

OMJS

Magazine van Onderwijs Maak Je Samen

In deze editie

De week van ...

Onderwijsadviseur &
docent Lucille Keursten



De kracht van TMA

Persoonlijke ontwikkeling laden
vanuit jouw drijfveren

Kwaliteitskenmerken van de leraar

Een mooi leermoment!

Onderwijs op wielen

De Rijdende School brengt
leren in beweging

Een uitgave van



11

Editie n°11 • nov 2024



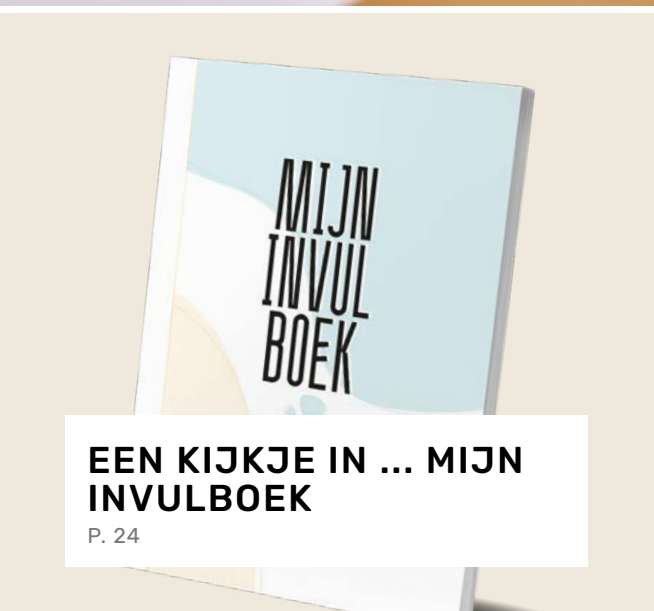
TEAMWORK: EEN ANDER STANDPUNT, EEN NIEUWE OPLOSSING

P. 8



DE KRACHT VAN TMA

P. 18



EEN KIKKJE IN ... MIJN INVULBOEK

P. 24

INHOUD

3 SPANNENDE TIJDEN ...

COLUMN JOB CHRISTIANS

4 THE MAKING OF

HET NIEUWE GREJ OF THE DAY-BOEK

6 LEREN DOOR IN DE SPIEGEL TE KIJKEN

PERSOONLIJK LEIDERSCHAP

8 TEAMWORK: EEN ANDER STANDPUNT, EEN NIEUWE OPLOSSING

OVER HET NIEUW PERSPECTIEF SPEL

10 WAT EEN MOOI LEERMOMENT!

KWALITEITSKENMERKEN VAN DE LERAAR

13 WAT IS JOUW SUPERKRACHT?

COLUMN

14 ONDERWIJS OP WIELEN

DE RIJDENDE SCHOOL BRENGT LEREN IN BEWEGING

16 VISIEONTWIKKELING VOOR ONDERWIJS AAN JONGE KINDEREN

EEN PRAKTISCHE AANPAK

18 DE KRACHT VAN TMA

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING LADEN VANUIT JOUW DRIJFVEREN

20 HIER KUN JE REKENEN OP EEN GOEDE BASIS!

TRAJECT REKEN-WISKUNDE

23 STRAKS MAG JIJ!

COLUMN

24 EEN KIKKJE IN ...

MIJN INVULBOEK

26 EEN DRAAI GEVEN

AAN PERSOONLIJKE- OF SCHOOLONTWIKKELING

28 IN DE SPOTLIGHTS

PRODUCT EN MODEL

30 DE WEEK VAN ...

ONDERWIJSADVISEUR & DOCENT LUCILLE KEURSTEN

Spannende tijden ...

Wanneer je dit leest, draait het schooljaar op volle toeren. Alle gebruiken en werkwijzen in de groep zijn routine geworden, alle leerlingen weten de verschillende lokalen te vinden, de regels in de groep zijn duidelijk ... de gouden weken zijn achter de rug en er is (hopelijk) stabiliteit en duidelijkheid; alles heeft zich wel een beetje gezet en gesetteld. Het 'systeem' heeft veerkracht gekregen, een gezamenlijk geheugen opgebouwd en kan tegen een stootje.

En dan breekt er een boeiende periode aan ... eentje van spannende momenten: komt 'hij' wel aan in Nederland of niet? Mag ik mijn schoen zetten en komt er dan wat in? Maar ook: wat ga ik maken als surprise, welk cadeautje kan ik kopen voor vijf euro en wat moet ik nog afronden voor de kerstvakantie? Leerlingen én leraren krijgen te maken met een potpourri aan verwachtingen, vragen, emoties en spanningen. En dat allemaal naast het reguliere lesprogramma – en soms dwars daar doorheen. Ik weet uit mijn stagetijd op de pabo, toen ik les gaf in groep 1-2, dat in die periode het aantal kinderen met buikpijn toenam en dat ook toiletongelukjes en tranen vaker voorkwamen.

De periode van Sinterklaas en Kerstmis is een spannende. Er wordt volop geleerd, daarover valt niet te twisten. Naast alle leerstof van het curriculum leren leerlingen omgaan met teleurstelling en met spanningen. Ze leren verantwoordelijkheid nemen, met elkaar omgaan in grotere groepen, omzien naar een ander. In deze periode verandert de school van een leerhuis in een leefhuis, waarin kinderen belangrijke lessen leren voor de rest van hun leven. Een huis dat volop gelegenheid biedt om de diversiteit in ons land – in alle aspecten – zichtbaar en bespreekbaar te maken.

Zo'n periode vraagt veel van scholen en hun leraren. Maar het is ook een bijzondere periode waarin juist de toegevoegde waarde van school in het ontwikkelen van burgerschapsvaardigheden enorm groot is. Ik wens ieder van jullie een prachtige laatste paar weken van 2024, met veel mooie leermomenten. Leermomenten voor iedereen: jong en oud, leraar en leerling. ■



