



Zeeland zet in op flexpools

4

Samenwerking heeft de toekomst

12

Foute theorieën bij leerkrachten

14

Verbetercultuur verhoogt kwaliteit

18

Inhoud

- 3 Column Koen Groeneveld
- 4 Transfercentrum Zeeland zet in op flexpools
- 6 Column Jan Roest
- 7 Nieuws
- 8 Verbeter de impact van leraren op leren
- 10 WWZ en de vervanging in het onderwijs
- 12 Samenwerking, meer dan ooit nodig
- 14 Foute theorieën vertroebelen visie leerkrachten
- 16 Column Ietje van Andel
- 17 Nieuws
- 18 Verbetercultuur verhoogt onderwijskwaliteit



Colofon

De VBS is het tijdschrift van VBS, netwerkorganisatie voor diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs. Het verschijnt vier keer per jaar en wordt gratis toegestuurd aan leden. Donateurs ontvangen, afhankelijk van hun bijdrage, eveneens het tijdschrift.

VBS aanvaardt geen verantwoordelijkheid voor de inhoud van bijdragen die door niet-VBS-medewerkers zijn geschreven.

Redactie: Ietje van Andel, Koen Groeneveld, Akke Tick (hoofd- en eindredactie) en Peter Warnders

Redactie-adres:
Bezuidenhoutseweg 251-253
2594 AM Den Haag

T: 070-331 52 52
E-mail redactie: redactie@vbs.nl
@VBSonderwijs
www.vbs.nl

ISSN: 2451-9707

Ontwerp: Huis Communicatie
Druk: Dima – Media Groep b.v.
Fotografie: VBS, tenzij anders vermeld



Behoud diversiteit in scholenaanbod

‘Oprichting nieuwe school onmogelijk gemaakt’. Dat was de openingskop van De Volkskrant op 29 april 2015. De teneur van het artikel luidde dat de overheid zulke zware eisen aan nieuwe scholen stelt, dat het stichten van nieuwe scholen vrijwel onmogelijk is. Ik zou de nadruk willen leggen op het woord ‘vrijwel’. VBS begeleidt jaarlijks initiatiefgroepen die tegen de stroom in en met enorme betrokkenheid en doorzettingsvermogen een nieuwe goed draaiende school weten neer te zetten. Vaak brengen ze vernieuwing in ons onderwijsbestel. Ook hebben ze een voorbeeldfunctie. Neem De School in Zandvoort die nu succesvol werkt met flexibele schooltijden. Collega Ben Mom, al jaren onze expert op het gebied van school-stichting, kon in het artikel niet ontbreken. Zijn statement: ‘vernieuwing komt eerder van nieuwkomers dan van bestaande besturen.’ is niet uit de lucht gegrepen. VBS maakt het jaarlijks van dichtbij mee.

In verschillende publicaties over diversiteit breekt de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling een lans voor een sterke *civil society*, vanuit de gedachte dat onze posttraditionele samenleving steeds meer diversiteit vertoont. Daarbij hoort geen overheid die voorziet in onderwijs en uniformerend centraal beleid voert, maar eerder zorgt dat er (goed) onderwijs mogelijk is. De raad waarschuwt daarnaast voor het gevaar van gelijkvormigheid. Veelgebruikte systemen of inrichtingsprincipes hebben van nature de neiging om dominant te worden en diversiteit weg te drukken. Het pleit er dan ook voor om ruimte te houden voor de samenleving om scholen op te richten en in stand te houden die aansluiten bij wat er leeft in de maatschappij.

Richtingen loslaten

Waarom naast religie en levensovertuiging niet een school stichten op basis van een onderwijskundige of pedagogisch didactische visie? Een ruimere uitleg van het begrip richting is in lijn met de oorspronkelijke strekking van artikel 23 van de grondwet. De verdeling van scholen naar richting vormt geen goede afspiegeling meer van de huidige maatschappij. Ik ben dan ook warm voorstander om toe te werken naar een

stelsel van richtingvrije planning. Dat moet wel zorgvuldig gebeuren, zodat we niet het kind met het badwater weggooiden. Wat betekent het loslaten van het begrip richting bijvoorbeeld voor het bestaande scholenbestand?

Een flexibeler scholenbestand kan gestimuleerd worden door meer gewicht te geven aan ouderverklaringen. Ouderverklaringen geven de mogelijkheid om op een effectieve wijze initiatiefnemers voor vernieuwing toegang te bieden tot ons onderwijsbestel. Daarbij moet wel gebruik worden gemaakt van methodieken die rechtstreeks naar de mening van ouders vragen! Nu zijn vormen voor directe meting namelijk beperkt. Ook pleit ik voor daling van de stichtingsnorm en verlenging van de periode van vijf jaar voor einde bekostiging. Nu moeten scholen veel tijd en energie stoppen in het werven van leerlingen en kunnen daardoor minder tijd en aandacht besteden aan de onderwijskwaliteit. Een periode van acht jaar is veel reëler. Zo krijgt de basisschool voldoende tijd om in een rustig en verantwoord tempo toe te groeien naar de stichtingsnorm. Het oprichten van scholen hoeft dus niet onmogelijk te zijn, maar zou met enkele maatregelen wel eenvoudiger kunnen. ■



Tekst
Koen Groeneveld,
directeur VBS

Fotografie
Richard Lotte



www.vbs.nl



kgroeneveld@vbs.nl



Transfercentrum Zeeland zet in op flexpools

Tekst
Bob Molier

Fotografie
Rolf van Koppen



www.vbs.nl



jisaac@vbs.nl

Moeite met het vinden van invallers? Hulp nodig met het opzetten van mobiliteitsbeleid? Op zoek naar een evenwichtig personeelsbestand? Het Transfercentrum Zeeland zet in op een flexpool en professionalisering. Jona Isaac, senior adviseur bij VBS, is betrokken bij de opzet van dit centrum dat binnenkort officieel van start gaat.

Zeeland is een van de transfercentra dat in het kader van Sectorplan PO is opgezet. Isaac is regio-ondersteuner namens het landelijk uitvoeringsteam: 'Ik verleen hand en span diensten en adviseer. Ook fungeer ik als informatieschakel tussen het landelijk overleg van twaalf centra en de regio.' Bijna alle Zeeuwse schoolbesturen

doen mee. Waarom niet allemaal? 'Besturen die niet meedoen, vinden het soms te duur. Een ander argument om niet mee te doen is dat zij de denominatie of pedagogische inslag van de invallers in eigen hand willen houden. Het oplossen van de invalproblematiek in het kader van de ketenregeling en de Wet werk en zekerheid,

evenals een bijdrage leveren aan de maatschappelijke problematiek om jonge leerkrachten op het eiland te houden zijn de belangrijkste argumenten voor de schoolbesturen die wel meedoen.'

