



SPECIAL
**VO-congres:
Samenwerken
doe je niet
alleen**

Directeur-bestuurder
Gökhan Çoban:

'Diversiteit maakt sterker'

Samenwerking en verbinding

In gesprek met filosoof Stine Jensen

Hardleers

Wanneer gaan we nu echt
een leven lang leren?

Minder geld = minder kansen

Hoe scholen leerlingen in armoede kunnen helpen

Ontdek. Lezen met je oren open.

Meer weten over de lesmethodes van Blink?
Bezoek stand 3.

Ontdekkend leren.

Blink

SPECIAL P. 6 T/M 17
**VO-congres:
Samenwerken doe je niet alleen**



Filosof Stine Jensen over opvoeding en onderwijs
'In een wereld met grote problemen is het goed dat 'ik en de samenleving' op school een onderwerp is'



Samen opleiden
Ook starters blijven leren



Forum
'Meer focus nodig in nieuw onderwijsdebat'

En verder

14 Diversiteit en inclusiviteit / 18 Een leven lang leren / 23 Column Hartger Wassink / 25 De code en ik / 26 VO in beeld / 28 Stresslab over prestatiedruk / 33 Column Martijn Simons / 34 Het Gebouw / 36 Armoede op school / 41 De schooltijd van... / 45 Onvergetelijk / 46 Boeken / 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** Drukkerij Damen, Werkendam
Advertenties Onderwijsmedia, T 020 330 89 98 (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.



Brede scholengemeenschappen stimuleren

Op het moment dat ik dit schrijf, vormt 'corona' op veel plekken het gesprek van de dag. De verspreiding van het virus houdt ook scholen bezig: hoe gaan we om met leerlingen die terugkomen van vakanties, laten we schoolreizen doorgaan, wat communiceren we naar ouders en leerlingen? Enkele scholen hebben inmiddels te maken met besmette leerlingen. Via de instanties die de regie voeren – RIVM, GGD, Buitenlandse Zaken- is een goede informatievoorziening op gang gekomen. De scholen die er direct mee te maken krijgen, worden intensief begeleid door de GGD in de regio. Wij zorgen er zoveel mogelijk voor dat vragen van scholen goed doorkomen en worden beantwoord. Iets anders wat bij scholen vragen blijkt op te roepen, is de impact van de vereenvoudiging van de bekostiging op brede scholengemeenschappen, die in het nieuwe model hun huidige bekostigingsvoordeel inleveren. Uit verschillende hoeken bereiken mij zorgen over toename van segregatie en kansenongelijkheid. Zoals bekend onderschrijven wij het belang van brede scholengemeenschappen: kinderen die naar verschillende niveaus gaan, komen elkaar tegen en mogelijkheden tot uitstel van definitieve selectie zijn meer voorhanden. Dat werkt positief uit voor kansengelijkheid en integratie en moet gestimuleerd worden, ook financieel. Wij pleiten er echter voor dat niet te doen binnen de lumpsum, maar daarbuiten. De bedoeling van de vereenvoudiging is dat de bekostiging minder sturend, minder complex en rechtvaardiger wordt. Ook blijkt de huidige systematiek te generiek voor effectieve prikkels. In de praktijk zijn bijvoorbeeld op slechts 40 van de 250 brede scholengemeenschappen alle niveaus in hetzelfde gebouw gehuisvest en komen leerlingen elkaar dus daadwerkelijk tegen. Wij blijven ons hard maken voor gerichte maatregelen, om scholen die kansengelijkheid vergroten en segregatie tegengaan, te stimuleren. Ondertussen kijken we uit naar het VO-congres. Het zal u niet verrassen dat het congres dit jaar draait om samenwerking, in alle vormen en maten: binnen de school, tussen scholen, in de regio, in de keten. Want deze tijd vraagt om, zoals een van de sprekers op het congres het zegt, 'de wil, de moed en het vermogen om samen te werken'. Ik noem de leerlingendaling, het lerarentekort, werkdruk, kansenongelijkheid, passend onderwijs – allemaal ontwikkelingen waarbij samenwerking niet meer vrijblijvend maar simpelweg noodzaak is. De cultuurverandering die hiervoor nodig is, zien we in de sector plaatsvinden. Op 26 maart hopen we u met mooie voorbeelden aan te moedigen tot nog meer actie binnen uw eigen regio!



Paul Rosenmöller
Voorzitter VO-raad



VO-congres: 'Samenwerken doe je niet alleen'

Het VO-congres op 26 maart staat in het teken van de kracht van samenwerking. Onder het motto 'Samenwerken doe je niet alleen' wor-

den vele goede voorbeelden uitgelicht van samenwerkingsvormen in de school, tussen scholen, in de regio en in de keten. Het volle-

dige programma van het congres vindt u op de website van de VO-raad.

→ Schrijf u nu in via www.vo-raad.nl.

Masterclass governance

In het samenspel tussen bestuur en intern toezicht neemt de kwaliteit van onderwijs een steeds belangrijkere plek in. Hoe zorgt u ervoor dat het gesprek over onderwijskwaliteit de juiste focus krijgt? En hoe bereik je een goede afstemming tussen het gesprek met de raad van toezicht en dat met de organisatie? Op basis van concrete voorbeelden gaat Hartger Wassink, zelfstandig adviseur, onderzoeker en publicist, met u aan de slag om meer houvast te krijgen. De VO-academie verzorgt deze masterclass op donderdag 16 april in Amersfoort van 15:00 tot 18:00 uur, met aansluitend diner-buffet.

→ Meld u aan via www.vo-raad.nl (kijk onder Agenda).



Commissie Code Goed Bestuur van start

Op 1 januari is de Commissie Code Goed Onderwijsbestuur van start gegaan. Deze commissie heeft als opdracht om de toepassing van de principes uit de code te stimuleren en – daar waar nodig – individuele leden aan te spreken op de toepassing van de lidmaatschapseisen uit de geactualiseerde Code Goed Onderwijsbestuur VO. De commissie is gestart vanuit de gedachte dat besturen

in een volwassen sector elkaar scherp houden als het gaat om zaken die voor de hele sector van belang zijn. Daarmee laat de sector zien dat ze in staat is om zichzelf te reguleren, dat we onze afspraken serieus nemen en samen toewerken naar nog beter bestuur in de sector. → Kijk voor de samenstelling van de commissie op www.vo-raad.nl (onder het thema Governance).

Wegens succes geprolongeed: netwerk versterking verantwoording

Binnen het project verantwoording start dit voorjaar een nieuw netwerk waarin besturen en scholen op basis van vergelijkbare leervragen met elkaar aan de slag gaan met het versterken van verantwoording. De deelnemers leren van elkaar en onder begeleiding van experts onder meer hoe de sturings- en verantwoordingscyclus kan worden versterkt en hoe de input van belanghebbenden een structurele plek kan krijgen. Ook is er binnen het netwerk aandacht voor de thema's 'leren door verantwoording' en 'een jaarverslag met meerwaarde'. Zo'n 50 enthousiaste bestuurders en scholen gingen u voor.

→ Aanmelden voor deelname kan via de website van de VO-raad (kijk onder het thema Governance/Lumpsum en verantwoording/Praktijk en ondersteuning).



Inspiratiebijeenkomst doorstroom

Het organiseren van doorstroomprogramma's is een van de manieren om gelijke kansen bij onderwijsovergangen te bevorderen. Voortgezet Leren biedt ook in 2020 ondersteuning aan de onderwijssectoren bij het ontwikkelen van doorstroomprogramma's (po-vo, vmbo-havo en vmbo-mbo). Tijdens een inspiratiebijeenkomst op 6 april in

Vianen kunnen scholen met een gesubsidieerd doorstroomprogramma kennis en ervaringen uitwisselen rondom het ontwikkelen en uitvoeren van dat programma. → Meld u aan via www.vo-raad.nl (kijk onder Agenda). Hebt u nog vragen, mail dan naar info@voortgezetleren.nl of bel 030-232 48 80.

Meld u nu aan: serie 3 van het innovatietraject



Aankomend schooljaar start weer een nieuw innovatietraject van het programma Voortgezet Leren: leerlingen motiveren met toekomstgericht onderwijs. Al bijna 100 scholen door heel Nederland nemen deel aan serie 1 en 2 van het innovatietraject, waarbij zij werken aan hun eigen ontwikkelingsvraag in de school, met ondersteuning vanuit het programma. Op 31 augustus 2020 gaat de derde serie van start. De inschrijving is geopend vanaf 16 maart en sluit op 6 april. → Schrijf u in op www.voortgezetleren.nl/innovatietraject. Hebt u nog vragen, mail dan naar info@voortgezetleren.nl of bel 030-232 48 80.



Filosoof en schrijver Stine Jensen:

'Verbinding is belangrijker dan het opzoeken van verschillen'

Filosoof, schrijver en programmamaker Stine Jensen is van vele markten thuis. Op het VO-congres brengt ze samen met het a-cappella-ensemble Wishful Singing prikkelende filosofische beschouwingen over samenwerken. Ze maakt ook voorstellingen en televisieprogramma's en schrijft boeken over filosofie en opvoeding. Hoe kijkt deze Deense duizendpoot aan tegen opvoeden en onderwijs in Nederland?

CV STINE JENSEN (48)

2019: Kinderboek *Alles wat was. Hoe ga je om met afscheid?*

2018: Televisieprogramma *Stine boekt sterren*

2018: Deelnemer *Wie is de Mol*

2015: *Go East. Een filosoof reist door de wereld van yoga, mindfulness en spiritualiteit*

2015: Kinderboek *Lieve Stine, weet jij het?* (bekroond met de Zilveren Griffel)

2013: *Licht op het noorden, een vierdelige televisieserie en een boek over Scandinavië*

2011: *Echte vrienden, het geschenk*

voor de maand van de filosofie 2010-nu: Televisieserie *'Dus ik ben'* (HUMAN)

2002: *Waarom vrouwen van open houden. Een liefdesgeschiedenis in cultuur en wetenschap* (tevens proefschrift)

Stine Jensen werd in Denemarken geboren en heeft nog steeds de Deense nationaliteit. Ze studeerde af in literatuurwetenschap (cum laude) en filosofie in Groningen en promoveerde aan de Universiteit van Maastricht.

'De Opvoeders' heet het boek dat Stine Jensen enkele jaren geleden samen met Frank Meester schreef. Het gaat over 'wat filosofie de schipperende ouder kan leren' en beschrijft het schippersyndroom van twijfelende ouders, die voortdurend onzeker zijn of ze hun kinderen wel goed opvoeden. De vele opvoedboeken en -programma's op tv dragen hieraan bij.

Jensen en Meester onderscheiden in het geschipper drie dilemma's: moet je streng zijn of luisteren naar je kind?

Wil je dat je kind gelukkig is of voed je je kind op om als burger aan de maatschappij te kunnen deelnemen? En voed je je kind genderneutraal op of maak je een verschil tussen jongens en meisjes? Bij de dilemma's worden verschillende beroemde filosofen geraadpleegd, zoals Socrates (die vragen stelde aan kinderen en jongeren), Kant ('leren is nu eenmaal niet leuk'), Plato ('kinderen behoren toe aan de gemeenschap, leuk of niet leuk is niet van belang') en Rousseau ('nooit dwingen, alleen stimuleren').

Stine, is jullie boek *De Opvoeders* ook geschreven voor leraren?

"Frank en ik geven regelmatig samen de theatervoorstelling *Het opvoedcircus*, daar is het boek uit voortgekomen.

Die voorstelling hebben we ook op scholen uitgevoerd.

De drie dilemma's die we in het boek schetsen, gelden net zo goed voor leraren, hebben we gemerkt. Zij weten ook vaak niet hoe streng ze moeten zijn. Hoeveel ruimte geef je leerlingen? En hoe differentieer je in je aanpak? Want niet iedere leerling heeft hetzelfde nodig. Maar ook meisje-jongen kan een dilemma zijn. Jongens en meisjes gedragen zich vaak verschillend, maar betekent dit dat je onderscheid moet maken in je benadering?"

Op welke onderdelen van de voorstelling kreeg je reacties van leraren?

"Zij reageerden bijvoorbeeld op het dilemma over huiswerk maken. Wie is verantwoordelijk of kinderen hun huiswerk doen? Ook het onderwerp 'het brutale kind' slaat aan. Dat lijken misschien zaken die bij ouders spelen, maar omdat we als maatschappij steeds meer



Stine Jensen: 'Ik ben niet meer zo activistisch, ook doordat de situatie in de wereld zo veranderd is'



‘Je moet de politieagent in jezelf aanboren voor het aanleren van een moreel geweten bij kinderen’

een opvoedkundige rol van de school en van leraren verwachten, worstelen zij daar ook mee. De rollen van ouder en docent lopen steeds meer in elkaar over.”

Jullie geven geen concrete opvoedoplossingen, maar vertellen dat schipperen goed is.

“De meeste mensen willen natuurlijk een antwoord op de vraag: doe ik het goed? Maar er is geen eenduidig antwoord. Accepteer maar dat schipperen erbij hoort, want dat is juist een teken dat je nadenkt over hoe je het best kunt opvoeden. Het is ook logisch dat je schippert, omdat aan beide kanten van de dilemma’s belangrijke waarden zitten. Er zit een waarde in streng zijn, maar ook in luisteren. Verschil maken tussen jongens en meisjes kan goed zijn, maar soms ook juist niet. Voor beide kanten kun je een reëel pleidooi houden.”

De tweede moeilijke boodschap uit het boek is dat opvoeden meestal niet leuk is.

“Markeren van grenzen is niet leuk, dat klopt. Als ouder of docent moet je de politieagent in jezelf aanboren voor het aanleren van een moreel geweten bij kinderen. Waarom mag je niet in één keer de koekjestrommel leegeten? Je moet als opvoeder een actieve inspanning verrichten. Uitleggen en herhalen. Pick your problems, zei Berthold Gunster ooit in een voorstelling over zijn boek Omdenken. Hij zegt ‘maak je niet te druk over een jas die een kind op de grond gooit’, maar dat werkt volgens mij niet. Je ergert je namelijk toch, en zo’n situatie gaat bovendien ook over het aanleren van goed burgerschap. Je wilt niet dat iedereen zomaar zijn kleren op de grond gooit.”

Willen opvoeders het te leuk houden?

“Ja, en dat is ook heel begrijpelijk. Ouders kiezen heel bewust voor kinderen tegenwoordig, en dan wil je liever geen gedoe. Ook zijn veel gezinnen niet meer standaard, denk aan samengestelde gezinnen en gescheiden ouders die hun kinderen maar een deel van de week zien. Dan wil je het in de tijd die je met je kind hebt, gewoon leuk hebben. Je belandt bijna in een soort opa en oma-rol ten opzichte van je eigen kind.”

Je beschrijft ook ervaringen met het opvoeden van je eigen dochter. Wat heeft het schrijven van het boek jou gebracht?

“We hebben thuis één filosofische tip echt ter harte genomen: laat je kind zijn eigen strafmaat bedenken. Die tip is



afkomstig van Socrates, en vaak rolt daar een strengere straf uit dan je zelf zou hebben bedacht. Mijn dochter en ik realiseerden ons dat we allebei te veel op onze scherm-pjes keken. Mijn dochter mocht de strafmaat bedenken. Ze mag nu een half uur per dag op haar telefoon en na acht uur ’s avonds mogen we allebei niet meer. Als ze zich er niet aan houdt, krijgt ze minder zakgeld.”

Je bent zelf geboren in Denemarken en hier opgevoed volgens Scandinavische opvoedmethodes. Wij kijken vaak nogal op tegen het onderwijs in Scandinavische landen. Wat kunnen we er volgens jou van leren?

“In Denemarken kiest een kind pas op zijn vijftiende welke richting het op wil gaan. Dat duurt dus veel langer dan in Nederland. Er is ook weinig verschil tussen scholen: tachtig procent van de scholen zijn openbaar en op die scholen is burgerschapsvorming heel belangrijk: het overbrengen van Deense kernwaarden, de Deense taal en de canon die je moet kennen. Daar zitten volgens mij veel voordelen aan. Bijvoorbeeld als je kijkt naar de verengelsing van het onderwijs. Op veel Nederlandse scholen wordt ook aan heel jonge kinderen veel in het Engels aangeboden. Ik zie geen enkel voordeel daarvan. Ik denk dat het tijd is om op dat gebied duidelijke keuzes te maken.”

‘Het is logisch dat je schippert, omdat aan beide kanten van de dilemma’s belangrijke waarden zitten’

Finland is interessant omdat het voor leraren daar veel prettiger toeven is: meer status, meer loon, minder stress. Meer van wat de Denen arbejdsglæde noemen, werkvreugd.”

En hoe kijk je vanuit jouw achtergrond naar het Nederlandse onderwijs?

“Wat me verbaast, is dat het zo weinig gedifferentieerd is. Ben je goed in taal maar slecht in wiskunde, dan doe je eindexamen op je laagste niveau. Het is vast moeilijk om het anders te organiseren, maar het is zo belangrijk dat leerlingen niet te laag uitkomen als ze van school gaan. Waar Nederland natuurlijk wel heel goed in is, zijn de verschillende onderwijsvormen. We kennen zo veel verschillende soorten scholen met zo veel verschillende soorten onderwijs. Dus als één land het kan, vakken op verschillende niveaus afsluiten, dan is dat wel Nederland. Ik geef zelf af en toe gastlessen op middelbare scholen. Dan word ik gevraagd voor een filosofieles, bijvoorbeeld een les over liegen en waarheid of over identiteit. Ik vind dat erg leuk om te doen, maar ik moet eerlijk bekennen dat lesgeven aan de gymnasiasten me het beste af gaat. Ik heb een keer voor een grote groep gestaan van mavo tot gymnasium in een soort hal, over identiteit. Nou, dat was pittig, hoor. Het leukste vond ik een les aan havo-eindexamenleerlingen filosofie. Die havisten krijgen toegepaste filosofie, veel leuker eigenlijk dan de gortdroge stof van de vwo’ers. Ze moesten filosofie toepassen op games of op tv-programma’s, echt ontzettend leuk.”

Jongeren leren om goede burgers te zijn, is ook op school een belangrijk onderwerp. Pakken scholen het goed aan?

“Ik zie op de school van mijn dochter van tien prachtige projecten. Haar school maakt het steeds concreet: als het gaat over duurzaamheid, gaan ze plastic opruimen en een moestuin beginnen. Gaat het over democratie, dan moeten ze een eigen politieke partij oprichten. Ik zie voor filosofie bij dit thema een grote rol weggelegd, ook op school. Daar kan het denken over wie je bent in relatie tot de samenleving worden geactiveerd, daar kun

‘Noem het vak alsjeblieft niet burgerschap, daar wordt niemand warm van’

je betrokken raken bij maatschappelijke vraagstukken. Bijvoorbeeld in een vak dat een combinatie van maatschappijleer, filosofie en politicologie is.

In onze veranderende wereld met grote problemen als klimaatverandering en vluchtelingenstromen lijkt het me goed een plek te creëren waar ‘ik en de samenleving’ een onderwerp is. Maar noem zo’n vak alsjeblieft niet burgerschap, want dat is zo abstract en klinkt zo onpersoonlijk, daar wordt niemand warm van.

Tegelijkertijd begrijp ik heel goed dat er al veel van scholen wordt verwacht. Ik schreef laatst in Trouw dat er misschien ook lessen in afscheid nemen moeten komen, over loslaten en verlies. Dat werd me niet in dank afgenomen, haha.”

Er zijn ook scholen die dergelijke thema’s bespreken bij het vak godsdienst of levensbeschouwing.

“Ja, prima wat mij betreft, hoewel ik me altijd hard heb gemaakt voor openbaar onderwijs. Ik kan me erg opwinden over het recht om niet te geloven en over de positie van atheïsten. Ik blijf het merkwaardig vinden dat we in Nederland zoveel bijzonder onderwijs hebben, met name op religieuze grondslag. Als Deen vind ik dat een wonderlijke situatie. Het is historisch zo gegroeid, maar je kunt je afvragen of dat nu nog een goed idee is. Toch ben ik niet meer zo activistisch als vroeger. Dat komt ook doordat de situatie in de wereld zo veranderd is. Door problemen als klimaatverandering realiseer ik me dat verbinding en samenwerken belangrijker zijn dan het opzoeken van verschillen. Daarnaast ben ik de afgelopen jaren milder geworden. In godsdienstonderwijs zit ook een spirituele kant. Samen met de aandacht die er vaak is voor ethische dilemma’s, is dat alleen maar prettig.”

