de leraar liet blijken dat hij een leerling echt kende."

'Kinderen zijn geen lekkende kraan waarvoor je een loodgieter belt'



Kan dat echt de problemen van het onderwijs oplossen?

“Leerlingen zijn en hebben geen problemen die we moeten oplossen. Dat is een veel te materieel beeld, alsof kinderen een managementvraagstuk zijn. Of een lekkende kraan waarvoor je een loodgieter belt. Als we stoppen met denken in problemen, kunnen we de zorgen in het onderwijs veel beter beïnvloeden. Als leraren werken vanuit de juiste pedagogische basis, raken leerlingen gemotiveerder. De kans wordt groter dat ze in allerlei situaties juiste keuzes gaan maken.

De kernopdracht van scholen is dat ze kinderen leren om te doen wat goed is voor henzelf, de ander en de wereld. Dat zorgt per definitie voor strijd en gedoe, en daarom moeten we kinderen helpen bij het ontwikkelen van hun morele kompas. Demotivatatie van jongeren is wat mij betreft de belangrijkste zorg die we hebben. Als we daaraan werken, gaan alle radertjes beter draaien. Als je gemotiveerde leerlingen hebt die samen aan de slag gaan, daalt de werkdruk, vermindert de kansongelijkheid, vermindert de uitval en krijgt schaduwonderwijs minder kans. En ik kan alleen maar hopen dat dit ook een positieve uitwerking heeft op het imago van het leraarschap, waardoor het lerarentekort zal verminderen.”

Zijn leraren voldoende toegerust om leerlingen te motiveren?

“Ik vergelijk leraren wel eens met brandweermannen. Bij de brandweer heeft iedereen zijn eigen rol. Als brandweermannen op weg zijn naar een brand, hoeven ze niet meer in de auto te overleggen wie de brandslang zal vasthouden. Dat is allemaal geprotocolleerd.

De gemiddelde leraar stapt niet-geprotocolleerd de klas in. Er overvallen hem situaties. En als hij een ongewenste situatie wel kan voorspellen, verloopt die toch zoals hij dat niet wil. Dat komt omdat de gemiddelde leraar handelt vanuit de gedachte dat er een probleem is dat hij moet oplossen. Geen leraar wil een leerling de klas uitsturen, en toch gebeurt dat. Omdat de leraar denkt dat daarmee een probleem wordt opgelost, terwijl daardoor eigenlijk alleen maar een nieuw probleem ontstaat.

In een onvoorspelbare situatie zou een leraar zijn dilemma kunnen terugleggen bij de leerlingen. Zeggen: ‘Ik wil lesgeven, maar ook die ene leerling aandacht geven. Hoe kan ik dat doen?’. Dan moeten leerlingen gaan nadenken. Of je zegt tegen collega’s: ‘Ik wil me aan de wet houden, maar ook nieuwe mogelijkheden onderzoeken. Hoe kan ik dat aanpakken?’. Als je een dilemma teruglegt, weet je niet wat de ander zal zeggen of doen. Dat is misschien spannend, maar je moet erop vertrouwen dat je het samen kunt doen. We moeten leraren dus leren wat ze moeten doen als ze niet weten wat ze moeten doen.”

‘We moeten leraren leren wat ze moeten doen als ze niet weten wat ze moeten doen’

‘Het is gek dat de politiek wil beslissen wat er in het klaslokaal moet gebeuren om de relatie tussen leraar en leerling goed te laten verlopen’

Wat is de rol van schoolleiders en bestuurders?

“Iedereen in een organisatie moet de vrijheid krijgen om dat te doen waar hij verantwoordelijkheid voor kan dragen. Als leerlingen iets al begrijpen, hoeven ze niet nóg eens bij de uitleg te zijn. Maar ze moeten zich wel aan afspraken houden. De inschatting welke mate van autonomie je leerlingen kunt geven, maak je op basis van de relatie die je met hen hebt.

Die relatie tussen vrijheid en verantwoordelijkheid geldt voor iedereen, ook voor leraren, de conciërge en de directeur. Leraren moeten verantwoordelijkheid nemen voor de vrijheid die ze hebben bij het geven van hun lessen. De schoolleider moet zorgen dat iedereen de optimale ruimte kan pakken en benutten. Dan wordt het rustig in de school, en gaan mensen elkaar helpen als dat nodig is. De bestuurder zie ik meer als een hitteschild, iemand die zorgt dat de overheid een beetje op afstand blijft. Hij of zij moet ervoor zorgen dat leraren en de schooldirecteuren geen politieke vragen krijgen. De commissie-Dijsselbloem heeft in 2008 al geconcludeerd dat het ‘hoe’ en het ‘wat’ gescheiden horen te zijn: het ‘hoe’ is van het ministerie en het ‘wat’ van de professionals in de school.”

‘IK WAS EEN BEWEEGLIJKE JONGEN DIE UITZAG NAAR DE GYMLES’

“Ik heb een fijne schooltijd gehad op het Zwijssen College in Veghel, waar ik zeven jaar over de havo heb gedaan. Ik vond de meeste lessen niet zo interessant; ik was een beweeglijke jongen die uitzag naar de gymles. Ik denk nog wel eens terug aan meneer Van Tienhoven, mijn leraar economie. Hij kon heel goed met allerlei soorten kinderen omgaan. Ik had echt het idee dat hij speciaal voor mij naar de les kwam. Dat idee had iedereen, denk ik. Hij had een potje in de klas staan waar je een kwartje in moest doen als je vloekte. Dat geld ging naar het KWF, dus hij vond eigenlijk dat we niet genoeg konden vloeken. Toen hij een keer voor de grap meldde dat hij niet op de klassenfoto zou gaan met een jongen met zeven oorbellen in, reageerde de klas daar meteen op. De alto’s trokken een geruite broek aan en de kackers alto-kleding. Er was een mooie dynamiek tussen ons en meneer Van Tienhoven. Ik ben hem nog wel eens op een reünie tegengekomen en kwam er toen achter dat hij zwemlessen gaf aan gehandicapte jongeren. Dat wist ik vroeger niet, maar ik voelde destijds wel dat hij het goed voor had met de wereld, dat hij mooie dingen deed.”



Maar bestuurders zijn ook verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit in hun scholen. Daar worden ze door de inspectie op aangesproken. Ze zijn dus meer dan een hitteschild.

“Het is goed dat ze voor de kwaliteit verantwoordelijk zijn, maar daarin schuilt ook een gevaar. Een bestuurder wil niet al te veel gedoe hebben met de inspectie en zal daardoor focussen op zaken als doorstroomgegevens en examenresultaten: dingen waar hij op afgerekend wordt. Dat is veel te eenzijdig. We weten dat veerkracht van leerlingen een groot maatschappelijk probleem is. Er zijn kinderen met suïcidale gedachten en leerlingen die anti-depressiva slikken. Het welzijn van leerlingen zou op zijn minst een van de zaken moeten zijn waar je als bestuurder op aangesproken wordt. Zolang dat niet zo is, zal de druk van het systeem steeds groter worden. De gevolgen voor leerlingen zijn niet te overzien.”

Dat klinkt dramatisch.

“Ja, want in het onderwijs voltrekt zich een ramp. Die is al heel lang gaande, en in sommige scholen zijn de dijken al doorgebroken. Leraren en leerlingen worden overspoeld door situaties die stress veroorzaken. Demotivatatie en uitval zijn grote bedreigingen voor onze toekomst. Ik pleit daarom voor een Deltaplan Onderwijs. Een waterkering die de druk buiten houdt. Het systeem mag niet langer de organisatie als vertrekpunt hebben. Het systeem zijn de mensen, en de manier van werken zou ten dienste moeten staan van het welbevinden en de betrokkenheid van alle leerlingen. Kinderen kunnen zich alleen ontwikkelen als ze graag naar school gaan. Er zijn extra geld en middelen nodig voor de randvoorwaarden, maar het is de leraar die met leerlingen en collega’s

‘Demotivatatie van jongeren is de belangrijkste zorg die we hebben’

moet beslissen hoe er gewerkt wordt om tot het optimale resultaat te komen.”

Dus de politiek zou zich niet moeten bemoeien met zaken als mobieltjes in de klas?

“Ik begrijp best dat daar in de Tweede Kamer een debat over is. Het komt voort uit het gedoe dat veel leraren ondervinden met telefoons in de klas. Maar zouden we het accepteren als de politiek zou bepalen hoe lang kinderen thuis op hun telefoon of iPad zitten? Het is gek dat de politiek wél wil beslissen wat er in het klaslokaal moet gebeuren om de relatie tussen leraar en leerling goed te laten verlopen. Wat als een verbod op mobieltjes in de klas een leraar juist belemmert bij het onderwijs dat hij wil geven? We moeten onze oren niet laten hangen naar de politiek, waar het gaat om ego en om herkozen worden. Wat in onze scholen gebeurt, is daarvoor te belangrijk.”

Op het VO-congres in november gaf Marcel van Herpen een keynote lezing over ‘een duurzaam pedagogisch perspectief’ voor het onderwijs. Die is nog te bekijken op www.vo-raad.nl. Ook schreef hij het boekje ‘Werk voor de reünie’ over dit onderwerp. Marcel maakt verder de podcasts ‘Het mysterie van de goede leraar’ en ‘Pedagogisch Tact in de praktijk’ en heeft zijn eigen YouTubekanaal.

Hoe het Mercurius College van de grond kwam

Hé, een nieuwe school in Delft!

Tot een paar jaar geleden was het beginnen van een nieuwe school een lastige opgave, waarvoor je een bestaande onderwijsinstelling achter je moest hebben staan. Tegenwoordig kan het ook zonder, zo blijkt uit het verhaal van het Mercurius College in Delft. “Maar je moet echt een goed verhaal hebben en kunnen uitleggen waarom je school een belangrijke toevoeging is aan het onderwijsaanbod.”

Als in september de schooldeuren weer opengaan om hordes druistige, zomerse jongeren binnen te laten, dan gebeurt dat in Delft voor het eerst in 75 jaar op een gloednieuwe middelbare school: het Mercurius College aan het Karrepad. Opmerkelijk aan het Mercurius is dat het geen vo-school is die onder een grote, bestaande onderwijsinstelling valt. Het is een geheel nieuw, eigen initiatief van enkele enthousiaste docenten, gesteund door een grote groep ouders. “Op dit moment is er geen middelbare school in Delft waar tot het eindexamen vrijeschoolonderwijs wordt gegeven”, zegt Nelleke Guequierre, een van de initiatiefnemers. “Wij willen daar verandering in brengen en de keuzevrijheid voor Delftenaren vergroten.” Dit kan dankzij de ‘Wet meer ruimte voor nieuwe scholen’ die in 2021 van kracht werd voor vo-scholen (zie kader, voor po-scholen was dit een jaar eerder). Om aan de regels te voldoen, moet er ruime steun van lokale ouders zijn, zodat een deugdelijke leerlingprognose kan worden gemaakt die door de onderwijsinspectie wordt gecontroleerd, samen met de onderwijsplannen en begrotingen. “Heel spannend”, zegt een van de initiatiefnemers, schoolleider en kwartiermaker Janoes Vermeijden. “Als je alleen al ziet hoeveel moeite ouders moeten doen om hun steunbetuiging te kunnen geven, dan houd je je hart vast.”

Zeshonderdzesendertig steunbetuigingen hadden ze voor het Mercurius nodig, maar het werden er ruim 676. “En dat mogen alleen ouders van kinderen tussen de tien en twaalf jaar zijn, die bij DUO hun steunverklaring moeten geven, compleet met burgerservicenummers van de kinderen. Heel lastig. Maar het is gelukt.” ➔

HOE RICHT JE EEN NIEUWE SCHOOL OP?

Iedereen die dat wil, kan in Nederland een school oprichten. De richting van de school, bijvoorbeeld op levensbeschouwelijk vlak, mag daarbij zelf bepaald worden. Zowel openbare als bijzondere scholen ontvangen subsidies van de overheid. De overheid stelt wel eisen: er moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. De Onderwijsinspectie onderzoekt of dit het geval is. Meer hierover is te vinden www.rijksoverheid.nl (zoekterm ‘nieuwe school’).

Vóór een school kan beginnen, moet deze met een leerlingprognose aantonen dat er voldoende interesse is. Binnen een paar jaar moet de school daarnaast aan de stichtingsnorm voor een nieuwe school voldoen. Dan moet een minimaal aantal leerlingen ingeschreven zijn. Over die stichtingsnormen is meer te lezen in het document Kennisdocument stichtingsnormen en opheffingsnormen in het VO van de VO-Raad. ➔ Zie www.vo-raad.nl/onderwerpen/leerlingendaling-in-het-voortgezet-onderwijs/praktijk-ondersteuning.



BLIJF HERHALEN

Hoe begin je een nieuwe school? Heel simpel, door genoeg ouders van po-leerlingen te enthousiasmeren. Maar hoe doe je dat? “We hebben geleerd dat je je verhaal vele malen moet vertellen”, zegt Vermeijden. “Je moet de boodschap op vele manieren overbrengen: met ouderavonden, nieuwsbrieven, sociale media. Alles moet je inzetten.”

In dat rijtje horen ook enthousiaste, betrokken ouders. Een ervan, Daniel Schutterop, werd een halfjaar geleden door het promotieteam van het Mercurius College gevraagd om mee te helpen bij de promotieactiviteiten, onder andere bij de open ouderavonden. En dat deed hij, met genoegen. “Ik was al een beetje verliefd op het type vrijeschoolonderwijs dat ze nu binnen het Waldorf Grotius geven. Mijn zoon is daar dol op: periodeonderwijs met langere blokken waar je leert met hoofd, hart en handen, zoals ze dat noemen. Prachtig is dat. Een mooi soort holistisch onderwijs. Daar wilde ik wel energie in steken.”

NIEUW JASJE

Het initiatief voor het Mercurius College werd inderdaad geboren binnen het Grotius College in Delft, een openbare school die acht jaar geleden een afdeling volgens het vrijeschoolprincipe (waldorfonderwijs) liet opbouwen. “Op het Grotius is alleen waldorf-onderbouw”, legt Vermeijden uit. “Binnen het Mercurius gaan we ook de bovenbouw en examenklassen doen. Dat is niet alleen onze wens, maar ook die van de leerlingen en ouders.” Dat beaamt Schutterop, die in het dagelijks leven werkzaam is in de IT-sector. “Het Mercurius College wordt een beetje Waldorf-in-een-nieuw jasje. Met veel meer mogelijkheden. Het is heel avontuurlijk allemaal, dat merk je ook aan de gesprekken met andere ouders. “Hé, een nieuwe school in Delft. Wat zou dat zijn?” Er heerst een hele fijne, nieuwsgierige vibe rond het Mercurius.” Ook kindertherapeut Felicia Stoutjesdijk is een van de enthousiaste ouders rondom de nieuwe school. Ze heeft twee kinderen op het Waldorf Grotius en weet dus wat dit team kan en wil. “Ik ben erg enthousiast over hoe ze

DE 9 STAPPEN DIE JE VOLGENS DUO MOET ZETTEN

1. Regel toegang tot Mijn DUO
2. Meld initiatief
3. Plan gesprekken in het voedingsgebied
4. Voer het gesprek met de gemeente
5. Meet de belangstelling
6. Maak aanvraag compleet en verstuur
7. Laat de aanvraag beoordelen
8. Lever gegevens aan DUO
9. Lever gegevens aan de Onderwijsinspectie.

→ Meer informatie op duo.nl/zakelijk/, zoek op ‘stichten’.

‘Je moet de boodschap op vele manieren overbrengen: met ouderavonden, nieuwsbrieven, sociale media’

het onderwijs vormgeven en kinderen weten te enthousiasmeren. Ze hebben bijvoorbeeld onlangs periode-onderwijs gehad rond het thema ontdekkingsreizen. Daar moesten ze hun aantekeningen in klad maken, daarna netjes uitwerken met vulpen, en vervolgens een tekening maken. Drie verschillende methodes. Hand, hoofd, hart. Ik zie hoe het werkt – ook bij mijn kinderen. Ze hebben bij hen het leerknopje weten aan te zetten.”

Een andere factor voor Stoutjesdijk is dat ze enthousiast is over de grote ouderparticipatie. “Het is niet: thuis is thuis en school is school, maar je doet het allemaal met elkaar en je zorgt voor elkaar. Dat zie je ook aan iets simpels als de catering-appgroep vol ouders van de school. Als je bij elkaar komt, dan neemt de een bloemen mee, en de ander een zelfgebakken cake. Dat die zelfgebakken is, is belangrijk.”

EERSTE NIEUWE VO-SCHOLEN

De initiatiefnemers van het Mercurius College zijn niet de enigen in Nederland die gebruik wisten te maken van de Wet meer ruimte voor nieuwe scholen. In totaal zijn er tot nu toe zo'n zestien vo-initiatieven ingediend, verspreid over het hele land, waarvan er twee zijn goedgekeurd. Het Mercurius was de eerste die groen licht kreeg. (Bij de po-scholen werden 22 van de 29 initiatieven gehonoreerd.) “Dat maakte de procedure ook zo spannend”, zegt Vermeijden, in het dagelijks leven nu nog schoolleider bij het Grotius. “Zeker in het voortgezet onderwijs. Er verschenen destijds ook negatieve stukken in de kranten – het zou allemaal niet gaan lukken – maar gelukkig hebben we ons daardoor niet uit het veld laten slaan.” Want met de officiële steunbetuigingen van de ouders ben je er nog niet, legt Vermeijden uit (zie kader). Nog lang niet. “Je moet stukken schrijven voor de inspectie en het ministerie. Over burgerschaponderwijs, ondersteuning van leerlingen, de inrichting van het onderwijs, leerplannen, managementstatuten en veiligheidsplannen. Je moet een gedetailleerde meerjarenbegroting inleveren, en vertellen hoe je de organisatie wil vormgeven. Gelukkig wisten we dat je heel uitgebreid op burgerschapsonderwijs moest ingaan, dus daar hebben we extra aandacht aan geschonken.”

De initiatiefnemers huurden in het najaar van 2021 een weekendhuisje in Zeeland en gingen aan de slag. “Dagenlang hebben we gediscussieerd en geschreven”, memoreert Vermeijden. Hulp kregen ze van het Rudolf Steiner College in Rotterdam en BVS-schooladvies, de begeleidingsdienst voor vrijescholen. “Je moet echt een goed verhaal hebben en kunnen uitleggen waarom je



‘Een mooi soort holistisch onderwijs, daar wilde ik wel energie in steken’

school een belangrijke toevoeging is aan het onderwijs-aanbod”, zegt Nelleke Guequierre. Nadat de stukken waren ingeleverd, gingen de initiatiefnemers op gesprek bij de Onderwijsinspectie. “Dat was heel leuk en interessant gesprek”, vertelt Vermeijden. “Heel inhoudelijk, heel intensief.” Na het gesprek konden ze hun stukken nog aanscherpen. En jawel: er kwam een positieve aanbeveling, die door het ministerie van Onderwijs werd overgenomen en bekrachtigd. Op 30 mei 2022 viel de brief op de deurmat. ‘Met inachtneming van het bepaalde in artikel 64, tweede lid van de WVO en onder verwijzing naar onderstaande overwegingen, besluit ik hierbij dat de gevraagde scholen van mavo, havo en vwo met ingang van 1 augustus 2023 voor bekostiging in aanmerking worden gebracht.’