Isaac legt uit: 'Besturen willen geen risico lopen op benoemingsverplichtingen, die ontstaan al als een leraar meer dan drie keer invalt binnen hetzelfde schoolbestuur. Zij staan verder voor de uitdaging om in een krimpende markt werkgelegenheid te behouden en tegelijk een tekort aan onderwijzend personeel in de toekomst te voorkomen. Het risico bestaat namelijk dat jongeren niet kiezen voor een onderwijs-carrière, omdat zij niet opgeleid willen worden tot werkloosheid. Het transfercentrum Zeeland werkt dan ook nauw samen met de Hogeschool Zeeland.'

Vliegende start

Regionale samenwerking is van groot belang. Isaac: 'Zeeland heeft al lang te maken met krimp, weinig mobiliteit en weinig kansen voor startende leraren. Deze grote maatschappelijk problemen kan een bestuur niet alleen oplossen. Daarom richtten Zeeuwse schoolbesturen in juli 2013 samen een coöperatie op, met onder andere een eigen opleidingsacademie en een netwerk voor personeel en organisatie. Een deel van deze activiteiten zijn nu ondergebracht in het transfercentrum.'

'Zeeland kent een vliegende start'

Door het bestaan van deze samenwerking maakt Zeeland, in vergelijking tot andere transfercentra, een vliegende start. 'Een groot deel van de deelnemende besturen in het centrum kenden elkaar al. Het was voor hen een logische stap om de samenwerking uit te breiden naar arbeidsmogelijkheden en invalpools. Overigens bestaat de coöperatie nog steeds. Niet alle deelnemende schoolbesturen van het transfercentrum zijn lid van de coöperatie en andersom.'

Sectorplan PO

Het sectorplan PO van het Ministerie van Onderwijs heeft meerdere doelen: mobiliteit bevorderen, met ontslag bedreigde leraren behouden en jonge leraren een kans geven aan het werk te gaan. Het Vervangingsfonds, Participatiefonds en het Arbeidsmarktplatform PO voeren het Sectorplan PO uit. De startsubsidie om transfercentra op te zetten is verdeeld. In twaalf regio's werken schoolbesturen hieraan samen. Het traject loopt tot april 2016.

Flexpools

Het Zeeuwse transfercentrum gaat werken met verschillende flexpools

- **A-pool** personeel met een dienstverband bij een van de schoolbesturen,
- **B-pool** parttimers die een - al dan niet tijdelijke - uitbreiding van de vaste aanstelling wensen en leerkrachten zonder dienstverband bij een van de schoolbesturen, die wel willen invallen,
- **C-pool** Leerkrachten via payroll en op uitzendbasis. Dit is een dure constructie maar kan bij onverwachte pieken zoals een griepgolf wel de oplossing zijn.

Kan een regionaal transfercentrum alle arbeidsmarktproblemen in het po oplossen?

Isaac: 'Nee, natuurlijk niet. Bij krimp blijft het lastig. Het kan wel een oplossing zijn voor de ketenbepaling binnen de WWZ. Ook bevordert het samenwerking en levert het een bijdrage aan de arbeidsmobiliteit en vergroot het de kans op werk voor met name jonge mensen. Natuurlijk krijgt het transfercentrum niet alle starters aan het werk en is samenwerking niet het antwoord op alle personele problematiek. Wel draagt het overleg bij aan samenwerking op het hele terrein van HRM. Tevens draagt de opleidingsacademie 3L, onderdeel van het transfercentrum, bij aan professionalisering voor het personeel.'

Tot slot heeft Isaac nog wel een tip voor deze maatschappelijke problematiek: 'Ik zou jonge leraren die nu een uitkering krijgen een plaats willen geven in scholen met behoud van hun uitkering. Ik zou ze samen laten werken met een oudere leerkracht die binnen 1 à 2 jaar met pensioen gaat, en als die vertrekt volgt de starter de gepensioneerde op.' ■

Digitalisering verbreedt ons onderwijs op maat



Met de zon komen ook circus en kermis weer naar ons land. Dat betekent dat u op de snelwegen geregeld één van onze 23 leswagens tegenkomt. Zij volgen letterlijk de kinderen van kermisexploitanten en circusartiesten door het land. In de wagens zitten niet alleen schoolmaterialen en leerkrachten maar volledige leslokalen. We beschikken over 23 rijdende scholen van verschillend formaat, zodat we ons kunnen aanpassen aan het aantal kinderen op een kermis of circus. Naast deze scholen werken we met gastscholen en afstandsonderwijs.

Tekst

Jan Roest,
Directeur Rijdende
school

Fotografie
Jac Weerts



www.rijdendeschool.nl

Ik bezoek ze graag, onze leerkrachten in het veld, de kinderen en hun ouders. Naast het opsnuiven van de speciale sfeer van de reizende gezelschappen, geniet ik van de parelmomenten in het onderwijs. Het observeren van die leerkracht van 62 bijvoorbeeld. Samen met twee Frans sprekende knulletjes zingt hij een Frans liedje. Niet zomaar een liedje. Op zijn tablet heeft hij zowel de originele versie als een karaokeversie. Hij combineert taal en muziek in één lesonderdeel. Of even aanschuiven bij de ouders van een kermiskind. Hun dochter heeft hun attractie in lego nagebouwd en er een filmpje van gemaakt. We bekijken het gezamenlijk in hun salonwagen. Een mooi moment waarin de volwassenen al weten ... de kermisattractie stopt niet na deze generatie.

Individueel onderwijs op maat in binnen- en buitenland met maar één uitgangspunt: 'het kind'. Dat is al zestig jaar missie en passie van De Rijdende School. Zes decennia waarin 100% passend en 100% gedifferentieerd onderwijs ontstond en steeds verder uitgebouwd werd. Met vallen en opstaan. De Rijdende School deed al aan differentiatie ver voordat het een gangbaar begrip, of met de Wet passend onderwijs, zelfs voorschrijf werd.

Digitaal onderweg

Mijn trots is de stappen die we op het gebied van digitalisering zetten. We ontwikkelen met ELOpartners het programma 'Navileren' voor tijd- en plaatsonafhankelijk digitaal onderwijs. Hiermee volgt een leerling in de winterperiode op een gastschool of in onze rijdende school altijd zijn eigen lesprogramma. Daarnaast werken we met Kennisnet, Khan Academy en Eduapp aan een programma om alle methodes via metadatering te voorzien van leerdoelen waardoor echte individuele leerlijnen mogelijk worden. De PO-Raad heeft dit project inmiddels opgenomen in hun doorbraakproject ICT. Hierdoor ontstaat vernieuwing voor het hele po. Dat maakt mij gelukkig.

