



Meester met dromen

Ismail Aghzanay is Leraar van het Jaar 2022

Onder druk

Zo wordt mentaal welbevinden op school onderwerp van gesprek

Rutte IV

Wat zijn de onderwijsplannen?
Wat is de inzet van de VO-raad?

Haas gaat undercover

Reflecties van leerlingen op de kwaliteit van het onderwijs

oo.nl

leer • lach • ontwikkel



“Eindelijk alle opleidingen op één plek!”

voor jouw werkplezier en persoonlijke ontwikkeling

Scan & ontdek



- > 4000 opleidingen
- > 2500 boeken
- > 50 magazines



INHOUD & VOORWOORD

Ten slotte...

Nog één keer is aan mij de eer om op deze plaats dit voorwoord te schrijven. Ik schrijf dit stukje op de laatste dag dat ik het voorzitterschap van onze vereniging mag vervullen tijdens de overgangsfase tussen Paul Rosenmöller en Henk Hagoort in.

Daarmee komt nu ook het einde van mijn bestuursfunctie bij de VO-raad wel heel erg dichtbij: op 31 maart leg ik mijn vicevoorzitterschap neer en daarmee beëindig ik ook een loopbaan in het voortgezet onderwijs van bijna vijfenveertig jaar. Leraar, schoolleider en bestuurder ben ik op verschillende plekken geweest en met ongelooflijk veel plezier kijk ik terug op talloze interessante en soms ook spannende uitdagingen waarvoor ik in al die jaren gesteld ben geweest. Toen ik in 1977 begon, werd het onderwijs volledig aangestuurd vanuit ‘Den Haag’; halverwege, zo rond de eeuwwisseling, vierden autonomie en deregulering hoogtij en zoals dat bij alle slingerbewegingen in onze samenleving onvermijdelijk gebeurt, zien we de laatste jaren weer een groeiende bemoeizucht vanuit het landsbestuur.

De ruimte die in scholen is ontstaan om recht te doen aan een meer eigen invulling van de onderwijsvisie is een groot goed, met veelal positieve effecten op de kwaliteit van het geboden onderwijs. Maar hardnekkige, taai en complexe problemen als kansengelijkheid, het lerarentekort en afnemende scores op sommige lijstjes stellen ons onverminderd voor grote opgaven.

We zouden het onderwijs een grote dienst bewijzen wanneer we, zowel in onze eigen sector als ook in de onderwijsketen, veel meer werk zouden maken van samenwerking dan van het bedienen van de eigen instelling, waar toch vaak de meeste aandacht naar uitgaat. Als het belang van leerlingen vraagt dat we kloven in het stelsel dicht en barrières opruimen, dan zijn we aan onze maatschappelijke opdracht verplicht dat onmiddellijk te doen en daaraan het eigenbelang ondergeschikt te maken.

In samenwerking staan voor het best denkbare onderwijs voor iedere leerling, iedere dag weer, daar heb ik me al die jaren met hart en ziel voor ingezet. Het ging menigmaal met vallen en opstaan, maar het is een prachtig avontuur geweest, waarin ik met velen van u een tijd mocht optrekken. Daar ben ik u, lezer, intens dankbaar voor.

Ik wens u veel inspiratie en succes toe bij uw prachtige en belangrijke werk in onze sector. Met warme belangstelling zal ik het blijven volgen!



Hein van Asseldonk
Voorzitter VO-raad ad interim



Ismail Aghzanay

Van leerling in het speciaal onderwijs tot Leraar van het Jaar 2022: de inspirerende loopbaan van een Meester met Dromen.



OMO leest

Beter lezen = beter leren.
Tijd voor structureel taalbeleid.



Uit de loopgraven

Kan een flankerend traject het cao-proces vlottrekken?

En verder

- 10 Innovatie op het Vathorst College / 15 Column Hartger Wassink / 16 Onderwijsplannen Rutte IV / 19 De schooltijd van... Erik Scherder / 20 Leerlingen over het VO / 24 Onvergetelijk / 26 VO in beeld / 32 Mentaal welbevinden / 38 Het gebouw / 44 Boeken / 45 Mijn favoriet / 47 Column Martijn Simons / 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 7000 exemplaren
Redactieadres VO-raad, Postbus 8282, 3503 RG Utrecht, T 030 232 48 00, redactie@vo-raad.nl, www.vo-raad.nl **Redactie** Cindy Curré, Evelien Dijkman (vormgeving) Xander Elink Schuurman, Ingrid Janssen, Stan Termeer, Suzanne Visser (eindredactie), Linda Zeegers **Ontwerp** XS Media, Utrecht **Druk** Damen Drukkers, Werkendam
Advertenties Onderwijsmedia, T 030 210 23 86 (Ray Aronds), www.onderwijsmedia.nl
Issn 18731163 **Afmelden** Wilt u het VO-magazine niet meer ontvangen? Stuur dan een bericht o.v.v. naam en adres naar redactie@vo-raad.nl
Disclaimer De meningen die in het VO-magazine worden weergegeven, komen niet noodzakelijkerwijs overeen met de standpunten van de VO-raad.



Hybride intervisietraject Leidinggeven in dialoog

Op 25 maart start het hybride leertraject Leidinggeven in dialoog. Het traject biedt een combinatie van online leren en bijeenkomsten op locatie. In dit traject is aandacht voor thema's als verandering, gespreid leiderschap, co-creatie en het professionele gesprek. Daarbij ligt telkens de nadruk op de vraag hoe je vanuit je rol als schoolleider anderen

kunt inspireren door jouw leiderschap. Dit intervisietraject is bedoeld voor schoolleiders uit het middenmanagement. → Kijk voor meer informatie en aanmelden op www.vo-academie.nl



De oogst van ontwikkelgroepen 'Regionale samenwerking'

In vier ontwikkelgroepen zijn bestuurders in 2021 met elkaar aan de slag gegaan rondom het thema regionale samenwerking. Samenwerking is nodig om te komen tot een regionaal afgestemd, dekkend, hoogstaand en divers onderwijsaanbod. De oogst van deze ontwikkelgroepen is samengebracht in een serie van drie podcasts en een lijst van tien belangrijke reminders. De reminders worden ondersteund door een cartoon en gaan vergezeld van drie vragen die prikkelen tot nadenken.

→ Kijk voor de publicaties op www.vo-raad.nl (onder Krimp & regionale samenwerking)



Nu te beluisteren: podcastserie Gezonde School

Hoe kunnen scholen bijdragen aan de fysieke en psychische gezondheid van leerlingen? Wat werkt en waarom? In opdracht van Gezonde School is journalist en podcastmaker Maarten Dallinga in een tiendelige serie 'Gezonde School, de podcast' op zoek gegaan naar het antwoord op deze vraag. Hij bezoekt hiervoor bijzondere initiatieven op scholen door heel Nederland en spreekt met experts, die achtergrondinformatie en concrete tips voor onderwijsprofessionals geven. In iedere aflevering staat een ander aspect van 'gezonde leefstijl' centraal. De eerste aflevering is op 11 januari verschenen en gaat over mentale gezondheid.

→ Ga naar www.gezondeschool.nl

Tekst CAO VO beschikbaar

De VO-raad sloot afgelopen najaar met de vakbonden een onderhandelaarsakkoord voor een nieuwe cao. De cao ging met terugwerkende kracht in op 1 januari 2021 en liep tot 1 januari 2022. De tekst is te downloaden op www.vo-raad.nl. Voor het eerst werd afgelopen jaar een 'flankerend traject' georganiseerd, waarin zo'n zestig leraren, OOP'ers, schoolleiders en bestuurders met elkaar in gesprek gingen over moderne arbeidsverhoudingen, werkdruk en taakbeleid. De opbrengsten worden gebruikt als input voor de nieuwe cao-onderhandelingen, die in februari beginnen.

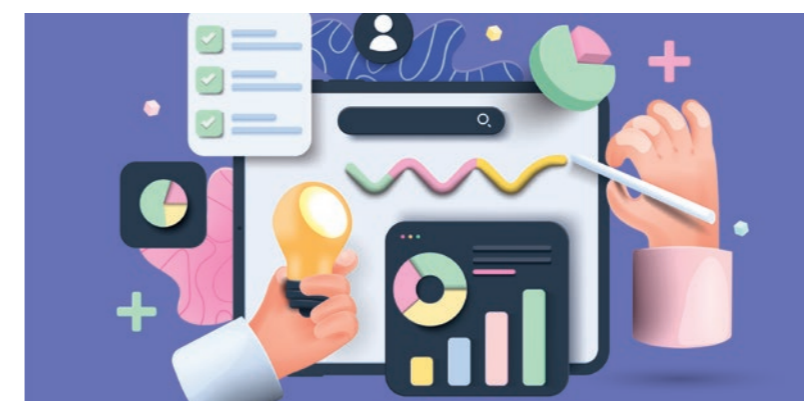
→ Lees alles over het flankerend traject op pagina 40 van dit magazine



VO-congres verplaatst naar september

Het VO-congres van 2022 wordt verplaatst naar 22 september. We hopen dat het virus tegen die tijd voldoende is uitgeraasd en dat we weer een volwaardig programma kunnen organiseren.

Het thema van het congres blijft hetzelfde: hoe gaan we verder bouwen aan de toekomst van het onderwijs? Er is groot onderhoud aan het onderwijs nodig om ervoor te zorgen dat alle leerlingen het optimale uit hun talenten kunnen halen en dat werken in het onderwijs aantrekkelijk blijft. De oproep om samen met alle onderwijssectoren een toekomstbeeld te ontwerpen leidde begin 2020 al tot het discussiestuk De toekomst van ons onderwijs. Welke kansen, uitdagingen en oplossingen zien we nu?



Hoge ambities voor versterken verantwoording

Een 1-meting onder de leden van de VO-raad naar de praktijk van verantwoording laat zien dat er onder besturen nog steeds een grote ambitie is om ouders en leerlingen beter te betrekken en meer te leren van verantwoording. De meting toont dat besturen het onverminderd belangrijk vinden om zich te verantwoorden over hun prestaties en de besteding van publieke middelen. Zij zien verantwoording vooral als iets waarvan ze kunnen leren – om de organisatie verder te verbeteren – en waarmee ze belanghebbenden kunnen betrekken. Zeven op de tien bestuurders geven aan

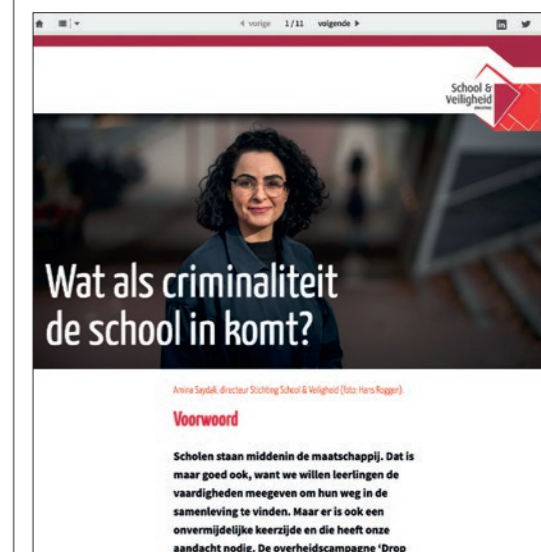
volgende expertise in huis te hebben om zich goed te kunnen verantwoorden. Tijd lijkt een groter probleem. Bijna een kwart (23%) geeft aan dat er in hun organisatie onvoldoende tijd beschikbaar is voor verantwoording. Driekwart (77%) geeft aan dat belanghebbenden betrokken zijn bij het formuleren van de maatschappelijke opgave. Nog eens twee op de tien bestuurders geven aan dit te proberen of dat ze zich hierop aan het oriënteren zijn.

→ Lees de rapportage 1-meting 'Ontwikkeling van verantwoording in het vo' op www.vo-raad.nl (kijk onder Governance)

Nieuw e-zine van School & Veiligheid

Steekincidenten, wapenbezit en wapengebruik, het ronselen van jonge mensen voor criminele activiteiten, drugsdealen; het zijn zaken waar helaas ook scholen mee te maken krijgen. Wat staat je als school te doen als criminaliteit letterlijk de school of de klas binnenkomt? Welke preventieve maatregelen kan je treffen? Welke samenwerkingspartners heb je hierbij nodig? In een nieuw e-zine van Stichting School & Veiligheid bieden experts tips en tools, en vertellen docenten, veiligheidscoördinatoren en schoolleiders over hun ervaringen.

→ Lees het e-zine op schoolcriminaliteit.nl



INTERVIEW

Tekst: Jacques Poell • Fotografie: Josje Deekens

Ismail Aghzanay is Leraar van het Jaar

Meester met Dromen

Hij werd geboren in de Rotterdamse wijk Feijenoord. Voetbalde jarenlang als talentvolle junior bij de gelijknamige club. Ontpopte zich rond z'n twintigste als stand-upcomedian en toerde met een gabber door het land voor optredens. Maar vond z'n draai pas echt in het onderwijs, als docent Engels op een vmbo. Even voorstellen: Ismail Aghzanay, Leraar van het Jaar!

Opgroeien in een Rotterdamse achterstandswijk, als kind van analfabete Marokkaanse ouders, na twee jaar regulier basisonderwijs verwezen worden naar het speciaal onderwijs: het lijkt niet het ideale recept voor succes op latere leeftijd. Dat Ismail Aghzanay, op wie het voorgaande van toepassing is, zich op z'n dertigste 'Leraar van het Jaar 2022' in het voortgezet onderwijs mag noemen, is dan ook een klein mirakel. Het is een titel die volgt op een eerdere uitverkiezing tot Leraar van het Jaar 2018 in Rotterdam, op een moment dat hij zijn bevoegdheid nog moest halen. Het maakt het verhaal over zijn opmars in de onderwijswereld alleen maar mooier en de vraag wat hem als leraar zo bijzonder maakt, des te interessanter.

LADDERS

Een deel van het antwoord op die vraag is terug te vinden in het juryrapport van 'Leraren van het Jaar', de intersectorale groep die de verkiezing jaarlijks organiseert. De jury laat zich als volgt over Aghzanay uit: "Jouw kernwaarden zijn passie, gedrevenheid en authenticiteit. Bij alles wat je doet en zegt, gaat het om de relatie. Kansen creëren voor elke leerling is voor jou belangrijk." De laureaat kan zich wel vinden in die kwalificaties, maar wil er graag nog iets aan toevoegen: "Wat mij misschien onderscheidt van veel andere leraren, is dat ik me heel erg bewust ben van het feit dat een kind niet alleen op school zit, maar ook een leefwereld heeft buiten de school. Ik verdiep me echt in wat er in dat leven buiten de school gebeurt."

Hij haalt de onderwijspsycholoog Iliass El Hadioui aan, met zijn model van de drie ladders waarop leerlingen leren 'klimmen', zich in het leven omhoog proberen te werken: ➤

'Omdat ik uit hetzelfde kansarme milieu kom als de meeste van mijn leerlingen, denk ik dat ik die kinderen beter begrijp'

ISMAIL AGHZANAY (1991)

2021-2022: Leraar van het Jaar VO	(mbo niveau 3 en 4)
2018-heden: Meesters Met Dromen	2008-2010: Albeda College
2018-2019: Leraar van het Jaar Rotterdam	(mbo niveau 2)
2017-2019: De Waterkonijnen	2004-2008: Zuiderpark College (vmbo-basisberoepsgerichte leerweg)
2014-2020: Hogeschool Rotterdam (lerarenopleiding Engels)	1998-2004: Instituut Mr. Schats (speciaal onderwijs)
2010-2014: Albeda College	



‘Je kiest niet voor het vak van leraar om administratief werk te doen; dan had je beter accountant kunnen worden’

die van de school, die van thuis en die van de straat. “Voor elk van die leefwerelden gelden andere codes. Door corona dreigen die van de school nu wat te vervagen, en vervangen te worden door die van de straat. Omdat ik uit hetzelfde kansarme milieu kom als de meeste van mijn leerlingen, denk ik dat ik die kinderen beter begrijp, en ook daadwerkelijk geïnteresseerd ben in onderliggende oorzaken van het soms ongewenste gedrag dat ze vertonen. Ik herken mezelf in ze.”

PENNENREGEL

Dat inlevingsvermogen paart Aghzanay aan een sterke hang naar discipline. Zijn leerlingen moeten op tijd zijn en al hun zaakjes op orde hebben om volwaardig aan de les te kunnen deelnemen. ‘Meneer Aghzanay’ wordt door zijn leerlingen dan ook als streng ervaren – zonder dat dit zijn populariteit schaadt. Een voorbeeld van die strengheid is zijn ‘pennenregel’, vertelt hij: “Die regel heb ik ingesteld omdat veel leerlingen de basis niet op orde hebben. Ze bereiden zich niet goed voor op een les, houden hun agenda niet bij of kijken niet in hun agenda. Dat ze geen spullen bij zich hebben kan heel misschien door armoede komen, maar in verreweg de meeste gevallen is het slordigheid. Een gebrek aan structuur. De pennenregel moet ze op dat punt corrigeren. Toen ik de regel introduceerde, zei ik: ‘Je moet altijd drie pennen bij je hebben. Als eentje het niet doet, heb je er nog twee die het wel doen. En in het onwaarschijnlijke geval dat twee pennen dienst weigeren, heb je er nog één over die het wel doet. Het kan nooit zo zijn dat ze het alle drie niet doen!’ En toen zei ik: ‘Voor elke pen die je mist, moet je een uur nablijven.’ Toen schrokken ze enorm, maar sindsdien zorgen ze wel dat ze er drie bij zich hebben. En dat ze gaandeweg ook aan hun andere spullen denken!”

LITTEKEN

Lange tijd zag het er helemaal niet naar uit dat Aghzanay voor het leraarschap zou kiezen. Zijn eigen basisschooltijd was zo traumatisch dat de gedachte dat de school zijn werkomgeving zou kunnen worden hem een gruwel was. De ‘verbanning’ naar het speciaal onderwijs, toen hij vijf jaar oud was, heeft naar zijn zeggen “een blijvend litteken” in zijn ziel gekeurd: “Toen ik er voor het eerst naartoe gebracht werd, heb ik geschreeuwd en gehuild, ik vond het verschrikkelijk, heb gesmeekt of ik terug mocht naar m’n oude klas. Op de eerste de beste dag was ik er al getuige van hoe een jongen op het schoolplein gefixeerd werd: in bedwang gehouden door drie of vier docenten.



Een beetje zoals bij George Floyd is gebeurd, ja. Zoiets blijft je voor altijd bij.” Op de middelbare school werd zijn pijn verzacht door het feit dat hij weer regulier onderwijs mocht genieten (zie ook het kader, red.) en er weer helemaal bij hoorde. Maar nog altijd was er geen haer op zijn hoofd – die had hij toen nog wel – die eraan dacht om ooit voor de klas te gaan staan. Hij had als erkend grappenmaker andere ambities: in het theater staan.

WATERKONIJNEN

Eenmaal geslaagd voor het mbo stortte hij zich samen met een jeugdvriend in de wereld van stand-upcomedy, onder de artiestennaam De Waterkonijnen. Ze hadden succes, toerden het hele land door en haalden in 2018 zelfs de finale van het Delftse Cameretten Festival. Maar op het toppunt van hun roem begon er bij Aghzanay wat te knagen – excusez le mot. Want hij kon zijn theaterbestaan niet langer combineren met een plotselinge nieuwe roeping: leraar worden: “In het laatste jaar van mijn mbo sprak ik een paar oud-schoolgenoten die de lerarenopleiding Engels hadden gevolgd en die hebben me toen aangeraden om voor dat vak te kiezen. Ik was altijd al goed in Engels, en in het besef dat ik met cabaret

‘Topdown wordt er algemeen beleid uitgezet, maar elke school heeft een andere populatie, een andere behoefte’

niet genoeg zou verdienen, heb ik de switch gemaakt.” And the rest is history, zou je kunnen zeggen. Zijn onderwijsloopbaan is een regelrecht succesverhaal: hij wordt landelijk erkend als autoriteit, voert als Leraren-van-het-Jaar-ambassadeur gesprekken met vertegenwoordigers van alle geledingen van het onderwijs, tot en met de kersverse onderwijsminister Dennis Wiersma toe. Hij houdt spreekbeurten, verschijnt in talkshows als Jinek, en geeft overall interviews, onder meer in de Volkskrant, waar Fokke Obbema hem in zijn rubriek Zinvol leven de uitspraak ontlokt: ‘Ik zou het vet vinden als ik minister van Onderwijs zou worden...’