VERBOUWING IN AANTOCHT

‘Hoera! Hoera! Hoera! Gelukt! Mercurius College!’ berichtte Vermeijden eind mei 2022 op LinkedIn. Feest

in Delft. En er daalde enige rust neer over het initiatiefnemersteam. “Daarna was de gemeente aan zet, omdat die de huisvesting regelt”, vertelt Vermeijden. “Ze waren erg coöperatief en vonden het fijn dat er weer een nieuwe school met een heel andere achtergrond in Delft komt. Daardoor hebben ouders immers meer keuze. Uiteindelijk vond de gemeente een oplossing in de vorm van twee gebouwen die vlak bij elkaar staan: een kantoorgebouw en een basisschool die allebei vóór de zomer van 2023 vrijkomen. “Er moet nog flink verbouwd worden”, zegt Vermeijden. “Maar we hebben er zin in.” De verbouwing wordt begeleid door een architectenechtpaar dat grote sympathie koestert voor het Mercurius-initiatief. “Die hebben al een heel plan gemaakt voor de indeling van de lokalen en de buitenruimte”, zegt Vermeijden, die zich nog steeds verbaast over het enthousiasme van ouders, docenten en andere sympathisanten. “We krijgen zoveel hulp aangeboden. Een ander echt paar bood ons kantoormeubilair aan. Mochten we uitzoeken bij ze.”

VAN OUDE EN NIEUWE DOCENTEN

Alle docenten van het voormalige Waldorf Grotius gaan mee naar de nieuwe school – vijftien in getal. Ook de leerlingen die er nu zitten, gaan vrijwel allemaal mee. “Dat zorgt voor continuïteit”, zegt Vermeijden. “We zijn heel dankbaar dat het Grotius ons al die tijd onderdak heeft gegeven en heeft laten groeien, maar nu is het tijd voor een eigen, nieuwe school.”

Een van de docenten die van het Grotius meegaat naar het Mercurius, is Sofie de Winter, docent Nederlands in de onderbouw. “Spannend is natuurlijk dat we ook de bovenbouw gaan doen en examenklassen krijgen. Dat zal niet meteen het eerste jaar het geval zijn, we bouwen het langzaam op.” Wat De Winter vooral erg aan staat, is de missie van het Mercurius die drie kernwaarden benadrukt: verbinding, liefde en vitaliteit. “Vooral dat laatste zie je vaak een beetje wegzakken. Mensen doen wat ze moeten doen en hangen dan achterover. Dat proberen wij te doorbreken – zowel op school als thuis. We proberen zelf lesmateriaal te maken, elkaar aan te moedigen, levendig te blijven.”

Opmerkelijk vinden Vermeijden en De Winter hoeveel open sollicitaties van docenten het Mercurius tot nu toe heeft gekregen. “Velen zoeken blijkbaar naar een soort onderwijs waar ze achter kunnen staan. Sommigen zijn al een tijd op zoek naar het type vrijeschool dat we hier nu gaan vestigen.” “Onderbouwleraren hebben we voor een groot deel al”, zegt Guequierre. “Bovenbouwleraren missen we nog wel: daar gaan we actief voor werven.”

Eén probleem blijft steeds terugkomen: de financiële ondersteuning



‘Crowdfunding gaat niet snel en je moet er veel voor doen’

vormt. Misschien dat het daarom voor de volgende lichten scholen makkelijker wordt. Anders kunnen alleen rijke scholen met rijke achterbannen aan deze nieuwe initiatieven meedoen.”

INSPECTIE

In het eerste jaar zal de Onderwijsinspectie de nieuwe school intensief begeleiden. Ook zal er begeleiding komen vanuit de vrijescholen, die gerichte audits gaan uitvoeren. “Wat ons geruststelt, is dat we als team al zeven jaar ervaring op het Waldorf Grotius hebben opgedaan”, zegt Vermeijden. “Dat is een hele geruststelling. Spannend is de nieuwe bovenbouw, want dat hebben we nog niet eerder gedaan, met gepersonaliseerd leren, andere methoden en examenklassen.”

Gelukkig heeft de vrijeschool een bestaand en beproefd onderwijsconcept, zegt Vermeijden. “En bovendien is de betrokkenheid van ouders groot. Samen komen we er wel uit.”

Dat is ook het idee van Daniel Schutterop. “Ik ga zeker iets doen op de nieuwe school. Ik weet nog niet precies wat, maar het is allemaal heel inspirerend wat hier gebeurt.” Misschien neemt Schutterop wel zitting in de ICT-werkgroep die is geformeerd. “Daar zitten ook ouders in die verstand van zaken hebben”, zegt Vermeijden. “Die kunnen verschillende mogelijke rooster-, leerlingvolg- en andere systemen naast elkaar leggen en beoordelen op bruikbaarheid. Samen weet je meer.”

Ook Felicia Stoutjesdijk gaat zich actief bezighouden met de nieuwe school. “Ik heb me recent aangemeld om mee te denken over de zorg. Als kinderpsycholoog heb ik daar wel enige kijk op, denk ik. Zelf ben ik erg gecharmeerd van het hoofd-hart-handen-denken. Bij het Waldorf Grotius hadden ze dat goed voor elkaar. Het belangrijkste is dat ze doen wat ze zeggen, en zeggen wat ze doen. Dat spreekt me aan. En daar wil ik me graag voor inzetten.”

VRIJESCHOLEN

Het vrijeschoolonderwijs in Nederland, ook wel waldorfonderwijs genoemd, is een onderwijsvorm gebaseerd op de educatieve filosofie van Rudolf Steiner, de grondlegger van de antroposofie. De scholen streven ernaar de intellectuele, artistieke en praktische vaardigheden van leerlingen op een geïntegreerde en holistische manier te ontwikkelen. Op moment van schrijven zijn er 124 vrijescholen in Nederland, die in tien jaar tijd zijn gegroeid van in totaal ruwweg 20.000 naar 32.000 leerlingen.

→ www.vrijescholen.nl

Op 1 maart weet het Mercurius hoeveel leerlingen zich daadwerkelijk hebben ingeschreven. “We hebben nu een verwachte capaciteit van maximaal 300 leerlingen. Maar gezien de belangstelling voor de open dagen, zouden dat er wel eens veel meer kunnen zijn. En dat betekent dat we waarschijnlijk moeten gaan loten. De zittende leerlingen van het Waldorf Grotius – zo’n tweehonderd – krijgen in ieder geval voorrang.”

FINANCIËN

Groen licht van het ministerie, genoeg leerlingen en docenten, twee schoolgebouwen: het Mercurius staat in de steigers. Eén probleem blijft wel steeds terugkomen: de financiële ondersteuning. Weliswaar gaat de overheid het onderwijs van het Mercurius College bekostigen, maar dat geld komt pas in de lente van 2023 voor het eerst los. “Tot nu toe moesten we leven van giften”, zegt Vermeijden. “Dat is heel lastig als je een school moet opbouwen.” Zo is er nu al een roostermaker aangetrokken, een ICT-medewerker, een hr-specialist en een zorgcoördinator. “Als je daar te lang mee wacht, begin je na de zomer met een enorme achterstand.”

Maar liefst 200.000 euro moest worden opgehaald via fondsen en giften en leningen van ouders en bedrijven en dat lukte – al was het met moeite. “Crowdfunding gaat niet heel snel”, zegt Nelleke Guequierre. “En je moet er veel voor doen.”

Vermeijden beschouwt dit financiële knelpunt als een schoonheidsfoutje bij de uitvoering van de nieuwe wet. “We zijn hierover in conclaaf met het ministerie en hebben verteld dat die late financiering toch wel een probleem

COLUMN

Fotografie: Ton Zonneveld

Uitgesloten

Karim Amghar maakte voor de NTR de prachtige serie *Geloof in het onderwijs*. Hij bezoekt verschillende scholen en deskundigen. Waarom volgt zeventig procent van alle leerlingen bijzonder onderwijs en gaat slechts dertig procent naar een openbare school? Moet een school aansluiten bij de identiteit van het kind, of juist een afspiegeling zijn van de hele Nederlandse samenleving?

Het zijn vragen die in de jaren negentig ook al speelden. In die tijd ging ik naar de gemengde school in de buurt, waar ik een van de weinige witte kinderen was. De diverse omgeving legde een belangrijke basis voor mijn identiteit. Tegelijkertijd: het was geen standaard ervaring. Veel ouders kiezen voor een school met gelijkgestemden.

We leven in een land met heel veel verschillende subculturen. Een land waar in de grondwet geborgd is dat je jezelf moet kunnen zijn. Het is een belangrijk principe van onze rechtstaat.

Karim Amghar vraagt aan verschillende kinderen waarom ze op een school zitten met hun eigen subcultuur, of waarom ze er naartoe zijn gegaan. De gemene deler in veel reacties: de angst of de ervaring om op

een openbare school gepest te worden met de eigen identiteit. Of het kind nou islamitisch of christelijk is: ze ervaren dezelfde uitsluiting. Tegelijkertijd vraagt de directeur van een school met de bijbel zich af of een homoseksuele docent zich wel thuis zou voelen op zijn school. Tot zover het land waar iedereen zichzelf kan zijn.

Op mijn basisschool leerde ik schrijven en rekenen, maar ik leerde ook dat er niet één manier van leven is. We hebben allemaal onze eigen manieren en daar heb je respect voor. Door de diversiteit aan kinderen in één klaslokaal leer je je te verhouden tot anderen.

Inmiddels ben ik zelf docent op een school met meer dan zestig nationaliteiten. Anders zijn is geen reden tot afkeer, maar tot nieuwsgierigheid. Als ik mijn leerlingen vertel dat ik verloofd ben met een vrouw én een kinderwens heb, komt uiteindelijk ook altijd de vraag: bent u niet bang dat uw kinderen later op school gepest gaan worden?

De leerlingen weten, op hun manier, hoe het is om een minderheid te zijn. Iedereen die behoort tot een minderheidsgroep, kent de angst om uitgesloten te worden. De samenleving verhardt, verschillen worden uitvergroot. Je wilt je kind daartegen beschermen. Uit recent onderzoek van van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt: Nederlanders ergeren zich aan polarisatie en vinden het vervelend dat we vaak zo boos zijn op ‘de ander’. Iedereen kan pas zichzelf zijn als we elkaar laten zijn wie we zijn. Kinderen moeten dat oefenen, want het is geen natuurlijk gegeven. Er zijn genoeg oorlogen of totalitaire regimes die dat laten zien.

Er zijn landen waar ik, omdat ik hou van een vrouw, vermoord zou worden. Kleine subtiele vormen van uitsluiting in ons eigen land maken de angst voor meer uitsluiting voelbaar. Het gaat achteruit met de acceptatie in de wereld. Wanneer bereikt die achteruitgang ons? Eenzelfde vraag zullen Christenen, Moslims, Joden en andere minderheden zichzelf stellen. Je blijft op je hoede. Juist daarom hebben we onze rechtsstaat te verdedigen.

Maar als kinderen vertrekken van hun openbare school omdat ze gepest worden om hun identiteit, wie laten we dan winnen? Of zoals docent Hanane Abaydi van de Vrije Waldorf school in Amsterdam-Noord het in de serie verwoordt: “Hoe kunnen we ervoor zorgen dat alle kinderen die opgroeien in dit prachtige land kunnen zijn wie ze zijn?”

We moeten mogelijk maken dat op alle scholen kinderen veilig hun eigen identiteit kunnen vormgeven én leren die van een ander te zien en te accepteren. Gericht schoolbeleid en ontmoeting tussen kinderen zijn daarvoor een must. Pas als je de ander kent, zul je diegene begrijpen. Zoals een jongen van de openbare school Magistraal in Middelburg het verwoordde: “Als je niet goed begrijpt wat iemands cultuur is, kun je iemand diep kwetsen.” Hij is een jaar of negen en begrijpt beter dan menig volwassene wat de kern van onze democratie is.

Maxe de Rijk

Docent op het praktijkonderwijs en vmbo, schrijver en spreker



Wat is normaal bij tieners, wat is depressief gedrag en wanneer moet je je zorgen maken?

Zelfmoordpreventie op school

Ruim een op de vijf jongeren heeft in de laatste lockdown weleens serieus aan zelfdoding gedacht. Dat zijn meerdere leerlingen per klas! Gedachten aan zelfdoding monden lang niet altijd uit in een (poging tot) suïcide. Maar jongeren kunnen wél het negatieve gevoel bij elkaar versterken, zegt Evelien van Goor van 113 zelfmoordpreventie. “Neem het serieus en weet dat de school hierin van betekenis kan zijn.”

Per week overlijdt in Nederland zeker één tiener aan zelfdoding. Onder jongeren van 10 tot 25 jaar is suïcide zelfs de belangrijkste doodsoorzaak. En vorig jaar werd dus bekend dat maar liefst 22 procent van de jongeren tussen 12 en 25 jaar tijdens de laatste coronalockdown suïcidale gedachten heeft gehad. Scholen kunnen daar niet de ogen voor sluiten.

Gelukkig doen ze dat ook niet, zegt Evelien van Goor. Sinds zij in 2014 kwartiermaker onderwijs werd bij 113 zelfmoordpreventie, is er veel meer aandacht voor het thema gekomen. “Ik hoor niet meer zo vaak: ‘dat speelt hier niet’. Ook hoef ik minder vaak de boer op dan in het begin. Scholen weten ons goed te vinden en kloppen zelf aan met vragen om advies of training. We willen dat scholen op onze website alles kunnen vinden wat ze nodig hebben om zelf aan de slag te gaan. Ons doel is dat elke school suïcidepreventie heeft opgenomen in het socialeveiligheidsbeleid. Dat medewerkers aan leerlingen die het

moeilijk hebben, de vraag durven stellen: ‘denk je weleens aan zelfmoord?’ En dat ze bij een instemmend antwoord weten wat ze moeten doen. Hoe eerder je zo’n gesprek aangaat, hoe eerder de jongere niet meer alleen staat in zijn wanhoop.”

LUISTEREN

Een gesprek met een volwassene is voor een suïcidale jongere van levensbelang, benadrukt Van Goor. “Niet om te zeggen: ‘Het valt allemaal wel mee en over een paar jaar heb je er geen last meer van’, maar om het serieus te nemen en te kijken wat er nú nodig is. Diepe somberheid hoort bij de puberteit. Evenals soms de gedachte ‘van mij hoeft het allemaal niet meer’. Maar onder invloed van social media kunnen jongeren elkaar ook opjuttten en meezuigen in het negatieve. Iemand die oprecht luistert en de weg naar hulp wijst, is dan heel belangrijk. Wij zeggen altijd tegen jongeren: praat met een volwassene: de mentor, zorgcoördinator, docent, je ouders, een sportcoach of een oom of tante. Scholen vervullen vanzelfsprekend een belangrijke rol. De materialen op onze website zijn speciaal voor en met het onderwijs ontwikkeld: een handreiking voor zelfmoordpreventie, een stappenplan voor school en scholieren, een signaleringskaart en sinds kort ook

HOE NOEMEN WE HET?

Suïcide, zelfdoding of zelfmoord: welke term gebruik je? ‘Zelfmoord plegen’ klinkt als een misdrijf. Toch gebruikt 113 zelfmoordpreventie het woord ‘zelfmoord’ om goed vindbaar te zijn op internet. Evelien van Goor: “Mensen zoeken op dit woord. Een heel praktische overweging dus. Maar verder is ons advies: sluit aan bij het woordgebruik van degene met wie je praat; ouders, nabestaanden, collega’s. Het gaat om het goede gesprek, niet om het woord.”

‘Het hoort er gewoon bij, net als een pestprotocol’



actieplannen voor na zelfdoding of een poging daartoe. Scholen moeten zelf beoordelen wat ze ermee kunnen, ik kan geen beleid voor ze maken. Met elkaar in gesprek gaan over het onderwerp is heel nuttig. Het liefst wil je het besproken hebben voordat zich een noodsituatie voordoet.”

BESPREEK HET

Juist omdat veel jongeren uit zichzelf geen professionele hulp zoeken, zijn scholen onmisbaar bij het signaleren en doorverwijzen, aldus de Landelijke Agenda Suïcidepreventie (2021-2015). Daarin staat ook dat lhbt-leerlingen, die vaak op zoek zijn naar hun identiteit en soms negatief bejegend worden, een risicogroep vormen voor suïcidaliteit. Aandacht voor suïcidepreventie is dus heel belangrijk. Evelien van Goor: “Het hoort er gewoon bij, net als een pestprotocol. Het past allemaal in dat brede palet van ‘leerlingen zo goed mogelijk door de leerjaren heen helpen en doorhebben of zij goed in hun vel zitten’. Puberteit is ingewikkeld en in gesprek gaan is dan zo belangrijk. Een protocol of stappenplan suïcidepreventie helpt om je zekerder te voelen over hoe je dit als school aanpakt. Ons advies aan scholen is: maak niet alleen een protocol, maar bespreek vooral met elkaar wat je belangrijk vindt. Hoe wil je jongeren zien, spreken, opvangen? Hoe betrek je ouders? Dat moet je helder hebben.”

ZORGVULDIGHEID

Bespreek dus de dilemma's, en weet wat je als collega's aan elkaar kunt hebben. “Een protocol is papier”, zegt Evelien van Goor, “maar de situatie kan vragen dat je ervan afwijkt. Dat is niet erg, als je het maar beargumenteert. Ons basisadvies is bijvoorbeeld: betrek altijd de ouders erbij. Maar als blijkt dat ouders juist de grote trigger zijn en dat de thuissituatie gevaren herbergt, dan treden ook andere protocollen in werking, zoals het protocol huiselijk geweld. Geheimhouding is eveneens zo'n onderwerp om te bespreken. Jongeren vragen hier soms om: ze schamen zich of

‘Belof geen geheimhouding, belof zorgvuldigheid’

willen hun ouders niet belasten. Ons uitgangspunt is: belof geen geheimhouding, belof zorgvuldigheid – dit zinnetje komt van een school! – want de omgeving betrekken is juist hard nodig bij iemand die eenzaam en wanhopig is. Ook moet je er met collega's over kunnen praten. Een collega moet het weten als jij in gesprek gaat met een jongere over wie je je zorgen maakt. Zorg dat je zelf back-up hebt, een collega om mee te sparren. Het zou trouwens belastend zijn als jij het als enige weet. Goed voor jezelf zorgen is even belangrijk als zorgen voor de leerling.”