Digitalisering, ik zet er vol op in. Dat kan echter nooit het individuele fysieke contact tussen leerkracht en leerling vervangen. Samen torens bouwen, met elkaar langs de dieren wandelen, want leren is meer dan zo snel mogelijk taal- en rekenopdrachten af werken. Onderwijs moet gebaseerd zijn op nieuwsgierigheid van kinderen. Een computer kan daarbij helpen, maar blijft een gereedschap. Een leerkracht die een kind kan begeleiden naar de 21ste eeuw met de tools en kennis die daarvoor nodig zijn is zijn of haar gewicht in goud waard. De goudprijs stijgt weer, en terecht, want leerkrachten van de Rijdende School zijn onbetaalbare parels van goud. ■

'Digitalisering, ik zet er vol op in'

NGVO-studiedag over de vrijheid van onderwijs

Moeten we niet terug naar een pedagogisch perspectief als het gaat om de vrijheid van onderwijs? Dit was een van de centrale vragen op de studiedag van het Nederlandstalig genootschap voor vergelijkende studie (NGVO) op 29 mei 2015 in het Onderwijsmuseum in Dordrecht. Het NGVO belichtte het lopende debat over de vrijheid van onderwijs in Vlaanderen en Nederland waarbij actuele dilemma's werden uitgediept.

België en Nederland zijn de afgelopen honderdvijftig jaar ieder op hun eigen wijze tot een invulling van de huidige vrijheid van onderwijs gekomen. In beide landen is deze vrijheid in de grondwet verankerd. In Nederland in artikel 23 en in België in artikel 24. Beide landen voeren nu ook de discussie hoe het verder moet met deze vrijheid. 'Wordt de vrijheid van de aanbieder (artikel 23) niet veel meer de vrijheid van op de individuele ontwikkeling van een kind, waarbij de rechten van ouders steeds belangrijker worden', vroeg Pieter Huisman, hoogleraar onderwijsrecht aan de Erasmusuniversiteit en lid van de Onderwijsraad zich af. 'Of moeten we juist niet de pedagogische vrijheid van het leren voorop stellen? Immers, een kind heeft het recht zichzelf te vormen, uitgaande van zijn eigen mogelijkheden en niet voorgeschreven door de maatschappij waarin hij opgroeit. Een maatschappij die geneigd is de nadruk te leggen op bijvoorbeeld de economische functie van onderwijs of het gelijkheidsbeginsel', aldus Maarten Simons, hoofddocent Laboratorium voor Educatie en Samenleving van de KU Leuven. In de slotreflectie door Roger Standaert, emeritus hoogleraar vergelijkende pedagogiek aan de Universiteit Gent, werd geconcludeerd dat het pedagogisch perspectief de toekomst van de vrijheid van onderwijs zou moeten zijn. 'Andere wetenschappelijke disciplines (bijvoorbeeld sociale en economische) kunnen daar bij aansluiten waarna een juridische verankering plaatsvindt. En pas dan mag de politieke besluitvorming plaatsvinden.'

 pwarnders@vbs.nl

Heeft u een vacature in uw school, stichting of bestuur? Stuur de tekst naar communicatie@vbs.nl en wij plaatsen de informatie gratis op onze website en verspreiden de vacature ook via de sociale media.

Pedagogisch vakmanschap

Pedagogisch vakmanschap gaat over de school als moderne organisatie en het vakmanschap van de docent. Ook over onderwijs dat het kind stimuleert tot eigen keuzes en eigen verantwoordelijkheid. Brede vorming, ontwikkeling van 21ste eeuwse vaardigheden, voorbereiding op een leven in de maatschappij en ontwikkeling van een sterke identiteit hebben binnen scholen aandacht nodig. VBS heeft een uitgebreid cursusaanbod in samenwerking met HVO.

 www.vbs.nl/vbs/agenda

WWZ

De Wet werk en zekerheid houdt de gemoederen bezig. Niet onterecht, de wet heeft grote invloed op de arbeidsrechtelijke positie. VBS-advocaten volgen het nieuws op de voet. Tijdens voortdurende geactualiseerde presentaties praten zij u bij. Op 9 september staat dossiervorming centraal. De WWZ stelt namelijk nieuwe, scherpere eisen aan het opbouwen van een dossier. Zo kunnen ontslagdossiers worden voorgelegd via UWV en kantonrechter.

 www.vbs.nl

Hoe kunnen we het leren van kinderen verbeteren? Die vraag staat centraal bij Professionele Leergemeenschappen. Deze leergemeenschappen van leraren binnen een school zijn een vorm van professionalisering en een manier om opbrengstgericht te werken. Frank Coert, onderwijsadviseur bij OnderwijsAdvies, geeft een voorproefje van zijn workshop over dit onderwerp tijdens een VBS-inspiratiebijeenkomst in september.

Verbeter de impact van leraren op leren

Tekst
Jaan van Aken

Fotografie
Rinus van Denderen



www.onderwijsadvies.nl



Inspiratiebijeenkomst
Onderwijsadviseur
Frank Coert van
OnderwijsAdvies geeft
een workshop over
Professionele Leergemeenschappen tijdens
een VBS-inspiratiebijeenkomst op 24 september.
(zie pagina 17)



Aanmelding
cursussen@vbs.nl

‘Het leren van kinderen staat voor ons voorop.’ De meeste scholen hebben zo’n soort statement in hun visie of missie staan. Toch leven weinig scholen dat adagium in de praktijk na, vindt Frank Coert, onderwijsadviseur bij OnderwijsAdvies. ‘De meeste leerkrachten geven vandaag les 4 omdat ze gisteren les 3 gaven. Waar het om zou moeten gaan, is dat ze een les geven die hun leerlingen nodig hebben om de volgende stap in hun leerproces te zetten.’

Daartoe moeten leraren binnen een Professionele Leergemeenschap (PLG) met elkaar in gesprek, vindt Coert. ‘Een groep leraren bespreekt hun impact op het leren van hun leerlingen en hoe ze die impact gezamenlijk kunnen versterken. Het is een manier om opbrengstgericht te werken én leraren te professionaliseren’, legt hij uit. Binnen een PLG waar het over begrijpend lezen ging, vroegen leerkrachten zich af of ze tot de gestelde norm kwamen. ‘De jongste docent constateerde: “oei, dat haal ik niet. Wat doe jij in jouw klas dat je het wel haalt”, vroeg ze. Het is heel sterk als iemand dat open op tafel durft te leggen.’ Dat inhoudelijke gesprek wordt op veel scholen nog niet of nauwelijks gevoerd. ‘Terwijl leraren wel behoefte hebben om in gesprek te gaan over hun vak en van collega’s te horen hoe zij iets in de klas doen.’

Ben je een Malmbergschool?

Een PLG werkt in leerteams die vaak per bouw georganiseerd zijn. De werkwijze is in te zetten voor alles wat aan leren gelieerd is. ‘Te beginnen met taal, rekenen en begrijpend lezen, maar zeker ook voor creatieve vakken, muziek en gym.’ Coert begeleidt samen met de directeur het proces. Daarnaast traint hij zogeheten *teacher leaders* of voortrekkers. ‘Vaak zijn het de bouwcoördinatoren die de vergadering leiden en de voortgang van de leergemeenschap bewaken.’