Job Christians

Directeur Onderwijs Maak Je Samen



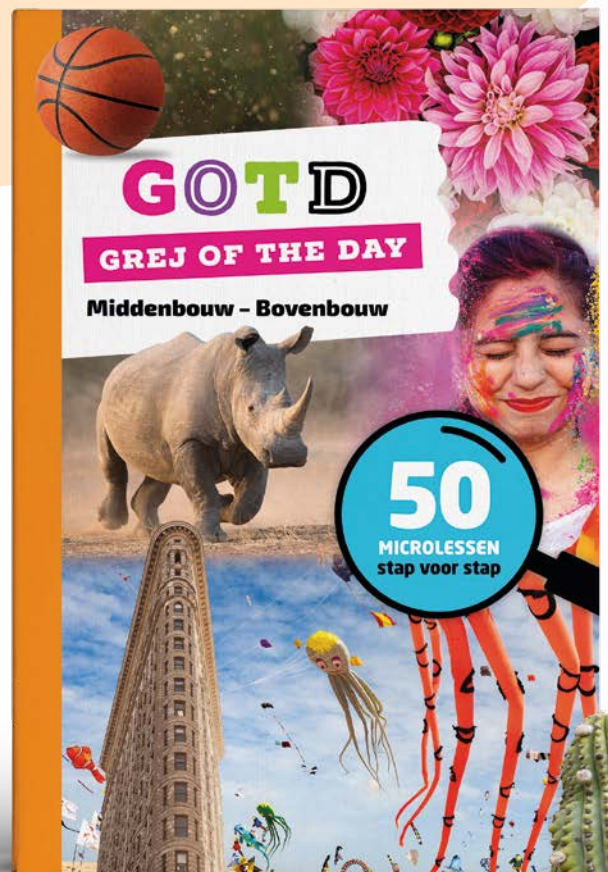
THE MAKING OF

Grej of the day

Middenbouw - Bovenbouw

Stel je voor: een klaslokaal vol nieuwsgierige gezichten, ogen gericht op de leraar die een raadsel heeft over bijzondere dingen (gebouwen, gebruiken, lekkernijen) uit een ver land of over een fascinerend historisch figuur. Dit is geen begin van een gewone les, maar een **Grej of the day**, ontworpen om de nieuwsgierigheid van leerlingen te prikkelen en hun kennis te verrijken.

Maar hoe komt zo'n inspirerend **lesboek tot stand**? In dit artikel nemen we je mee in 'the making of'. Ontdek hoe auteurs Linda Mäki en Janneke de Wolf vijftig lessen tot leven brachten. Van diepgaand onderzoek en creatieve brainstormsessies tot intensieve proeflessen en visueel aantrekkelijke vormgeving – het hele proces komt aan bod. Een **kijkje achter de schermen** van dit unieke proces!





GOTD

GREJ OF THE DAY

RAADSEL

EEN REIS NAAR VERRIJKING

Het concept 'Grej of the day' is bedacht door de Zweedse leraar Micael Hermansson. *Grej* is Zweeds voor 'ding'. Het is dus het 'ding van de dag'. Inmiddels zijn er al vijf boeken uitgebracht in Nederland en ontstond de behoefte voor het ontwikkelen van nieuwe inhoud voor een zesde boek. Linda Mäki (GOTD Nederland) en Janneke de Wolf (onderwijsadviseur OMJS) wilden samen vijftig nieuwe lessen ontwikkelen die niet alleen kennis overbrengen, maar ook leerlingen van de middenbouw en bovenbouw activeren en hen uitnodigen om vragen te stellen en verder te denken.

DEEP IN DE MATERIE DUIKEN

Het schrijfproces begon met uitgebreid onderzoek naar de vijftig onderwerpen die zij wilden behandelen. Elk onderwerp werd zorgvuldig geselecteerd op basis van zijn educatieve waarde en potentieel om leerlingen te boeien. De auteurs bestudeerden talloze bronnen: van wetenschappelijke artikelen en historische documenten tot populaire literatuur en actuele nieuwsberichten. Dit zorgde ervoor dat elke les niet alleen accuraat en informatief is, maar ook aantrekkelijk en begrijpelijk voor de leerlingen.

VAN IDEE NAAR ONTWERP

Met een schat aan informatie voorhanden begonnen Linda en Janneke aan de structuur van het boek. Ze wilden dat elke les een helder en consistent format volgde, zodat zowel leraren als leerlingen weten wat ze kunnen verwachten. Elke les begint met een raadsel of afbeelding, gevolgd door een kernachtige uitleg en wordt afgesloten met een wow-feitje. Dit format zorgt ervoor dat de lessen niet alleen informatief zijn, maar ook interactief en stimulerend.

SCHRIJVEN EN HERZIEN ... EN HERZIEN ... EN HERZIEN

Het schrijven van de lessen was een iteratief proces. Janneke en Linda schreven eerst ruwe versies van de lessen en bespraken deze vervolgens uitvoerig. Ze pasten de inhoud aan waar nodig, om er zeker van te zijn dat de taal geschikt was voor de leeftijdsgroep en dat de informatie duidelijk en boeiend werd gepresenteerd. Dit herzieningsproces was cruciaal om de kwaliteit van de lessen te waarborgen.

ILLUSTRATIES EN VORMGEVING

Naast de tekstuele inhoud spelen illustraties en vormgeving een belangrijke rol in het boek. De auteurs werkten samen met Mark Verlijsdonk (vormgever OMJS) om de lessen visueel aantrekkelijk te maken. Afbeeldingen helpen concepten te verduidelijken en door alle afbeeldingen ook als presentatie voor het digibord beschikbaar te stellen, zorgt deze uitgave ervoor dat leerlingen geboeid blijven. Alle visuele elementen werden zorgvuldig gekozen om de kernboodschap van elke les te versterken.

DE LAATSTE LOODJES

Na maanden van onderzoek, schrijven, herzien en herschrijven, was het boek klaar voor publicatie. De auteurs werkten samen met de uitgever om ervoor te zorgen dat het boek van hoge kwaliteit was en nog net voor de zomervakantie kon verschijnen. Het proces van redactie en productie werd nauwgezet gevolgd om ervoor te zorgen dat het eindproduct voldeed aan de hoge standaard die gebruikers gewend zijn bij de producten van Grej of the day.

HET RESULTAAT: EEN BRON VAN INSPIRATIE

Grej of the day - middenbouw - bovenbouw is het resultaat van dit uitgebreide schrijf- en ontwikkelproces. Het boek biedt leerkrachten een rijke bron van kant-en-klare lessen, die direct in de klas kunnen worden gebruikt. De lessen stimuleren nieuwsgierigheid, bevorderen kritisch denken en brengen een breed scala aan onderwerpen op een toegankelijke en boeiende manier over. ■

Linda Mäki en Janneke de Wolf zijn inmiddels bezig met een vervolg: *Grej of the day - ontwerpen & ontdekkingen*. Dit boek komt uit in januari 2025 en is ook te vinden op de NOT (21-25 januari 2025).