DOORVRAGEN

Voelen medewerkers zich zeker genoeg om met leerlingen het gesprek aan te gaan? “Niet altijd. Het is ook spannend. Daarom bieden we trainingen aan zoals de gatekeepers-training (4 uur, op school) en de gratis online training VraagMaar (1 uur), die ook als app verkrijgbaar is. Die trainingen worden in het onderwijs heel positief ontvangen. Met praktijkoefeningen leer je het gesprek te voeren en door te vragen. Je rol vasthouden is ook van belang. Een gatekeeper, zoals een mentor of andere medewerker, hoeft het probleem niet op te lossen, maar schakelt anderen in voor de behandeling. Je leert signalen herkennen en doorverwijzen naar hulp. Het is wel fijn om daarna contact te houden, bijvoorbeeld in de driehoek met de ouders, maar je zit niet in de therapeutenrol.”
Wat zou iedere school aan suïcidepreventie moeten doen? “Neem het mee in het sociale-veiligheidsbeleid. Doe de genoemde trainingen. Zorg dat je als collega's het gesprek aangaat. En benader een leerling als je je zorgen maakt. Ga open en oprecht het gesprek in, help de ander over de drempel.”

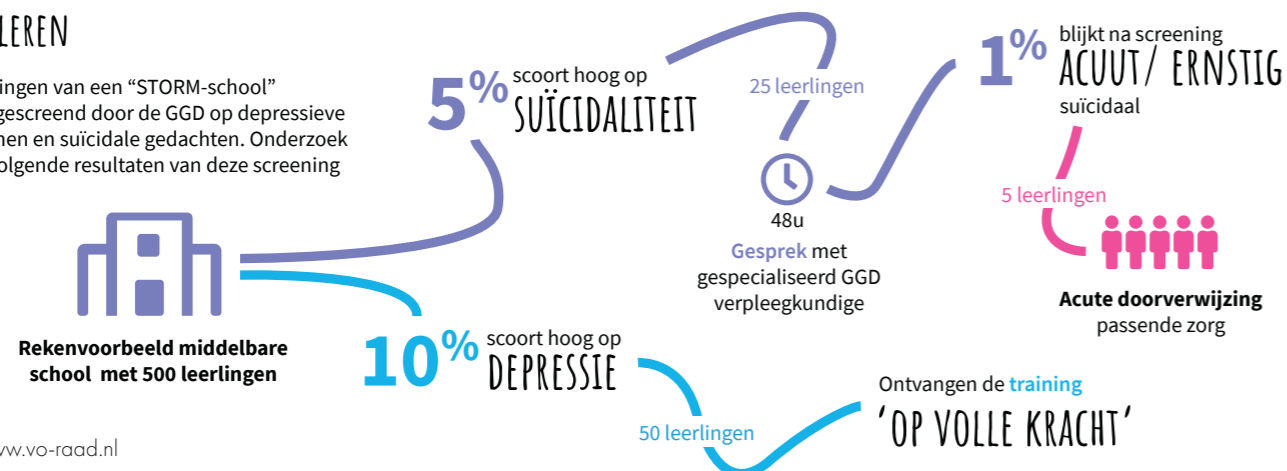
STORM: STRONG TEENS & RESILIENT MINDS

Dit preventieprogramma heeft als doel depressie en suïcidaliteit vroegtijdig te herkennen en te behandelen via netwerksamenwerking in de keten van onderwijs, GGD, ggz, jeugdhulpverlening en gemeente. In Brabant draait het al een tijdje, twee andere regio's gaan ermee beginnen en daarbuiten is ook veel interesse. Mensen om de jongeren heen worden getraind om signalen op te pikken en het gesprek aan te gaan.

Leerlingen krijgen laagdrempelige lessen in mentale gezondheid en worden met een vragenlijst gescreend op suïcidaliteit. Mogelijk urgente gevallen krijgen binnen 48 uur een gesprek en/of een doorverwijzing. Anderen kunnen op school een ‘Op volle kracht’-training krijgen, gebaseerd op cognitieve gedragstherapie. Zie stormaanpak.nl.

SIGNALEREN

Alle leerlingen van een “STORM-school” worden gescreend door de GGD op depressieve symptomen en suïcidale gedachten. Onderzoek laat de volgende resultaten van deze screening zien.



‘HEB OOG VOOR PUBERS, ZONDER DAT JE HULPVERLENER WORDT’

Fierder Onderwijs, het bestuur van het Lauwers College, CSG Liudger en Dockinga College, is vorig jaar serieus werk gaan maken van suïcidepreventie.

“Al onze scholen hadden al faalangstreductietraining, examen-vreestraining, en training sociale vaardigheden”, zegt Paulien Kuipers, hoofd van het Expertisecentrum van Fierder Onderwijs. “Maar wij willen toe naar een totaalpakket waarin ook aandacht is voor depressie en suïcidaliteit.”
In april 2022 trad ambulant leerlingbegeleider Vincent Feitsma toe tot haar team. Hij komt uit de psychiatrie en zag bij het doornemen van de bestaande protocollen dat suïcidepreventie ontbrak. “Kort daarvoor had ik de documentaire ‘Eindeloos gepest’ gezien”, zegt hij. “Die hakte er bij mij flink in. Ik besepte hoe kwetsbaar jongeren kunnen zijn en dacht: wat doen wij hier op school aan?”

WELKE STAPPEN HEBBEN JULLIE GEZET?

Op verzoek van Paulien gaf Vincent een presentatie voor het Expertisecentrum en ging hij kort daarna het protocol schrijven. Daarbij had hij veel aan de hulp en het advies van Evelien van Goor van 113. Vincent: “Alle voorwaarden bestonden al, ik ging ermee aan de slag en zo hebben we binnen een jaar het beleid plus een protocol en stappenplan in elkaar gezet en door alle gremia gelooft. Eigenlijk leefde het bij de scholen al, maar kennelijk heb ik toch een vlammetje aangestoken dat zich snel heeft verspreid. Daar zijn we best trots op: we bereiken hier zesduizend leerlingen mee! En tijdens het schrijven vroegen mensen er al naar.”
Paulien: “Er was een geval van een leerling die we even niet alleen konden laten. De ouders zijn gebeld en die hebben ter plekke de huisarts gebeld. Allemaal aan de hand van het plan, waarin heel duidelijk staat wat je op welk moment moet doen. Met een beslisboom en de regel om altijd de ondersteuningscoördinator en de ouders te betrekken.”

HOE ZIJN JULLIE VERDERGEGAAN?

Paulien: “Ik heb een implementatieplan geschreven en de ondersteuningscoördinatoren van de locaties betrokken. In het directieoverleg heb ik gevraagd wie als eersten de gatekeepertrainingen zouden moeten volgen die we in maart gaan doen. Dat verschilt per locatie: verzuimcoördinatoren, conciërges, mensen bij de time-out, ondersteuningscoördinatoren, kortom mensen die signalen kunnen opvangen. Via de gatekeepers worden de protocollen in de teams besproken, zodat ook docenten en mentoren weten: wat kan ik doen als dit aan de

orde is? In een volgend stadium willen we alle mentoren trainen.”
Een belangrijke vraag is: wat is normaal bij tieners, wat is depressief gedrag en wanneer moet je je zorgen maken? “Wij zijn geen hulpverleners, maar een school”, zegt Paulien. “Hoe kunnen wij bijdragen aan het welzijn van de leerlingen en daarmee depressie en erger voorkomen? Door die vraag ben ik betrokken geraakt bij de Friese uitrol van de STORM-aanpak waarmee de GGD en ketenpartners in Brabant zijn begonnen. STORM maakt leerlingen sterker. Fierder Onderwijs gaat daar sowieso mee aan de slag.”

WAT KOM JE TEGEN IN HET PROCES?

Paulien: “Je moet positie bepalen: wij zijn onderwijs en geen hulpverlening. Maar de hulpverlening kent lange wachttijden. Dat is heel lastig. Wij signaleren, maar wie pakt het op? Vandaar dat ik preventie zo belangrijk vind, want dat past bij onderwijs: leerlingen leren hoe je het leven kunt leven. Vanuit STORM zetten we mentorlessen in over omgaan met tegenslag en stress. Want dat hoort bij het leven.”
Vincent: “Naast de eerdergenoemde trainingen bieden we ook mindfulness voor leerlingen aan. Plus ondersteuning op individueel niveau als dat nodig is.”
Paulien: “Weerstand kom ik niet tegen. Alle locatiedirecteuren hebben meer dan ooit in de gaten dat dit speelt. Zij kennen allemaal de signalen en zijn blij dat de protocollen op papier staan.”
Vincent: “Nu we grenzen en handvatten hebben opgesteld, gaan we de tools delen. Dat is ook een kwestie van ontdekken. We willen niet in één keer iedereen trainen, maar dit in logische stappen uitbouwen.”

WAT IS JULLIE ADVIES AAN ANDERE SCHOLEN?

Paulien: “Maak een protocol en heb het er met elkaar over. Ontken vooral niet dat dit bestaat. Maar zie ook wat normaal gedrag is, plak niet overal het etiket depressie op. Leer leerlingen om te gaan met een slechte dag, stress of problemen. Dat is preventie! Kijk als school breder dan cognitieve, heb oog voor het welzijn van pubers, zonder dat je hulpverlener wordt.”
Vincent: “Wij zien ze zes tot acht uur per dag, we kunnen hun gehele ontwikkeling niet negeren. Mijn advies voor preventiebeleid is: sluit aan op wat al werkt in de school, ga daarmee verder. En als je vastloopt, durf te vragen! Binnen of buiten de school, of bij 113.”

‘We hadden het protocol tijdens het schrijven al nodig’

VERDER LEZEN EN KIJKEN

- www.113.nl/voor-professionals/suicidepreventie-sector/suicidepreventie-het-onderwijs
Site met veel documenten die je kunt downloaden: actieplannen voor na een (poging tot) zelfdoding, een handreiking voor zelfmoordpreventie, een stappenplan voor scholieren en studenten, een signaleringskaart.
- vraagbaar.113.nl
Site over de online VraagMaar-training en VraagMaar-app, waarmee je leert hoe je het gesprek kunt voeren over gedachten aan zelfdoding.

- samenmindersuicide.nl en samenmindersuicide.nl/strong-teens-and-resilient-minds-storm
Site over de STORM-aanpak.
- ‘Eindeloos gepest’
documentaire van KRO-NCRV uit 2022 over de tiener Maryana die een eind aan haar leven maakte. Op NPO Plus en NL Ziet.

→ Praten over zelfmoordgedachten kan anoniem: chat via www.113.nl, bel 113 of bel gratis 0800-0113.

ANDERS ORGANISEREN

Tekst: Linda Zeegers • Fotografie: Dirk Kreijkamp

Zo werkt het bij Academie Tien en
Rijswijks Lyceum/Van Vredenburg College

Tijd voor ontwikkeling

Docenten hebben veel behoefte aan tijd om te reflecteren, onderzoeken en ontwikkelen. Die tijd structureel creëren is niet eenvoudig, die tijd effectief benutten nog ingewikkelder. Wat zijn succesfactoren en valkuilen? VO-magazine legde zijn oor te luisteren bij twee scholen met ervaring.

Academie Tien: ontwikkeling als rode draad

Ontwikkelen zit bij Academie Tien in de haarvaten. Op de relatief nieuwe (2018-2019) en vernieuwende school in Utrecht spreken ze niet over één, maar twee primaire processen: de ontwikkeling van leerlingen én die van leraren. “Die twee niveaus zijn voor ons vanaf de start een leidend principe geweest”, aldus Richard van den Berg. Hij is opleider binnen het Opleidingshuis van de school en op Academie Tien verantwoordelijk voor de opleiding en ontwikkeling van docenten. “Wij denken dat leerlingen erbij gediend zijn als het leren van alle leraren een centrale plek heeft. De ontwikkeling en opleiding van ons team loopt daarom als een rode draad door de organisatie.”

BEROEPSBEELD

Bij de start van Academie Tien ontwikkelden de schoolleiding en het docententeam een gedeeld beroepsbeeld voor de docent (geïnspireerd door ‘Een beroepsbeeld voor de leraar. Over ontwikkelingen en groei van leraren in het onderwijs’ uit 2017). Op vier expertisegerieden wordt van de docent bekwaamheid verwacht én kan deze zich specialiseren. Het beroepsbeeld vormt de basis van de professionalisering van alle collega's. Van den Berg: “We willen een werkomgeving bieden waar je uitgedaagd wordt

en waar aandacht is voor de complexiteit van je vak. Een gezamenlijke taal en beroepsbeeld zorgen voor een cultuur waarin het niet raar is dat je iets te ontwikkelen hebt. Het is hier de normaalste zaak van de wereld om het daar met elkaar over te hebben. Juist als je dat goed kunt, groei je als professional.”

Niet alleen in taal en cultuur, ook in organisatie en structuur is die nadruk op ontwikkelen en professionaliseren terug te zien (zie kader). Heldere teamstructuren vormen de ruggengraat van Academie Tien en binnen die structuren is er veel tijd voor onderwijsontwikkeling en professionalisering. Docenten zitten in een unitteam, in een vaksectieteam en in wisselende professionaliseringsteams met collega's met een vergelijkbare ontwikkelvraag. “Elke week zijn er twee middagen waarop je in je teams onder-

‘Mensen hebben structuren als een maakmiddag of maakweek nodig om richting te geven aan ontwikkeling’

wijs maakt, ontwerpt en ontwikkelt”, legt Van den Berg uit. “Vijf keer in het jaar is er een onderwijsmaakweek. Dan gaan vaksecties een hele week iedere middag onderwijs maken en wisselen ze met andere secties ervaringen uit.”

DUBBELE LAAG

Daarnaast begint het unitteam elke dag gezamenlijk. Tijdens de dagstart wordt stilgestaan bij wat er speelt in de klassen, maar ook bij onderwijsontwikkeling. Van den Berg: “Het kan gaan om: ‘laten we in de groepen vandaag goed op de routines letten, zoals besproken’. Maar het kan ook gaan over ontwikkelvragen. Eén van de unitteams wil bijvoorbeeld scherper krijgen wat het verband is tussen de executieve functies en de cognitieve prestaties van leerlingen. In een dagstart kunnen ook dit soort vragen aan de orde komen.”

De teams proberen die ‘dubbele laag’ van ontwikkeling in al hun gezamenlijke tijd terug te brengen. “Ontwikkelactiviteiten zijn vaak praktisch én diepgaand”, aldus Van den Berg. “Een ontwikkeldoel kan bijvoorbeeld zijn dat derde- en eerstejaars leerlingen beter samenwerken. Als je dan een gezamenlijke excursie ontwerpt, bel je de busmaatschappij, maar kijk je ook: hoe zetten we de excursie zó in elkaar dat we die samenwerking verbeteren?”

‘Een leraar ziet: eerst geef ik twee lessen aan klas 1 en 2, dan krijg ik zelf een les en dan geef ik nog een les aan mavo 3’

STRUCTUUR

Heldere structuren die ontwikkeling faciliteren en stimuleren zijn cruciaal voor Academie Tien, zegt Van den Berg: “Cultuur- en structuuraspecten vullen elkaar aan en hebben elkaar nodig. Een gebrek aan structuur kan echt roet in het eten gooien. Een collega-lerarenopleider zei het laatst heel mooi: ‘Als je leraren alleen meer tijd geeft, dan gaan mensen dat wat ze al deden, beter doen.’ Ik denk dat dat op zich heel goed kan zijn; wij zijn ook voorstander van een kleinere lestaak. Maar als je alleen tijd geeft, ben je nog niet bezig met een gerichte verbetering van de onderwijspraktijk die past bij de school. Tijdens de onderwijsmaakmiddagen ontwerpen we bijvoorbeeld samen de ‘grote opdrachten’ (zie kader). Daarin moeten leerlingen kennis op verschillende manieren toepassen. Dat zijn complexe opdrachten om te ontwerpen. Mensen hebben structuren als een maakmiddag of maakweek nodig om richting te geven aan ontwikkeling. Onze ervaring is: als je niet streng bent in waar je elkaar ontmoet, dan is de kans dat je niet gaat samenwerken héél groot.”

INROOSTEREN

Academie Tien zet geen extra middelen en menskracht in en kort ook niet op de onderwijstijd voor leerlingen. Hoe



Richard van den Berg: ‘Als je alleen tijd geeft, ben je nog niet bezig met een gerichte verbetering van de onderwijspraktijk die past bij de school’

weet de school dan toch structureel tijd vrij te maken voor onderwijsontwikkeling en professionalisering? “Wij zijn er denk ik in geslaagd om tijd heel goed te clusteren en ontwikkeltijd efficiënt in te richten”, legt Van den Berg uit. “We hebben bijvoorbeeld geen studiedagen met hetzelfde aanbod voor alle docenten. Wij organiseren professionalisering heel gericht en in kleinere groepen via wisselende professionaliseringsteams (zie kader). Je zit in opleiding met mensen die op een vergelijkbare plek in hun ontwikkeling zitten. Met twaalf docenten een ontwikkelblok inplannen, is makkelijker dan als iedereen moet aanhaken.”

Daarnaast is het vooral een kwestie van inroosteren, aldus Van den Berg. “Op veel scholen schiet professionalisering er in alle drukte bij in. Maar dat komt misschien ook doordat het op een lager plan gezet wordt. Bij ons staan ontwikkel- en professionaliseringstijd gewoon op het lesrooster. Je vindt daar lessen wiskunde voor havo 4, maar ook lessen ‘heterogene onderbouw’ voor leraren. Een leraar ziet dus op het rooster: hé, eerst geef ik twee lessen aan klas 1 en 2, dan krijg ik zelf een les en dan geef ik nog een les aan mavo 3. Het is gewoon onderdeel van de dag. Dat levert ons en de roosteraars best wel eens hoofdpijn op, maar je moet ervoor gaan stáán.”

ACADEMIE TIEN

Elke leraar zit in een unitteam, een vaksectieteam en daarnaast in wisselende professionaliseringsteams met mensen met een vergelijkbare ontwikkelvraag. Er zijn op Academie Tien geen schoolbrede studiedagen.

Ingeroosterde ontwikkeltijd:

1. **Unitteam: (dagelijkse) dagstart, wekelijkse ontwikkelmiddag om samen te werken aan de ontwikkeldoelen.**
2. **Vaksectieteam: wekelijkse onderwijsmaakmiddag en vijf keer per jaar een onderwijsmaakweek (elke middag samen ontwikkelen).**
3. **Professionaliseringsteams: op maat en in wisselende teams professionalisering op het gebied van persoonlijk en onderwijskundig leiderschap.**

Op de onderwijsmaakmiddagen (dinsdag en donderdag) zijn leerlingen eerder vrij.

In onderwijsmaakweken zijn leerlingen de hele week vanaf 13.15 uur vrijgeroosterd.

