



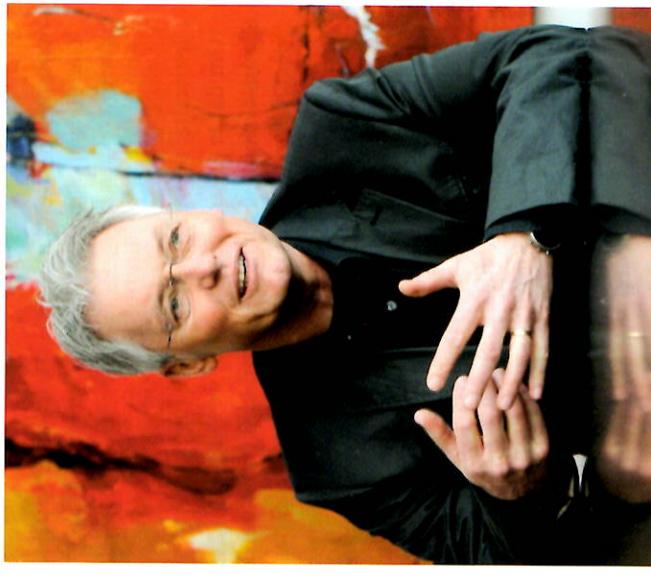
## VERNIEUWINGSSCHOLEN: AFWIJKEN VAN HET LEERSTOFJAARKLASSENSYSTEEM

# Bouwen aan ander onderwijs

Het leerstofjaarklassensysteem ter discussie stellen en je onderwijs op een hele andere manier organiseren. Waarom zou je dat doen? En als je het doet, hoe dan? Twee schoolleiders en een bestuurder vertellen. “Toen ik adjunct werd, trof ik een zuchtend, klagend team aan... ik wilde sprankelend onderwijs in mijn school, met actieve kinderen.”