LEERGANG PERSOONLIJK LEIDERSCHAP

LEREN DOOR IN DE SPIEGEL TE KIJKEN

TEKST MATTIJS SMIT

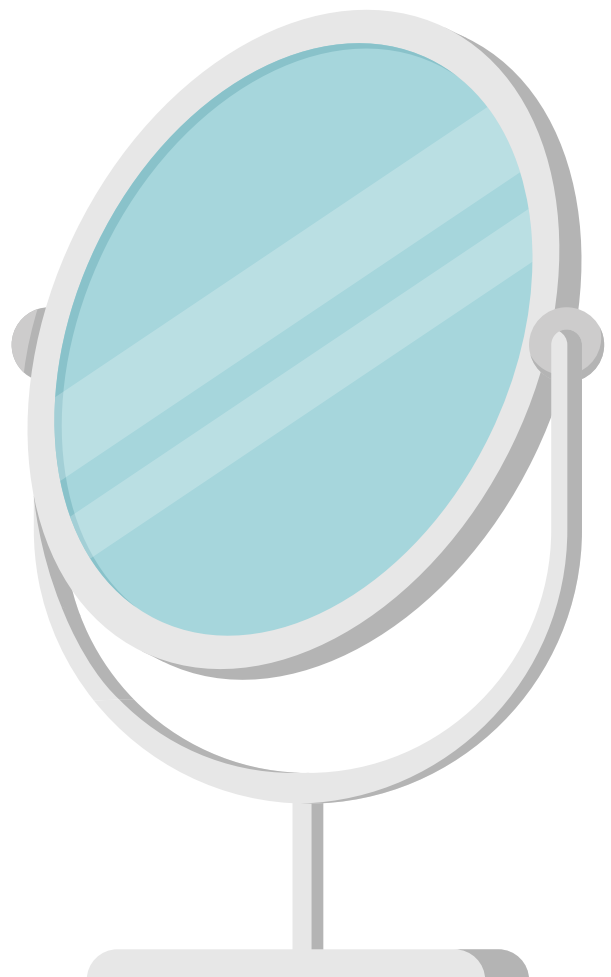
E lkaar vier minuten lang strak in de ogen kijken, een regendouche imiteren of de eerste twintig minuten van een trainingssessie simpelweg helemaal niks zeggen. ‘**Ongemakkelijk**’ is misschien wel het beste woord om de **Leergang Persoonlijk Leiderschap** van trainers Wim en Paul mee te omschrijven. “Maar juist daardoor leerden wij om **beter en vaker in de spiegel te kijken**”, zegt een van hun voormalige cursisten.

Op een regenachtige vrijdagochtend in Helmond ontmoeten Mariëlle, Antoinet en Lies hun voormalige trainers voor het eerst na de Leergang Persoonlijk Leiderschap. Lies vertelt al snel hoe ze door deze leergang is veranderd: “Ik ben minder veeleisend tegenover mezelf en minder rechtlijnig tegenover anderen.” Haar beide medecursisten knikken instemmend en de twee trainers kijken trots als een ouderpaar dat hun kind zijn eerste stapjes ziet zetten.

“Als zelfreflectie en buiten je comfortzone treden zweverig zijn, dan [is deze leergang dat] misschien wel een beetje.”

ZWEVERIG OF JUIST NIET?

In de uitleg over de Leergang Persoonlijk Leiderschap is te lezen dat ‘jij centraal staat met jouw drijfveren en jouw blokkades’ en dat je ‘wordt wie je van oorsprong bedoeld bent te zijn’. Dat zal velen een beetje zweverig in de oren klinken. Paul: “Als zelfreflectie en buiten je comfortzone treden zweverig zijn, dan misschien wel een beetje.” Wim: “Nee joh. We zijn juist heel praktisch, heel fysiek bezig. Daar is helemaal niets zweverigs aan.”





61 jaar is Antoinet inmiddels. Na 31 jaar in de kinderopvang te hebben gewerkt, waarvan 26 jaar als leidinggevende, had ze ook kunnen denken: "Ik doe het allemaal al zó lang op mijn manier, daar ga ik nu niets meer aan veranderen." Maar achteraf gezien is de teamleider van kindcentrum De Raagten in Laarbeek heel blij dat ze de uitdaging toch is aangegaan. "Tijdens een EVC-traject kwam ik erachter dat ik op veel vlakken onbewust bekwaam ben. Nou, toen wilde ik er weleens achter komen waarvan ik me nog meer niet bewust ben. Ik begrijp nu bijvoorbeeld beter hoe het komt dat ik altijd aardig gevonden wil worden."

"Toen de trainingsdag een keer begon met meer dan een kwartier volledige stilte, voelde ik me echt ontzettend ongemakkelijk."

DOOR ZURE EN CONFRONTERENDE APPELS HEEN BIJTEN

Wie even makkelijk punten wil scoren voor het schoolleidersregister, kan maar beter wat anders gaan doen, betogen zowel Wim en Paul als hun voormalige cursisten. "Het is echt wel een intensief traject. En het heeft pas zin en effect op het moment dat je echt bereid bent om jezelf beter te leren kennen en kritisch naar je eigen patronen te kijken," vindt Lies. "Maar als je dat kunt, wilt én doet, dan word je tijdens deze leergang een betere leider. Voorheen vroeg ik bijvoorbeeld altijd het uiterste van mezelf, wilde ik overal en altijd 5 minuten winnen of 5 euro besparen. Juist door nu dingen soms een klein beetje op hun beloop te laten, komen sommige resultaten vanzelf."

Om daar te komen, moet je wel door een paar zure en confronterende appels heen bijten. Mariëlle had het op twee momenten zwaar. "Toen de trainingsdag een keer begon met meer dan een kwartier volledige stilte, voelde ik me echt ontzettend ongemakkelijk. Wordt er nu iets van mij verwacht? Moet ik iets zeggen? Moet ik weglopen? Wat willen ze nu precies van me? Al die vragen schoten constant door mijn hoofd. En dan duurt zo'n kwartier heel lang, kan ik je vertellen!"

"Dan bespraken ze dus ongefilterd alles wat ze tot op dat moment hadden waargenomen aan mij en wat ze daarvan vonden."



PITBULL ÉN CHIHUAHUA

Ook een geënceneerde roddelsessie kwam hard binnen bij de directeur van kindcentrum Voordeldonk in Asten. "Toen moest je dus op een stoel gaan zitten met je rug naar de rest van de groep en luisteren hoe zij over je roddelden. Dan bespraken ze dus ongefilterd alles wat ze tot op dat moment hadden waargenomen aan mij en wat ze daarvan vonden. Dat ze de pitbull in mij wel te zien kregen, maar graag ook vaker de chihuahua in mij zouden willen ontmoeten. Dat komt wel even binnen, ja. Maar het effect daarvan is wel dat ik me nu vaker kwetsbaar durf op te stellen in mijn werk. Ik kan aangeven dat iets niet lukt, dat het niet altijd alleen maar goed gaat of dat ik ergens hulp bij nodig heb."