Curriculumstructuur: 'grote vragen'
Op Academie Tien zijn vakdocenten met ontwerpexpertise verantwoordelijk voor de structuur van het curriculum. Zij zetten deze structuur op aan de hand van 'grote vragen' binnen de vakgebieden (bij mens & maatschappij bijvoorbeeld: waarom komen mensen in opstand?) en bouwen vervolgens met alle leraren samen aan lessenseries met (eind)opdrachten voor leerlingen.

KOPPELING

Ook het feit dat ontwikkeltijd en professionalisering georganiseerd zijn rondom gedeelde ontwikkelvragen, maakt dat de tijd effectiever besteed wordt, benadrukt Van den Berg. "Je zorgt voor een sterke koppeling tussen de ontwikkelactiviteit en ieders dagelijkse lespraktijk. Tussen theorie en praktijk zit de verdieping van het leraarschap! De vraag is: hoe maken we onze lessen elke dag een stukje beter? Vaak begint een studiedag vanuit theorie, zonder dat die theorie de onderwijspraktijk voldoende raakt. Wij draaien het om: welke vragen hebben wij, wat willen we verbeteren in onze les en welke theoretische inzichten helpen ons dan? En omdat mensen met een vraag of behoefte uit hun eigen lespraktijk aan de slag gaan, ligt het proces ook niet snel stil. Je ontwikkelt samen en past het toe in je les. Vervolgens evalueer je en verdiep je je kennis."

'Bij ons staan ontwikkelen en professionaliseringstijd gewoon op het lesrooster'

Rijswijks Lyceum/Van Vredenburg College: klaar met pleisters plakken

Sinds een paar jaar staat ontwikkeltijd hoog op de agenda bij het Rijswijks Lyceum/Van Vredenburg College. Deze brede scholengemeenschap staat in Rijswijk, maar heeft voor 95 procent leerlingen uit Den Haag in huis. De school zit midden in een ingrijpende onderwijsontwikkeling, vertelt conrector Jacco Sloover: "Veel van onze leerlingen komen uit gebieden waar armoedeproblemen cumuleren. Kinderen hebben taalachterstanden en krijgen vanuit huis vaak weinig steun bij schoolwerk. In de loop der jaren kwamen we tot de conclusie dat je deze mate van problematiek niet op een 'normale manier' kunt adresseren. Onze leerlingen hadden écht meer nodig dan wij op dat moment konden bieden." De school besloot het roer radicaal om te gooien. Twee jaar geleden ging Project Plus van start, een nieuw plan voor de hele school. De kern: een rijke en verlengde schooldag met extra vakondersteuning, studiebegeleiding

De lesgevende taak van docenten werd met ongeveer 20 procent teruggebracht

en een ruim aanbod om het sociaal en cultureel kapitaal van leerlingen te vergroten. Inmiddels wordt het Rijswijks Lyceum/Van Vredenburg College gezien als voorloper binnen het programma 'School en Omgeving' van de Gelijke Kansen Alliantie en het ministerie van OCW. Leerlingen gaan naar musea, volgen theaterlessen en sporten in schooltijd. Voor wie wil, is er een gratis warme maaltijd. Sloover: "Het was echt een radicale omslag. We waren klaar met pleisters plakken."

MINDER LESSEN

Al snel was duidelijk dat het ambitieuze nieuwe onderwijsprogramma alleen van de grond zou komen als docenten meer tijd zouden hebben. Niet alleen om leerlingen goed te kunnen begeleiden, benadrukt Sloover, die tot twee jaar geleden zelf als docent natuurkunde voor de klas stond. "Ook je eigen professionalisering en het ontwerpen van onderwijs voor deze specifieke groep leerlingen vragen ruimte en aandacht."

De lesgevende taak van docenten werd met ongeveer 20 procent teruggebracht. Een fulltime leraar geeft nu 22 lessen van 45 minuten (dat is omgerekend 20 bij een rooster van 50 minuten). Om die ruimte te creëren, trok de school extra, vaak jonge, docenten aan. Daarnaast werd kritisch gekeken naar de kern van het onderwijsaanbod en

Hoe praktischer het ontwikkeldoel van de werkgroep, hoe effectiever de ontwikkeltijd

zet de school structureel gastdocenten uit de regionale sport- en cultuursector in. De financiering van het plan (1,5 miljoen per jaar) werd met de nodige creativiteit en volharding gevonden in een optelsom van de subsidie Rijke Schooldag en NPO-middelen, en dankzij steun en commitment vanuit het bestuur (VO Haaglanden). "NPO was ons vliegwiel. Wij dachten: onderwijsachterstanden? Die zijn er hier altijd! Nu maken we ons er hard voor dat de Rijke Schooldag structureel wordt. We trekken met wetenschappers op om onze interventies te monitoren en onze resultaten te laten zien."

CONCREET

Docenten besteden een deel van de vrijgemaakte tijd (zie kader) aan een gepersonaliseerd aanbod voor leerlingen: vakondersteuning, studiebegeleiding en verrijkt onderwijs. Sloover: "Leraren hadden er veel behoefte aan om meer ondersteuning op maat te geven. Nu is die ruimte er: in plaats van drie lessen voor hele klassen, geef je bijvoorbeeld drie keer een maatwerkles in kleine groepen van 6 tot 8 leerlingen."

De rest van de vrijgemaakte tijd is bedoeld voor onderwijsontwikkeling en deskundigheidsbevordering. Docenten werken daaraan binnen hun sectie en kunnen daarnaast in teamverband bijdragen aan schoolbrede ontwikkelingen, zoals de heterogene brugklas of toetskwaliteit. "Elke dinsdagmiddag zijn onze leerlingen vrij. De onderwijsontwikkeling gebeurt vooral in die middagen, wanneer vaksecties of werkgroepen samenkomen. Wat opvalt: hoe praktischer het ontwikkeldoel van de werkgroep, hoe effectiever de ontwikkeltijd. Het helpt enorm als er een concreet doel of product bereikt of opgeleverd moet worden. De introductie van leerlingbespreking.nl bijvoorbeeld, of een nieuwe opzet voor de mentor-ouderleerling-gesprekken. Deze ontwikkelingen werden in hetzelfde jaar concreet getest en geëvalueerd. Daardoor ontstond er bij iedereen urgentiebesef."

EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID

Wat de effectiviteit van ontwikkeltijd eveneens ten goede komt, is een grotere eigen verantwoordelijkheid voor de vormgeving en organisatie van studiedagen. Waar dit voorheen vooral bij de schoolleiding lag, zijn nu de werkgroepen de karteekers. Zij delen hun voortgang en inzichten en geven vorm aan het programma. Sloover: "Op de eerstvolgende studiedag in april neemt de werkgroep 'heterogene brugklas' het voortouw. Op zo'n dag



Jacco Sloover: 'We maken ons er nu hard voor dat de Rijke Schooldag structureel wordt'

laat de werkgroep aan collega's zien hoe een les in een heterogene klas eruit kan zien, wat het betekent voor de leermiddelen en voor toetsing. Vervolgens gaan alle collega's onder begeleiding van de werkgroepleden zelf aan de slag: wat betekent dit voor mijn vak?" Het heeft tijd nodig voordat mensen verantwoordelijkheid durven en kunnen pakken, merken ze op het

RIJSWIJKS LYCEUM/VAN VREDENBURCH COLLEGE

Lestaak van 25 naar 22 lessen van 45 minuten.

Jaarlijks grofweg 600 klokuren les, 400 klokuren voor- en nawerk, 650 uren persoonlijk arrangement.

Binnen het persoonlijk arrangement zijn hierdoor uren vrijgevalen voor begeleiding, ontwikkeling en professionalisering.

1. Op maat begeleiden van leerlingen (ca. 100 uur)

In de vorm van extra vakondersteuning, extra studiebegeleiding/executieve

vaardigheden en verdiepend aanbod naast 'schoolse' vakken.

2. Ontwikkeltijd en professionalisering (ca. 100 uur op jaarbasis)

In het weekrooster wordt dit gefaciliteerd door:

- Vaksecties > 2 middagen per 6 weken
- Werkgroepen* > 2 middagen per 6 weken

*Werkgroepen op het gebied van bijvoorbeeld heterogene brugklassen, toetskwaliteit, studiecoaching of onderzoek.

Rijswijks Lyceum/Van Vredenburg College. “Er wordt ineens toch iets heel anders van je gevraagd en daar moet je in groeien. Het helpt om instrumenten aan te reiken, om te voorkomen dat mensen gaan zwemmen. Zo heeft iedere werkgroep een procesbegeleider. Ook is aan elke werkgroep een schoolleider verbonden, om goed te kunnen faciliteren en meedenken. Dat zijn allemaal aanpassingen die we onderweg hebben doorgevoerd. Daarnaast is het denk ik vooral belangrijk dat je vertrouwen uitstraalt. Als je als schoolleiding zegt: jullie trekken de kar, dan moet je die ruimte ook echt geven, en vervolgens niet schenden.”

VERSNIPPERING

De school zoekt nog naar manieren om alle ontstane ontwikkeltijd een goede plek te geven. In totaal is voor een fulltimer per jaar ongeveer 150 uur aan ontwikkeltijd beschikbaar, terwijl de ingeroosterde ontwikkeldinsdagmiddagen optellen tot zo'n 50 uur. Sloover: “Voor een flink deel is de ontwikkeltijd dus niet in een structuur gegoten. We zien dat ontwikkelingen in de tijd tussen de vastgelegde ontwikkelmomenten soms stil komen te liggen. Het liefst zouden we werken met grotere blokken ontwikkeltijd, zodat er minder versnippering is en we de tijd effectiever kunnen inzetten. Dat betekent dat je secties of werkgroepen op meer momenten samen moet vrijroosteren, maar zover zijn we nog niet. Dat vergt nog meer lef om kritisch te kijken naar de lessentabel en de ruimte die de wet ons biedt. Heeft elke leerling wel 5 uur Nederlands of wiskunde nodig? Dat zijn spannende vragen.”

‘We zien dat ontwikkelingen in de tijd tussen de vastgelegde ontwikkelmomenten soms stil komen te liggen’

5 TIPS BIJ ONTWIKKELTIJD

- **Rooster ontwikkeltijd in: breng heldere structuren voor ontwikkeling aan in de organisatie en durf daarvoor te gaan staan. Maak de ingeplande ontwikkeltijd met elkaar onderhandelbaar.**
- **Koppel ontwikkeltijd aan dagelijkse lespraktijk: maak ontwikkelactiviteiten zo concreet mogelijk en koppel ze aan de eigen onderwijspraktijk van docenten.**
- **Stimuleer een lerende cultuur: praat met elkaar over je leer- en ontwikkelvragen. Laat interne experts een leidende rol spelen in studiedagen of andere ontwikkelmomenten.**
- **Geef autonomie en schend die niet.**
- **Wees zichtbaar aangehaakt als schoolleider.**

Advertenties



(036) 548 94 05
info@kanjertraining.nl
www.kanjertraining.nl

Voor vertrouwen, veiligheid, rust en wederzijds respect

- **Preventief en curatief**
Opleiding voor individuele docenten en teams
- **Gratis volgsysteem**
Positief beoordeeld door COTAN en Inspectie van het Onderwijs
- **Verbeterd welbevinden in de klas**
Zie erkenning database NJi

Ouders, docenten en leerlingen verlangen een school die goede leerresultaten weet te behalen en staat voor het welbevinden van alle kinderen op school.



Wil jij weten wat bekend is uit onderzoek?

 **Begrijpend lezen**

 **Nakijken**

 **Docententeams**

 **Klasopstelling**

 **Leerlingen motiveren**

 **Differentiëren**



Stel je vraag op Kennisrotonde.nl!



Kennisrotonde.nl

De Kennisrotonde is een uniek loket voor de beantwoording van jeugd- en onderwijsvragen met kennis uit onderzoek, en is een dienst van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO).

ONVERGETELIJK

Tekst: Ton Roelofs

‘Hij zag voldoende talent in mij’

Ton Roelofs

Werkzaam als zelfstandig adviseur, voorheen leraar en schoolleider/bestuurder in het voortgezet en hoger beroepsonderwijs (tot 2019)

“Het moet in het voorjaar van 1971 zijn geweest dat een geschiedenisleraar op het Sint-Franciscuscollege in Rotterdam in weerwil van een eensgezinde lerarenvergadering in mij bleef geloven. Als zittenblijver in hbs 3 en daarna als leerling in atheneum 3 presteerde ik te weinig om te voldoen aan de overgangsnorm van de in 1968 ingevoerde Mammoetwet. Deze grote onderwijsvernieuwing was een onontkoombaar feit en de school zag voor mij geen ruimte voor coulance. Niets en niemand stond het voornemen om mij van school te sturen meer in de weg. Behalve dan deze leraar geschiedenis, die niet de minste was in een lerarenkorps waar de rangorde vooral werd bepaald door de academische titels waarover eenieder beschikte. Hij was bepalend voor mijn verdere levensloop door er in de overgangsvergadering bij zijn collega’s op te staan dat ik door zou mogen naar atheneum 4. Hij wilde niet dat ik door deze onderwijsvernieuwing de school zou moeten verlaten. Hij zag voldoende talent in mij.

Deze leraar, mr. dr. C.W. van Voorst van Beest (1914-2005), was aan de Leidse universiteit gepromoveerd op een proefschrift over de katholieke armenzorg in Rotterdam in de zeventiende en achttiende eeuw. In zijn lessen gebruikte hij een door hemzelf uitgegeven lesmethode, die in de boekentas van leerlingen slechts weinig gewicht had. Illustraties ontbraken, evenals andere paginavullende opsmuk. Anekdotische verhalen moesten door de leraar zelf verteld worden. En vertellen deed hij met verve. Zozeer zelfs dat hij als zelfbenoemd ‘bekeerd’ katholiek in de lessen veelvuldig blijk gaf van zijn mening over de verloedering die in de jaren zestig de samenleving teisterde. De woede en het fysieke lawaai waarmee menige tafel en het schoolbord in zijn verhaal werden betrokken, dienden als didactisch handelen gezien te worden. Door een zestienjarige werd dit evenwel anders beleefd. Ja, deze leraar bleef in mij geloven en daarvoor ben ik nog steeds dankbaar. Het is na vele jaren nog altijd

‘Niets en niemand stond het voornemen om mij van school te sturen meer in de weg. Behalve dan deze leraar geschiedenis’

Welke leerling of collega maakte het meeste indruk? Welke gebeurtenis is onvergetelijk? In deze serie vertellen schoolleiders, bestuurders en docenten over die ene persoon of gebeurtenis die hen altijd bij zal blijven.

gissen vanuit welke motieven hij zo’n sterk geloof in een leerling had. Speelde het onderwerp van zijn dissertatie een rol, of zijn later uitgesproken verwachting dat hij in mij een toekomstig priester zag? Weten doe ik het niet, maar het heeft mij wel aangespoord in mijn loopbaan als leraar vooral te blijven zoeken naar wat leerlingen wél kunnen en niet naar wat ze (nog) niet kunnen.”

Welke collega, leerling of gebeurtenis zult u nooit vergeten? Laat het ons weten via: redactie@vo-raad.nl

24 www.vo-raad.nl

Februari/maart 2023 | VO-magazine 25

Dit schooljaar maken we voor ieder nummer van VO-magazine een foto op het Rijswijks Lyceum en Van Vredenburgcollege.

Frans ontbijt

Op de Dag van de Franse Taal krijgen de leerlingen van de havo een Frans ontbijt aangeboden. Sreyash (links), Ugarit (rechts) en Rayan en Abdelmadjid (op de achtergrond) genieten van de croissantjes en chocoladebroodjes. Vanaf november biedt de school structureel ontbijtjes aan, waarvoor leerlingen kunnen zich opgeven via Magister.



Voor jonge mantelzorgers maakt een beetje hulp een groot verschil

Klem tussen zorgtaken en schoolwerk

In de klas ben je afgeleid omdat je je zorgen maakt over thuis. Huiswerk maken lukt niet altijd, omdat er iemand is die veel zorg nodig heeft. Je doet boodschappen, maakt schoon, helpt je broer met aankleden of haalt medicijnen voor je moeder. Op elke school zitten jongeren die thuis voor iemand zorgen. Met een beetje flexibiliteit kan de school hun leerproces ondersteunen.

Jonge mantelzorgers groeien op met ziekte en zorg thuis. Een van hun gezinsleden is langdurig ziek, heeft een lichamelijke of verstandelijke beperking, psychische problemen of een verslaving. Volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau zorgt ongeveer een kwart van de jongeren voor een naaste. De Stichting JMZ Pro richt zich op deze doelgroep. Landelijk coördinator Gwen van Roekel: "Er zijn veel kinderen die opgroeien met een zorgtaak. Ze vervullen al dan niet praktische taken, maar maken zich vooral zorgen over de ziekte of kwetsbaarheid van hun gezinslid. Daar komt bij dat zij zorg voor zichzelf missen. De hele dag gaat de aandacht naar het familielid dat zorg nodig heeft. Voor de anderen is er minder aandacht."

'Het zijn krachtige kinderen, met een lichte ondersteuning kun je ze vaak goed helpen'

Ook de schoolcarrière kan in de verdrukking komen. Zo vertelt Robert Karssenberg (17) over zijn broer met downsyndroom: "Als hij in een slechte bui is, moet je hem met alles helpen en heel erg motiveren om dingen te doen. Dan kan ik minder goed leren en zijn mijn resultaten ook minder." Robert stelde zijn mentor op de hoogte, maar vond zelf speciale maatregelen niet nodig. Sharona (18) had daar wel behoefte aan. Ook bij haar thuis is veel zorg nodig. Sharona kreeg van haar school de ruimte om huiswerk af en toe later in te leveren. Zij voerde daarnaast een reeks gesprekken met het zorgteam van haar school. Beide leerlingen doen hun verhaal in een kader bij dit artikel.

RISICO

Jonge mantelzorgers lopen in het onderwijs een verhoogd risico op vertraging, verzuim, uitval en onderpresteren, zegt Gwen van Roekel. "Dat willen we voorkomen met het nieuwe project De Jonge Mantelzorg Vriendelijke School." Aan de pilot van dit project voor po, vo en mbo doen >



'Je bent er in je hoofd altijd mee bezig'

Robert Karssenberg, 17, eerstejaars hbo-docentenopleiding:

"Mijn broer, die twee jaar ouder is dan ik, heeft het downsyndroom. Hij heeft bij veel dingen hulp nodig. Hij kan eigenlijk niet alleen naar de winkel, en je moet hem helpen met tandenpoetsen en dergelijke. Hij kan alleen op stap als hij de weg goed kent. Naar zijn stageadres kan hij inmiddels zelf lopen, maar als hij ineens naar de huisarts moet, gaat een van ons mee. Mijn zus en ik ondersteunen onze ouders. De ene week is drukker dan de andere. Als mijn ouders en mijn zus 's avonds een afspraak

hebben, moet ik thuisblijven.