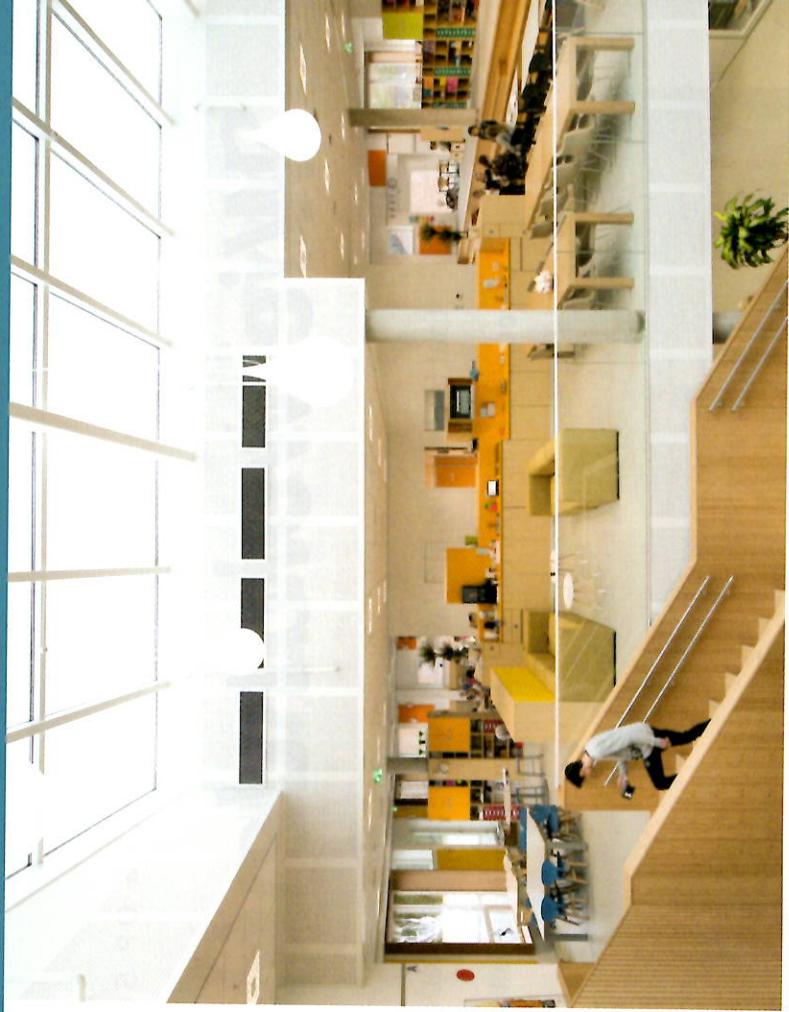
TEKST LISSETTE BLANKESTIJN

**Lijmpotjes** John Vonk en Carla van den Bosch zijn beide directeur van een vernieuwingsschool en vertellen waarom zij het onderwijs op hun school ‘anders’ organiseren. Vonk, directeur van Basisschool ‘t Schrijverke (Kindcentrum Toverberg) in Zoetermeer, herinnert zich dat hij zelf een enthousiaste leerkracht was. “Maar toen ik adjunct-directeur werd, trof ik een zuchtend team aan dat klageerde over werkdruk. Toen heb ik de klassen verkleind tot groepjes van twintig kinderen, maar dat bracht geen nieuwe energie. Leerkrachten gaven aan dat ze op deze manier hun pensioen niet zouden halen. En dat terwijl ik graag sprankelend onderwijs wilde in mijn school, waarbij kinderen actief bezig waren.” Toen Vonk merkte dat de leerkrachten tachtig procent van de schooldag exact hetzelfde deden als hun collega op de parallelgroep en hij hen ook nog de lijmpotjes zag vullen, realiseerde hij zich dat hij het onderwijs op zijn school anders moest organiseren.



Reguliere klassen die plaats hebben gemaakt voor grotere eenheden tot 90 leerlingen. Waarin leerkrachten met onderwijsassistenten, specialisten en mensen ‘van buiten’ het onderwijs vormgeven. Muren tussen jaarklassen worden geslecht, vaak letterlijk, en maken plaats voor nieuwe structuren. Ze doen het op de zogenoemde SlimFit- en TOM-scholen (Teamonderwijs Op Maat). Unitonderwijs wordt het ook wel genoemd, al zal niet iedere school die op deze manier werkt zich in de term herkennen. Marius Berendse, zelf bestuurder bij SlimFit Onderwijs, onderzocht de bewegredenen en krachten achter dergelijke onderwijsvernieuwingen. Hij deed dat samen met universitair hoofddocent Jeroen Imants, (Radboud Universiteit) en Ineke van Sijl, onderwijsadviseur bij Slim Onderwijs. “Vernieuwing volgt op een langdurig en intensief proces dat veel veranderende capaciteit van schoolleiders vergt. Wat hebben scholen die het traditionele leerstofklassensysteem achter zich laten nodig en wat doen hun schoolleiders? We hebben kwalitatief onderzoek gedaan bij zeven heel verschillende vernieuwingsscholen, en vonden opmerkelijk veel overeenkomsten.” Berendse keek onder meer naar de kansen voor schoolleiders en teams die de ontwikkeling naar een andere manier van onderwijs organiseren mogelijk maken en benoemde katalysatoren, zoals aanleiding en inspiratie.

**Schooltjes in school** Carla van den Bosch, directeur van basisschool Het Talent in Lent, heeft een andere drijfveer om af te wijken van het leerstofjaarklassensysteem. “Kinderen verschillen van elkaar op vele afzonderlijke ontwikkelingsgebieden, of het nou om hun motorische ontwikkeling gaat of om hun ontwikkeling op cognitief of sociaal-emotioneel gebied. Daarom hebben wij ervoor gekozen om niet de kinderen te ordenen, maar de leerstof, en die op hun eigen niveau aan te bieden. Ieder kind heeft daarom bij ons zijn eigen ...”



leeractiviteiten." Zijn directiekamer heeft hij opgegeven en ook een teamkamer of aula ontbreken. "Ik heb alle meters nodig voor de leeractiviteiten. Dus we hebben wel stilte ruimes, samenwerkingshoezen, hoeken waar kinderen zelfstandig werken."

**Team** Niet iedere leerkracht kan en wil op zulke afwijkende manieren onderwijs geven. Als onderwijsassistenten en andere ondersteuners een wezenlijke rol krijgen naast de leerkracht, dan vraagt dat bijvoorbeeld om ander werk- en denkgedrag, zag Marius Berendse gedurende zijn onderzoek. Hij sprak ook veel leerkrachten en ziet naast de al genoemde aanleiding en inspiratie ook de ontwikkeling en werving van competent personeel als een van de katalysatoren. Berendse: "Hoe krijg je je mensen in de juiste stand, hoe boor je hun kwaliteiten aan en zorg je ervoor dat ze verantwoordelijkheid nemen? Daar komt leiderschap om de hoek kijken."