NET NETFLIX

Maar Aghzanay doet méér dan dromen. Sinds een paar jaar is hij een van de drie drijvende krachten achter het collectief Meesters met Dromen. Hun idealen staan verwoord in een manifest dat terug te vinden op leraar-eenkleurrijkberoep.nl. Om die idealen in praktijk te brengen, lanceerden ze achtereenvolgens talkshows met vertegenwoordigers uit alle lagen van het onderwijs, gingen ze kamperen met leerlingen die de overgang van vmbo naar mbo wilden maken (‘Meesters op Kamp’) en bedachten ze de spelshow ‘Ik hou van onderwijs’, waarin meesters en juffen het tegen elkaar opnamen. De nieuwste loot aan de stam van Meesters met Dromen is het Platform Teachers on Demand. “Leraren delen daar hun expertise door digitaal lessenseries aan te bieden, die gebruikers tegen een kleine vergoeding kunnen overnemen. Netflix voor het onderwijs!”, aldus Aghzanay. In mei dit jaar wordt het platform gelanceerd.

PODIUM

In het jubelkoor rond de Leraar van het Jaar klinkt af en toe ook een kritische noot door. In haar Volkskrant-column vraagt Aleid Truijens zich af of een actie als Leraar van het Jaar haar doel niet voorbijschiet ‘met al die weë, herderlijke adjectieven die suggereren dat leraarschap, net als priesterschap, een roeping is en niet een veeleisende maar interessante baan. Mensen met aanleg en ambitie denken misschien: hmm, niks voor mij.’

EEN GRAPPENMAKER

“Ik heb op het Zuiderpark College gezeten: een reguliere vo-school. Daar was ik heel blij mee en trots op na zes jaar speciaal onderwijs op de basisschool: elk kind is in mijn ogen speciaal, maar niemand wil op die manier ‘speciaal’ zijn! Ik heb op het Zuiderpark een mooie tijd gehad, ik kon er mijn speelsheid kwijt, heb me daar ontpopt tot een gangmaker, een grappenmaker. Bij sommige docenten kon ik dat aspect van mijn persoonlijkheid laten zien, bij de meeste andere niet: die waren alleen maar streng en gaven je geen ruimte. Maar als je me vraagt wie mijn favoriete leraar was, dan moet ik na heel diep nadenken toch zeggen: eigenlijk niemand... Ik had wel een toffe teamleider, ik vond het vak Engels leuk omdat ik er goed in was, maar er was niemand die echt het verschil maakte. Zo iemand heb ik later wel gehad, op de lerarenopleiding: mevrouw Bento, mijn mentor. Zij zag veel potentie in mij, maar waarschuwde me ook: ‘Als je altijd maar grappen blijft maken, zullen de mensen je alleen maar als clown zien.’ Dat hakte erin bij me, ze brak toen door mijn pantser heen. Sindsdien durf ik me kwetsbaar op te stellen, en mede daardoor ben ik de leraar geworden die ik nu ben.”

‘Besturen zouden veel meer moeten ophalen wat er op elke individuele school speelt en daar gerichte interventies op inzetten’

Aghzanay begrijpt dergelijke bedenkingen wel: “Het is goed dat ze er kritisch naar kijkt. Zo’n column zet je aan het denken. Tegelijkertijd vind ik dat zo’n verkiezing leraren een podium geeft waardoor wat zij op microniveau doen misschien ook op macroniveau invloed kan hebben. In de afgelopen jaren heb ik veel berichten ontvangen van mensen die zeggen: mede door jouw verhaal heb ik besloten om als zij-instromer in het onderwijs aan de slag te gaan. Mijn verhaal inspireert anderen, en als Leraar van het Jaar kan ik dat verhaal overal vertellen. Maar ik ben het ermee eens dat het zeker niet de oplossing is om het lerarentekort terug te dringen.”

ROMPSLOMP

Om dat lerarentekort te lijf te gaan is meer nodig dan doekjes voor het bloeden. Natuurlijk, in de eerste plaats de salarissen optrekken en meer investeren, vindt ook Aghzanay. “Maar om het vak van leraar aantrekkelijker te maken, zou er ook goed gekeken moeten worden naar de manier waarop we registreren en rapporteren”, stelt hij. “Docenten komen om in administratief werk. Allerlei nieuwe initiatieven schieten in het onderwijs als paddenstoelen uit de grond, alles moet worden vastgelegd, en dat draagt alleen maar bij aan werkdrukverhoging. Het is een tendens die je in de hele maatschappij ziet. We zijn hierin echt doorgeschoten. Randzaken houden ons steeds vaker weg van onze kerntaak: je bezighouden met je vak en met je leerlingen. Je kiest niet voor het vak van leraar om administratief werk te doen; dan had je beter accountant kunnen worden.”

Voor schoolleiders en bestuurders heeft hij ook een tip: “We moeten veel meer bottom-up gaan werken. Op de werkvloer ophalen wat er speelt en wat van belang is. Het geloof in inclusie en gelijke kansen wordt overal beleeden, maar in de praktijk verandert er weinig. Topdown wordt er algemeen beleid uitgezet, maar elke school heeft een andere populatie, een andere behoefte. Besturen zouden veel meer moeten ophalen wat er op elke individuele school speelt, waar zo’n school tegenaan loopt en daar dan gerichte interventies op inzetten. Sneller schakelen, minder polderen.”

À LA RUTTE

Voor iemand die er stiekem van droomt misschien wel minister te worden, mag je aannemen dat een baan als schoolleider of -bestuurder het minste is wat in het verschieft ligt. Toch? “Ik sta open voor elke functie, maar ik wil altijd voor de klas blijven staan, al is het maar één dag in de week. De voeling met de doelgroep mag nooit wegvallen.” Dat hoeft geen enkel probleem te zijn in een land waar je zelfs het premierschap kunt combineren met een dagje voor de klas.

Vathorst College pleegt groot organisatie-onderhoud

Hou het simpel

Innovatie gaat niet altijd gepaard met blinkende nieuwe initiatieven. Het kan ook betrekking hebben op de onderwijsorganisatie zelf. Zo verbeterde het Vathorst College in Amersfoort zijn leerhuisteam, onder meer door eigen onderzoek. 'Als de organisatie niet goed is ingericht, blijf je achter de feiten aanlopen.'

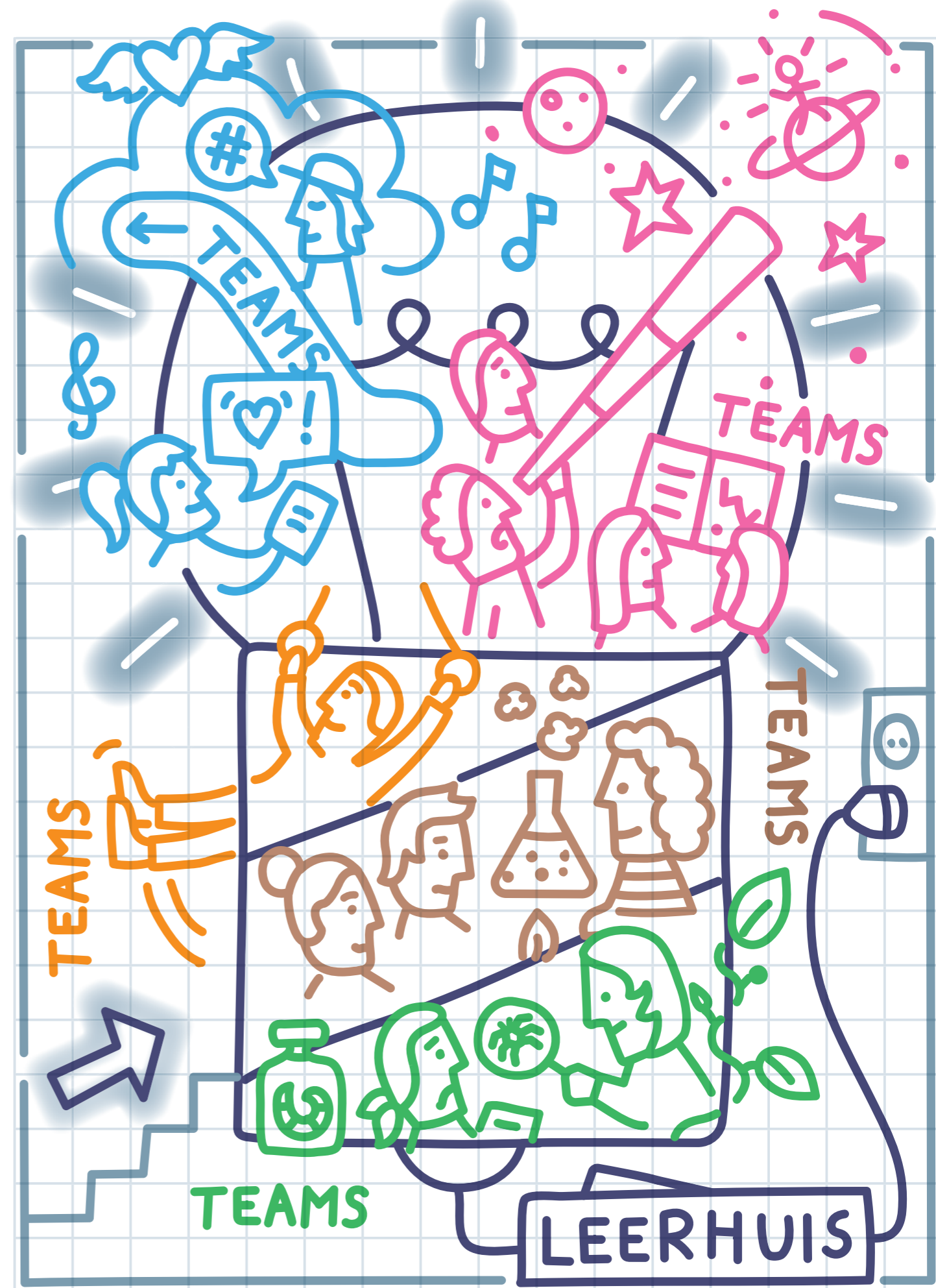
'Samen leren, samen leven' is het kordate motto van het Vathorst College en die gedachte zie je in de hele school terug. Want traditionele klaslokalen vind je niet in het gebouw aan de noordoost-rand van Amersfoort. Leerlingen werken in groepjes, krijgen instructie van een vaste docent of leren in hun eentje aan hun vaste tafeltje met hun eigen laptop, in een van de acht leerhuizen die de school kent.

Deze leerhuizen zaten al verankerd in het oorspronkelijke ontwerp van de school (zie kader). Maar toen Annette van Valkengoed in augustus 2020 als rector aantrad, trof ze weliswaar een 'geweldige school' aan waar leerlingen zelf verantwoordelijk zijn voor hun onderwijs en waar veel aandacht is voor kunst en cultuur, maar ook een school waar zorgen, ergernissen en klachten waren te horen en ontwikkelingen tot stilstand leken te zijn gekomen. "Een aantal docenten gaf aan het steeds lastiger te vinden om betekenisvol onderwijs te geven", zegt Van Valkengoed. "Ze vinden het een prachtige school, maar velen vonden de werkdruk hoog. Dat kwam doordat er veel moest worden overlegd en afgestemd."

De oorspronkelijke doelstellingen van het Vathorst stonden fier overeind, maar er was een soort 'spaghetti' aan overlegstructuren en werkgroepen ontstaan die de werkdruk verhoogden en het werkplezier verlaagden. Deels kwam dat door het succes van de school, analyseert Van Valkengoed. "Door schaalvergroting werd de druk groter; vernieuwing en tradities zaten elkaar steeds meer in de weg. Er waren traditionele systemen als jaarlagen, toetsystemen en een rooster ingevoerd, maar die stonden eigenlijk dwars op

VATHORST COLLEGE

Het Vathorst College is een relatief jonge school die al snel het predikaat 'vernieuwingsschool' kreeg. De school werd in 2005 opgericht naar aanleiding van het ontstaan van de nieuwe wijk Vathorst. Oud-docent en oud-directeur Ed van de Veer bedacht het vernieuwende concept voor de school: onderwijs vanuit een positieve levenshouding, gebaseerd op het sociaal constructivisme. De onderwijsmissie van de school is samen te vatten in dit citaat: "Wij halen het beste uit onszelf, de ander en brengen dit in de wereld, waarbij ieder leert en bijdraagt op een manier die bij hem of haar past".



onze wensen om docenten en teams de ruimte te geven om de brede ontwikkeling van leerlingen zo goed en zelfstandig mogelijk vorm te geven.”

WILDGROEI

Wat kon er worden gedaan om dit probleem op te lossen? Daarvoor moest eerst een grondige analyse gemaakt worden van de school en het onderwijs – vooral van de organisatiestructuur, zo bleek. “We gingen terug naar het begin, met een groep kerndocenten die binnen de leerhuizen met veel verschillende leerlingen werkte, en stelden de bekende vragen. Wat is leren? Wat hebben de leerlingen nodig? En wat hebben de docenten aan professionele ruimte nodig?” Na haar eerste analyse vroeg Van Valkengoed Ben van der Hilst om mee te kijken, een bekende naam in het onderwijs (zie kader). Van der Hilst is een van de grondleggers van de kernteam-aanpak, promoveerde op een proefschrift over ‘teamgericht organiseren in het onderwijs’ en helpt scholen deze aanpak in te voeren en te verbeteren. “Er moest iets veranderen bij het Vathorst, dat was wel duidelijk”, zegt Van der Hilst. Onderzoek naar de werkdruk wees uit dat de oorzaak vooral in de organisatiestructuur zat. Zo gaven docenten vaak les in verschillende leerhuizen en hadden ze minder tijd en energie om een band met leerlingen op te bouwen – wat toch een van de kerngedachten van de school is. Wat Van Valkengoed al vermoedde, bleek bovendien waar. “Er was een wildgroei aan werkgroepen, overlegstructuren en commissies ontstaan”, zegt Van der Hilst. “Dat was niet in lijn met de onderwijsvisie van het Vathorst die de leerling en het leren centraal stelt en niet de organisatie.”

BEN VAN DER HILST: TEAMGERICHT ORGANISEREN

Ben van der Hilst werkte vijftien jaar als rector van verschillende scholen voor voortgezet (montessori)onderwijs, was directeur van het Centrum voor Nascholing Amsterdam en mede-ontwikkelaar van de masteropleiding Integraal Leiderschap van CNA. In 1993 introduceerde hij het concept ‘kernteam’ in het onderwijs (dat hij een jaar later invoerde in de montessorischool waar hij werkte), en hield een pleidooi voor het 70 minutenrooster. Later stond hij aan de wieg van een gepersonaliseerd rooster voor de havo/vwo-bovenbouw.

De belangstelling van Van der Hilst gaat vooral uit naar de school als professionele, innovatieve arbeidsorganisatie. Tegenwoordig is hij adviseur, inleider, columnist en workshopbegeleider en eigenaar van ‘Het Leren Organiseren’ (hetlerenorganiseren.nl). In zijn proefschrift *Teamgericht organiseren in het onderwijs* onderzocht Van der Hilst hoe je als schoolbestuurder kunt ‘sturen op kwaliteit, wendbaarheid en werkplezier’ binnen een teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO). Hij bekeek de structuur van meer dan 150 scholen en zijn conclusies waren niet mals: bij veel scholen belemmert de organisatiestructuur de ontwikkeling van een professionele cultuur. Traditionele structuren maken van een school vaak een ‘chaotisch systeem’. Als schoolleider moet je je niet richten op het aansturen van individuele leraren, maar van docententeams.

‘Als je niet voortdurend onderhoud pleegt, verliest een structuur innovatiekracht’

Die wildgroei was deels ontstaan door de schaalvergroting en de invoering van traditionele systemen in vernieuwd onderwijs, maar, zo bleek uit het onderzoek, nog méér door onduidelijkheid over verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Leerhuisteamen waren in naam autonoom, maar bleken toch voortdurend gestuurd te worden. Van der Hilst maakte organogrammen en probeerde te achterhalen hoe en door wie beslissingen werden genomen. “Veel te complex”, zegt hij en laat een tekening zien van een bijna onontwarbare spaghettistructuur.

OPTIMAAL TEAM

Een bijkomend probleem was dat de teams veel te groot waren geworden: ze telden soms wel tientallen docenten. “Vandaar al dat overleg en die voortdurende afstemming.” Een optimaal team bestaat volgens Van der Hilst uit vier tot zeven docenten, die met elkaar minimaal 60 procent van het curriculum dekken. Dat kun je aanvullen met gastdocenten en deskundigen van buiten, maar de kernstructuur en de verantwoordelijkheden zijn helder. Van Valkengoed en Van der Hilst presenteerden hun bevindingen aan het kernteam en de andere docenten. Die bleken zich in het beeld te herkennen. Maar waar zat de oplossing? Van Valkengoed vroeg welke docenten wilden meedenken over een plan.

Twee docentengroepen gingen samen met Van der Hilst aan de slag. Zij bedachten een nieuwe leerhuisstructuur: enkele leerhuizen voor de onderbouw en een paar voor de bovenbouw, veelal gestructureerd rond de profielen. Havo- en vwo-leerlingen komen in dezelfde leerhuizen terecht, waar ze een paar jaar met elkaar en met de docenten optrekken. “Dat is ook van groot belang voor doorlopende leerlijnen”, zegt Van der Hilst. Als je jaren samen met hetzelfde groepje docenten optrekt, zijn overdracht-dossiers nauwelijks nodig. “Scheelt ook weer tijd.”

MANDAAT

Teams hebben nu een groot mandaat en ruime bevoegdheden. Zo bepalen ze zelf hoe en wanneer er getoetst wordt. “Wij zijn verantwoordelijk voor alle leerlingen in ons leerhuis en hebben het mandaat om beslissingen te nemen”, zegt docent Nederlands Suzanne Stuijbergen op *Schoolleidersvoordetoekomst.nl*. “Het gesprek gaat meer over hoe we leerlingen kunnen helpen met hun ontwikkeling en minder over organisatorische zaken. Zo presteerde een gedoubleerde leerling in havo 4 opnieuw niet zoals hij zou kunnen. Binnen het team hebben we besloten om hem op vwo 4-niveau les te geven, om hem meer uit te dagen. De leerling is er blij mee.”



LEERHUIZEN EN LEERHUISTEAMS

Leerlingen van het Vathorst College werken het grootste deel van de tijd zelfstandig of in groepjes aan opdrachten in het leerhuis. Een leerhuis is een grote ruimte met verschillende soorten werkplekken. Er kunnen vier of vijf klassen tegelijk terecht. De docenten geven korte instructies – vaak in het aanpalende instructielokaal – en zijn verder vrijwel voortdurend aanwezig voor vragen en coachen de leerlingen. De leerlingen zijn grotendeels zelf verantwoordelijk voor hun leren en ontwikkeling. Dat is de visie van de school: je bent zelf verantwoordelijk voor je leerproces, en de school helpt je daarbij zo goed mogelijk. Docenten geven de richting aan, ondersteunen, coachen en helpen.

Individuele functioneringsgesprekken worden in de nieuwe structuur niet meer gevoerd, wel gesprekken in teamverband. “Teamleden hebben een collectieve verantwoordelijkheid”, zegt Van der Hilst. Op dinsdagmiddag is er overleg, dat is vaste prik. Twee dinsdagen in de maand vergaderen de Leerhuisteamen, één keer de vaksecties en de vierde keer is er gelegenheid voor een training of workshop. “Niet meer, niet minder.” Het plan werd in maart 2021 in delen gepresenteerd – niet alleen aan de docenten, maar ook aan de leerlingenraad en de ouders. De oudste leerlingen mochten meepraten over het nieuwe leerhuissysteem. Het was even schrikken dat ze soms in andere leerhuizen terecht kwamen dan hun

vrienden, maar er was ook veel enthousiasme. In onderling overleg kwam er een extra leerhuis. “En bij aanvang van het nieuwe schooljaar konden we met z’n allen over in het nieuwe systeem”, zegt Van Valkengoed.

PROCESBELEIDING

Heel belangrijk in de vernieuwde leerhuisstructuur is procesbegeleiding. Daarvoor werden procesbegeleiders getraind die de teams ondersteunen. “Zo’n structuur vergt voortdurend onderhoud”, zegt Van der Hilst. “Als je dat niet doet, verliest een structuur snel innovatiekracht en krijg je dezelfde problemen die je vroeger had.” Als de teams zo autonoom en zelfredzaam zijn, wat heb je dan als rector nog te doen? Genoeg, zegt Van Valkengoed geamuseerd. Het belangrijkste is aanschuiven. Luisteren. “Goed kijken of de organisatiestructuur nog congruent is. Of de teams goed functioneren en de ontwikkeling van de leerlingen centraal staat, of het schoolleidingsteam nabij en teamgericht acteert, of procesbegeleiders training nodig hebben, of er geen knopen in de slang komen. Je moet bijvoorbeeld zorgen dat teams zich niet te veel met facilitaire zaken bezig hoeven te houden.” Vandaar de procesbegeleiders. “Het leiderschap is op deze manier veel gespreider. Dat is goed en het past bij dat wat we voor leerlingen willen.” Van der Hilst: “Omdat de leerhuisteamen centraal staan, moet je er als schoolleider ervoor zorgen dat het systeem goed functioneert. Dat doe je vooral door goed te luisteren. Maar je hoeft je briljante ideeën heus niet in te slikken. Als je het eigenaarschap van de teams maar respecteert.”