Ik help mijn broer met alle liefde en dat geeft me ook een goed gevoel. Maar wat tegelijkertijd echt irriteert, is dat je er in je hoofd altijd mee bezig bent. Je moet fysiek zorgen, maar de zorgen in je hoofd zijn het meest vermoeiend. Als mijn broer een nieuwe activiteit heeft, is het altijd spannend of hij mee wil doen. Daar ben je dan best mee bezig en dat kost veel energie.

Mijn ouders proberen mijn zus en mij er zoveel mogelijk buiten te houden. Ik heb ook best wel hobby's kunnen ontwikkelen. Maar

soms moet ik afspraken met vrienden afzeggen omdat ik hier iets moet doen voor mijn broer. En ik heb momenten gehad dat ik geen dingen kon doen voor school. Ik heb mijn mentor op de middelbare school verteld wat mijn situatie is en heb toen aangegeven dat ik geen hulp nodig had. Maar het is fijn als een school die hulp indien nodig wél kan bieden.

Ik heb via JMZ Pro contact met lotgenoten en dat vind ik erg fijn. Het is heel prettig om te praten met andere mensen die hetzelfde hebben meegemaakt."

vijftien scholen mee. Medewerkers leren hoe je jonge mantelzorgers herkent, waar zij tegenaan lopen, hoe je hen op school kunt ondersteunen en naar wie je ze kunt doorverwijzen. Voor de leerlingen is er een prikkelende theateervoorstelling met nagesprek. Verder komt een ervaringsdeskundige zijn of haar verhaal delen. “Daardoor valt het kwartje en gaan leerlingen in gesprek”, ziet Van Roekel. Wat kunnen scholen doen voor jonge mantelzorgers? Van Roekel: “Met een preventieve aanpak kun je problemen voorkomen. Zorg dat je deze leerlingen herkent en erken hun situatie. Het zijn vaak krachtige kinderen. Met een lichte ondersteuning kun je ze vaak heel goed helpen. Bied als mentor een luisterend oor, maak indien nodig maatwerkafspraken over hun schoolwerk. Wees bereid om de regels een beetje aan te passen. Eventueel verwijst je door naar andere hulp binnen of buiten de school.” In het netwerk van JMZ Pro zitten consulenten die scholen kunnen ondersteunen bij het begeleiden van jonge mantelzorgers.

EMPATHIE

Het mee-zorgen voor een gezinslid heeft ook positieve effecten. Van Roekel: “We weten uit onderzoek dat deze jongeren meer empathisch vermogen ontwikkelen en een groter gevoel voor verantwoordelijkheid hebben. Soms hebben ze meer veerkracht en vaak zijn ze heel zelfstandig. Ze hebben hechtere familiebanden en zijn sneller volwassen.” Daar staat tegenover dat jonge mantelzorgers meer mentale zorgen hebben en meer kans lopen op emotionele problemen, angst en depressie. Van Roekel: “Ze cijferen zichzelf vaak weg; ze willen het kwetsbare familielid niet tot last zijn. Hun eigen ontwikkeling wordt belemmerd. Deze jongeren hebben minder hobby’s, doen minder aan sport en hebben geen tijd voor een bijbaan; precies de dingen waarmee je je eigen identiteit ontwikkelt.” Zo’n thuissituatie heeft ook grote invloed op je sociale leven, zegt Robert Karssenbergh. “Ik hoor van andere jonge mantelzorgers dat zij geen vrienden mee naar huis kunnen nemen omdat hun familie dat niet aankan. Soms houden ze zelf bezoek af, bijvoorbeeld omdat ze zich schamen voor hun verslaafde vader.” Karssenbergh is lid van de klankbordgroep van JMZ Pro. Hij vertelt: “Wij geven gevraagd en ongevraagd advies, vanuit het motto: niet over ons, maar met ons.” Hij zette met de zes andere jeugdige leden adviezen voor scholen op een rij. Kort samengevat: “Luister naar de jonge mantelzorger, sta open voor diens verhaal, wees betrokken en stuur een leerling eventueel door naar een zorgprofessional. De mentoren en andere leraren hebben het immers al druk genoeg.”

Jonge mantelzorgers lopen een verhoogd risico op vertraging, verzuim, uitval en onderpresteren



‘Ik denk dat mijn leven heel anders is dan dat van andere kinderen’

Sharona, 18, 5 havo:

“Ik heb twee broertjes van 16 en 10 jaar met adhd en autisme. Mijn moeder heeft een burn-out gehad en heeft daar nog een beetje last van. Ik ben al zo lang als ik me kan herinneren mantelzorger. Mijn vader is best wel veel aan het werk. Ik pas op als mijn ouders niet thuis zijn. Ik help in het huishouden en verder waar ik maar kan. Huiswerk maken is soms wel lastig. Het is fijn dat ik met school afspraken heb kunnen maken. Ik heb aan mijn mentor verteld hoe het thuis zit. Via hem heb ik ook een poos gesprekken gehad met het zorgteam van school. Nu gaat het goed en ga ik er alleen heen als het een keer niet goed gaat. Ik blijf wel in contact met mijn mentor. Mijn docenten houden rekening met mijn situatie. Het is niet erg als ik een keer m’n huiswerk niet heb gedaan. Dat moet natuurlijk niet te vaak gebeuren; ik moet niet ver achterop raken. Ik denk dat mijn leven heel anders is dan dat van andere kinderen. Mijn

broertjes vragen veel aandacht, vooral de jongste. Als hij bijvoorbeeld ’s morgens tandenpoetst en zich aankleedt, moet je erbij staan, anders doet hij het niet of raffelt hij het af. Dat is wel lastig. Ik ben constant bezig met dingen, ik sta thuis continu aan. Stel dat er iets gebeurt? Je kunt je thuis niet compleet afsluiten, want je ouders hebben af en toe hulp nodig. Het wordt nu wel gemakkelijker. Mijn oudste broer doet steeds meer zelf. Er is een tijd geweest dat ik bijna niet met vrienden kon afspreken, maar nu lukt dat weer. Als ik met iemand afspreek, doen we dat altijd bij diegene thuis, want bij ons is het niet rustig. Ik denk dat het goed is als de school veel begrip toont voor kinderen in mijn situatie, en hulp biedt waar mogelijk. Liefst de soort hulp waar de mantelzorger zelf om vraagt. Het is al heel fijn als tijdens de toetsweken de toetsen een beetje worden verdeeld, anders wordt het te veel.”

‘Elk jaar krijgen onze eersteklassers een themadag over jonge mantelzorgers’

Sven Dorgelo, docent lo en lob-coördinator bij Carmel College Salland in Raalte:

“We hebben op het vmbo ieder kwartaal een projectweek voor eersteklassers met verschillende thema’s. Daarbij werken we samen met de jeugdagente, Halt, jongerenwerkers en andere partijen. Elk jaar besteden we in dit kader ook aandacht aan jonge mantelzorgers. Dat doen we samen met Mantelzorgondersteuning Raalte. Leerlingen krijgen eerst voorlichting: wat is een mantelzorger en waar kan die tegenaan lopen? Ook leerlingen die thuis voor iemand zorgen, beseffen vaak niet dat zij een mantelzorger zijn. Twee acteurs spelen een voorstelling waarin dit onderwerp op een aansprekende manier wordt neergezet. Mantelzorgondersteuning Raalte zorgt voor de verwerking na afloop. Dat doen ze met de methode ‘Over de streep’, waardoor je allerlei dingen over elkaar te weten komt. Leerlingen zien dan: bij iedereen is wel iets aan de hand. Hun onderlinge band wordt steviger.

Je ziet dat ze elkaar gaan helpen en af en toe met de mantelzorger afspreken om leuke dingen te doen. Ten slotte vullen de leerlingen online een enquête in waaruit naar voren komt of ze mantelzorger zijn. Als dat zo is, vragen wij de ouders of we de leerling in contact mogen brengen met Mantelzorgondersteuning Raalte. Dan krijgt het gezin een flyer met hun aanbod, inclusief doe-activiteiten voor de jongere. Zelf kijken we wat wij kunnen doen bij de begeleiding met huiswerk en het helpen organiseren en plannen. Indien nodig verplaatsen we toetsen. Het gaat ons vooral om de bewustwording: voor de jongere zelf, klasgenoten én de docenten. Als een jongere bij ons in beeld komt, kan de mentor regelmatig een coachgesprek voeren. Waar nodig bieden we deze leerlingen een oudere leerling of oud-docent als maatje aan voor begeleiding bij schoolwerk. We kijken per leerling wat die graag wil. Uiteindelijk komt de leerling sneller zelf naar de mentor toe als hij dreigt vast te lopen.”



TIPS VOOR SCHOLEN

- **Luister onbevooroordeeld naar leerlingen.** Robert: “Toen mijn zus op school vertelde over onze broer met Down, was de reactie: ‘O, dan is hij vast altijd vrolijk!’ Dat was goed bedoeld, maar als iemand met zo’n vooroordeel komt, heb je geen zin meer om verder te praten.”
- **Nodig een ervaringsdeskundige en/of jnz-consulent uit op school.** Die kunnen leraren vertellen hoe je mantelzorgers herkent en tips geven voor hun ondersteuning.
- **Respecteer de privacy van de jonge mantelzorger.** Deel diens verhaal alleen met collega’s als de leerling hiermee instemt.
- **Behandel dit onderwerp in alle openheid, maar vermijd een stigma: straal uit dat iedereen anders is en er mag zijn.**
- **Maak bij je aanbod voor jonge mantelzorgers gebruik van partners uit je eigen omgeving.**
- **Laat activiteiten voor jonge mantelzorgers aansluiten bij bestaande activiteiten rond gelijke kansen, veiligheid op school, Gezonde School, de aanpak van voortijdig schoolverlaten of passend en inclusief onderwijs.**
- **De Jonge Mantelzorg Vriendelijke School is een initiatief van Stichting JMZ Pro in samenwerking met jonge mantelzorgprofessionals, ervaringsdeskundigen en de Strategische Alliantie Jonge Mantelzorg. De pilot wordt ondersteund door het ministerie van VWS.**

Meer informatie: www.JongeMantelzorgVriendelijkeSchool.nl. Kijk voor meer tips op: www.jmzpro.nl/zorgzoeker.

Focus op existentiële vaardigheden in het onderwijs

Verwondering, stilte en verbeelding

Het masterplan basisvaardigheden schiet tekort als antwoord op de uitdagingen waar onze samenleving voor staat, vinden Willem de Vos en Joop Berding. In een onzekere toekomst moeten leerlingen kunnen omgaan met kwetsbaarheid, onzekerheid en onoverzichtelijkheid. Dat vergt existentiële vaardigheden.

Zijn taal, rekenen/wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid de belangrijkste vaardigheden die jongeren voor hun toekomst nodig hebben? Willem de Vos, rector-bestuurder van het Christelijk Lyceum Veenendaal, denkt van niet. Hij plaatst vraagtekens bij het masterplan waarmee het kabinet jaarlijks 1 miljard in deze basisvaardigheden wil investeren. “Onder dat plan ligt het idee dat alles maakbaar is. En dat iets goed komt als we er geld in pompen. Maar wat als de toekomst niet rooskleurig is, maar onzeker en dreigend? Wat als onrust en krimp het toekomstbeeld bepalen? Dan moet het onderwijs de leerlingen scholen in weerbaarheid en de ‘kunst van het ongelukkig zijn’. Leerlingen voorbereiden op de wereld van morgen vergt dat leerlingen leren omgaan met het tegendeel van maakbaarheid.”

Eind vorig jaar publiceerde Willem de Vos met Robert van Putten, lector Bezieling & Professionaliteit, een pleidooi voor existentiële vaardigheden in het onderwijs als tegenwicht voor de huidige nadruk op de basisvaardigheden. Dit artikel bouwt daarop voort.

VERWONDERING

Auteur Joop Berding is het daarmee eens. Hij begon zijn loopbaan als leraar in het primair onderwijs, was leraren-opleider en schrijft veel over pedagogiek en onderwijs. Vorig jaar publiceerde hij een boek over filosoof en leraar Cornelis Verhoeven (1928-2001). “Ik wil een brug slaan tussen onderwijsfilosofie en onderwijspraktijk”, licht hij toe. “Ik heb de ideeën van Verhoeven over onderwijs onder de loep genomen en er een boek over geschreven omdat ik denk dat ze nog steeds zeer relevant zijn. Verhoeven was ervan overtuigd dat een leraar heel veel kan doen voor leerlingen, maar hen nergens toe kan dwingen. Hij zegt dat het belangrijkste is dat je hen verwondering en nieuwsgierigheid voor de wereld in al haar facetten kunt bijbrengen.” Willem de Vos heeft het boek over Verhoeven met grote interesse gelezen. “Het is frappant dat iemand veertig jaar geleden gedachten formuleerde over punten waar we in het onderwijs nu mee worstelen”, vindt hij.

ILLUSIE

Joop Berding weet uit eigen ervaring dat in het onderwijs niet alles maakbaar is. “Je wilt als leraar van alles betekenen voor de kinderen; het is zo mooi om hen met van alles in aanraking te laten komen. Maar wat je wilt, lukt niet altijd. Dat is voor een docent soms moeilijk te accepteren. Gert Biesta noemt dat het prachtige risico van onderwijs.”

Het maakbaarheidsdenken zit hem dwars: “Het onderwijs krijgt de trekken van een machine. Met het masterplan



basisvaardigheden heeft het ministerie torenhoge ambities neergezet. Dat is op zich prima: je wilt ergens naartoe werken. Maar het idee dat je puur op kracht van middelen, menskracht en controle je ambities laat slagen, is een illusie. Inzetten op vaardigheden is ook niet nieuw, dat doen we al decennia. Alleen is de werkelijkheid weerbarstig.”

“Het masterplan focust te veel op de zakelijke, maakbare en meetbare basisvaardigheden”, zegt ook De Vos. “Dan is de kans groot dat we vooral leerlingen opleiden die hun eigen succes moeten gaan realiseren en een efficiënte bijdrage kunnen leveren aan de economie. Daarnaast staat het plan bol van de termen die draaien om grip, beheersing en controle. En dat in een wereld die bol staat van vluchtigheid, onzekerheid en complexiteit.”

NIET AFDWINGEN

Filosof Cornelis Verhoeven maakt een onderscheid tussen opleiding en vorming. Voor Berding is dat een belangrijk onderscheid, dat duidelijk maakt waarom onderwijs

‘Als je het onderwijs als machine beschouwt, haal je de ziel eruit’

niet maakbaar is. “Een opleiding is – kort gezegd – een instructie die nodig is om een beroep uit te oefenen. Dat is planbaar. Vorming gaat over de ontwikkeling van het mens-zijn. Dat kun je niet afdwingen, dat is typisch iets dat zich bij leerlingen voltrekt. Verhoeven zegt: ‘Het is de wijze waarop iemand de cultuur waarin hij participeert, zich eigen maakt, interpreteert en integreert in zijn eigen bestaan’. Vorming is een proces waar je heel veel in kunt stoppen, maar waarvan de uitkomst niet te plannen is. Dat maakt het onderwijs een levend geheel en geen machine.”

Probeer je vorming te plannen, dan krijg je burgerschaps-onderwijs dat neigt naar maakbaarheid, zegt De Vos. “Het >



Willem de Vos: 'In het masterplan staat heel vaak het woord effectief. Maar wat is effectief? In welke context?'

heeft voor mij een beetje een verdacht randje. Het lijkt alsof het hoofddoel is: brave burgers maken. Maar we moeten kinderen helemaal niet braaf en volzaam maken. We moeten hen kritisch maken, en weerbaar voor als het spannend wordt. De toekomst ziet er onzeker uit; in het onderwijs moet je op een goede manier omgaan met achteruitgang en de spanningen die dat meebrengt. In het masterplan staat heel vaak het woord effectief. Maar wat is effectief? In welke context? En wat moet geëffectueerd worden?"

GEEN AUTOMATISMEN

"Effectiviteit is geen pedagogisch criterium", vult Berding aan. "De hele opvoeding is geen effectief proces, het is geen kwestie van rechttoe-rechtaan van A naar B. Het blijft iets dat een kans heeft om te slagen. Als een leerling iets nog niet onder de knie heeft, laat dit zien dat de leerling meer tijd nodig heeft. Ontwikkeling en vorming zijn geen automatiseren. En in het denken in vaardigheden schuilt het gevaar

'Uit alles spreekt: we moeten door, we hebben haast! Maar dat staat haaks op ons begrip van opvoeding en vorming'

dat je te veel in termen van operationalisering gaat denken. Kan ik het zien, kan ik het toetsen? Daarmee krijg je een smalle invulling van een breed begrip. Neem lezen, dat is een proces met zeer complexe interacties. Wij maken daar iets plats van, dat zich vertaalt in toetsen waarop je je kunt voorbereiden. Waarom zijn we eigenlijk zo bezig met die vaardigheden? Die vraag is helemaal buiten beeld geraakt. Als je onderwijs als machine beschouwt, haal je de ziel eruit. Onderwijs heeft tijd nodig. Als je gaat voor de snelle en oppervlakkige resultaten, is het dan nog onderwijs?"

ANDERE TALEN

De Vos ziet dat onderwijs vaak een vorm van automatiseren is geworden. "Het is iets externs, dat niets met de leerling als persoon te maken heeft. Terwijl je leerlingen wél wilt helpen de toekomst vorm te geven. Welke basisvaardigheden hebben jonge mensen nodig om met die niet-maakbare toekomst om te gaan?" In zijn opvatting moeten leerlingen andere talen leren. "De taal van de samenleving en het nut; je moet weten hoe die werkt. De diepere taal van de verbeelding en creativiteit. Dan gaat het om de dingen die er niet zijn, of er misschien zouden moeten zijn. Het zou sierlijk zijn geweest als ze creativiteit in het masterplan hadden opgenomen. Uiteindelijk hebben we jongeren nodig om dingen te creëren die er nog niet zijn."

De derde taal is die van de stilte, van de verbeelding. "Je hoeft niet te praten over alles; soms is alleen waarnemen genoeg. Stilte is helaas spaarzaam, zowel op school als thuis. Er zijn zoveel impulsen en prikkels, daarmee moeten we jongeren leren omgaan. Maar dat staat niet in de schoolboeken. Er zijn mogelijkheden genoeg: met lezen, met kunst, met sterrenkunde."

HANDELINGSRUIMTE

"Dat onderschrijf ik helemaal", zegt Berding. "Docenten zouden daar de ruimte in moeten nemen. Er zijn zoveel momenten in de klas dat je bezig kunt zijn met deze existentiële vaardigheden! Maar dat vergt lef, terwijl er op leraren een grote druk ligt om te zorgen voor goede leerlingprestaties. Het begint denk ik als je er met collega's over gaat praten, binnen de vaksectie of de school als geheel. Dat is ook een vraag op beleidsniveau: hoe geven we creativiteit, verwondering en stilte een plek in ons onderwijs?"