Tot slot: kun je een tipje van de sluier oplichten over je optreden op het VO-congres?

“Ik heb met Wishful Singing een voorstelling gemaakt, Lost in Cyberia, over de digitale wereld, en over connectie en verlies van verbinding. Op het congres gaan we op het podium uitzoeken wat verbinding en samenwerken precies is. Ik ben als filosoof alleen; zij zijn samen een groep en continu bezig met harmonie en op elkaar afstemmen. Dat contrast gaan we gebruiken.”

De voorstelling Lost in Cyberia is nog te zien op 18 april in ’s-Hertogenbosch en op 19 april in Amsterdam. Zie ook www.wishfulsinging.nl/concertagenda/.

ALTIJD EEN VRAAG

“Ik zat op het Rijlands Lyceum in Oegstgeest, en deed atheneum-plus, atheneum met Latijn. Ik kreeg geschiedenisles van Peter Kloosterhuis. Hij heeft bij mijn eindexamen gezegd dat ik altijd vragen stelde. Hij bekende dat hij dacht als ik mijn vinger opstak: ‘O jee, weet ik het antwoord wel op de vraag die gaat volgen?’ Later kwam ik hem tegen toen hij evenementencoördinator bij de NOS was toen ik de 5 mei-lezing gaf in 2018. Dat vond ik echt heel bijzonder, dat juist mijn geschiedenisleraar daar aan het roer stond en bij zo’n mooie gelegenheid weer de begeleidersrol op zich nam. Peter Kloosterhuis was echt een leuke leraar, die me ook weer deed realiseren hoe ontzettend belangrijk leraren in je leven zijn.”



V.l.n.r.: directeur Patrick van Haren, docent Kerstin Kolstee-Wamelink, docent Ilse ten Vreegelaar en programmaleider Patrick Hoogendoorn

Samen werken = samen opleiden

Bevoegd, maar nooit uitgeleerd

Toekomstige leraren krijgen bij de Academische Opleidingsschool Oost-Nederland (AOS-ON) hun opleiding voor veertig procent op de school. Ook in de eerste fase van hun leraarschap worden zij ondersteund vanuit de AOS-ON. "Er is een doorlopende leerlijn van student naar startende leraar naar ervaren docent."

De begeleiding van startende leraren bij de Academische Opleidingsschool Oost-Nederland (AOS-ON) begint al tijdens de studie. Een student wordt begeleid door een opleidingsteam dat bestaat uit een schoolopleider, een vakcoach en een instituutsopleider. Als de student na het behalen van de akte aan de slag gaat als volwaardig docent, gaat de begeleiding op school nog drie jaar door. "We willen een kwaliteitsslag maken", zegt Patrick Hoogendoorn, programmaleider van de AOS-ON. "Als werkveld willen we beter aansluiten bij de opleiding. Startende leraren moeten in de eerste jaren veel praktijkervaringen opdoen. Je ziet dat hun eigen ontwikkeling dan stopt. Dat vinden we jammer; we willen als opleidingsschool dat die ontwikkeling doorloopt. Dat zien we het liefst gebeuren aan de hand van eigen leervragen."

DOORONTWIKKELEN

De AOS-ON is een samenwerkingsverband van vier opleidingen en vijf scholen voor voortgezet onderwijs. De opleidingen zijn Windesheim, ILS-HAN, ELAN Universiteit Twente en Radboud Docenten Academie (RDA). De partnerscholen in het vo zijn het Twents Carmel College, het Carmel College Salland, het Bonhoeffer College, Het Erasmus en Het Assink lyceum. "We begeleiden 350 studenten per jaar, alle leergangen bij elkaar genomen", zegt Hoogendoorn. "Binnen de stages die studenten lopen, verzorgen de partnerscholen veertig procent van de opleiding. Er is een schoolopleider, dat is een docent van de school die is opgeleid om aankomende leraren te begeleiden, en een vakcoach, dat is een docent in het vak dat de student geeft, voor de vakinhoudelijke en vakdidactische ondersteuning. Vanuit de lerarenopleiding is er dan nog een instituutsbegeleider. Het grote verschil tussen een 'gewone' stageschool en vo-scholen die deel uitmaken van een opleidingsschool, is dat er een doordacht begeleidingprogramma achter zit en dat de begeleiders gericht zijn opgeleid om te coachen en te beoordelen."

SCHOOLCULTUUR

De studenten van de AOS-ON worden binnen de opleidingsschool opgeleid, maar hoeven niet binnen de constructie te blijven als ze bijvoorbeeld graag bij een roc stage willen lopen. Ook elders is er ruimte. Zo leggen de partnerscholen binnen de gestelde kaders zelf accenten, gekoppeld aan hun cultuur. Hoogendoorn: "De partnerscholen verschillen in visie en uitwerking. Er zijn bijvoor-

'Het grote verschil met een 'gewone' stageschool is dat er een doordacht begeleidingprogramma achter zit'

beeld scholen die onder andere werken met een flexibel rooster, scholen die aandacht hebben voor praktijkgericht leren vanuit de relatie tussen leerling en leraar en scholen die sterk inzetten op wetenschap en technologie." De onderwijsvisie van een partnerschool hangt samen met de visie op de ontwikkeling en het leren van studenten. "Wanneer een partnerschool een ontwikkelingsgerichte onderwijsvisie heeft, staat de leervraag van de student of de starter centraal en is de begeleiding maatwerk. Partnerscholen met een traditionele visie op onderwijs verzorgen een meer vastomlijnd programma voor studenten en starters", aldus Hoogendoorn.

ONTWIKKELINGSGERICHT

Een van de scholen waar het AOS-ON studenten opleidt en starters begeleidt, is het Twents Carmel College (TCC), locatie Lyceumstraat in Oldenzaal. "We wilden de uitval van beginnende docenten tegengaan", vertelt directeur Patrick van Haren. "Soms is het eerste jaar zo heftig dat ze zich afvragen of hun toekomst wel in het onderwijs ligt. Voor een starter is de werkdruk bijvoorbeeld hoog, daar moet je mee leren omgaan." ➔

PLATFORM SAMEN OPLEIDEN & PROFESSIONALISEREN

Het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren tekende praktijkverhalen op van scholen en partnerschappen Samen Opleiden. De verhalen gaan over hun ervaringen met verschillende thema's: de borging en inbedding van de begeleiding van startende leraren in de schoolorganisatie, het uitbreiden van samen

opleiden, het versterken van de kwaliteit van samen opleiden en professionaliseren, en het organiseren en stimuleren van kennisgedreven werken door leraren en schoolleiding. Dit artikel is één van deze praktijkvoorbeelden. Alle verhalen zijn te vinden op www.platformsamenoopleiden.nl/ praktijkverhalen.



'Van starters en studenten horen we vaak dat ze zich bij ons op school welkom voelen'

Die insteek is geëvolueerd tot een ontwikkelingsgerichte visie: "Als werkgever heb je te zorgen voor doorontwikkeling, niet alleen van de docent, maar ook van de school. Je wilt dat de collega's meedenken, dat zij hun lessen openstellen en meedenken vanuit gemeenschappelijke ontwikkeldoelen. We hebben onze visie opnieuw geschreven, onze kernwaarden opnieuw tegen het licht gehouden. We vinden dat het onderwijs anders moet worden ingericht om toekomstbestendig te zijn. Docenten blijven doorlopend leren. De samenleving verandert, het curriculum verandert en het beroep van docent verandert. Daarop willen we inspelen door de organisatie anders in te richten. Werken wordt samen leren."

Studenten, startende docenten en ervaren personeelsleden op de locatie Lyceumstraat zijn eigenaar van hun eigen leerproces. Van Haren: "Docenten moeten kunnen vertellen wat ze nodig hebben voor hun verdere ontwikkeling. Zo staan ze open voor reflectie."

BEGELEIDING

De begeleiding vanuit AOS-ON is in de loop der jaren uitgebreid. In tien jaar tijd is er behalve voor het begeleiden van studenten ook aandacht gekomen voor het begeleiden van starters en nieuw personeel. Deze aandacht is mede tot stand gekomen met ondersteuning vanuit het BSL-traject in samenwerking met Windesheim en de Universiteit Twente (zie kader). AOS-ON-programmaleider Hoogendoorn: "De scholen zien er de meerwaarde van in om de begeleiding en coaching te verbreden naar startend personeel en voor een deel ook zittend personeel." Het zwaartepunt van de begeleiding van de startende docent ligt in het eerste jaar, daarna wordt het maatwerk en ligt de regie meer bij de docent zelf. Wel houdt de schoolopleider een oogje in het zeil. Hoogendoorn: "Als een docent moeilijkheden blijft ondervinden, kunnen we – in overleg – extra middelen inzetten om die collega beter les te laten geven. Zo kan een leerlingbegeleider de docent coachen bij het voeren van gesprekken met leerlingen. Alles wat we inzetten, doen we om de collega te ondersteunen en de leerlingen beter te bedienen. We benadrukken altijd dat we geen dossier aan het opbouwen zijn."

TCC-directeur Van Haren vult aan: "Het opleidingsteam is ontwikkelgericht, niet beoordelend. Wel wil onze teamleider, als leidinggevende, weten waar een collega staat en wat de volgende stap is. En als we signaleren dat beoordeling aan de orde is, als we zien dat het lesgeven echt niet

goed gaat, zegt de teamleider duidelijk wat we willen zien aan het eind van het coachingstraject."

INTERVISIE

Ilse ten Vregelaar is een van de startende docenten op het Twents Carmel College. "Ik heb ervaring in het primair onderwijs en werk nu al een poosje in het vo", zegt zij. "De begeleiding die je hier krijgt, zorgt dat je je kunt ontwikkelen. Je kunt lastige situaties met leerlingen bijvoorbeeld bespreken tijdens intervisie en daardoor problemen beter oplossen. Collega's hebben een andere invalshoek en daar kun je je voordeel mee doen. Ook als ik ergens tegenaan loop in de vaksectie is het prettig dat ik bij mijn coach terecht kan." Ten Vregelaar vindt alle kanten van het onderwijs interessant. "Ik wil een eerste-graads bevoegdheid halen, examenklassen vind ik leuk, en ik vind ook de zorgkant interessant. Ik zou in de toekomst bijvoorbeeld wel zorgcoördinator willen worden." Van Haren vult aan: "En over vijf jaar zit je op mijn plaats."

MEER DAN LESGEVEN

"Zowel voor onze leerlingen als onze docenten is het motiverend dat ze zelf keuzes kunnen maken, autonomie kunnen ervaren en zelfverzekerdheid kunnen opbouwen", vervolgt Van Haren. "We richten daarom de organisatie zo in, dat de secties vanuit eigen jaardoelen werken, de docenten met elkaar de opbrengsten bespreken en nagaan waar het beter kan. Als nieuwe docent ga je daarin mee. Als docent geef je niet alleen les. Je kunt bijvoorbeeld ook coördinator zijn of onderwijsontwikkelaar. Er zijn verschillende velden van ontwikkeling en je hoeft niet overal goed in te zijn. Binnen de sectie kun je de taken verdelen." Hoogendoorn vult aan: "Dat vraagt een open houding van docenten. Je moet met elkaar in gesprek en het kan best moeilijk zijn om aan te geven dat je ergens niet goed in bent."

Het Twents Carmel College ziet bijdragen aan onderwijsontwikkeling als onderdeel van het docentenvak. "Zowel studenten als zittende docenten doen onderzoek naar wat werkt in de klas", zegt Van Haren. "We formuleren een onderzoeksvraag of een ontwerpvrage en we zoeken daarbij expertise bij de partners van AOS-ON, de universiteit of een kenniscentrum. Laatst heeft een startende docent een systeem ontwikkeld waarmee aan de hand van digitale en analoge toetsen te zien is of en hoe een leerling zich

'Een cruciale stap is geweest dat we het opleidingsteam autonomie hebben gegeven'

ontwikkelt langs zijn of haar individuele leerlijn. Dat willen we gaan inbedden in de bestaande lespraktijk."

OPLEIDINGSTEAM

Sommige docenten van TCC omarmden de opleidingsvisie direct. "We zijn begonnen werkplekbegeleiders op te leiden tot vakcoaches", zegt Van Haren. "Maar we vinden dat het begeleiden van studenten eigenlijk een integraal onderdeel is van het beroep van docent, dus we willen liefst alle, maar in ieder geval alle LC- en LD-docenten kunnen benaderen als vakcoach. En dat kan nu ook." Hoogendoorn vult aan: "Dat de groep vakcoaches groeit, heeft te maken met de groeiende bekendheid van het begeleidingsprogramma. Docenten vinden het leuk om studenten te begeleiden en zien het ook als een verrijking. Samen met een student kun je bepaalde taken oppakken, lesontwikkeling bijvoorbeeld."

Van Haren: "Een cruciale stap is geweest dat we het opleidingsteam autonomie hebben gegeven. Het opleidingsteam, dus de schoolopleider en de vakcoaches, is verantwoordelijk voor de begeleiding. De schoolopleiders stellen hun eigen team samen en zorgen dat vakcoaches worden geschoold."

De schoolopleider stuurt de vakcoaches aan en begeleidt zelf de studenten en leraren in algemene docentvaardigheden. De schoolopleider krijgt daartoe intensieve scholing en is beoordeeld en geregistreerd als lerarenopleider.

"De cursus Lerarenopleider en de registratie bij Velon (Vereniging van, voor en door lerarenopleiders, red.) is belangrijk voor de examenbevoegdheid en ook voor de algemene professionalisering", zegt Van Haren.

"De vakcoach beoordeelt niet, de schoolopleider doet dat wel, samen met de instituutopleider."

Eigenlijk verschuift de opleiding van het instituut naar het werkveld, zegt Hoogendoorn: "We verwachten dat dit de toekomst is."

WARM BAD

Kerstin Kolstee-Wamelink, docent geschiedenis op het TCC, begeleidt als schoolopleider vijftien studenten en vijf nieuwe leraren. "Begeleiding en coaching gebeuren op maat. Een starter met weinig ervaring krijgt meer begeleiding dan een ervaren docent die nieuw is op de locatie", zegt zij. Als schoolopleider monitort Kolstee-Wamelink de ontwikkeling van de studenten en de starters via lesobservaties, intervisies, informele gesprekken en reflectiegesprekken. Met haar collega-schoolopleider en de schoolleider bespreekt zij hun ontwikkeling. Zo mogelijk worden de startende leraren in hun eerste, tweede en derde jaar ontzien bij schooltaken. "Van de starters en studenten horen we vaak dat ze zich bij ons op school welkom voelen en dat ze in de organisatie en het team worden opgenomen. Ze ervaren het als een warm bad." De belangrijkste taak van de schoolopleider is om de studenten te laten leren in de context en de

BEGELEIDING STARTENDE LERAREN

Met het project 'Begeleiding Startende Leraren' (BSL) stimuleerde en subsidieerde de overheid het opzetten of verder vormgeven van driejarige begeleidingsprogramma's, de zogenoemde inductiearrangementen, voor alle startende leraren. Dit om vroeger uitval van leraren te voorkomen en de professionele ontwikkeling van startende docenten te versnellen. Onderzoek laat namelijk zien dat goede begeleidingsprogramma's een deel van de uitval kunnen voorkomen. Het pro-

ject BSL werd in 9 regio's uitgevoerd door 21 lerarenopleidingen (hogescholen en universiteiten). In sommige regio's is een opleidingsschool – een samenwerkingsverband van lerarenopleidingen en vso's – aangehaakt bij de uitvoering van het project. De Universiteit van Groningen voert landelijk onderzoek uit naar de effectiviteit van de regionale inductiearrangementen. Het project is in 2013 van start gegaan en in 2019 beëindigd. → www.begeleidingstartendeleraren.nl

'We trekken de leerlijn door van startende naar zittende docenten. Zo ontstaat een leven lang leren'

ontwikkelagenda van de school. "Andersom kan de school van studenten en startende en nieuwe medewerkers leren. Dit met het uiteindelijke doel de leerlingen beter te laten leren en de studenten zich tot startbekwame leraren te laten ontwikkelen."

TCC ACADEMY

Voor TCC is de volgende stap de uitbouw van de TCC Academy, waar de professionalisering van startende en ervaren leraren plaatsvindt aan de hand van de jaardoelen van de school en van de secties. Van Haren: "Hieraan nemen docenten van verschillende locaties deel, ook starters en lio's (leraren in opleiding die zelfstandig mogen lesgeven, red.). Voor een deel scholen de docenten elkaar. Daarnaast kopen we trainingen in."

Hoogendoorn: "Samen brengen we het professionaliseren naar een hoger plan. We trekken de leerlijn door van startende naar zittende docenten. Zo ontstaat een leven lang leren. Zowel bij AOS-ON als de TCC Academy gaat het erom zoveel mogelijk eigen mensen in te zetten, eigen expertise op te bouwen. Kennis delen is belangrijk. Er zijn binnen de partnerscholen van de opleidingsschool veel professionals met een specialisme die veel kunnen en veel weten. Die geven we een podium. Dat is belangrijk voor de organisaties, maar ook voor de professionals zelf. Die ontwikkelen zich hierdoor ook verder."

Anders kijken maakt scholen sterker

“We moeten geen mensen werven die op ons lijken. Andersdenkenden zijn noodzakelijk om de organisatie uit te dagen. Verschillende perspectieven zorgen ervoor dat de kwaliteit van je organisatie hoger wordt.”
Drie bestuurders geven hun visie op diversiteit en inclusiviteit in het voortgezet onderwijs.



Een getrouwe afspiegeling van onze samenleving? Nee, dat is het personeelsbestand van scholen niet. Zeker in bestuurlijke en leidinggevende functies zijn sommige groepen oververtegenwoordigd en andere juist niet. Het percentage vrouwen werkzaam in de directie van middelbare scholen is de afgelopen jaren licht gestegen naar rond de 40 procent. Op het niveau van eindverantwoordelijk schoolleider ligt

dat percentage lager. Bevolkingsgroepen met een migratieachtergrond zijn met 6 tot 7 procent nog sterk ondervertegenwoordigd in (leidinggevende) functies in het onderwijs. En dat terwijl momenteel bijna een kwart van de vo-leerlingen een niet-westerse achtergrond heeft. Daarom aan deze drie bestuurders de vraag: hoe maken we het onderwijs diverser en inclusiever? En waarom is dat belangrijk?



‘Bestuurders in het vo zijn nu vooral blanke mannen’

Ellen Kruize, voorzitter college van bestuur VariO Onderwijsgroep

“Als het gaat om personeel, is mijn uitgangspunt altijd geweest: hoe krijg je de juiste persoon op de juiste plek. Dan maakt het niet uit of het een man of vrouw is, of waar diegene vandaan komt. De kern is: wat heeft de organisatie nodig? Die filosofie heb ik altijd gehad, in alle sectoren waar ik heb gewerkt. Van de NS tot de zorg, van het bedrijfsleven tot de culturele sector. En nu dus in het onderwijs.”

SPIEGEL

“Het fascineert me wat je kunt bereiken in het onderwijs. Hoe belangrijk je als school kunt zijn voor jongeren die in een zeer belangrijke fase van hun ontwikkeling zitten. Een school is een afspiegeling van de maatschappij, je ziet daar de diversiteit van de mensen. Dat zou je ook moeten terugzien bij docenten en bij de leiding. Bestuurders in het voortgezet

onderwijs zijn nu vooral blanke mannen, het zou mooi zijn als daar verandering in komt. Zelf merk ik soms ook dat de bestuurderswereld een mannenwereld is. Ik moet vaker aantonen dat ik dezelfde dingen kan als een man. En als ik duidelijk mijn mening verwoord en keihard knok voor mijn organisatie, kunnen mensen mij een bitch vinden. Terwijl mannelijke bestuurders die vanuit hun gevoel spreken, softies worden gevonden.”