LEREN VAN ELKAAR

Als rector heeft Van Valkengoed ook een extra rol: ontwikkelingen binnen en buiten de school signaleren en kennis naar binnen brengen. “Dat doe ik met vragen vanuit de kern van ons onderwijsconcept en onze bedoeling: dit zijn maatschappelijke ontwikkelingen, dit is de ontwikkeling elders, hoe zit dat bij ons? Als teams enthousiast zijn, kunnen we vanuit de schoolleiding vragen wat ze nodig hebben om verder te komen. Misschien moet er tijdelijk een expertgroep worden ingericht met een onderzoekopdracht vanuit de verschillende teams. Dat proces ondersteunen, daarin speelt de schoolleiding een belangrijke rol.” Daarnaast is er nog de Vathorstacademie (in opbouw) waar trainingen, presentaties en workshops worden verzorgd. “Een team dat ergens beter in wil worden, volgt een ➤

Een optimaal team bestaat uit vier tot zeven docenten, die met elkaar minimaal 60 procent van het curriculum dekken

Individuele functionerings- gesprekken worden niet meer gevoerd, wel gesprekken in teamverband

gezamenlijke training. Soms hebben we daarbij externen nodig, maar veel vaker zetten we interne expertise in. Het accent ligt op leren van en met elkaar”, zegt Van Valkengoed.

Zo'n nieuwe structuur moet verduurzamen en dat doe je volgens Van der Hilst door de ontwikkelingen binnen en rond de teams permanent en systematisch in de gaten te houden en waar mogelijk uit te bouwen. “Onderwijs- vernieuwing moet eigenlijk een voortdurend proces zijn.” Uiteindelijk ziet Van Valkengoed haar verantwoordelijkheid als een systeem aanpak waarin de onderdelen samen een permanente innovatieprikkels vormen die ten goede komt aan het leren van de leerlingen, de medewerkers, en de organisatie als geheel.

SKELET

Werkt het systeem echt en neemt de werkdruk af? Het lijkt aannemelijk, maar de veranderingen zijn pas kortgeleden ingezet. “Als je het goed wilt meten, moet je dat over een tijdje pas doen”, zegt Van der Hilst: waarschijnlijk pas in 2023. “Daar is al iemand van het lectoraat aan de Hogeschool Utrecht mee bezig.”

Eigenlijk zit het Vathorst nu in een tussenfase, zegt Van Valkengoed, tussen een oud en een nieuw systeem in. “Iedereen weet dat het probleem van de werkdruk niet ineens op magische wijze verdwenen is. Maar het helpt wel dat je weet dat je ergens naartoe op weg bent.” Zij is er trots op dat het nieuwe concept van leerhuizen met autonome teams mede door de docenten werd ontworpen.

SCHOLLEIDERS VOOR DE TOEKOMST

Het Vathorst College is aangesloten bij **Schoolleiders voor de Toekomst**: een groep schoolleiders die binnen hun school de omslag willen maken van het organiseren van het doceren naar het faciliteren van het leren van leerlingen. Onderwerpen als onderwijsinnovatie, het betrekken van leerlingen en leiderschapontwikkeling staan hierbij centraal.

Annette van Valkengoed deelde al eerder via www.schoolleidersvoordetoekomst.nl wat het opnieuw inrichten van de leerhuizen vroeg van haar leiderschap.

Heeft u vragen, wilt u meepraten en/of meer inspiratie? Bekijk de agenda op de website voor data van leiderschapscafés waar u met andere schoolleiders in gesprek kunt.

“We wilden een nieuwe structuur waarbij we in feite om de leerling heen staan.”

Opvallend is dat het vooral een kwestie van anders organiseren was. Geen nieuwe methode, geen compleet andere visie, maar een andere organisatiestructuur. Zo'n structuur is het skelet, het huis van de school. “Die structuur moet je eerst op orde brengen”, zegt Van der Hilst. “Maar als je het systeem vereenvoudigd hebt en dat voor elkaar is, kun je allerlei complexe zaken op het gebied van onderwijs ontwikkelen en regelen.”

Organisatiestructuur is volgens Van der Hilst sowieso een onderbelicht issue in het onderwijs. Pedagogiek, didactiek, leermiddelen, onderwijsvisie: allemaal heel belangrijk, maar als de organisatie niet goed is ingericht, blijf je achter de feiten aanlopen. “Op veel vo-scholen is de organisatie slordig ingericht”, zegt hij op grond van zijn eigen promotie-onderzoek. Bestuurders en schoolleiders maken het vaak veel te complex en ondoorzichtig met al die coördinatoren, werkgroepen en overlegstructuren. Daarmee lekt er veel energie en geld weg en verzanden innovatiepogingen.”

Advertentie



(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.



COLUMN

Fotografie: Goffe Struiksma

Woke

Het is helemaal mis met burgerschap, integratie en democratie in het onderwijs. Het regeerakkoord spreekt van drastisch ingrijpen waar nodig. Er ligt ook al een wetsvoorstel klaar, namelijk de ‘Wet uitbreiding bestuurlijk instrumentarium onderwijs’. Het interessante aan die wet vind ik, dat er expliciet wordt verwezen naar het vermeende fundamentalisme bij het islamitische Cornelius Haga Lyceum als aanleiding. Het is nooit verstandig om incidenten als uitgangspunt voor beleid te nemen, zeker niet als het om ingewikkelde zaken als burgerschap, integratie en democratie gaat. Want wat is nu precies het probleem? Ik ken geen scholen die expliciet antidemocratisch gedachtegoed verspreiden. Ik ken evenmin scholen die niet aan burgerschap doen, al was het maar vanwege de impliciete socialisatie die leerlingen doormaken via de sjoelbak van ons onderwijssysteem.

Die sjoelbak is ook nog eens het grootste obstakel voor integratie. Theoretisch en praktisch opgeleiden worden vroeg gescheiden en tot ver na hun twintigste komen ze elkaar niet meer tegen. Het geboorteland van hun (groot)ouders en hun sociaal-economische status spelen een grote rol, wat verder bijdraagt aan de segregatie.

Waarschijnlijk gaat het de nieuwe regering om andere problemen met burgerschap dan deze systemische kwesties. Het lijkt erop dat de overheid in een vlaag van ‘woke-ism’ denkt te kunnen oordelen welke denkbeelden, houding en gedrag al dan niet acceptabel zijn. Als dat al kan, vraag ik me af of we dan bij scholen als het Haga Lyceum zouden moeten beginnen.

Er zijn heel wat volwassenen, politici zelfs, die weinig op lijken te hebben met burgerschap en democratische waarden. Die hebben doorgaans op keurige scholen en universiteiten gezeten. Kennis en een neutrale opleiding zijn blijkbaar niet voldoende om antidemocratische opvattingen te voorkomen.

De opgave waar we voor staan, is het herstel van de gemeenschap, zo schrijft Hans Boutellier in zijn boek ‘Het nieuwe Westen’. Die gemeenschap is per definitie divers. Dus gaat het erom, het samen met elkaar uit te houden, ook al vinden we de denkbeelden van de ander verwerpelijk. Jongeren ontwikkelen zich alleen tot burgers als ze leren zich te verhouden tot andersdenkenden. Het interessante is, dat hier juist in orthodoxe gemeenschappen veel ervaring mee is. Daar wordt voortdurend nagedacht en gepraat over hoe je trouw blijft aan je overtuigingen en je tegelijkertijd verhoudt tot een wereld vol andersdenkenden. Misschien kan de nieuwe regering beginnen met te onderzoeken wat we daarvan kunnen leren, in plaats van die scholen vol wantrouwen tegemoet te treden.

Hartger Wassink

Zelfstandig onderzoeker en adviseur

Werken vanuit visie of toch met een boodschappenlijstje?

Onderwijsplannen van Rutte IV

Het kabinet-Rutte IV is van wal gestoken, met Dennis Wiersma als minister voor funderend onderwijs. Het regeerakkoord bevat ambities en plannen voor het onderwijs, soms heel concreet, vaker heel algemeen. Waar liggen de kansen voor het voortgezet onderwijs?

Rutte IV zet stevig in op verbetering van de onderwijskwaliteit en het vergroten van de kansengelijkheid voor leerlingen. Hiervoor wordt structureel 2,8 miljard euro extra per jaar geïnvesteerd. Hein van Asseldonk, tot 1 februari van dit jaar voorzitter van de VO-raad, heeft in zijn lange loopbaan als bestuurder in het onderwijs meerdere nieuwe kabinetten met meer en minder ambitieuze voornemens van dichtbij gevormd zien worden. Over dit regeerakkoord is hij gematigd positief. “In de afgelopen decennia was er nooit zoveel ruimte voor onderwijsthema’s in het akkoord en werden er ook niet zulke substantiële bedragen extra beschikbaar gesteld. Samen met defensie is onderwijs het enige beleidsterrein waar het nieuwe kabinet forse, structurele investeringen wil plegen.”

DE TOEKOMST VAN ONS ONDERWIJS

De plannen van Rutte IV sluiten op hoofdlijnen aan bij de punten die de VO-raad, samen met andere partijen uit het onderwijsveld, de afgelopen maanden onder de aandacht heeft gebracht van de formerende partijen. In het visiestuk ‘De toekomst van ons onderwijs’, dat de VO-raad samen met vertegenwoordigers van het gehele onderwijsveld ruim voor de verkiezingen opstelde, staat beschreven hoe een vroege start, doorlopende leerlijnen en aantrekkelijk werk in een samenwerkende sector bijdragen aan het noodzakelijk en groot onderhoud aan het onderwijssysteem. De in het regeerakkoord genoemde plannen om de overgang tussen basis- en voortgezet onderwijs te verbeteren, differentiatie in het voortgezet onderwijs te

bevorderen en ruimte te bieden voor een maatwerkdiploma, sluiten hier nauw op aan.

VRAAGTEKENS

Maar er is ook een keerzijde. Hein van Asseldonk: “Als je alles op een rijtje zet is er, behalve weinig expliciete aandacht voor het voortgezet onderwijs, ook nog best het een en ander om vraagtekens bij te plaatsen. Ik noem het nagenoeg negeren van de rol en positie van de schoolbesturen, de detailopmerkingen over de toewijzing van de zeggenschap rond de extra middelen (‘de systematiek van de werkdrukmiddelen’) en de open deuren over de brede brugklas en verbetering van het opleiden van leraren, zonder dat daar fundamentele keuzes in het vooruitzicht worden gesteld. Ook het ontbreken van huisvesting en digitalisering als onderwijskwesties stelt mij teleur.”

Vraagtekens heeft Van Asseldonk ook bij de samenhang van het voorgestelde beleid: “Het kan uitgewerkt worden als een boodschappenlijstje van iemand die het nodige geld te besteden heeft. Het risico is dat er allerlei losse plannetjes en initiatieven over de scholen worden uitgestort.”

In de afgelopen decennia was er nog nooit zoveel ruimte voor onderwijsthema’s in het akkoord



Dat risico is extra aanwezig omdat het ministerie de opdracht heeft gekregen binnen enkele weken de voornemens uit het regeerakkoord uit te werken in concrete plannen. Van Asseldonk: “Heel goed uiteraard dat de hand aan de ploeg wordt geslagen, maar de stap van een wat algemeen en abstract geformuleerd voornemen, zoals het streven naar één cao voor het funderend onderwijs, naar een concreet uitvoeringsplan is heel groot. We moeten als VO-raad en sector hier heel scherp op meekijken en meedenken.

“Daar liggen dan ook de kansen. Er valt in het regeerprogramma gelukkig nog heel wat in te vullen. In de inleiding van het regeerakkoord worden daarvoor hoopgevende uitgangspunten beschreven. Zo wordt expliciet gezegd dat uitvoeringsorganisaties, waar ik ook scholen en schoolbesturen toe reken, versterking verdienen en dat

Het risico is dat er allerlei losse plannetjes en initiatieven over de scholen worden uitgestort

gestreefd wordt naar samenwerking tussen de centrale overheid en lokale overheden, sociale partners en de uitvoeringsorganisaties. Het streven is een klimaat waarin verschillen worden overbrugd in plaats van uitvergroot.”

PRIORITEITEN VO-RAAD

Waar gaat de VO-raad, in de besprekingen met de minister en de Kamer, de komende jaren prioriteit aan geven? Een kort overzicht. ➔

Het cruciale onderwerp van het lerarentekort krijgt als zodanig nauwelijks aandacht in het regeerakkoord

ONDERWIJSINHOUDELIJK

Het kabinet kondigt een masterplan aan om de basisvaardigheden van leerlingen, met name op het gebied van lezen, te bevorderen. Dit is een belangrijk aandachtspunt. Het is wel zaak dat dit masterplan goed aansluit bij de lopende curriculumherziening.

Leerlingen later selecteren dan nu gebeurt, is heel belangrijk om kansengelijkheid te bevorderen. Helaas is hierover niets opgenomen in het regeerakkoord. De VO-raad blijft dit punt agenderen bij het nieuwe kabinet, in lijn met het recente advies van de Onderwijsraad hierover.

In het regeerakkoord is het bevorderen van brede brugklassen wel opgenomen. Dit voornemen is echter heel vrijblijvend geformuleerd. Er is actieve en effectieve stimulering nodig van écht brede brugklassen waarin leerlingen elkaar langer blijven ontmoeten.

Ook het verruimen van de mogelijkheden om het voortgezet onderwijs af te sluiten met een maatwerkdiploma draagt bij aan het bestrijden van kansongelijkheid. Het kabinet ondersteunt dit, maar het is zaak dat dit nu voortvarend wordt opgepakt, door het maatwerkdiploma te verankeren in de wet en goede afspraken te maken met het vervolgonderwijs.

Aandacht voor de mentale gezondheid van leerlingen is een belangrijk thema, dat door corona extra in het licht is komen staan. Ook in 'De toekomst van ons onderwijs', dat voor de coronacrisis werd opgesteld, werd al aandacht gevraagd voor de mentale druk op leerlingen. De manier waarop we in het onderwijs toetsen, is daarbij een factor van belang. Toetsen staat nu vaak meer in dienst van afrekenen dan van leren.

IN VIER STAPPEN NAAR RUTTE IV

De onderwijsplannen in het regeerakkoord zijn het voorlopige eindpunt van een lang traject van belangenbehartiging vanuit de sector. In vier stappen van de ambities van de sector naar de plannen van Rutte IV:

1. Ontwikkeling visiestuk 'De toekomst van het onderwijs' (2019 – 2020).
2. Gesprekken met partijcommissies die verkiezingsprogramma's schrijven (2020).
3. Agenderen onderwijsthema's tijdens de verkiezingscampagne (2021).
4. Onderwijsthema's aandragen tijdens de (in)formatie (2021).

LERAREN, SCHOOLLEIDERS EN BESTUURDERS

Het cruciale onderwerp van het lerarentekort krijgt als zodanig nauwelijks aandacht in het regeerakkoord. Wij blijven pleiten voor een samenhangende aanpak van dit probleem, waar samen opleiden en een hervorming van het bevoegdheidsstelsel onderdeel van uit maken. Naast het aanpakken van het lerarentekort is verlaging van de werkdruk van groot belang. De inzet van het kabinet op dit punt is goed. Aanvullend bepleiten we ook te kijken naar het creëren van extra ontwikkeltijd voor leraren en naar de mogelijkheden om te differentiëren in onderwijstijd (minder generieke lessen voor alle leerlingen en specifieke extra's). Verder is het belangrijk de geleerde lessen uit de coronatijd en door leraren en scholen zelf ontwikkelde initiatieven mee te nemen in de aanpak. Wij steunen het voornemen van het kabinet om de positie en kwaliteit van schoolleiders te versterken. Om dit te laten slagen is het belangrijk hier de faciliterende rol van bestuurders bij te betrekken.

RANDVOORWAARDEN

Opvallend en teleurstellend is dat er in de paragraaf over onderwijs geen aandacht is voor onderwijshuisvesting. De VO-raad gaat ervan uit dat onderwijshuisvesting een hoge prioriteit zal krijgen bij de uitvoering van de plannen tot verduurzaming van het maatschappelijk vastgoed, zoals genoemd in de klimaatparagraaf van het regeerakkoord. Ook staan er nauwelijks plannen in de onderwijsparagraaf over digitalisering. Elders in het regeerakkoord komt dit onderwerp wel aan bod en er is voor het eerst een speciale bewindspersoon voor dit onderwerp aangesteld. Wij gaan met het kabinet in gesprek over de rol en het belang van digitalisering in het onderwijs en pleiten daarbij onder andere voor bekostiging van devices (laptops en tablets). Tot slot de financiering van de kabinetsplannen. Zoals hierboven al gezegd juicht de VO-raad de aanvullende structurele investeringen in het onderwijs van 2,8 miljard euro toe. Onduidelijk is echter nog hoe deze verdeeld worden over de sectoren. Hoeveel van de 800 miljoen euro voor leraren zal bijvoorbeeld opgaan aan het opheffen van het beloningsverschil tussen po en vo? Belangrijk is dat er ook voor het voortgezet onderwijs investeringen staan tegenover de (extra) maatregelen.

Wij gaan met het kabinet in gesprek over de rol en het belang van digitalisering in het onderwijs

Erik Scherder (70)
Handelsdagschool Moreelsestraat,
Amsterdam, 1963-1967

'Ik ben altijd blijven leren, met liefde'

Wat was u voor leerling?

"Mijn prestaties waren niet geweldig. Ik had geen enkele binding met de school waarop ik zat, geen reden om mijn best te doen. Mijn twee broers en ik waren voorbestemd in de zaak van mijn vader te gaan, een agentschap in papier en plastic. Ik ging dus naar de handelsdagschool. Het was een wereld waar ik me niet veilig voelde. Op mijn twaalfde zat ik in de klas bij oudere jongens die al drie keer waren blijven zitten. Er werd veel gevochten. Bovendien lagen vakken als boekhouden me niet, maar ik sloeg me erdoorheen en ging op mijn zestiende fulltime werken. Ik was al twintig toen iedereen inzag dat ik niet moest doorgaan in het familiebedrijf. Maar wat dan? De handelsschool gaf geen toegang tot vervolgonderwijs. Een paar jaar was ik tennisleraar, maar dankzij iemand die mijn potentie zag, kwam ik op mijn 24ste met veel forceren via een achterdeurtje de opleiding fysiotherapie binnen."

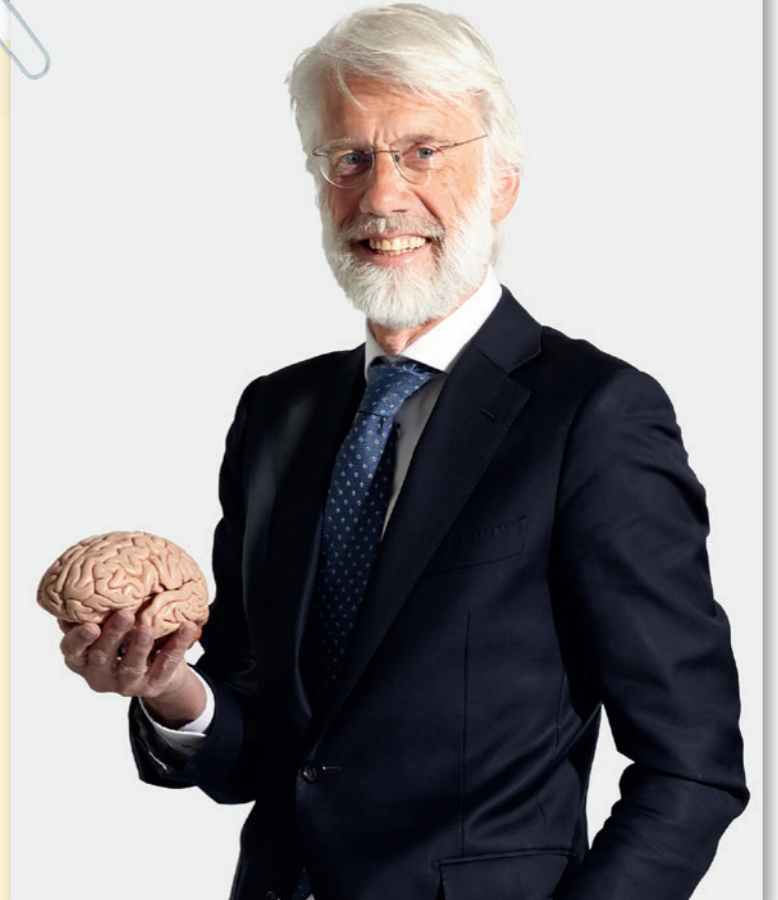
Wie was uw favoriete leraar?

