

# Opbrengsten academische pilot Opleiden in de school vanuit het OGO-concept

Een uitgave van ASKO en Hogeschool van Amsterdam Onderwijs & Opvoeding • September 2008



## Wat hebben we bereikt

De afgelopen jaren hebben enkele ASKO-scholen en de PABO Hogeschool van Amsterdam gewerkt aan het vormgeven van Opleiden in de School binnen het concept Ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO). Nu het oorspronkelijke project afgelopen is, is het tijd om terug te kijken: wat beoogden we ook al weer, welke weg hebben we afgelegd en wat hebben we bereikt?

De ASKO en de Hogeschool van Amsterdam zijn in 2006 gestart met het gezamenlijk opleiden van studenten volgens het model Opleiden in de School. Het doel was om Opleiden in de school gezamenlijk vorm te geven vanuit het OGO-concept en te verbinden met de specifieke onderwijsinnovatie en kennisontwikkeling binnen de basisschool.

Voor die tijd werkten beide partijen nauwelijks samen. Dit betekende dat er vanuit het niets een samenwerkingsvorm ontwikkeld moest worden en dat ook nog eens rondom een heel nieuwe manier van opleiden. De traditionele werkwijze en de daarbij behorende verhoudingen tussen student, school en opleiding gingen immers niet meer op. In de eerste fase van het project maakten de samenwerkingspartners kennis met elkaar en werden de mogelijkheden en onmogelijkheden, wederzijdse verwachtingen en de grenzen verkend. In de loop van het project heeft de samenwerking tussen Hogeschool en ASKO zich ontwikkeld naar een natuurlijke manier van samen optrekken waarin gelijkwaardigheid vanzelfsprekend is. Van een stagemodel is toegegroeid naar een partnermodel en netwerkmodel.

Gedurende het project is nogmaals bevestigd wat we allemaal al lang weten: processen duren langer dan vooraf gepland en het succes van een project valt en staat met de personen die erin participeren. Ondanks dat je van te voren zo SMART mogelijk allerlei doelstellingen en resultaten probeert te benoemen, blijkt de praktijk weerbarstiger dan vooraf bedacht. Gelukkig heeft het project gedurende de hele looptijd kunnen rekenen op een groot draagvlak. Dat blijkt mede uit het feit dat het aantal deelnemende scholen gedurende het project is uitgebreid met de St. Lidwina en de Avonturijn. Maar bovenal is het project geslaagd door de inzet en inspanningen van enthousiaste directeuren, opleiders in de school, mentoren en instituutopleiders.

Graag maken wij van deze gelegenheid gebruik om iedereen die zich de afgelopen periode heeft ingezet om van dit project een succes te maken te bedanken. Wij nodigen u van harte uit om ook in de toekomst van Opleiden in de School een daverend succes te maken! •

*De projectleiding,  
René Rigter (ASKO) en Frank Sengers (PABO Hogeschool van Amsterdam)*

## Inhoud

### Pagina 2

Opleiden in de school

### Pagina 3

Personeelsbeleid: Onlosmakelijk verbonden met opleiden • Van student naar leerkracht: "Je weet hoe het werkt en wat je aan de mensen hebt"

### Pagina 4

De Mijlpaal: Van meet af aan ontwikkelingsgericht • Ontwikkelingsgericht onderwijs in Nederland: Een onderwijsconcept dat bloeit

### Pagina 5

Opleider in de school: Schakel tussen studenten, collega's en opleiding • Willibrord: Een door ieder gedragen visie

### Pagina 6

De pilot en het vervolg: Verworvenheden borgen in de organisatie

### Pagina 7-8

Schoolontwikkeling door onderzoek

### Pagina 9

Afstemmen theorie en praktijk

### Pagina 10

Bovenschools coördinator: Een ASKO-brede visie ontwikkelen • De directeur: Leiding geven aan verandering

### Pagina 11

Lector Leren & Innoveren: Meten of je bereikt wat je wilt bereiken • Lectoraat Leren & Innoveren

### Pagina 12-15

St. Lidwina: Volop in ontwikkeling • Een ontwikkelingsgerichte schoolorganisatie: Het stimuleren en activeren van een onderzoekende houding in OGO-basisscholen

### Pagina 16

De Avonturijn: Wisselwerking helpt school vooruit • OCW enthousiast over resultaten

# Opleiden in de school

Opleiden in de School, wat is dit eigenlijk precies? Het gaat om een veelomvattend begrip waar op veel verschillende manieren invulling aan kan worden gegeven.

De Onderwijsraad hanteert de volgende definitie: “Een opleidingstraject waarin een school een deel van de opleidingsfunctie voor zijn rekening neemt. Studenten volgen (een deel van) hun opleiding in de school. Het leren in de school voor een volledige bevoegdheid wordt gecombineerd met het betaald of onbetaald werken in de school.” Deze definitie is nogal ruim geformuleerd. Nu de dieptepilots zijn afgerond wordt over nadere invulling nagedacht: hoe dient de leeromgeving eruit te zien, welke eisen stelt dit aan de organisatie, wat vraagt dit aan competenties en vaardigheden van de medewerkers. De samenwerking tussen het opleidingsinstituut en de opleidingsschool kan volgens verschillende modellen plaatsvinden. Bepalend daarin is de verdeling van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Deze volgende samenwerkingsvormen zijn mogelijk:

## Model A: Stageschool (de school als werkplek)

De school is de werkplek waar de leerkracht in opleiding (lio) in de praktijk functioneert. De student wordt begeleid door een ervaren leerkracht (coach). De overige opleidingsactiviteiten liggen bij het opleidingsinstituut. De coach wordt getraind door het opleidingsinstituut. Er is geen sprake van een opleider in school.

## Model B: Coördinatormodel (de school met een centrale begeleider)

In dit model wordt een groter deel van de opleiding op de werkplek vormgegeven. Hierdoor is het nodig is om een geschoolde begeleider aan te stellen voor deze studenten in de school.

## Model C: Partnermodel (de opleider in de school als opleider van professionals)

Kenmerkend in dit model is dat de school de verant-



woordelijkheid op zich neemt voor een deel van het curriculum en niet alleen voor de stagecomponent. Er is sprake van een ‘partnerschap’ tussen lerarenopleiding en school. De school verzorgt één of meer opleidingsonderdelen, neemt de supervisie op zich van de professionele ontwikkeling van de aanstaande leraar en leidt coaches en begeleiders op voor dit werk. Het opleidingsinstituut verzorgt de vakdidactische en meer conceptuele thema’s.

## Model D: Netwerkmodel (de opleider in de school als leider van een opleidingsteam)

De school stelt een opleidingsteam samen. Dit team organiseert momenten waarin ervaringen uit de praktijk worden gekoppeld aan de algemene onderwijskunde en vakdidactiek. Op het opleidingsinstituut komen alleen nog de meer conceptuele en vakoverstijgende kanten van de opleiding aan bod. De samenwerking tussen de opleidingsteams en het

opleidingsinstituut is zeer intensief: de organisaties wisselen uit hoe de ontwikkeling van de aanstaande leerkracht verloopt en beoordelen dit verloop samen. De opleiding vindt in verdergaande mate plaats op school. De lerarenopleiding blijft echter uiteindelijk verantwoordelijk voor het verstrekken van het getuigschrift.

## Model E: School als opleiding (opleiden door de school)

In dit model wordt de gehele opleiding door de school verzorgd. De opleiding functioneert dan als een soort tweedelijns instituut en richt zich op het opleiden van de opleiders op school en op de ontwikkeling van vak- en opleidingsdidactiek. Dit model komt in Nederland nog niet voor. •

Bron: Onderwijsraad (2005), Leraren opleiden in de school, advies



## Ambities voor de toekomst

De ASKO en de Hogeschool hebben voor dit overgangsjaar de volgende ambities geformuleerd:

- ▶ de samenwerking wordt duurzaam voortgezet (in de vorm van een partnerschap);
- ▶ Opleiden in de School wordt structureel geborgd;
- ▶ het opleidings- en personeelsbeleid wordt verder geïntegreerd en op elkaar afgestemd (onder meer door de ontwikkeling van een gezamenlijk portfolio en een assessment voor startende leerkrachten);
- ▶ de mogelijkheden voor een OGO-certificering worden (verder) onderzocht;
- ▶ de opgedane kennis en ervaring wordt (intern en extern) overgedragen en gedeeld.
- ▶ de schoolontwikkeling wordt gekoppeld aan praktijkonderzoek.

# Personeelsbeleid: Onlosmakelijk verbonden met opleiden

Het verband tussen Opleiden in de school en personeelsbeleid is duidelijk. “Ze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden”, stelt Hanneke Jansen-Tode zelfs. En zij kan het weten als hoofd P&O binnen ASKO.

“Dit heeft alles te maken met de instroom van goede mensen en met het binnenhouden van ervaren personeel dat bij jou in dienst is.” Juist daarom is zij ook zo tevreden over het verloop van het project. “De studenten krijgen een prima vorm van begeleiding aangeboden die je kunt doortrekken naar de mensen die je al in dienst hebt. De beste resultaten haal je als dat een doorgaande lijn kan zijn, zodat je kunt spreken van een continue ontwikkeling.”

De studenten die nu opgeleid worden vormen een belangrijke bron waar ASKO in de toekomst uit kan putten. “Ze zijn al opgeleid om te kunnen functioneren op een school met ontwikkelingsgericht onderwijs.” Eén van de onderwerpen waarmee de afdeling P&O zich bezig houdt is de wet BIO en de daaruit voortvloeiende verplichting voor het personeel om een portfolio bij te houden rondom de eigen

professionele ontwikkeling. “De wet BIO gaat uit van vastgestelde competenties waaraan een leerkracht moet voldoen. Binnen Opleiden in de school is men bezig om de door SBL vastgestelde zeven competenties te vertalen naar OGO-competenties. De zeven competenties van SBL vormen de basis van ons integraal personeelsbeleid. Wanneer studenten instromen als regulier personeel dan gaan we ze beoordelen volgens die competenties. Je kunt dus zeggen dat ze al BIO-proof zijn en dat ze dus een mooie start maken. Ze zijn immers al gewend om aan hun portfolio en aan zichzelf te werken en om daar verantwoordelijkheid voor te nemen. Het portfolio waarmee ze binnen komen kunnen ze in het vervolg van hun loopbaan verder uitbouwen.”

Naast werving en selectie en professionele ontwikkeling valt ook de term ‘goed werkgeverschap’.

Hanneke Jansen-Tode: “Ik denk dat het past binnen goed werkgeverschap dat je instromende mensen goed in het zadel helpt. ASKO wil een aantrekkelijke werkgever zijn en personeel bieden wat zij in die bepaalde fase van hun loopbaan nodig hebben. Mede door Opleiden in de school hebben we een verbinding kunnen leggen tussen het begintraject van een leerkracht en de daaropvolgende doorgaande lijn.”

Met dit in het achterhoofd zou je kunnen zeggen dat de opleiders in belangrijke mate bijdragen aan de uitvoering van het personeelsbeleid. Jansen-Tode kan zich wel vinden in die gedachte. “Ik wil dit jaar inderdaad gebruiken om met de opleiders in gesprek te gaan en tot een betere afstemming te komen.” •

## Van student naar leerkracht: “Je weet hoe het werkt en wat je aan de mensen hebt”

Amber Diephuis is in augustus gestart als groepsleerkracht op de Mijlpaal. Dezelfde school waar zij de afgelopen twee jaar stage liep. De eerste twee jaar van haar opleiding werd zij volgens de traditionele manier begeleid met stagebezoeken van PABO-docenten. De afgelopen twee jaar volgde zij het ‘Opleiden in de school’ traject. Zij kan daardoor een goede vergelijking maken.

In samenwerking met teamleden in een werkgroepje ‘pedagogisch klimaat’. Wij hebben een goede bijdrage geleverd. Het is niet een losstaand product geworden, maar iets dat ook daadwerkelijk in de school wordt gebruikt.”

Voelt Amber Diephuis zich door de wijze waarop zij is opgeleid beter toegerust voor haar vak? “Ja absoluut! Als je twee jaar op een school rondloopt weet je hoe het werkt en wat je aan mensen hebt.” Haar start in

augustus verliep dan ook vlotjes. “Je moet het nu helemaal zelf doen, maar tijdens de opleiding heb ik ook al volop vrijheid gehad om zelfstandig klassen te draaien. Bovendien houdt de begeleiding niet op. Binnen mijn cluster werken we goed samen en ik zit elke week met de intern begeleider rond de tafel. Voor de vakantie stond ik al fulltime voor de groep omdat mijn mentor uitviel. Toen heb ik dus al kunnen ervaren wat het betekent om leerkracht te zijn. Het is allemaal heel geleidelijk gegaan.” •

“Vergeleken met het gewone stagelopen ben je veel intensiever bezig jezelf te ontwikkelen. Vooral ook met behulp van de video-interactie training. Je ziet hoe je voor de groep staat, hoe kinderen reageren en wat wel of niet goed gaat. Dat werkt heel anders dan wanneer je tips krijgt van je mentor. Je kunt gericht aan bepaalde competenties werken en je ziet jezelf daarin vooruit gaan. Wat ook een duidelijk verschil is, is dat de mentoren in dit systeem zelf ook veel beter zijn opgeleid. Hun opleidingsvaardigheden zijn groter, ze weten beter waar ze op moeten letten.”