UITDAGEN

“Diversiteit is niet alleen belangrijk omdat je op alle niveaus een afspiegeling wilt zijn van de maatschappij en daarmee wilt aansluiten op de wereld van de leerlingen. Het gaat ook om de samenstelling van het team en de kracht van de organisatie. Stel, je hebt alleen vrouwen of mannen in het team. Dan krijg je dezelfde perspectieven, terwijl je prikkels nodig hebt om verder te kijken. Andersdenkenden zijn noodzakelijk om

de organisatie uit te dagen. Verschillende perspectieven zorgen ervoor dat de kwaliteit van je organisatie hoger wordt. Zelf vind ik dat het er ook leuker op wordt. Misschien heeft het te maken met het behoudende karakter van de onderwijssector? De opvatting is, niet bij iedereen natuurlijk, dat je als leidinggevende lesgegeven moet hebben. In de culturele sector is de diversiteit groter. Daar is de drang niet zo sterk om bij een sollicitatieprocedure op alle eisen donkergroen te kleuren, daar telt zwaarder mee wat de kandidaat aanvult en bijdraagt in het team. Er is meer lef om andere keuzes te maken. In de commerciële sector is er weer een ander belang: het speelveld is veel groter, landelijk of zelfs wereldwijd. Je moet dan een diverse organisatie hebben, anders sluit je niet aan op je klanten. Bij scholen is dat anders, die zitten in een bepaalde regio met een bepaalde bevolkingssamenstelling. Daarom denk ik dat we meer ondernemerschap kunnen tonen, zeker als we uitgaan van de leerling. We willen met z'n allen dat er voor elk kind een passende plek is op een school. Dat betekent dat je aannamebeleid diverser en inclusiever moet zijn.”

NIET WACHTEN

“We moeten geen mensen werven die op ons lijken, dat is saai en minder productief. Het betekent dat je in vacatureteksten verschillende groepen aanspreekt. Het betekent dat je naar mensen gaat zoeken in de juiste pools, niet alleen in de Volkskrant. En het betekent vooral dat je kijkt naar de waaromvraag: waarom wil je meer divers en inclusiever worden? Wat levert het je op? Ik ben ervan overtuigd dat je met een diverse organisatie betere resultaten behaalt. We moeten het gewoon gaan doen, niet wachten tot we ertoe verplicht worden. En dit perspectief met elkaar uitdragen en delen: wat voor maatschappij willen we, wat willen we voor onze leerlingen en wat betekent dat voor de school?”

‘Je hebt prikkels nodig om verder te kijken’



'Kijk vanuit mogelijkheden, niet vanuit angst'

Fawzia Nasrullah, lid college van bestuur PCOU Willibrord

"In de winter van 1962 kwamen mijn ouders vanuit Suriname hier in Nederland aan. Ik was de eerste die in Nederland geboren werd. Het is me altijd bijgebleven dat onze wereld klein was: naar school, naar huis, je best doen. Wat me ook is bij gebleven, zijn twee docenten die mijn talenten hebben gezien. Zij gaven een belangrijke stimulans aan mijn verdere (school)loopbaan. Tijdens mijn studie geneeskunde heeft het thema diversiteit en inclusiviteit mij gegrepen. Onbewust was dat al eerder zo, denk ik. Als jongvolwassene ging ik vaak met mijn oma mee naar de huisarts, omdat ze gebrekkig Nederlands sprak. Dat geeft communicatieproblemen: hoe kom je erachter wat er echt aan de hand is? Hoe ga je daar in de zorg mee om? Een ander voorbeeld: medicijnen worden vrijwel alleen getest op witte mannen in de veertig. Ook medicijnen voor vrouwen."

STERKER

"Ik ben eerst jeugdarts geworden, daarna leidinggevende en bestuurder in de zorg. Ook heb ik toezichthoudende ervaring in verschillende sectoren. Diversiteit is altijd een rode draad geweest in mijn werk. Niet alleen vanuit een ideële doelstelling, ook omdat een organisatie sterker wordt naarmate deze diverser is. Daardoor kun je beter inspelen op de belevingswereld van je cliënten. Mijn laatste functie in de zorg was bestuurder in de gespecialiseerde jeugdzorg. Daar was een transformatie aan de gang. Er was meer aandacht voor het normaliseren, voor het idee dat een kind zich op een zo normaal mogelijke wijze moet kunnen ontwikkelen. School is daarin een belangrijke factor. Mensen die daar werken kunnen – positief en negatief – het verschil maken. Ik heb dat als kind zelf ervaren. Daarom vond ik het erg mooi om naar de onderwijssector over te stappen. Overigens, ook dat is diversiteit: verschillende soorten expertise en kennis uit verschillende sectoren."



'Het gaat om de basishouding dat je andere meningen wilt horen'

Als ik kijk naar de vo-sector, zie ik dat het diverser kan. Er zijn meer vrouwen gekomen, maar het aantal leidinggevendenden met een andere ethnische achtergrond is nog te beperkt. Zeker in de grote steden is de populatie in de klas gedifferentieerd. Dan is het goed voor de ontwikkeling van jongeren dat ze een voorbeeld hebben. Daarnaast komen vrijwel alle schoolleiders en bestuurders uit de onderwijssector zelf. Juist een mix van mensen met achtergronden in verschillende sectoren maakt een organisatie sterker."

WAAROM

"Wat is een goede aanpak? Het begint bij schoolbesturen en scholen. Er moet een intrinsieke motivatie zijn voor het werken aan diversiteit en inclusiviteit. Waarom is het belangrijk? Ook moet je aan draagvlak werken, in alle lagen in je organisatie. Bij PCOU Willibrord is de raad van toezicht divers. Ik

denk dat wij als bestuur daardoor andere vragen van de raad van toezicht krijgen dan bij de meeste stichtingen. Vervolgens moet je diversiteit inbedden in je SHRM-beleid. Je moet het kunnen zien in alle lagen en op alle terreinen. In de teksten op je website, in hoe je onderwijs eruit ziet, in de aankleding van de school. Neem het vak burgerschap. Als je kijkt door de bril van diversiteit, leg je wellicht andere accenten."

INVALSHOEKEN

"Daarnaast wil je heterogenere teams, zodat er verschillende perspectieven worden aangereikt. Nogmaals, het gaat dan niet alleen om meer vrouwen of mensen met een andere achtergrond. Het gaat bijvoorbeeld ook om mensen die in andere sectoren hebben gewerkt. Ik realiseer me: dat kan lastig zijn. Hoe meer invalshoeken, hoe lastiger het kan zijn om tot besluiten te komen. Dat vraagt om een veranderkundige aanpak, een ontwikkeling van zowel de organisatie als de mensen die er werken."

Het gaat uiteindelijk om een basishouding: dat je andere meningen en perspectieven wilt horen. Het gaat om nieuwsgierigheid, kijken vanuit mogelijkheden en niet vanuit angst. Met als centrale vraag: wat kan het ons brengen?"

VO-congres: Samenwerken doe je niet alleen



'Groei kun je organiseren'

Gökhan Çoban, directeur-bestuurder Islamitische Schoolbesturen Organisatie (ISBO)

"Ik heb een onderwijshart. Zowel mijn vader als mijn moeder heeft altijd lesgegeven. Zelf vind ik het ook erg mooi om voor de klas te staan, om jongeren te helpen in hun ontwikkeling. Dat is mijn hogere doel: kwalitatief goed onderwijs voor alle kinderen in Nederland. Daar haal ik voldoening uit. Daarom heb ik twee jaren geleden de overstap gemaakt van de consultancy naar het onderwijs. Geen moment heb ik spijt gehad van deze keuze. Als ISBO helpen we onze scholen met hun onderwijs, met de kwaliteitszorg, met het opzetten van hun governancestructuur."

INLEVEN

"Het is goed om verschillende perspectieven te hebben, dat moet je een organisatie gunnen. Er zijn scholen waar het percentage leerlingen met een andere ethnische achtergrond hoog is. Dan is het belangrijk dat de schoolleiding zich kan inleven. Uit welke wereld komen deze leerlingen, welke achtergrond hebben ze, welke afwegingen en keuzes maken ze?"

Ik zie dat in het onderwijs, het bedrijfsleven en andere sectoren de wil bestaat om diverser en inclusiever te zijn, omdat dit goed is voor de organisatie en voor de maatschappij. Waar het misgaat, is bij de vertaling naar de praktijk. Volgens mij is dat best eenvoudig op te lossen, door specifieke dingen te doen en keuzes te maken."

SERIEUS NEMEN

"Zelf ben ik geen voorstander van quota; dan neem je mensen aan vanwege wie ze zijn. Dat is niet goed. Zowel zichzelf als de organisatie kunnen dan het beeld hebben dat ze alleen vanwege een quotum de functie hebben gekregen. Het gaat uiteindelijk om kennis, kunde en ervaring."

'Misschien moeten we een termijn stellen aan de functie van bestuurder?'

Wat kun je wel doen? Heel praktisch: zorgen dat je vacatures gevonden worden door alle doelgroepen, ook door mensen uit ethnische minderheden. Dat betekent dat je niet alleen een advertentie in de Volkskrant zet, maar ook in de bladen en op sites die zij lezen. Er zijn ook bureaus die gespecialiseerd zijn in het werven van leidinggevendenden met een andere ethnische afkomst. En laat in de vacatureteksten zien dat iedereen welkom is. Neem ook de ambities van deze groep serieus. Help docenten die willen doorgroeien met goed HRM-beleid en maak een duidelijk ontwikkelplan. Schiet niet meteen in de kramp als er op dat moment geen passende vacatures zijn. Als zo'n docent een opleiding heeft afgerond, kun je gaan kijken of er plek is op je eigen school of een andere. Zo blijft de arbeidsmarkt in beweging: niet alleen verticaal denken, maar ook diagonaal.

Het heeft tijd nodig, dat besef ik. Aan de andere kant zie ik bestuurders die al erg lang op hun positie zitten. Natuurlijk, het zijn professionals die hun werk goed doen en veel ervaring meenemen. Maar misschien moeten we een termijn stellen aan de functie van bestuurder? Dan komen nieuwe mensen en nieuw elan makkelijker beschikbaar. Groei kun je organiseren."

INTRINSIEKE MOTIVATIE

"Uiteindelijk denk ik dat er veel mensen willen en kunnen. Mijn vader zei altijd: wij moeten iets beter ons best doen om er te komen. Daarom ben ik harder mijn best gaan doen; ik heb veel opleidingen en cursussen gedaan. Die intrinsieke motivatie hebben veel mensen met een andere achtergrond. Het gaat er vooral om dat zij de juiste kansen krijgen."



Een leven lang ontwikkelen

Wanneer komt de doorbraak?

Aan zowel leren als werken besteden we in ons leven ontzettend veel tijd. Toch is de verbinding niet ideaal. Bijna tegelijkertijd verschenen in januari een rapport en een discussiestuk waarin 'een leven lang ontwikkelen' een belangrijk thema is. We spraken erover met Erik Stam van de commissie-Borstlap, Henk Hagoort van Hogeschool Windesheim en Marc van der Meer, onafhankelijk wetenschappelijk adviseur van de toporganen van het mbo.

Je bent een verdienstelijk dtp'er/vormgever en je werkt freelance voor bladen en kranten. Maar je ziet de bui hangen: minder printmedia en meer automatische opmaakprogramma's. Je besluit om je om te scholen. Maar tot wat? Wat zou het mooi zijn als je voor ondersteuning bij je dilemma naar een regionale loopbaanwinkel kon gaan. En als je dan met geld van je eigen leerrekening aanvullende of nieuwe opleidingsmodules kon volgen.

Een leven lang leren staat al heel lang op de beleidsagenda, maar tot implementatie komt het niet

Zo'n leerbudget en zulke loopbaanwinkels of 'werkhub's zijn concrete suggesties van de commissie Regulering van Werk (de commissie-Borstlap), als uitwerking van het advies om alle werkenden in staat te stellen zich te ontwikkelen en te blijven leren. Het eindrapport van de commissie, 'In wat voor land willen wij werken?', verscheen in januari, bijna tegelijkertijd met het discussiestuk 'Toekomst van ons onderwijs'.

AANPASSEN

"Het rapport-Borstlap komt op een goed moment, maar het ontwikkelingsthema is zeker niet nieuw", zegt Marc van der Meer, bijzonder hoogleraar Onderwijsarbeidsmarkt in Tilburg. "Zeker bij het mbo speelt dit al veel langer, lees de preambule van de Wet educatie en beroepsonderwijs uit 1996 er maar op na. En in 2014 signaleerde de OECD in Nederland, na allerlei bezuinigingen, een hiaat op het vlak van duurzame ontwikkeling: er is geen doorlopende leerlijn. In 2017 kwam de commissie-Sap in haar rapport 'Doorleren werkt' tot de conclusie dat de kansen op doorleren ongelijk verdeeld zijn. Vandaar de aanbeveling dat elke Nederlander na afronding van het initiële onderwijs een individuele leerrekening zou moeten krijgen, zoals ook de commissie-Borstlap stelt. Het zijn allemaal onderbouwingen van hetzelfde verschijnsel: een veranderende arbeidsmarkt. We leven langer, werken langer, en de inhoud van het werk vraagt om upgradatie van kennis en vaardigheden. Dus we moeten ons aanpassen. Het is terecht dat de commissie-Borstlap de discussie over arbeidsrecht, fiscaliteit en sociale zekerheid verbindt aan die over kennis en ontwikkeling."

KENNISVEROUDERING

"Als het om de toekomst van werk gaat, moet je niet blijven steken in de twintigste-eeuwse industriële samenleving, maar kijken naar de kennissamenleving. Dat



vonden wij als commissie al heel snel", vertelt Erik Stam, hoogleraar Strategie, organisatie en ondernemerschap aan de Universiteit Utrecht en lid van de commissie. "De regulering van werk is nog niet ingericht op deze transitie naar een kennissamenleving. Daarom lopen we een groot risico op kennisveroudering. Verder is er in werk een verschuiving van routinetaken naar complexe taken die om een creatieve, probleemoplossende aanpak vragen. We moeten leren om vernieuwende dingen te doen." Ook Stam merkt op dat een leven lang leren al heel lang op de beleidsagenda staat, zonder dat het tot implementatie komt. Er is genoeg geld beschikbaar, maar dat komt niet op de plek waar het nodig is. "Zo dreigt er een ongelijkheid tussen de basis van de arbeidsmarkt, waar minder besef is van de noodzaak je blijvend te ontwikkelen, en hogeropgeleiden die de weg naar extra scholing wel weten te vinden. Onze oplossing is dat persoonlijke ontwikkelingsbudget vanaf je geboorte. Dat kun je op maat besteden in elke situatie in je loopbaan. Het werkt nivellerend, want wie langer geschoold is heeft minder over dan de mensen

'We moeten echt samenhang zien tussen innovatie in het voortgezet onderwijs en een leven lang leren daarna'

met een kortere opleiding. We willen het fiscaal aantrekkelijk maken om dat budget gedurende de arbeidscarrière te blijven aanvullen, en bijvoorbeeld ook de transitievergoeding bij ontslag hiervoor inzetten. Daarnaast moet er een regelmatig terugkerende 'loopbaan-APK' komen, waar werkenden checken of hun kennis nog up-to-date is, om bewustwording van kennisveroudering te stimuleren."

BEKOSTIGDE MODULES

Leren en ontwikkelen is een leven lang nodig, zo stelt ook het discussiestuk van het onderwijspact van dertien organisaties van leerlingen, schoolleiders en -bestuurders



en onderwijskoepels. Uit zorg over de onder druk staande kwaliteit van het onderwijs riepen zij in januari op tot een brede dialoog over de toekomst van het onderwijs. Henk Hagoort, voorzitter CvB van Hogeschool Windesheim, heeft in het bestuur van de Vereniging Hogescholen ‘een leven lang leren’ in portefeuille. “Het advies van Borstlap over blijvende ontwikkeling wordt heel breed erkend”, zegt hij. “Nu gaat het over de vraag: hoe krijgen we dat motortje aan de gang? Hoe krijgen we een leercultuur, hoe wordt dat gefaciliteerd? In het hbo hebben we al flexibele trajecten en iedereen heeft recht op een bekostigde bachelor of master. Maar de toegankelijkheid moet verbeteren: dat je ook modules kunt volgen als je nog niet zeker weet of je het hele diploma bij elkaar wilt studeren. Nu heb je alleen recht op bekostiging van het collegegeld als je je verplicht om het hele traject te doen. Wij zouden graag ook delen van opleidingen of modules aanbieden tegen dat bekostigde tarief. Met gevalideerde deelcertificaten die meetellen op de arbeidsmarkt en kunnen optellen tot een diploma.”

LEERCULTUUR

Hagoort ziet naast opscholing ook een behoefte aan om- en bijscholing omdat beroepen of sectoren verdwijnen of omdat iemand na tien jaar iets anders wil doen. “Daar past het idee van een persoonlijke leerrekening voor iedereen goed bij. Een bedrag dat uit meerdere bronnen gevoerd kan worden en dat je kunt inzetten voor wat jij denkt dat zinvol is.” De onderwijssector is hierover in gesprek met werkgevers. “Vooral grote organisaties nemen verantwoordelijkheid voor scholing van medewerkers. Maar voor het mkb is het een grote stap om mensen een vierjarige deeltijdopleiding

te laten doen. Daar zou het dus helpen als je ook losse vakken gecertificeerd krijgt.” Cruciaal is een op leren en ontwikkelen gerichte cultuur in het werk. Dat is in grotere ondernemingen makkelijker dan in het mkb, zegt ook Marc van der Meer. “Daar staat het water bedrijven soms tot aan de lippen. En in de zorg en het onderwijs zie je een groot verloop onder jonge krachten. We staan voor de uitdaging het werk sociaal innovatiever en lerend te maken. De vergaande flexibilisering van arbeid is een belemmering voor zo’n lerende cultuur.” De basis voor een leercultuur wordt gelegd binnen het voortgezet onderwijs, stelt Hagoort. “Mensen zeggen nu te vaak: ik ben niet zo van het leren. Die ervaring hebben ze opgedaan in het initieel onderwijs. Dus de belangrijkste bijdrage die wij kunnen leveren aan een leven lang ontwikkelen is dat leerlingen daár een goede leerervaring hebben. We moeten echt samenhang zien tussen innovatie in het voortgezet onderwijs en een leven lang leren daarna.”

LOOPBAANWINKEL

Er is een dubbele transitie nodig voor een doorbraak, betoogt Van der Meer. Ten eerste een leven lang leren op de arbeidsmarkt en ten tweede een vernieuwing van het onderwijs zelf. Zo moet het mbo zichzelf enigszins opnieuw uitvinden, want door de demografische krimp zal het aantal studenten de komende tien jaar met 20 procent afnemen. “Daarmee móet het mbo een leven lang ontwikkelen wel tot prioriteit gaan maken! Dat kan door leerwerkarrangementen met bedrijven te organiseren. Ingewikkeld, want je moet bedrijven goed kennen, elkaar vertrouwen, onderwijskundig leiderschap ontwikkelen en inhoudelijke programma’s gaan maken. Ontwikkelingen in de kennissamenleving en ook de ambachtseconomie vergen van scholen dat zij nieuwe verbindingen aangaan met werkgevers en de arbeidsmarkt, gericht op de ontwikkeling van kennis én vaardigheden: capabilities. Daarnaast moet ondernemerschap bij studenten worden ontwikkeld. Zij moeten immers zelf zo’n APK of dat ontwikkelingsbudget kunnen inzetten, kunnen kiezen, het roer in handen nemen, risico’s inschatten.” Over die ‘APK’ wil Van der Meer nog wel iets kwijt. “Het is misschien geen gelukkige term, met dat woord ‘keuring’ erin. Bedoeld wordt dat je – bijvoorbeeld als docent of als schoolleider – reflecteert op je werk. Wat gaat er goed en waar moet ik mijn bagage verrijken? Welke capaciteiten kan ik ontwikkelen? Dus dat je weet wat je nodig hebt om een betere professional te worden.”