Vier vragen staan centraal bij een PLG. De eerste is ‘Wat willen we dat leerlingen leren?’. Coert: “Dat staat in de methode”, zeggen leraren soms. “Ben je een Malmbergschool en volg je strak de methode of wil je echt handelingsgericht werken en beoordelen wat jouw leerlingen nodig hebben om te leren”, vraag ik dan.’ Leraren zetten samen op een rijtje wat de leerdoelen voor bijvoorbeeld begrijpend lezen zijn. ‘Het werkt het beste als het clusters van doelen zijn om leesstrategieën aan te leren. Zo ontstaat er een leerlijn.’

Vervolgens is de vraag ‘Hoe weten we of ze dat leren?’. ‘Dan komen de toetsen in beeld. Een school haalde als antwoord de rekentoetsen aan



het einde van het blok helemaal naar voren. De resultaten hangen in de klas en dan is precies te zien welke leerling welk onderdeel beheerst. De leerkracht weet dat ook en ziet wat zijn lesgeven kan bijdragen aan het leren van leerlingen', zegt de onderwijsadviseur.

De derde vraag is 'Wat doen we als leerlingen het niet leren of juist sneller leren?'. 'Soms betekent het dat een PLG via literatuurstudie onderzoek doet naar een serie leervragen. Een school constateerde dat de woordenschat van leerlingen te laag is en hun kennis van de wereld te beperkt. Zij hebben met elkaar, en dat maakt het krachtig, een curriculum bedacht om de Amsterdamse woordenlijst aan te bieden.'

Traan

Als PLG werk je samen aan hoge opbrengsten. Dat vraagt om een kritische benadering: hoe komt het dat de resultaten bij de ene leerkracht hoger zijn dan bij de andere? 'We zijn dan geneigd om kinderen af te rekenen. Het is een lastige klas, met kinderen die moeilijk leren. Maar die vraag gaat over de kwaliteit van een leerkracht. Jezelf afrekenen is echter veel complexer. Dat vraagt een reflectieve houding van een leerkracht en dat vinden mensen lastig. Ook zal daar zal best eens een traan bij vloeien, dat

mag. Want dan ben je bezig betere leraren te verkrijgen en de onderwijskwaliteit te verbeteren. Daarom is de vierde vraag zo belangrijk: "Wat is ons gezamenlijk antwoord daarop (en wat leer ik als leraar daarvan)?".'

Coert begeleidt nu twee jaar PLG's binnen scholen. Hij vindt het nog te vroeg om te zeggen dat het onderwijs verbetert door de werkwijze. Toch zijn er al eerste resultaten zichtbaar. Coert: 'Op een van de scholen zijn de rekenopbrengsten beter geworden. Op een school in Rijswijk zijn de leesresultaten omhoog gegaan, dat verwacht ik ook voor de woordenschat en het begrijpend lezen.' ■

”

‘Een professionele leerkracht vraagt om een kritische benadering: hoe komt het dat de resultaten bij de ene leerkracht hoger zijn dan bij de andere?’

WWZ en de vervanging in het onderwijs

De Wet werk en zekerheid (WWZ) heeft gevolgen voor de vervangingsmogelijkheden binnen het onderwijs. Nu er geen nieuwe cao po en cao vo afgesloten worden, en ook nog onbekend is wanneer die komen, vinden een aantal voorgenomen wijzigingen geen doorgang. Ziet u door de bomen het bos nog?

Tekst
Bas Vorstermans



Helpdesk VBS
070-331 52 15



helpdesk@vbs.nl

De WWZ gaat voor het onderdeel tijdelijke contracten in per 1 juli 2015. De wet is bedoeld om het ontslagrecht sneller en goedkoper te maken, de rechtspositie van flexwerkers te versterken en meer mensen uit de WW aan het werk te krijgen. Ook het onderwijs heeft met deze wet te maken.

Po heeft uitstel tot 1 juli 2016

De PO-Raad en de vakbonden zijn er niet in geslaagd tot overeenstemming te komen over een nieuwe cao voor het primair onderwijs. De huidige cao loopt af per 30 juni 2015, maar blijft van kracht tot de nieuwe cao po getekend is. Dat betekent dat vooralsnog de huidige ketenregeling met betrekking tot tijdelijke arbeidsovereenkomsten blijft. Deze regeling houdt, op enkele uitzonderingen na (zie art. 3.5 leden 2 en 3), in dat een onbeperkt aantal opvolgende vervangingen door dezelfde persoon zonder onderbreking van meer dan 3 maanden pas na 36 maanden tot een vast dienstverband

leiden. Uit het overgangsrecht over hoe moet worden omgegaan met de cao-afspraken die doorlopen tot na 1 juli 2015 (de ingangsdatum van de Wet werk en zekerheid) blijkt dat de ketenregeling uit de cao van kracht blijft tot maximaal 1 juli 2016. Het gevolg is dat in het po op het vlak van de vervangingsbetrekkingen de zaken vooralsnog even bij het oude blijven.

De PO-Raad en de vakbonden zijn aan zet om in ieder geval vóór 1 juli 2016 tot een akkoord te komen over een nieuwe cao, waarvan de inhoud voldoet aan de Wet werk en zekerheid. Vanaf de ingangsdatum van de nieuwe cao of uiterlijk vanaf 1 juli 2016 geldt de ketenregeling volgens de WWZ. Deze nieuwe ketenregeling houdt in dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd twee jaar na het ingaan van de eerste arbeidsovereenkomst overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een werkgever kan zijn werknemer in die periode van twee jaar maximaal twee keer een opvolgend contract



‘Denk nu na over vervangingssystematiek in uw school’

Alternatieven zoeken

Van verschillende kanten is in de afgelopen periode informatie verstrekt over alternatieve methoden om te voorzien in vervangend personeel in het onderwijs. Daarbij kan worden gedacht aan oproepkrachten, min/max-contracten, tijdelijke uitbreidingen voor eigen werknemers en aan vervangingspools. Het is belangrijk dat werkgevers zich realiseren dat het meestal om maatwerk gaat. Extra advies inwinnen is dan ook meestal aan te raden. Heeft u een specifieke vraag over een arbeidscontract of de gevolgen van de WWZ? Neemt u dan contact op met de VBS Helpdesk: 070-331 52 15.

‘Het niet afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in het primair onderwijs zorgt voor vertraging in de toepassing van de beperktere ketenregeling van de WWZ’

aanbieden (in totaal dus drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd). Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten op of na 1 juli 2016 zijn opvolgend als zij elkaar met een tussenperiode van zes maanden of minder opvolgen. Voor de berekening van de periode van twee jaar tellen de periodes van korter dan zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee.

In de nieuwe cao kan deze nieuwe ketenregeling slechts zeer beperkt verruimd worden. Als uit de cao blijkt dat de specifieke aard van de bedrijfsvoering dat noodzakelijk maakt, kan in de cao voor bepaalde functies worden bepaald dat maximaal zes (in plaats van drie) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan en maximaal voor een periode van vier jaar (in plaats van twee) van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gebruik kan worden gemaakt.