De docent is een professional, het docentschap een vak. Waarom is het beroep dan zo onderhevig aan voorschriften en verwachtingen? Berding: "Natuurlijk, als docent moet je verantwoording afleggen aan de samenleving. Maar diezelfde samenleving moet de docent de ruimte geven om zelf het onderwijs in te vullen, zonder voortdurend op de vingers te worden gekeken." "Als ik oud-leerlingen spreek over wat hen heeft geraakt", zegt De Vos, "dan gaat het bijna altijd om iets buiten de lesmethode, en heel vaak om een docent die echt betrokken is bij wat hij of zij doet. Ik zeg niet dat de lesstof weg moet, die is zeker belangrijk, maar zoals Joop zegt: geef de docent meer handelingsruimte."

KENNIS

Cornelis Verhoeven signaleerde al lang geleden de trend dat kennis in het onderwijs minder belangrijk werd.

'Effectiviteit is geen pedagogisch criterium'

'Er is eerder vertraging nodig dan versnelling'

"Hij was heel duidelijk over het belang van kennis", zegt Berding. "Kennis zorgt voor verwondering: 'Waar we het meeste van weten, daar staan we het meest verbaasd over.' Het probleem is dat we in het onderwijs wel de resultaten van kennisvergaring (wetenschap) aanbieden, maar niet alles daarachter. Verhoeven gaat daarin nog verder door te zeggen dat een docent vragen beantwoordt die niet zijn gesteld, in ieder geval niet door de leerlingen. Dat leidt tot ongeïnteresseerdheid bij de leerling."

"Agendeer handelingsruimte voor docenten, stimuleer dat", suggereert De Vos. "Help docenten om ruimte te maken. En kijk wat er gebeurt. Bij ons op school zijn we bezig het aantal klassikale lessen te verminderen, een andere manier van werken in te voeren. We willen meer ruimte om de dag op een andere manier te besteden. Meer coaching en gesprekken met leerlingen. Wat motiveert je, wat niet? Ik bespreek het denken over existentiële vaardigheden in de toespraken die ik houd. Ik daag mensen uit hun dag anders te beginnen dan ze gewend zijn."

TRAGE VRAGEN

Berding komt nog even terug op het masterplan basisvaardigheden. "Uit alles spreekt: we moeten door, we hebben haast! Maar dat staat haaks op ons begrip van opvoeding en vorming. Dat zijn trage processen, die je niet door middel van beleid zou moeten opjagen. Filosoof Harry Kunneman heeft het over trage vragen, over wezenlijke zaken die ons allemaal aangaan: liefde, dood of ziekte. Dat zijn vragen die zich niet laten versnellen. Maar als de versnelling je criterium is, dan lijdt de kwaliteit daaronder. Er zijn dus eerder vormen van vertraging nodig dan versnelling."

Zowel De Vos als Berding onderkent het belang van taalvaardigheid, lezen en rekenkundig inzicht. Ze hebben vooral bedenkingen bij de insteek van het masterplan. De Vos: "Het idee dat je met een forse financiële injectie en vliegende brigades over een paar jaar kunt aantonen dat het 'effect' heeft gehad, kan wel eens tot een grote teleurstelling leiden. Laten we ruimte scheppen voor de andere 'talen', voor een existentiële, sociale en solidaire omgang met onzekerheid. Laten we daar een masterplan voor maken. Het zal onze jonge mensen vele malen beter helpen om mens te worden in een onzekere wereld. En dan is er vast ook veel meer ruimte voor begrijpend lezen, rekenvaardigheden, digitale geletterdheid en burgerschap." 

Meer weten over Cornelis Verhoeven?

Joop Berding, Rndom Cornelis Verhoeven. Ruimte voor vertraging in filosofie en onderwijspraktijk. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Ze zijn niet de makkelijksten. Maar wat zijn ze leuk.

Leerlingen in het voortgezet onderwijs. Als je ze allemaal bij elkaar optelt, zijn het er bijna 1.000.000. En allemaal zijn ze anders. Sommigen zijn dwars en opstandig, anderen juist rustig en meegaand. De een is sportief of kunstzinnig, de ander vooruitstrevend of behoudend. Ze hebben een hele duidelijke mening. Of zijn daarnaar op zoek. En alles daartussenin.

Eén ding hebben ze gemeen. Ze zijn allemaal de moeite waard. En ze zitten – gelukkig niet allemaal – bij jou in de klas. Dat maakt jou onderdeel van hun leven, hun toekomst, dromen en ambities.

Ze daarin bij te staan is niet altijd even makkelijk. Tegelijkertijd is het ook een mooie en eervolle taak. Want je bent er niet alleen om ze wakker te schudden, hun nieuwsgierigheid te prikkelen en ervoor te zorgen dat ze écht iets leren, maar vooral ook om ze te helpen hun plek in deze wereld te vinden.

Blink, een van de meest oorspronkelijke educatieve uitgeverijen van Nederland, wil je hierbij helpen. Door lesmethodes te ontwikkelen die niet alleen gebaseerd zijn op de laatste wetenschappelijke inzichten, maar vooral ook op de kennis, kunde en praktijkervaring van docenten zelf. Van jou dus. Niet een keer, maar doorlopend, elk jaar opnieuw. Omdat we geloven in de kracht van co-creatie. En daarom zijn we ook de Blink Academie gestart waar je kunt deelnemen aan trainingen en events om van gedachten te wisselen met andere professionals, van elkaar te leren en elkaar te inspireren.

Meer weten? Ga naar blink.nl/vo.



Blink

Ontdek de wereld.

DE SCHOOLTIJD VAN

Tekst: Ilse Ariëns • Fotografie: Isabel Sanchez Olid

Joy Delima (28)

Vmbo-tl 2007-2011

Comenius Dalton Rotterdam

‘Onze klas was de terror-klas’

Wat was je voor leerling?

“Ik was introvert, hield me rustig. Op de basisschool werd ik gepest en op het vmbo ging dat door. In de brugklas had ik een vriendje uit de derde. Mensen uit zijn klas vonden het stom dat hij met een meisje uit de brugklas ging, maar omdat hij een populaire jongen was, werd ik hun mikpunt. Het was niet dat ik elke dag boterhammen naar mijn hoofd gegooid kreeg; ik had echt wel vrienden. Maar soms had je zo’n dag dat de pestkoppen dachten: wie zullen we eens pakken? Dan was ik, kwetsbaar door mijn pestverleden, een makkelijke prooi. Ik hield er sociale angst aan over. Ik vind het eng mezelf te moeten zijn in een groep, veel enger dan een rol te moeten spelen voor een groot publiek. Ik zat vanaf mijn achtste al bij het jeugdtheater. Theater heeft altijd veilig gevoeld.”

Wie was je favoriete docent?

“Dat was mijn docent Frans, mevrouw De Schipper. In de les was ze streng, maar dat zal aan onze klas hebben gelegen, die bekendstond als ‘terror-klas’. Ze was mijn mentor in de brugklas en een-op-een heel goed. Door het gepest sliep ik slecht en kwam ik vaak te laat. Toen ze een keer tegen me uitviel en ik begon te huilen, riep ze me na school bij zich. Ze luisterde, bood haar excuses aan en gaf me een schriftje. Als ik elke avond mijn gedachten opschreef, zou ik ‘s nachts minder malen. Als ik daaraan terugdenk: zó lief!”

Wat heb je op school geleerd waar je nu nog profijt van hebt?

“In retrospectief heb ik geleerd om hulp te vragen. Op school deed ik dat niet. Ik probeerde in mijn eentje alles op te lossen. Verder was ik een voorbeeldige leerling, had nooit een grote mond, had altijd mijn huiswerk af en haalde goede cijfers. Nu denk ik: tjonge, wat serieus en zwaar. Je mag best feesten en wilde dingen doen.”



Actrice Joy Delima speelde hoofdrollen in de Netflix-serie *Dirty Lines* en in *Rampvlucht*, een serie over de vliegcrash in de Bijlmer. In de *Volkskrant* schrijft ze persoonlijke columns over seks. Haar eerste boek is net uit: *Goed komen, een seksuele quest*.

Wat mag van jou meer aandacht krijgen op school?

“Seksuele voorlichting natuurlijk! Ik heb dat zelf bijna niet gehad. Wij kregen bij biologie een beetje anatomie, van voornamelijk de penis. Hoe de clitoris eruitzag? Je had geen idee. En verder ging het over hoe je niet zwanger moest worden. Geen woord over respect en grenzen aangeven. Niks over dat het bij seks ook om genot gaat. Onze docent was een conservatief meisje, dat rood werd als ze iets over seks moest uitleggen. Van mij zou er een apart vak seksuele voorlichting mogen komen, gegeven door iemand die er met gemak over kan praten. Iemand die meteen ook een vertrouwenspersoon is aan wie je veilig van alles kunt voorleggen. Ik denk namelijk dat er best wat jongeren zijn die niet bij hun ouders terecht kunnen. Weet je, ze zouden natuurlijk allemaal mijn boek moeten lezen. Leerlingen om te zien dat seks een zoektocht is en dat wat jij voelt niet raar is. Docenten om zich bewust te worden van de gevolgen van gebrekkige seksuele voorlichting.”

HOE ZIT DAT?!

Tekst: Stan Termeer • Illustratie: Shutterstock

Vaste en tijdelijke aanstellingen

Hoe kan het dat het aantal vaste aanstellingen in het voortgezet onderwijs daalt terwijl er sprake is van een lerarentekort? We moeten er toch alles aan doen om startende leraren te binden? De cijfers en achtergronden op een rijtje.

HOOG PERCENTAGE VASTE AANSTELLINGEN...

In het voortgezet onderwijs had in 2022 80% van alle leraren een vaste aanstelling. Dat is vergelijkbaar met het mbo en iets lager dan in het po. Van het onderwijsondersteunend personeel in het vo heeft ook 80% een vast contract. In het po en mbo liggen die aantallen lager, respectievelijk op 72 en 76%.

In deze cijfers zijn uitzendkrachten en andere personeelsleden die niet in loondienst van de scholen werken, buiten beschouwing gelaten. Denk aan zzp'ers, medewerkers in een vervangingspool en gedetacheerden. Daar is in het vo ongeveer 3,9% van de totale personeelslasten mee gemoeid (Tendrapportage onderwijsarbeidsmarkt, 2022).

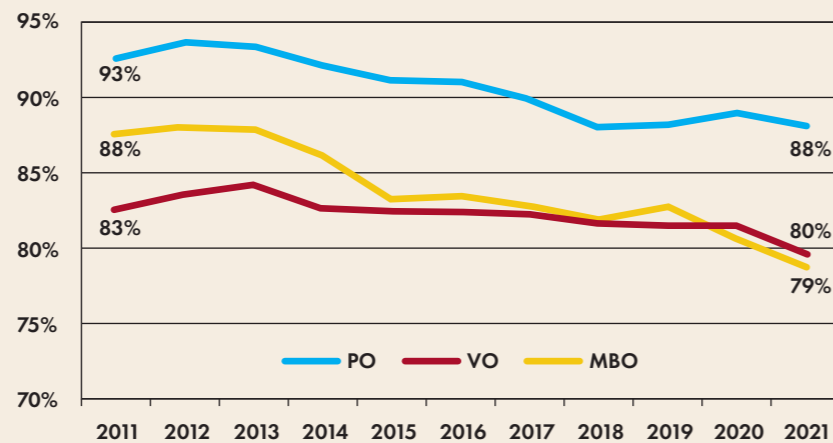
Omdat het percentage van 3,9 betrekking heeft op geld in plaats van op personen/fte, kan het niet worden opgeteld bij de 20% leraren met een tijdelijke aanstelling. Het is ook niet bekend om hoeveel contracten het gaat. Evenmin is helder welk deel van de inhuur betrekking heeft op personeel dat onderwijs geeft. Een eerste indicatie luidt: iets minder dan de helft. Het onderzoek hiernaar staat nog in de kinderschoenen.

Het percentage vaste aanstellingen in het voortgezet onderwijs is hoog in vergelijking met andere sectoren. Van alle Nederlanders werkt 40% flex, dat wil zeggen dat zij een contract voor bepaalde tijd hebben of werken als zzp'er (CBS). In het onderwijs (van po tot wo) is dit 35,3%. In de sector zorg en welzijn is het 33,8% en in het openbaar bestuur en bij de overheid 20,2%.

MAAR HET DAALT WEL....

Het aantal leraren in vaste dienst is de afgelopen jaren wel gedaald, van 83% in 2011

PERCENTAGE VASTE AANSTELLING LERAREN PO, VO EN MBO (BRON: DUO)



naar 80% in 2022. En dat bij een oplopend personeelstekort. Hoe kan dat?

TWEE REDENEN

1. Vergrijzing

De afgelopen jaren heeft een relatief grote groep leraren het onderwijs verlaten vanwege pensionering. Het personeel in het voortgezet onderwijs is met 43,2 jaar relatief oud. Het landelijk gemiddelde is 42 jaar. 21% van de leraren is tussen de 55 en 65 jaar. (Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren 2022). Gepensioneerde leraren worden vervangen door nieuwe leraren. Deze nieuwe krachten krijgen vaak, zoals in vrijwel iedere sector gebruikelijk is, een tijdelijke aanstelling van een jaar, met uitzicht op een vast contract bij

goed functioneren.

De groep nieuwe leraren met uitzicht op een vaste aanstelling maakt onderdeel uit van de 20% tijdelijke contracten in het vo. Het is niet precies bekend hoe groot deze groep is. Een indicatie is het percentage vaste arbeidscontracten onder leraren die in 2021 zijn afgestudeerd aan de lerarenopleiding. In 2022 had 38% van hen reeds een vast contract en 42% een tijdelijk contract met uitzicht op vast (Loopbaanmonitor Centerdata/Mooz).

2. Tijdelijke financiering

Een tweede reden waarom het percentage vaste aanstellingen daalt, is het tijdelijke karakter van de financiering. Het Nationaal Programma Onderwijs bijvoorbeeld biedt

scholen ruimte om extra krachten aan te nemen. De mogelijkheid om dit geld te besteden, stopt echter in het schooljaar 2024-2025. Ook structurele financiering, bijvoorbeeld voor het Masterplan basisvaardigheden, wordt op tijdelijke basis aan de scholen ter beschikking gesteld. Dit maakt het voor scholen erg lastig om langjarige programma's in te richten en leraren hiervoor een vaste aanstelling te geven.

STABILITEIT EN CONTINUÏTEIT

Het is logisch dat leraren het liefst een vaste aanstelling hebben. Dit geeft zekerheid, de mogelijkheid om een huis te kopen et cetera. Ook schoolbesturen hebben een voorkeur voor vaste contracten. Dit biedt stabiliteit en continuïteit. Als leerlingen steeds een nieuw

gezicht voor de klas krijgen, komt dat de onderwijskwaliteit niet ten goede. Daarnaast betekent werken met veel tijdelijke aanstellingen extra wervingsactiviteiten en bijbehorende kosten, steeds nieuw personeel inwerken, de onzekerheid of een nieuwe leraar goed landt en het werk aankan, et cetera. Niet voor niets is in de cao voor het voortgezet onderwijs opgenomen dat een vaste aanstelling het uitgangspunt is (art. 9.1). Naast de tijdelijke aanstellingen met uitzicht op vast zijn tijdelijke contracten slechts mogelijk in specifieke situaties, zoals krimp (daling van het leerlingenaantal) en voor aanvullende projecten waarvoor tijdelijke financiering beschikbaar is. En uiteraard voor vervanging wegens ziekte, zwangerschapsverlof of

andere tijdelijke afwezigheid. Alleen wanneer de risico's voor de bedrijfsvoering het ongemak en de kosten van het werken met tijdelijke contracten overstijgen, zullen scholen kiezen voor flexwerk. En ja, het komt voor dat er sprake is van een stapeling van tijdelijke contracten zonder goede reden. Dan is er sprake van slecht werkgeverschap. Dat is niet wenselijk en komt gelukkig weinig voor. <

Zowel leraren als besturen willen het liefst vaste contracten



HET GEBOUW

Tekst: Martijn de Graaff • Fotografie: Dirk Kreijkamp

Heeft u ook een bijzonder gebouw, laat het ons weten: redactie@vo-raad.nl



De school (rechts) deelt het plein met de Topmavo. In het midden het gebouw met de gezamenlijke gymzalen.

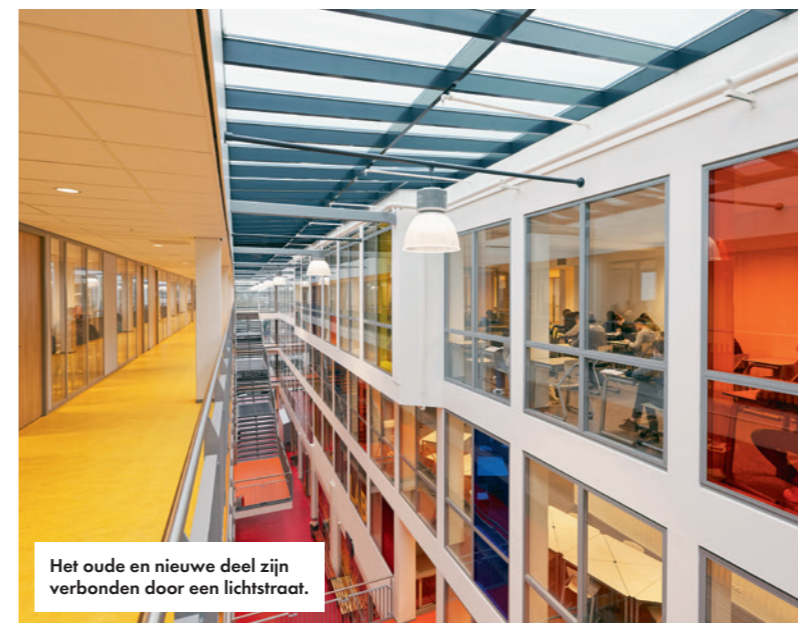


IN HET KORT:

School: Groene Hart Lyceum **Plaats:** Alphen aan den Rijn
Aantal leerlingen: 1600 (1400 in het hoofdgebouw, 200 in de nevenvestiging) **Directeur:** Astrid Schouten
Bouwjaar: 1976, verbouwing 2021
Bijzonderheden: het gebouw werd midden in de coronaperiode opgeleverd.



De trap is een van de onderdelen die van het oude gebouw zijn overgebleven.



Het oude en nieuwe deel zijn verbonden door een lichtstraat.



De docentenkamer.



Het sciencelab.



De klimwand in de gymzaal.

Een warme en transparante school

In Alphen aan den Rijn worden onderwijsgebouwen aan de hand van het Masterplan Huisvesting klaargemaakt voor de komende decennia. Eén van die gebouwen is dat van het Groene Hart Lyceum, dat twee jaar geleden is verbouwd.

Bij de verbouwing zijn kenmerken van de school vertaald in het gebouw, vertelt Mark Tange, unitleider onderwijs havo. "We hebben een warme school: leerlingen en leraren letten goed op elkaar. En we zien de school als een mini-samenleving. Daarom zorgen we voor transparantie. Door te werken met leerdoelen weten leerlingen wat ze moeten doen en vooral waaróm ze het doen. Leerlingen krijgen veel mogelijkheden om zich te ontwikkelen, bijvoorbeeld in het Technasium. Dat maakt ons onderwijsconcept voor veel kinderen aantrekkelijk. Het gevoel is dat we groeien.