‘De belangrijkste bijdrage die wij kunnen leveren aan een leven lang ontwikkelen is dat leerlingen in het initieel onderwijs een goede leerervaring hebben’

Stam noemt dit: bewustwording van kennisveroudering. “De econoom in mij zegt: je moet een markt van vraag en aanbod tot stand laten komen. Dus aan de aanbodkant certificering en modules (in plaats van een hele opleiding) en aan de vraagkant prikkels waardoor mensen zich afvragen: wat heb ik nodig als ik over vijf jaar nog een goed inkomen wil hebben? Dat kun je organiseren in een loopbaanwinkel.”

Hoe koppel je zaken als een individuele leerrekening en een loopbaanwinkel aan het voortgezet onderwijs? Stam: “Door leerlingen meer eigenaarschap te geven. Laat ze beseffen dat na school hun leercarrière niet eindigt maar juist begint. Ontwikkel hun vaardigheden om te blijven leren.”

AANTREKKELIJKER VO

Om tot een goede leercultuur te komen, moet in elk geval de bovenbouw van het voortgezet onderwijs aantrekkelijker worden, meent Hagoort. “Dat kan door flexibiliseren, personaliseren, contextrijk onderwijs en verbinding van theorie met praktijk. Wij zien te veel havojongens – ja, vooral jongens – die ‘uit staan’ als ze op het hbo komen. Ze hebben een negatieve leerervaring en dat is zonde met het oog op een leven lang ontwikkelen. Aan de hbo-kant kan ook veel gebeuren. Eveneens door eerder de praktijk binnen te halen in de studie, maar ook door studenten de tijd te geven om te wennen aan het hbo en de manier van leren daar. Een bindend studieadvies is fnuikend.” Een andere vernieuwing die aansluit bij de leerbehoeften van studenten is de associate degree: een tweejarige, praktische hbo-opleiding op niveau 5 in vervolg op het mbo. Daarna kan op de arbeidsmarkt leren en werken gecombineerd worden.

REGIE

Hagoort kent een groot belang toe aan regie over het eigen leren. “In het initieel onderwijs moeten mensen leren die regie te nemen. Ze hebben immers nog een leven lang leren voor zich liggen. Veel vo-scholen zijn daarmee bezig, maar ik zie hun worsteling als dat in de bovenbouw gecombineerd moet worden met landelijke eindexamens. De basisvraag is: wat heeft een leerling of student nodig om uitgedaagd te worden en een positieve leerervaring op te doen? De ene leerling heeft behoefte aan structuur, de ander aan keuzeruimte. Gemiddelde studenten zijn er niet, dus inspelen op de individuele student is de kunst. Wij moeten de optelsom van al die persoonlijke behoeftes zien te organiseren en dat kan best.”

“Bij eigen regie hoort ook dat de lerende de regie krijgt over zijn of haar eigen portfolio”, vervolgt Hagoort. “We moeten toe naar een situatie waarbij elke Nederlander de eigen leerresultaten digitaal beheert, ook die van een leven lang leren. Samen met DUO en OCW denken de onderwijssectoren na over opslag en uitwisseling van de gegevens van een student via een educatief ID, dat een leven lang meegaat (Edumij). Voor schoolresultaten, maar ook kleinere leerresultaten van modulair onderwijs. Dat vraagt afspraken over registratie en validering van

‘Maak een R&D-agenda voor onderwijs! Je kunt het over salarissen en werkdruk hebben, maar hier is ruimte voor nodig’

certificaten. Je kunt ook denken aan het beheer van de persoonlijke leerrekening via deze digitale omgeving. En aan overdracht van studentbegeleidingsgegevens tussen instellingen. Dit zijn natuurlijk zaken van lange adem, want alles moet goed beveiligd zijn.”

EN NU?

Van der Meer: “Borstlap en ook het onderwijspact (Toekomst van ons onderwijs) roepen op tot een brede maatschappelijke alliantie. Dat gaat over een horizontale verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven, maar ook om een verticale verbinding in de hele beroepskolom van het onderwijs. Bij thema’s als de energietransitie, digitalisering en ondernemerschap hebben scholen elkaar nodig. Dus het vmbo moet ondersteund worden door het mbo, het mbo door het hbo, et cetera. De universiteiten moeten hun kennis veel slimmer gaan delen. Het onderwijspact is interessant omdat besturen die verbindingen willen maken. Schoolbesturen moeten de professionalisering en versterking vol steunen door opleidingen te verbeteren en medewerkers die zich ontwikkelen, als het ware op een podium te zetten. Maak een R&D-agenda voor onderwijs, zeker voor het beroepsonderwijs! Je kunt het over salarissen en werkdruk hebben, maar hier is ruimte voor nodig. Scholen moeten elkaar opzoeken, en zulke allianties moeten door politiek Den Haag gesteund worden.” “Onderwijsinstellingen kunnen nadenken over hun rol bij post-initieel onderwijs, want dat blijft achter”, vindt Stam. “Er dreigt een toenemende mismatch tussen wat er nodig is in een kennissamenleving en wat er gebeurt om daar wat aan te doen. Wij als commissie geven nieuwe denkrichtingen aan en wijzen op het belang van een transitie. Het is aan de mensen in het veld om te discussiëren over de invulling. Vooruitblikkend denk ik: leren moet ook leuker en normaler worden. Het lijkt mij heel mooi als we in plaats van vakantie ook met plezier een leerverlof opnemen. En als Nederland koploper wordt met regelingen op dat front!”

VERDER LEZEN

- In wat voor land willen wij werken? Eindrapport van de commissie Regulerings van Werk, zie www.reguleringsvanwerk.nl
- Toekomst van ons onderwijs, discussiestuk van het onderwijspact, zie www.toekomstvanonsonderwijs.nl
- Samen werken aan perspectief. De volgende stap in duurzame ontwikkeling. N-I. Boer, M. van der Meer, M. Stuivenberg en H. Timmerman, zie www.caop.nl

Magister.me

maakt onderwijs-
ontwikkeling
mogelijk



Het gemak van alles op 1 plek

Magister.me biedt één platform waar leerlingen al hun persoonlijke leerroutes vinden en waar monitoringdashboards vakoverstijgend inzicht geven in voortgang voor begeleiders en ouders.

Eén platform waarin >50 leidende lesmethoden geïntegreerd klaarstaan om een contextrijke leeromgeving mee te arrangeren.



50
scholen zijn
afgelopen
jaar gestart

Magister.me creëert tijd en ruimte

Zo blijft er tijd en ruimte over voor waar het in het onderwijs echt om draait:

- Aandacht voor behoefte en talenten van leerlingen
- Coaching op het leerproces
- Stap voor stap meer eigenaarschap

Magister maakt maatwerk makkelijk!

Kijk voor meer informatie op
www.magister.nl/magisterme



COLUMN

Fotografie: Goffe Struiksma

Wat & hoe

Aangenaam verrast bekeek ik de website van de nieuwe campagne 'De baan van het leven', om mensen te interesseren voor het vak van leraar. Oprechte filmpjes en verhalen zonder opsmuk, die laten zien hoe veelzijdig en betekenisvol werken in het onderwijs kan zijn. Over één ding bleef ik wel nadenken. De vraag 'Wat heb je geleerd vandaag?' leidde in een van de filmpjes bij een leerling tot het ontwapenende antwoord: 'Niets...'

Zo is het natuurlijk ook. Niet alle dagen zijn tot de rand toe gevuld met diepgaande leerervaringen. En toch. Plaatsvervangend voelde ik een lichte spanning bij die leerling: oh jee, niets geleerd vandaag, dat is vast niet goed.

Dezelfde soort spanning ervaarde ik onlangs bij een schoolbezoek met een groepje bestuurders aan een vernieuwende school. In de schijnbare chaos van de open werkruimte werd zo op het oog weinig geleerd. Leerlingen maakten een tekening, keken op hun mobiel, zaten te praten... Slechts hier en daar waren leerlingen heel geconcentreerd op hun laptop bezig, of verdiept in een boek. Wat werd hier geleerd?

Bijna op het eind van het bezoek, bij het afsluitende gesprek, viel bij mij het kwartje. In dat slotgesprek met enkele leerlingen en een leraar, die hier coach genoemd wordt, hoorden we hoe de leerlingen leerden. De een plooidde school rond een intensief topsportschema. De ander was hier weer op gang gekomen, nadat hij op een andere school was vastgelopen omdat hij geen aansluiting kreeg. De derde vertelde hoe ze had geleerd te presenteren, te spreken voor een groep, en dat voorheen nooit durfde.

Rustig en duidelijk vertelden deze drie jonge pubers hoe ze hadden geleerd, het afgelopen jaar. Dat trof me: de openheid, de vanzelfsprekendheid, de manier waarop deze leerlingen lieten zien dat ze zelf verantwoordelijkheid hadden genomen voor hun ontwikkeling. De respectvolle interactie – wederzijds – tussen leerlingen en de coach. Het ging hier niet alleen om het wat, maar vooral om het hoe van het leren.

Dat geldt natuurlijk allemaal ook voor leiders. De vraag 'Wat heb je geleid vandaag?' zouden we absurd vinden. Maar de vraag 'Hoe heb je geleid vandaag?' opent een heel ander gesprek, niet gericht op het resultaat, maar op het proces. Dat aangaan, vraagt dat je jezelf kunt zien in verhouding tot anderen. Hoe ben jij?

Die kinderen konden dat al, die zelfreflectie. Nu wij nog, de volwassenen. <

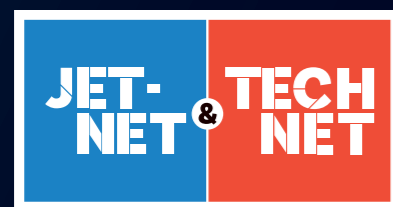
Hartger Wassink
Zelfstandig onderzoeker en adviseur



Onderwijs verbinden met de praktijk?



TECH WEL!



**dé verbinder voor
toekomst in technologie**
jet-net.nl

DE CODE EN IK

Tekst: Cindy Curré • Fotografie: Dirk Jansen



De leden van de VO-raad hebben met elkaar de Code Goed Onderwijsbestuur VO vastgesteld, die in juni 2019 werd geactualiseerd. In deze rubriek bevragen we bestuurders over de vier onderliggende principes van de code. Deze keer is Frank de Wit aan het woord, voorzitter college van bestuur van stichting Scala College en Coenecoop College (Alphen aan den Rijn en Waddinxveen/Boskoop).

Principe 1:

**'GIJ ZULT
VERANTWOOR-
DELIJK ZIJN.'**

**Besturen zijn verant-
woordelijk voor de
onderwijskwaliteit en
de randvoorwaarden die
dat mogelijk maken.**

"Als bestuurder ben ik het boegbeeld van onze stichting, maar ik wil aan directeuren en collega's de ruimte geven om successen te vieren. Bij problemen wil ik naast hen staan. Ik moet wel richting geven aan de toekomst en daarnaast zorgen dat onze stichting gezond is. Financieel, want ik dien de continuïteit van de organisatie te bewaken, maar ook qua onderwijs. Kwalitatief goed onderwijs hoort bij een 'gezonde' organisatie. Toen ik vier jaar geleden begon als onderwijsbestuurder, merkte ik dat zowel buiten als binnen de organisatie niet iedereen weet wat een bestuurder doet. De conciërge verwacht soms dat je zijn baas bent en er zijn docenten die denken dat je hoofd van het stafbureau bent. Die onduidelijkheid betekent dat je moet bespreken wanneer je het goed doet als bestuurder. Het helpt om duidelijk te communiceren, maar ook rolvast te zijn. In mijn werk is voldoende ruimte om dat te mogen leren. Daarbij helpt de Code Goed Onderwijsbestuur."

Principe 2:

**'GIJ ZULT
PROFESSIO-
NEEL ZIJN.'**

**Bestuur en intern toezicht
zetten zich in voor een
lerende organisatie op
alle niveaus om invulling
te geven aan de regionale
maatschappelijke opgave.**

"Iedereen die in een school werkt, dient het belang van het instituut en werkt vanuit trots, verbinding en loyaliteit aan de organisatie. Als bestuurder moet ik vooral verder kijken: niet alleen naar het belang van de scholen, maar ook naar de continuïteit van het onderwijs in de regio op langere termijn. Dat maakt de positie van een bestuurder anders dan die van anderen in de organisatie. Je hebt een ander perspectief. Professionaliteit staat voor mij tegenover begrippen als vrijblijvendheid en amateurisme. Als professional oefen je een vak uit, leg je verantwoording af en handel je doelgericht en weloverwogen. Ik streef ernaar om mijn vak uit te oefenen zoals ik denk dat ik dat 'behoor' te doen. Je moet de goede dingen doen op een goede manier en uitleg geven aan je handelen en je keuzes. Dat laatste lukt mij overigens niet altijd meteen."

Principe 3:

**'GIJ ZULT
INTEGER
ZIJN.'**

**Om het vertrouwen van
de samenleving verder te
versterken, is integer han-
delen onmisbaar. Integer
handelen omvat zoveel
als 'het juiste doen, en
het niet-juiste laten' en
'naar eer en geweten
en naar beste kunnen
en vermogen handelen'.**

"Integriteit gaat vaak over tegenstrijdige belangen, of de schijn daarvan. Voor mij mag een ander belang dan de kwaliteit of continuïteit van het onderwijs nooit een rol spelen in mijn keuzes of besluiten. Als bestuurder moet je daar alert op zijn, vind ik. Je kunt niet 'een beetje' integer handelen. Overigens vind ik dit niet alleen iets voor bestuurders. Alle betrokkenen bij het onderwijs moeten integer zijn. We werken allemaal in de publieke sector."

**'Je kunt niet 'een beetje'
integer handelen'**

Principe 4:

**'GIJ ZULT
OPENHEID
GEVEN.'**

**Onderwijsinstellingen
hebben een maatschap-
pelijke opgave en voeren
die uit met publiek
gefinancierde middelen.
Om die reden geven zij
actief invulling aan het
principe 'openheid'.**

"Als bestuur en als sector moeten we te allen tijde transparant zijn, omdat we met publiek geld worden gefinancierd. Zowel naar interne en externe toezicht-houders als naar stakeholders. Inzichtelijk maken welke keuzes je maakt, behoort bij een professionele cultuur. Er is wel een spanningsveld, want in het onderwijs laten we aan iedereen graag vooral het goede zien, juist omdat we trots zijn op wat we doen. Dat botst niet per definitie met een open cultuur, maar het kan soms wel schuren. Daar moet je ook als bestuurder goed op letten."

VO IN BEELD

Fotografie: Michelle Muus



In gesprek over de toekomst

Op 18 februari werd in het Academiegebouw aan het Domplein in Utrecht de derde dialoogbijeenkomst gehouden over het discussiestuk Toekomst van ons onderwijs. Het thema was 'Nieuwe arrangementen voor werken, onderzoeken en een leven lang ontwikkelen'. Gespreksleider Tjip de Jong ontving drie tafelgasten: Henk Hagoort, voorzitter CvB Hogeschool Windesheim, Erik Stam, hoogleraar UU en lid commissie Borstlap en Rob Mudde, vice-rector TU Delft. Hebt u een bijeenkomst gemist? Van alle dialoogbijeenkomsten werd een online magazine gemaakt. U vindt de magazines en het discussiestuk op toekomstvanonsonderwijs.nl.

Lessen uit het stresslab van het ds. Pierson College

Ga in gesprek over stress

Het ds. Pierson College in Den Bosch probeert actief de prestatiedruk van de leerlingen te verlagen. Een interview met drie leden van de werkgroep die hier nu anderhalf jaar mee bezig is. 'Je moet het gesprek aangaan – met iedereen.'

"Ik zou eigenlijk maar met één ding tegelijkertijd bezig moeten zijn, maar dat doe ik niet", verzucht een leerling op het schoolplein van het ds. Pierson College in Den Bosch-Oost. Zijn vriendje haalt de schouders op. "Ik weet wel dat het beter is, maar het lukt me nog niet zo met dat focussen." De tip om niet te veel te multitasken en te focussen zou zo uit de koker van de werkgroep 'life skills' kunnen komen. "In het stresslab hadden kinderen veel tips voor elkaar", zegt Monique Spee, ondersteuner passend onderwijs bij het samenwerkingsverband de Meijerij. "Bijvoorbeeld dat je de wekker kunt zetten op je telefoon, zodat je na twintig minuten twee minuten pauze moet houden. Of dat je de telefoon op vliegtuigstand moet zetten, zodat je minder afleiding krijgt. Het is veel interessanter als zij dat tegen elkaar zeggen dan dat wij dat doen."

Clo Martens, afdelingsleider bovenbouw van het ds. Pierson College: "Een jongen vertelde dat hij met zijn moeder had afgesproken dat hij zijn telefoon aan haar afgeeft als hij gaat studeren. Dan hebben ze er ook geen ruzie meer over. Die tip deelde hij met andere leerlingen."

VRIJE TIJD

Het stresslab van het ds. Pierson College (1600 leerlingen, 170 medewerkers) is een van de instrumenten waarmee de werkgroep life skills aan het experimenteren is. "Met het stresslab zijn we dit jaar begonnen omdat leerlingen vaak problemen bleken te hebben bij de overgang van havo 3

naar havo 4", zegt Monique Spee. "We zijn daarop met de leerlingen in gesprek gegaan. We vroegen ze hoe hun dag en hun week eruitziet, hoeveel vrije tijd ze hebben, hoe ze hun dagen en weken indelen, of ze wel genoeg slapen, wie hun supporters zijn en wat ze nodig hebben. Dat gaf heel interessante inzichten. Bijvoorbeeld dat ze door allerlei activiteiten als bijbaantjes en sportclubs vrijwel geen tijd hebben waarin ze helemaal niets doen."

De werkgroep life skills werd volgens Clo Martens opgericht omdat zij en haar collega's de stress en faalangst onder leerlingen snel zagen toenemen. "Ik vroeg me af: wat kunnen we daaraan doen? Gelukkig maken we deel uit van een samenwerkingsverband, 'de Meijerij', waarin we dit soort onderzoeken en innovatieve projecten grondig kunnen oppakken."

Een van de eerste stappen was een literatuuronderzoek, dat uitgevoerd werd door orthopedagoog Anne de Hoop, die al enige jaren bij het ds. Pierson College werkt. Zij zegt: "We willen met dit project echt iets bereiken. Daarom duurde de onderzoeksfase relatief lang. We wilden goed beslagen ten ijs komen."

'Nu heeft niemand meer een telefoon in de klas'



V.l.n.r.: orthopedagoog Anne de Hoop, afdelingsleider bovenbouw Clo Martens, en Monique Spee, ondersteuner passend onderwijs

Spee: "Ons doel is dat kinderen in een soort doorlopende leerlijn de hele schoolcarrière lang vaardigheden ontwikkelen om stress te reduceren en beter om te gaan met tegenslagen." Martens: "En dat willen we zoveel mogelijk in de school verankeren."

STRESSOORZAKEN

Er valt niet één enkele stressverhogende oorzaak aan te wijzen, zo bleek uit het literatuuronderzoek. "Vaak wordt geroepen dat de toegenomen stress door de smartphones komt, maar dat is maar een deel van het verhaal", zegt orthopedagoog De Hoop. In het onderzoeksrapport, ook 'Life skills' genoemd, concludeert zij dat veel meer factoren een rol spelen. "Het ontstaan van stressklachten is bij iedereen een combinatie van omgevings- en persoonlijke factoren. Wel worden vaak vergelijkbare factoren genoemd, zoals werkdruk en prestatiedruk op school, de toenemende prestatiedruk in de maatschappij, keuzevrijheid en daarbij horende keuzestress, het gevoel dat je verantwoordelijk bent voor je eigen geluk, de digitalisering en stress door social media." Uiteindelijk blijkt de gevoeligheid voor stress een heel individuele kwestie waarbij de draagkracht van een leerling bepaalt hoeveel draaglast hij kan verduren. "Er zijn allerlei oorzaken waarom je stress krijgt, maar als je genoeg veerkracht hebt, dan red je het. En anders misschien niet", zegt De Hoop. "Het is dus van belang dat we jongeren in het onderwijs leren omgaan met stressklachten."