**Geen blauwdruk** Je hoeft niet allemaal perfecte mensen te hebben om te beginnen, vindt Carla van den Bosch. "Leraren die hier niet geschikt voor zijn, kunnen geschikt worden. Meestal zie je dat de achten op zoek gaan naar tieners. Of ze moeten wat anders gaan doen." Ook John Vonk heeft wel eens mensen van de groep afgehaald, vertelt hij. Meer dan kwaliteiten op het gebied van rekenen en taal vinden de schoolleiders de procesvaardigheden van leerkrachten belangrijk, zoals kunnen luisteren en organiseren. Maar het gaat vooral om de juiste open basishouding, vinden de schoolleiders. "Ik vind het geweldig als ik zie dat ervaren onderwijs-assistenten nieuwe of minder ervaren leraren helpen.

**'SCHOOLLEIDERS ZOEKEN BEWIJS - BRONNEN, ZE WILLEN KUNNEN ONDERBOUWEN DAT ZE MET EEN VERANTWOORD VERANDERINGSS - PROCES BEZIG ZIJN'**

**Open ruimte** In tegenstelling tot Het Talent werkt 't Schrijverke nu met homogene basisgroepen, vertelt Vonk. "In een groep zitten circa veertig leerlingen, die in kleine groepsdoorbrekende niveaugroepjes instructie krijgen van de leerkracht. Andere medewerkers doen het werk waarvoor geen hbo-niveau nodig is. De verwerking van de stof gebeurt bijvoorbeeld op verschillende werkplekken in het gebouw, begeleid door onderwijsassistenten." Niet alleen de kinderen werken veel samen, maar ook de medewerkers. Vonk begon met deze manier van onderwijs organiseren in oude noodgebouwtjes. Dat zijn school een nieuw gebouw kreeg, was mooi meegenomen. "We hebben een grote open ruimte, en in de hoeken daarvan heeft elke groep zijn eigen basisruimte. Vanuit daar gaan ze de openheid in, voor de

onderbouwen dat ze met een verantwoord veranderingsproces bezig zijn." Vonk herkent de noodzaak daarvan. "Mij is wel eens gevraagd of ik met kinderen aan het experimenteren was. Dan was ik blij dat ik kon uitleggen dat we volgens de TOM-methodiek werken. Als beleidsmakers belang hechten aan ontwikkelen van alternatieven en strapsgewijs verbeteren van onderwijs, daarvoor financiëlen beschikbaar stellen én er is belangstelling vanuit een grote groep scholen, dan maakt dat je onderdeel van een groter geheel, een beweging."

Van den Bosch baseert haar onderwijs op wetenschappelijke kennis. "En de Pedagogisch Didactische Kernstructuur van de Radboud Universiteit is ons uitgangspunt. Wij hebben de richtlijnen daaruit vertaald naar ons onderwijs." Dan is er nog de Onderwijsinspectie die om legitimering vraagt. "Je moet zorgen dat je in het groen blijft", zegt Vonk pragmatisch. "Ik vind het belangrijk dat de kinderen zich in het voorzetzenderwijs goed doorontwikkelen. Daar vinden ze dat onze kinderen vaak met een te lang schooladvies binnen zijn gekomen. Maar ja, Cito meet geen vaardigheden als samenwerken, zelfstandigheid of eigenaarschap van hen eigen leren. De inspectie zag bij Het Talent dat er gestructureerd en duidelijk werd lesgegeven. En ons verrijzingspercentage is heel laag."

**Geluid** Toch zijn het vooral hun eigen ogen en oren die de schoolleiders vertellen of ze op de goede weg zitten: zijn de kinderen gelukkig en ontwikkelen ze zich goed? "Ik heb altijd de deur open. Ik luister en maak uit het geluid op hoe het gaat", vertelt Van den Bosch. In het schoolgebouw van 't Schrijverke heeft Vonk een plek van waaruit hij de hele school kan overzien. "Zeker één keer per week ga ik daar staan en kijk ik. Ik voel de energie, loop een rondje. Dan weet ik of het goed gaat. Als ik iets wil veranderen, dan besluit ik op basis van dat gevoel of ik het doe. En soms stel ik het dan nog even uit."