VBS adviseert po-werkgevers om vervangingsbetrekkingen uiterlijk af te laten lopen op 30 juni

2016. Dit omdat de ketenregeling uit de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2016 (of zodra een nieuwe cao geldt) onmiddellijke werking heeft.

Ketenregeling in vo

Ook in het voortgezet onderwijs blijkt het moeilijk een nieuwe cao af te sluiten. De VO-raad heeft aangegeven dat de kans dat er op 1 augustus 2015 een nieuwe cao ligt klein is. Op basis van het overgangsrecht geldt de ketenregeling uit de huidige cao 2015 daarom tot 1 augustus 2015. Vanaf dat moment geldt de nieuwe ketenregeling van de WWZ. VBS raadt vo-werkgevers aan om vervangingsbetrekkingen zo mogelijk uiterlijk op 31 juli 2015 te laten aflopen. Dit is overigens een gebruikelijk datum in de sector. Wanneer u wilt voorkomen dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, dient te worden bekeken of een nieuwe arbeidsovereenkomst leidt tot een keten van meer dan drie arbeidsovereenkomsten of tot een periode van langer dan twee jaar. Wanneer dat het geval zou zijn, en u een vast dienstverband wenst te voorkomen, dient u een tussenpauze van zes maanden en één dag in acht te nemen. ■

”

Samenwerking

‘Samenwerken is veranderen. Een veranderingsproces is niet alleen een technische exercitie’, aldus Edward Moolenburgh, directeur VBS. ‘Het gaat ook om het reflecteren op je eigen ideeën waarbij het kan helpen als iemand je een kritische spiegel voorhoudt.’ Samenwerking tussen schoolbesturen kan in sommige gevallen leiden tot een fusie. Dat is tevens de meest extreme vorm van samenwerking.

Samenwerking, meer dan ooit nodig

Tekst
Sylvia Eickholt

Fotografie
Richard Lotte



Edward Moolenburgh postte recent een blog over samenwerken op LinkedIn. Zie: www.linkedin.com/company/vbs



emoolenburgh@vbs.nl



www.vbs.nl

Met bijna 95 jaar ervaring in de bestuurlijke wereld van het onderwijs heeft VBS veel samenwerkingsrelaties zien ontstaan. Aanpassingen in wet- en regelgeving hebben in het recente verleden geleid tot bestuurlijke schaalvergroting. Dit leidde tot een toenemend aantal samenwerkingstrajecten. Moolenburgh: ‘VBS staat kritisch ten opzichte van bestuurlijk schaalvergroting als doel op zich. Wij vinden het belangrijk dat er wat te kiezen blijft voor leerkrachten, ouders en leerlingen. Wij geloven wel in het belang van kennisdeling en van elkaar leren en dat je samen meer kunt bereiken. Dit kan vaak ook zonder te fuseren.’

Behoud eigenheid

Samenwerken kent vele vormen. Incidenteel of structureel, op individueel of groepsniveau en vrijwillig of verplicht. Bij iedere vorm is het belangrijk dat betrokkenen oog hebben voor de goede dingen van elkaar. Moolenburgh: ‘Bij samenwerken geef je mogelijk een stuk bestuurlijke autonomie op. Zeker in fusiegesprekken is dat een onderwerp dat veel op tafel komt. Natuurlijk verdwijnt de huidige autonomie, maar je krijgt er als het goed is iets voor terug dat beter past bij waar de school of het schoolbestuur nu staat. Je gaat tenslotte meestal niet voor niets samenwerken.’ Bij samenwerking tussen kleine

en grotere scholen is er soms bij de kleinere partner angst overvleugeld te worden. ‘In de praktijk zie je dat het veel meer gaat om de inhoud. De kwantitatieve grootte is in dat geval minder van belang. Een uitzondering daarop zijn soms de samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs. Daar speelt de macht van het getal vaak wel een rol’, aldus Moolenburgh.

Bij VBS-scholen is er vaak sprake van een uitgesproken gedachtegoed, waardoor de school zich onderscheidt. Eigenheid binnen samenwerking; is dat wel mogelijk? ‘Natuurlijk, dat is juist de uitdaging. Samenwerken betekent dat je delen van jezelf verandert zonder dat je jezelf verloochent. De kunst is het goede te behouden en het mindere te vervangen. Het is dan ook belangrijk dat je helder hebt welke zaken onderhandelbaar, en welke niet onderhandelbaar zijn. Samenwerken, en zeker in de variant fuseren, doe je niet over een nacht ijs. Ga het proces bedachtzaam in.’

Inventariseer doelen

Samenwerking start met een intentie. Het eerste doel is dan ook helder te krijgen waarom de wens tot samenwerken eigenlijk bestaat. Waar is behoefte aan en wat willen betrokkenen bereiken? Moolenburgh: ‘De gewenste doelen kunnen

variëren van het versterken van de bestuurlijke kracht tot het verder ontwikkelen van de onderwijsinhoud. Daarnaast bestaat ook vaak de behoefte om op terreinen als bedrijfsvoering en HRM verder te professionaliseren.' Op basis van alle wensen kijkt VBS of de potentiële partners passen in de lokale situatie en binnen de specifieke regelgeving.

Zijn er partners dan is de volgende stap alle belanghebbenden en betrokkenen bij de samenwerking op één lijn te krijgen en te houden met een constructief proces leidend tot een vruchtbare samenwerking. 'Hierbij dienen er duidelijke en liefst meetbare doelen te zijn, passend binnen de context waarbinnen scholen opereren.', aldus Moolenburgh. 'Veel zogenaamde zakelijke aspecten spelen hierbij een rol maar de mens zet VBS altijd centraal. Vanaf het begin benadrukken wij dat de weg tot een goede samenwerking bestaat uit inhoud en proces. Inhoud betreft uiteraard het onderwijs zelf, het gedachtegoed, de besturen, leerkrachten en overig personeel en natuurlijk de leerlingen. Het proces, de weg ernaar toe, is daarbij even belangrijk! Onze overtuiging is dat betrokkenen die weg uiteindelijk zelf met elkaar moeten bewandelen. VBS ondersteunt, voert daarbij de regie, zet de stappen uit en begeleidt het gehele proces. Hierdoor leren de partijen al in de basis om samen te werken, te overleggen en tot een compromis te komen waar nodig. Wij bewaken daarbij de mogelijkheid van pedagogisch ondernemerschap, en het behoud van eigenheid. Zo wordt het een leerzaam proces met duurzame kwaliteit als resultaat. Een proces waarover, en daar let ik scherp op, betrokkenen overigens voortdurend helder naar hun achterban moeten communiceren.' ■



Samenwerken blijft belangrijk, ook in de toekomst

In de afgelopen twintig jaar is het aantal onderwijsbestuurlijke eenheden sterk afgenomen. Het aantal samenwerkingsverbanden tussen besturen is sterk gestegen. Ook voor de komende jaren verwacht Moolenburgh dat samenwerking tussen schoolbesturen onderling en tussen scholen en andere organisaties zoals kinderopvang verder zal toenemen. 'Netwerken daar gaat het om. De tijd dat de blik van scholen vooral naar binnen gericht was, is definitief voorbij. Deze moet naar buiten gericht zijn waarbij het de kunst is om samenwerking dusdanig vorm te geven dat eigenheid blijft behouden.'