'Hebben de kinderen eindelijk weekend, komen via Magister ineens de cijfers los'

Enerzijds doen we dit door ze de balans van draagkracht en draaglast aan te leren en de vaardigheden om hiermee om te gaan. Anderzijds moeten preventie en aanpak ook gericht zijn op ouders en docenten. Zij dragen in hoge mate bij aan de ontwikkeling van de jongeren en kunnen een groot verschil maken in preventie, signalering en aanpak."

Uiteindelijk bleken de telefoons toch een belangrijke factor te zijn bij het voorkomen van stressklachten, zo bleek uit de gesprekken met leerlingen en ouders. "We vroegen waar ze nou stress van kregen", zegt De Hoop. "En dat bleken onder andere telefoons in de klas te zijn. Die leiden erg af. Dus nu heeft niemand meer een telefoon in de klas."

"Dat was al een wens van de directie en docenten", zegt Martens, "Maar ons onderzoek heeft het definitieve besluit ondersteund en versneld." Het was opvallend hoe positief leerlingen en ouders op die maatregel reageerden en hoe dat doorwerkte in een algemene gedragsverandering. "Leerlingen gaven aan ook in pauzes minder op hun mobiel te kijken. Dat is wat we hoopten."

DEADLINE

Ook staken sommige docenten de hand in eigen boezem. Bijvoorbeeld door te erkennen dat het de druk verhoogt als zij in het weekend cijfers uploaden naar Magister. “Hebben de kinderen eindelijk weekend, komen de cijfers ineens los – dat zoemt natuurlijk rond.” Een andere docent erkende dat het eigenlijk niet goed is om aan leerlingen alleen de einddatum op te geven waarop ze een werkstuk of een paper moeten inleveren. “Want dat betekent dat sommige kinderen tot twaalf uur ’s nachts doorwerken. Als je slim bent, zet je de deadline op zes uur ’s middags”, zegt Spee.

De Hoop: “Sommige docenten zijn nu heel goed aan het kijken hoe zij kunnen bijdragen aan de oplossing van het stressprobleem. Het zal bij hen ook tot gedragsveranderingen moeten leiden. Teach what you preach.” Zelfs ouders bleken te kunnen leren van de gesprekken. Martens: “Tijdens een ouderavond gingen ouders en leerlingen met elkaar in gesprek over wat ouders kunnen bijdragen in een examenjaar. En wat daarin soms niet werkt, bijvoorbeeld dat hun moeder – hoe goed bedoeld ook – thee komt brengen, terwijl dit de concentratie heel erg kan verstoren. Dat is lastig te bespreken. Dus ook hier hielp het om met elkaar in gesprek te gaan.”

LIFE SKILLS

Omdat de werkgroep nu al meer dan een jaar actief is geweest, onderzoek heeft gedaan, gesprekken heeft gehouden en maatregelen heeft voorgesteld, weten docenten, leerlingen en ouders dat er een werkgroep is die zich bezighoudt met stress en veerkracht. Martens: “Mensen zijn er veel alerter op geworden. Dat merk je in allerlei overleggen. Stress is een actueel onderwerp geworden dat niet makkelijk onder het tapijt kan worden geschoven.”



Monique Spee: ‘De kinderen hadden veel tips voor elkaar’

‘Er zijn veel initiatieven en ideeën, maar je moet proberen ze in het DNA van de school vast te leggen’

Bestaande hulpmiddelen worden ook op dit onderwerp aangesloten. Een voorbeeld is het gebruik van het ‘bijdehandboekje’ in de onderbouw. De Hoop: “Daarin staan allerlei algemene inzichten, tips en vaardigheden – life skills – die de leerlingen moeten oefenen. Maar dit boekje is alleen voor de brugklas. Wij kijken of zo’n boekje ook in latere jaren kan worden gebruikt.” Uit de interviews bleek overduidelijk dat leerlingen willen dat er aandacht is voor

TIPS VOOR SCHOLEN

- **Inventariseer: hoe groot is de invloed van spanning, stress en werkdruk op de school, de docenten en de jongeren? Onderzoek eerst en ga daarna in gesprek.**
- **Zet schoolstress en -spanning op de agenda. Schenk aandacht aan het probleem in nieuwsbrieven, ouderavonden en op de website. Maak stress bespreekbaar in een veilige omgeving. Geef tips en inzichten.**
- **Onderzoek mogelijkheden om ‘rustperiodes’ in te bouwen in het schooljaar: weken zonder huiswerk, opdrachten en schoolonderzoeken.**
- **Faciliteer antistressmaatregelen. Bied yoga- en mindfulnesscursussen aan voor onderwijsprofessionals.**
- **Empower je onderwijsprofessionals: betrek ze bij het schoolbeleid en de inrichting van het curriculum.**
- **Leer onderwijsprofessionals te reflecteren op stress en spanning. Zorg dat docenten ervaringen kunnen uitwisselen.**



Anne de Hoop: ‘De onderzoeksfase duurde relatief lang, maar we wilden goed beslagen ten ijs komen’

dit soort vraagstukken. De Hoop: “Waarom hebben wij geen lessen in psychologische ontwikkeling of in hoe je moet leven? Dat vinden de leerlingen heel belangrijk.” Martens: “En de ouders ook.”

Het omgaan met stress moet wel worden geïntegreerd in het onderwijs als geheel, zodat het bereikbaar is voor alle leerlingen en in alle vakken doordringt. Martens: “Leerlingen willen niets wat apart staat, niets waardoor ze zich onderscheiden van de rest, zoals een module ‘geluk’. Maar ze willen inzichten wel gebruiken als die algemeen aangeboden worden.”

“Eigenlijk zouden we elke docent moeten vragen om dit thema in een bepaalde fase van het jaar terug te laten komen,” zegt Spee. “Dan wordt het een cyclus.”

Martens: “Een docent die lesgeeft in atheneum 6 praatte met leerlingen over de eindexamenperiode en vroeg hoe ze daarmee om dachten te gaan. Je ziet dan dat leerlingen elkaar goede tips en inzichten geven.” De Hoop: “Nu zoeken we naar manieren om dergelijke initiatieven door te trekken naar de rest van de school en misschien zelfs in het curriculum te verankeren.” Spee: “Er zijn heel veel initiatieven en ideeën, maar je moet proberen ze in het DNA van de school vast te leggen.”

WAT HELPT?

Welke tips heeft de werkgroep voor andere scholen?

Spee: “Volgens mij is het belangrijkste: ga het gesprek aan met de verschillende groepen – met de mentoren, de vakdocenten, de leerlingen, de ouders en met mensen van buitenaf. Vraag hoe ze over onderwerpen als stress en veerkracht denken. Dan pas kom je erachter waar de leerlingen en de ouders precies staan en wat je eventueel aan hun problemen kunt doen.”

De Hoop: “De interessantste vraag is vaak: Wat zou jou helpen?”

Spee: “Als je het gesprek aangaat in een veilige setting bereik je soms heel onverwachte resultaten. Zo kwam uit een van de denktanks de tip dat je bij de Hema voor een euro een ontbijt kunt krijgen. Een clubje meiden van onze school ontbijt sindsdien één keer per week bij de Hema en daar bespreken ze echt van alles. Een van de meiden is op deze manier terechtgekomen bij een psycholoog, op advies van haar vriendinnen. Die regelden ook van alles voor haar. Dat zijn onverwachte gevolgen van het project dat we vorig jaar zijn begonnen.”

‘Door bijbaantjes en sportclubs hebben leerlingen vrijwel geen tijd waarin ze helemaal niets doen’



Clo Martens: ‘Stress is een actueel onderwerp geworden’

TIPS VOOR DOCENTEN

- **Betrek leerlingen bij de lessen, de lesopbouw en het huiswerk. Vertel ze over de achterliggende ideeën en geef ze waar mogelijk verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld als ze met alternatieve lessuggesties komen.**
- **Maak leerlingen sterker door hun probleemoplossend vermogen te vergroten. Schotel ze regelmatig een herkenbaar probleem voor en vraag ze dit op te lossen. Bijvoorbeeld: stel dat je een leuke band zou krijgen midden in een natuurreservaat, wat zou je dan doen? Vertaal de oplossingsmethode vervolgens naar leren, proefwerken en opdrachten.**
- **Vergeet het lichaam niet: organiseer fysieke activiteiten in de les. Organiseer een wandelles, houd kleine stretchoefeningen tussendoor en maak – waar mogelijk – gebruik van lichamelijke beweging tijdens de les. Motiveer leerlingen om te blijven bewegen en aan sport te doen.**
- **Geef leerlingen de kans om zich te uiten. Laat ze opschrijven wat hen stress geeft en houd er een groeps-gesprek erover. Vertel ook wat je aan stress zou kunnen doen. Leer ze te reflecteren op de spanningen in hun hoofd en lichaam.**
- **Leer leerlingen anders tegen spanningen aan te kijken. Een toets geeft niet alleen stress omdat deze moeilijk en zwaar is, maar vooral omdat er rondom de toets gedachten en gevoelens ontstaan. Je kunt aandacht schenken aan die gedachten en gevoelens en er zelfs afstand van proberen te nemen. Als leerlingen anders naar de dingen leren kijken, kan de stress afnemen.**
- **Probeer rustpauzes in te bouwen: niet alleen in je lesprogramma, maar ook in de lessen zelf. ‘Even drie minuten rust nu. We houden allemaal onze mond: zelfs ik.’**
- **Leer leerlingen te relativiseren. Vraag waar ze nu gespannen over zijn en vraag vervolgens of ze daarover een maand, een week of een dag nog gespannen zullen zijn. Zo niet, waarom nu dan wel? Leer hen om een ander perspectief te gebruiken.**
- **Doe simpele ademhalings- en mindfulnessoefeningen in de les. Dat kan in één minuut. Allemaal ogen dicht en concentreren op je buik. Rustig inademen, je buik voelen, rustig uitademen. Gedachten laten komen en weer weg laten gaan.**
- **Praat met leerlingen over hun eet- en slaapgewoonten. Verdiep je in het onderwerp en vertel over je eigen worstelingen. Goed, regelmatig, gezond eten kan ontstressend werken.**
- **Doorbreek de sleur en structuur van het lesprogramma regelmatig, zeker in spanningsvolle weken. Pak je les eens heel anders aan als er een toetsweek op komst is. Inspireer!**
- **Geef je leerlingen échte aandacht. Neem de tijd.**



WIN EEN HP MEDIA LAB VOOR UW SCHOOL!

MELD UW SCHOOL AAN OP WINEENHPMEDIALAB.NL

KIES VOOR HP EN MAAK KANS OP EEN HP MEDIA LAB T.W.V. €10.000,-

Op zoek naar een partner die u volledig ontzorgt rondom Choose Your Own Device? Aarzel dan niet langer en kies voor HP. Samen met onze geselecteerde partners zorgen wij o.a. voor de beste producten, goede financieringsmogelijkheden en uitstekende service. Wanneer u voor HP kiest dan maakt uw school kans om een Media Lab te winnen ter waarde van €10.000,-. Met een Media Lab leert u uw leerlingen omgaan met ICT en het verbeteren van de digitale vaardigheden, rondom:



VIRTUAL REALITY



ROBOTICA



PROGRAMMEREN



3D PRINTING

HET MEDIA LAB



DE RUIMTE

Samen met de school maken wij een passend ontwerp voor het multifunctionele medialab, dat inspireert en uitnodigt om met de aanwezige materialen aan de slag te gaan.



DE MATERIALEN

Een moderne leeromgeving vraagt om nieuwe materialen, een plek waar spliksplinternieuwe en hypermoderne materialen en producten gebruikt worden.



DE DOCENTEN

Binnen ons aanbod zitten standaard trainingen voor docenten om ervoor te zorgen dat de juiste kennis aanwezig is om goed met het medialab te kunnen werken.



HET CURRICULUM

Door de ervaring die wij hebben kunnen we een compleet curriculum aanbieden of ondersteunen bij het maken hiervan, om het medialab op de juiste manier te benutten.



COLUMN

Fotografie: Goffe Struiksma

Open dag

Het was zaterdagochtend en mijn sectiegenoten en ik stonden in een lokaal, beker koffie in de hand. De middag ervoor hadden we de tafels aan de kant geschoven en overall boeken en werkstukken van leerlingen neergelegd. Nu verwelkomden we een onophoudelijke stroom ouders en kinderen en deden we wat die morgen van ons verwacht werd: de school verkopen.

Op elke school waar ik heb gewerkt was de Open Dag hetzelfde. Elk vak richt een lokaal in, er zijn proeflesjes en de aspiranten en hun ouders worden rondgeleid door leerlingen die speciaal zijn geselecteerd op hun vermogen om enthousiast het evangelie van de school te verkondigen. Ik wil maar zeggen: de ongeïnspireerde bijzittenblijver wordt nooit als tourguide ingehuurd.

Natuurlijk moet je als zevende- of achtstegroeper gaan kijken op een school, en natuurlijk moet je je ook als ouder goed laten informeren over verschillende scholen. Maar een Open Dag is gewoon het slechtste moment om dat te doen. Laten we eerlijk zijn, een open dag is supernep. Alle docenten staan keurig opgelijnd in hun op de valreep aan kant gemaakte lokalen, geven proeflesjes, doen quizen en prijzen de school, terecht of niet, de hemel in. Maar een goed beeld van de school kun je op die manier nooit krijgen. Weet je als kind naar wat voor school je gaat als je in het scheikundelokaal in een witte jas een stuk zeep hebt gemaakt? Of bij techniek een lollige sleutelhanger van een stuk plastic?

Nog iets: de merchandise. Ik weet niet hoeveel er jaarlijks door scholen wordt uitgegeven aan pennen, tassen, folders, notitieblokken en andere troep die aan het einde van de dag vermoedelijk nooit meer wordt aangeraakt, maar ik denk dat dit geld zonder al te veel moeite beter besteed kan worden. Ik moet in ieder geval de eerste groepachter nog tegenkomen die blij wordt van een marker met het logo van een school waar hij misschien niet eens naartoe gaat. Een van mijn collega's, met wie ik halverwege de Open Dag even stond te praten op de gang, had wel een idee om deze schijnvertoning aan te pakken. Waarom, zei hij, laten we kinderen (en eventueel hun ouders) niet op een reguliere schooldag in kleine groepjes de school bezoeken? Dan kunnen ze zelf door de gangen lopen tijdens de lessen, zelf zien in welk lokaal iedereen spelletjes speelt op zijn telefoon en waar hard gewerkt wordt, zelf zien hoe de sfeer in de kantine is en of de school zijn gangen en toiletten een beetje schoonhoudt.

Het zal wel onhaalbaar zijn, maar je krijgt op die manier wel een eerlijker beeld van de school waar je je inschrijft. <

Martijn Simons

Schrijver en docent Nederlands aan het Erasmiaans Gymnasium



HET GEBOUW

Tekst: Martijn de Graaff • Fotografie: René Corten

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



Zowel binnen als buiten zijn veel oorspronkelijke elementen zichtbaar



'De lichtinval in ons kunstlokaal is heel bijzonder'



De oude Greswarenfabriek stond sinds 2007 leeg



Noud Theunissen bij de oude zaagmachine

'Een schoolgebouw staat een groot deel van de tijd leeg, bij ons wordt elke vierkante meter op meerdere manieren benut'

'De wereld komt drempelloos binnen'

Sinds eind 2019 zit het Grescollege in een oude fabriek in de gemeente Beesel. De verhuizing diende niet alleen om te zorgen dat er vo-onderwijs in de regio bleef, maar ook om de jenaplanfilosofie verder in de praktijk te brengen. Directeur is Noud Theunissen.

Er waren verschillende redenen om de school naar de oude fabriek te verhuizen?

"We zijn een kleine vmbo-school met iets meer dan vierhonderd leerlingen. Voor de verhuizing zaten we op twee locaties, Swalmen en Reuver. Onder andere vanwege de kosten was dat lastig vol te houden. Daarnaast zijn we een van de weinige middelbare scholen tussen Venlo en Roermond. De gemeente Beesel, waaronder Reuver valt,

wilde de school heel graag voor de regio behouden. En zocht een herbestemming van de oude Greswarenfabriek."

De fabriek stond al lang leeg?

"Sinds 2007. Daarna heeft het terrein jarenlang braak gelegen, er was niets. Terwijl de fabriek altijd een belangrijke plek in de regio heeft gehad. Er werd grove keramiek gebakken, zoals rioolbuizen. Ik denk dat er nog veel gresbuizen in gebruik zijn. Deze rioolbuizen hebben veel bijgedragen aan het terugdringen van de kindersterfte in Nederland. Overigens is in deze omgeving altijd veel grove en fijne keramiek gemaakt."

Historisch erfgoed dus?

"Absoluut. Daarom wilde niet alleen de gemeente dat de fabriek een nieuwe bestemming zou krijgen; ook de provincie heeft meebetaald aan de verbouwing. Anders hadden we het niet gered. Er is besloten om alle nieuwere fabrieksdelen af te breken en alleen het oude deel en de schoorsteen te behouden. Zowel binnen als buiten zijn

veel oorspronkelijke elementen zichtbaar, zoals de ovens en de zaagmachine."

Waarom hebben jullie voor dit gebouw gekozen?

"Ons bestuur zag hierin een kans om onze school te behouden voor de regio. Door de twee locaties samen te voegen, hoefden we niet op te gaan in een scholengemeenschap. Daarmee bieden we de kinderen tussen Venlo en Roermond een mooie en kleinschalige vorm van onderwijs. Ook zit er meerwaarde in de multifunctionaliteit van het gebouw."

Kun je dat uitleggen?

"Er zijn nu zoveel mogelijkheden. Het is niet alleen een schoolgebouw; we zitten hier samen met onder andere de Rabobank, een restaurant en diverse verenigingen. Daar komen nog kleine bedrijven bij. Zij bieden allemaal, naar hun aard, onderwijs aan onze leerlingen. Neem het restaurant, ideaal voor onze horeca-afdeling. De Rabobank gaat lessen 'financieel wijzer' geven. En dan hebben we nog verenigingen voor bijvoorbeeld bridge en heemkunde. Dit past naadloos bij onze jenaplanfilosofie: de wereld komt drempelloos onze school binnen."

Het gebouw wordt dus op verschillende manieren gebruikt?

"Ja. Dat is niet alleen beter voor het onderwijs, het is ook beter te exploiteren. We hebben leerpaviljoens, open ruimtes waar onze leerlingen aan de slag gaan.

Daaromheen klaslokalen voor instructies. De Rabobank kan deze gebruiken voor seminars. En binnenkort is er in het weekend een kunstbeurs. Een schoolgebouw staat een groot deel van de tijd leeg, bij ons wordt elke vierkante meter op meerdere manieren benut."

Waarom is nog meer te zien dat het gebouw bij jullie past?

"We leggen de nadruk op talentontwikkeling en autonomie. Daarom werken we veel met projecten. In de Greswarenfabriek is daar meer ruimte voor, we bieden een mix van modern en klassikaal onderwijs. Leerlingen hebben ook de keuze waar en hoe ze willen werken. Niet alleen op welke plek, maar ook of ze dat staand of zittend doen."

Hoe reageert de omgeving?

"Voor de gemeenschap is het goed dat de fabriek behouden is gebleven. Veel mensen zijn daar in dienst geweest of kennen mensen die er hebben gewerkt. We hebben in januari een open dag gehad. Daar zijn de oude eigenaren geweest. Ik hoorde iemand vertellen dat ze vroeger de lunch naar haar vader bracht. Die kookte zijn rijst altijd op de oven, zij zat dan bij hem. Dat zijn grandioze verhalen."

Wat vindt u de mooiste plek van het gebouw?

"Ons kunstlokaal, helemaal bovenin. Het heeft een houten dakconstructie en oude, ijzeren fabrieksramen. De lichtinval is erg bijzonder. Je kijkt uit over het dorp, richting Duitsland. Fenomenaal!"

IN HET KORT:

School: Grescollege
Plaats: Reuver (gemeente Beesel)
Bouwjaar fabriek: omstreeks 1880
Architect verbouwing: Janssen Wuts Architecten
Aantal leerlingen: 400
Directeur: Noud Theunissen
Bijzonderheden: Het Grescollege is een van de weinige jenaplan-scholen in het voortgezet onderwijs.