**Team** Niet iedere leerkracht kan en wil op zulke afwijkende manieren onderwijs geven. Als onderwijsassistenten en andere ondersteuners een wezenlijke rol krijgen naast de leerkracht, dan vraagt dat bijvoorbeeld om ander werk- en denkgedrag, zag Marius Berendse gedurende zijn onderzoek. Hij sprak ook veel leerkrachten en ziet naast de al genoemde aanleiding en inspiratie ook de ontwikkeling en werving van competent personeel als een van de katalysatoren. Berendse: "Hoe krijg je je mensen in de juiste stand, hoe boor je hun kwaliteiten aan en zorg je ervoor dat ze verantwoordelijkheid nemen? Daar komt leiderschap om de hoek kijken."

Van den Bosch baseert haar onderwijs op wetenschappelijke kennis. "En de Pedagogisch Didactische Kernstructuur van de Radboud Universiteit is ons uitgangspunt. Wij hebben de richtlijnen daaruit vertaald naar ons onderwijs." Dan is er nog de Onderwijsinspectie die om legitimering vraagt. "Je moet zorgen dat je in het groen blijft", zegt Vonk pragmatisch. "Ik vind het belangrijk dat de kinderen zich in het voorzetzenderwijs goed doorontwikkelen. Daar vinden ze dat onze kinderen vaak met een te lang schooladvies binnen zijn gekomen. Maar ja, Cito meet geen vaardigheden als samenwerken, zelfstandigheid of eigenaarschap van hen eigen leren. De inspectie zag bij Het Talent dat er gestructureerd en duidelijk werd lesgegeven. En ons verrijzingspercentage is heel laag."

**Meer lezen?** [www.innovatielimpulsonderwijs.nl](http://www.innovatielimpulsonderwijs.nl), [www.slimfitonderwijs.nl](http://www.slimfitonderwijs.nl), [www.het-talent.nl](http://www.het-talent.nl) [www.schrijverke.toverberg.unicoz.nl](http://www.schrijverke.toverberg.unicoz.nl), [www.ans-schoolleiderscongres2020.nl](http://www.ans-schoolleiderscongres2020.nl)

**John Vonk**, directeur van 't Schrijverke in Zoetermeer: "Er is geen blauwdruk. Je blijft zoeken, reflecteren en bijstellen."

**WORKSHOP: SCHOOLLEIDERS KUNNEN DE LOOP VAN EEN RIVIER VERANDEREN**

Nieuwsgierig geworden? Tijdens het AVS Schoolleiderscongres verzorgt Marius Berendse samen met John Vonk en Carla van den Bosch een workshop over het anders organiseren van leren. Je wordt uitgedaagd om te reflecteren op je werkpraktijk en je krijgt zicht op je eigen veranderkundige krachten.



Carla van den Bosch, directeur van Het Talent in het Gelderse Lent: "Leraren die hier niet geschikt voor zijn, kunnen geschikt worden."

**Ontwikkeling** doorgaande ontwikkeling is ons uitgangspunt. Om dat te organiseren hebben we zes kleine 'schooltjes' gemaakt met elk ruim honderd kinderen van vier tot twaalf jaar. Op elk schooltje hebben we een paar mentorgroepen, geleid door een team van mentoren waaronder een aantal intern begeleiders. Die teams veranderen niet zo snel, dus we kennen ieder kind jarenlang en kunnen we zo inzoomen op wat het nodig heeft. Eventueel voegen we jeugdhulpverlening, een pedagoog of schoolondersteuner toe. Ik zie onze organisatie als verticale units, waarbij de deskundigheid en knowhow zo laag mogelijk in de organisatie zit. Omdat kinderen toch graag ergens bij horen,形成ieren we basisgroepen, maar voor de afzonderlijke ontwikkelingsgebieden zitten de leerlingen in verschillende niveaugroepjes."

Dat is bij ons heel normal." Berendse beschrijft die ontwikkeling van personeel als onderdeel van het organisationele proces van verandering. "Er is geen blauwdruk van hoe je school moet worden. Dus je blijft zoeken, reflecteren en bijstellen. Maar als je weet waar je naartoe gaat en welke eerste paar stappen er voor je liggen, als je erop vertrouwt dat je dat proces samen met je team kan sturen... dan bulk je als schoolleider natuurlijk van het zelfvertrouwen."

**Legitimering** Een andere katalysator die Berendse terugzag in zijn onderzoek was legitimering. "Schoolleiders zoeken bewijsbronnen, ze willen kunnen