Persoonlijk leiderschap begint bij kijken naar jezelf. En daar wat confrontatie in te ervaren. Alleen dan leer je je gedrag te herkennen en ben je in staat om ermee te werken. ■

AAN HET WOORD WAREN ...



WIM VAN SANTVOORT

Trainer Leergang Persoonlijk Leiderschap; Wim Coacht.



PAUL DE BRUIN

Trainer Leergang Persoonlijk Leiderschap; Dieper Coachen.



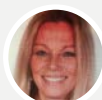
MARIËLLE VAN RIJT

Schoolleider bij kindcentrum Voordeldonk.



ANTOINET JACOBS

Teamleider bij kindcentrum De Raagten.



LIES SIEBRING

Teamleider bij kindcentrum Beekrijck.

TEAMWORK: EEN ANDER STANDPUNT, EEN NIEUWE OPLOSSING



 Collega's Iris & Pieter

TEKST PATTY VAN DER AA

Wat als er een **simpel spel** was dat slechts 30 minuten tijd kost, maar waarmee je **élk vraagstuk** eenvoudigweg **samen oplost**? Een spel waarbij alle gesprekspartners gelijkwaardig zijn in aandeel en de uitkomst gedeeld is? Edwin Clerkx en Roy Gielen, beiden trainer en coach, bedachten het **Nieuw Perspectief Spel** om teams te helpen tot verfrissend nieuwe ideeën te komen.

REALISEER VERANDERING

“Elke groep mensen heeft een bepaalde dynamiek”, legt Edwin uit. “Waar de ene persoon meer praat, praat de ander minder. De een drukt zijn of haar mening door, de ander luistert. Toen een van onze klanten een aantal jaren geleden om een organisatiespel vroeg, ontstonden allerlei ideeën. Voor ons moest er natuurlijk een werkgerelateerd aspect aan zitten. Om teams bijvoorbeeld handvatten te bieden om zichzelf verder te ontwikkelen. Dit spel zorgt er dan ook voor dat er een gezamenlijke oplossing voor een vraagstuk gevonden wordt waarbij iedereen even vaak aan bod komt en de kans krijgt om te praten. Zo ontstaan meerdere perspectieven op een probleem en wordt het mogelijk verandering te realiseren.”

“Het spel werkt namelijk heel constructief door middel van vragen en opdrachten die niemand kan ontwijken.”

VERANDERING VAN PERSPECTIEF

Roy vult aan: “Het is een beetje hetzelfde als met fotograferen. Als je vanuit een andere hoek naar dezelfde situatie kijkt, ontdek je een hele mooie, andere wereld. Wanneer je vasthoudt aan je standpunten, kom je er niet zomaar uit. Dat geldt ook als je er niet bewust mee bezig bent. Door het spelen van dit spel ben je er een half uur mentaal én fysiek mee bezig. Zo ontstaan verfrissend nieuwe perspectieven zonder eindeloze discussie onderling: het spel werkt namelijk heel constructief door middel van vragen en opdrachten die niemand kan ontwijken.”

“Het blijkt dat juist een negatieve probleemstelling zorgt voor scherpte, diepgang en noodzaak in het gesprek.”

SPEL ALS GESPREKSLEIDER

Het Nieuw Perspectief Spel leidt als het ware het gesprek rondom een vraagstelling binnen een team, afdeling of directie; kortom, binnen een groep mensen. Bijvoorbeeld: wat belemmert ons om elkaar constructief feedback te geven? Of: waarom lukt het ons niet om tot een gezamenlijke aanpak te komen? Het kan van alles zijn. “Dit klinkt misschien negatief, maar het blijkt dat juist een negatieve probleemstelling zorgt voor scherpte, diepgang en noodzaak in het gesprek. Dit in tegenstelling tot een positieve vraagstelling zoals: hoe komen we tot een gezamenlijke aanpak?” vertelt Edwin. “Pas als er een relevante vraagstelling is gekozen, start het spel.”

TIP OM TE STARTEN

Overleg met je team of afdeling waar jullie tegenaan lopen. Kies één gezamenlijk focuspunt, maar maak de vraagstelling niet te groot. Bijvoorbeeld: wat belemmert ons om ...? Een goede vraagstelling is niet individueel, maar is van belang voor de hele deelnemende groep. Geef iedereen vijf kaarten en start het spel. Zo simpel is het.

Toch meer begeleiding nodig?

Edwin en Roy begeleiden dit spel desgewenst ook in een interactieve workshop: zie nieuwperspectiefspel.nl.

SPELVERLOOP

Elke deelnemer ontvangt vijf kaarten die hij of zij moet spelen. Er zijn vijf verschillende kleuren kaarten. De persoon die de vraag inbrengt, heeft altijd een groene en een rode kaart. De groene kan gespeeld worden wanneer iemand een nieuw perspectief wil delen, de rode wanneer een speler zich uit wil spreken over een ingenomen standpunt. De meeste kaarten zijn echter roze, geel of blauw.

Roy legt uit: “De roze kaarten speel je zelf. Hierop staat een vraag of opdracht. De gele kaarten zijn actiematige interventies om je weer bij de les te krijgen. De blauwe kaarten moet je weggeven aan een ander. Bijvoorbeeld als je benieuwd bent wat die ene persoon ervan vindt. Of wanneer je vindt dat iemand zich er te makkelijk vanaf maakt. Dat doet heel veel. Enerzijds zie je namelijk dat teamleden zich eindelijk vrij voelen om zich uit te spreken. Anderzijds kunnen ze nu eens de vraag aan een ander stellen en eerlijk antwoord krijgen. Het verandert de hele dynamiek van een groep.”

GEDRAGSINTERVENTIE

Los van het feit dat het Nieuw Perspectief Spel het vraagstuk beantwoordt, doet het ook iets heel anders: er is sprake van gedragsinterventie. Juist dat is superinteressant volgens beide mannen. “Voor sommigen is dit spel namelijk moeilijk omdat ze niet overal een mening over mogen geven. Voor anderen is het juist een bevrijding dat ze zich een keer mogen uitspreken. Er hoeft maar één iemand het lef te hebben om te zeggen: ‘Weet je wat? Vandaag doen we het anders.’ Het spel duurt maar een half uurtje en dat is zeker goedbestede tijd.” ■

AAN HET WOORD WAREN ...



EDWIN CLERKX

Begeleider van mens, team en organisatie in hun ontwikkeling.



ROY GIELEN

Verandercoach voor individu, team en organisatie.



WAT EEN MOOI LEERMOMENT!