Hoe scholen leerlingen bij armoede kunnen begeleiden

Geldproblemen > leerproblemen

In elke klas zitten gemiddeld twee leerlingen die opgroeien in armoede. Een school kan die armoede niet oplossen, maar het leven van de leerlingen wel iets makkelijker maken. Een nieuwe handreiking laat zien hoe.

Bijna elke school in Nederland heeft met armoede te maken. Gemiddeld zitten in elke klas in het basis- en voortgezet onderwijs twee leerlingen die in armoede opgroeien. Zij hebben vaker een moeilijke thuissituatie en vaak minder toekomstkansen. Soms is er in hun familie al generaties sprake van armoede, in andere gezinnen worden leerlingen er onverwacht mee geconfronteerd. Maar altijd laat armoede sporen achter.

TOEKOMSTKANSSEN

Een breed armoedebeleid kan leerlingen ondersteunen en hun ontwikkelingskansen vergroten. Vanuit die gedachte is 'Omgaan met armoede op scholen' geschreven, een praktische handreiking die scholen in het po en vo bewust maakt van de effecten van armoede.

"Scholen kunnen armoede niet oplossen, maar ze kunnen wel zorgen dat leerlingen en hun ouders extra ondersteuning krijgen. Dat elk kind wordt gezien, kan meedoen en

'De meeste scholen richten zich op één aspect in de aanpak van armoede'

toekomstkansen krijgt in een veilige en stimulerende omgeving", zegt Mariëtte Lusse.

Lusse is lector samenwerken met ouders aan de Hogeschool Rotterdam. Samen met Annelies Kassenberg van de Hanzehogeschool in Groningen heeft zij anderhalf jaar aan de handreiking gewerkt. Dat gebeurde in opdracht van de ministeries van OCW en Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

"Aan de handreiking is een zoektocht langs scholen, expertmeetings en pilots voorafgegaan", vertelt Lusse.

"Bij dit thema zijn veel partijen betrokken. Naast po- en vo-scholen hebben gemeenten en organisaties die ondersteunen bij armoede meegedacht. We hebben ontdekt dat de meeste scholen zich richten op één aspect in de aanpak van armoede. De ene school is gericht op de financiële of materiële situatie en de andere school investeert vooral in de veerkracht van de leerlingen. Deze handreiking biedt een werk- en denkkader waarmee een school een breed armoedebeleid kan implementeren."

LEED VOORKOMEN

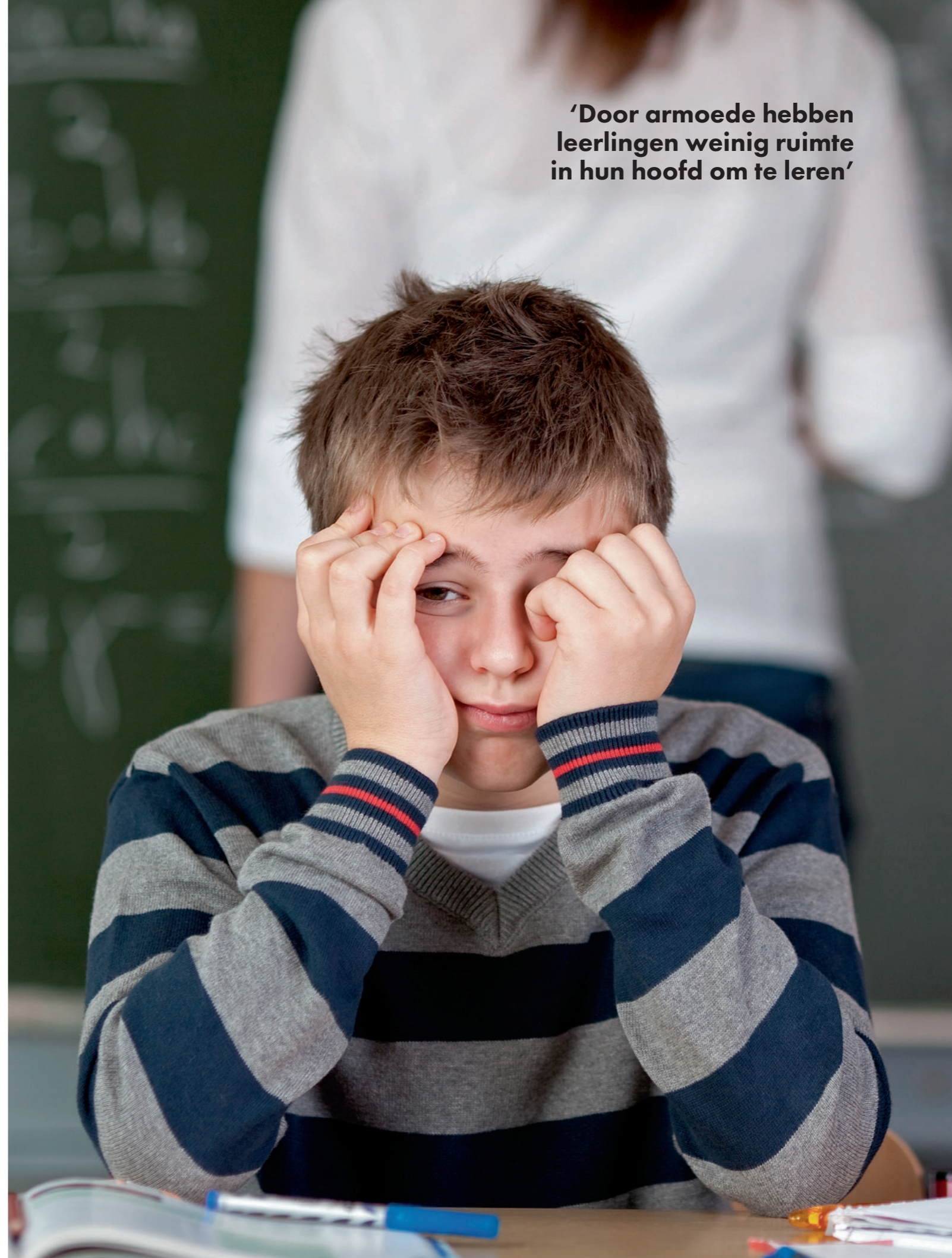
Veel basisscholen bieden ondersteuning op het gebied van armoede. Voor vo-scholen is het soms lastiger om een goed armoedebeleid vorm te geven, zegt Lusse. "Toch hebben ook zij de taak om armoede te signaleren en ondersteuning te bieden, want door armoede hebben leerlingen weinig ruimte in hun hoofd om te leren. Het is goed om je te realiseren dat armoede een enorme impact op leerlingen heeft en dat het overal voorkomt. Ook op scholen in rijke buurten zitten kinderen in de klas die door onverwachte situaties geconfronteerd worden met armoede.

Geldproblemen kunnen ontstaan door ziekte, werkloosheid, echtscheiding of faillissement. Als leraren zich op tijd realiseren dat er iets aan de hand is, kan dat veel leed voorkomen.

Mooie voorbeelden van hoe dit kan, zijn al te vinden. Sommige scholen zetten in op het contact met ouders, vertelt Lusse. "Twee mavo's in Rotterdam hebben een flyer gemaakt die is uitgedeeld aan ouders in de kennismakingsgesprekken en die ook in de nieuwsbrief heeft



'Door armoede hebben leerlingen weinig ruimte in hun hoofd om te leren'



gestaan. Op die flyer staat welke regelingen er zijn om schoolkosten voor kinderen vergoed te krijgen. Die flyer is naar alle ouders gegaan, want je weet niet altijd welke ouder geldzorgen heeft. Bovendien willen de ouders die dit betreft, niet als enige met zo'n flyer naar buiten lopen. De ouders waren er blij mee, omdat ze nu niet zelf hun probleem naar voren hoefden te brengen. Mentoren vonden dit een goed uitvoerbare manier om te voorkomen dat leerlingen in de problemen komen. En veel meer ouders dan voorheen wisten de weg naar de schoolmaatschappelijk werker te vinden."

BRUGFUNCTIONARIS

In veel gevallen leven kinderen al in armoede voordat ze naar het voortgezet onderwijs gaan. Extra begeleiding bij de overstap naar het vo is dan zinvol. Op basisschool de Pendinghe in de Groningse achterstandswijk Paddepoel houdt Geanique Hazenberg zich hiermee bezig. Als 'brugfunctionaris' vormt zij letterlijk een brug tussen de ouders en de basisschool en tussen de basisschool en het voortgezet onderwijs.

"Wij denken met de leerlingen en de ouders mee", zegt Hazenberg. "Op onze school leeft ongeveer zeventig procent van de leerlingen in armoede. In veel gevallen zijn de ouders onbekend met het voortgezet onderwijs en dat maakt het ook voor de leerling moeilijk. Ouders weten soms bijvoorbeeld niet hoe ze hun kind digitaal moeten aanmelden. Ze weten niet wat er met de vragen bedoeld wordt, waar ze de informatie vandaan moeten halen, ze kunnen zich onvoldoende redden op de computer. Wij kunnen daarmee helpen. Ook op andere manieren proberen we de overstap naar het vo te versoepelen. In het verleden is het wel gebeurd dat een leerling met vwo-advies niet werd aangenomen of niet op vwo-niveau mocht beginnen, omdat werd aangegeven dat er thuis geen of onvoldoende ondersteuning was. Nu is er voor deze leerlingen de mogelijkheid van huiswerkbegeleiding en krijgen ze de kans om zich op hun eigen niveau te ontwikkelen."

FONDSEN

Soms gaat het om kleine dingen, zegt Hazenberg: "Dit schooljaar heb ik een moeder geholpen van wie de dochter al in groep zeven uitstroomt naar het praktijkonderwijs. Die moeder had het daar moeilijk mee en wist niet zo goed hoe ze hiermee om moest gaan. Ik heb met de ouders twee praktijkscholen bezocht. Toen ze daar waren, zagen ze hun kind er echt rondlopen en was er opluchting."

Ook andere initiatieven kunnen bij de overgang naar de middelbare school heel belangrijk zijn. Hazenberg: "We wijzen ouders op fondsen zoals Stichting Leergeld, die helpen met het aanschaffen van computers, gymkleding

'De flyer kreeg ik van de mentor die alles heeft uitgelegd wat er mogelijk was. Toen heb ik gelijk een afspraak gemaakt. De drempel is zoveel lager geworden. Eerst was het eigenlijk een muur waar je overheen moest klimmen, die is nu veel lager'

*Een ouder van een vo-school in Rotterdam.
Uit: Omgaan met armoede op scholen*

en fietsen. Die fietsen kunnen de leerlingen meenemen naar het voortgezet onderwijs. Al hebben pubers daar soms wel moeite mee, want ze zeggen dat je kunt zien dat de fiets van Stichting Leergeld komt. Verder is een warme overdracht heel belangrijk. Het helpt als de mentor in het vo van de situatie op de hoogte is. Dan kan hij er bij een klassenuitje bijvoorbeeld voor zorgen dat de leerling geld krijgt om een pizza en wat drinken te betalen, zodat dit niet op het wekelijkse budget van de ouders drukt. Een middelbare school kan ook op andere makkelijke manieren hulp bieden, bijvoorbeeld door maandverband in de toiletten te leggen", besluit Hazenberg.

SUBSIDIE

Het Jeugdeducatiefonds is een van de fondsen waar basisscholen een aanvraag kunnen indienen voor subsidie voor een leerling. Er komen steeds meer aanvragen binnen. Basisscholen kunnen er terecht voor een breed aanbod. "We helpen scholen met het financieren van mentale ondersteuning", aldus Hans Spekman, directeur van het Jeugdeducatiefonds. "Soms financieren we een speltherapeut of dramadocent. Verder bekostigen we extra lesuren om achterstand in te lopen. Wel onder de didactische visie van de school, we bekostigen geen schaduwonderwijs. Ik kom net van een school in Delft waar een technieklokaal is ingericht en daar worden extra uren techniek gegeven. Als laatste subsidiëren we projecten waarbij de wereld van leerlingen vergroot wordt. Via ABNAMRO zijn er bijvoorbeeld kinderen naar de musical Anastacia geweest. We vinden het belangrijk dat het zelfbeeld van kinderen wordt verbeterd. Kinderen die in armoede leven, hebben vaak een laag zelfbeeld. Door op school bijvoorbeeld een directeur van een bank over haar werk te laten vertellen, zien meisjes dat zij ook prima bankdirecteur kunnen worden. Hun wereldbeeld wordt zo groter. De docenten staan bij deze aanvragen centraal; zij zien wat er nodig is. Het komende jaar gaan we langs basis-

scholen om de handreiking Omgaan met armoede op scholen te implementeren. De basisschool kan nog een slag maken, maar ook op de middelbare school moet er worden doorgepakt."

MENTOREN

Een goede relatie met ouders is bij de bestrijding van armoede heel belangrijk, zegt lector Mariëtte Lusse. "Als scholen niet alleen de leerlingen, maar ook de ouders kennen, kunnen school en ouders beter samenwerken. Ik pleit voor het investeren in de rol van mentoren, want de mentor speelt een grote rol. Er zijn al vo-scholen waar mentoren elk jaar kennismakingsgesprekken met ouders houden. Het zou goed zijn als elke vo-school dat zou doen. Dan kun je een samenwerkingsrelatie met ouders aangaan voor er problemen zijn." In de praktijk ontbreekt het mentoren soms aan tijd. Daarom gaat brugfunctionaris Geanique Hazenberg van basisschool De Pendinghe nu een halve dag per week op de Groningse vo-school Leon van Gelder werken. Dat doet zij vanuit het project SWAS: Samenwerken aan schoolsucces. "Op deze manier kunnen we ook voor ouders op het vo wat extra's betekenen. Er is veel kennis over de gezinnen die anders misschien verloren gaat. Zo maken we de lijntjes nog korter."

FINANCIËLE COACH

Elders in het noorden biedt ook brede scholengemeenschap Winkler Prins extra ondersteuning aan leerlingen en ouders die in armoede leven. De school is gevestigd in Veendam, in een gebied waarin van oudsher veel armoede voorkomt. Het Winkler Prins helpt ouders al jaren op financieel gebied, onder meer vanuit een eigen stichting. Aaldrik Pot is er directeur stafdienst leerlingbegeleiding. Hij vertelt dat ook hier een warme overdracht belangrijk is voor de begeleiding van kinderen die opgroeien in armoede. "Onze contactpersonen hebben al in november contact

'Ik eet nog liever vier maanden niet, dan dat mijn kind niet op schoolreis gaat'

Een ouder van een vo-school in Rotterdam. Uit: Omgaan met armoede op scholen

'Het helpt als de mentor in het vo van de situatie op de hoogte is'

met de basisscholen. Dan nemen ze gegevens door en daarbij kijken ze niet alleen naar de prestaties van de kinderen, maar ook naar andere factoren die invloed kunnen hebben op hun ontwikkeling." De handreiking Omgaan met armoede benadrukt dat het belangrijk is dat armoedebeleid goed wordt geïmplementeerd en wordt ondersteund door directie en bestuur. Op het Winkler Prins heeft het bestuur vier jaar geleden aangegeven, het belangrijk te vinden dat kinderen de juiste ondersteuning krijgen. "Bij ons ligt de nadruk op financiële ondersteuning. We zien dat dit leerlingen meer ruimte geeft en dat is belangrijk bij het leren", zegt Aaldrik Pot. Naast de mogelijkheid tot kwijtschelding van financiële bijdragen en korting op de aanschaf van een iPad biedt de school inmiddels ook ondersteuning door financiële coaches. "Zij hebben op de open dagen een eigen stand en geven voorlichting over schoolkosten", zegt Pot. "Vroeger lagen deze contacten bij de mentoren. Hen kostte het veel tijd om alles uit te zoeken. Op deze manier zijn we de mentoren gaan ontzorgen. Ouders kunnen altijd bij de financiële coaches terecht."

De handreiking Omgaan met armoede op scholen is te downloaden op www.gelijke-kansen.nl (zoek op 'handreiking') en via www.vo-raad.nl.

'In veel gevallen zijn de ouders onbekend met het voortgezet onderwijs en dat maakt het ook voor de leerling moeilijk'

Hoe ontwikkel jij je continu als schoolleider?

Het schoolleiderschap is een vak apart. Je neemt als schoolleider, van rector tot teamleider, dagelijks in een turbulente omgeving op allerlei niveaus beslissingen. Je strategische blik, kennis en ervaring helpen hierbij. Om je hierin te ontwikkelen is niet alleen belangrijk voor de kwaliteit van het onderwijs, ook voor jezelf. Ben je benieuwd naar welk type opleiding, thema en aanbieder het beste bij je past? De opleidingscatalogus van SRVO helpt je hierbij!

Hoe werkt de opleidingscatalogus?

De opleidingscatalogus biedt een overzicht van tientallen aanbieders en honderden scholingsactiviteiten. Elke schoolleider heeft toegang; daarvoor hoeft je niet ingeschreven te zijn bij SRVO. Voor degenen die wel ingeschreven zijn, biedt de catalogus meer mogelijkheden, namelijk:

- reviews bekijken van collega's over diverse vormen van scholing.
- professionaliseringsactiviteiten worden automatisch ingeladen in je portfolio.

Samen versterken we het schoolleiderschap
SRVO heeft als doel om collega-schoolleiders te stimuleren om zelf meer de regie te nemen over de eigen ontwikkeling en dat van de school. Langs deze weg ontwikkelt zich een professionele standaard voor onderwijsleiders en in het verlengde daarvan erkenning en status als beroepsgroep.



www.schoolleidersregistervo.nl

Zo vind je de scholing die bij je past!



Ga naar de opleidingscatalogus via SRVO www.schoolleidersregistervo.nl/opleidingen of via de VO-academie www.opleidingscatalogusvo.nl



Geef je zoekopdracht of selecteer op verschillende filters:

beleidsterrein

thema's kennisbasis

functie en fase in je loopbaan

kosten

beroepsprofiel

(type) aanbieder



Vind de opleiding die het beste bij je past!

DE SCHOOLTIJD VAN

Tekst: Ilse Ariëns

Johannette Zomer (56)
Christelijk Lyceum Almelo
Havo, 1976 - 1981

'Bij de muzieklessen voelde ik me heel erg thuis'

Wat was je voor leerling?

"Ik was rustig en introvert, hield me op de vlakte. School was de plek waar ik leerde, mijn sociale leven speelde zich af op de jongerenclub van de gereformeerde kerk. Mijn zangtalent was nog niet ontdekt. Na de havo deed ik eerst de laboratoriumschoon. Toen ik al werkte en bij een koor ging, viel mijn stem pas op. 'Kijk eens waar je talent je brengen kan', zei een zangeres die het hoorde. Tijdens de vooropleiding aan het Sweelinck Conservatorium in Amsterdam viel alles op zijn plaats toen ik het Erbarme dich uit de Matthäus Passion zong. Het was alsof er een lampje op me scheen. De vlinder ontvouwde haar vleugels."

Wie was je favoriete docent?

"Dat was mijn aardrijkskundeleraar. Of je graag naar de les gaat, heeft vaak niet eens te maken met de inhoud van het vak, maar met de manier van lesgeven. Deze leraar kon dat goed. Hij vertelde leuk, zijn lessen waren speels en je voelde geen prestatiedruk. Bij de muzieklessen voelde ik me vooral heel erg thuis. Ik kom uit een muzikaal gezin, met een moeder en zus die orgel speelden, een vader die in het kerkkoor zong. Zelf speelde ik van jongs af aan dwarsfluit en zong in koortjes. Muziek vond ik zo vanzelfsprekend, dat ik vergat om het bijzonder te vinden."

Wat heb je op de middelbare school geleerd waar je nu nog baat bij hebt?