Na enige aandrang van een docent koos Diephuis twee jaar geleden ervoor zich te gaan bekwamen in het ontwikkelingsgerichte onderwijs. “Ik vond het altijd al een goed concept, maar het leek mij heel lastig: hoe houd je al die leerdoelen in de gaten? Ik ben het toch gaan proberen en het bevalt prima.” Tijdens haar studie werkte zij gericht aan het verwerven van de verschillende competenties, zowel de algemene als de OGO-specifieke. Ook deed zij onderzoek. “Samen met een andere student heb ik een Lio-product gemaakt.



Pieta van het Veld in gesprek met studenten

# De Mijlpaal: Van meet af aan ontwikkelingsgericht

De Mijlpaal is in 1992 gestart in de toenmalige nieuwbouwwijk Nieuw-Sloten. Het bijzondere van de Mijlpaal is dat van meet af aan gewerkt wordt volgens het concept van ontwikkelingsgericht onderwijs.

“We hebben vanaf het begin besloten zo dicht mogelijk in de buurt van dat onderwijsconcept te willen blijven”, aldus directeur Ad Schuffelen. “Daar hebben we destijds onze leerkrachten op geselecteerd en onze materialen op ingekocht. Natuurlijk kun je niet alles tegelijk. In het begin hebben we vooral de nadruk gelegd op de taalkant. Na een jaar of tien, twaalf heb je zo’n beetje alles wel aangepakt. Maar het grappige is dan dat je op dat moment ontdekt dat het goed is weer even helemaal terug te gaan tot het basale uitgangspunt. We zijn ons met het team gaan bezinnen op wat we doen en waar we staan. Wat doen we goed en kunnen we de resultaten nog verbeteren. Want wat voor onderwijsconcept je ook hanteert, uiteindelijk word je toch afgerekend op je resultaten. Je moet je daarvoor niet verstoppen door te zeggen dat je kinderen een ander soort van onderwijs hebben gehad en daardoor minder goed in staat zijn de Cito-toets te maken. We scoren gelet onze gemengde populatie boven wat je gemiddeld zou mogen verwachten. Dus ook in dat opzicht doen we het goed.”

Tijdens de bezinningsperiode is de Mijlpaal erachter gekomen dat zaken die in de beginperiode op poten waren gezet, soms verwaterd zijn. Schuffelen: “Die

moet je zien terug te pakken en borgen in je organisatie. Concreet betekent dit dat we nu onder andere extra interne begeleiding inzetten op het verbeteren van het thematiseren. Op deze manier willen we het aanbod voor de kinderen rijker maken.”

De Mijlpaal heeft al langer ervaring met het opleiden van leerkrachten. Nog voor sprake was van Opleiden in de school werden zij-instromers klaargestoomd voor een baan voor de klas. De school had hiervoor zelf een traject ontwikkeld. Deelname aan de aanvankelijke breedtepijlot Opleiden in de school en nu de diepte-piloot was dan ook begrijpelijk. Ook de visie hierachter is logisch. Schuffelen: “We willen dat zoveel mogelijk mensen al zijn opgeleid op de manier zoals dat bij ons als OGO-school past, zodat wij, of andere scholen binnen ons bestuur daarvan gebruik kunnen maken. Wij hebben daar goede beginnende leerkrachten aan. We hebben er nu twee aangenomen, die makkelijker instromen dan mensen die van buitenaf komen.” Het ging overigens niet vanzelf om het hele team, zo’n zestig mensen groot, ervan te overtuigen mee te doen met Opleiden in de school. “Draagvlak is heel belangrijk. Sommigen waren wat huiverig. De flinke subsidie en de kansen die we daarmee konden pakken gaven de doorslag. Nu we deze ervaring hebben opgedaan is de aarzeling weg en geeft het ene na het andere teamlid aan ook wel graag mentor te willen zijn. Iedereen ziet de positieve kanten, ook ten aanzien van de eigen ontwikkeling. Wil je anderen opleiden dan zul je ook over je eigen onderwijs moeten nadenken. En daarmee krijgt de hele schoolorganisatie en ons onderwijsconcept een extra duw in de rug.”

Het kost Ad Schuffelen geen enkele moeite de verworvenheden van de pilot voor de Mijlpaal te benoemen. “We kunnen beter opgeleide en startbekwame OGO-leerkrachten aantrekken; het besef is er dat wij de maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben om de volgende generatie leerkrachten goed op te leiden. Binnen het team bestaat de breed gedragen bereidheid om kritisch naar het eigen handelen te willen kijken; waarbij we dankbaar gebruik maken van middelen als de video-interactie training. Men durft zich kwetsbaar op te stellen in het belang van de eigen ontwikkeling en de schoolontwikkeling. Daarnaast wordt de mogelijkheid te differentiëren in het loopbaanbeleid zichtbaar in onze schoolorganisatie. Opleiden in de school heeft in alle lagen van de organisatie verdieping aangebracht en daardoor de schoolontwikkeling positief beïnvloed.” •



De directeurs op een rij: Bert Meijer (St. Lidwina), Frank Zopfi (de Achthoek), Gerda Beikes (de Avonturijn), Annemiek Heggens (de Willibrordschool) Ad Schuffelen (de Mijlpaal)

## Ontwikkelingsgericht onderwijs in Nederland: Een onderwijsconcept dat bloeit

**DE ACTIVITEIT** De Activiteit is het landelijk centrum voor het stimuleren van ontwikkelingsgericht onderwijs. Bea Pompert van De Activiteit vertelt over de ontwikkeling van OGO in Nederland.

Het onderwijsconcept ontwikkelingsgericht onderwijs is zo’n twintig jaar geleden ontstaan bij de vorming van de basisschool. Om de aansluiting tussen het toenmalige kleuteronderwijs en de lagere school te verbeteren is een curriculum ontwikkeld gericht op de onderbouw. Dit lesprogramma bleek tot goede resultaten te leiden. Vervolgens ontstond de vraag om de verworvenheden uit te breiden naar de basisschool als geheel. Diverse scholen zijn daarmee als voorlopers aan de slag gegaan. “Wat daarbij erg helpt is het samengaan van mensen uit onderzoek, wetenschap en praktijk”, licht Bea Pompert toe. “Vanaf het begin heeft altijd kleinschalig onderzoek plaatsgevonden op die scholen waar ontwikkelingsgericht onderwijs in de praktijk werd gebracht. Daardoor kon verdere praktijkontwikkeling aangehaakt blijven bij de theorie die al bestond.”

Pompert ziet nu een onderwijsveld waarin dit onderwijsconcept bloeit en waarin mensen die ontwikkelingsgericht willen werken zich hebben verenigd in

een OGO-academie die dienst doet als een platform waarin ontwikkelingen samen komen. “Ik schat dat ongeveer zeshonderd scholen het onderwijsconcept hebben geïmplementeerd of zich daarop oriënteren.”

De diepte-piloot ‘Opleiden in de school binnen het OGO-concept’ levert volgens Pompert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van OGO. Vooral het aanleren van een onderzoekende houding bij studenten en leerkrachten vindt zij daarin belangrijk. “Wil je bij kinderen een onderzoekende en nieuwsgierige houding aankweken dan moet je als leerkracht ook een beetje onderzoeker en ontwerper zijn. Het gaat niet alleen om de goede of foute antwoorden, maar ook om het proces van redeneren en wijzer worden, om meer dus dan alleen het afvinken van de kerndoelen. De bedoeling was dat er in de scholen onderzoeksgroepjes ontstonden waarin de opleider in school een belangrijke rol vervult. Waar dat lukt zie je dat men leert op een onderzoekende manier de praktijk te verbinden met wat men zelf te leren heeft.”

De vraag is wanneer je jezelf het predikaat OGO-school kunt geven. De vereniging werkt momenteel aan een instrument waarmee de schoolleider het OGO-gehalte van zijn team en school in kaart kan brengen: de zogenaamde kwaliteitskaart. De ontwikkeling hiervan verkeert in een laatste stadium.

Een ander product dat binnenkort verschijnt, is een overzicht van de competenties waaraan OGO-leerkrachten zouden moeten voldoen. De bekende SBL-competenties worden verweven met specifieke competenties die je nodig hebt om ontwikkelingsgericht te kunnen werken. Wat moet je kunnen en kennen om als leerkracht op een ontwikkelingsgerichte manier sturing te geven aan de leerprocessen van kinderen. Pompert: “Een onderdeel daarvan is bijvoorbeeld het handelingsgericht kunnen observeren. Zo dus, dat je tijdens een leeractiviteit gericht gegevens verzamelt waarmee je het vervolgaanbod kunt uitbreiden en verbeteren. Dat soort sleutelvaardigheden heb je als OGO-leerkracht nodig. We hebben daarbij interactief werkmateriaal ontwikkeld waarmee je die competenties in beeld brengt en je kunt afvragen wat er precies ontwikkelingsgericht is aan een bepaalde activiteit. Deze producten maken dat je de kennis en kunde rondom OGO aan anderen kunt overdragen, zodat meer PABO’s OGO-trajecten kunnen aanbieden.” •

# Opleider in de school: Schakel tussen studenten, collega's en opleiding

Het hart van Opleiden in de school wordt gevormd door de opleiders in de school zelf. Zij vormen de schakel tussen studenten, collega's en opleiding. Taetske Wüst werkzaam op De Mijlpaal is zo'n opleider. Zij vervult deze taak sinds een jaar en zit er naar eigen zeggen nu goed in. "Ik ben dit schooljaar zonder klas begonnen en werk met een plezierige groep mensen die elkaar ondersteunen en feedback geven. Heel plezierig dat ik mij er helemaal op kan storten. Dat is ook nodig, want door alle contacten die je moet onderhouden moet je je hoofd er goed bij hebben. Samenwerken met mensen uit verschillende geledingen om iets op poten te zetten is echt heel uitdagend."

Wüst kwam in beeld als opleider toen zij nog mentor was. "Ik ontdekte dat het begeleiden van mensen goed bij mij past. Omdat ik zelf mentor geweest ben, kan ik mij goed verplaatsen in die rol. Ik ken de school uiteraard goed en kan daardoor aansluiten bij ontwikkelingen die spelen. Doordat je met de studenten bezig bent met het doen van onderzoek, zien de mentoren verbanden waardoor ze ook weer enthousiast worden voor dat stukje onderwijsvernieuwing."

**Taetske Wüst** is zelf vooral enthousiast over de video-interactie begeleiding. "Studenten vinden dat erg leuk en steken er veel van op. Leerkrachten zien dat en geven aan zelf ook wel op die manier begeleid te willen worden. Het een stimuleert het ander."

**Melanie Geensen** is dit schooljaar gestart als opleider in de school van de Willibrord. "Spannend", vindt zij dat. "Gelukkig hebben wij een opleidersteam dat ontzettend goed functioneert. Bovendien staat het Opleiden in de school op de Willibrord goed in de verf. In eerste instantie richt ik mij op de begeleiding van de studenten, maar ik verheug mij ook op het werken met de mentoren. Zelf ben ik ook mentor geweest. Tijdens de training daarvoor ontdekte ik dat ik het heel leuk vond om te coachen. Dat inspireerde mij om een stap verder te zetten." Het contact met de PABO ervaart zij als buitengewoon goed. "Er is een directe lijn met Remy Wilshaus die ook in het ontwikkelteam zit."

De opleiders spelen een belangrijke rol in het beoordelen van de studenten. Hoe kijken Wüst en Geensen daar tegenaan? "Als mentor en als begeleider van Lio'ers hebben we natuurlijk de nodige ervaring. Je doet het samen met de mentoren. Vanuit de PABO zijn er richtlijnen. Daarnaast wordt gewerkt aan het in elkaar laten vloeien van de SBL-competenties en de specifieke OGO-competenties. Dat moet één instrument worden waarmee we goed uit de voeten kunnen." •



Opleiders in de school: Pieta van het Veld (de Achthoek), Taetske Wüst (de Mijlpaal), Yvonne Strackx (St. Lidwina), Melanie Geensen (Willibrord)

## Willibrord: Een door ieder gedragen visie

Zes jaar bestaat de Willibrordschool en de groei is nog steeds groot te noemen. Het kinderrijke IJburg levert een kleurrijke schoolpopulatie op.