KWALITEITSKENMERKEN VAN DE LERAAR

Tijdens een **observatie** in groep 5-6 zien wij, onderwijsadviseurs Kim Gerats en René Litjens, twee leerlingen achter in de klas hun werk met elkaar vergelijken. Niet om over te schrijven, niet om af te kijken, maar om elkaar kritisch te bevragen over hoe ze tot de antwoorden zijn gekomen – ze geven elkaar **peerfeedback**. Wij als adviseurs denken: wat een **mooi leermoment**!

In de nabespreking met de leraar gaan we het gesprek aan over dit moment. Voor deze leraar is het ‘heel normaal’, want zo doen de leerlingen het altijd. Maar hoe normaal is deze situatie eigenlijk? Al doorvragend trekken we met elkaar conclusies waaruit blijkt hoe waardevol dit moment is. Niet alleen de peerfeedback, maar ook de basis die er ligt om dergelijke effectieve leermomenten te laten ontstaan: onder andere duidelijk klassenmanagement, effectieve leertijd, een goed pedagogisch klimaat en de mogelijkheid om als leerling zelfregulatie te ontwikkelen. Als leraar durven loslaten, ofwel anders vasthouden. Al pratende zien we hoe de leraar zich steeds meer bewust wordt van haar handelen, waarover ze zelf letterlijk zegt: “Goh, zo had ik er nog niet naar gekeken.” Maar op welke momenten in ons werk nemen we wel even de tijd om bij successen als dit stil te staan? Om ze te delen met collega’s? Om ons echt even bewust te worden van het onderwijs dat wij verzorgen en de al dan niet bewuste keuzes die we daarin maken?

“Het zou toch mooi zijn wanneer leraren zich meer bewust zouden zijn van de successen die ze behalen in hun groep!”

Terug op kantoor bespreken we met elkaar de ervaringen die we afgelopen week weer op diverse scholen hebben opgedaan. Het zou toch mooi zijn wanneer leraren zich meer bewust zouden zijn van de successen die ze behalen in hun groep! Het lijken vaak alledaagse situaties, maar ze zijn altijd onderdeel van een groter geheel. In de waan van de dag is het helaas zo dat situaties als deze worden onderbelicht, terwijl het heel mooi is om te onderzoeken hoe verschillende facetten hiermee samenhangen en zo bijdragen aan goed onderwijs.





“Het blijkt echter een uitdaging voor leraren om met elkaar deze inhoudelijke gesprekken te voeren.”

Het blijkt echter een uitdaging voor leraren om met elkaar deze inhoudelijke gesprekken te voeren. Het vraagt een gemeenschappelijke visie en taal op onderwijs en concrete beelden bij de verschillende kwaliteitskenmerken van een leraar die samenhangen met goed onderwijs. Hoe mooi zou het zijn wanneer we leraren een middel kunnen geven waarmee ze vanuit eenzelfde kader het gesprek met elkaar kunnen voeren? En daarbij de verbinding tussen deze verschillende kenmerken gaan zien? Daarbij vinden we het wel belangrijk dat de eigenheid van leraren en scholen wordt gewaarborgd. Want wij adviseurs horen niet te bepalen op welke manier leraren invulling geven aan hun onderwijs: dit is een vraag die ze zelf moeten beantwoorden, samen met hun collega's en (hopelijk) op basis van de visie waarnaar ze handelen en waarmee ze hun leerlingen tegemoet treden.

VAN LEERMOMENT NAAR OVERZICHT EN TERUG

Deze conclusies leiden ertoe dat we intern aan de slag gaan met onze collega-onderwijsadviseurs. We raadplegen verschillende bronnen en vullen deze informatie aan met de kennis en ervaringen uit onze eigen observaties in de praktijk. Ook maken we gebruik van het inspectiekader en de Monitor leskwaliteit, waarin kenmerken van effectieve lessen worden beschreven.

De verzamelde input categoriseren we naar acht kwaliteitskenmerken met deelaspecten – niet in uitgebreide taal, maar juist kort en krachtig. We vinden het belangrijk een overzicht te creëren dat in één oogopslag weergeeft waar het écht om gaat als we het hebben over effectief leerkrachthandelen in de groep. Geen standaard ‘afvinklijstje’ of een kijkwijzer, maar een totaaloverzicht dat uitdaagt tot een inhoudelijk gesprek met collega's. Het wordt een praatplaat,

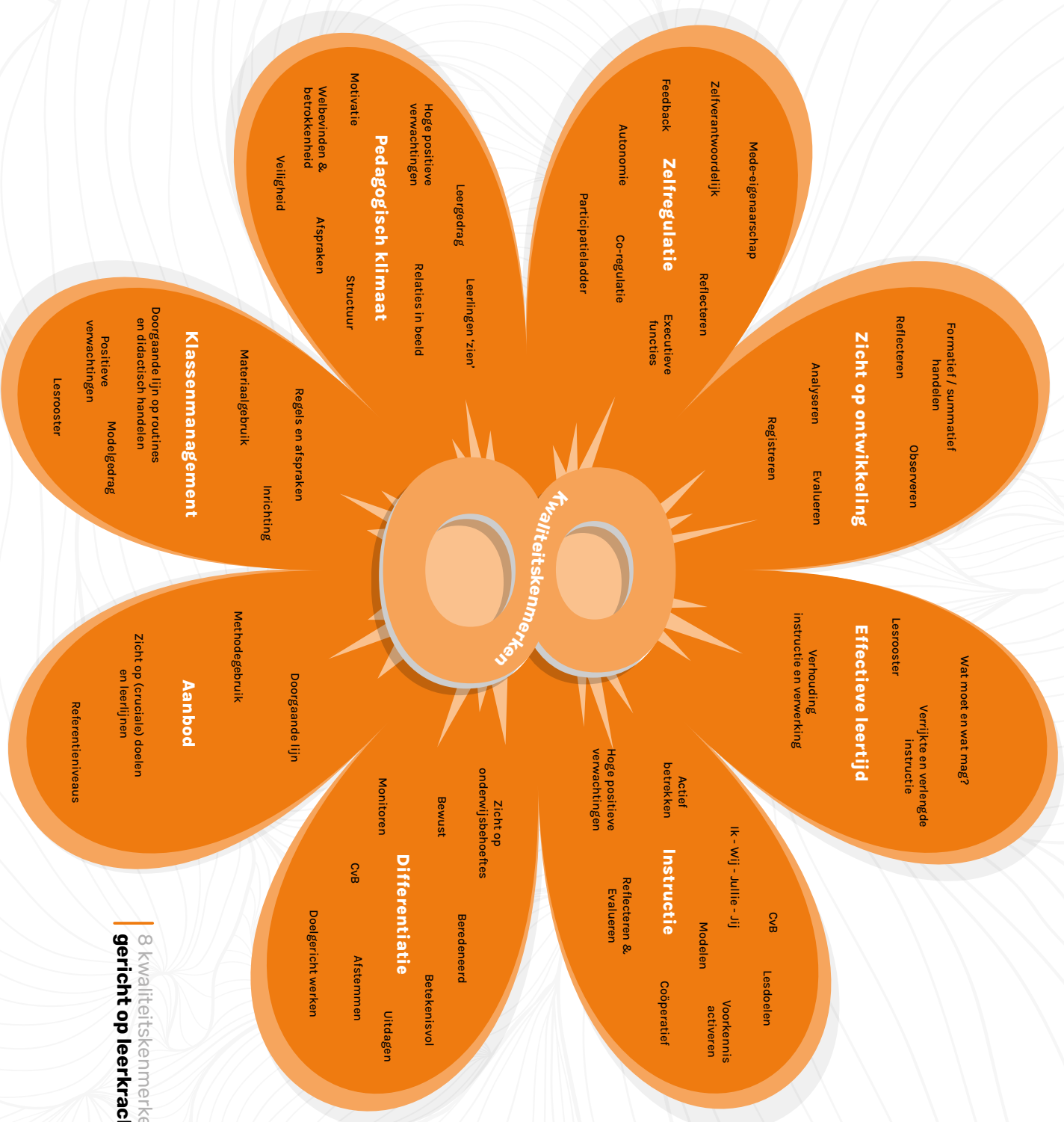
uitgewerkt als bloem, waarbij op ieder bloemblaadje in kernwoorden een eigen kenmerk staat. De bloemblaadjes hangen met elkaar samen en kunnen niet los worden gezien. Samen vormen ze een bloem in bloei, het kader voor effectief onderwijs aan de leerlingen.