Foute theorieën vertroevelen visie leerkrachten

‘We waren als de dood om een anti-onderwijs- of anti-leerkrachtenboek te schrijven’, vertelt Pedro de Bruyckere, onderzoeker, lerarenopleider en auteur van twee boeken over mythes rond leren en onderwijs. ‘Voor mij was het onderzoek soms erg confronterend. Een aantal uitkomsten stond haaks op fundamentele aspecten van mijn visie op onderwijs die ik zelf toepaste en doceerde.’ De VBS sprak met een bevlogen pedagoog.

Tekst
Lies Cattersel

Cartoon
Saltooo



In het boek ‘Urban Myths about Learning and Education’ worden 36 mythes over leren en onderwijs in een luchtige en verstaanbare taal besproken en beoordeeld. De schrijvers zochten en vonden hiervoor bewijs in internationale onderzoeksgegevens en empirisch materiaal.

P. De Bruyckere,
C. Hulshof en P. Kirschner,
Urban Myths about
Learning and Education,
Elsevier Science Publishing
Co Inc., 2015, 226 p.
ISBN: 9780128015377

‘In Nederland en Vlaanderen zijn er veel goede leerkrachten’, gaat De Bruyckere van start. ‘Ze verrichten goed werk maar doen dat te vaak op basis van foutieve theorieën. Zo blijkt 98% van de leerkrachten te geloven dat mensen verschillende leerstijlen hebben. Daar is echter nauwelijks wetenschappelijk bewijs voor. Nu ligt een indeling in leerstijlen vaak aan de basis van differentiëren. Dat kan en moet anders. Aansluiten bij de voorkennis van de leerlingen is bijvoorbeeld een veel degelijkere differentiatiemethode. Zo kan de leerkracht bijvoorbeeld kiezen voor een *advance organizer* en aan het begin van een les een invuloefening geven waarin de voorkennis die nodig is voor de leerinhoud van die les al vervat zit. Leerlingen zullen de inhoud zo gemakkelijker organiseren en verwerken.’

Warme water is er al

Ons onderwijs moet dus vernieuwen? De Bruyckere: ‘Scholen en leerkrachten hoeven niet opnieuw het warme water uit te vinden. Vele methoden en werkvormen hebben hun efficiëntie al decennia geleden bewezen, maar zijn soms niet doorgesijpeld naar de klaspraktijk. Zo gaat het idee van *spaced repetition* al terug tot 1885. Het

klopt echt dat leerlingen beter leren wanneer ze herhalen met een steeds langere pauze ertussen. Onderzoek uit 2014 toont aan dat mensen gemiddeld 10% meer onthouden op deze manier.’ Waarom hanteren leerkrachten dit dan zo weinig in hun lespraktijk? ‘Het staat haaks op een eerder constructivistische visie op onderwijs waarin groepswerken, probleemgestuurd onderwijs en authentieke opdrachten centraal staan. Trouwens’, gaat De Bruyckere verder, ‘dat probleemgestuurd onderwijs of pgo in de wandelgangen is erg populair in Nederland, maar het is een mythe dat dit altijd in te zetten is. Onderzoeken geven immers aan dat pgo geen positief leereffect heeft bij het aanbrenge van nieuwe leerinhoud. Om bestaande kennis te onthouden, is het wel effectief.’

School- en klasgrootte

‘Er bestaan heel wat mythes rond de grootte van klassen en scholen’, legt De Bruyckere uit. ‘Feit is dat schoolgrootte een belangrijk effect op leren heeft. De ideale schoolgrootte is die waarin vakgroepen zo kunnen samenwerken dat iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt. Is de school te klein, dan wordt goed doordachte

professionalisering moeilijk. Wordt de school te groot dreigt anonimiteit, waardoor niet iedereen zijn verantwoordelijkheid zal opnemen. De ideale school in het voorgezet onderwijs telt een leerlingenpopulatie van zes- tot negenhonderd leerlingen. Bij deze grootte zijn er voldoende leerkrachten en blijft een goede vakgroepwerking gegarandeerd. Voor een zeer heterogene leerlingenpopulatie waarvan de sociaal-economische status laag is, is de schoolgrootte beter kleiner.'

'De klasgrootte blijkt minder een rol te spelen bij het leren', vervolgt de pedagoog. 'Kleinere klassen zijn, vooral bij jongere kinderen beter. Maar ook dan hangt veel echter af van de leerkracht. Het is onderzocht en bewezen dat de kwaliteit van de leerkracht belangrijker is dan de klasgrootte: een kleinere klas met een middelmatige leerkracht zal een minder groot positief effect hebben op het leren, dan een grote klas met een goede leerkracht.' Is er wel geld voor kleine scholen en klassen? 'Veel mensen zijn ervan overtuigd dat meer geld voor beter onderwijs zorgt. Meer geld leidt niet automatisch tot een hogere kwaliteit, investeren in de juiste zaken wel. Zo kost zittenblijven veel geld en heeft dat slechts bij uitzondering een positief effect, hoewel recent onderzoek dat wat nuanceert. Wat wel zeker helpt bij het leren, is kinderen een jaar voorop laten lopen. Dit kan zelfs een winst opleveren die dan best in extra ondersteuning wordt geïnvesteerd.'

De Bruyckere besluit: 'Scholen willen echt vooruit en denken na over hoe ze met kinderen en jongeren optimaal op weg kunnen gaan. De veranderingen lopen traag, dat klopt, maar de wil om vooruit te gaan, is er. Ik ben er voorstander van om scholen autonoom te laten kiezen voor een eigen aanpak. Dat werkt.'

Feedback en toetsen

'Het is een mythe dat we helderder denken als we onder druk staan of sneller leren bij angst', zegt De Bruyckere. 'Uit onderzoek van Mullainathan en Shafir blijkt dat negatieve stress het IQ met 13% laat dalen en een negatief effect heeft op het leren. Uit de PISA-cijfers blijkt dat de resultaten op wiskundetaken bovengemiddeld beter zijn in landen waar minder wiskundeangst werd geconstateerd. Ik stel me dan ook de vraag of de problemen die centrale toetsen of eindtesten met zich brengen wel opwegen tegen de winst. Veel effectiever voor het leren, blijkt het geven van onregelmatige feedback. Dus niet op een vast, afgesproken moment maar aansluitend bij het gestelde gedrag waarop feedback nodig is. Ik denk dat de lerarenopleidingen aan het correct geven van feedback ook meer aandacht moeten besteden, juist omdat er zoveel bewijs is dat het loont.' ■

FOUTE THEORIEËN IN HET ONDERWIJS





Trots op nieuwe uitstraling

Tekst
Ietje van Andel,
secretaresse VBS

Fotografie:
Rolf van Koppen



ivandel@vbs.nl

Kleur bepaalt sfeer. Dat leerde ik al als zaakvoerder van een winkel van woonaccessoires. Kijk naar buiten en je ziet het lentegroen langzaam veranderen in zomergroen dat toch aanmerkelijk donkerder is. ‘Wat heeft dat nu te maken met VBS’, vraagt u zich wellicht af? Wel VBS staat voor het hele kleurenpalet in het onderwijs. Wij pleiten voor brede vorming, voor alle facetten van het leren en niet enkel voor taal en rekenen. Ook kiest VBS ervoor niet te ondersteunen in de beperkingen van de zwarte lettertjes van de wet maar kijkt ze naar de veelkleurige mogelijkheden die de abstracte formuleringen bieden.