"Op de handelsdagschool waren docenten vooral bezig met harde hand de orde te handhaven. De kapelaan die godsdienstles gaf, stond vaak te huilen voor de klas, omdat het zo'n zootje was. De enige die aardig was en waar ik een klik mee had, was mijn leraar Nederlands. Ik had een kinderboek geschreven en in hem had ik zoveel vertrouwen dat ik hem mijn boek durfde te geven. Ik heb het nooit meer teruggezien."

Wat hebt u op de middelbare school geleerd waar u nu nog profijt van heeft?

"Door wat ik heb meegemaakt, heb ik wel een referentie. Als je weet wat de impact is van slecht onderwijs, ben je tot de laatste snik dankbaar wanneer je de kans krijgt om te leren. Na de opleiding fysiotherapie was ik niet meer te stoppen. Ik heb heel hard gewerkt om alle achterstanden van de middelbare school weg te werken, zodat ik psychologie kon studeren. Tot op de

Erik Scherder is hoogleraar neuropsychologie aan de Vrije Universiteit in Amsterdam en hoogleraar bewegingswetenschappen. Hij is bekend van zijn vele televisieoptredens en boeken, waarin hij op een toegankelijke manier vertelt over hersenen, gezondheid en beweging.



dag van vandaag ben ik blijven leren, met liefde. Ik werk nog steeds fulltime aan de VU en doe dat elke dag fluitend."

Wat moet meer aandacht krijgen op de middelbare school?

"Ik heb onvoldoende zicht op het onderwijs van nu, kan alleen zeggen wat ik belangrijk vind: dat er mensen zijn die oog hebben voor wat leerlingen kunnen. Laatst sprak ik een arts die me vertelde dat ze uit de Haagse Schilderswijk kwam. Studeren lag niet in de lijn der verwachting, maar iemand op haar school had opgemerkt dat ze een slim kind was en had haar gestimuleerd om geneeskunde te doen. Ook is een gedifferentieerde aanpak belangrijk. Zo werkte de handelsdagschool niet voor mij, maar wel voor mijn twee broers, die allebei in het familiebedrijf gingen en een succesvolle carrière hadden. Ik heb de indruk dat scholen het tegenwoordig op allebei die punten goed doen."

Twee leerlingen op de bres voor uitdagend onderwijs

‘Ik hoop dat ik docenten wakker schud’

Waarom zitten er bij gesprekken over onderwijsverbetering niet vaker leerlingen aan tafel? Twee leerlingen namen het heft in eigen handen en schreven op wat er volgens hen in het onderwijs beter kan.

‘Sluit aan bij de maatschappij’

Thijs Hogenhuis (18) is leerling van de **Lindenborg in Leek**. Hij schreef een boek met in de hoofdrol een haas die undercover gaat in het ‘mensenonderwijs’.

‘Aan het vak culturele en kunstzinnige vorming heb ik een hekel. Alle opdrachten nemen heel veel tijd in beslag en ik zag het nut er nooit van in. Totdat ik in de kerstvakantie van 2020 voor een ckv-opdracht een boek schreef met haas Bobby in de hoofdrol. Het is een kritisch boek over de manier van lesgeven in het vo. Bobby gaat undercover in de onderwijswereld van de mens. In een speciaal mensenpak doorloopt hij een hele schoolcarrière: hij begint in de kleuterklas en eindigt op het vwo. Dat gaat niet zonder slag of stoot, want het mensenonderwijs legt veel druk op en is heel saai. Dit boek schrijven was makkelijk, want ik kon alle frustraties over mijn eigen schoolcarrière hierin kwijt. Mijn kritiek

heeft vooral te maken met de saaiheid van het schoolleven. De lesboeken zijn taai en niet lekker om door te lezen. Als ik zelf onderwerpen ga bestuderen, ben ik zo twee of drie uur bezig, maar dezelfde theorie wordt op de middelbare school heel saai overgebracht. Ik ben ook tegen de gestandaardiseerde examens. Je bewijst op het vwo toch al zes jaar lang dat je het kan! Al die jaren haal je de toetsen.

In mijn boek krijgt haas Bobby een burn-out. Doordat het mensenonderwijs zo saai en inflexibel is, zit hij erdoorheen. Alle leerstof is van tevoren vastgelegd en er is geen zijweg mogelijk: daar is gewoon geen tijd voor. Gelukkig wordt Bobby er in de hazenwereld weer bovenop geholpen. In het hazenonderwijs is juist persoonlijke groei belangrijk. Je neemt niet klakkeloos iets aan en leert kritisch denken. Dat kan in het mensenonderwijs ook. Soms gebeurt dat ook al. Zo heeft mijn



Thijs Hogenhuis:

‘Als ik zelf onderwerpen ga bestuderen ben ik zo twee of drie uur bezig, maar dezelfde theorie wordt op school heel saai overgebracht’



Wim ten Berge:
'Het lijkt mij het slimst om eerst kleine dingen te veranderen die grote gevolgen hebben'

scholengemeenschap een technasium, waar wordt gewerkt met voorbeelden uit de praktijk. Leerlingen hoeven niet alles uit het hoofd te leren en te reproduceren. Projecten zijn daar onderdeel van het leerproces. Naast kritiek heb ik natuurlijk ook tips. Geef leerlingen en studenten zeggenschap over wat ze leren, hoe ze leren en waarom ze leren. Pas het onderwijs aan de huidige maatschappij aan. We krijgen niet eens les in ICT en programmeren! Dat zijn vakken die iedere leerling straks in de praktijk kan gebruiken. Ik hoop dat ik met dit boek docenten wakker schud. Dat ze gaan bedenken hoe ze het onderwijs interessanter kunnen maken.

Toen de docent kv voorstelde om mijn verhaal als boek uit te geven, vond ik dat een heel goed idee. Ook de directie van mijn school dacht er zo over en hielp mee door honderdtwintig exemplaren te bestellen. Alle docenten kregen een boek. Ik vind dat de directie dit heel sportief heeft opgevat en heb daarom het eerste exemplaar aan de directieleden overhandigd."

→ Het boek van Thijs Hogenhuis heet 'Haas gaat undercover' en is te bestellen in de boekhandel.
ISBN 978 94 6390 062 1

'Vervang eindexamens door projecten'

Wim ten Berge (17) is leerling van Gymnasium Celeanum in Zwolle. Hij deed onderzoek naar het onderwijs en schreef een kritisch rapport met pittige conclusies.

"Ik leer graag, maar op de middelbare school heb ik het niet naar mijn zin. Al een tijd vroeg ik me af waar dat nu aan lag. Toen ik voor een project op school onderzoek kon doen naar het verbeteren van het onderwijs, heb ik die kans gegrepen. Tijdens dit onderzoek werd ik begeleid door de directeur van mijn school, Frank Dost. Hij luistert en dat vind ik prettig.

Ik ben niet de enige op school die niet gemotiveerd is. Overall om me heen zie ik leerlingen die geen zin meer hebben in school. Zelf vind ik de lessen saai. Op de basisschool vond ik het enorm leuk en had ik veel plezier en van studenten hoor ik dat de universiteit heel uitdagend is. Maar op de middelbare school is de intrinsieke motivatie vaak ver te zoeken. Je leert dingen, maar snapt niet waarom. Het gaat om het erin stampen van theorie. Niet goed genoeg zijn betekent straf: herkansingen en zakken voor examens.

Het aanleren van theorie is niet meer van deze tijd. De middelbareschooltijd zou juist om het leren van vaardigheden moeten gaan. Geef leerlingen de eerste jaren de tijd om bredere keuzes te maken. Geef ze kans om kritisch te leren denken, te analyseren, probleemoplossend te werk te gaan en te leren samenwerken. Vooral dat laatste gebeurt niet vaak.

Ook krijg je op de middelbare school lesstof die je pas over vijf tot tien jaar in praktijk gaat brengen. Dat was gelukkig heel anders bij mijn onderzoek. Ik mocht meteen experimenteren en zelf informatie vergaren. Ik ben dit onderzoek begonnen met een sociaal experiment. Voor het vak filosofie heb ik geen lessen gevolgd en toch heb

ik alle toetsen en tentamens gemaakt. Die heb ik allemaal gehaald. Dat werpt dus nogal wat twijfels op over de noodzaak van die lessen.

Ik heb voor mijn onderzoek onder anderen medewerkers van de VO-raad gesproken. Ze waren belangstellend, maar verandering zal nog lang duren. Daarnaast ben ik gaan kijken bij twee scholen waar het er anders aan toe gaat. Ze hebben een veel bredere onderbouw en leerlingen kunnen hun studie zelf inrichten. Toch lopen ook deze scholen na het derde of vierde jaar vast: dan draait het weer om de examens.

Persoonlijk zou ik de middelbare school ingrijpend veranderen. Maar nu ik verder ben met mijn onderzoek, denk ik dat de switch naar ander onderwijs niet in korte tijd gemaakt kan worden. Het lijkt mij het slimst om eerst kleine dingen te veranderen die grote gevolgen hebben. Je kunt beginnen met het vervangen van de toetscultuur door projectonderwijs. Laat leerlingen een persoonlijke leerweg samenstellen. De docent wordt dan de coach. Alle leerlingen kunnen doelen stellen en gaan reflecteren. Zo zorg je ervoor dat leren weer leuk wordt.

Verder zou ik het verplichte eindexamen afschaffen. Nu worden scholen door het ministerie van Onderwijs beoordeeld op het aantal leerlingen dat is geslaagd. Ik zou de eindexamens vervangen door een serie projecten waarbij een jury besluit of je klaar bent voor jouw vervolgstudie. Laat die projecten niet alleen door docenten beoordelen, maar ook door onderwijsexperts en mensen uit het werkveld die betrokken waren bij de projecten. Zo wordt de school weer uitdagend en krijg je leerlingen die straks met plezier terugkijken op hun middelbareschooltijd."

→ www.wimvooronderwijs.nl

‘Sinds het advies in groep acht heb ik een *drive*’

Naima Rahmouni

Interim-schoolleider Trajectum College en Pouwer College en medeoprichter en initiatiefnemer van Bureau de Bedoeling:

“Mijn eigen overstap van de basisschool naar de middelbare school is een van de redenen waarom ik nu met veel passie in het onderwijs werk. Ik werd niet gezien door de leraar van groep 7 en 8. Ik had een hoge Cito-score, maar toch werd er gezegd dat ik het beste een beroepsopleiding zou kunnen gaan doen. De leraar meende dat ik als Marokkaans meisje later vast huisvrouw zou worden en dat ik het meeste zou hebben aan een beroepsopleiding waar ik zou leren koken en naaien.

Dat krenkte me als tienjarig meisje behoorlijk. Ik werd er heel verdrietig van en wilde eigenlijk niet meer naar school. Ik had gehoopt op een ander advies en wilde net als veel klasgenoten naar de mavo of de havo. Gelukkig kwamen mijn ouders voor me op. Ik heb assertieve ouders en die zijn ondanks hun taalbarrière naar de school gestapt. Ze hebben de leraar verteld dat ik veel meer kon en dat ze in mij geloofden. Door hen kon ik toch naar de mavo. Na de mavo ben ik gaan stapelen en via het hbo ben ik op de universiteit beland. Sinds het advies in groep 8 heb ik een *drive*. Aan de ene kant ben ik er boos om, aan de andere kant bedank ik die leraar ook. Helaas is hij er niet meer. Ik wilde eigenlijk al na mijn middelbare school met hem gaan praten. Ik wilde hem vertellen dat het niet gaat om waar een kind vandaan komt en welke achtergrond het heeft, maar om de vraag of je als leraar een kind écht ziet. En om het vertrouwen dat je een kind kunt geven.

Mijn eigen ervaring heeft mijn kijk op kinderen en op onderwijs bepaald. Op de scholen waar ik als interim-werk en ook op de scholen die ik adviseer, kijk ik naar het potentieel van kinderen en collega's en hoe we dat kunnen vertalen in mogelijkheden. Ik wil mensen laten floreren. Om een voorbeeld te geven: op veel scholen worden ontwikkelgesprekken gevoerd. Zo'n gesprek kan gaan over resultaten, maar je kunt het ook



‘Op alle scholen waar ik kom, ga ik met leerlingen praten’

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.

hebben over het welzijn van het kind of de medewerker. Ik vind dat we samen met kinderen en collega's het onderwijs moeten maken. Op alle scholen waar ik kom, ga ik dan ook met leerlingen praten. Ik ga gewoon met mijn laptop in de aula zitten. Ik probeer leerlingen nieuwsgierig te maken en uit te dagen. Tegelijkertijd vraag ik hun ook wat ik anders kan organiseren. Hun mening is voor mij heel waardevol. Leerlingen verdienen een plek aan tafel.”

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

Waarom kiezen meer dan **500** VO-scholen voor Learnbeat?



- ✓ De beste digitale leeromgeving van Nederland
- ✓ Meer dan 50 lesmethodes van 20 uitgevers
- ✓ Zicht op voortgang en resultaten van elke leerling en klas
- ✓ Veilig digitale toetsen samenstellen en afnemen
- ✓ Eigen lesmateriaal maken met de vakgroep
- ✓ Trainingsprogramma voor docenten



Meer weten? www.learnbeat.nl

EEN JAARROOSTER ZONDER ZORGEN

BEGELEIDING VOOR UW TEAM



Onder begeleiding van een adviseur met uitgebreide kennis van de jaarroostering, maakt uw team het jaarrooster zonder problemen. Wij helpen uw team door middel van procesbegeleiding met het zetten van de juiste stappen op het juiste moment.

ADDITIONELE CAPACITEIT



Bent u op zoek naar extra ondersteuning voor uw team? Onze direct inzetbare roosterspecialisten zorgen er samen met uw team voor dat het jaarrooster tijdig opgeleverd wordt. Zo houden uw eigen roostermakers de ruimte om de dagelijkse gang van zaken te waarborgen.

COMPLEET JAARROOSTER



Naast begeleiding of ondersteuning kunnen wij ook het gehele proces rondom de jaarroostering uit handen nemen. Bijvoorbeeld de roosterwijzigingen en het beheer. Wij zorgen voor een soepel verloop van begin tot einde, zo krijgt uw school een jaarrooster zonder zorgen.

Onze Omix VO Professionals staan voor u klaar!



Kijk voor meer informatie op www.omix.nl
Of neem direct contact met ons op via 0570 56 35 55



VO IN BEELD

Fotografie: Josje Deekens



Dit schooljaar maken we voor ieder nummer van VO-magazine een foto van een groep vrienden op het Helen Parkhurst in Almere.

Snelle check

Danilo (5 havo) en Nathalie (4 havo) duiken tussen twee lessen door nog even het toilet in om hun haar goed te doen.

Structureel taalbeleid bij Vereniging OMO

Meer taal, beter leren

Ongeveer 95 procent van de leerlingen in het voortgezet onderwijs is functioneel geletterd: zij kunnen eenvoudige teksten over alledaagse onderwerpen begrijpen. Maar ongeveer een kwart lukt het niet om complexere teksten te verwerken. Daarom geeft Vereniging OMO structurele aandacht aan taal, in samenwerking met de bibliotheken in Noord-Brabant. 'We willen de leesmotor aan de gang krijgen.'

De Staat van het Onderwijs 2020 signaleert dat de leerprestaties van leerlingen op een aantal aspecten achteruitgaan. Op basis daarvan heeft het OMO-bestuur met schoolleiders het gesprek gevoerd: welke uitdaging gaan we als eerste aan? Dat werd taal. Niet alleen omdat goede beheersing van taal bij alle vakken een essentiële voorwaarde is om tot leren te komen, maar ook omdat leerlingen die de taal goed machtig zijn, meer kansen krijgen in het leven, zegt Yvonne Kops, bestuurslid bij OMO. "Ik ben afgestudeerd als onderwijspsycholoog; daardoor kijk ik steeds naar de effecten van onderwijs op onze samenleving. Hoe zijn de kansen en mogelijkheden van onze leerlingen verdeeld? Met het oog daarop vind ik het belangrijk dat we ons taalbeleid zo goed mogelijk neerzetten. Natuurlijk, allemaal vinden we taalbeleid belangrijk en elke school beschikt erover. Maar we kijken minder naar de effectiviteit ervan en de relatie met gelijke kansen."

Schoolleiders droegen ook de manier van werken aan, zegt Kops. "Zij zeiden: onze mensen hebben zoveel expertise, laten we die inzetten. Zij weten het meest van de praktijk. Daarom hebben we een adviescommissie Taalbeleid

bestaande uit docenten ingesteld. Er is een vacature uitgegaan; daarop hebben we veel mooie reacties gehad. Uiteindelijk zijn vijf docenten aan de slag gegaan. In het najaar van 2021 hebben zij een advies opgeleverd." Voor Kops en haar medebestuurders was dit een geslaagd experiment. "Met het advies kunnen we verder, het geeft veel handvatten. Mensen die het rapport lezen, zeggen: wow, wat is dit goed."

TAAL EN LEREN

Nienke Nagelmaeker, docent Nederlands en sinds kort conrector op het Elzendaalcollege Boxmeer, was een van de docenten uit de adviescommissie. "Ik heb gesolliciteerd omdat we er als sectie steeds meer achter kwamen dat een goede taalbeheersing de basis is van alle vakken. Als leerlingen niet goed kunnen lezen en de kennis missen om teksten te kunnen begrijpen, gaat dat ten koste van het leervermogen. En dus van de resultaten. Onze onderzoeksvraag was dan ook: hoe bevordert je het taalvermogen en het leervermogen bij leerlingen? En hoe maak je taal relevant voor de hele school?"

Ook Loes Heerkens, docent Nederlands op het Rodenborch-College, was commissielid. "In mijn eerste jaren als docent gaf ik geschiedenis. Ik merkte toen hoe belangrijk taal en taalverwerking is. De leerlingen hadden echt hulp nodig om teksten te begrijpen: welke hoofdvragen stel je, hoe verwerk je grote brokken informatie?" Heerkens realiseerde zich op dat moment dat ze ook Nederlands aan het geven was. "Taal en denken zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. We willen dat leerlingen over de grenzen van vakken leren kijken en denken. Dat moeten we als onderwijsprofessional zelf ook doen."

SUCCESSCRITERIA

"Dit zijn geen nieuwe inzichten", zegt Nagelmaeker. "In 2001 deed ik de lerarenopleiding, toen was dit grotendeels al bekend. We investeren al jaren in taalbeleid, waarom levert het dan zo weinig op?" Met die vragen is de onderzoeksgroep aan de slag gegaan. "Er bleek een grote discrepantie te bestaan tussen plan en praktijk. Dat werkt twee kanten op: soms gebeuren er mooie dingen in de praktijk die niet in een beleidsplan te herkennen zijn. Soms ook was een prachtig taalbeleidsplan niet te herkennen in de praktijk. De relatie tussen praktijk en papier is dus niet vanzelfsprekend."

'We investeren al jaren in taalbeleid, waarom levert het dan zo weinig op?'

Dat constateerde Heerkens ook. "Vanuit mijn ervaring ben ik groot voorstander van taal in alle vakken. Voor vakdocenten is dat vaak nog iets extra's op hun bordje. Ze denken: het gaat toch om goed lesgeven? Dat klopt, maar in de les doe je allerlei interventies die erg talig zijn. Docenten zijn zich daar niet altijd bewust van. Daar moet meer aandacht voor komen in lerarenopleidingen en lesobservaties."

Nagelmaeker was de - democratisch gekozen - voorzitter van de adviescommissie. De eerste stap was een gedegen analyse van de problematiek, zegt zij. "We hebben onder andere experts, hoogleraren en mensen bij SLO bevestigd en we hebben gekeken naar eerdere projecten. Daarbij hebben we veel aandacht besteed aan de vraag van het bestuur wat voor een school haalbaar is en wat niet."

De commissie distilleerde uit het onderzoek een aantal successcriteria. "Zoals ik al zei, het is geen nieuw onderwerp, >



Yvonne Kops

KENNISTAFEL EFFECTIEF LEESONDERWIJS

Naar goed en effectief leesonderwijs is al veel onderzoek gedaan. Die kennis vindt echter niet altijd zijn weg naar de praktijk, bijvoorbeeld omdat scholen de kennis niet weten te vinden of omdat erg geen ver-taalslag is gemaakt naar de praktijk. Ook zijn veel onderzoeken gericht op het basis- en minder op het voortgezet onderwijs. Aan de andere kant leven bij scholen en leraren nog veel vragen. Bijvoorbeeld over het kiezen van een lees- en schrijfmethode, het inrichten van het leesonderwijs in het algemeen, of over motivatieproblemen bij leerlingen. Daarom hebben PO-Raad, VO-raad en Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) de Kennistafel Effectief Leesonderwijs opgericht. Het eerste doel is om uitwisseling tot stand brengen tussen wetenschappers van hogescholen en universiteiten en docenten, schoolleiders en bestuurders uit de praktijk. Het tweede doel van de Kennistafel is dat onderwijsprofessionals en onderzoekers samen kijken op welke thema's wetenschappelijk en/of praktijkgericht onderzoek nodig is. Eind 2021 heeft de Kennistafel een visiestuk opgeleverd als basis voor verdere activiteiten. Het stuk beschrijft geconstateerde knelpunten, een gemeenschappelijk perspectief en acties die nodig zijn voor goed leesonderwijs in de klas. Opleidingen en scholen hebben kennis nodig over wat begrijpend lezen en effectief leesonderwijs is. Daarnaast moeten zij ondersteund worden om deze kennis op ieder niveau binnen school in te voeren. Besturen en schoolleiding moeten daarom een leidende rol nemen: zij sturen op kwaliteit.