“We merken dat wanneer scholen dit middel inzetten in de dagelijkse praktijk, dit op korte termijn al voor verdieping kan zorgen.”

Meerdere scholen maken al gebruik van de bloem en we merken dat wanneer scholen dit middel inzetten in de dagelijkse praktijk, dit op korte termijn al voor verdieping kan zorgen. Teams openen de bouw- en teamvergadering door een van de kenmerken te agenderen en met elkaar de successen te delen. Ook zien we dat teams die collegiale consultaties organiseren door middel van klassenbezoeken, profijt hebben bij het inzetten van de bloem. Situaties in de groep worden besproken en daarbij wordt de samenhang van de verschillende kenmerken in kaart gebracht. Dit geeft leraren en teams richting in het bepalen van hun visie en schoolontwikkeling, omdat de kenmerken de basis raken van het verzorgen van goed onderwijs. ■

En nu? Nieuwsgierig geworden naar de bloem? Sla de bladzijde om en daag jezelf en je collega's uit het gesprek aan te gaan en de praktijk in te gaan met deze kenmerken van goed onderwijs!

Tip: leg het magazine met de bloem open op tafel in jullie teamkamer en kijk eens wat er gebeurt. Wat valt jullie op? Welke gesprekken komen er op gang? En hoe kan de bloem jullie misschien helpen om meer bewustwording te creëren over de kwaliteit van het lerarenhandelen en het onderwijs bij jullie op school. Wij zijn benieuwd!



8 kwaliteitskenmerken
gericht op leerkrachthandelen in de groep

WAT IS JOUW SUPERKRACHT?

COLUMN EDA GOKSU

Een tijdje geleden ben ik naar de film *Superkrachten voor je hoofd* geweest, omdat mijn dochter en zoon die film graag wilden zien. Ik verwachtte een soort superheldenfilm met in de hoofdrol Snotman en Healix. Dat zijn namelijk de twee hoofdfiguren die naar voren komen tijdens de trailer. Ik kocht een bakje popcorn – gemixt, want dat is het leven ook een beetje, toch? – en daar zaten wij dan, in de middelste rij van de grote zaal. Na de reclames begon de film met een scène over Healix en Snotman. Moet ik daar anderhalf uur naar kijken, vroeg ik mezelf af, maar al snel veranderde alles. Ik zal niet alles verklappen, maar wat een mooie film. Ik heb het zelfs voor elkaar gekregen om er een traan bij weg te pinken. Zo veel emotie en hele mooie levenslessen. Deze film is echt een aanrader voor iedereen. In vele opzichten.

Ook in het echte leven moet je soms kijken naar het grotere geheel, want het leven overkomt je niet, het stuurt je. Zelf ben ik er (ook) nog niet. Stapje voor stapje, beetje bij beetje, volg ik de richting die het leven mij opstuurt. Het gaat ten slotte niet om de eindbestemming, maar om de reis. En wat is jouw superkracht, hoor ik je al vragen. Mijn superkracht is dat ik elke dag nog steeds leer. Ik leer van de tegenslagen, van de fouten, ik leer van mijn kinderen, van mijn studenten en ik leer elke dag van mijzelf. Eigenlijk leer ik elke dag het leven leven. Mijn superkracht is dus dat ik blijf leren, want ik heb de eindbestemming nog niet bereikt.

En wat is jouw superkracht? ■

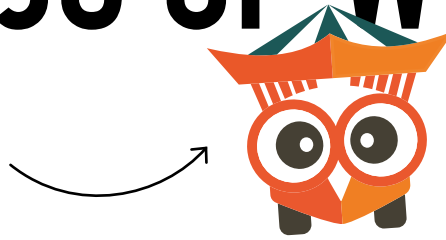


EDA GOKSU, MSC

Kerndocent Commerciële Economie, Rotterdam
Business School - Hogeschool Rotterdam.

ONDERWIJS OP WIELEN

DE RIJDENDE SCHOOL BRENGT
LEREN IN BEWEGING



In een wereld waarin digitalisering en flexibiliteit steeds belangrijker worden, staat de **Stichting Rijdende School** al decennia in de voorhoede van innovatief onderwijs. Met haar **unieke aanpak** biedt ze onderwijs aan kinderen van kermisexploitanten en circusartiesten, die door het reizende bestaan van hun ouders niet het hele schooljaar aan regulier onderwijs kunnen deelnemen. Laten we eens een kijkje nemen in deze **bijzondere onderwijswereld** op wielen.

“Onze leerlingen hebben een unieke leefwereld”



EEN KLASLOKAAL DAT MEEBEWEEGT

Stel je voor: een schoolbel die klinkt terwijl de geur van suikerspin en olieballen je neus bereikt. Voor de leerlingen van de Rijdende School is dit geen fantasie, maar dagelijkse realiteit. In speciaal ontworpen mobiele schoolwagens, die zich verplaatsen van kermis naar kermis en van circus naar circus, krijgen deze kinderen les.