Nieuwe uitstraling

Kleur in de concrete zin van het woord was begin dit jaar onderwerp van gesprek binnen de muren van de Bezuidenhoutseweg. Mijn negentigjarige werkgever veranderde van besturenorganisatie in netwerkorganisatie. Tijd dus voor een nieuwe uitstraling en een nieuwe kleurstelling. Communicatie betrok de hele organisatie bij dit proces.

Het was leuk weer intensief met kleur bezig te zijn. Weliswaar niet voor een woonkamer of gang maar wel rond de vraag: ‘Wat wil je uitstralen?’. Wat drukt het beste onze kernbegrippen eigenheid, vernieuwing, samenwerking en diversiteit uit? Welke uitstraling past het beste bij onze doelgroepen, namelijk alle betrokkenen in het onderwijs? De bespreking met

ontwerpbureau Rekers en Van Noppen herinner ik me nog goed. ‘Ja, dat spreekt het po aan, maar is dat niet een beetje soft voor het vo’, ‘Nee hoor, dat is een logo voor een rijschool’, ‘Ik lees daar Vos en niet Vbs’ en ‘Dit is veel te geitenwollensokken’. Boeiende, interessante discussies met onze communicatiemensen als mediator. Luisteren naar iedereen maar uiteindelijk vanuit hun deskundigheid samen met de directie beslissend. Dat deed ik ook altijd in mijn winkel. Goed luisteren naar de klant.

Over de kleuren waren we het al snel eens: blauw-groen moest het zijn. Het uiteindelijke logo is niet 100% mijn persoonlijke smaak, maar daar ging het ook niet om. Als ik destijds iedereen had moeten adviseren wat ik mooi vond, dan was er alleen maar blauw in omloop. Ik vind het logo mooi en passend bij wie VBS is. Drie blaadjes voor drie sectoren, zelfstandig maar ook overlappend, of is samenwerkend een beter woord. Ons nieuwe logo straalt openheid uit. Bovendien ben ik trots op onze club. Samen hebben we het afgelopen schooljaar hard gewerkt om onze transitie met bijbehorende uitstraling vorm te geven. Van secretaresse tot directeur gingen en gaan we ervoor. Soms eigengereid maar altijd met het oog op samenwerking.

Werken deed ik al graag bij VBS maar met de frisse uitstraling voelen we onszelf weer een beetje jonger En u? Laat het ons weten op communicatie@vbs.nl ■

Inspiratiebijeenkomst Professionele Leergemeenschappen

OnderwijsAdvies en VBS organisren samen op 24 september een bijeenkomst over de impact van leerkrachten op het leren van kinderen. Wat kunnen deelnemers aan de inspiratiebijeenkomst verwachten? Frank Coert: 'Mijn verhaal zal gericht zijn op wat een Professionele Leergemeenschap of PLG is, waar staan de deelnemers en wat zou een PLG kunnen betekenen? Het wordt een interactieve bijeenkomst, waarbij het samen leren centraal staat.' Het verzoek aan deelnemers is om vooraf vragen en een praktijkcasus in te brengen voor de bijeenkomst via cursussen@vbs.nl. Via dat adres kunt u ook inschrijven. Op pagina 8 vindt u een inetrview met Frank Coert.



Laatste nieuws over diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs! Volg ons op Twitter @VBSonderwijs en LinkedIn



Word donateur!

Naast leden ondersteunen donateurs het werk van VBS voor diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs. Hiermee zorgen zij ervoor dat er ruimte blijft voor kleinschaligheid, brede vorming, het serieus nemen van ouders en het ontwikkelen van talenten van kinderen in de breedst mogelijke zin van het woord.

Er zijn twee vormen van donateurschap.

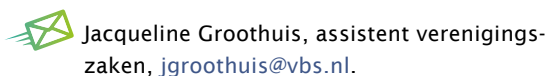
Particulier-donateur

- Minimaal € 10 per jaar (zonder ons kwartaaltijdschrift De VBS)
- Minimaal € 75 per jaar (u ontvangt ons kwartaaltijdschrift De VBS)

Instellingsdonateur

- Minimaal € 175 per jaar (u ontvangt ons kwartaaltijdschrift De VBS)

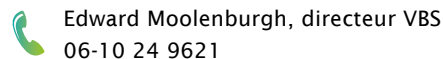
U kunt uw bijdrage storten op rekeningnummer NL33INGB 0000 065095 o.v.v. uw naam en donateurschap VBS.



Dilemma

'Diversiteit binnen de raad van toezicht is goed voor kwaliteit. Het is niet gewenst dat alleen ouders, bestuurders, mannen of mensen van boven de veertig toezicht houden. Hoe doet u dat? Staat dit in uw statuten? Bent u tevreden over het gedrag en de houding van toezichthouder en bestuurder?' 'Identiteit raakt aan het bestaansrecht van een school. De vraag is of het bewaken van die identiteit vooral een taak is van de bestuurder of dat u als toezichthouder ook een rol heeft.'

Dit zijn twee dilemma's die aan de orde komen in Dilemma. Dit is een methode (ontwikkeld in samenwerking met onder andere de VO-raad) om in dialoog te gaan over governance. VBS organiseert Dilemma-avonden waarin u aan de hand van bovenstaande stelling en vele andere inzicht krijgt in de rollen en opvattingen van toezicht en bestuur. U krijgt niet alleen inzicht maar ook concrete handvatten voor de ontwikkelagenda.



Advies en feedback van kritische vakgenoten brengt dynamiek en stimuleert een verbetercultuur op school. Dat blijkt nationaal en internationaal uit ervaringen met zelfevaluatie en visitatie. Horizontale verantwoording is al lang niet meer alleen in het vernieuwingsonderwijs te vinden.