De Willibrord onderscheidt zich van andere scholen met een theaterprofiel. "Wij vinden het belangrijk te werken vanuit de visie dat kinderen zich zintuiglijk en creatief moeten kunnen uiten om lekker in hun vel te zitten", zegt directeur Annemiek Heggers daarover. "We willen de nieuwsgierigheid naar zichzelf en naar anderen bevorderen. Relaties met anderen aan kunnen gaan is een belangrijke voorwaarde om te kunnen leren. Wij willen een school neerzetten waarin kinderen en leerkrachten zich met elkaar verbonden voelen en betrokken weten." Bovenal is de Willibrord natuurlijk een school waarin ontwikkelingsgericht wordt gewerkt. "Dat doen wij vanuit een visie die door iedereen gedragen wordt. Daar zijn we behoorlijk ver in ontwikkeld", aldus Heggers. "Wij hebben hoge verwachtingen van kinderen: je kunt het! In welk tempo en op welk niveau, dat zien we dan nog wel. Aansluiten bij de belevingswereld van het kind betekent zoeken naar onderwerpen die hen aanspreken en daar vervolgens een leeromgeving omheen creëren. Dat wat ze al weten zichtbaar maken en wat ze nog niet weten tot ontwikkeling brengen."

Hoe ver de school ook al is gevorderd op het OGO-pad, klaar is het nooit, weet Annemiek Heggers. "Elke leerkracht beschikt over de basiscompetenties om ontwikkelingsgericht te kunnen werken, maar de een is daar verder in dan de ander. Het is mijn taak als directeur om een omgeving neer te zetten die uitdaagt tot leren. Er zijn al teamleden die van zichzelf durven zeggen dat ze een goede OGO-leerkracht zijn."

Deelname aan de pilot Opleiden in de school levert de Willibrord veel op, vindt Heggers. "In elk geval dat we mentoren bereid hebben gevonden studenten te begeleiden en we ze daar ook tijd voor kunnen geven. Dat studenten bewust voor onze school en voor ons onderwijsconcept kiezen. Dat wij de financiën hebben gekregen om al die mooie plannen uit te voeren; zo hebben wij de apparatuur in huis kunnen halen om video-interactie trainingen te kunnen doen. Dat de mentoren en de opleider in de school gedegen zijn opgeleid. Dat er een denktank is in de vorm van de Kenniskring. En niet te vergeten dat de Hogeschool is gaan nadenken over een andersoortige manier van opleiden. Het dualistische wij-zij denken tussen PABO en basisschool is doorbroken. We zitten nu op één lijn. Dat vind ik een van de grootste winstpunten van dit project." •

# De pilot en het vervolg: Verworvenheden borgen in de organisatie



V.l.n.r.: Fieke Raaijmakers (externe projectondersteuning), René Rigter (projectleider ASKO), Frank Sengers (projectleider EHvA), Henk Hendriks (externe projectleider), Sanne van der Linden (bovenschoolse coördinator ASKO), Remy Wilshaus (instituu(s)opleider EHvA)

Met een behoorlijke subsidiepot succesvol een project draaien is niet zo moeilijk. De echte uitdaging is de uitkomsten en verworvenheden in de organisatie te borgen. René Rigter (ASKO) en Frank Sengers (PABO Hogeschool van Amsterdam) hebben daar zo hun ideeën over.

Tevreden, succesvol: dat zijn zo de termen waarin René Rigter en Frank Sengers -projectleiders namens respectievelijk ASKO en PABO HvA- zich uitlaten over de dieptepilot Opleiden in de school vanuit het OGO-concept. “Er is veel neergezet, opleiding en basisschool zijn dicht bij elkaar gekomen” vindt Sengers. “En dankzij die samenwerking zijn wij nu in staat leerkrachten op te leiden die zijn toegerust voor OGO-onderwijs.” Rigter: “Wij hebben een overbruggingskrediet aangevraagd in de overtuiging dat het een zinvol project is en dat wij daarmee op de goede weg zijn. Anders zouden wij dat niet doen. Studenten maken zich het vak in de praktijk eigen en hebben een grotere betrokkenheid bij de school en bij de kinderen. Het personeel dat al langer voor ons werkt krijgt door de nieuwe functies die zijn ontstaan weer een nieuwe impuls om in beweging te blijven. Ze zijn nadrukkelijk betrokken bij alle ontwikkelingen. Voor onze organisatie is dat een winstpunt.”

Opleiden in de school heeft zowel voor de opleidingscholen als voor de PABO behoorlijke organisatorische gevolgen. Deze doen zich vooral voelen op

de PABO. Sengers: “De stagebegeleiding door onze docenten is overgenomen door de basisscholen. Aanvankelijk leidde dat tot scepsis bij die docenten. Geven we niet een deel van ons werk weg? Kunnen ze het wel? We hebben zelfs afscheid moeten nemen van enkele collega’s, wat niet had hoeven als wij Opleiden in de school niet hadden. Het doet pijn als je terug moet in formatie. Toch zijn onze docenten nu wel om. Ze werken intensief samen met een groep scholen waardoor ze een betere band krijgen met de actuele onderwijspraktijk. Inmiddels volgt meer dan de helft van onze studenten het traject Opleiden in de school; daarmee is dat dus nu meer gewoon dan het volgen van de traditionele stage.”

## Opbrengsten

Wat zijn volgens beiden nu de opbrengsten van het project voor hun respectievelijke organisaties? Rigter: “Dat zijn er vele. Wat mij erg aanspreekt is dat men er op de Willibrordschool in geslaagd is om daadwerkelijk met onderzoeksvragen aan de slag te gaan. De onderzoekende houding van de leerkrachten staat volop op de agenda. Uniek, dat zie je maar op weinig scholen gebeuren. We gaan proberen dit aspect zich dit jaar als een olievlek te laten uitbreiden. Heel belangrijk ook is dat ons personeel nu de kans krijgt door te groeien. Opleiders, mentoren en assessoren zijn opgeleid en gecertificeerd en hebben hun kennis en vaardigheden kunnen verdiepen. Verder hebben wij in de persoon van Sanne van der Linden nu iemand die een en ander inhoudelijk gaat verdiepen, die een overkoepelende visie gaat ontwikkelen voor de ASKO rondom de academische OGO-opleidingschool.”

Sengers wijst vooral op de duidelijke profilering die de PABO zich heeft kunnen aanmeten. “Hogescholen hebben afgelopen jaren een nieuwe functie gekregen; met de komst van lectoraten hebben we een taak gekregen op het gebied van onderwijsontwikkeling en toegepast onderzoek. De ASKO is hierbij een nieuwe partner.

PABO HvA profileert zich nadrukkelijk op vernieuwend onderwijs. Naast Dalton en Montessori is Ontwikkelingsgericht onderwijs daar nu bijgekomen. In ASKO hebben we daarin een belangrijke partner, ook als het gaat om onderwijsontwikkeling. Daarnaast hebben we onze expertise versterkt door Remy Wilshaus aan te trekken. Pure winst! Een ander winstpunt is dat wij nu kwalitatief goede stageplekken hebben.” Zeker zo belangrijk vindt hij de professionalisering die op gang is gekomen ten aanzien van het begeleiden van studenten. “We kunnen het begeleidingssysteem nu veel beter en zorgvuldiger opbouwen. Door de mentoren en opleiders zelf op te leiden kunnen we onze expertise delen. Uiteindelijk moeten wij kunnen instaan voor het niveau van de afgestudeerden, daarom is het zo belangrijk dat we met elkaar in gesprek zijn over competenties en samen vaststellen wat het eindniveau moet zijn.”

## Hoe verder

De pilot was gezegend met een flinke kapitaalsinjectie uit de subsidiepot. Dit schooljaar wordt gewerkt met een overbruggingskrediet. De vraag dringt zich op hoe het na dit jaar verder moet. Aan ambitie ontbreekt het niet, maakt René Rigter duidelijk. “Wij willen de overheid ervan overtuigen dat structureel geïnvesteerd moet worden in deze manier van opleiden. Daarnaast hebben wij de ambitie om de verworvenheden samen met de PABO HvA te borgen. Lukt het om de drie partijen – overheid, hogeschool en scholenorganisatie – op een lijn te krijgen, dan ben ik ervan overtuigd dat Opleiden in de school toekomst heeft. Mijn persoonlijke ambitie is het in elk geval om het geheel van verworvenheden zo in onze organisatie in te bedden dat deze manier van opleiden ook zonder de schatkist door kan gaan.”

Ook Frank Sengers ziet geen weg terug. “Inmiddels worden meer studenten volgens dit begeleidingsmodel opgeleid dan volgens het traditionele. Uitzondering is regel geworden.

Wij zijn aan het kijken hoe wij ons curriculum daarop kunnen aanpassen. Dit jaar geldt als overbrugging, daarna moeten we naar structureel. Ook nu al doen we vergelijkbare projecten zonder noemenswaardige subsidie. Al moet je dan wel de broekriem aanhalen. Middelen die wij normaal gesproken besteden aan het organiseren van onze stagebezoeken dragen wij over aan de opleidingscholen. Wij hebben daar nu al voor gekozen om voorbereid te zijn op een situatie zonder subsidie. Het moet uit de lengte of de breedte, maar Opleiden in de school kun je niet meer terugdraaien.” •

# Schoolontwikkeling door onderzoek

Bert van Oers (VU, Afdeling Onderwijs-pedagogiek & Opvoedingsfilosofie) en andere betrokkenen bij de academische pilot publiceerden 'De academische basisschool in wording: schoolontwikkeling door onderzoek'. Deze tekst geeft een wetenschappelijke verantwoording van de pilot: wat zijn de doelen en wat is de werkwijze. Onderstaande is een klein gedeelte daaruit. Het biedt een concreet format voor het doen van onderzoek.

Het onderzoeksformat kent de volgende acht stappen:

## Stap 1

Bepaal per school een **thema** dat speerpunt wordt in de komende periode (bijv. schooljaar) en dat gezamenlijk wordt gezien als een belangrijk onderwerp voor de verdere ontwikkeling van de school/het team.

## Stap 2

Vertaal het thema in een of meer **Onderzoeksvragen** (hoofdvraag/deelvragen); inventariseer de vragen van de studenten en relateer die aan de hoofdvraag/thema; stel eventueel prioriteiten en maak een onderzoeksplan aan de hand van de vragen. Inventariseer in samenhang daarmee ook de behoefte aan (*na*)scholing. Onderzoek daarbij ook wat de antwoorden zouden kunnen zijn vanuit de theorie over Ontwikkelingsgericht Onderwijs.

## Stap 3

Stel een **Onderzoeksgroep** samen, aan de hand van de geclusterde vragen; wijs vragen toe aan studenten/ studentenkoppels.

## Stap 4

Maak per hoofdvraag binnen een onderzoeksgroep een **onderzoeksplan** aan de hand van Onderzoeksstrategie Actie-onderzoek (zie bijlage 1); bepaal of het gaat om een case-study of om ontwikkelingsonderzoek. Bespreek de onderzoeksplannen in de onderzoeksgroep ('critical friends!'). Stem eventueel op elkaar af.

## Stap 5

**Concretiseer** het onderzoeksplan ten behoeve van uitvoering door de keuze van instrumenten en concrete aanpak en door het maken van een gedetailleerde planning voor uitvoering in de klas. Definieer hier ook de verwachtingen van de gewenste uitkomsten, d.w.z. geef aan wanneer de eventuele interventie als voldoende succesvol wordt beschouwd en het onderzoek kan worden afgerond (NB: bij een case-study die hoofdzakelijk gericht is op survey/registratie van een situatie is de stopregel vooral gedefinieerd door het moment waarop alle afgesproken data verzameld is).

## Stap 6

**Interventie & Dataverzameling** (observatie, interview, toets etc) en **analyse**; bespreek analyses met de onderzoeksgroep en trek **conclusies**; bij ontwikkelingsonderzoek: herhaal de interventie en dataverzameling met een bijgestelde aanpak.



## Voorbeelden van onderzoeksvragen

Voor 2007-2008 zijn binnen de Willibrord studiegroepen gecreëerd die aan de slag gaan met onderzoeksvragen die het resultaat zijn van vragen en dilemma's die speelden tijdens het afgelopen schooljaar:

- Spel en betekenisvolle activiteiten: hoe vormen we een evenwicht tussen spelactiviteiten en betekenisvolle kernactiviteiten?
- Sociaal-culturele context: hoe ziet de sociaal-culturele praktijk eruit op de Willibrord?
- Wereldoriëntatie: hoe koppelen we wereldoriëntatie aan thema's?
- Sociale veiligheid: wat is een veilige ontwikkelingsgerichte school?
- Leerlingvolgmodel: hoe maken we ons leerlingvolgsysteem efficiënt?
- Mediatheek: hoe gaan we de verschillende media inzetten bij het onderzoek van het onderwijs?
- Totaaltheater: hoe geven we het profiel "theater" vorm binnen de Willibrord?
- Lezen: hoe bieden we op een ontwikkelingsgerichte manier het leesonderwijs aan en hoe volgen we de leerlingen bij het lezen?
- Sinterklaas (studenten): hoe maak je van een traditioneel feest een betekenisvol thema voor de kinderen?
- Onderzoeksgroepen binnen de Mijlpaal richten zich op thema's zoals het gebruik van Video Interactie Begeleiding op School bij de interne begeleiding van leerkrachten, het gebruik van het systeem voor handelingsgericht observeren en registreren van de basisontwikkeling van leerlingen (HOREB) en verbetering van het eindniveau lezen en spellen.