“Onze leerlingen hebben een unieke leefwereld”, vertelt Nora Booi, directeur-bestuurder bij de Rijdende School. “Ze groeien op tussen de attracties en in de piste. Ons onderwijs moet daarop aansluiten en tegelijkertijd de continuïteit waarborgen die leerlingen nodig hebben voor hun ontwikkeling.”

EEN ONDERWIJSMODEL IN CONSTATE BEWEGING

Het onderwijsmodel van de Rijdende School is een knap staaltje logistiek en flexibiliteit. Naast de mobiele schoolwagens werkt de stichting nauw samen met vaste ‘winterscholen’, waar de leerlingen onderwijs volgen in de maanden dat de kermissen en circussen stilliggen.

Deze hybride aanpak zorgt ervoor dat leerlingen niet achterop raken en een doorlopende leerlijn kunnen volgen, ondanks hun nomadische levensstijl. De leraren van de Rijdende School stemmen hun lesprogramma’s nauwkeurig af op die van de winterscholen, wat een hoge mate van coördinatie vereist.

“We kunnen op maandag starten met vijf leerlingen en op woensdag ineens vijftien kinderen in de klas hebben.”



JONGLEREN MET ROOSTERS EN MIDDELEN

Het verzorgen van onderwijs voor een continu reizende doelgroep brengt unieke uitdagingen met zich mee. Leerlingaantallen fluctueren voortdurend, afhankelijk van de grootte van de kermis of het circus. Daarnaast moeten de schoolwagens steeds op tijd op de juiste locatie arriveren, volledig ingericht en bemenst met gekwalificeerde leraren.

“Elke week is anders”, legt Booij uit. “We kunnen op maandag starten met vijf leerlingen en op woensdag ineens vijftien kinderen in de klas hebben. Dat vraagt om een enorme flexibiliteit van onze leraren en een waterdicht planningssysteem.”

DE ONMISBARE ROL VAN SLIMME PLANNING

Gezien de complexiteit van het onderwijsmodel is een geavanceerd plan- en volgsysteem voor de Rijdende School niet zomaar een luxe, maar een absolute noodzaak. Het systeem moet niet alleen de verplaatsingen van schoolwagens en de inzet van leraren managen, maar ook de individuele leertrajecten van elke leerling bijhouden.

EEN NIEUW HOOFDSTUK: INNOVATIE IN PLANNING

Om nog beter te kunnen inspelen op de uitdagingen van mobiel onderwijs, heeft de Rijdende School onlangs de handen ineengeslagen met Looqin, de softwaretak van Onderwijs Maak Je Samen, en Rovict ontwikkelaar van leerlingadministratiesysteem ESIS. Samen ontwikkelen ze een nieuwe versie van het plansysteem, dat nog beter aansluit bij de specifieke behoeften van de organisatie.

Erik Boeschoten, projectleider bij Looqin, licht toe: “We hebben de expertise van de Rijdende School gecombineerd met onze kennis van software en onderwijspraktijk. Het resultaat is een systeem waarmee niet alleen wordt gepland, maar waarmee

ook geanticipeerd kan worden op veranderingen en altijd overzicht wordt behouden.”

GEBRUIKSGEMAK VOOROP

Het nieuwe plansysteem belooft het werk van planners en leraren, maar ook van ouders en chauffeurs aanzienlijk te vereenvoudigen. Intuïtieve interfaces, automatische suggesties voor optimale planning en naadloze integratie met het leerlingadministratiesysteem ESIS staan centraal in de software.

“Leraren kunnen zich nu nog meer focussen op wat echt belangrijk is: kwalitatief goed onderwijs bieden aan onze leerlingen”, aldus Booij. “Het systeem vergemakkelijkt veel administratieve taken, waardoor er meer tijd overblijft voor persoonlijke aandacht en maatwerk.”

INSPIRATIE VOOR HET REGULIERE ONDERWIJS

Het unieke onderwijsmodel van de Rijdende School en de voortdurende innovatie bieden stof tot nadenken voor het bredere onderwijsveld. De combinatie van flexibiliteit, maatwerk en doelgerichte inzet van technologie kan als inspiratie dienen voor scholen die worstelen met de uitdagingen van de 21e eeuw.

“De Rijdende School laat zien dat onderwijs niet gebonden hoeft te zijn aan één locatie of één vast programma.”

De Rijdende School laat zien dat onderwijs niet gebonden hoeft te zijn aan één locatie of één vast programma. Met de juiste tools en een flexibele mindset kan kwaliteitsonderwijs overal plaatsvinden – of dat nu in een klaslokaal is, een schoolwagen naast de botsauto's, of waar dan ook ter wereld.

Terwijl de kermisgeluiden aanwakkeren en de leerlingen hun boeken opbergen, maakt de schoolwagen zich klaar voor de volgende bestemming. Om onderwijs van nu te bieden, waarbij flexibiliteit en innovatie hand in hand gaan met traditie en kwaliteit. ■



Meer weten over het onderwijs bij de Rijdende School?

➡ www.rijdendeschool.nl

Heb je een uitdaging voor ons softwareteam?

➡ www.onderwijsmaakjesamen.nl/looqin/

VISIEONTWIKKELING VOOR ONDERWIJS AAN JONGE KINDEREN: EEN PRAKTISCHE AANPAK



Het ontwikkelen van een visie op onderwijs voor jonge kinderen begint met het stellen van enkele **cruciale vragen**. Wat zijn de verschillen in de **huidige werkwijze** tussen de verschillende onderbouwgroepen? Waarom ervaren sommige teams een gebrek aan **eenheid en richting**? Wat betekent de **algemene schoolvisie** specifiek voor het onderwijs in de onderbouwgroepen? Deze vragen vormen veelal de eerste aanleiding voor scholen om een gedeelde visie en aanpak te formuleren.

Scholen merken vaak dat er verschillen bestaan in de aanpak van leraren in de onderbouw. Deze verschillen kunnen leiden tot inconsistenties in de leerervaringen van kinderen en een gebrek aan gezamenlijke taal (en aanpak) binnen het team. Daarnaast kan er behoefte zijn aan een dieper gesprek over wat krachtig kleuteronderwijs inhoudt, gebaseerd op kennis over de ontwikkeling van het jonge kind. Leraren zoeken vaak naar een gezamenlijke aanpak (gebaseerd op een visie) die breed gedragen wordt en die hen helpt om een doorgaande lijn in hun werkwijze te brengen.

We beschrijven hier een visieproces omtrent het jonge kind in vier stappen. Zo kunnen jullie zelf de eerste stap zetten en direct praktisch aan de slag gaan.