"In de eerste tijd op de havo was ik nog erg jong voor mijn leeftijd, maar langzaam werd ik volwassen. Het waren de school en de docenten die me leerden hoe ik



Johannette Zomer hoort tot de beste sopranen van Nederland. Komende weken zingt ze op allerlei plaatsen in Nederland Bachs Matthäus Passion en doet ze mee met het project Matthäus aan de Maas van de EO. Ze gaat op tournee met pianist Mike Boddé met een programma vol muzikale cross-overs. Kijk voor haar agenda op: johannettezomer.com.

op eigen benen kon staan. Bij de exacte vakken, die ik koos om naar het hoger laboratoriumonderwijs te kunnen, ontwikkelde ik de vaardigheid te structureren en organiseren, iets waar je je hele leven profijt van hebt. Exacte vakken en muziek lijken grappig genoeg goed samen te gaan. In mijn conservatoriumklas had bijna iedereen een bèta-achtergrond."

Wat vind je belangrijk dat leerlingen meekrijgen op de middelbare school?

"Dat je altijd mee mag doen, ook al ben je geen gemiddelde leerling. Ik ken kinderen die beschadigd zijn omdat ze voortdurend werden geconfronteerd werden met wat ze niet konden. Elk kind heeft sterke kanten die je tot ontwikkeling kunt laten komen. Dat vraagt om een heel individuele benadering, waar gewoonweg geen geld en geen tijd voor is. Maar dromen mag, toch?"

In Forum geven we ruimte aan overwegingen en opinies van mensen uit of verwant aan het onderwijs. Hun meningen zijn niet noodzakelijkerwijs die van de VO-raad.



Saskia Grotenhuis was directeur/bestuurder van de Open Schoolgemeenschap Bijlmer tot februari 2019 en is met pensioen.

Toekomst van ons onderwijs:

PLEIDOOI VOOR EEN BEPERKTER EN CONCRETER DEBAT

Het is winst dat er nu discussie mogelijk is over het stelsel, vindt Saskia Grotenhuis, voormalig rector van de Open Schoolgemeenschap Bijlmer. Maar laten we het gericht aanpakken om te voorkomen dat het debat in complexiteit verzandt.

Het onderwijs ligt onder vuur. De kwaliteit van de basisvaardigheden staat onder druk, kansengelijkheid en segregatie nemen toe en of er morgen nog een juf of meester voor de klas zal staan, weten we niet. De zorgen zijn groot en oplossingen niet eenvoudig voorhanden. In dit krachtenveld komt een breed gedragen pleidooi voor een fundamentele herziening van ons stelsel. Een opmerkelijk pleidooi, gezien het taboe dat tot nu rustte op iedere discussie over het stelsel. En dat is winst. Het is tijd voor de vraag of ons stelsel voldoende is uitgerust voor de problemen van nu en van de toekomst. Dat vraagt om focus. En daar begint mijn aarzeling over deze toekomstvisie. De visie omvat het totale onderwijs, van de wieg tot het graf, en loopt daarmee alle risico om in de spreekwoordelijke bureaula terecht te komen. Wil dit pleidooi niet dezelfde weg gaan als toekomstvisies zoals Ons Onderwijs 2032, dan is beperking nodig. Laten we ons focussen op het noodzakelijke 'groot onderhoud' aan ons stelsel van funderend onderwijs. Niet meer – dus niet ook mbo, hbo en wo – maar ook niet minder. Het hele stelsel voor funderend onderwijs aan kinderen van nul tot zeventien, achttien jaar.

COMPROMIS

Het pleidooi schetst hiervan een aantrekkelijk toekomstbeeld: een sterk en vroeg begin voor alle kleintjes, doorlopende leerlijnen en latere selectie, een sterk beroepsonderwijs, goede en creatieve onderwijsgeven en een bloeiend en innovatief hoger onderwijs van wereldniveau, een toekomst met een brede en sterke leercultuur. Wie wil dat nou niet? Concrete voorstellen worden afgewisseld met algemene beschouwingen over het vergroten van de motivatie, over zelfstandig en ontdekkend leren en over werkenden in het onderwijs die hun creativiteit laten spreken en samen het mooiste onderwijs maken. En dat maakt het véél. Hoe belangrijk de onderliggende visies ook zijn, het is de vraag of en hoe ze in discussie moeten worden gebracht. De doelen 'kwalificeren, socialiseren en persoonsvorming' vormen een terecht uitgangspunt, maar de uitwerking kent grote verschillen. Daarin ligt ook de kracht van ons onderwijs. Het zijn de scholen – de docententeams en hun leidinggeven – die verantwoordelijk voor zijn voor de uitwerking in een pedagogische en didactische visie en praktijk. En dus niet de nationale overheid, noch alle besturen of andere onderwijsorganisaties samen. Zoals

Wil dit pleidooi niet dezelfde weg gaan als toekomstvisies zoals Ons Onderwijs 2032, dan is beperking nodig



Illustratie: Robert Vulkers

Piet de Rooy (2018) in zijn lezenwaardige geschiedenis van het onderwijs laat zien, is ons onderwijs altijd en onvermijdelijk een compromis. Het groot onderhoud zou zich dan ook moeten richten op het stelsel van funderend onderwijs. Op de vraag of het huidige aanbod van opleidingen met hun onderlinge overgangen en toegang tot vervolgonderwijs en arbeidsmarkt voldoet aan de huidige en toekomstige eisen voor zover we die overzien. En op de vraag naar de gezamenlijke uitgangspunten, zoals gelijkheid van kansen, inclusiviteit, eenduidige eindtermen, en gelijke financiering bij het voldoen aan de wettelijke eisen.

VEREISTEN

Een debat over het stelsel kun je niet al te vaak voeren. Finland nam er dertig jaar de tijd voor. Tijd is dan ook het eerste vereiste voor een discussie over 'groot onderhoud', met een antwoord op de vraag naar de noodzaak van het groot onderhoud als goede tweede. Daar gaat het om de problemen van een slechte start, vroege selectie, dreigende ongeletterdheid, gebrek aan inclusiviteit en ultiem. Verwijzingen naar het feit dat 'we het nog steeds goed doen' en uitspraken als 'de wereld is niet maakbaar', 'ongelijkheid is een gegeven' en 'ouders zijn als eersten verantwoordelijk', zijn te gemakkelijk. Levend in een van de rijkste landen van de wereld, zijn we het aan elkaar, onze kinderen en de samenleving verplicht het best mogelijke onderwijs te maken. Onderwijs dat alle kinderen een goede kans geeft om zich te ontwikkelen, met voldoende vaardigheden voor de wereld van nu en morgen. Ook de laatbloeiers en kinderen die buiten het systeem staan, ook de nieuwkomers en achterblijvers. Laten we onderzoeken of het huidige stelsel dat biedt, en

Geen verlenging van de basisschool, maar een gericht curriculum voor de groep van elf tot vijftien jaar

dus de vraag stellen naar de selectie, de (vroege) start, de overgangen en de toegang tot vervolgonderwijs

UITSTEL VAN SELECTIE

Een van de meest concrete voorstellen gaat over het uitstel van selectie van twaalf naar vijftien jaar. De pers heeft zich niet onverwacht op dit voorstel gericht. Al jaren wordt de vroege selectie gezien als een van de oorzaken voor de kansengelijkheid in ons bestel. Als oud-directeur/bestuurder van de Open Schoolgemeenschap Bijlmer (de OSB) was ik blij verrast. De OSB brengt uitstel van selectie al tientallen jaren met succes in praktijk. Dit tegen de groei van categorale scholen en het verdwijnen van (al dan niet brede) brugklassen in. De overgang van po naar vo vormt voor steeds meer leerlingen een stressvolle en harde selectie, een probleem dat groter is dan ongelijkheid in kansen. Hoe moeten we in dit verband echter de versterking van eigen keuze en regie van de leerling uit het discussiestuk begrijpen? 'We realiseren doorlopende leerlijnen en laten leerlingen zelf kiezen als ze er aan toen zijn' (p.11). >

Het lezen van deze passage gaf mij een déjà-vu gevoel. In 1967 werd de stemming over de Mammoetwet op de valreep verrast door een motie tot behoud van het gymnasium. Daarin ging het niet over gymnasiaal onderwijs als zodanig, maar over het recht op homogeen onderwijs voor alle twaalfjarigen die voor het gymnasium kozen. Daarmee werd de brugklas in feite ondermijnd nog voor die was gestart. Lopen we dat gevaar nu niet weer?

Uitsstel van selectie stelt hoge eisen. Als alle leerlingen tot hun veertiende of vijftiende jaar samen naar school gaan, moet het aanbod passen bij hun capaciteiten en interesses. Geen verlenging van de basisschool dus, maar een gericht curriculum voor de groep van elf tot vijftien jaar. Een periode waarin ieder kind de tijd krijgt om basisvaardigheden en interesses te ontwikkelen en zich goed voor te bereiden op het vervolgonderwijs.

Laten we het ook hebben over de overgangen in plaats van 'doorlopende leerlijnen' waarvan de invulling onduidelijk blijft. Bedoelen we een school van nul tot achttien jaar, of scholen met een op verschillende leeftijdsfasen gericht aanbod? Laten we realistisch zijn en dat laatste uitwerken.

JONGE KIND

Het pleidooi voor de toekomst van ons onderwijs start terecht met het jonge kind. Achterstanden in de eerste levensjaren zijn immers moeilijk in te lopen. Ook hier ligt een concreet voorstel: ieder kind zestien uur opvang/begeleiding per week. Maar ook in dit geval is de kans te groot dat het voorstel verdwijnt in complexiteit, in dit geval van het toelagstelsel en wie daar wel en niet recht op hebben. Laten we bij het begin beginnen: bij de vraag naar de inrichting van het huidige stelsel. Daarvoor is meer nodig dan een kritische evaluatie van de huidige VVE-programma's. Het gaat om de toenemende toetscultuur op steeds jongere leeftijd en de invulling van de eerste twee jaar van het primair onderwijs. Een grondige analyse van wat nodig is voor een goede start begint met een kritische evaluatie van de verzelfstandiging en commercialisering van de kinderopvang. In antwoord op kostenbeheersing en kwaliteitsbevordering zijn oplossingen gezocht in samenwerking. Is er een ander antwoord mogelijk? Hebben we niet verzuimd deze eerste en zo belangrijke jaren de basis van het funderend onderwijs te maken?

OVERGANGEN

De noodzaak voor groot onderhoud ligt ook in de verhouding tussen algemeen vormend, voorbereidend beroeps- en voorbereidend wetenschappelijk onderwijs. In het voortgezet onderwijs loopt de opleidingsduur nu uiteen van vier tot en met zes jaar. Uit onvrede hiermee vinden experimenten plaats om de moeizame overgang van vmbo naar mbo met name voor niveau twee te verzachten, de zoge-

Zonder inspiratie en goede voorbeelden loopt het debat snel dood

Laten we ons focussen op het noodzakelijke 'groot onderhoud' aan ons stelsel van funderend onderwijs; niet meer, maar ook niet minder

noemde vakmanschapsroute en beroepsroute. Oprekking van de leerplicht van zestien jaar naar het behalen van een startkwalificatie (mbo-niveau 2) bepaalt deze overgang. Funderend onderwijs zou moeten gaan om een gelijk recht voor iedereen op onderwijs tot 17 of 18 jaar zonder drempels en met optimale kansen om over te stappen tussen leerroutes en elkaar te ontmoeten. En dus om de vraag naar een driejarige vmbo-bovenbouw om de kans op een startkwalificatie voor alle leerlingen te vergroten.

LERARENOPLEIDINGEN

Ook al is een discussie over het stelsel geen oplossing voor het meest acute en nijpende onderwijsprobleem van dit moment, het lerarentekort, de opleidingen zijn wel onderdeel van het debat. Een nieuwe inrichting van het aanbod stelt nieuwe eisen aan de professionaliteit van onderwijsgeevenden. Het biedt kansen voor nieuwe afstemming en samenwerking tussen de opleidingen voor leidsters in de kinderopvang en leerkrachten van groep 1 en 2, met meer focus op pedagogische kennis en samenwerking tussen mbo, hbo en wo. Datzelfde geldt voor de opleidingen van leerkrachten in het basis en voortgezet onderwijs, waar het gaat om algemene en vakgerichte kennis en vaardigheden. Dit helpt ook op korte termijn. Nu al zijn zowel de kinderopvang als het primair en voortgezet onderwijs gebaat bij samenwerking met professionals uit de sport-, muziek-, kunst- en techniekwereld uit de wereld van mbo, hbo en wo.

SLIMME LANDEN

Tot slot wil ik graag wijzen op een ander, eveneens zeer lezenswaardig boek: *Clever Lands* van Lucy Crehan (2016). Ze vergelijkt verschillende onderwijsstelsels op zoek naar een verklaring voor de goede PISA-resultaten van enkele heel uiteenlopende stelsels: die van Finland, Singapore, Hongkong (China), Japan en Canada.

Op de vraag waarom landen, regio's en steden het goed doen, bestaan geen pasklare antwoorden, maar voorbeelden maken een andere inrichting van ons stelsel wel voorstelbaar en concreet. Finland heeft net als Canada en Japan een samenhangend aanbod voor alle leerlingen van zes tot vijftien jaar, zonder selectie. We verwijzen graag naar deze landen in onze ambities naar beter onderwijs. Maar als het gaat om concretisering van uitsstel van selectie, en om betere opleidingen en arbeidsvoorwaarden voor onderwijsgeevenden, beroepen we ons op verschillen in cultuur en historie. Natuurlijk is een onderwijsstelsel niet los te zien van een nationale ontwikkeling en cultuur. Maar zonder inspiratie en goede voorbeelden loopt het debat snel dood, terwijl groot onderhoud juist een lange adem nodig heeft. In het debat en zeker in de uitvoering.

BRONNEN:

- Piet de Rooy, *Een geschiedenis van het onderwijs in Nederland, Amsterdam 2018.*
- Lucy Crehan, *Clever Lands, The secrets behind the succes of world's education superpowers, Londen, 2016.*
- Saskia Grotenhuis, *Zin en onzin in het gelijkheidsdebat. In: Pedagogiek in praktijk, december 2019.*

ONVERGETELIJK

Tekst: Maaïke Vos

'Iedereen wist dat Abdelhak een bijzonder talent was'

Jolanda Hogewind (57),
directeur IJburg College in Amsterdam:

"In 2009 ben ik begonnen als directeur op het Calvijn College in Amsterdam-West en dat was echt een uitdaging. Het sociaalpedagogische klimaat was ingewikkeld en het voelde niet veilig op school. Wat ik vooral moeilijk vond, was dat de relatie tussen veel docenten en leerlingen verstoord was. Er was geen verbinding. Iedereen deed zijn best, maar docenten stonden op afstand van de leerlingen en spraken negatief over hen.

In die periode kwam Abdelhak Nouri bij ons op school. Hij was een jongen uit de buurt en speelde toen al bij Ajax in de jeugd. Iedereen wist dat hij een bijzonder talent was. Hij had aanzien bij de leerlingen, maar liet zich er nooit op voorstaan. Je hoorde hem er niet over, dat hij bij Ajax speelde. Hij was heel bescheiden. Ik moest vaak brieven ondertekenen wanneer hij een toernooi ver weg had en dan praatten we altijd gezellig. We hadden een klik. Op school deden we veel aan sport en Abdelhak mocht eigenlijk niet zoveel spelen van Ajax, maar stiekem deed hij toch mee met gym en toernooitjes.

Wat Abdelhak deed, was verbinden. Hij begreep de ingewikkelde wereld van de leerlingen en verbond ze aan de docenten, met wie hij goede contacten had. Uiteindelijk is het gelukt om ervoor te zorgen dat de leerlingen en ouders het gevoel kregen dat het Calvijn College hun school was, hun plek waar ze mochten zijn. Dat is een van de dingen waar ik het meest trots op ben. De school werd een plek in de buurt waar ouders en leerlingen zich thuis voelen. Abdelhak heeft daar een heel belangrijke rol in gespeeld. Niet omdat hij zo geweldig kon voetballen, maar vooral om de mens die hij is. Hij brengt mensen bij elkaar en heeft veel impact gehad op mijn carrière.

Nadat hij van school af ging, bleef hij terugkomen als onze ambassadeur. Als er een prijsuitreiking of sporttoernooi was, belde ik hem op en dan deed hij altijd

'Abdelhak Nouri liet zien waar het in het onderwijs werkelijk om gaat: verbinding'



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.

zijn best om te komen. Ik wilde alles altijd zo goed mogelijk laten verlopen en hij kon me daar erg mee plagen. Eén keer liet hij zijn broer bellen dat hij toch niet kon komen, maar toen stond hij eigenlijk al bijna voor mijn neus. Hij probeerde mij een spiegel voor te houden: 'Doe nou een beetje rustig.'

Abdelhak liet zien waar het in het onderwijs werkelijk om gaat: verbinding. De relatie tussen docenten en leerlingen is de basis van onderwijs. Het is ons uiteindelijk gelukt die verbinding te maken. Docenten straffen niet meer meteen, maar gingen samen met leerlingen op zoek naar oplossingen voor problemen. Die gelijkwaardigheid was er en daar heeft hij een grote rol in gespeeld. Zo was het en dat blijft zo."

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

Moreel leiderschap in een gelukkige organisatie

Het streven naar een gelukkige organisatie doet misschien wat Amerikaans aan. Bovendien zullen de meer 'preciezen' onder de lezers zeggen dat een organisatie niet gelukkig kan zijn; een organisatie is feitelijk immers niet meer dan een abstractie. Wat wel mogelijk is: geluk in organisaties en daarover gaat Geurts' boek dan ook. Hoe maak je de mensen die bij of voor jou werken, gelukkig? Het antwoord op die vraag is niet heel ingewikkeld: zorg voor positieve wederkerige relaties tussen mensen. Wederkerigheid vormt volgens Geurts de basis van de relatie die medewerkers met elkaar en met de organisatie aangaan. In essentie betekent wederkerigheid dat je iets terugkrijgt voor wat je bijdraagt en dat je daarvoor ook iets wilt teruggeven. Geurts plaatst zijn boek hiermee in wat intussen best een traditie genoemd mag worden: de traditie van betekenisvol organiseren. Daarover zijn de laatste jaren al heel wat boeken geschreven. Dat blijkt in de praktijk echter nog niet zo simpel te realiseren. De geest is wel gewillig, maar het vlees nog vrij zwak. Betekenisvol organiseren vraagt een fundamentele omslag in ons denken en de manier waarop we onze organisatie hebben ingericht, schrijft Geurts. Alle medewerkers, te beginnen bij bestuurders en directieleden, worden uitgedaagd zich af te vragen wat hen drijft en of zij bereid zijn dat wat zij waarde-vol vinden, centraal te stellen in hun

keuzes en acties. Bij de organisatieontwikkeling die Geurts bepleit, zijn niet systemen leidend, maar de betekenis of purpose. Pas als dat lukt, kan een organisatie daadwerkelijk maatschappelijke betekenis krijgen. Geurts heeft zijn boek zo opgebouwd dat de lezer het traject van organisatieontwikkeling op de voet volgt, vanaf het startpunt in een systeemgerichte of verwaarloosde organisatie tot een werkgemeenschap die hij de 'gelukkige organisatie' noemt. Dat suggereert dat zo'n ontwikkeling een lineair proces zou zijn. De praktijk wijst echter anders uit, al is Geurts daarover niet heel erg expliciet. Wel over het feit dat de 'gelukkige organisatie' in werkelijkheid een onbereikbaar ideaal is. Dat is even wennen voor die lezers die zijn boek graag als spoorboekje willen gebruiken. De reis blijkt echter belangrijker dan het einddoel. Wat leert Geurts' boek ons verder? Dat organisaties een duidelijk beeld moeten hebben van hun maatschappelijke waarde. Bijvoorbeeld 'de veiligste plek in de wijk'. Omdat ze met zo'n betekenisvolle belofte mensen aan zich kunnen binden, zoals medewerkers en klanten. Voorwaarde is wel dat de organisatie dan adequaat wordt ingericht; 'transactioneel organiseren' heet dat. En dat daarvoor moreel leiderschap nodig is. Persoonlijke macht of prestige moet worden ingezet in het belang van de organisatie en de samenleving als geheel.