Een ambitieuze school die op weg wil naar een Academische Basisschool dient ook na te denken over haar opleidingsbehoeften. Elke vernieuwing vraagt nieuwe vaardigheden, kennis en attitudes.

## Stap 7

**Terugkoppeling** naar onderzoeksvragen: trek **conclusies** ten aanzien van de mogelijke antwoorden op de onderzoeksvragen, met name met het oog op voortgang ten aanzien van praktijkinnovatie (schoolinnovatie). Hoe worden de uitkomsten *geëvalueerd* vanuit de theorie over Ontwikkelingsgericht Onderwijs? Welke initiatieven voor vervolgonderzoek levert het onderzoek op? Wat is de daaraan gekoppelde behoefte aan scholing voor zowel leerkrachten en studenten voor komende periode? *Schriftelijke en mondelinge rapportage* aan onderzoeksgroep, schoolleiding, PABO, OGO-gemeenschap (in tijdschrift Zone, Conferentie e.d.).

## Stap 8

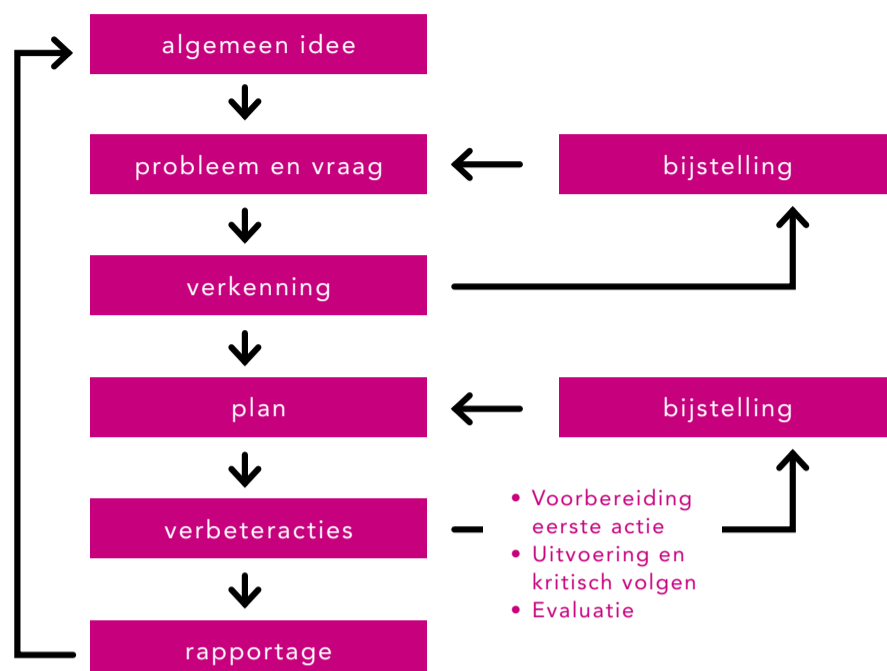
**Nieuwe cyclus:** herformuleer het thema of kies een nieuw thema voor de komende periode.

Op voorhand is het onderzoeksschema niet gedetailleerder in te vullen dan het hierboven beschreven format. Het is aan het team van de school en aan de PABO om met de studenten tot een concrete invulling van vragen en uitvoering te komen.

De critical friends van de onderzoeksgroep vormen het constante forum waarin de inhoud en de voortgang van het onderzoek worden bewaakt, in het licht van het afgesproken thema/hoofdvraag. In bijlage 2 worden als voorbeeld enkele concrete aanzetten besproken van mogelijke onderzoekstrajecten op de betrokken scholen.

**Stappen in het actieonderzoek**

Bron: Petra Ponte



Het is duidelijk dat het verloop van dit collectieve onderzoeksproces staat of valt met de condities waaronder betrokkenen dit werk uitvoeren. Voor een belangrijk deel komen deze neer op vragen aan de instellingen die bij de onderwijsvernieuwing (Academische Basisschool) betrokken zijn.

**Conditie voor het uitvoeren van een onderzoeks- en ontwikkelingsplan****1. Schoolbestuur en schoolleiding**

Hoewel nadrukkelijk gesteld moet worden dat het onderzoek door leerkrachten niet als een nieuwe taak moet worden gezien, maar als een uitwerking van een altijd aanwezig aspect van hun professionaliteit, is het duidelijk dat de deelname aan de onderzoeksgroep en de concrete uitvoering van het onderzoek extra en soms nieuwe inspanningen vergt van de betrokkenen. Het is zaak dat op de school daarom een goede interne begeleiding bestaat voor de leerkrachten, ook op dit punt. Zowel leerkrachten als intern begeleiders moeten daar deskundigheid voor hebben c.q. ontwikkelen. De aard van de vernieuwing in de richting van een Academische Basisschool vraagt derhalve per definitie om *facilitering* (bijv. in de vorm van extra formatie) van leerkrachten en intern begeleider(s) om de benodigde nascholing en de onderzoeksactiviteit op een degelijke manier te kunnen uitvoeren. Voor een dubbeltje op de eerste rang kan hier nooit de beleidslijn zijn. Het gaat om een ambitieuze en veelbelovende innovatie en dat kost geld. Als op beleidsniveau hiervoor geen gelden kunnen worden vrijgemaakt, is de innovatie op voorhand gedoemd om te mislukken c.q. te verzanden in frustratie en afgebroken plannen.

De taak voor de schoolleiding kan hierbij verder gespecificeerd worden in:

- *Facilitering*
- *Inbedding van personeelsbeleid in het kader van de Academische OGO-basisschool*, onder andere stimulerende en evaluatie van persoonlijke ontwikkelplannen van leerkrachten en opleider in de school; onderzoek bij alle lagen in de school (bijv. met behulp van de Kwaliteitskaart)
- *Reflectie op eigen rol als onderzoekende schoolleiding*

**2. PABO**

Ook de PABO zal een deel van haar curriculum moeten afstemmen op de werkzaamheden van de studenten in de onderzoeksgroepen. Het gaat daarbij

zowel om inhoudelijk ondersteuning op OGO-(vak) didactiek, op het vlak van het theoretisch kader voor OGO, op het vlak van algemeen pedagogische theorievorming en op het vlak van onderzoeksvaardigheden. Voor een deel zal het inhoudelijke curriculum van de PABO afgestemd moeten kunnen worden op vragen die studenten in het kader van hun praktijkervaringen krijgen. Daarnaast zal de PABO ook de roostering van de minor Ontwikkelingsgericht Onderwijs zodanig moeten inplannen dat deze optimaal kan bijdragen aan de professionele vorming van de studenten die ervoor kiezen op OGO-scholen opgeleid te worden. Een PABO-curriculum dat uit de pas loopt (zowel qua tijdsplanning als qua inhoud) met de ontwikkeling en ontwikkelingsbehoeften van studenten op de scholen draagt niet optimaal bij aan de vorming van de studenten en kan dus niet ten volle ontwikkelingsgericht genoemd worden. De betrokken PABO-docenten (vooral de vakdocenten) zullen zich ook terdege moeten verdiepen in de OGO aanpakken op de verschillende leergebieden in de school. Een algemene oriëntering op wat OGO is en wil, volstaat hier niet.

**3. Interne en externe opleiders**

Een ambitieuze school die op weg wil naar een Academische Basisschool dient ook na te denken over haar opleidingsbehoeften. Elke vernieuwing vraagt nieuwe vaardigheden, kennis en attitudes. Daartoe worden (OGO)-opleiders ingeschakeld die vooral begeleiding en scholing geven op pedagogisch-(vak)didactische én organisatorische aspecten van het werk en de school als geheel. Voor een deel doet het streven naar onderzoekgerichte OGO-leerkrachten ook weer een beroep op specifieke onderzoeksgeoriënteerde nascholing. Nascholers (externe opleiders) zal gevraagd moeten worden om hun scholingsaanbod ook af te stemmen op de opleidingsbehoeften die voortvloeien uit de behoeften van de onderzoekers binnen de school. In de huidige ontwikkelingsfase van de OGO-praktijken ligt het voorts voor de hand om extra te investeren in de realisatie van het onderzoeksmatig werken in het curriculum door leerlingen (onderzoekend leren). Dat is momenteel een speerpunt voor alle OGO-scholen en het ligt voor de hand om hier extra nascholing en onderzoek op in te zetten.

**Afsluiting**

De weg naar de Academische Basisschool met een OGO-signatuur vergt een gecoördineerde inspanning van velen. Voorliggend stuk is bedoeld om de ontwikkeling van de onderzoekscomponent op de scholen en de inhoudelijke en logistieke coördinatie van de verschillende deelnemers vanuit OGO-perspectief te ondersteunen. Het gaat hier nog om een algemeen format en verder dan dat kunnen we hier ook niet gaan. De concrete invulling moet altijd in directe dialoog met de betrokkenen, hun vragen en interesses worden gedaan. Dat kan dus altijd pas in nauwe samenhang met het echte werk. Wij zijn echter van mening dat het gegeven format een theoretisch gefundeerde basis biedt voor de coördinatie van de afzonderlijke inspanningen van betrokkenen. •

**Literatuur**

- Van Oers, B. (2003). Signatuur van Ontwikkelingsgericht onderwijs. *Zone*, 2, 3, 11-15.  
 Ponte, P. (2002). *Actie-onderzoek door docenten: uitvoering en begeleiding in theorie en praktijk*. Leuven: Garant.





# Afstemmen theorie en praktijk

De Hogeschool van Amsterdam en ASKO werken nauw samen bij het opleiden van studenten. Wat betekent dat voor beide partijen?

Meer dan de helft van de PABO HvA-studenten heeft een stageplek op een van de Opleidingsscholen, een deel hiervan heeft een opleidingsplaats op de OGO-opleidingsschool. De samenwerking tussen de Hogeschool van Amsterdam en de ASKO-scholen in de OGO-opleidingsschool levert beide partijen veel op.

Een steeds grotere groep studenten raakt bekend met de theorie en praktijk van het Ontwikkelingsgericht onderwijs. Een onderwijsconcept dat zich mag verheugen in een groeiende belangstelling. “Voor onze studenten heeft de samenwerking met de ASKO een grote toegevoegde waarde, voor de studenten is het interessant dat zij de mogelijkheid hebben zich te verdiepen in dit onderwijsconcept”, zegt Remy Wilshaus, instituutopleider op de PABO HvA. Het intensieve contact met de vijf OGO-scholen van de ASKO die deelnemen aan de dieptepilot zorgt voor een betere afstemming tussen theorie en praktijk. “Binnen de OGO-opleidingsschool kunnen wij de inhoud van onze opleiding afstemmen op de Ontwikkelingsgerichte praktijk van de scholen”, aldus Wilshaus. “Hierdoor is de doorgaande lijn in de opleiding van studenten en hun eerste jaren op school, wanneer zij zijn afgestudeerd, sterk verbeterd. De praktijkschok tussen opleiding en werk wordt weggenomen.”

De PABO HvA bood al de mogelijkheid om een Dalton certificaat of Montessori diploma te behalen, de wens is om in de toekomst ook een OGO-certificaat te kunnen afgeven. Wilshaus: “En dat kan alleen als je intensief met elkaar samenwerkt. Studenten die zo’n certificaat willen behalen hebben een goede Ontwikkelingsgerichte opleidingsplaats nodig. Als studenten in hun portfolio kunnen aantonen over specifieke OGO-competenties te beschikken, zouden zij in de toekomst gecertificeerd kunnen worden. Dat certificaat moet dan wel een landelijke waarde krijgen, door de Academie voor Ontwikkelingsgericht onderwijs erkend. Dat is een proces waar we zeker het huidige studiejaar nog aan zullen werken.”