Verbetercultuur verhoogt onderwijskwaliteit

Tekst
Koen Groeneveld en
Peter Warders



pwanders@vbs.nl
kgroeneveld@vbs.nl



www.vbs.nl

De onderwijsinspectie zoekt met de pilots 'Toezicht in Transitie' aansluiting bij zelfevaluaties van schoolbesturen. De VO-raad start met collegiale bestuurlijke visitatie en in ons land zijn verschillende netwerken van ondernemende scholen, die met elkaar een vorm van collegiale consultatie of visitatie hebben opgezet. Visitatie kent verschillende verschijningsvormen. Het kan gaan om een collegiaal bezoek of een bezoek van een externe commissie van auditoren of visitateurs die een zelfevaluatie beoordeelt. Het doel, effect, status en methode verschilt maar het geven van feedback staat centraal met vragen zoals:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat gaan we in de toekomst doen?

Dalton is sprekend voorbeeld

De Nederlandse Dalton Vereniging (dalton.nl) maakt al meer dan twintig jaar gebruik van interscolaire visitatie als middel om professionele ontwikkeling van daltonleraren en -scholen te bevorderen. Wat begon als een intercollegiale consultatie is uitgegroeid tot een instrument van gedegen zelfevaluatie van daltonscholen en een visitatie door vakgenoten. Maar ook de Nederlandse Montessori Vereniging (montessori.nl) of de Begaafdheidsprofiel scholen (begaafdheidsprofiel scholen.nl) hebben een rijke visitatiepraktijk.

Het dalton visitatiekader, waarbij de kernwaarden van het daltononderwijs zijn vertaald naar waarneembare indicatoren op leerling, leerkracht en schoolniveau vormen een flexibele leidraad. Indicatoren worden niet gescoord, maar gebruikt als hulpmiddel (kijkwijzer) bij het observeren en schrijven van de zelfevaluatie en het verslag van het visitatiebezoek. De adviezen van de visitateurs zijn bindend en verslagen zijn openbaar (zie ook: dalton.nl/visitatieverslagen). Het visitatieproces wordt om de vier jaar herhaald, wat het leereffect ten goede komt.

Onderzoek

Doel van de visitaties is kwaliteit van het daltononderwijs borgen en bevorderen. Maar is dat ook zo? Binnen het lectoraat Vernieuwingsonderwijs – waar VBS in participeert – wordt hier onderzoek naar gedaan. Er is namelijk nog weinig zicht op hoe visitateurs indicatoren van het visitatiekader interpreteren, gebruiken en evalueren en welke bijdrage de visitatie levert aan de professionele ontwikkeling van de daltonleraren en de -scholen. Daarnaast vragen we ons af of feedback van visitateurs door gevisiteteerde vakgenoten ervaren wordt als stimulerend en effectief is voor professionalisering en schoolontwikkeling. Daarbij komt dat expliciet is gekozen voor openbaarheid. Dit heeft meestal een sterk effect op de legitimering en bevordert transparantie, maar het heeft vaak een minder gunstig effect op de leer- en ontwikkelingsfunctie. In



het onderzoek kijken we ook naar percepties van bezoekers en daltonscholen ten aanzien van het visitatiekader. De resultaten van het onderzoek (najaar 2015) resulteren in aanbevelingen voor het verbeteren van de visitatiepraktijk.

Evaluatie = evolutie

Ook buiten de landsgrenzen is zelfevaluatie in opkomst. In 2010 werd in Denemarken wetgeving van kracht om de borging van de kwaliteit van het onderwijs van de zogenaamde *free independent schools* te waarborgen. Voor de Deense koepel Privatskoleforening was dit aanleiding een instrument van zelfevaluatie te ontwikkelen dat door het Deense ministerie geaccepteerd is voor inspectietoezicht.

Het instrument is opgebouwd rond tien thema's, waaronder: het schoolprofiel, opbrengsten, curriculum inhoud, persoonlijke ontwikkeling van leerlingen, burgerschap, *special needs*, vervolgonderwijs en de wijze waarop de schoolleiding inhoud geeft aan de kwaliteit van het onderwijs. Dit verantwoordingsinstrument verplicht een school tot volledige transparantie over resultaten, ontwikkeldoelen en resultaten. Door met het instrument te werken, zo laat een eerste evaluatie zien, werkt de school systematisch aan de kwaliteit van het onderwijs, aan de verbetering en verdere uitdieping ervan en aan de betrokkenheid van het team bij onderwijskwaliteit. De school houdt zichzelf een spiegel voor en nodigt iedereen uit mee te kijken. 'Het oordeel van de inspecteur is veel meer hap-snap en gebaseerd op een toevallige constatering', aldus een schoolbestuurder. 'Deze structuur nodigt uit tot diepgaande vragen.'

Conclusie

Cyclische vormen van zelfevaluatie en visitatie bevorderen en borgen een verbetercultuur op school. Heeft de inspectie in de huidige vorm zijn langste tijd gehad? Laat de praktijk immers niet zien dat scholen heel goed zelf in staat zijn zich te verantwoorden? Ja, scholen kunnen dit heel goed zelf organiseren, maar extern toezicht blijft ook van maatschappelijk belang. Praktijk en toezicht kunnen elkaar versterken, door het toezicht aan te laten sluiten bij zelfevaluaties en verbetercyclus van scholen en besturen. Zoals van iedereen wordt verwacht dat hij een leven lang blijft leren, zo mag ook van scholen worden verwacht dat ze blijven leren om onderwijs te verbeteren. Het vergroot de betrokkenheid van iedereen die bij de school is betrokken en komt daarom als vanzelf de kwaliteit van het onderwijs ten goede. ■

Zelf aan de slag?

Wilt u zelfevaluatie en visitatie voor uw school of bestuur ontwikkelen? VBS heeft ruime ervaring met diverse varianten. Neem vrijblijvend contact op met Koen Groeneveld via kgroeneveld@vbs.nl of 06-22 22 15 35.

Wilt u meer informatie over het Deense model, kijk dan op www.ecnais.org of neem contact op met Peter Warnders via pwarnders@vbs.nl of 06-51 85 63 63.



Schoolbestuurder? VBS praat u bij

Schoolbestuurder zijn is een dankbare, maar ook serieuze taak. Nieuwe bestuursleden kunnen vanaf dag één direct aan de slag. Wat wordt er eigenlijk van hen verwacht in hun rol als vrijwillige schoolbestuurder? Op 16 september maakt VBS nieuwe bestuurders wegwijs in het onderwijsjargon en de beleidsthema's die spelen voor bestuursleden. Tijdens de bijeenkomst staan we uitvoerig stil bij het thema 'goed onderwijsbestuur' en de relatie en taakverdeling met het management.

Op 7 oktober staan zittende bestuurders in het po centraal. Actuele thema's in het po zoals de Wet werk en zekerheid, cao en HRM-beleid passeren de revue.

U gaat naar huis met praktische handvatten voor de uitoefening van uw bestuurderstaak en tips voor het eenvoudig vinden van informatie.

Jona Isaac, senior adviseur, jisaac@vbs.nl en Edward Moolenburgh, directeur, emoolenburgh@vbs.nl verwelkomen u graag.



www.vbs.nl/vbs/agenda



Aanmelden
cursussen@vbs.nl



Verbindend voor diversiteit in onderwijs