Om deze verandering op gang te brengen, wil de Kennistafel inzetten op vier typen acties:

- De urgentie in het onderwijs onder de aandacht brengen;
 - Kennis verzamelen en toepasbaar maken;
 - Kennis verspreiden;
 - Verandering gezamenlijk en in samenhang op gang brengen.
- Kijk voor het visiestuk op www.vo-raad.nl (zoek op kennistafel)



Nienke Nagelmaeker (l) en Loes Heerkens

er is al heel veel bekend”, zegt Nagelmaeker. “Daarom hebben we niet alleen gekeken naar de inhoud van de taalaanpak, maar ook naar de beleidsmatige inbedding. Bijvoorbeeld: hoe vind je taal terug in een schoolplan? Wie is binnen de schoolleiding verantwoordelijk? Waarop en wanneer evalueer je de kwaliteit van je aanpak en beleid?”

SCHOOLBREED

“Taalbeleid is vaak achterstandsbeleid”, vult Heerkens aan. “Een school kijkt naar de leerlingen die niet voldoen aan de leescriteria en gaat dat repareren. Dat is belangrijk, maar effectief taalbeleid is schoolbreed. Het is niet vrijblijvend in onze ogen, je moet het topdown invoeren, uiteraard in afstemming met de verschillende secties.” Nagelmaeker ziet dat als een opdracht voor de sectie Nederlands en de schoolleiding. “We zien dat de verant-

woordelijkheid voor taalbeleid vaak bij de sectie Nederlands wordt gelegd. Aan de ene kant is dat logisch, want zij zijn de vakexperts, maar aan de andere kant is de grote winst juist te behalen bij alle niet-taalvakken. Pas dan wordt taalbeleid gedragen en effectief.”

Het OMO-bestuur is met het advies van de commissie aan de slag gegaan. Kops: “Een van de belangrijkste punten is het zorgen voor taalrijke contexten, ook bij de zaakvakken. Dat vinden we echt een zaak van de scholen. We vragen er wel naar in onze gesprekken met directeuren: hoe staat het in je schoolplan, wat ga je doen, wat gebeurt er op de werkvloer? Dat is overigens het fijne van het advies: taalbeleid is altijd een verplicht onderdeel van een schoolplan, maar nu hebben we meer inhoud en handvatten om ernaar te kijken.”

Een expliciete vraag aan het bestuur was ervoor te zorgen dat onder andere taalcoördinatoren van alle scholen elkaar kunnen ontmoeten. “Dat faciliteren we”, zegt Kops. “We hebben bijna zeventig scholen, er is zoveel kennis. Je wilt dat mensen die kunnen delen, evenals hun vragen en dilemma’s. Daarom zet Loes een kennisnetwerk taalbeleid op binnen de vereniging; als ontmoetingsplaats en kennisbank voor alle betrokkenen. Wij moeten er ook voor zorgen dat het voor scholen makkelijker wordt om samen te werken met bibliotheken. Daarom ben ik zo blij met mensen als Albert Kivits en Robin Verleisdonk (zie

‘Pas als we een groep vormen met mensen van verschillende secties wordt taalbeleid gedragen en effectief’

kader, red.). Samen kijken we hoe we een brede, structurele samenwerking kunnen opzetten.”

IN BEWEGING

Heerkens merkt dat het advies en de betrokkenheid van het bestuur effect hebben. “Op mijn school is nu een taalcoördinator aangesteld en er komen studiedagen gericht op taalbeleid.”

Nagelmaeker maakt dat van zeer dichtbij mee, nu ze net conrector is geworden. “Hoe zetten we de adviezen om in een aanpak die effectief is? Ik wil dat onze taalcoördinator vooral bezig is met de uitvoering. Geen lange plannen of heel veel overleg. Doe waar je goed in bent. Kijk bijvoorbeeld eens alle lesmethodes door. Hoe zit het daar met de teksten? Waarom heeft een sectie gekozen voor een methode met veel filmpjes? We weten dat gesproken taal maar 20 procent van alle Nederlandse woorden bevatten. De andere 80 procent komt aan bod in geschreven teksten.”

De verschuiving naar alleen digitale middelen vindt Nagelmaeker zorgwekkend. “Door filmpjes en korte teksten komen leerlingen niet tot het diepe lezen, zoals je dat wel hebt met een boek. Daarom moet je ook aansluiten op

‘Als leerlingen niet goed kunnen lezen en teksten kunnen begrijpen, gaat dat ten koste van het leervermogen’

leesmotivatie en leesplezier.” Dat is geen doel op zich, vindt Heerkens. “Je moet de leesmotor aan de gang krijgen en houden. Daardoor worden leerlingen steeds betere lezers en kunnen ze complexere teksten aan. En je traint het vasthouden van aandacht; dat is een uitdaging bij deze generatie die zoveel afleiding heeft.”

Kops is het daar grondig mee eens. “Als school wil je dat je leerlingen kunnen functioneren in de samenleving. Dan zijn lezen en taal onontbeerlijk: voor het begrijpen van de wereld om je heen; om je tot de samenleving te kunnen verhouden; om je te kunnen uiten. Daarom past taalbeleid ook heel goed bij burgerschap.”

→ Het adviesrapport is te vinden op www.omo.nl (zoek op taalbeleid).

‘EEN MAATSCHAPPELIJKE OPGAVE’

Ook de Brabantse bibliotheken willen eraan bijdragen dat leerlingen beter en meer gaan lezen.

Albert Kivits, directeur-bestuurder Bibliotheek Eindhoven: “Uit verschillende onderzoeken blijkt dat jongeren minder lezen, en met minder plezier. Dat merken de scholen: je ziet de eindexamenresultaten naar beneden gaan. Jongeren zijn heus niet minder slim dan vroeger, alleen begrijpen ze complexe teksten minder goed. Dat zullen we uiteindelijk als samenleving merken. Het is niet voor niets dat de Raad van Cultuur en de Onderwijsraad samen in 2019 opriepen tot een leesoffensief. Dat hebben we ter harte genomen. We kunnen wachten tot er geld komt uit Den Haag, maar we moeten het nu doen!”

Robin Verleisdonk, directeur-bestuurder Bibliotheek Helmond - Peel: “Alle Brabantse bibliotheken bundelen hun krachten, middelen en netwerk. In de afgelopen jaren is de functie van de bibliotheek verbreed, daarom hebben we contacten met onderwijs, opvang, GGD, Zorg & Welzijn. We kunnen zaken aan elkaar knopen, maar daar moet je als bibliotheek wel voor open staan. We willen toe naar een doorlopende leeslijn van de eerste honderd dagen van iemands leven tot en met de volwassenheid. Als je dat wilt bestendigen, moet je dat met elkaar doen. Een individuele bibliotheek lukt dat niet. De kracht van de samenwerking is ook dat we geld bundelen, en dat we een krachtige gesprekspartner zijn voor het onderwijs.”

Kivits: “Het adviesrapport van OMO zet alle essentiële zaken op een rijtje. Dat is mooi, want de middelen zijn beperkt. Dat betekent dat elke interventie effect moet hebben. Als je kijkt naar de scholen, willen we de docenten ondersteunen in hun taalbeleid: daaromheen moet je een professioneel netwerk optuigen. Bibliotheken hebben bijvoorbeeld veel ervaring met het betrekken van ouders in de taalontwikkeling. We merken dat scholen daarmee worstelen; wij kunnen helpen.”

Verleisdonk: “Als je wilt dat activiteiten meer impact hebben, zul je op bestuurlijk niveau afspraken moeten maken, zodat een school of

scholengroep doordrenkt is van taal. Dat er draagvlak is voor een brede leescultuur binnen het onderwijs. Leesplezier creëren wordt vaak gekoppeld aan makkelijk leesbare teksten. Maar je kunt dat plezier op verschillende manieren aanwakkeren.”

Kivits: “Dat vond ik een frappante uitkomst van het rapport: de tendens dat in schoolboeken steeds kortere teksten komen. Ik vind dat echt de weg van de minste weerstand. Je moet het juist met leerlingen over goede, inhoudelijke teksten kunnen hebben, zodat ze moeite moeten doen. Daardoor kunnen ze zich ontwikkelen. Yvonne Kops zei al dat je taal en burgerschap op een mooie manier kunt verbinden. Neem The Voice en machtsmisbruik door mannen. Laat leerlingen goede teksten of boeken hierover lezen. Dan leren ze deelnemen aan een maatschappelijke discussie.”

Verleisdonk: “Ik ben zelf docent in het voortgezet onderwijs geweest. Scholen hebben de neiging te denken dat zij de enige zijn die kinderen iets bij kunnen brengen. Maar er is een heel netwerk van ondersteunende organisaties die graag willen helpen. Bibliotheken moeten zich meer proactief opwerpen als educatieve partners. Het gaat erom bestaande patronen te doorbreken. Ik begrijp het, docenten hebben aan het lesgeven en de administratie al een dagtaak. Daarom kun je dit niet bij individuele leraren neerleggen. Je moet het samen doen. Zorgen dat leerlingen goed kunnen lezen, is een maatschappelijke opgave.”

Kivits: “We zitten nu in de fase dat we de samenwerking concreet en structureel gaan maken. Dat doen we bijvoorbeeld door een diensten- en activiteitencatalogus te maken: wat kunnen de bibliotheken doen voor de scholen? We maken inzichtelijk wat de kosten zijn, welke activiteiten je kunt combineren en wat de te leveren kwaliteit is. Omdat de bibliotheken de krachten hebben gebundeld, is er menskracht om daar uitwerking aan te geven. Wij investeren, OMO investeert. En samen gaan we aan de slag.”

→ Kijk ook op: www.leesoffensiefbrabant.nl

Op school leren omgaan met emoties

Stevig in je schoenen

Gebrek aan focus, motivatieproblemen, onzekerheid: als je mentaal niet in balans bent, is het moeilijk om goed te functioneren. Logisch dus, zou je zeggen, om daar aandacht voor te hebben op school. Maar wat kan en moet een school doen op dit gebied? En wat is er bekend over wat goed werkt in de context van een school? VO-magazine sprak met (ervarings)deskundigen.

“Sommigen leerlingen raakten gewoon uit beeld, deden niet meer mee. Er waren kinderen die niet meer uit hun bed kwamen en in hun pyjama zaten. Toen dachten we: daar moeten we iets mee. Vanaf dat moment zijn we elke schooldag gestart met dezelfde vraag: hoe zit je erbij?”
Zorgcoördinator, mentor en docent biologie op het Corderius College Jan Willem van de Wal herinnert zich goed hoe al in het begin van de eerste lockdown de mentale problemen onder leerlingen toenamen. De school besloot aan de slag te gaan met het lespakket *Je brein de baas?!*, en was ook betrokken bij de ontwikkeling ervan. Op die manier hoopte de school leerlingen te helpen om te gaan met stress en emoties, en meer inzicht te geven in zichzelf en anderen (zie kader).

BLIJVENDE IMPACT

In coronatijd namen overal de zorgen over het welbevinden van kinderen en jongeren toe, en daarmee ook de aandacht hiervoor. Op veel scholen was de crisis en alles wat die met zich meebracht net als op het Corderius College aanleiding om de aandacht voor het mentaal

welbevinden te vergroten en soms ook te herijken. Overzichtsstudies laten inderdaad zien dat het mentaal welbevinden van jongeren in coronatijd is afgenomen en dat mentale klachten lijken te zijn toegenomen, al lijkt die toename over het geheel genomen niet dramatisch. Maar, waarschuwt zowel het Nederlands Jeugdinstituut als het OMT Onderwijs: hoe dat uitpakt, verschilt sterk van leerling tot leerling. Vooral de kinderen met wie het voor corona op het gebied van welbevinden ook al wat minder goed ging, ondervonden nadelen van de crisis. Bovendien zijn we inmiddels een paar lockdowns verder. “Hoe langer de crisis duurt, hoe groter de kans is dat deze een blijvende impact kan hebben”, zegt Marloes Kleinjan, die als programmahoofd Jeugd bij het Trimbos Instituut en hoogleraar



‘Gevoelens bespreekbaar maken, maakt ons allemaal mens onder de mensen’



aan de Universiteit Utrecht veel onderzoek doet naar de mentale gezondheid van de jeugd. Overigens kunnen de effecten ook positief zijn, benadrukt Kleinjan. “Een crisis kan bijdragen aan zelfvertrouwen bij het omgaan met moeilijke dingen. Veerkracht ontwikkel je ook door dingen mee te maken.”

STRESS

Aandacht voor sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden lijkt nu dus belangrijker dan ooit. Maar ook vóór de coronacrisis werd al geconstateerd dat jongeren steeds meer stress ervaren, vooral door schoolwerk. En is welbevinden niet *altijd* cruciaal als het gaat om leren? Onderzoeker Marloes Kleinjan ziet inderdaad een directe relevantie voor het leren op school: “Leerlingen die last hebben van stress of die schooldruk ervaren, presteren minder goed dan leerlingen die zich wel goed voelen. We weten uit onderzoek dat aandacht voor welbevinden van

leerlingen positieve effecten kan hebben op leerprestaties, op het werkgeheugen en de concentratie, op de houding tegenover school en de motivatie om te leren.”

Dat een bepaalde mate van welbevinden een voorwaarde is om te kunnen leren, beaamt ook Hanneke Visser, schoolpsycholoog en hoofdopleider bij de postmasteropleiding Schoolpsycholoog van RINO amsterdam. Ze is blij met de toegenomen aandacht voor het welbevinden van leerlingen, maar voegt daaraan toe dat dit maar het halve verhaal is. “Het omgekeerde is ook waar: leren is ook een ingang om het welbevinden van jongeren te vergroten. Een goede les werkt bevorderlijk.” Een les is ‘goed’ als er bijvoorbeeld sprake is van doelgericht werken, een heldere lesopzet met passende werkvormen, een positieve relatie tussen leraar en leerling, hoge verwachtingen en effectieve feedback. “Het heeft continu invloed op elkaar: leren en welbevinden, welbevinden en leren.”

MEER DAN ‘GEWONE’ VAARDIGHEDEN’

Vier jaar geleden switchte Melanchthon de Blesewic in Bleiswijk naar een nieuw onderwijsconcept. Een belangrijke pijler is coaching van leerlingen. In de praktijk bleek dit een grote stap te zijn naar meer aandacht voor welbevinden van leerlingen. Alle leerlingen op ‘De Blesewic’ hebben een persoonlijke coach die ze eens in de twee à drie weken zo’n twintig minuten spreken. Schoolleider Jaimie de Jongh: “Daardoor is er veel meer aandacht voor elke leerling. En in die gesprekken gaat het niet meer alleen om je cijfers, maar vooral ook over: wat speelt er in jouw leven, en wat zijn je ambities en je doelen.”

VRAGEN STELLEN

Het team van De Blesewic werd geschoold om leerlingen goed te kunnen begeleiden. De Jongh: “Een vaardigheid waarvan we willen dat leerlingen die echt opdoen, is goed reflecteren. Voor de coach betekent dat vooral dat je veel meer vragen stelt. Eerder waren we als mentoren veel meer geneigd om zelf een analyse en plan te maken, en waren we veel aan het sturen op wat de leerling moest doen. Maar we willen juist dat leerlingen het vermogen ontwikkelen om zelf na te denken over de dingen waar ze tegenaan lopen. Wij begeleiden hen vervolgens bij de vragen die ze daarbij hebben.”

SNEL OP TAFEL

Een ander effect van de coachingsgesprekken was dat er meer leerlingen bij het ondersteuningsteam terecht kwamen. De Jongh: “Doordat we dieper doorvroegen en dingen bespreekbaar werden, kwamen er meer en sneller problemen boven tafel. Toen zijn we gaan bedenken of we een programma konden opzetten waarin we leerlingen meer handvatten geven om veerkracht te ontwikkelen en goed met emoties om te gaan.” De Blesewic verkende met de gemeente de mogelijkheid voor een pilot met een lesprogramma gericht op deze handvatten en vaardigheden. De school hoopte op expertise vanuit de gemeente, maar het initiatief kwam niet van de grond.

KNOWHOW

Jaimie de Jongh: “Dat was voor ons aanleiding om met een schoolpsycholoog te kijken wat er wél mogelijk zou zijn, niet in pilotvorm, maar voor al onze leerlingen.” De school stelde doelen voor sociaal-emotionele

ontwikkeling en welbevinden vast en bekeek op basis daarvan welke activiteiten konden worden ontplooid. Met behulp van de NPO-middelen die op dat moment beschikbaar kwamen, werd allereerst het personeel geschoold. De Jongh: “De mensen die dagelijks de leerlingen begeleiden, moeten voldoende kennis en knowhow hebben om dat goed te kunnen doen. Die scholing was op twee dingen gericht: veerkracht; dus wat moet je weten over jezelf op de eerste plaats, en de relatie tussen welbevinden en de executieve functies en hoe dat toepasbaar is in de praktijk.” Alle leerlingen krijgen met behulp van de NPO-middelen extra ondersteuning bij de executieve functies. Dat komt bovenop het ‘vaardighedenonderwijs’ in de eerste twee leerjaren waarin ook aandacht is voor de executieve functies. De school rolde met behulp van een schoolpsycholoog in alle leerjaren het programma *Je brein de baas?! uit*, waar nodig aangepast aan de leeftijd van de leerlingen. De Jongh: “We hebben gezegd: dit is zo belangrijk, we gaan dit met alle klassen doen.” Dat beviel de school goed. “Het was duidelijk dat het voor leerlingen heel prettig was dat er erkenning was dat de gevoelens die ze hebben, niet gek zijn. Ook denk ik dat de handvatten die leerlingen kregen om daarmee om te gaan, op dat moment enorm geholpen hebben.”

ECHTE AANDACHT

Alle leerlingen van De Blesewic komen nu in aanraking met lessen ‘leren leven’, maar schoolleider Jaimie de Jongh is nog niet tevreden. Het liefst wil ze dat dit structureel wordt ingebed in het onderwijs. “Eens in de twee of drie weken een uur, aan zoiets denk ik. We hebben nu minimaal kunnen doen wat we van plan waren, want het is moeilijk om mensen te vinden die hierin iets kunnen betekenen. Financieel heeft het NPO geholpen, maar als we het ook willen borgen, moeten we keuzes maken in ons onderwijs. Ik denk dat het er in de vorm die ik graag zou willen, niet zomaar ‘bovenop kan.’”

De persoonlijke coaching van leerlingen wil de school absoluut vasthouden. De Jongh: “Dat heeft ons echt veel gebracht. Mijn tip voor andere scholen die hun leerlingen structureel meer willen ondersteunen bij welbevinden en sociaal-emotionele ontwikkeling zou zijn: zoek naar een vorm van begeleiding voor leerlingen – en dat mag je noemen zoals je wilt – die echte aandacht voor leerlingen met zich meebrengt, en zorg dat de mensen die dat doen, daar ook echt de tijd voor hebben.”



COMPETENTIE

De linking pin is volgens Visser een besef van eigen kunnen, van competentie. “Het gevoel: ik ben iemand en ik kan iets leren. Ik kan een bepaalde ontwikkeling doormaken, ook als ik even niet lekker in mijn vel zit. Daar speelt de leraar een belangrijke rol; hij of zij kan leerlingen zelfvertrouwen geven bij dat leren.” Het helpt als de leraar kijkt wat er voor de leerlingen in de zone van naaste ontwikkeling ligt en hen weet te motiveren om dat te proberen, zodat de kans op een positieve ervaring groot wordt. “We moeten dus niet zeggen: we moeten nu zoveel aan welbevinden gaan doen en dan komt dat leren vanzelf. Nee, dat welbevinden ontstaat *in relatie* met leren en dat gaat beide kanten op.”