Raymon Geurts
De gelukkige organisatie
Organisatieontwikkeling vanuit betekenis
ISBN 978 94 6276 359 3

Oefenplaats

'Gevormd of vervormd?' is een kritische reflectie op ons onderwijs-bestel. Want dat is volgens Bransen niet goed genoeg. We kunnen in ons onderwijs meer recht doen aan de menselijke maat, meer (oefen)-ruimte creëren voor onze menselijkheid. Moet je bijvoorbeeld echt eerst jarenlang leren voordat je aan het maatschappelijk leven kunt meedoen? Gebeurt kennisverwerving inderdaad het best in kleine brokjes, waarbij je voortdurend toetst? Het voortgezet onderwijs hoort ervoor te zorgen dat jongeren een positie verwerven waarin ze ertoe doen, op school en op straat. Het paradigma van de school als oefenruimte speelt in zijn betoog een belangrijke rol. Wie op zoek is naar voldoende food for thought, komt met dit boek zeker niet bedrogen uit.



Jan Bransen
Gevormd of vervormd?
Een pleidooi voor ander onderwijs
ISBN 978 94 9253 857 4

Lang inzetbaar

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk thema. Zo belangrijk dat de overheid zelfs geld beschikbaar heeft gesteld voor beleid dat duurzame inzetbaarheid moet bevorderen. Dat betekent in de praktijk verantwoord omgaan met schaarse hulpbronnen als werkvermogen, vitaliteit en employability. Van Vuren vertelt welke factoren invloed hebben op duurzame inzetbaarheid en geeft allerlei tips en handvatten om je eigen duurzame inzetbaarheid en die van je medewerkers te vergroten. Ze vertelt hoe je draagkracht en draaglast meer in balans kunt brengen, wat je kunt doen om voor je baan gemotiveerd te blijven en welke mogelijkheden en regelingen er zijn om gezond langer door te kunnen werken. Het boek geeft talloze voorbeelden van onderwijsorganisaties en van individuele leraren.



Tinka van Vuren
Een leven lang vitaal in het onderwijs
Gezond, productief en met plezier (blijven) werken
ISBN 978 94 9252 579 6

Her-uitvinden

Je school anders organiseren lijkt een prima, maar uitdagende oplossing te zijn voor het lerarentekort. Daarbij zou je gebruik kunnen maken van het organisatiekompas dat Van der Linden en Derksen in hun boek beschrijven. Het kompas behelst feitelijk drie stappen: reflect, redesign en recreate. De reis begint met een bezinning op wat de organisatie is: een inspirator, een gids, een facilitator of een servicer. Pas als je weet 'waar je van bent', kun je je organisatie opnieuw uitvinden. Niet door het roer drastisch om te gooien, maar door aan te sluiten bij je identiteit. De auteurs hebben weliswaar het (grote) bedrijfsleven als uitgangspunt gekozen, maar hun boek biedt ook voor het onderwijs aantrekkelijke inzichten.



Rachelle van der Linden, Marco Derksen
Kleur bekennen
Bepaal je koers met het organisatiekompas
ISBN 978 90 4701 275 7

Succescriteria

Er zijn input-managers en output-leiders. De eersten vertellen hun mensen precies wat zij moeten doen en hoe. Output-managers daarentegen beperken zich door het gewenste resultaat te beschrijven en daarbij enkel de richting aan te geven. De medewerkers bepalen vervolgens zelf hoe zij dat resultaat kunnen bereiken. Beide typen leidinggevenden hebben natuurlijk de beste bedoelingen, maar de impact van beide stijlen laat zich raden. In hun boek beschrijven de auteurs hoe je aan output-sturing kunt doen. De moraal van hun verhaal: bied geen oplossingen, wel succescriteria.



Filip Vandendriessche & Rik Moons
Waarom uw oplossing het probleem is
Magistraal ondernemen met het input-outputmodel
ISBN 978 94 0146 370 6

Advertenties

Op weg naar een goed rooster

anna ontzorgt
Beter Onderwijs

1 Stap 1: Kijk vooruit
2 Stap 2: Keuzepakketten
3 Stap 3: Prognoses
4 Stap 4: Lessenverdeling
5 Stap 5: Beschikbaarheid

Meer weten, of hulp nodig bij uw roostering? Neem contact op met Anna Ontzorgt: 085 0220 778 - info@annaontzorgt.nl



(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.



Deze 8 collega's veranderen van baan

→ **Harm Deiman** is benoemd als sector-directeur vmbo/praktijkonderwijs van het Elde College in Schijndel en en Sint-Michielsgestel. Deiman is nu werkzaam als innovatiemanager op het VISTA College in Heerlen. Hiervoor was hij onder andere directeur sector economie bij ROC Leeuwenborg en concerncontroller bij Summa College. Zijn benoeming aan het Elde College gaat in per 1 mei.

→ Vanaf 1 maart is rector **Lex van Drongelen** van het Pax Christi College in Druten en Beneden Leeuwen (Stichting Alliantie Voortgezet Onderwijs voor Nijmegen en het land van Maas en Waal) met pensioen. Na elf jaar op het Pax Christi College sluit hij zijn carrière af. Van Drongelen begon zijn loopbaan in het basisonderwijs en stapte in 1991 over naar het voortgezet onderwijs. Hij werkte onder meer op CSG Het Streek in Ede.

→ Paul Metzemaekers, rector van de OMO Scholengroep Helmond, heeft **Jule Frantzen** benoemd tot directeur van het Dr.-Knippenbergcollege. Frantzen was sinds 2018 werkzaam als afdelingsleider mavo op die school. Daarvoor was zij vanaf 2005 kerngroepleider in de bovenbouw vmbo en havo/vwo-3. Haar benoeming is ingegaan op 1 februari.

→ **Roel Haverkort** is benoemd tot onafhankelijk voorzitter van het samenwerkingsverband Zuidoost-Friesland VO. Haverkort was tot einde 2018 wethouder in de gemeente Smalingerland. Ook is hij lid van de raad van toezicht van Zorgbelang Fryslân. Het samenwerkingsverband Zuidoost-Friesland VO bestaat uit 16 schoolbesturen met in totaal 39 schoollocaties.

→ **Stytia de Leeuw** is de nieuwe rector van het Stedelijk Gymnasium Schiedam (Stichting Openbare Scholengroep Vlaardingen Schiedam). Zij werkte voorheen als rector op het Farelcollege in Ridderkerk, en tevens als rector van het Marnix Gymnasium in



Rotterdam. De Leeuw volgt **Benedict Hamans** op, die vanaf 2014 rector was op het Schiedamse gymnasium.

→ **Nelleke Pedroli** wordt vanaf 1 augustus de nieuwe rector van het Alkwin Kollege in Uithoorn (Stichting Keizer Karel). Pedroli is al vele jaren verbonden aan het Alkwin als schoolleider onderwijs en leerlingbegeleiding. Ook nam zij het rectoraat van het Alkwin Kollege al eens een aantal maanden waar.

→ Johan Supèr, de rector van Scholengroep Carmel Hengelo, heeft **Judith Prakken** benoemd tot teamleider bovenbouw van Lyceum de Grundel in Hengelo. Prakken werkt momenteel als teamleider onderwijs havo, vwo, tto bovenbouw bij Het Stedelijk Lyceum, vestiging College Zuid in Enschede. Haar benoeming bij Scholengroep Carmel Hengelo gaat in op 1 mei.

→ **Karin Pullen** wordt per 1 mei de nieuwe voorzitter van het college van bestuur van

Zone.college. Zone.college verzorgt met ruim 800 medewerkers onderwijs in de groene sector voor ruim 7000 leerlingen, studenten en werkenden in Oost-Nederland. Pullen vormt samen met René van Kuilenburg het college van bestuur. Ze neemt het stokje over van Willem Huiskamp, die vanaf september 2012 voorzitter van AOC Oost en sinds augustus 2018 van Zone.college was. Momenteel is Pullen bestuurder bij IJssel Berkel, een samenwerkingsverband van 24 schoolbesturen met 96 scholen voor primair (speciaal) onderwijs in de Achterhoek.

→ **Monique Vogelzang** wordt directeur-generaal Politie en Veiligheidsregio's bij het ministerie van Justitie en Veiligheid. De benoeming gaat in op 1 april. Vogelzang is sinds 2015 inspecteur-generaal bij de Inspectie van het Onderwijs. Daarvoor was zij hoofdinspecteur voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs, volwasseneneducatie en hoger onderwijs.

'Ik wil de stap zetten van voldoende naar goed'

Mijn overstap

Ard van Aken is vanaf 16 maart de nieuwe rector van het Mill Hill College in Goirle. Hij was tot nu toe directeur van het d'Oultremont-college in Drunen, net als het Mill Hill onderdeel van OMO. Van Aken volgt Rijk Vlaanderen op, die vertrok om gezondheidsredenen.

Waarom deze overstap?

"Ik was directeur bij de Hogeschool Rotterdam voordat ik 4,5 jaar geleden de overstap maakte naar het voortgezet onderwijs. Ik ben op het d'Oultremont-college bewust aan de slag gegaan als directeur, omdat ik graag wilde weten hoe het middelbaar onderwijs in de praktijk functioneert. Toen ik werd gevraagd voor de rectorfunctie op het Mill Hill College, leek me dat interessant omdat het een eindverantwoordelijke functie is. Vooral ook omdat het Mill Hill nu ook weer niet zo groot is dat ik als rector het contact met het onderwijs zal verliezen."

Wat laat je achter?

"Op het d'Oultremontcollege gaat het gelukkig weer goed, na enkele jaren waarin we, ook volgens de inspectie, onder de maat presteerden. Het onderwijsconcept is nieuw en het profiel van de school is helder en begrijpelijk voor onze omgeving. Ook de financiën zijn op orde en we groeien in leerlingenaantal. Daar hebben we met de hele school keihard aan gewerkt, de afgelopen jaren."

Waar ga je aan werken in je nieuwe baan?

"Mill Hill staat er prima voor, maar ik wil graag de stap gaan zetten van voldoende naar goed. Dat kan ook, want de school staat in een fijne omgeving en heeft een goede leerlingpopulatie. Zo'n stap is een uitdaging, ook voor mijzelf, want het is iets wat ik nog niet eerder heb gedaan. Verder zijn er op het Mill Hill allerlei mooie initiatieven om het onderwijs te vernieuwen, bijvoorbeeld een klas waarin leerlingen van



vmbo-gl/tl tot en met gymnasium bij elkaar zitten, maar tegelijkertijd onderwijs op hun eigen niveau volgen. Ik vind het heel interessant om zo iets samen met het team verder uit te bouwen."

Advertentie

Roostermaker nodig?

Ik heb de switch gemaakt!

Op zoek naar een roostermaker passend bij uw school?

Wij helpen u snel en gemakkelijk aan gekwalificeerde roostermakers voor tijdelijk of vast. Onze roostermakers zijn direct inzetbaar door heel Nederland en zijn specifiek opgeleid voor roostering in het voortgezet onderwijs.

Emma Helpt besteedt veel aandacht aan het selecteren van de juiste kandidaten, zodat u de juiste medewerker vindt voor uw team. Een roostermaker die de bewuste keuze heeft gemaakt zich te verdiepen in roosteren binnen het voortgezet onderwijs.

Meer weten, of direct een roostermaker nodig?
Neem contact op met Emma Helpt: 0570-565744 - info@emmahelpt.nl

Buitenlands diploma > vaste baan?

Leden van de VO-raad kunnen met al hun vragen over onderwijs- en werkgeverszaken terecht bij de Helpdesk VO. Veel vragen gaan over diploma's – ook die van docenten. Kan bijvoorbeeld ook een buitenlandse onderwijsbevoegdheid recht geven op een vaste baan?



DE ALGEMENE REGELS

Een docent zonder lesbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs kan alleen tijdelijk benoemd worden op basis van artikel 9.a.1 lid 2 en 9.a.4 lid 1 cao vo. De werkgever moet dan met de werknemer studieafspraken maken: hoe gaat de werknemer alsnog de bevoegdheid behalen? De werkgever faciliteert dit met

tijd en geld. Het doel is dat de docent binnen twee jaar de bevoegdheid behaalt. In bijzondere gevallen kan die termijn met tweemaal één jaar worden verlengd. Hiermee wordt afgeweken van de ketenregeling zoals vastgelegd in artikel 7:668a lid 5 BW. Zolang een docent onbevoegd is, kan hij of

zij alleen in een LB-functie worden benoemd. Is de wettelijke bevoegdheid behaald, dan wordt de docent onmiddellijk voor onbepaalde tijd benoemd in de bij zijn functie behorende salarisschaal. Dit onder voorwaarde dat hij of zij minstens twaalf maanden bij de werkgever in dienst is.

DE KWESTIE

Een rechtszaak die in december 2019 in Limburg voor de kantonrechter kwam, gaat over deze laatste bepaling. Wat is die 'wettelijke onderwijsbevoegdheid'? Kan dat ook een buitenlands diploma zijn? In artikel 33 lid 1 Wvo staat namelijk dat naast een Nederlands getuigschrift ook 'een erkenning van beroepskwalificaties als bedoeld in artikel 5 Algemene wet erkenning EU-beroepskwalificaties, verleend ten aanzien van het onderwijs dat betrokkene zal geven'

een wettelijke onderwijsbevoegdheid geeft. De minister kan deze erkenning van beroepskwalificaties verlenen zodat een werknemer toegang krijgt tot uitoefening van een gereguleerd beroep (Artikel 5 lid 1 Algemene wet erkenning EU-beroepskwalificaties). Lid 2 van deze wet geeft de werknemer dan de volledige bevoegdheid om het beroep waarvoor de erkenning geldt, uit te oefenen. In dit geval gaat het om een docent met een buitenlands diploma, die de minister heeft

verzocht dit diploma te erkennen. Aan dat verzoek is voldaan: in het besluit van de minister staat dat de docent bevoegd is tot het geven van onderwijs in het vak wiskunde in alle leerjaren van het internationaal georiënteerd voortgezet onderwijs. Moet de docent op basis hiervan dan ook voor onbepaalde tijd worden benoemd in de bij zijn functie behorende salarisschaal?

HET ANTWOORD

De kantonrechter oordeelt van wel. Er zijn geen argumenten om aan te nemen dat erkenning van een buitenlands diploma niet zou vallen onder de formulering van artikel 9.a.4 lid 7 cao: 'het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid'. Als de werknemer dan ook nog eens minstens twaalf maanden bij de werkgever in dienst is, ontstaat er van rechtswege een vast dienstverband.

Schoolbesturen doen er dus goed aan zich te realiseren dat artikel 9.a.4 lid 7 cao vo niet alleen gaat over het behalen van een getuigschrift door het volgen van een lerarenopleiding. Ook erkenning van beroepskwalificaties behaald binnen én buiten de EU valt onder de reikwijdte van het cao-artikel. Bij erkenning door de minister en een dienstverband van ten minste twaalf maanden ontstaat hierdoor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

DE HELE UITSPRAAK LEZEN?

→ Kijk op uitspraken.rechtspraak.nl en zoek met ECLI:NL:RBLIM:2019:10931.

OOK EEN VRAAG?

Stel uw vragen over onderwijs- en werkgeverszaken aan de Helpdesk VO door een e-mail te sturen naar helpdesk@vo-raad.nl.



JIJ! TOETSING, TRAINING EN ADVIES

Bureau ICE
GECERTIFICEERD
examen
leverancier

Een heldere visie op toetsing voor beter onderwijs

Wij geloven in toetsen om van te leren. Toetsen op een manier die leerlingen onderdeel maakt van hun eigen leer- en ontwikkelproces. Geen afrekenmoment, maar een evaluatiemoment dat leerlingen laat zien waar ze staan en waar ze naartoe gaan. En dat docenten zicht geeft op wat nodig is om een leerling verder te brengen.

Al 30 jaar helpen we scholen om toetsing en examinering een integraal onderdeel van het onderwijs te maken. Samen ontwikkelen we een heldere visie op toetsing, met concrete doelen en altijd passend bij de identiteit van de school. Want zo geef je docenten de middelen om leerlingen te laten groeien.

- JIJ! adviestrajecten ► heldere visie op toetsing en examinering
- JIJ! trainingen en workshops ► iedereen dezelfde kant op
- JIJ! leerlingvolgsysteem ► meer inzicht
- JIJ! schoolexamens ► betrouwbare toetsen rekenen en kijk- en luistervaardigheid

Vraag het informatiepakket aan op: bureau-ice.nl/vo-pakket



'Leergang Onderwijsfinanciën'
is als formeel aanbod opgenomen
in het Schoolleidersregister PO

Professionalisering financieel schoolmanagement

Financieel
beleidsplan

Schoolbestuur ABC

www.comeet.nl

 comeet

Bezuinigingen, onderwijsvernieuwingen en horizontale verantwoording stellen nieuwe eisen aan de onderwijsmanager. Om bestuurders, bovenscholings managers, schooldirecteuren, beleidsadviseurs en beleidsmedewerkers een handreiking te bieden bij het vormgeven van het financieel schoolmanagement organiseert Comeet de leergang onderwijsfinanciën.

Module 1: Elementaire financiële kennis

2020 donderdag 5 en vrijdag 6 november in Utrecht: BCN Utrecht CS
2020 dinsdag 24 en woensdag 25 november in Zwolle: Bilderberg Grand Hotel Wientjes
2021 donderdag 4 en vrijdag 5 februari in Eindhoven: BCN Eindhoven

Module 2: Financiële kennis

2020 dinsdag 10 en woensdag 11 maart in Eindhoven: BCN Eindhoven
2020 donderdag 26 en vrijdag 27 november in Utrecht: BCN Utrecht CS
2021 donderdag 21 en vrijdag 22 januari in Zwolle: Bilderberg Grand Hotel Wientjes
2021 dinsdag 16 en woensdag 17 maart in Eindhoven: BCN Eindhoven

Module 3: Verdiepingscursus financiële kennis

2020 donderdag 19 en vrijdag 20 maart in Zwolle: Bilderberg Grand Hotel Wientjes
2020 dinsdag 31 maart en woensdag 1 april in Eindhoven: BCN Eindhoven
2021 dinsdag 26 en woensdag 27 januari in Utrecht: BCN Utrecht CS
2021 donderdag 11 en vrijdag 12 maart in Zwolle: Bilderberg Grand Hotel Wientjes
2021 dinsdag 13 april en woensdag 14 april in Eindhoven: BCN Eindhoven

Module 4: Analyse financiële stukken eigen onderwijsorganisatie

2020 dinsdag 24 en woensdag 25 maart in Utrecht: BCN Utrecht CS
2020 donderdag 2 en vrijdag 3 april in Zwolle: Bilderberg Grand Hotel Wientjes
2020 dinsdag 22 en woensdag 23 september in Eindhoven: BCN Eindhoven
2021 donderdag 18 en vrijdag 19 maart in Utrecht: BCN Utrecht CS
2021 donderdag 15 en vrijdag 16 april in Zwolle: Bilderberg Grand Hotel Wientjes
2021 donderdag 23 en vrijdag 24 september in Eindhoven: BCN Eindhoven

MR cursussen

2020 MR 1: donderdag 19 en vrijdag 20 november in Utrecht: BCN Utrecht CS
2021 MR 2: donderdag 28 januari en vrijdag 29 januari in Utrecht: BCN Utrecht CS

1 daagse opfriscursus Leergang Onderwijsfinanciën

2021 vrijdag 12 maart in Utrecht: BCN Utrecht CS

De locaties Utrecht, Zwolle en Eindhoven liggen nabij het Centraal NS Station.

De kosten van deelname aan deze tweedaagse modules zijn € 655,00 excl. btw en reis- en verblijfskosten per module, (**module 4:** € 695,00 excl. btw en reis- en verblijfskosten) inclusief lesmaterialen, koffie/thee, lunch.

De kosten van deelname aan deze eendaagse module zijn € 365,00 excl. btw en reis- en verblijfskosten inclusief lesmaterialen, koffie/thee, lunch.

De cursussen kunnen ook op verzoek incompany worden uitgevoerd.

Voor nadere informatie over deze cursussen verwijzen wij u naar onze website: www.comeet.nl

Direct inschrijven: op www.comeet.nl
of stuur een e-mail naar secretariaat@comeet.nl of Telefonisch via 010-2424200

Zwolseseweg 27, 2994 LB Barendrecht T: 010-2424200 E: secretariaat@comeet.nl