De begeleiding van studenten binnen Opleiden in de school is intensiever dan in het klassieke opleidingsmodel. Wilshaus vindt dat een belangrijk voordeel. “De studenten krijgen vaker bezoek en daarmee ook van iemand die beter bekend is met wat hun leerdoelen zijn en hoe zij zich ontwikkelen als leerkracht. Voor veel studenten is dat een extra motivatie om te kiezen voor een Opleidingsschool. De begeleiding tijdens de stages is wat steviger. De opleiders in de school, medewerkers van de scholen zelf, zijn beter in staat een brug te slaan tussen wat studenten op de PABO leren en wat zij in hun praktijk tegenkomen.” De beoordeling van de studenten door opleiders en mentoren levert naar zijn oordeel geen problemen op. “Voor de Opleiders in de school is het belangrijk goed bekend te zijn met het curriculum van de PABO en met de eisen die wij stellen. Binnen de samenwerking zoals wij die nu hebben gaat dat steeds beter.”

## Minor

Een belangrijke vraag is of studenten die volgens Opleiden in de school zijn begeleid beter zijn toegerust voor hun beroep dan studenten die volgens het



Remy Wilshaus (instituutopleider EHvA) en Sanne van der Linden (bovenschoolse coördinator ASKO)

klassieke model stage hebben gelopen. Wilshaus: “Wat je in elk geval kunt opmerken is dat studenten die binnen deze dieptepilot afstuderen beter bekend zijn geraakt met het OGO-concept. De afgelopen jaren hebben velen van hen een werkplek gevonden op een school voor Ontwikkelingsgericht onderwijs. Daaruit kun je afleiden dat het voor scholen interessant is om juist deze mensen aan te nemen. Wij willen toewerken naar een startbekwaamheid als OGO-leerkracht. Vanaf het tweede jaar kunnen studenten zich echt specialiseren in dit onderwijsconcept. In het verleden was de kennismaking op de PABO met dit concept niet zo stevig, dat is nu anders. Waar momenteel aan gewerkt wordt is het

zodat zij die dit traject doorlopen nog ruimte hebben om voor de minor een andere keuze te maken. Voor studenten die op een later moment in hun opleiding alsnog besluiten zich toch in het OGO-concept te willen verdiepen is het in de toekomst waarschijnlijk alsnog mogelijk de minorruimte hiervoor te benutten.”

De samenwerking tussen de ASKO en PABO HvA bestaat niet alleen uit het opleiden van studenten in de Opleidingsschool. Hiernaast nemen vertegenwoordigers van de PABO HvA en de ASKO OGO-scholen ook deel aan de Kenniskring ‘Leren en innoveren’, een netwerk waarin onder andere onderzoek wordt gedaan naar de opbrengsten van de academische dieptepilot.

“Wat je in elk geval kunt opmerken is dat studenten die binnen deze dieptepilot afstuderen beter bekend zijn geraakt met het OGO-concept. De afgelopen jaren hebben velen van hen een werkplek gevonden op een school voor Ontwikkelingsgericht onderwijs.”

opstellen van OGO-competenties voor de startbekwame leerkracht waaraan je moet voldoen wil je Ontwikkelingsgericht gaan werken.”

Een van de bedoelingen van de pilot was een minor te organiseren, een intensief keuzeonderdeel gericht op vernieuwend onderwijs. Wilshaus: “Studenten die binnen Opleiden in de school stage lopen, doorlopen daarmee al een intensief inhoudelijk programma. Ze willen daarom de minorruimte graag gebruiken om zich wat breder te ontwikkelen. We hebben nu de inhoud van de ontwikkelde minor een plek gegeven in het basiscurriculum van de voltijd studenten,

Wilshaus: “In het onderzoek vanuit de Kenniskring hebben we ons gericht op de onderzoekende houding van leerkrachten en het koppelen hiervan aan schoolontwikkeling. De aandacht voor het ontwikkelen van een onderzoekende houding door leerkrachten sluit mooi aan bij de promotie van wetenschap & techniek in het basisonderwijs. Vanuit het project VTB-pro worden leerkrachten geschoold in het samen met kinderen doen van (natuurwetenschappelijk) onderzoek. Voor het Ontwikkelingsgericht onderwijs is het interessant om te onderzoeken hoe we het OGO-concept hiermee kunnen verbinden.” •

# Bovenschools coördinator: Een ASKO-brede visie ontwikkelen



Voormalig opleider in de school Sanne van der Linden is in augustus gestart in de nieuwe functie van bovenschools OGO/OPLIS coördinator voor Opleiden in de school.

Van der Linden was de afgelopen twee jaar als Opleider in de school en middenbouwcoach betrokken bij het Opleiden in de school op de Willibrord. Daarnaast deed zij vanuit haar opleiding 'Coaching van vernieuwing' bij de Activiteit onderzoek naar het stimuleren van een onderzoekende houding bij de leerkracht.

De afgelopen twee jaar is er op de verschillende scholen en de Pabo HvA veel ontwikkeld op het gebied van opleiden en onderzoek. Vanuit al die verschillende opbrengsten en ontwikkelingen is er een behoefte ontstaan om deze bij elkaar te brengen, te delen en onderdeel te maken van een gemeenschappelijke visie op opleiden van studenten en leerkrachten in relatie met onderzoekend leren. "Het is aan mij om vanuit mijn nieuwe rol als bovenschoolse ASKO OGO/OPLIS coördinator te stimuleren en te bewaken dat dit gebeurt", zegt Van der Linden.

Van der Linden: "In het opleidingsteam heb ik afgelopen jaar als opleider ervaren hoe we samen met en van elkaar kunnen leren. We hebben de ervaringen met het werken met studenten gedeeld en zijn gekomen tot een gemeenschappelijke visie op inhoud en manier van opleiden van studenten. Dit geeft mij de

kriebels om de ervaringen van de directeuren met opleiden van leerkrachten en onderzoekend leren centraal te stellen en samen met hen te komen tot een gemeenschappelijke visie op opleiden en onderzoekend leren".

Een belangrijke taak die dit schooljaar op haar bord ligt is het ontwikkelen van een ASKO-brede visie op Opleiden in de school en onderzoekend leren. Zij wil dit doen in nauw overleg met de directeuren. "Ik ben benieuwd wat hun visie op opleiden is en hoe het onderzoekend leren op de verschillende scholen is georganiseerd".

In de te ontwikkelen visie op opleiden en professionaliseren van leerkrachten is de doorgaande lijn tussen opleiding en personeelsbeleid een belangrijk uitgangspunt. Daarnaast is zoals gezegd het onderzoeksmatig handelen een onderwerp dat in onze visie moet terugkomen.

Om tot een gemeenschappelijk kader te komen is een voorwaarde dat we de opgedane kennis met elkaar delen. Dit jaar ga ik expliciet aandacht besteden aan het organiseren van kennisdeling. Zo organiseren we op 1 april 2009 een OGO studiedag voor teams van ASKO scholen. Dus reserveer deze datum vast in je agenda. •

## De directeur: **Leiding geven aan verandering**



Van alle partijen die een rol spelen in de academische dieptepilot Opleiden in de school vanuit het OGO-concept wordt veel verwacht. Zeker ook van de directeuren die de vernieuwing een vaste plek moeten geven binnen hun school.

De achterliggende jaren overdenkend ziet Annemiek Heggens, directeur van de Willibrordschool, een project dat tot nu toe zeer succesvol is en waarvan zij ook persoonlijk veel heeft opgestoken. "Het is voor mij als schoolleider nog duidelijker geworden dat ook ik naar mijn eigen handelen moet kijken. Hoe zorg ik er samen met het team voor dat al die leerprocessen – zowel bij kinderen als bij leerkrachten en bij mijzelf – ook echt van onszelf worden? Een organisatie loopt pas goed als de mensen die daar werken zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun handelen en voor hun leerproces."

Heggens ziet dat de rol van de leerkracht en daarmee ook die van zichzelf als schoolleider sterk veranderd is. "De leerkracht is niet langer de autoriteit die alles weet en zijn lesjes geeft. Van kennisoverdracht alleen raken kinderen niet gemotiveerd. Je bent op zoek naar nieuwe manieren om kinderen te laten leren en moet afstappen van het idee dat je een eigen toko hebt. De deuren moeten open, je moet je kennis en je onzekerheden met anderen durven delen. Voor de schoolleider betekent het dat je een omgeving moet creëren waarin die houding kan gedijen. Niet alleen kinderen moeten het leuk vinden om te leren maar ook de teamleden."

Zij gaf hier handen en voeten aan door te gaan experimenteren met zogenaamde studiegroepen. Heggens: "Regelmatig komen groepjes leerkrachten bijeen om het met elkaar te hebben over hun vak. Tijdens zo'n gesprek blijkt dat jij niet alleen staat met je leervragen. Anderen lopen tegen dezelfde problemen en onzekerheden op als jij. Die gezamenlijkheid

daar worden mensen blij van. Er ontstaat binding, ze gaan elkaar tips geven en spreken af om eens naar een congres of cursus te gaan, of om een bepaald boek te lezen. Zo'n studiegroep maakt zichzelf sterker. Er komt een ontwikkeling op gang die de hele school ten goede komt. De schoolontwikkeling ontstaat haast vanzelf en van onder af aan."

Zij laat niet na te benadrukken dat deze handelwijze nadrukkelijk past bij een school die het OGO-concept hanteert. "Je kijkt wat kinderen al kunnen en wat de volgende stap is die je kunt zetten. Dat doe ik ook met het team. Je stelt jezelf de vraag waar je beter in wilt worden, hoe verhoog ik mijn professionaliteit en wat heb ik daarvoor nodig. Daarmee krijg je een energie in de organisatie waardoor mensen zich echt verantwoordelijk voelen voor hun eigen leerproces. Mijn rol daarin is dat ik die processen faciliteer. Ik ben niet degene die bepaalt; ik luister en probeer de juiste voorwaarden te creëren."

Op welke manier heeft het Opleiden in de school bijgedragen aan deze ontwikkelingen?

Annemiek Heggens legt uit dat de begeleiding van studenten door mentoren met zich meebrengt dat je ook kritisch kijkt naar het eigen functioneren. "Ze zijn zich beter gaan realiseren wat het betekent om OGO-leerkracht te zijn. Waaruit bestaat mijn handelen en waardoor kun je zien dat ik ontwikkelingsgericht werk. Op onbewust niveau wisten ze dat al wel, maar het gaat om de bewustwording daarvan. Mensen zijn bewuster bekwaam geworden." •

# Lector Leren & Innoveren: Meten of je bereikt wat je wilt bereiken

Het doen van onderzoek en het stimuleren van een onderzoekende houding bij leerkrachten speelt een belangrijke rol binnen de dieptepilot. Het is vooral lector Leren & Innoveren van de Hogeschool van Amsterdam Marco Snoek die zich met dit terrein bezig houdt. Als trekker van de Kenniskring komen veel lijntjes bij hem samen. “Onderzoek is een belangrijke pijler binnen de academische dieptepilot, een koppeling met de Kenniskring, waarin leerkrachten, interne begeleiders en opleiders deelnemen, lag dus voor de hand. De deelnemers in die Kenniskring zien het als hun taak binnen de deelnemende ASKO-scholen een onderzoekende cultuur te stimuleren.”

Snoek heeft de achterliggende periode benut om in samenwerking met enkele vertegenwoordigers van de scholen en Bert van Oers van de Vrije Universiteit na te denken over het doen van onderzoek binnen de schoolpraktijk. Dit heeft geleid tot een concrete handreiking voor de scholen. Snoek:

“Ontwikkelingsgericht onderwijs start bij de ontwikkelvragen van leerlingen. Kijk je naar de school als organisatie dan moet je dus starten bij de ontwikkelvragen van de leerkrachten en dat het liefst gekoppeld aan de schoolontwikkeling. Tegelijkertijd moet je dat zo doen dat je nauwkeuriger probeert na te gaan of je werkelijk bereikt wat je voor ogen had. In het onderwijs zie je maar al te vaak dat een innovatie in gang gezet wordt, maar dat we achteraf vergeten te kijken of bereikt is wat men wilde bereiken. Die discussie leeft. Innovaties moeten meer *evidence based* zijn. Het gaat erom dat wanneer je iets in gang zet, je ook af en toe de tijd neemt te meten. Teams die met een ontwikkelvraag aan de gang gaan moeten in dat proces meenemen hoe zij aan het eind van dat proces de resultaten zichtbaar maken. Deze manier van werken is het afgelopen jaar op de Willibrord uitgeprobeerd.”

Wat betekent dit alles nu voor de manier van opleiden door de opleidingsscholen? Marco Snoek:

“Scholen zijn nog helemaal niet gewend op een onderzoekende manier naar hun praktijk te kijken. Onder het mom van ‘wij willen geen universiteitje spelen’ schrikt men daarvoor terug. Ik wil laten zien dat het onderzoekend naar je eigen praktijk kijken eigenlijk heel natuurlijk is. Je hebt het over reflectie op je eigen kwaliteit, op de dingen die je doet en de resultaten die je daarmee bereikt. Daarin is het van belang dat je de studenten alvast laat wennen aan die houding van kritisch kijken. De opleider zou die houding bij de student moeten bevorderen. Hoe meer ze met dit soort onderzoekjes te maken krijgen, hoe zekerder ze zich daarin zullen gaan voelen.”