Dat merkt ook Jan Willem van de Wal van het Corderius College. Uit de schoolscan die de school vorig jaar deed, bleek dat in de motivatie voor schoolwerk en het plannen en organiseren ervan een groot gat geslagen was. “Het bleek lastig om bijvoorbeeld stress of andere parameters voor welbevinden goed uit te vragen en te duiden, maar als we goed doorvroegen, kwamen we al snel bij de executieve functies uit. We zagen dat leerlingen die daar al moeite mee hadden, door die lockdowns verder achterop raakten. En door de negatieve ervaring omdat dingen niet lukten, kregen ze weer minder zelfvertrouwen.” Behalve een gevoel van competentie zijn dingen als aandacht voor goede lessen, aandacht voor rust en ritme, de schoolregels en de regels van omgang met elkaar volgens schoolpsycholoog Hanneke Visser essentieel voor het welbevinden van zowel leerlingen als leraren. Ook is het belangrijk om goed te letten op groepsdynamieken. “Naast het gevoel dat je iets kunt, of iets kunt leren, is relatie heel belangrijk voor welbevinden. Niet alleen de relatie met de leraar, maar ook onderling. Onrust in groepen is absoluut een aandachtspunt.”

EMOTIONELE VAARDIGHEDEN

Aandacht voor hun welbevinden stelt leerlingen dus beter in staat om te leren. Maar hoe zit het met de vaardigheden om met emoties om te gaan? Iedereen komt in het leven tegenslagen tegen. Hoort het aanleren van de vaardigheden om daarmee om te gaan, ook thuis op school, net als rekenen en schrijven? Onderzoeker Marloes Kleinjan vindt van wel. Ze is een warm pleitbezorger van meer

aandacht voor welbevinden, onder meer op scholen. “Als een leerling beter in zijn vel zit, kan hij of zij beter leren en functioneren. Maar om goed in je vel te zitten moet je in staat zijn goed om te gaan met emoties. Ofwel: beschikken over sociaal-emotionele vaardigheden.” Dat zijn vaardigheden die je in je hele leven nodig hebt: “Leren omgaan met tegenslag, emoties, veerkracht en dergelijke kan helpen voorkomen dat je op latere leeftijd vastloopt.” Overigens benadrukt Kleinjan dat dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. “Een school is hier niet als enige verantwoordelijk voor. Uit de literatuur blijkt duidelijk dat het belangrijk is om binnen een regio samen te werken wanneer je op dit punt echt iets wilt bereiken. Integraal preventiebeleid dus, waarbij scholen, GGD en gemeenten samen kijken hoe ze leerlingen in al hun leefdomen kunnen ondersteunen.” Schoolpsycholoog Hanneke Visser benadrukt dat we de ouders niet mogen vergeten. “In de media lijkt het soms alsof welbevinden alleen op het bordje van de school komt en de ouders toekijken. Maar daarmee doen we ouders geen recht. Bij hen ligt de eerste verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van hun kinderen. In het onderwijs bestaat soms de neiging om het maar helemaal over te nemen, uit goede bedoelingen overigens. Ik zeg: altijd de ouders betrekken.”

Niettemin hoort het gesprek over ‘het leven’ en levensvaardigheden wel op de middelbare school thuis, vindt Hanneke Visser. “Voor tieners wordt de wereld snel groter, dan is het heel goed dat zij ook met leeftijdgenoten en met leraren in gesprek zijn over veerkracht. Neem de coronacrisis. Het is goed om te bespreken: wat doet dit met jou en met mij? Dan kom je er achter dat er heel veel normale reacties zijn op deze niet-normale situatie. Gevoelens bespreekbaar maken maakt ons allemaal mens onder de mensen. Dat is veerkracht ontwikkelen, dat doe je samen en niet in je eentje.”

GESPREKKEN

Het Corderius College merkt inderdaad dat er veel kracht in schuilt als gevoelens bespreekbaar worden op school. Zorgcoördinator Jan Willem van de Wal: “Het lespakket *Je brein de baas?! is* een manier om met leerlingen in gesprek te komen. Je kunt heel makkelijk praten over twee tekortpunten op wiskunde, maar het is veel lastiger om in gesprek te gaan over hoe je je voelt, en over wat de school kan doen om jou te helpen jouw schoolwerk goed te blijven doen. Die herkenning, dat leerlingen merken dat ze niet de enigen zijn die ergens mee worstelen, is voor onze leerlingen denk ik heel goed geweest.” Bovenbouwleerling Stella, die opgeleid werd om training te kunnen geven aan brugklassers, vindt het goed dat leerlingen de kans krijgen om over gevoelens te praten. “Dan wordt het ook genormaliseerd. Het is belangrijk om gevoelens te kunnen uiten en dat op die manier te leren, want de een is er beter in dan de ander.”

Op Melanchthon de Blesewic in Bleiswijk (zie kader) zagen ze vier jaar geleden al wat er verandert als je meer van dit soort gesprekken gaat voeren op school. De school maakte toen een switch in het onderwijsconcept door te starten met persoonlijke coaching van leerlingen. Het

‘Dat welbevinden het leren bevordert, is maar het halve verhaal’

welbevinden van leerlingen kwam veel meer centraal te staan. Schoolleider Jaimie de Jongh: “Die coaching heeft ervoor gezorgd dat we zijn gaan kijken wat we leerlingen méér kunnen meegeven dan alleen kennis en ‘gewone’ schoolvaardigheden: wat kunnen we meegeven op het gebied van nadenken over wie je bent en wat je nodig hebt, en over het omgaan met dingen waar je tegenaan loopt? Zo’n coachingsgesprek begint bij ons met de vraag: hoe gaat het met jou, wat gebeurt er in je leven? Uit die gesprekken kwam ook naar voren dat leerlingen veel behoefte hebben aan handvatten om veerkracht te ontwikkelen.” De Jongh vindt het een belangrijk thema, waar eigenlijk te weinig aandacht voor is. “Ik zeg altijd: ik zou het liefst een vak op het rooster willen waarin het gaat over welbevinden, veerkracht, en de dingen die bij het leven horen. Hoe ga ik om met verliefdheid die niet beantwoord wordt, met verlies van naasten, hoe ga ik om met stress en emoties? Dat leren we ze eigenlijk niet.”

STARTPUNT

Als het thema welbevinden hoger op de agenda komt, vraagt dat iets nieuws van leraren en andere medewerkers. Vooral in een tijd waarin ook lerarenteams vermoeid zijn en hun veerkracht afneemt, krijgen schoolpsycholoog Hanneke Visser en haar collega’s veel vragen van scholen die zich afvragen hoe ze leerlingen kunnen geven wat ze nodig hebben, zonder het team te overbelasten. “Het gevaar is dat we heel hard gaan lopen voor het welbevinden van leerlingen, maar de leraren vergeten. Terwijl aandacht voor welbevinden van leerlingen begint bij aandacht voor het welbevinden van leraren. Als je wilt dat leerlingen open het gesprek aangaan over hoe ze in hun vel zitten, is de eerste stap dat je dat ook met medewerkers doet, en daarvóór dat je het als managementteam doet. Het is met elkaar vóórleven hoe je wilt omgaan met tegenslagen en wat veerkracht wel en niet is. Dat dit een balans is tussen dingen nemen zoals ze zijn en doorbuffelen, maar ook aandacht en ruimte hebben voor die emotie.” Het advies aan scholen is daarom om programma’s voor leerlingen eerst als team te doorlopen. Visser: “Dat geeft niet alleen meer diepgang aan de lessen met leerlingen, maar zo ontstaat ook onderling het gesprek over veerkracht.” En dat doet iets met het schoolklimaat en de sfeer. Op scholen die veel aandacht hebben voor welbevinden ziet de schoolpsycholoog rust, energie en saamhorigheid. “Dat is het resultaat van de opluchting die het geeft om ook eens bij jezelf stil te staan en een directie te hebben die dat omarmt. Daardoor ontstaat ontspanning in de lessen en daar reageren de leerlingen ook weer op.” Aandacht voor gevoelens onder het wateroppervlak, noemt Visser dat. “Het is als een ijsberg. Slechts een klein deel is zichtbaar: het gedrag. Dat is bijvoorbeeld de lamelligheid bij leerlingen of de korte lontjes die je bij elkaar merkt. Maar daaronder zitten gevoelens zoals ‘ik kan het niet meer’, of ‘ik heb eigenlijk mijn hoop op de toekomst verloren’, of ‘ik maak me zorgen over mijn familie’, of over de wereld. Dat hebben leerlingen, maar wij als volwassenen ook. Als je hiervoor ruimte maakt, dan worden de korte lontjes langer en komt er meer begrip.” ‘De Blesewic’ is een school die bewust die ruimte creëert.

De persoonlijke aandacht die er is voor de leerlingen, trekt de school ook door naar het personeel. Schoolleider De Jongh: “Bij medewerkers merk je hetzelfde als bij leerlingen: dat mensen zich steeds meer gezien en gehoord voelen. Dat resulteert vooral in veel meer saamhorigheid. Dat vinden we allemaal een mooie ontwikkeling, want we werkten heel hard, maar het was niet altijd heel gezamenlijk.”

GIDSLANDEN

Onderzoek laat zien dat structurele aandacht voor welbevinden en de verwevenheid daarvan in de lessen, activiteiten en omgang binnen de school, nodig zijn om echt effect te sorteren. Het kan leiden tot positieve effecten op leerprestaties, werkgeheugen en concentratie, de houding jegens school en leraren, de zin om te leren en vertraging en uitval. Onderzoeker Marloes Kleinjan: “We weten dat een eenmalige interventie zonder context of inbedding niet veel oplevert. Het gaat erom dat je investeert in een duurzame langetermijnaanpak waarin je aandacht voor welbevinden ziet als een verantwoordelijkheid voor iedereen. Het werkt alleen maar als het binnen de school in alle lagen geaccepteerd wordt en als belangrijk ervaren wordt. Van het bestuur tot het docententeam tot de conciërge.” In landen als IJsland en Finland is welbevinden al langer een volwaardig onderdeel van het curriculum en krijgen leraren de tijd om hier aandacht aan te besteden. Kleinjan: “Die keuze is natuurlijk ingewikkeld vanwege gebrek aan tijd en geld. Maar deze landen, die we toch zien als gidslanden op het gebied van onderwijs, laten wel zien dat het heel goed kan werken als je er echt ruimte voor maakt. Aandacht en tijd voor welbevinden gaat daar niet ten koste van de cognitieve ontwikkeling, eerder het tegenovergestelde.”

PRINCIPES

Waarmee kan een school rekening houden bij een integrale aanpak van welbevinden? Werkende principes die uit onderzoek zijn te destilleren, zijn dat leraren een goede training krijgen, lessen een actieve deelname van leerlingen vereisen, ouders actief betrokken worden, leerlingen worden ondersteund bij sociaal-emotionele ontwikkeling, het initiatief breed in school gedragen wordt, en implementatie zorgvuldig gedaan wordt. In de praktijk kan dat betekenen dat je een goed onderbouwd of bewezen interventieprogramma inzet, dat zich richt op het vergroten van sociaal-emotionele vaardigheden, en daarnaast aandacht voor welbevinden en sociaal emotionele vaardigheden ‘inweeft’ in de reguliere lessen. Kleinjan: “Dat kan ook op een kleine, impliciete manier. Als docent kun je in de les bijvoorbeeld vaker een meer emotioneel of sociaal voorbeeld gebruiken om een principe te illustreren, zodat het normaler wordt om het daarover te hebben. Dat geeft

‘Om goed in je vel te zitten, moet je in staat zijn goed om te gaan met emoties’

je een andere kapstok om het over welbevinden te hebben.” Het betekent ook dat leraren erin getraind worden goed te kunnen omgaan met ‘wat opkomt’. “Je staat als leraar voor een klas waar zich ontzettend veel afspeelt: in al die koppies zit wat, in die groepsdynamiek zit iets. Als er iets speelt, wil je daarop kunnen inspelen, want anders is er ook geen aandacht voor de stof die je probeert te behandelen.” Ook schoolpsycholoog Hanneke Visser ziet in de praktijk dat het niet voldoende is om er een enkele keer aandacht aan te besteden. Mentorlessen, themaweken, een lessenreeks of een project met externe expertise erbij kunnen manieren zijn om het thema te ‘highlighten’, maar het

Aandacht voor welbevinden van leerlingen begint bij aandacht voor het welbevinden van leraren

gebeurt vooral in en tussen de lessen door en het zit in de attitude van mensen in de school. “Daarom is die docent ook zo belangrijk. Want als die geen feeling heeft met hoe hij of zij zelf omgaat met moeilijke dingen, dan is de kans dat hij of zij dat overdraagt naar leerlingen ook minder groot. Dat vraagt om kennis delen en met elkaar oefenen.”

‘HET IS BELANGRIJK OM GEVOELENS TE UITEN’

Meteen in de eerste lockdown merkte het Corderius College dat de mentale problemen onder de leerlingen toenamen. Dat betekende het begin van veel meer aandacht voor de ‘andere kant’ van de leerlingen: hun mentaal welbevinden.

De school besloot direct zoveel mogelijk mee te denken met de leerlingen en hun ouders. Zo begon elke dag in de eerste lockdown met een mentoruur waarin leerlingen ‘ontvangen’ werden. Zorgcoördinator, mentor en docent biologie op het Corderius College Jan Willem van de Wal: “Mentoren hebben heel erg hun best gedaan om de leerlingen heel veel te zien.” Elke schooldag begon met de vraag: hoe ben jij je dag gestart? “Dat hielp ook om eventueel in de loop van de dag de nodige interventies te plegen. Een telefoontje met ouders bijvoorbeeld. Die proactiviteit werd door ouders gewaardeerd.” Ook liet de school al in de eerste lockdown kwetsbare leerlingen naar school komen: kinderen die altijd al veel moeite hadden met plannen en organiseren, of die in termen van welbevinden of thuissituatie kwetsbaar waren.

HERKENNING

Het Corderius College was vanaf de start betrokken bij de ontwikkeling van het programma *Je brein de baas?! van het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (NCJ)*, het innovatie- en kenniscentrum voor de jeugdgezondheidszorg. Het programma bestaat uit twee lessen (vier modules) en twee vervolglesen met theorie en oefeningen. Leerlingen van de school dachten met de jeugdartsen en psychologen van het NCJ mee over hoe de lessen eruit konden zien en het programma werd uitgerold in school. Het bleek vooral een goede manier om met leerlingen in gesprek te komen. Van de Wal: “Het programma maakt aan een leerling duidelijk dat het eigenlijk heel normaal is dat je je even niet zo fijn voelt als je niet meer uit mag, niet kan chillen met vrienden, niet kan sporten. En dat iedereen het doormaakt, niet alleen jij.”

GEZIEN WORDEN

Dat de aandacht voor welbevinden juist ook zit in de normale omgangsvormen in en tussen de ‘reguliere’ lessen door, merkt de zorgcoördinator ook. “Ik had vanochtend een les waarbij een leerling thuis zat vanwege corona. Die leerling zat wel online bij de les. Dan bekrachtig ik even kort: ‘Fijn dat je erbij bent. Hebt je last?’ ‘Ja, beetje hoofdpijn.’ ‘Nou, superfijn dat je er toch bij bent. Als je vragen hebt kun je me die gewoon via Teams stellen.’ Even aandacht op dat moment voor die ene leerling is wel heel belangrijk. Dat kinderen voelen dat ze gezien worden. Leerlingen zijn daardoor meestal ook heel open, ik heb wel het idee dat mentorkinderen naar me toe komen als er iets is.” Al was het voor sommigen in school even wennen om de focus te verleggen, iedereen binnen het Corderius

College begreep heel goed dat het welbevinden van leerlingen aandacht vroeg. Van de Wal: “Het succes van de lessen die jij geeft, als docent met mooie resultaten, is afhankelijk van hoe de leerling zich voelt. Iedereen begrijpt dat je daar dus aandacht aan moet besteden. Wat we landelijk en ook bij ons hebben gezien, is dat het goed is om minder op de inhoud te gaan zitten, en meer op de relatie. Zorg dat die leerling zich gezien voelt, ook als dingen niet lukken. Dat klinkt heel logisch, maar ik denk dat we elkaar daar steeds weer, ook in de waan van de dag, aan moeten herinneren.”

IN JE HOOFD

Inmiddels zijn negen bovenbouwleerlingen van het Corderius College door een GGD-arts, een psycholoog en iemand van school opgeleid om de lessen van *Je brein de baas?! te kunnen geven aan medeleerlingen in de brugklas. Stella is een van hen. In december deed zij haar eerste leservaring op. Ze merkt goed dat de coronacrisis echt wat doet met jongeren. “Je mist het contact met anderen, vooral in groepen. Het is gewoon heel erg jammer als je niet met elkaar kan afspreken en allerlei evenementen niet doorgaan. Ik zit zelf op scouting en daar gaan veel regionale evenementen helemaal niet door.” Sommige leeftijdsgenoten hebben nog veel meer impact ondervonden van de crisis. Stella: “Ik ben niet iemand die altijd anderen om zich heen nodig heeft, al heb ik soms ook het contact met anderen echt wel gemist. Maar sommige van mijn vrienden hebben tijdens lockdowns helemaal geen contact met anderen gehad, omdat ze gewoon te veel in hun hoofd zitten.” Stella is blij dat ze iets kan doen en vindt het goed dat gevoelens op deze manier bespreekbaar worden en dat daarmee geoefend wordt op school. Ook vindt ze het leuk dat leerlingen nu leerlingen kunnen trainen. “Wij hebben toch een ander perspectief op deze coronatijd dan bijvoorbeeld docenten, en daardoor snappen we nog beter waar andere leerlingen doorheen gaan.”*

CRISIS

Twee lockdowns verder ziet zorgcoördinator Jan Willem van de Wal dat de problemen zich eigenlijk nog steeds opstapelen. “In de laatste lockdown merkten we dat leerlingen veel sneller weer in dat gedrag schieten, in die lethargie. Je merkt dat de blauwe plekken van die eerste lockdowns nog niet genezen zijn.” Dat is aanleiding voor de school om aandacht te blijven besteden aan het mentaal welbevinden van hun leerlingen. “We hebben eigenlijk meteen gezegd, toen we betrokken waren bij de ontwikkeling van *Je brein de baas?!: de aanleiding is nu deze coronacrisis, maar crises zijn van alle tijden. Dus we moeten zorgen dat we een lessenserie maken die altijd zal passen. Want jongvolwassenen en tieners zitten vaker in crisis.”*

HET GEBOUW

Tekst: Martijn de Graaff • Fotografie: Debrichy Photography

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



Het podium in de aula met daarboven de mediatheek

IN HET KORT:

School: de Passie, evangelisch bijbelgetrouw onderwijs
Plaats: Utrecht **Aantal leerlingen:** 930 **Geïnterviewd:** Conny Ruitenbergh MSc, directeur en Peter Boskamp, hoofd ICT **Bouwjaar:** 2020 **Architect:** Rots Bouw/AGS Architects **Bijzonderheid:** De school had in 2019 de beste examenscores van de regio Utrecht.



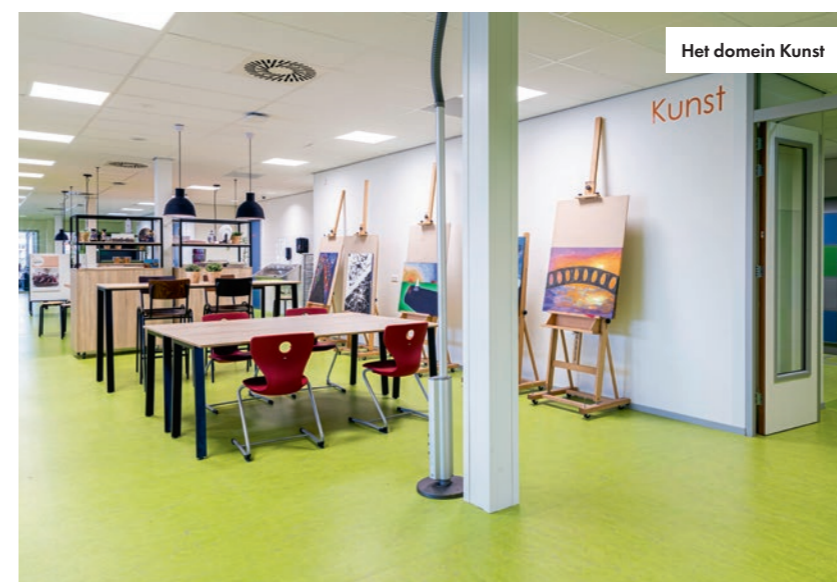
'De mediatheek is het hart: de verbinding tussen de twee delen van het gebouw'



De tribunetrap in de aula



'Naast de klassen hebben we leerpleinen, zodat leerlingen de mogelijkheid hebben zelfstandig te werken'



Het domein Kunst

Bouwen in een carroussel

"We zijn een school voor evangelisch bijbelgetrouw onderwijs. Ons doel is om met de leerlingen mee te lopen naar de volgende bestemming. We willen hen sterk maken, vaardigheden en kennis voor de toekomst meegeven. Daarom maken we vanuit een traditionele setting de stap naar meer zelfstandigheid voor de leerlingen; we willen dat ze hun eigen keuzes kunnen maken. Meer maatwerk en daardoor meer vrijheid. Dat moest ook in het nieuwe gebouw tot uiting komen. En het moest verleiden tot differentiatie in de lessen.