De warmte en transparantie hebben we laten terugkomen in het gebouw. Daardoor blijft het toch overzichtelijk en rustig, hoewel er in ons gebouw 1400 leerlingen rondlopen. Door de groei van het aantal leerlingen is het gebouw inmiddels alweer te klein: we hebben een nevenlocatie nodig om alle lessen te verzorgen.

Deze school en dit gebouw hebben diepe wortels in Alphen aan de Rijn. Ouders en soms zelfs grootouders van onze leerlingen hebben hier les gehad. Het oude gebouw was na veertig jaar óp. Andere middelbare scholen zaten in een vergelijkbare situatie. Vandaar dat het masterplan vanuit de gemeente erg welkom was. Het gaf ons de mogelijkheid onze onderwijsvisie duidelijker in het gebouw neer te zetten.

Samen met alle collega's hebben we eerst een programma van eisen gemaakt. De indeling is heel anders geworden. Op elk van de vier etages zit nu een cluster aan vakken: kunst, muziek en drama op begane grond, daarboven de bètavakken (met het Technasium), vervolgens de zaakvakken en helemaal boven de talen.

We hebben zoveel mogelijk onderwijsruimte gecreëerd: de aula en de docentenkamer zijn kleiner gemaakt. Elke verdieping heeft wel een werkruimte voor de docenten. Ook zijn er kleine werk- en overlegruimtes. Daarvoor hebben we ruimte gevonden door bijvoorbeeld een gang minder breed te maken.

Die kleine ruimtes zijn hard nodig, want alle lokalen zitten elke dag volgeoroosterd. We moeten dus slim omgaan met de ruimtes die we hebben. Bij een overleg met ouders zit je met vier à vijf mensen, dan heb je geen groot lokaal nodig. We hebben ook een stilleruimte en een ruimte waar leerlingen zich kunnen ontspannen. Het zijn allemaal bewuste keuzes, die passen bij onze school."

Houvast bij het verbeteren van basisvaardigheden

Er is volop aandacht voor de basisvaardigheden van leerlingen. Vraag je je ook af: hoe is het daarmee op mijn school gesteld? Hoe staan onze klassen ervoor? En hoe presteren mijn individuele leerlingen? Uiteraard wil je meten wat ertoe doet, zodat jij de nodige houvast hebt voor bijsturing en ondersteuning. Om leerlingen echt verder te helpen. Alma van Til, projectmanager bij Cito, vertelt hoe het Cito Volgsysteem VO elke leerling zichtbaar maakt. Ook diegene die minder opvalt in de klas. Lees hoe we kunnen ondersteunen bij het maken van een kwaliteitsslag in het onderwijs.



Alma van Til legt uit: “Het Cito Volgsysteem voortgezet onderwijs is opgezet om leerlingen te volgen met behulp van een serie objectieve en methode-onafhankelijke toetsen. Er zijn er vier: Toets 0 tot en met Toets 3. Elke toets brengt de beheersing van kernvaardigheden in kaart. Toets 0 is bedoeld als een intake-toets voor aan het begin van de brugklas. Met behulp van de rapportages kun je brugklassers die verschillende eindtoetsen hebben gemaakt vergelijken met elkaar én met een landelijke benchmark. Zo weet je wat hun functioneringsniveau is. Toets 1, 2 en 3 zijn volgtoetsen die je afneemt aan het einde van het eerste, tweede en derde leerjaar. Met deze toetsen maak je groei voor elk van de kernvaardigheden inzichtelijk. Je kiest zelf welke volgtoetsen je afneemt. Als je het plaatje compleet wilt hebben, neem je ze allemaal af.”

Basisvaardigheden voorspellend voor schoolsucces

De kernvaardigheden die in beeld worden gebracht zijn Nederlands leesvaardigheid, Nederlands woordenschat, Engels leesvaardigheid, Engels woordenschat en rekenen-wiskunde. “Hiermee krijg je dus goed zicht op de kernvakken. Resultaten van alle jaren kun je in het volgsysteem terugzien. Daarnaast zijn de prestaties voor Nederlands leesvaardigheid en rekenen-wiskunde voorspellend voor schoolsucces”, aldus Alma. “Dat komt omdat deze basisvaardigheden onmisbaar zijn voor het onder de knie krijgen van andere schoolvakken.”

Leervorderingen zichtbaar maken zonder ervoor te leren

“Met behulp van rapportages, laat je leerlingen zien waar ze staan en hoeveel ze zijn gegroeid. Daarmee is deze rapportage een waardevolle aanvulling op de rapportcijfers”, verklaart Alma. “Rapportcijfers hebben slechts betrekking op brokjes lesstof waarvoor geleerd kan worden, terwijl het leerlingvolgsysteem van Cito peilt hoeveel leervorderingen gemaakt zijn voor de vaardigheid als geheel. Omdat leerlingen niet voor de volgtoetsen hoeven te leren, geven de rapportages een beter beeld van hoeveel inzicht leerlingen hebben in de lesstof.”

Mentorlessen voor meer eigenaarschap bij leerlingen

“De gratis beschikbare mentorlessen bereiden leerlingen voor op de afname van de toetsen. Daarnaast helpen ze om leerlingen eigenaarschap te laten nemen door aan de slag met vragen als: wat laten mijn rapportcijfers en mijn resultaten op het volgsysteem zien? Is dat wat ik verwacht had? Op welk punt wil ik groeien en vooral: wat heb ik daarvoor nodig en welke actie ga ik ondernemen? Door de mentorlessen en leerling-rapportages krijgt een leerling meer grip op het leerproces.”

‘Meer grip op het eigen leerproces’

Cognitieve capaciteitentest als aanvulling op de mentorrapportages

Het Cito Volgsysteem VO heeft aparte rapportages voor de mentor en de vakdocent. Deze bieden een goed houvast voor het plaatsen van leerlingen: zitten ze op hun plek of kunnen ze misschien een niveau hoger aan? “Hierbij helpt de totaalprestatie; deze geeft aan hoe leerlingen hebben gepresteerd op de toets als geheel. Vaardigheden die een grotere voorspellende waarde hebben voor schoolsucces, tellen zwaarder mee. Signalerende vlaggetjes maken de rapportage overzichtelijk. Je kunt snel inzoomen op opvallende resultaten. Aanvullend op het volgsysteem, kan de CognitiQ worden ingezet. Dit is een cognitieve capaciteitentest die de abstracte redeneervaardigheden in beeld brengt. Deze test zegt niets over de leervorderingen, maar wel over de leerpotentie. Een goede aanvulling dus.”

‘Determinatie makkelijker met behulp van volgtoetsen’

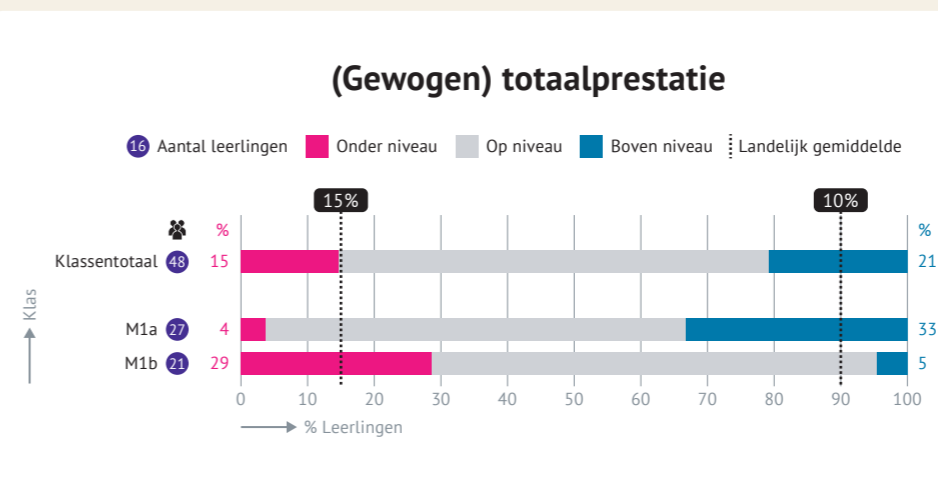
Stroomschema om onderwijs af te stemmen op leerlingen

“Met de rapportages voor vakdocenten kun je je onderwijs beter afstemmen op je leerlingen. Het onderstaande handige stroomschema helpt je hierbij. Kijk eerst naar de klas als geheel en ga na: hebben alle leerlingen extra ondersteuning nodig of een klein groepje.”

- Stap 1 | interpreteren:** bekijk scores en bepaal welke leerlingen extra ondersteuning nodig hebben
- Stap 2 | analyseren:** plaats resultaten in context (volgtoetsen, rapportcijfers, maar ook de leer-werkhouding en het sociaal-emotioneel functioneren)
- Stap 3 | verdiepen:** welke soort ondersteuning is nodig? Gaat het om taalzwakke leerlingen? Valt de leerling bij rekenen-wiskunde uit op een specifiek domein?

Verbetering kwaliteitszorg door goede monitoring

“Het Volgsysteem VO kan ook bijdragen aan kwaliteitszorg. Speciale rapportages geven een goed beeld van het niveau van de verschillende klassen en van een hele stroom (bijv. de vmbo kb- of havostroom). De prestaties van leerlingen worden afgezet tegen een landelijke benchmark met meer dan 260.000 leerlingen. Zo weet je of ze in de pas lopen met de rest van Nederland.



De monitoringsrapportages zijn een handig hulpmiddel bij de analyse van de basisvaardigheden, omdat ze ook de resultaten voor de verschillende kernvaardigheden per klas tonen. Directies, teamleiders of managers zien in een overzicht hoe de leerlingen ervoor staan. Daarnaast zijn ze van belang voor inspectiecriteria als schooladvies & plaatsing en overgang naar het volgende leerjaar.”

Weten hoe andere scholen omgaan met het Cito Volgsysteem? Lees de klantverhalen op cito.nl/volgsysteemvo of ga naar cito.nl/trainingenadvies-vo voor maatwerkopties om de kwaliteit van jullie onderwijs en toetsen te borgen.

Een nieuwe kijk op teameffectiviteit

De manier waarop we samenwerken is toe aan vernieuwing. Teams zijn niet langer de stabiele eenheden die we kennen uit de klassieke literatuur over teams en teamontwikkeling. De nieuwe realiteit van samenwerken heet teaming. Dit woord geeft een proces van continue aandacht weer. Teaming is de vaardigheid die mensen nodig hebben om goed te kunnen samenwerken, zelfs in wisselende samenstelling en onder hoge druk. Dan is er geen tijd om elkaar te leren kennen en vertrouwen op te bouwen. Je moet er meteen staan. Van iedereen wordt bovendien verwacht dat hij iets toevoegt aan het gezamenlijke doel, zonder dat iemand daar een duidelijk overzicht van heeft. Teaming is een betrekkelijk nieuw begrip en de theorievorming erover is (dus) nog beperkt. Dat stimuleerde Van der Loo en Davidson tot het schrijven van een lijvig boekwerk over alle relevante aspecten van het onderwerp. Het boek bestaat uit twee delen: een over de achtergronden en aard van teams en teaming en een meer praktisch deel met tools, werkvormen en skills. Met name dat eerste deel biedt een groot aantal boeiende inzichten. Dat we maar liefst 85% van onze tijd aan samenwerking besteden bijvoorbeeld, maar daarin niet heel succesvol zijn. 80% van de teams voldoet namelijk niet aan de verwachtingen. Werken in teams leidt tot een rendementsverlies van 25% tot 75% en de meeste teams

lukt het niet om betere ideeën te verzinnen en betere besluiten te nemen dan het beste teamlid alleen zou kunnen doen. Noem dat maar eens geen ontluisterende cijfers! Daar staat tegenover dat samenwerking steeds meer geldt als dé sleutel voor het oplossen van problemen waarmee organisaties worden geconfronteerd. Teams zijn daarbij juist de aanjagers van verandering. Er is dus meer dan voldoende reden om aandacht te schenken aan de ontwikkeling van de vaardigheden die teaming vergt. En die komen in het boek volop aan bod. De auteurs presenteren het 'vliegwiel van teaming'. Dat vliegwiel draait om een as die wordt gevormd door de zeven principes van pop-up teams. Daaromheen vind je drie krachtige elementen: slagvaardig samenspel, verbindende spirit en stimulerende structuur. Die worden één voor één uitvoerig behandeld en komen ook in het praktijkdeel van het boek in de vorm van oefeningen terug. Teaming is volgens de auteurs geen kwestie van kant-en-klare succesformules toepassen. Het heeft meer weg van het moeizaam in elkaar passen van ontelbaar veel puzzelstukjes. Het 'vliegwiel van teaming' geeft daarbij het nodige houvast. Eén klein duwtje kan ervoor zorgen dat de zaak in beweging komt en dat samenwerking uiteindelijk tot positieve resultaten leidt.



Hans van der Loo en Patrick Davidson
Teaming
De nieuwe realiteit van samenwerken
ISBN 978 94 621 5783 5

Onderstroom

Het managen van de onderstroom is een belangrijk aspect van programma's voor organisatieverandering. Een belangrijke voorwaarde voor succes is de mate waarin je medewerkers daarbij betreft. Van Deene laat in zijn boek zien hoe je dat effectief kunt doen. Hij kiest voor actieonderzoek als meest geschikte methodologie: nieuw gedrag ontstaat door ermee te experimenteren. Hij gaat uitgebreid in op het fenomeen actieonderzoek, verschillende soorten onderstroom en hoe de actieonderzoeker daarmee kan omgaan. De vele casussen geven de soms wat abstracte materie een herkenbaar gezicht.



Jan Piet van Deene
De onderstroom boven
Spanning managen in organisaties en in jezelf
ISBN 978 94 904 6399 1

Pionieren

De Ruiter schreef een boek over leiderschap dat niet alleen bedoeld is voor managers, maar voor iedereen met idealen voor een mooiere wereld. Wanneer je je bewust wordt van factoren die groei en ontwikkeling afremmen bij jezelf en in organisaties, ondersteun je het creatieve proces waarmee je bergen kunt verzetten. Het is een boek dat, mede door de interviews met inspirerende pioniers, wil aanzetten tot verandering en actie. De Ruiter schetst een hoopvol toekomstperspectief met een andere en realistische kijk op innovatie en leiderschap. Het boek bevat ook een pionierstest als startpunt van eigen 'pionierschap'.



Carla de Ruiter
Pionierend leiderschap
Een bevrijdend perspectief voor een wereld in transitie
ISBN 978 90 898 4033 2

Opgebrand?

Eind 2020 gaven ongeveer 1,2 miljoen Nederlanders aan dat zij burn-outklachten hadden. Ruim 20% van hen werkte in het onderwijs. Volgens Ingrid Nieuwenhuijse kan dat percentage flink omlaag als (onderwijs)professionals haar vijfstappenplan volgen. Dat wil zeggen: je energiebalans bewaken, je focussen op het positieve, jezelf op één zetten, je drukke geest kalmeren en onderscheid maken tussen urgent en belangrijk. De vele oefeningen en leestips moeten de lezer helpen in een 'opwaartse spiraal' te komen om uiteindelijk weer 'totaal gezond' en energiek te worden.



Ingrid Nieuwenhuijse
Burn on!
Voorkom een burn-out in 5 duidelijke stappen
ISBN 978 94 627 2333 7

13 leiders

In *DNA van leiderschap* ontwikkelt Vogt een nieuw perspectief op de ontwikkeling van leiderschap. Leiders worden volgens hem geboren noch gemaakt. Leiderschapsontwikkeling vindt plaats op basis van iemands DNA én verdere ervaringen, omgeving en loopbaan. In zijn boek bespreekt hij uitvoerig de vijf aspecten die voor hem het meest onderscheidend zijn voor de leiderschaps-cultuur van vandaag en morgen. Hij doet dat aan de hand van dertien portretten van effectieve leiders. Elk portret geldt als illustratie bij een van de genoemde aspecten.



Frank Vogt
DNA van leiderschap
Ontwikkel het leiderschap dat jij al van nature bezit
ISBN 978 94 932 8206 3

'Biesta laat mijn hersens kraken'

Ronald Schaefer is plaatsvervangend rector van het Corlaer College in Nijkerk:

"Het onderwijs bereidt leerlingen voor op de maatschappij. Daarvoor moeten ze ten eerste goed weten wie zij zelf zijn. In het onderwijs gaat het daarom niet alleen over kennis verwerven. Als leerling ontwikkel je niet alleen je brein, maar ook je handelen en je hele persoon. Het geheel van wie jij bent als mens is van belang. In dit boek van Biesta gaat het over wat hij subjectivering noemt. Wat hij daarover schrijft, motiveert me om mijn hersens echt te laten kraken. Wat bedoelt hij daar nu precies mee? Het is voor mij een soort mystiek begrip, bijna ongreepbaar, en meer dan alleen personificatie. Subjectivering gaat erom dat je door je omgeving verandert en dat je omgeving verandert door jou. Er is een continue uitwisseling. Als docent kun je naast de interactie van de leerling met de wereld lopen, en daar interventies op doen.

We proberen in het onderwijs leerlingen vaak in een mal te stoppen, maar dan kan helemaal niet. Elk mens, elke leerling is uniek. Met subjectivering geeft Biesta het unieke van de mens een plek in de opvoeding en het onderwijs. Ook zingeving, spiritualiteit en geestelijk welzijn zijn onderdeel van subjectivering, volgens Biesta. Ik denk dat het een mooie manier is om het onderwijs te verrijken in onze geseculariseerde wereld.



Mijn favoriet



Gert Biesta
Wereldgericht onderwijs
Een visie voor vandaag
ISBN 978 94 901 2051 1

Het mooie van schoolleider zijn is dat je over dit soort dingen kan en moet nadenken. Mijn werk is niet alleen maar actief handelen in de school, maar ook af en toe in een beschouwende modus gaan staan."

Destructief leiderschap

‘De duistere kant willen we niet zien’

Managementauteur Joost Kampen zegt vraagtekens bij alle aandacht voor de ‘vrolijke’ kant van leiderschap. Dienend leiderschap, gedeeld leiderschap, moreel leiderschap: volgens hem is het niet wat de tijdgeest vraagt. Er is rust, reinheid en regelmaat nodig. “Dat mensen weten wat er van ze verwacht wordt en daarop worden aangesproken.”

Joost Kampen zette zich als managementauteur op de kaart met ‘de verwaarloosde organisatie’, een concept dat hij in 2011 introduceerde in een boek met de gelijknamige titel. Een verwaarloosde organisatie is een organisatie waar het langdurig ontbreekt aan sturing en begeleiding van de organisatieontwikkeling. Daardoor ontstaan patronen van schadelijke interactie tussen leiding en medewerker. Er is in zo’n organisatie geen sprake van functionele interactie. Dat wil zeggen: leidinggevende en medewerkers handelen niet zoals dat van hen verwacht mag worden. In sommige gevallen is zelfs sprake van destructief leiderschap. Dan ondermijnen of saboteren leidinggevendens bewust of onbewust doelen van de organisatie of het welbevinden van hun medewerkers.