Zoals hierboven aangehaald is op de Willibrord de nodige ervaring opgedaan met het doen van onderzoek. Het is de bedoeling om dit schooljaar te komen tot een verbreding naar de andere scholen. •

## Lectoraat Leren & Innoveren

Het lectoraat Leren & Innoveren wil door het doen van onderzoek en het ontwikkelen van instrumenten leraren ondersteunen bij het nemen van de professionele verantwoordelijkheid voor innovatie in het onderwijs en bij het creëren van een professionele dialoog binnen de school. Centraal daarbij staat de koppeling tussen professioneel leren en de verandercapaciteit van (teams van) leraren, kortom tussen leren en innoveren.

### Achtergrond

De verwachtingen en eisen ten aanzien van onderwijs zijn voortdurend in beweging. Dat vraagt om studenten, leraren en lerarenopleiders die open staan voor verandering en samen kennis willen ontwikkelen die kan bijdragen aan:

- innovatie binnen scholen;
- professioneel zelfbewustzijn van leraren;
- hogere kwaliteit en vernieuwing van het curriculum op de lerarenopleidingen;
- professionalisering van leraren en lerarenopleiders.

### Werkterrein

Het lectoraat richt zich op:

- de Hogeschool van Amsterdam, in het bijzonder op de Hogeschool van Amsterdam Onderwijs en Opvoeding waar leraren en pedagogen worden opgeleid;
- de regio: scholen en leraren in Amsterdam en omstreken met speciale aandacht voor de context van de grote stad;
- landelijk: door samen te werken met overheid en brancheorganisaties;
- internationaal: door aan te sluiten bij initiatieven die zich bezig houden met de kwaliteit van het onderwijs en de leraren.

### Leren en innoveren

In 2003 is het lectoraat ‘De Veranderingsbekwame Leraar’ van start gaan. Doel van het lectoraat was

het ondersteunen van leraren bij het vormgeven van veranderprocessen. Leraren zullen immers voortdurend in hun onderwijs en didactiek moeten inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, op eisen vanuit de samenleving, op ontwikkelingen en keuzes binnen de school, op veranderende interesses en karakteristieken van leerlingen en op nieuwe wetenschappelijke inzichten met betrekking tot leren en onderwijzen. Leraren krijgen hun leven lang te maken met veranderingen en moeten dus bekwaam zijn in het omgaan met en vormgeven van die veranderingen.

Met dit lectoraat wilde de Hogeschool van Amsterdam Onderwijs en Opvoeding aandacht vragen voor die veranderingsbekwaamheid en materialen ontwikkelen om studenten, leraren en lerarenopleiders te ondersteunen bij de verdere ontwikkeling van hun eigen veranderingsbekwaamheid. Leraren moeten geen speelbal of slachtoffer zijn in veranderprocessen die plaats vinden binnen scholen, maar de leidende professionals die innovatie initiëren, uitvoeren en bewaken. Dat vraagt om leraren die *change agents* zijn, die veranderingsbekwaam zijn.

In het afgelopen jaar is heftig lerarendeбат gevoerd waarin een hartstochtelijk pleidooi werd gehouden voor de versterking van de professionele positie van de leraar. Die professionele ruimte voor leraren zal alleen gerealiseerd worden als er sprake is van coproductie van leraren en schoolleiders. Voorwaarde voor coproductie is kennis van elkaars systemen. Kennis van management en het vermogen tot leidinggevend handelen hoort onderdeel te zijn van de professie. Een gevoel voor de rationaliteit van politiek en management heeft vrijwel iedere professional in publieke dienst nodig (De Bruijn, 2005). Daarmee ligt de bal voor een groot gedeelte bij leraren zelf.

Het lectoraat gaat verder onder de nieuwe titel ‘Leren & Innoveren: Talentontwikkeling van leraren in veranderprocessen’.

Daarbij is aandacht voor thema’s zoals:

- collectieve reflectie binnen de school, waarbij leraren en schoolleiders met elkaar stilstaan bij de kwaliteit van hun handelen en hun gedeelde kennis expliciteren en vastleggen in een gezamenlijke kennisbasis;
- een onderzoekscultuur binnen de school, waarbij leraren en schoolleiders op een kritische en onderzoekende wijze kijken naar kwaliteit en resultaat van hun handelen;
- onderwijskundig leiderschap van leraren, niet zozeer door op de stoel van de schoolleider te gaan zitten, maar door leiderschap te tonen ten aanzien van het eigen handelen: het nemen van initiatief, het bewaken van kwaliteit en de bereidheid om verantwoording af te leggen naar anderen;
- de bereidheid om binnen de professionele gemeenschap professionele standaarden af te spreken en elkaar daarop aan te spreken;
- de vaardigheid om zelfsturing te geven aan processen van onderwijsinnovatie en collectief leren.

De nieuwe titel geeft krachtiger de actieve rol aan die leraren in scholen spelen. Ook in de nieuwe titel omvat de term ‘leraren’ zowel studenten als leraren uit basisonderwijs tot en met hoger onderwijs en lerarenopleiders. Het koppelwoord ‘van’ benadrukt het belang van eigenaarschap en zelfsturing door leraren. Ook in de komende vier jaar is het doel van het lectoraat om leraren, studenten en lerarenopleiders te ondersteunen bij het versterken hun eigenaarschap ten aanzien van hun professionele kwaliteit, het vergroten van hun professionele ruimte en het bevorderen van het ontstaan van professionele leergemeenschappen en een krachtige beroepsgroep. •

Bron: [www.kenniscentrum.ehva.nl/onderwijsinnovatie/lereneninnoveren/lereneninnoveren.html](http://www.kenniscentrum.ehva.nl/onderwijsinnovatie/lereneninnoveren/lereneninnoveren.html)

# St. Lidwina: Volop in ontwikkeling

“Volop in ontwikkeling”, zo kenschetst opleider in de school Yvonne Strackx de staat van ontwikkelingsgericht werken op de St. Lidwina. Wat begonnen is in de onderbouw, het thematisch werken, gaat nu een uitbreiding krijgen naar de bovenbouw van de school door middel van thematisch werken in de zaakvakken. Door de inzet van nascholingscursussen zal het hele team op één lijn worden gebracht. Niet overhaast maar in weloverwogen stappen om iedereen de kans te geven in de werkwijze te groeien.

De school in de Watergraafsmeer, met een gemengde populatie en veel kleutergroepen, verkeert kort gezegd in een opbouwfase. Datzelfde kan gezegd worden voor Opleiden in de school. Strackx: “We zijn daar vorig jaar voor het eerst ingestapt. De mentoren zijn enthousiast. Een van de opbrengsten is dat zij nu niet alleen kritisch kijken naar hun opleidingsvaardigheden ten aanzien van de studenten, maar ook dat zij meer reflecteren op hun functioneren als leerkracht. Een andere opbrengst is dat wij twee derdejaars studenten hadden die nu zeer bewust als Lio-ers bij ons hebben gesolliciteerd. Wij weten wat we in huis halen en zij weten wat hun te wachten staat. Je krijgt mensen die je naadloos in je organisatie kunt inpassen. Al eerder hebben wij



Lio-ers gehad. Eén daarvan is Jiska van Riel die een prima Lio-eindproduct had gemaakt rondom OGO-en NT2-onderwijs. Van haar eindproduct heeft het nascholingsteam een uittreksel gemaakt, dat nu ook in de praktijk van de nascholing wordt gebruikt.” Yvonne Strackx heeft vertrouwen in de toekomst van

het thematisch werken en het Opleiden in de school op de St. Lidwina school. “We zetten kleine stapjes. De goede voorbeelden van de andere scholen die al verder zijn helpen mee om het zelfvertrouwen binnen het team te vergroten.” •

## Een ontwikkelingsgerichte schoolorganisatie: Het stimuleren en activeren van een onderzoekende houding in OGO-basisscholen<sup>1</sup>

Tekst Jacqueline Steeman en Alice Holla

Ook op de basisschool leeft het thema ‘de professionele ruimte van leerkrachten’. Leerkrachten willen meer eigenaarschap over hun eigen praktijk van alledag. Deze bijdrage schetst hoe twee basisscholen, de Willibrord-school op IJburg en de Mijlpaal in Sloten, aan de slag zijn met het faciliteren en activeren van eigenaarschap van hun eigen praktijk bij leerkrachten. Leerkrachten zijn of worden daarmee eigenaar van hun eigen ontwikkeling.

Zowel op de Willibrordschool als op de Mijlpaal wordt op een ontwikkelingsgerichte manier onderwijs aangeboden: het zogeheten Ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO). Al langere tijd is men binnen de Willibrord op zoek naar andere manieren van leiderschap en organisatievormen die meer passen bij de OGO-visie en waarin de leerkrachten eigenaarschap kunnen nemen over hun eigen (school)ontwikkeling. Daarnaast is het ‘opleiden in de school’, waarbij de basisschool een gedeelde verantwoordelijkheid heeft voor het opleiden van PABO-studenten, een aanleiding om scholing en dus professionele ontwikkeling van leerkrachten explicieter te maken in de schoolontwikkeling. Het theoretisch kader van de Thema Gecentreerde Interactie (TGI) (Cohn, 2002) wordt gebruikt om een organisatievorm op te zetten waarin leerkrachten participeren in het onderzoek op school. Het onderzoek dat plaatsvindt op de Willibrord wordt door beide theoriën (OGO en TGI) onderbouwd. Dit artikel gaat over de onderzoekende houding van zowel de leerkracht als de toekomstige leerkracht: alle studenten die binnen de school worden opgeleid doen voor de volle honderd procent mee in deze ontwikkeling.

### De onderzoekende leerkracht; eigenaar zijn van je eigen ontwikkeling

De onderzoekende leerkracht staat in het middelpunt van de belangstelling. Internationaal wordt de laatste jaren geschreven over het belang van onderzoeksmatig leren en werken van leerling tot leraar en schoolleider. Een recent voorbeeld is het initiatief van de VO-Raad om scholen en onderzoekers aan elkaar te koppelen op zo’n wijze dat onderzoek daadwerkelijk kan worden gebruikt voor schoolontwikkeling (zie [www.durvendelendoen.nl](http://www.durvendelendoen.nl)). In het inleidende artikel van Snoek en Krüger worden vier kwaliteiten genoemd van leerkrachten die bijdragen aan hun eigen ontwikkeling:

- het kunnen voeren van regie over de eigen professionele ontwikkeling;
- het kritisch onderzoek kunnen doen naar de eigen praktijk;
- het kunnen bepalen van de eigen rol en positie in veranderprocessen;
- het kunnen identificeren van de bredere context van het eigen professionele handelen.

Op beide OGO-scholen worden de vier kwaliteiten onderschreven als belangrijke competenties van leerkrachten om eigenaar te zijn of te worden van hun eigen praktijk. Vooral de eerste en de tweede kwaliteit; het expliciteren van professionele kwaliteit en het doen van onderzoek naar de eigen praktijk, sluiten expliciet aan bij de ontwikkelinggerichte visie van de OGO-scholen. Hieronder geven we aan hoe we binnen de OGO-scholen proberen om deze kwaliteiten te integreren in de schoolorganisatie.