De eerste stap was het onderwijsconcept. Die reis zijn we met het team aangegaan: we hebben scholen in de buurt bezocht, we hebben onze wensen op papier gezet. Vervolgens hebben we hiervan voor Rots Bouw een functioneel pakket van eisen gemaakt.

Het gebouw is ingedeeld in domeinen, zoals Kunst, Bèta, Talen en Wereldoriëntatie. Elk domein heeft een werkkamer voor de docenten, zodat ze als team samen aan het onderwijs kunnen werken. De algemene personeelskamer is voor de sociale ontmoeting.

De bouw zelf was een uitdaging. We hadden van de gemeente de opdracht gekregen het skelet van het oude gebouw – dat op dezelfde plek stond – te gebruiken. Dat hebben we gedaan: het gebouw is helemaal gestript. Het is mooi dat je circulair kunt bouwen. Wel geeft het uitdagingen omdat je vastzit aan bestaande afmetingen.

We hebben in een carroussel van drie fases gebouwd. Leren en bouwen tegelijk op dezelfde plek. Eerst is het nieuwe deel afgerond, met de aula en de mediatheek. Vervolgens zijn de oude delen aangepakt. Dat betekende veel afstemmen met de bouwer, zeker in toetsweken en examentijd. Ik zou anderen niet aanraden om het zo te doen, ook al is het uiteindelijk goed gegaan. We hebben wel veel geld uitgespaard omdat we geen noodopvang nodig hadden.

Een belangrijk aandachtspunt voor het gebouw was het geluid. Of liever gezegd: de rust. De belangrijke looproutes gaan bijvoorbeeld niet langs de leerpleinen. Ook hebben we ervoor gezorgd dat muren, plafonds en deuren geluidproof zijn. In de aula hebben we elke maandagochtend een sing-in, om de saamhorigheid te bevorderen. De aula is een centraal punt in de school, waar alles omheen gebouwd is."

In gesprek over taai cao-thema's

Bouwen aan vertrouwen

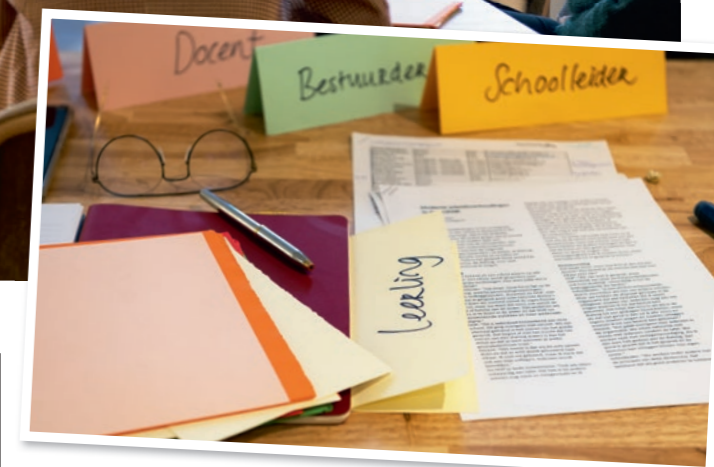
“Als docenten liever meer lessen geven en minder taken willen doen, waarom moet ik dan in een cao het maximaal aantal lesuren vastleggen?”, verzucht bestuurder Johan van Dam. “Geef de regie meer terug aan scholen en regel minder op cao-niveau”, zegt ook zijn collega Paul Slegers. Beiden namen vorig najaar deel aan het flankerend cao-traject, georganiseerd door de VO-raad en de vakbonden. Evenals cao-onderhandelaar Olaf Peek bliken zij terug op de eerste editie van dit traject.

Sommige cao-thema's komen elk jaar op tafel en toch lukt het niet om er stappen in te zetten. “Bonden en werkgevers komen er met hun eigen achterban wel uit”, zegt Olaf Peek, “maar dan komen we bij elkaar, elk in onze loopgraaf, en dan rolt er een suboptimaal akkoord uit.” Peek is voorzitter van de werkgeversdelegatie aan de onderhandelingstafel. “Toen de cao-partijen daarover

op een heidag met elkaar spraken, ontstond het idee om die hardnekkige cao-vraagstukken eens anders aan te pakken.”

PARALLEL

Ze bedachten het ‘flankerend traject’, een paralleltraject naast de onderhandelingen. In het najaar van 2021 bogen zo'n zestig onderwijsprofessionals zich in verschillende bijeenkomsten over de thema's moderne arbeidsverhoudingen, werkdruk en taakbeleid. Olaf Peek zat in de regiegroep, samen met andere onderhandelaars van de cao-partijen. In de laatste landelijke bijeenkomst ontving de regiegroep de opbrengst van de regiogesprekken – creatieve oplossingen en denkrichtingen – in de vorm van adviezen. “Het idee was om aan elkaar te vragen: wat heb je nodig, waar loop je tegenaan, wat voor oplossingen kunnen we bedenken? Er deden 24 schoolleiders en bestuurders mee, de andere deelnemers waren leraren en OOP'ers uit alle regio's. We hielden de vaart erin door in relatief korte tijd – in september en oktober – zes bijeenkomsten te houden. Drie plenaire landelijke en drie regio-bijeenkomsten in kleinere groepen van zo'n twaalf tot



vijftien mensen. De gedachte bij zo'n intensief traject was: je moet elkaar een beetje leren kennen, dan komt er meer uit. We zochten enthousiaste deelnemers die bereid waren uit hun eigen denkkader te stappen. En inderdaad, de deelnemers wilden zich graag uitspreken. Al waren ze eigenlijk allemaal lid van een vakorganisatie of de VO-raad, het was uitdrukkelijk niet de bedoeling dat ze een achterban vertegenwoordigden; ze deden op eigen titel mee, als professional. Misschien moeten we een volgende keer in een bredere vijver vissen, meer zoals het model van de burgerraden, die via loting tot stand komen.”

OPEN DIALOOG

Peek is tevreden over de opbrengst. “Steeds dezelfde onderwerpen op de cao-agenda, steeds dezelfde stokpaardjes van beide partijen. Ik kon de argumenten van de AOb-collega wel dromen en hij die van mij. We wilden af van die herhaling van zetten en dat is met dit traject denk ik wel gelukt. De voorstellen zijn misschien niet heel nieuw of verrassend, maar de winst zit voor mij vooral in

deze vorm, de open dialoog. En dat mensen proberen om in elkaars schoenen te gaan staan.”

Die perspectiefwisseling werd ook bevorderd door het fictieve Walhalla College, een werkvorm van procesbegeleider Common Eye: hoe zou je het op deze ideale school met elkaar regelen? Stap uit je eigen situatie, speel eens de rol van een ander en ervaar hoe dat is.

Peek: “Knelpunten kwamen naar boven zonder dat je tegenover elkaar kwam te staan. De frustratie van schoolleiders over het muurvaste taakbeleid, maar ook die van docenten over het conflict tussen de vele taken en aandacht voor de leerlingen. Het lijken open deuren, maar de meest genoemde woorden waren ‘dialoog’ en ‘vertrouwen’. Dat is ook echt belangrijk.”

VERTROUWENSSCRISIS

Paul Slegers deed als lid van het college van bestuur van Stichting Onderwijs Midden-Limburg mee in de regiogroep Zuid. Hij vond het een mooi traject. Bijvoorbeeld de aftrap van spreker Jaap Peters over de school als ‘intensieve menshouderij’, waarbij de menselijke maat het aflegt tegen de systeemwereld van regels en procedures. “Die

‘Ik kon de argumenten van de AOb-collega wel dromen en hij die van mij’

CAO VO

Zo'n 106.000 medewerkers vallen onder de cao voor het voortgezet onderwijs, die periodiek wordt afgesloten tussen de VO-raad en de vier vakbonden, meestal met een looptijd van een jaar. In november vorig jaar is de cao 2021 afgerond, een beleidsarme cao met alleen loonafspraken. Voor andere onderwerpen werd het ‘flankerend traject’ georganiseerd, waarin zo'n zestig leraren, OOP'ers, schoolleiders en bestuurders met elkaar in gesprek gingen over moderne arbeidsverhoudingen, werkdruk en taakbeleid. Het overleg voor de cao 2022 gaat in februari van start, waarbij de opbrengst van het flankerend traject input is voor de onderhandelingen.

'EÉN TEAM, EÉN TAAK'

"Erg plezierig dit traject, ik hoop dat het vaker gebeurt. Het brengt toenadering tussen VO-raad, bonden en alle functies binnen de school. Eén team, één taak, zoals de Luchtmacht al zei. Ik hoop dat het besef groeit dat we samen dezelfde klus moeten klaren: goed onderwijs bieden voor iedereen." Dit zegt Ger Goessens, deelnemer aan het traject in regio West, onlangs gepensioneerd wiskundeleraar en lid van de sectorraad CNV en de MR op school. "Ik denk wel dat we de onderhandelaars iets hebben kunnen meegeven waar ze aan de cao-tafel verder mee kunnen, al weet je nooit of dat ook tot daden leidt. Ik hoop in elk geval dat er meer eenheid komt tussen vakbonden en VO-raad. De overheid geeft die twee partijen een zak geld en is zelf de lachende derde. Ik vind dat de VO-raad minder de brave uitvoerder moet zijn, want we zijn samen afhankelijk van die overheid. Dit is ook gezegd in het flankerend traject en ik hoop dat iets daarvan beklijft. Ook belangrijk vond ik het streven om van het taakbeleid af te komen. De praktijk wijst al decennialang uit dat het niet werkt. Maar dat vraagt wel een andere grondhouding van zowel bestuurders als docenten. Ik denk dan: potjandriedubbel, we zijn allemaal hoogopgeleid, gedraag je daar ook naar! Kijk eens naar andere sectoren, daar kunnen ze het toch ook?"

aftrap paste bij mijn eigen visie op onderwijs. Wij cultiveren structuren en we benutten heel vaak kansen niet. Structuur belemmert ontwikkeling en dat kwam ook terug in dit flankerend cao-traject. Veel docenten hebben behoefte aan strakke regeltjes die maar op één manier zijn uit te leggen, zodat scholen daarmee niet kunnen marchanderen en de werkdruk verhogen. Bestuurders zeggen: ik heb eigenlijk minder regels nodig en meer vrijheid om persoonlijke afspraken te maken. En dan ontstaat er een vertrouwenscrisis. Want docenten vrezden willekeur, een 'oneerlijke' verdeling van taken. Maar in mijn ogen is het juist heel oneerlijk om iedereen dezelfde opdracht te geven met dezelfde tijdsafspraken. In onze regiogesprekken hoorde je alle geluiden, ook van docenten die eigenlijk om maatwerk vroegen. Kortom, er werd een behoefte zichtbaar om in vertrouwen met elkaar het goede gesprek aan te gaan. Over eerlijke afspraken die passen bij de medewerker, en betaalbaar zijn. Met als inzet: wat heeft een docent nodig om het werk leuk en uitdagend te blijven vinden? Waarmee wordt en blijft die een betere docent? Continu professionaliseren van docenten en andere medewerkers vind ik het allerbelangrijkste."

BEWEGING

Slegers vertelt dat er in zijn regio veel met elkaar is gesproken vanuit visie. Hij heeft bijvoorbeeld zijn ideeën kunnen uiten over de inzet van ICT als kans om mensenwerk te verlichten. "ICT wordt nog te veel als kostenpost gezien

'Bij meer vertrouwen hoef je minder collectief vast te leggen'

'De winst zit vooral in de vorm: de open dialoog'

en niet als een manier waarop je met minder mensen minimaal dezelfde kwaliteit kan bieden. Ik vind het jammer dat het bij de cao alleen over personeelszaken gaat en niet over hoe je onderwijs als systeem anders zou kunnen inrichten. Die verbreding zou meer op de agenda moeten komen. Aan de cao-tafel gaat het over procenten en niet over de kern: wat kunnen we met onze middelen doen en hoe kunnen we het beste bijdragen aan de opdracht die we hebben? Je komt niet tot vernieuwing en dat vind ik wel bedenkelijk. Die cao is veel te dik, er komen alleen maar dingen bij. Door dit flankerend traject zal de cao niet dunner worden, maar het is wel een begin. Het is heel goed om met een diverse groep mensen het gesprek te voeren over waar beweging op gang gebracht kan worden. Het feit dat die vertrouwensvraag naar boven kwam, vind ik belangrijk. Maar door een cao met strakke regels bouw je geen vertrouwen, integendeel! En strakke regels belemmeren ook individuele ontwikkelruimte."

MAATWERK

Iets vergelijkbaars kwam naar voren in de regio West. "Mijn ambitie in dit overleg was om te zien of we dit vastzittende dossier konden lostrekken. En dan merk je dat het over vertrouwen gaat", zegt Johan van Dam, regio-directeur bij Lucas VO Den Haag. "Je maakt een cao, maar waarom kunnen werkgevers en werknemers niet gewoon met elkaar praten? Bij meer vertrouwen hoef je minder collectief vast te leggen. Dan maak je gewoon maatwerkafspraken met elkaar."

Van Dam is tevreden over de opbrengsten van de gespreksrondes in West, maar vraagt zich af of die tot een landelijke afspraak kunnen leiden. "Onze regio was nogal praktisch. We merkten dat we geen grip hadden op cao-vraagstukken die veel geld kosten. Dus hebben we gekeken naar mogelijkheden om de sector op andere manieren



'We wilden af van de herhaling van zetten en dat is met dit traject gelukt'

interessanter te maken. Ik vond de inbreng van een zij-instromer over taakbeleid heel verfrissend. Die docent zei: 'In mijn vorige baan, bij een technisch bureau, had ik geen taakbeleid. Ik had gewoon een aantal klussen te doen. En als ik het te druk had, ging ik praten met mijn baas.' Die opmerking kreeg bijval van anderen met goede ervaringen over maatwerk bij het verdelen van het werk. Dus onze groep heeft deze optie uitgewerkt: als scholen zelf hoofdstuk 8 van de cao – taakbeleid – uitwerken, dan moet je dat niet landelijk willen regelen. Onze discussie ging over wat je nodig hebt om minder te denken vanuit het bonnenboekje en het calculerende gedrag en meer vanuit eigenaarschap. Het antwoord is: wederzijds vertrouwen! En transparantie: de werkgever moet keuzes aan de medewerker kunnen uitleggen, vanuit de erkenning dat ieder in het verdelen van werk een eigen rol heeft. Tot slot heb je professionaliteit nodig om het gesprek met elkaar te kunnen voeren. Niet als partijen tegenover elkaar, maar als team dat gezamenlijk verantwoordelijk is voor iets."

GOED FORMAT

Van Dam vond het interessant om samen met andere praktijkmensen te onderzoeken hoe de cao voor ieder werkt. "Een goed format. De sessie waarin we onze ideale school moesten schetsen, was heel nuttig. We hebben daar iets geleerd van elkaars perspectief. Ik realiseerde me bijvoorbeeld dat OOP'ers behoefte hebben aan een handvat om met hun leidinggevende het gesprek te voeren over de werkdruk die zij ervaren. De les was: je hebt meer onderling vertrouwen nodig om hier afspraken over te maken." Ook Paul Slegers heeft iets gehad aan het kijken vanuit een ander perspectief. "Ik heb dingen gehoord die aanzetten tot nadenken en die ik meeneem naar mijn eigen organisatie. Zoals dit over de functiemix: bijna altijd

vinden bevorderingen (LC, LD) plaats buiten het primaire proces, op andere gronden dan iemands kwaliteit als docent. Dus op basis van verkeerde uitgangspunten krijg je een hoger salaris! Dit raakte mij. En dat 40-plus-docenten zeiden: 'Jonge leraren krijgen alle mogelijkheden. Dynamisch, energiek, ze willen overal instappen. Met als gevolg dat de ervaren docent die aan z'n maximumsalaris zit die mooie taken niet meer krijgt, en 'uitgerangeerd' raakt.' Blijf continu investeren in iedereen, dat is de les."

EN DE CAO?

Deelnemers aan het flankerend traject hopen dat de uitkomst ook leidt tot stappen in de cao, maar zijn daar nog niet zo zeker van. Olaf Peek wil het instrument graag nog eens inzetten, bijvoorbeeld bij het thema duurzame inzetbaarheid. Johan Van Dam: "Ik vind het van moed getuigen dat de cao-partijen dit hebben gefaciliteerd. Als je het veld erover laat praten, dan moet je er ook wat mee. Ze hebben erop vertrouwd dat er misschien werkbare oplossingen uit komen. En ja, vertrouwen is ook het kernwoord in dat hele spel tussen werkgever en werknemer."

WAARDEVOL EXPERIMENT – SFEERVERSLAG FLANKEREND TRAJECT

'Werkgevers en werknemers in gesprek over complexe cao-thema's' is de ondertitel van het geïllustreerde journalistieke verslag van drie landelijke en drie regionale bijeenkomsten in het najaar van 2021. → Dit verslag is als pdf te downloaden op www.vo-raad.nl (zie thema CAO VO en Arbeidszaken).

Coachend leidinggeven: meer dan gesprekstechnieken

Een doorzichtige commerciële truc: dat was mijn eerste indruk bij het zien van de titel van Lingsma's nieuwste boek. Maar de waarheid bleek anders. Lingsma bekent in haar voorwoord onomwonden dat de meeste literatuur over coaching ongeschikt is voor leidinggevers. Bociend voor collega-professionals, maar ongeschikt voor de praktijk. Want de vele inzichten in al die boeken geven geen antwoord op onwetendheid in adequaat handelen in de dagelijkse praktijk. Dat gemis wil zij met haar nieuwste boek goedmaken.

Ze wijst erop dat wat we verstaan onder coachend leiderschap, veranderd is. Eind vorige eeuw ging dat vooral over gesprekstechniek, met de nadruk op een empathische houding. Maar de wereld is veranderd en deze manier van denken biedt geen goed antwoord op alle uitdagingen waarvoor een leidinggevende zich gesteld ziet. ECHT coachend leidinggeven is dat je kritieke momenten in het coachend leidinggeven en het gedoe dat dit soms oplevert, niet schuwt. Je zoomt samen met je team uit, vanuit je intentie om een bijdrage te leveren aan de duurzame ontwikkeling van de organisatie. Je leert teamleden van een afstandje en minder emotioneel-persoonlijk kijken naar samenwerking en ieders bijdrage daarin. Leer ze ook meta-communiceren, schrijft Lingsma, zodat ze vaardiger worden

in de interactie. ECHT coachend leidinggeven betekent teamgericht coachen. Door alleen individuele medewerkers te coachen, zit je de ontwikkeling van collectief samenspel in de weg.

'ECHT coachend leidinggeven' heeft zes hoofdthema's:

1. Ken je spagaten: de schurende tegenstellingen waarmee je als coachende leidinggevende klem kunt komen te zitten
2. Zoom uit om de kern te zien: door uit te zoomen zie je beter hoe beleving en feitelijkheden elkaar in de werkcontext beïnvloeden
3. Focus toekomstgericht: hoe maak je de overgang van individuele naar teamcoaching?
4. Werk teamgericht: hoe maak je belemmerende patronen zichtbaar, hoe houd je het gesprek in de groep gaande en welke momenten kun je expliciet benutten voor leerinzichten?
5. Reflecteer op je eigen bijdrage
6. Geef gedoe de juiste aandacht.

Elk van deze kenmerken wordt in een apart hoofdstuk nader toegelicht. In het afrondende zevende hoofdstuk bespreekt Lingsma zaken die eerder nog niet aan bod kwamen, zoals je kwetsbaar opstellen en empathisch de dramadriehoek inschieten. Achterin het boek zijn werkmodellen opgenomen waarmee je als lezer praktisch aan de slag kunt.



Marijke Lingsma
ECHT coachend leidinggeven
ISBN 978 90 244 4356 7

Dialogoog

In zekere zin snijden beide auteurs hetzelfde onderwerp aan: vermijd de discussie, voer een dialoog. Ze introduceren daartoe de zogenaamde Dialogue to Synergize methode (D2S). Het fundament hiervan bestaat uit 4 R'en: Regie, Respect, Reconciliatie en Realisatie. Samen vormen zij het raamwerk van een productieve dialoog. De auteurs loodsen de lezer door deze vier fasen heen aan de hand van twaalf bekwaamheden die essentieel zijn voor het welslagen van de dialoog. Bijvoorbeeld zelfkennis, zelfbewustzijn en zelfbeheersing. D2S is geen vastomlijnd recept, maar eerder 'een verzameling aan ingrediënten die je helpt te sturen op de gewenste uitkomst'.