DWARSDENKER

In zijn eerste boek, dat door de Orde van Organisatieadviseurs werd uitgeroepen tot Boek van het Jaar 2011, besteedt Kampen slechts één paragraaf aan dit thema.

Dat bleek te weinig, want destructief leiderschap is onderdeel van de dagelijkse organisatiepraktijk, zeker als je de definitie wat oprekt. Er wordt ook al ruim twintig jaar intensief onderzoek naar gedaan en over gepubliceerd in gezaghebbende wetenschappelijke tijdschriften. Maar in het onderwijs, hr-beleid, opleidingen en trainingen voor managers en in de governance van organisaties zien we het niet terug. Hoog tijd dus om daar eens een heel boek aan te wijden. Zo geschiedde.

In het voorwoord van *Destructief leiderschap*, dat onlangs is verschenen, typeert Jesse Segers, de dean van het Interuniversitair Centrum voor Organisatie- en Veranderkunde SIOO, Joost Kampen als een dwarsdenker op het gebied van leiderschap. Iemand die ingaat tegen de Nederlandse (organisatie)cultuur door aandacht te vragen voor het belang van machtsafstand en onzekerheidsreductie in organisaties. Kampen doet dat terecht, schrijft Segers: “Het taboe op leiding moet worden doorbroken.”

TABOE

Daar moet ons gesprek eerst maar eens over gaan: heerst er inderdaad een taboe op leiderschap? “Nou, als ik in een organisatie gevraagd word mee te kijken wat er aan de hand is, dan ontbreekt het meestal aan leiderschap”, antwoordt Kampen. “Het is net als in de orthopedagogiek, waar mijn theorie uit voortkomt. Daar leerde ik dat je van alles van het gedrag van een kind kunt vinden, maar dat de ouders in situaties waar het misgaat, meestal ook geen aandacht hebben gegeven en houvast hebben geboden.” Dat is nog niet hetzelfde als een taboe. “Dat klopt. Wat ik in mijn boek probeer duidelijk te maken, is dat er vrijwel

‘Incompetente overlevers herken je aan hun neiging alles toe te dekken’



‘Van onbedoeld destructief leiderschap is bijvoorbeeld sprake als je het zo druk hebt dat je niet eens meer even door de gangen kunt lopen’

uitsluitend aandacht is voor vrolijk of romantisch leiderschap. Het gaat over dienend leiderschap, gedeeld leiderschap, moreel leiderschap en ga zo maar door. Je hebt de opleidingen en masterclasses voor het uitzoeken. De duistere kant van leiderschap willen we blijkbaar niet zien. Ik denk dat Segers dat bedoelt. Maar dat romantische beeld van leiderschap is niet wat de tijdgeest vraagt. Die vraagt om rust, reinheid en regelmaat; om overzichtelijkheid. Dat mensen weten wat er van ze verwacht wordt en dat ze daarop ook worden aangesproken.”

(ON)BEDOELD

Kampen onderscheidt in zijn boek twee soorten destructief leiderschap: bedoeld en onbedoeld. Die eerste soort spreekt ongetwijfeld het meest tot de verbeelding: als er sprake is van intimiderend of grensoverschrijdend gedrag van leidinggevendens, wordt dat doorgaans breed uitgemeten in de pers. Maar eigenlijk is de tweede soort veel interessanter. Die komt namelijk veel vaker voor, maar wordt zelden als zodanig herkend.

“Van onbedoeld destructief leiderschap is bijvoorbeeld sprake als leidinggevendens niet beschikbaar zijn”, legt Kampen uit. “Dan heb je het zo ongelooflijk druk dat je niet eens meer even door de gangen van de school kunt

lopen, dus zie je niet dat een collega het moeilijk heeft met een klas en kun je hem daar later dus ook niet naar vragen. Dan heb je geen tijd om even een kop koffie met een collega te drinken. Een andere onbedoelde vorm die je in het onderwijs tegenkomt, is wat ik ‘gemankeerd leiderschap’ noem. Dan heeft een onderwijsmanager de verantwoordelijkheid voor wel tachtig mensen. Ja, dan kun je nog zo goed zijn, maar dan lukt het je nooit om al die mensen de aandacht te geven die ze verdienen. Er is ook sprake van gemankeerd leiderschap als teamleiders ook nog een paar dagen lesgeven. Dan zit je als leidinggevende in een dubbele of afhankelijke positie. Een collega aanspreken wordt minder snel geaccepteerd. Je krijgt te horen: ‘dat doe je toch zelf ook wel eens!’”

WEGKIJKEN

Behalve gemankeerd leiderschap beschrijft Joost Kampen in zijn boek nog meer vormen van destructief leiderschap. Hypocriet leiderschap bijvoorbeeld, bestuurlijk wegstijgen en de incompetente overlever. “Die laatste kom ik in mijn werk het meest tegen”, vertelt hij. “De incompetente overlever is iemand die is doorgegroeid naar een leidinggevende functie, terwijl er niet zorgvuldig genoeg is gekeken of deze persoon de verwachtingen wel kan waarmaken. Zo iemand probeert allerlei signalen af te geven: ‘jongens, help mij’. Maar als niemand luistert, gaat hij in de overleefstand. Hij komt pas in actie als het niet anders kan. Anderzijds doet hij vooral aan detailsturing, onderhoudt persoonlijke relaties met bepaalde collega’s, vergroot zaken uit ‘die de directie nodig moet oplossen’ en zet emotie in als zaken te dichtbij komen.”

Incompetente overlevers herken je aan hun neiging alles toe te dekken. In hun afdeling of team gaat altijd alles goed. Wat er ook in de school gebeurt, het gebeurt nooit bij hen. “In zo’n geval zou je als directeur toch moeten denken: in andere afdelingen gaat het niet vlekkeloos, gaat het dan echt zo goed bij jou? Daar is een gezonde achterdocht op zijn plaats, want het kan nooit zo zijn dat maar een deel van een schoolorganisatie verwaarloosd is. Dat zit in het hele systeem.”

AFSTAND

Is de afstand tussen het college van bestuur en de werkvloer vooral in grote onderwijsorganisaties niet te groot, waardoor een directeur-bestuurder geen idee heeft wat er op de werkvloer speelt? “Dat is zeker zo”, antwoordt Kampen, “maar dat laat je als bestuurder wel gebeuren. Als je echt geïnteresseerd bent in hoe het op de werkvloer gaat, zorg je dat je daar zelf ook zichtbaar bent. Dan rooster je jezelf minstens een halve dag per week in, ga je regelmatig de docentenkamer in en schuif je aan bij overleg. Ik vind ook dat je als bestuurder je collega’s moet beschermen. Zeker als je bezig bent met deze weerbarstige problematiek, zul je merken dat er buiten jou om zaken rechtstreeks naar de toezichthouders gaan. Maak aan hen duidelijk dat je bezig bent met een traject van gezondmaking. ‘Ja, dat geeft gedoe, maar ik houd je op de hoogte.’”



Joost Kampen
Destructief leiderschap
Theorie en praktijk van leiders in verwaarloosde organisaties
ISBN 978 90 244 5171 5

WIE WERKT WAAR?



Deze 10 collega's veranderen van baan

→ **Niek Bosman** is op het Drachtster Lyceum (OSG Singelland) aangesteld als teamleider 2 en 3 havo. Hij werkte voorheen op De Waerdenborch in Holten en Goor als docent Engels.

→ **Wilhelm Krajenbrink** is in januari gestart als directeur van Portus Groene Hart in Barendrecht (CVO). Hij werkte onder meer als conrector, directeur bedrijfsvoering en plaatsvervangend rector op CSG Willem de Zwijger in Schoonhoven.

→ Praktijkschool De Einder in Den Haag (Stichting VO Haaglanden) heeft in **Nanda van Lent** een nieuwe directeur gevonden. Zij werkte hiervoor als locatiedirecteur en teamleider op het Montfort College in Rotterdam.

→ **Joyce Mollema-Apotheker** is benoemd tot teamleider havo/vwo onderbouw bij VO Eemsdelta in Appingedam (Stichting Voortgezet Onderwijs Eemsdelta).

Zij was hiervoor werkzaam als werk-
veldassessor bij NHL Stenden Hogeschool.

→ Op 1 juli start **Wim-Jan Renkema** als voorzitter college van bestuur bij Fierder Onderwijs. Fierder Onderwijs is ontstaan uit de bestuurlijke fusie tussen CSG Liudger, Dockinga College en Lauwers College. Renkema volgt Koen van der Drift op, die deze rol ad interim vervult. In de periode van maart tot juli 2023 zal Renkema al één dag in de week bij Fierder Onderwijs betrokken zijn. Hij is momenteel interim-voorzitter van het cvb van het Hondsrug College in Emmen. Eerder was hij onder andere voorzitter cvb van Ambion (voor regulier en speciaal basisonderwijs in Friesland), rector van CSG Bogerman in Sneek en onderwijsinspecteur. Ook was hij van 2018 tot 2021 Tweede Kamerlid voor GroenLinks.

→ **Judith Steenvoorden** is per 1 februari interim-bestuurder van de Purmerendse Scholengroep (PSG). Dat heeft de raad van toezicht bekendgemaakt. Zij volgt Peter

Reenalda op. Steenvoorden was eerder bestuursvoorzitter bij scholengroep Zaam. In 2018 richtte zij adviesbureau 'Leaders for Solutions' op, samen met Erika Krone. Steenvoorden zal bij PSG blijven tot het eind van dit schooljaar.

→ **Kees Stolwijk** is vanaf 1 april lid van het college van bestuur van de Gooise Scholen Federatie. Hij volgt **Tijmen Smit** op, die sinds 1 januari voorzitter is van het college van bestuur van het Kalsbeek College in Woerden. Stolwijk vormt samen met Annet Kil-Albersen het collegiale college van de GSF. Stolwijk is momenteel directeur bij Hogeschool Windesheim in Almere.

→ **Belinda Westera-Heusschen** is de nieuwe rector van het Stella Maris College in Meerssen (LVO). Zij volgt **John Hausmans** op, die de overstap maakte naar het DaCapo College in Sittard. Westera-Heusschen was al waarnemend rector van het Stella Maris College en is sinds 2019 lid van de directie.

'Ik moet iets meer op mijn handen gaan zitten'

Mijn
overstap

Sinds 1 januari is **Wilfred Nep** voorzitter van het college van bestuur van CSG Het Streek in Ede. Hij volgde **Gertjan van der Molen** op. Nep was sinds 2014 rector van Het Streek Lyceum en zat vroeger zelf op deze school. Als bestuurder heeft hij ook Het Streek College en de ISK onder zijn hoede.

Waarom deze overstap?

"Ik werkte al veertien jaar op Het Streek Lyceum, eerst zes jaar als teamleider van de bovenbouw van de havo en daarna als rector. Ik was toe aan iets nieuws, maar wilde de organisatie eigenlijk niet verlaten omdat ik het hier zo ontzettend naar mijn zin heb. Dus toen deze vacature ontstond, was het een eenvoudige optelsom. Twee jaar geleden heb ik al het traject 'Oriëntatie op besturen' gevolgd bij de VO-academie. Ik moet natuurlijk nog ontdekken hoe ik mijn nieuwe rol als bestuurder invul. Mijn

taken zijn anders en ik zal me meer bezighouden met de lange termijn. Ik moet iets meer op mijn handen gaan zitten, heb ik al gemerkt. Maar het gesprek over onderwijs en over onze school is nog steeds hetzelfde."

Wat laat je achter?

"Ik heb genoten van het directe contact met leerlingen en docenten, van het dagelijkse leven in de school. Ik ken de school heel goed, niet alleen omdat ik er lang heb gewerkt, maar ook omdat ik hier vroeger zelf op school heb gezeten. Misschien kiest mijn dochter over een paar jaar ook wel voor deze school. Dan kan ik de rol van ouder nog vervullen, haha."

Waar ga je aan werken in je nieuwe baan?

"We vinden onze cultuur van dienend leiderschap heel belangrijk. 'Samen leren, samen leven' noemen we dat. Dat willen we verder ontwikkelen. En als christelijke



school vinden wij burgerschap van groot belang. Hoe vormen we onze leerlingen met meer dan kennis alleen? Ook huisvesting zal de komende jaren mijn aandacht vragen. Het Lyceum krijgt nieuwbouw; mijn eerste actie als bestuurder was het slaan van de eerste paal. En voor de ISK zijn we met de gemeente over nieuwe huisvesting in gesprek."

Advertentie

omix
Beter Onderwijs

Hulp nodig bij de jaarroostering voor komend schooljaar?
Onze roosterexperts staan voor je klaar.

Neem vrijblijvend contact op met Omix via 0570 - 56 35 55

VRAAGBAAK

Tekst: Joan de Wit en Bart van Aalst

Een centraal aanmeldmoment, wat betekent dat?

Leden van de VO-raad kunnen met al hun vragen over onderwijs- en werkgeverszaken terecht bij de Helpdesk VO. Ditmaal: wat zijn de gevolgen van de invoering van de Wet doorstroomtoetsen po in het voortgezet onderwijs?

WAT VERANDERT ER EN WAAROM?

Op 1 januari 2023 zijn diverse wetten gewijzigd die onder andere betrekking hebben op de doorstroom van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs. Als gevolg daarvan komt er in het voortgezet onderwijs één centrale aanmeldweek voor leerlingen uit groep 8: de week vóór 1 april. Dit deel van de wetswijziging gaat in op 1 augustus 2023. Daardoor wordt de week vóór 1 april 2024 het eerste centrale aanmeldmoment. Een centraal aanmeldmoment moet voorkomen dat leerlingen die een bijgesteld schooladvies krijgen, geen plek meer vinden op de school van hun voorkeur. De centrale aanmeldweek geldt niet voor leerlingen uit het primair onderwijs, het speciaal onderwijs en het speciaal basisonderwijs die de overstap maken naar het voortgezet speciaal onderwijs.

WAT WORDT HET NIEUWE TIJDPAD?

Door de centrale aanmeldweek verandert het tijdpad van de schooladvisering en de afname van de eindtoets in het primair onderwijs. Leerlingen van groep 8 zullen tussen 10 en 31 januari een voorlopig schooladvies ontvangen. De jaarlijkse eindtoets verandert vanaf het schooljaar 2023-2024 in een doorstroomtoets, die in de eerste twee weken van februari wordt afgenomen. Voor de naam 'doorstroomtoets' is gekozen omdat leerlingen zich ook na het afnemen van de toets in groep 8 blijven ontwikkelen. De scholen ontvangen dan uiterlijk op 15 maart de uitslagen van de doorstroomtoets, waarna leerlingen en ouders uiterlijk op 24 maart het definitieve schooladvies ontvangen. Vervolgens kunnen ouders hun kinderen tussen 25 maart en 31 maart aanmelden bij een vo-school, die hen uiterlijk 15 mei informeert over plaatsing.



HOE ZIT HET MET BIJGESTELDE ADVIEZEN?

Als uit de doorstroomtoets een hogere eindscore blijkt dan past bij het gegeven schooladvies, stelt het bevoegd gezag het schooladvies bij naar het niveau uit de doorstroomtoets. Wanneer er tussen het gegeven schooladvies en het niveau uit de doorstroomtoets meer dan één schoolniveau zit, kan het schooladvies ook naar het tussenliggende niveau worden bijgesteld. Het bevoegd gezag kan overigens ook besluiten om bij een hogere score het advies níet bij te stellen. In dat geval moet het besluit wel goed worden onderbouwd.

Leerlingen die in de centrale aanmeldronde zijn afgewezen op grond van hun ondersteuningsbehoefte, kunnen na de centrale aanmeldweek alsnog op een school geplaatst worden. Daarbij geldt dat scholen voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte zorgplicht hebben. Zij mogen leerlingen pas weigeren als voor hen een andere school is gevonden.

OOK EEN VRAAG?

Stel uw vragen over onderwijs- en werkgeverszaken bij de Helpdesk VO, via een online formulier op www.vo-raad.nl/helpdeskformulier.

Docenten kritisch over de aandacht van de schoolleiding voor hun ontwikkeling

Slechts een kwart van de docenten vindt dat de schoolleiding een duidelijke visie heeft op de persoonlijke ontwikkeling van hun medewerkers.

Een derde van de docenten vindt dat er onvoldoende aandacht wordt besteed aan professionele ontwikkeling op hun school.

Het grootste gemis is dat zij niet gestimuleerd worden om deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten.

Download het hele onderzoek op oo.nl



4 tips hoe je als schoolleider actief aan de slag kan gaan met strategische HRM-vaardigheden

Eva Knies (hoogleraar Strategisch Human Resource Management)

1. Bepaal welke vaardigheden je wil ontwikkelen: wat zijn je sterke punten en waar valt nog wat te leren?
2. Ondervraag je omgeving: het kan lastig zijn om zelf in te zien waaraan je kunt werken. Overweeg om via 360 graden feedback op te vragen bij je werknemers
3. Zet actief beschikbare tools in om te ontwikkelen: volg bijvoorbeeld een cursus op opleiding
4. Kijk ook naar horizontale ontwikkeling. Kijk of je ergens een expertrol kunt pakken.

Hoe vaak ben jij bezig met jouw eigen professionalisering?

Eind 2022 kondigde het Schoolleidersregister VO (SRVO) aan dat de online opleidingscatalogus voortaan op oo.nl vindbaar zou zijn. Deze opleidingscatalogus is inmiddels volledig geactualiseerd en op oo.nl te zien.

Bij elkaar heeft oo.nl nu ruim 1.400 opleidingen, coachingstrajecten, trainingen en e-learning voor schoolleiders in het vo verzameld.

Scan de QR-code en ontdek het aanbod



Aan de slag
met je
eigen
ontwikkeling.

Dat wíl je.



NIEUW: voor Leidinggevenden VO

Wil jij efficiënt bezig zijn met je persoonlijke ontwikkeling? Met een abonnement op E-WISE krijg je als leidinggevende onbeperkt toegang tot ruim 35 kwalitatieve online cursussen die aansluiten bij jouw ontwikkelingsfase en interesses.

**Doe nu een proefcursus
en ontdek de voordelen**



Of ga naar:
e-wise.nl/vomagazine

Je kunt alle proefcursussen hieronder volgen.
Voor één cursus ontvang je een certificaat.

2

uur

Deep democracy: écht goede gesprekken voeren

Frank Weijers

2

uur

Formatief evalueren in de school

Gerdineke van Silfhout

2

uur

Op weg naar inclusiever onderwijs

prof. drs. Dolf van Veen

Online nascholing
voor onderwijsprofessionals

e-WISE

Good To Know