### De bijdrage van de OGO-visie op onderzoeksmatig handelen van leerkrachten

Vanuit de visie van Ontwikkelingsgericht Onderwijs wordt het denken over de leerkracht als onderzoeker gestuurd door de ontwikkelingstheorie van Vygotskij (van Oers, 2007). Binnen de theorie van het Ontwikkelingsgerichte Onderwijs onderscheidt van Oers drie noties die essentieel zijn voor de onderbouwing van de onderzoekende houding van de leerkracht:

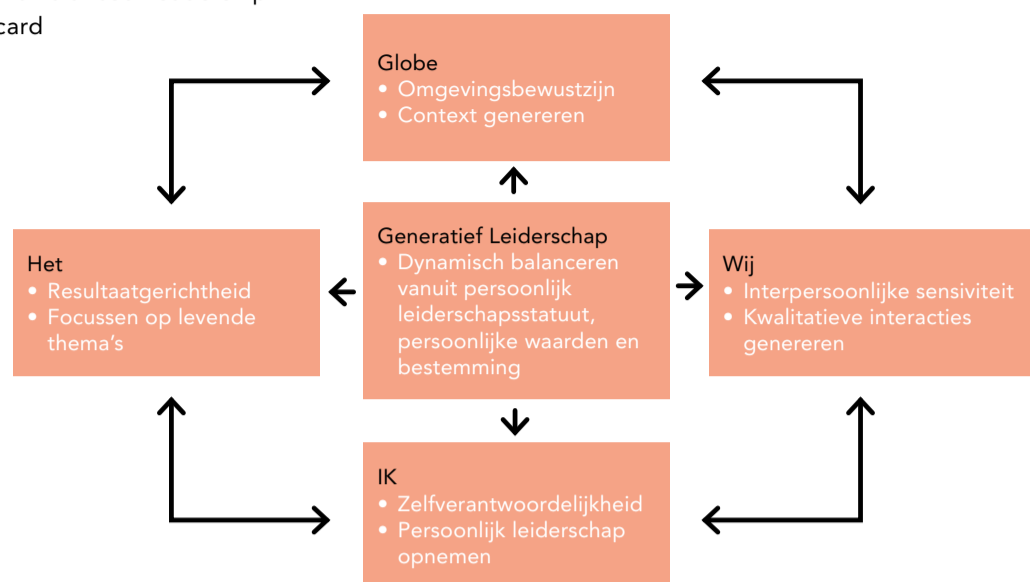
- *Ontwikkelingsstimulering*: leren is een open proces dat niet van tevoren is vastgesteld naar inhoud of verloop. De lerende maakt zijn of haar stappen in relatie tot de omgeving, waarbij de omgeving een belangrijke factor is in de facilitering van de ontwikkeling van de lerende. Hiermee is het noodzakelijk dat een optimale sturing vanuit de leerkracht of coach gebeurt vanuit een permanente reflectie op de kwaliteit van de omgeving.
- *De lerende als zingever*: de lerende wordt in essentie gezien als een actor die de zin zoekt in zijn of haar omgeving en de handelingen die hij of zij uitvoert. Betekenisvol leren omvat altijd een proces waarin persoonlijke betekenis wordt opgebouwd ten aanzien van de leerprocessen en leeropbrengsten. Een eenzijdig en identiek aanbod voor alle lerenden is niet aan de orde. De lerende heeft een belangrijke inbreng in de keuze en afwikkeling van zijn of haar leerproces. De leerkracht handelt onderzoeksmatig in de interactie met het kind waarin het kind vragen stelt (onderzoek doet) aan zijn of haar omgeving. Hetzelfde geldt voor de schoolleider of coach in de interactie met leerkrachten, waarbij de leerkracht vragen stelt aan zijn of haar omgeving.
- *De sociaal-culturele inbedding van het leren*: het leren vindt plaats in de context van sociaal-culturele activiteiten waarin de lerende participeert. Dat wil in dit geval bijvoorbeeld zeggen, dat het leren van ontwikkelingsgericht onderwijzen geleerd moet worden in de context van een Ontwikkelingsgerichte praktijk. Het opleiden in de school is daar een consequente afgeleide van. De leerkracht, de coach of schoolleider moeten ervoor zorgen dat er in elke praktijk de nodige hulpbronnen (mensen, specialisten en materialen) aanwezig zijn.

Om een goede OGO-ontwikkelingspraktijk op te kunnen zetten en de grenzen daarvan te kunnen bepalen, is het van belang doelgericht en praktijkgericht onderzoek te doen naar verbetermogelijkheden. Dat betekent dat leerkrachten, coaches en schoolleider onderzoeksmatig moeten kunnen handelen. Hiervoor is het noodzakelijk dat de schoolcultuur, de schoolorganisatie, maar ook de schoolleider en de coaches een onderzoekende houding faciliteren. Onderzoek is hiermee een instrument voor leren.

### Een bijdrage van Thema Gecentreerde Interactie (TGI) aan het denken over studiegroepen

De essentie van de theorie van Thema Gecentreerde Interactie is dat er in (leer)groepen gebalanceerd wordt tussen 'ik' (de persoon), 'wij' (de groep als totaal) en 'het' (het thema), die zich bevinden in de 'globe' (context, het universum en universele verbondenheid) (Cohn, 2002). Dit wil zeggen dat alle vier de elementen van het groepsproces even

Dynamic Balanced Leadership Scorecard



belangrijk zijn en evenveel aandacht krijgen. De psychologische en sociale 'ik' moet zijn plek krijgen in de groep, de relatie onderling in de groep moet onderkend worden, het thema waarmee gewerkt wordt is het verbindende element in de groep binnen de context, de wereld waarin de groep zich bevindt. Met deze balans waarmee veel betrokkenheid wordt gecreëerd kunnen meer mensen bereikt worden om te leren. Het leren dat plaats vindt binnen de groep noemt Cohn 'levend leren', te vergelijken met het begrip 'betekenisvol leren' dat binnen OGO centraal staat. De toepassing van TGI in groepen wordt voornamelijk gebruikt in lerende situaties, waar de ontwikkeling (levend leren) van de mens centraal staat. Dit zijn bijvoorbeeld onderwijs- en ontwikkelingsgroepen.

De theorie van de Thema Gecentreerde Interactie lijkt een mogelijkheid te geven om de organisatievorm van de school aan te passen aan de ontwikkelingsgerichte visie op de ontwikkeling van mensen en kinderen. Waar OGO ontwikkeld is voor kinderen, richt TGI zich op het leren of ontwikkelen van volwassenen. Uitgangspunt hier is dat iedereen zijn 'eigen leider' is en dus, als onderdeel van een sociale groep, (mede)verantwoordelijkheid draagt voor de groep waar hij of zij deel van uitmaakt. De bindende factor van een groep is het thema dat hen bindt. Dit is ook het uitgangspunt van het 'betekenisvol' leren

van de kinderen in de klas binnen ontwikkelingsgericht onderwijs. Door het 'levend leren' principe toe te laten in de school wordt elke groep, naast de klassen met leerlingen, een leergroep.

Een tweede element dat toegevoegd wordt vanuit het TGI principe is de term 'generatief leiderschap', waarin de (school)leider vernieuwing, diversiteit en leervermogen genereert in een continue veranderende omgeving. De leider 'verbindt' door te focussen op de thema's die er werkelijk toe doen; de levende thema's.<sup>2</sup>

De twee theoriën kenmerken zich door betrokkenheid, verbinding en betekenisvolheid. Zoals OGO een ontwikkelingsvisie heeft op het leren van kinderen als ze betrokken zijn en betekenisvolle activiteiten aangeboden krijgen, is TGI gebaseerd op het activeren van mensen aan de hand van betrokkenheid met elkaar en met levende thema's. Om de onderwijsvisie aan kinderen ook vorm te geven in de schoolorganisatie worden binnen de Willibrord de TGI-uitgangspunten gebruikt om de leerkrachten meer eigenaarschap te geven met betrekking tot hun eigen (school)ontwikkeling. Wanneer de uitgangspunten van Thema Gecentreerde Interactie toegepast worden op of toegevoegd worden aan het onderzoekend handelen van leerkrachten, wordt het onderzoek een vorm van levend leren. →



OGO-fase	Stap in het onderzoeksplan
Vorbereiden	Bepaal het gezamenlijke thema dat jullie bindt en dat speerpunt wordt in de komende periode (bijv. schooljaar) en dat gezamenlijk wordt gezien als het gezamenlijke onderwerp van jullie studiegroep en belangrijk is voor de verdere ontwikkeling van de school/het team.
Vorbereiden	Vertaal het thema in een of meer onderzoeksvragen (hoofdvraag/deelvragen); inventariseer de vragen van de studiegroepleden en relateer die aan de hoofdvraag/thema; inventariseer in samenhang daarmee ook de behoefte aan (na)scholing.
Vorbereiden	Stel een onderzoeksgroep samen, aan de hand van de geclusterde vragen; wijs eventueel vragen toe aan studenten/studentenkoppels. Maak per hoofdvraag binnen een onderzoeksgroep een beknopt onderzoeksplan.
Vorbereiden	Bepaal of het gaat om een casestudy of ontwikkelingsonderzoek; bespreek de onderzoeksplannen in de onderzoeksgroep ('critical friends!'), stem eventueel op elkaar af.
Startactiviteit / impulsen	Concretiseer: wat gaan we doen? Maak je plan concreet door de keuze van instrumenten en aanpak en door het maken van een gedetailleerde planning voor uitvoering in de klas. Definieer hier ook de verwachtingen van de gewenste uitkomsten, d.w.z. geef aan wanneer de eventuele interventie als voldoende succesvol wordt beschouwd en het onderzoek kan worden afgerond. (NB Bij een casestudy die hoofdzakelijk gericht is op survey/registratie van een situatie is de stopregel vooral gedefinieerd door het moment waarop alle afgesproken data verzameld zijn.)
Impulsen	Interventie & dataverzameling (observatie, interview, toets, etc.) en analyse: bespreek analyses met de onderzoeksgroep en trek conclusies; bij ontwikkelingsonderzoek: herhaal de interventie en dataverzameling met bijgestelde aanpak.
Afronding en reflectie	Terugkoppeling naar onderzoeksvragen, trek conclusie ten aanzien van antwoorden op vragen met name met het oog op voortgang (vervolgonderzoek). Welke initiatieven voor vervolgonderzoek? Wat is de daaraan gekoppelde behoefte aan scholing voor zowel leerkrachten als studenten voor de komende periode?
Borgen en registreren	Schriftelijke en mondelinge rapportage aan onderzoeksgroep, schoolleiding, PABO, OGO-gemeenschap.
Vervolgactiviteit	Nieuwe cyclus: herformuleer thema of kies een nieuw thema voor komende periode.

### Het ontwerponderzoek: opleiden in de school door middel van studiegroepen

Het team van de Willibrord heeft de wens uitgesproken om meer invloed te hebben op het handelen en inrichten van hun eigen praktijk. Dit is naar voren gekomen in de gesprekken die zijn gevoerd in het kader van de POP-gesprekken (maart 2007). Tevens is er bij het managementteam en de schoolleider de behoefte om de verantwoordelijkheid voor de visie, de missie maar ook voor de organisatie te delen met het team.

Om vorm te geven aan de vragen en wensen die leven binnen het team van de Willibrord en om de gewenste schoolontwikkeling te bewerkstelligen is er besloten een ontwerponderzoek te starten (Heggars & Steeman, 2007). Het ontwerp bestaat eruit dat binnen de school studiegroepen rond specifieke thema's gecreëerd worden, waarin leerkrachten actief werken en onderzoeken en zo bijdragen aan de schoolontwikkeling. Op deze wijze wordt schoolontwikkeling niet bedacht en ontwikkeld vanuit het managementteam van de school. Het managementteam is ook een studiegroep met een thema en heeft een faciliterende rol voor de andere studiegroepen. Het ontwerponderzoek wordt begeleid door het lectoraat 'Leren & Innoveren' aan de HvA Onderwijs & Opvoeding en wordt gefaciliteerd door het project 'Opleiden in de School' van de dieptepilot de Academische Basisschool van de Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Onderwijs.

Het ontwerponderzoek is gestart met als doel het beantwoorden van de volgende vragen:

*Hoe wordt het eigenaarschap met betrekking tot de eigen kwaliteit en onderzoeksmatig handelen van de leerkracht gefaciliteerd door de schoolorganisatie zoals die ontworpen is op de OGO-basisschool en specifiek de Willibrord?*

en:

*Hoe leidt het uitvoeren van praktijkonderzoek door leerkrachten tot kennisdeling en leidt de kennisdeling tot voorgenomen schoolontwikkeling?*

In de huidige organisatie van de basisschool is geprobeerd met de huidige middelen en mogelijkheden zoveel mogelijk ruimte te creëren voor eigenaarschap van de eigen kwaliteit in de dagelijkse praktijk. Dit is geïnterpreteerd als meedenken en beslissen over de eigen praktijk aan de hand van eigen leervragen. Aan de hand van reële schoolontwikkelingsvragen, die uit het team zelf komen, zijn thema's geformuleerd op basis waarvan een studiegroep is geformeerd. Op de eerste studiedag van 2007-2008 hebben de leerkrachten zich geconformeerd aan een of twee van de studiegroepen aan de hand van eigen leervragen. Daarbij worden de beschikbare taakuren inclusief de nascholingsuren gebruikt om tijd te maken voor het onderzoek in de studiegroep.

Voor 2007-2008 zijn binnen de Willibrord studiegroepen gecreëerd die aan de slag gaan met onderzoeksvragen die het resultaat zijn van vragen en dilemma's die speelden tijdens het afgelopen schooljaar.

- Spel en betekenisvolle activiteiten: hoe vormen we een evenwicht tussen spelactiviteiten en betekenisvolle kernactiviteiten?
- Sociaal-culturele context: hoe ziet de sociaal-culturele praktijk eruit op de Willibrord?
- Wereldoriëntatie: hoe koppelen we wereldoriëntatie aan thema's?
- Sociale veiligheid: wat is een veilige ontwikkelingsgerichte school?