Roland de Bruijn en
Fons Trompenaars
Einde discussie
Leiderschap door dialoog
ISBN 978 90 244 4601 8

Lastige gesprekken

Over wat 'lastige gesprekken' zijn, lopen de meningen ongetwijfeld uiteen, maar het een-op-een gesprek van een leidinggevende met een collega over ongewenst gedrag hoort daar vast en zeker bij. Iemand die zich niet aan afspraken houdt of weigert mee te gaan in gewenste vernieuwingen bijvoorbeeld. Leenman vertelt hoe je zo'n gesprek tot een goed einde kunt brengen. Anders gezegd: hoe je als (school)leider effectief verandergedrag kunt laten zien. Drie veranderinzichten staan centraal: bouw interactief aan sterke werkrelaties, breng verbinding tot stand tijdens het gesprek en stimuleer verandertaal in de onderlinge interactie. Maar de kern van dit alles is: zorg dat de ander zich gehoord voelt.



Thijs Leenman
Verandergedrag
Hoe je gedragsverandering interactief stimuleert
ISBN 978 90 244 4391 8

Gelijke kansen

Kansenongelijkheid is een veelkoppig monster dat grote maatschappelijke effecten kan hebben. Met name kinderen van ouders met een structureel lage sociaaleconomische status lopen al bij voorbaat risico op een serieuze achterstand in hun ontplooiingsmogelijkheden. Amghar gaat in vijf hoofdstukken uitvoerig in op hoe kansengelijkheid werkt, hoe het ontstaat, welke gevolgen het heeft en wat eraan gedaan moet worden. Omdat het belangrijk is dat we voelen waarom dit probleem opgelost moet worden, heeft hij in ieder hoofdstuk een persoonlijk verhaal van iemand opgenomen dat goed de kern van het probleem raakt. Verder bevat het boek naast theorie ook tips voor docenten, beleidsmakers en ouders.



Karim Amghar
Hoor mij, zie mij!
Naar kansengelijkheid in het onderwijs
ISBN 978 90 831 9260 4

Reflectiewaaijer

Professionals aanzetten tot reflectie op hun werk en functioneren is een van de grootste uitdagingen voor iedere leidinggevende. Onderzoek wijst namelijk al jaren uit dat professionals niet reflecteren. Volgens wijlen professor Chris Argyris komt dat door een te nauwe verwevenheid van persoonlijke en professionele identiteit. Reflecteren vinden professionals eng. Maar voor optimale leerresultaten moet het en daarvoor is bij uitgeverij Thema een handige waaijer met werkvormen verschenen. Klein beetje theorie en vervolgens heel veel praktijk. Voor beginners en voor gevorderden. De laatste kaarten in de waaijer leggen uit hoe je (als schoolleider) al die werkvormen kunt organiseren.



Jantine Huizing &
Jeroen Hendriksen
Reflectie werkvormen
ISBN 978 94 627 2309 2

'Zo'n docent wilde ik worden'

"Ik kreeg dit boek van een vriend van mijn ouders, toen ik zelf op de middelbare school zat. Hij zei: 'Dit is wel wat voor jou!' En dat was het zeker. Hoewel het verhaal zich ongeveer een eeuw geleden afspeelt, gaf het woorden aan thema's waar ik over nadacht: ongelijkheid, armoede, de rol van het onderwijs. Ik ben mijn profielwerkstuk gaan schrijven over Ciske: ik vergeleek de omschrijvingen in het boek met geschiedschrijving over de jaren twintig.

Het zou niet verkeerd zijn om een keer een vergelijking met het heden te maken. Eigenlijk is het boek ongelooflijk actueel.

Het mooie vind ik nu ook dat het boek is geschreven vanuit het perspectief van een docent. De eerste pagina herinner ik me nog heel goed: Ciske wordt aangekondigd bij het docententeam op zijn nieuwe school. Niemand heeft zin in zijn komst, behalve de schrijver van het boek. Zo'n docent wil ik worden, dacht ik later. Een docent die opkomt voor alle kinderen. Het is zo belangrijk dat je wordt gezien. Dat docenten de tijd nemen om je te leren kennen en je niet in hokjes duwen. Uiteindelijk ben ik zelf ook gaan schrijven. Ik denk dat een boek een mooie manier is om inzicht te geven in de verschillende aspecten van het leven, om te laten zien hoe mooi alle kinderen zijn en wat er beter kan in onze samenleving."



Mijn favoriet



Ciske de Rat
Piet Bakker
ISBN 629 10 415 0073 2

Maxe de Rijk is docent persoonsvorming & socialisatie op het Mundus College in Amsterdam. Over haar drie jaar als mentor van de vmo-kansklas schreef ze het boek 'Geen stress, we gaan het maken!'



Alle opleidingen, boeken en magazines in het onderwijs

voor jouw werkplezier en persoonlijke ontwikkeling



Foto Sanne van der Most



Opleiding

Privacy365 Onderwijs – compleet aanbod AVG

Datalek, phishing en ransomware herkennen en zorgvuldige omgang met persoonsgegevens? Voor elke doelgroep een eigen training? Privacy365 biedt dit als compleet pakket. Prijs vanaf € 10,- per medewerker.



Opleiding

WorldSkills Netherlands

WorldSkills Netherlands biedt het motivatieprogramma dat samen met docenten en vakexperts is ontwikkeld. Daarmee kun je niet alleen wedstrijd-deelnemers, maar alle vmbo-leerlingen en mbo-studenten nog beter uitdagen, inspireren en motiveren voor een beroep. Dat hebben zij juist nu hard nodig!



Opleiding

Gecertificeerd Toetsexpert in het VO

Wie weet alles van goede toetsen? En ontwikkelt en waarborgt het toetsbeleid? Na deze vierdaagse opleiding tot Toetsexpert is er een ware deskundige op school. Ook mogelijk in-school.



Boek

10 denkkaders om leren zichtbaar te maken

Hoe leraren denken over hun lesgeven is een van de belangrijkste invloeden op de leerprestaties. Leer hoe je hier optimaal gebruik van maakt.



Boek

10 denkkaders voor schoolleiders om leren zichtbaar te maken

Door het bewust toepassen van deze 10 essentiële denkkaders zal jouw leiderschap een grote impact hebben op de leerprestaties.



Traject

Van visie/missie naar beleid

Hoe kom je tot beleid voor (hoog)begaafdheid en talentontwikkeling? Bureau Talent neemt je mee in een traject op maat van missie/visie naar begaafdheidsconcept tot beleidsontwikkeling.



DIY

Zo maak je een persoonlijk ontwikkelingsplan

Hoe beter jij je ambities en doelen scherp hebt, hoe groter de kans dat je scholing een succes wordt. Tijd voor een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). Wat is dat precies en hoe maak je het?

COLUMN

Fotografie: Goffe Struiksm

Cursus

We hadden weer eens een cursus.

Mijn gedachten op het moment dat ik me inschrijf, zijn altijd dezelfde en laten zich het best samenvatten als: dit móet ik doen, het gaat mijn leven en dat van mijn leerlingen blijvend veranderen, ik word eindelijk de docent die ik altijd al had willen zijn, ik kan mezelf eindelijk serieus nemen.

De praktijk bleek, het zal eens niet, net iets prozaïscher. Sfeertekening: met een stuk of tien collega's een aantal middagen praten en nadenken over onderpresteren in het algemeen, en hoogbegaafde onderpresteerders in het bijzonder. We kregen een multimap met stencils waarop onderaan elk blaadje '2016' stond en tijdens de eerste bijeenkomst liep er binnen het uur al een collega weg. "Nu snap ik hoe sommige leerlingen zich moeten voelen", merkte ze nog op. Vond ik treffend.

Toen de rust was weergekeerd, moesten we kaartjes trekken met karaktereigenschappen en aan de hand daarvan oppervlakkigheden over onszelf vertellen die moesten doorgaan voor diepzinnig en, wie weet, diep doorvoeld. Weer later moesten we een woordweb maken met daarop alles wat je je nog kon herinneren van je basisschooltijd, en ik weet wel dat de trainer ons opzettelijk liet oefenen met dingen die wij later precies zo met onze onderpresterende schatjes konden doen, maar toch voelde het infantiel.

Het geheel deed me denken aan mijn lerarenopleiding aan de VU, waar voor mijn gevoel ook niemand zat die graag die opleiding wilde doen – hoe goed en lief de docenten overigens ook waren – maar juist alleen maar mensen die graag voor de klas wilden staan. Zo iets was er met die cursus ook aan de hand. Iedereen wilde de vaardigheden beheersen, graag zelfs, maar waarom konden we de boel niet in een uurtje afhandelen? Dan dacht ik die multimap er later zelf wel bij. Waarschijnlijk hou je daar alleen geen trainingsbureau mee overeind.

In de aanloop naar de laatste bijeenkomst moesten we met een leerling in gesprek – het werd uitgelegd alsof het een soort safari was, iets wat je nooit doet en waarop je je maar beter goed kon voorbereiden.

Dus ik gebaarde tijdens het mentoree een meisje om mee te komen, en met die multimap onder mijn arm ging ik haar voor naar een ander lokaal, waar ik mijn best deed om niet al te formeel over te komen terwijl ik het aangeleerde zoveel-punten-plan werktuiglijk doorploegde. Mijn leerling gaf zo goed mogelijk antwoord – alsof ze doorhad dat ik met een opdracht bezig was en me probeerde te helpen. Ondertussen tekende ze bloemachtige figuren op het digibord.

De conclusie na een minuut of twintig: motivatieproblemen. Mijn opdracht aan haar was om op zoek te gaan naar wat haar werkelijk motiveert.

Na het weekend kwam ik haar weer tegen.

"En?" vroeg ik.

"Ik heb overal gezocht, meneer," zei ze, "maar ik kan m'n motivatie nergens vinden."



Martijn Simons

Schrijver en docent Nederlands aan het Erasmiaans Gymnasium



WIE WERKT WAAR?



Deze 8 collega's veranderen van baan

→ Vanaf 1 maart is **Paul Cornelissen** de nieuwe directeur van het Grescollege in Reuver. Hij is de opvolger van Noud Theunissen. Cornelissen is van oorsprong fiscalist en werkte twintig jaar bij Fontys, onder meer als programmamanager, teamleider en docent. **Noud Theunissen** is per 1 november 2021 benoemd tot directeur van de Nieuwste Pabo (Fontys).

→ De gemeenteraad van Emmen heeft **Caren Japenga** benoemd als lid van de raad van toezicht van Openbaar Onderwijs Emmen. Japenga is in het dagelijks leven voorzitter college van bestuur van het Almere College, met vestigingen in Kampen en Dronten. De benoeming is ingegaan in oktober.

→ **Wim de Kloe** treedt half februari af als bestuurder van Wartburg-Driestar. Wartburg-Driestar is een bestuur dat in 2021 ontstond

door een fusie van het Wartburg College, een school voor reformatorisch onderwijs met vier locaties in de regio Rotterdam, en het Driestar College met vestigingen in Gouda, Leiden en Lekkerkerk.

→ De gemeente Rijssen-Holten heeft **Ben Kokhuis** benoemd als lid raad van toezicht met het profiel Onderwijs voor Stichting Waerdenborch. De Waerdenborch is een openbare scholengemeenschap voor voortgezet onderwijs met locaties in Holten en Goor. Kokhuis werkt als zelfstandig onderwijsadviseur. Tot 2020 was hij voorzitter centrale directie van het Pius X College en scholengemeenschap Canisius in Almelo. De benoeming is ingegaan per 1 januari 2022.

→ **Rien van Tilburg** heeft per 1 januari afscheid genomen als bestuursvoorzitter van het Clusius College in Alkmaar. Van Tilburg

was veertig jaar werkzaam in het onderwijs. Hij werkte onder meer 25 jaar op het Wellant College in Amsterdam. Vanaf 2011 was hij co-voorzitter bij Onderwijsgroep Noordwest-Holland, waar het Clusius College onder valt. Hij is inmiddels met pensioen.

→ Sinds 1 december is **Robert Tops** rector op het Rythovius College in Eersel (Ons Middelbaar Onderwijs). Hij volgt Marleen van den Hurk op. Tops was voorheen directeur-bestuurder van Cordaad Welzijn/Welzijn de Kempen.

→ De raad van toezicht van Viviani (een bestuur voor christelijk basisonderwijs) in Emmen heeft **Joop Vogel** benoemd als voorzitter van de raad van toezicht. Vogel is in het dagelijks leven voorzitter van het college van bestuur van CSG Liudger in Drachten. Zijn benoeming is in november ingegaan.

‘Ik wil de praktijk meer de school in brengen’

Mijn overstap

Robbert van der Veer (38) is sinds november vorig jaar directeur van het Mondriaan College in Oss, een school voor mavo en havo, onderdeel van Het Hooghuis. Hij is de opvolger van Erik Jan Bakker, die inmiddels rector is van het Stedelijk Gymnasium in Den Bosch.

Waarom deze overstap?

“Op mijn vorige school kreeg ik steeds meer taken die schoolbreed waren. Ik groeide toe naar een andere rol en kon proeven hoe het is om een school aan te sturen. Dat was fijn, want zo heb ik mijzelf steeds verder kunnen ontwikkelen. Toen de vacature voor het Mondriaan voorbijkwam, dacht ik meteen: ‘Dat ben ik!’ Dus toen heb ik de stoute schoenen aangetrokken. Inmiddels voel ik me erg thuis hier, het is echt een warme school.”

Wat laat je achter?

“De locatie Zuidwest van Het Hooghuis is een grote vmbo-school met acht praktijkprofielen. De techniekafdeling alleen al besloeg zo’n drieduizend vierkante meter. De

school heeft zich er de laatste jaren sterk op gericht leerlingen keuzes te geven. Wat wil je verbreden of verdiepen? Waar wil je ondersteuning bij? Dat ging steeds beter. Ik ben met pijn in mijn hart weggegaan en vond het erg lastig om iedereen daar achter te laten.”

Waar ga je aan werken in je nieuwe baan?

“Ik wil graag de praktijk meer de school in brengen, zowel op de mavo- als de havo-afdeling. Ik denk dat het goed is dat alle leerlingen kennismaken met de praktijk en niet alleen theorie voorgeschiedeld krijgen. Daar komen mijn ervaringen op mijn vorige school goed van pas. Verder loopt er bij ons een heel gaaf project samen met vso-school de Sonnewijzer. In



drie lokalen in onze school volgen vso-leerlingen onze lessen samen met de reguliere leerlingen. We kijken of zij wellicht kunnen terugkeren in het regulier onderwijs. Het zou mooi zijn als we op die manier jongeren verder kunnen helpen.”

Advertentie

VO-congres uitgesteld naar 22 september 2022

De VO-raad heeft besloten het jaarlijkse VO-congres in Nieuwegein te verplaatsen van 24 maart naar donderdag 22 september.

Vorig jaar in september organiseerden we een ‘half’ VO-congres, waarbij deelnemers moesten intekenen voor de ochtend of de middag. Uit de evaluatie kwam naar voren dat in deze opzet de mogelijkheid tot ontmoeting en netwerken te veel werd gemist. Daarom kiezen we ervoor om ondanks de door het kabinet aangekondigde versoepelingen toch te gaan voor een volwaardig, regulier congres in september. Ervan uitgaand dat er dan geen sterk beperkende coronamaatregelen meer zullen gelden.

Binnenkort volgt meer informatie over het programma en de inschrijving. Noteer de datum alvast in je agenda!



VORAAD
Vereniging van scholen
in het voortgezet onderwijs

VO-congres 22 september 2022 | Zet het in je agenda!

VRAAGBAAK

Schorsing verlengen?

Leden van de VO-raad kunnen met al hun vragen over onderwijs- en werkgeverszaken terecht bij de Helpdesk VO. Deze keer: schorsing als ordemaatregel. Er zijn situaties denkbaar waarin een schoolbestuur een werknemer wil schorsen. Hoe gaat dat in zijn werk? En wat als het onderzoek meer tijd vraagt?



DE KWESTIE

Een docent wordt ervan beschuldigd dat hij een leerling zou hebben geslagen. Omdat de leerling erg geschrokken is en de docent in het verleden al eens is aangesproken op de manier waarop hij leerlingen bejegt, besluit de school een onderzoek in te stellen. De docent wordt vlak na het incident voor vier weken geschorst.

DIT ZEGT DE CAO

Volgens de CAO VO (artikel 10.7) heeft het schoolbestuur de mogelijkheid een werknemer te schorsen als dat in het belang van de instelling dringend noodzakelijk is. De aanleiding kan – zoals in dit geval – een incident zijn dat op school heeft plaatsgevonden. Maar schorsing is ook mogelijk als er in de privé sfeer van de werknemer iets gebeurt dat de schorsing rechtvaardigt. Voordat het bestuur een werknemer schorst, moet deze de gelegenheid krijgen zijn verhaal te doen. Als daarop daadwerkelijk een schorsing volgt, moeten de argumenten van de werknemer in de schorsingsbrief worden meegenomen. De duur van de schorsing hangt af van de aanleiding. Artikel 10.7 lid 2 noemt voor bijna elke grond aparte termijnen. Ten hoogste gaat het echter om vier weken. Gedurende die tijd mag de werknemer alleen met toestemming van de werkgever in het schoolgebouw komen.

ZO GING HET VERDER

Het lukt het bestuur niet om het incident binnen de vier weken van de schorsing af te handelen. De schorsing valt samen met de zomervakan-

tie en het personeel is niet aanwezig. Daardoor kan het onderzoeksrapport niet met de docent besproken worden. Het bestuur besluit een tweede schorsing op te leggen. De docent is het daar niet mee eens en gaat bij de Onderwijsgeschillencommissie in beroep.

DIT ZEGT DE CAO

In lid 2 van artikel 10.7 van de CAO VO staat onder f dat het bestuur een schorsing kan verlengen als het belang van de instelling dat vraagt. Dat kan door middel van een brief waarin staat dat het onderzoek niet binnen vier weken is afgerond en dat de schorsing om die reden wordt verlengd. Verlengen kan tot maximaal drie maanden (de vier weken meegerekend). Vervolgens kan de schorsing zo nodig nogmaals met ten hoogste drie maanden worden verlengd. In totaal kan een schorsing dus maximaal zes maanden duren. Dat maakt het mogelijk om gedegen onderzoek te doen naar de gebeurtenis en de schorsing fatsoenlijk af te handelen.

HET OORDEEL

De Onderwijsgeschillencommissie verklaarde het beroep van de docent tegen de twee schorsingen ongegrond: het bestuur was

bevoegd om onderzoek naar de gang van zaken te doen en ook het verlengen van de schorsing was niet onredelijk. Rest de vraag wat er zou zijn gebeurd als de commissie de schorsingen wél onterecht had gevonden. Artikel 10.7 van de CAO VO bepaalt dat het bestuur een schorsing meteen moet intrekken als de grond voor de schorsing vervalt. Is een schorsing onterecht gebleken, dan moet de werkgever ervoor zorgen dat de werknemer naar vermogen kan rehabiliteren op school.

De uitspraak van de Onderwijsgeschillencommissie is terug te lezen op www.onderwijsgeschillen.nl (nummer 2021012607).

OOK EEN VRAAG?

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

VO ACADEMIE
VOOR DE PROFESSIONALISERING VAN
SCHOOLLEIDERS EN BESTUURDERS

SCHAKEL VIA DE VO-ACADEMIE KOSTELOOS EEN COACH IN

Schoolleiders en bestuurders met een ontwikkelvraag kunnen via de VO-academie kosteloos een afspraak maken met één van de ruim honderd VO-managementcoaches. Dit zijn ervaren collega-schoolleiders en -bestuurders die zijn opgeleid tot gecertificeerd coach en andere leidinggevendenden helpen met groei, transitie en reflectie.

Een coachee over haar ervaringen: “De coachingsmomenten buiten school brachten ruimte om te kijken naar het werk dat er te doen is, de invulling en uitvoering daarvan en wat dat betekent voor mijn rol. Ik heb mijn eigen handelen kritisch onder de loep genomen en werk nu bewuster vanuit visie. Ik zou het iedereen aanraden.”

Coaching komt goed van pas bij de start van de loopbaan, maar is ook erg zinvol voor ervaren schoolleiders en bestuurders die hun ontwikkelvraag verder willen verkennen.

Bekijk nu het aanbod met coaches en maak een afspraak met een collega uit uw regio via: www.vo-academie.nl/coaching



**Alles
voor een
zelflerend
team.**

Dat wíl je.

Ga voor een teamabonnement op E-WISE en geef je docenten onbeperkt toegang tot 120 praktijkgerichte, online cursussen. Met E-WISE kiest elke docent, afhankelijk van de kennisbehoefte en tijd die er is, welke nascholing hij wil volgen. Het aanbod is zo ingedeeld dat alle facetten van het docentschap in het voortgezet onderwijs aan bod komen.

**Vraag een gratis demo aan
en ontdek de voordelen:**

www.e-wise.nl/vo-magazine

Online nascholing
voor onderwijsprofessionals

e-WISE

Good To Know