- Leerlingvolgmodel: hoe maken we ons leerlingvolgsysteem efficiënt?
- Mediatheek: hoe gaan we de verschillende media inzetten bij het onderzoek van het onderwijs?
- Totaaltheater: hoe geven we het profiel 'theater' vorm binnen de Willibrord?
- Lezen: hoe bieden we op een ontwikkelingsgerichte manier het leesonderwijs aan en hoe volgen we de leerlingen bij het lezen?
- Sinterklaas (studenten): hoe maak je van een traditioneel feest een betekenisvol thema voor de kinderen?

Onderzoeksgroepen binnen de Mijlpaal richten zich op thema's zoals het gebruik van Video Interactie Begeleiding op School bij de interne begeleiding van leerkrachten (zie het artikel van Annemieke Mol Lous in deze bundel), het gebruik van het systeem voor handelingsgericht observeren en registreren van de basisontwikkeling van leerlingen (HOREB) en verbetering van het eindniveau lezen en spellen.

### Een onderzoeksformat dat past bij het OGO-fasenmodel

Binnen de studiegroepen wordt onderzoek gedaan naar de eigen praktijk in relatie tot het thema van die studiegroep. In de ogen van de scholen is onderzoeksmatig handelen een regulier onderdeel van de OGO-onderwijspraktijk. Vaak is het echter een impliciet onderdeel. Binnen een Onderzoekende Basisschool zouden onderzoek, dataverzameling en kennisdeling expliciete onderdelen van de dagelijkse praktijk moeten zijn. Het gaat hierbij uiteraard niet om wetenschappelijk onderzoek, dat zich primair richt op theorieontwikkeling, maar wel om doelgericht en praktijkgericht onderzoek. De leerkracht, coach of schoolleider in de school, onderzoekt op de eerste plaats ten behoeve van de optimalisering van de eigen praktijk en het vergroten van de ontwikkelingskansen van de leerlingen (Van Oers, 2007).

Om binnen de groepen te komen tot expliciete bekwaamheid in onderzoeksmatig handelen en later te komen tot kennisdeling en schoolontwikkeling, hanteren we een gezamenlijk onderzoeksformat (Van Oers, 2007) dat aan iedere studiegroep een handvat geeft om de vragen die er liggen op te lossen. Het onderzoeksformat hebben we gekoppeld aan het 5-fasenmodel van OGO om de herkenbaarheid van de eigen praktijk en daarmee de betrokkenheid te bevorderen. Ook besteden we in de studiedagen aandacht aan het onderzoeksmatig handelen en de vaardigheden die daarbij horen. Hieronder worden de stappen van het onderzoeksformat omschreven (Van Oers, 2007), gekoppeld aan het fasenmodel van OGO.

### De rollen in de school

Om de schoolorganisatie aan te passen aan de taken die er liggen voor de komende tijd binnen de beschikbare middelen en functies zijn er rollen benoemd ter ondersteuning van het onderzoek op school.

**Onderzoeksbegeleiders:** De coaches en de coördinator Opleiden in de School (OPLIS). De studiegroepen spel en betekenisvolle activiteiten, sociaal-culturele context en wereldoriëntatie worden begeleid door de bouwcoaches van respectievelijk onderbouw, middenbouw en bovenbouw. De coach en de coördinator OPLIS zijn de bewakers van het proces, de uiteindelijke kennisdeling en de relevantie voor schoolontwikkeling. De coördinator OPLIS en de coaches kunnen vrijgemaakt worden door de financiële ondersteuning van het OPLIS-project.

**Onderzoeksassistent:** Een leerkracht die zich verder wil ontwikkelen op de school is een halve dag per week vrijgesteld voor ondersteunende taken ten behoeve van de onderzoeken die gaan plaatsvinden.



**Leerkrachten:** Zij nemen deel aan de studiegroepen en werken aan hun eigen leervragen in relatie tot het thema en daarmee aan schoolontwikkeling. Leerkrachten hebben daartoe taakuren gekregen.

**Schoolleider:** Hoofd van het managementteam en eindverantwoordelijk voor totale schoolontwikkeling en het coachen van de onderzoeksbegeleiders.

De onderzoeksbegeleiders sturen op het beantwoorden van de vragen die binnen het thema geformuleerd zijn en het borgen van de kennisdeling. Het bewaken van dit proces vindt plaats aan de hand van o.a. de volgende vragen:

- IK: wat heb je als lid van de studiegroep nodig om onderzoek te kunnen doen?
- HET: wat is het gezamenlijk thema dat ons bindt? Blijft de studiegroep bij het gekozen thema?
- WIJ: hoe zorgen we dat iedereen verbonden blijft? Is de kennisdeling met de rest van het team geborgd?
- GLOBE: wordt de relatie met de schoolontwikkeling, zoals in het jaarwerkplan omschreven, gelegd?

Iedere leerkracht draagt met het beantwoorden van zijn of haar eigen leervraag bij aan het beantwoorden van de onderzoeksvraag van het thema van die studiegroep. Expliciet bij de begeleiding gaat het in de studiegroepen om de gezamenlijkheid: het product van een studiegroep is meer dan alle losse antwoorden van elk individu. Het product van alle studiegroepen samen zorgt voor schoolontwikkeling.

### Tot slot

Ontwikkelingsgericht onderwijs is een onderwijsvorm die werkt voor kinderen. De meeste OGO-scholen worden bemenst door leerkrachten en andere werknemers die écht kiezen voor het concept. Het concept wordt gedragen door een visie die doorwerkt in alles wat men doet. De wens om de schoolorganisatie aan dit uitgangspunt aan te passen komt ook hier vandaan: mensen activeren om te leren, elke dag weer. Dit geldt voor leerlingen, leerkrachten en studenten (aankomende leerkrachten). Toepassing van de OGO-visie op het leren van leerkrachten en op de organisatie is in veel gevallen echter nog erg impliciet. Door gebruik te maken van het concept van Thema Gecentreerde Interactie en een expliciete onderzoekscyclus kan de koppeling van het OGO-concept aan professionele ontwikkeling van leraren en aan de inrichting van de organisatie meer expliciet gemaakt worden.

De school kan dan meer expliciet een leeromgeving worden die leerkrachten stimuleert tot onderzoeken, waar de leerkracht zingever ten aanzien van zijn eigen professionele ontwikkeling is en waarbij die ontwikkeling ingebed is in de sociaal-culturele omgeving van de school. De schoolontwikkeling komt zo in handen van de leerkrachten zelf. In het huidige schooljaar 2007-2008 worden de ervaringen beschreven van het ontwerponderzoek. Komend jaar hopen we inzicht te kunnen geven in welke mate deze aanpak bijdraagt aan het versterken van eigenaarschap, professionaliteit en professionele ruimte van leraren.

### Literatuur

Oers, B. van (2007). De academische basisschool in wording: een onderzoeks- en ontwikkellijijn. Interne publicatie Academische Dieptepilot ASKO-OGO.

Heggens, A. & Steeman, J. (2007). Onderzoek op de Willibrord; instrument voor Opleiden in de School. Interne publicatie Academische Dieptepilot ASKO-OGO.

Cohn, R. (2002). Van Psychoanalyse naar Themagecentreerde Interactie. Soest, Nelissen.

Snoek, M. & Krüger, M. (2007). Leraren en het publieke onderwijsdebat. In: Snoek, M. (red.). Eigenaar van kwaliteit: veranderingsbekwame leraren en het publieke onderwijsdebat. Amsterdam, HvA.

### Voetnoten

<sup>1</sup> In het artikel wordt met name ingegaan op de concrete situatie binnen de Willibrordschool. Op de Mijlpaal vinden echter vergelijkbare ontwikkelingen plaats.

<sup>2</sup> Zie voor meer informatie over TGI: [www.centreforgenerativeleadership.com](http://www.centreforgenerativeleadership.com).

Het artikel 'Een ontwikkelingsgerichte schoolorganisatie: het stimuleren van een onderzoekende houding in OGO-basischolen' maakt onderdeel uit van de bundel 'Eigenaar van kwaliteit: veranderingsbekwame leraren en het publieke onderwijsdebat'. De artikelen van deze bundel zijn te downloaden via <http://www.kenniscentrumonderwijsopvoeding.hva.nl>.

Snoek, M. (red.), (2007). Eigenaar van kwaliteit: veranderingsbekwame leraren en het publieke onderwijsdebat, Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam.

# De Avonturijn: Wisselwerking helpt school vooruit



Een kleurrijke school, midden in Amsterdam in stadsdeel De Pijp, met een stabiel aantal van rond de tweehonderd leerlingen. De Avonturijn is niet alleen sterk gemengd naar de diverse nationaliteiten die de schoolpopulatie uitmaken, maar ook naar het opleidingsniveau van de ouders.

Door de hele school heen wordt gewerkt volgens het concept van ontwikkelingsgericht onderwijs. "Vanuit die visie proberen wij les te geven", zegt directeur Gerda Beikes die meteen ook aangeeft dat de ideale situatie nog niet bereikt is. "Er zijn nog stappen te zetten, voor iedere leerkracht op een andere manier. De een is daar verder mee dan de ander, maar we zijn er wel allemaal van overtuigd dat we op de goede weg zijn."

Opleiden in de school ziet Beikes als een mooi middel om aan die schoolontwikkeling bij te dragen. Vandaar dat De Avonturijn nu ook op deze rijdende trein gestapt is. "Ik zie een duidelijke wisselwerking. Je leidt niet alleen studenten op. Doordat je daarmee bezig bent ontwikkel je ook jezelf als school en als leerkracht. Studenten gaan met onderzoeksvragen aan de gang en dat levert ook weer iets op."

Beikes geeft wel toe dat het organiseren van Opleiden in de school het nodige van haar organisatietalent en overtuigingskracht kost. "Gelukkig is de intern begeleider bereid een dag meer te gaan werken en de taak van opleider op zich te nemen. Voor het hele team betekent dit toch een taakverzwaring. De mentor cursus moet bezocht worden, zes keer een woensdagmiddag. Op die momenten kun je iets anders niet doen. Men heeft het gevoel dat deelname een taakverzwaring oplevert, maar dat is een keus die je als school maakt. Andere zaken zoals bepaalde cursussen die wij ook belangrijk vinden, laten we weer vallen. Ook voor de collega's die al behoorlijk wat ervaring hebben in het begeleiden van studenten is het even afwachten hoe het gaat lopen. Niet alles is al helemaal duidelijk uitgekristalliseerd."

Gerda Beikes hoopt dat deelname van De Avonturijn aan Opleiden in de school bijdraagt aan een verbreding en het aantrekkelijk maken van het opleidingsaanbod. "Ik verwacht dat we opleidingsexpertise binnenhalen die ook wordt ingezet voor zittend personeel. En natuurlijk hoop ik dat meer mensen voor dit mooie vak gaan kiezen en dan vooral ook voor ontwikkelingsgericht onderwijs." •



## OCW enthousiast over resultaten

Het ministerie van OCW wil Opleiden in de school een vaste plek geven binnen de lerarenopleiding. Onduidelijk is nog hoeveel geld daarvoor beschikbaar komt.

Nathan Soomer is beleidsmedewerker bij de directie Leraren van het ministerie van OCW. Het ministerie heeft als vervolg op vele initiatieven die door heel Nederland waren ontstaan, een regeling dieptepilots gestart om het opleiden in de school verder vorm te geven. "Wij zijn enthousiast over de voorlopige resultaten", merkt hij op. Hij kan dan ook melden dat OCW het opleiden in de school een vaste plek wil geven binnen het stelsel. "Binnenkort, in september, komt staatssecretaris Van Bijsterveldt met haar 'Kwaliteitsagenda opleiden van leraren'. Onderdeel daarvan is een keurmerk Opleiden in de school."

KPMG, als begeleider van de dieptepilot, voert momenteel onderzoek uit naar de kwaliteitscriteria, de randvoorwaarden en de kosten van Opleiden in de school.

De resultaten hiervan moeten eind dit jaar beschikbaar zijn. Samen met andere onderzoeken op dit vlak moet dit leiden tot duidelijke randvoorwaarden en richtlijnen vanuit het ministerie.

Opleiden in de school is tot nu toe betaald vanuit allerlei project- en subsidiepotjes. Hamvraag is natuurlijk of OCW structureel gaat bekostigen en in welke mate. Soomer kan op die vraag nog geen antwoord geven. "Wel zal daar nu snel duidelijkheid over komen", zegt hij toe. •

### Meer weten?

[www.hva.nl](http://www.hva.nl), [www.askobk.nl](http://www.askobk.nl), [www.achthoek.nl](http://www.achthoek.nl), [www.mijlpaal.edu.amsterdam.nl](http://www.mijlpaal.edu.amsterdam.nl)  
[www.willibrordijburg.nl](http://www.willibrordijburg.nl), [www.lidwinaschool.nl](http://www.lidwinaschool.nl), [www.avonturijnschool.nl](http://www.avonturijnschool.nl)



**Hogeschool van Amsterdam**  
Onderwijs en Opvoeding