STAP 1: VERDIEPING OP HOE JONGE KINDEREN LEREN EN ONTWIKKELEN

De eerste stap is om verdieping te vinden in de manier waarop jonge kinderen zich ontwikkelen. Kleuters leren onder andere in samenhang, binnen een betekenisvolle context en door middel van spel. Dit vraagt om een iets andere aanpak dan bij oudere kinderen. Ga met het team op zoek naar achtergrondinformatie in vakbladen, onderzoeken of literatuur.

Wat is kenmerkend voor de specifieke behoefte van jullie populatie/doelgroep? (omgevingsbeeld)

- *Wie of wat willen jullie zijn voor het jonge kind? Wat staat voor jullie centraal in de ontwikkeling van het jonge kind, afgestemd op de specifieke behoeften? (droompositie)*
- *Wat is kenmerkend voor jullie in het realiseren van het best mogelijk onderwijs voor het jonge kind op jullie school? (succesformule)*

STAP 2: VISIEVERTALING JONGE KIND

De volgende stap bestaat uit het verder vertalen van de uitspraken en uitkomsten naar alle aspecten van het curriculaire spinnenweb. Dit kun je doen door alle teamleden foto's mee te laten nemen: foto's van wat er nu al is en van wat je nog zou willen zien (zoeken op internet). Aan de hand van deze foto's discussieer je samen over de verschillende aspecten van

jullie visie en werkwijze. Bij elk aspect beschrijf je specifieke kenmerken. Dit helpt bij het formuleren van richtinggevende uitgangspunten die aangeven hoe jullie bepaalde aspecten (willen gaan) aanpakken.

STAP 3: VERKENNEN VAN DE PRAKTIJK

Het is tijd om samen de praktijk te gaan onderzoeken. Met het curriculaire spinnenweb op zak ga je bij elkaar op bezoek (onder schooltijd). Hierbij kijk je naar de speel-leeromgeving, de rol van de leraren en de inzet van materialen. Deze observatie resulteert in een 'onderbouwfoto': een beschrijving van wat al zichtbaar is en waar nog vraagstukken en aandachtspunten liggen. Elke collega levert hiervoor de input.

STAP 4: VERTALING VAN VISIE NAAR PRAKTIJK

In vervolgbijeenkomsten met het onderbouwteam kunnen jullie verkennen in hoeverre de visie al gerealiseerd is of aangescherpt moet worden. Wat is er nog nodig aan input of wat moet nog ontwikkeld worden op de korte en lange termijn? In samenspraak kun je samen verantwoordelijk worden gemaakt voor het invoeren, monitoren en verdiepen van de visie naar de praktijk. Bijeenkomsten van de onderbouw kunnen ingericht worden met kennisoverdracht, praktijkvoorbeelden, uitwisseling van kennis en ervaring tussen collega's – en met praktische werkmomenten waarin jullie zaken uitwerken voor de praktijk. ■



DE KRACHT VAN TMA

PERSOONLIJKE
ONTWIKKELING
LADEN VANUIT
JOUW DRIJFVEREN



Onze OMJS-docenten en -begeleiders maken steeds vaker gebruik van de **Talent Motivatie Analyse (TMA)** voor deelnemers aan onze opleidingen, leergangen of begeleidingstrajecten. Of het nu gaat om de groei van formele (school)leiders of specialisten op inhoud die leidinggeven aan de ontwikkeling van het onderwijs: persoonlijk leiderschap doet ertoe. Om het **goede gesprek te voeren** en het gesprek met voldoende diepgang te voeren, nemen we de TMA af. De uitslag geeft ons **inzicht** in iemands **drijfveren**: waar gaat deze persoon op 'aan', wat drijft hem of haar in het (professionele) leven?

“Ik ervaar de TMA als een heldere spiegel van wie ik ben. De vraag is: durf ik werkelijk in die spiegel te kijken?”

WAT IS TMA?

In een test met 170 stellingen wordt je score bepaald over 22 drijfveren. Per drijfveer scoor je een lage, gemiddelde of hoge behoefte. In het geval van een lage of hoge behoefte spreken we van 'talenten' of 'kenmerkende eigenschappen'. Over het geheel van talenten over de 22 drijfveren wordt het gesprek gevoerd over de ontwikkeling van het persoonlijk leiderschap.

In trajecten of opleidingen komt de TMA vaker terug als gespreksonderwerp. Hoe je een casus wilt aanpakken, is niet alleen gebaseerd op data, kennis en vaardigheden, maar kun je ook bewust bepalen vanuit je TMA-resultaat: hoe benut ik mijn talenten het beste?

DE KRACHT IN HET TEAM

In programma's als 'Heel Holland Leert' beschouwen we met managementteams van scholen het onderwijs en de organisatie vanuit het perspectief van het lerarentekort. Hierbij laten we ons inspireren door verschillende sprekers en auteurs. In dat programma zien we ook elkaar als inspiratiebron door de overeenkomsten en verschillen in talenten van de teamleden te onderzoeken: wat gebeurt er als niemand in een team een hoge behoefte heeft op de drijfveer 'besluiten nemen' of als alle leden een hoge behoefte hebben op de drijfveer 'energie en actie'? Hoe gedraagt zo'n MT zich dan in de organisatie? En wat zijn de talenten bij de overige teamleden? In steeds meer scholen nemen we ook TMA's met het gehele team af en bespreken we de resultaten per team of bouw. Dit geeft zeer verhelderende inzichten in elkaars behoeften.

BEHOEFTE VERSUS GEDRAG

Je TMA werkt als een gedragsvoorspeller: hoe reageer jij in bepaalde situaties vanuit jouw behoeften? Daar past wel een kanttekening bij over het zichtbare gedrag van je collega. Stel dat iemand een zeer lage behoefte blijkt te hebben op de drijfveer 'orde en structuur', hoe zie je dat dan terug? De één vertoont slordig gedrag of heeft een rommelig bureau, terwijl iemand anders met dezelfde score zichzelf zeer ordelijk gedrag heeft aangeleerd, omdat hij of zij anders niet goed kan functioneren. Met de TMA komt dan pas de onderliggende behoefte naar boven.

Ken jij deze behoefte van je collega? Aan welk gedrag zie je dat?

Hoe spreek je over de talenten van je leerlingen? Mogen jouw talenten er ook zijn?

VAN FUNCTIE NAAR ROL

In het anders organiseren van het onderwijs en de school zoeken we naar mogelijkheden met de bestaande teamleden. Zij kennen allemaal hun functie binnen de school. De interessante vraag is: welke rol kun je innemen? Neem je een leidende rol in een project of stuur jij vandaag het kernteam aan? Of ga jij met je creërende behoefte de lijnen uitzetten voor het toekomstige onderwijs?

Jullie functies zijn bekend. Welke rollen mag jij innemen? Welke rol mag je collega innemen?

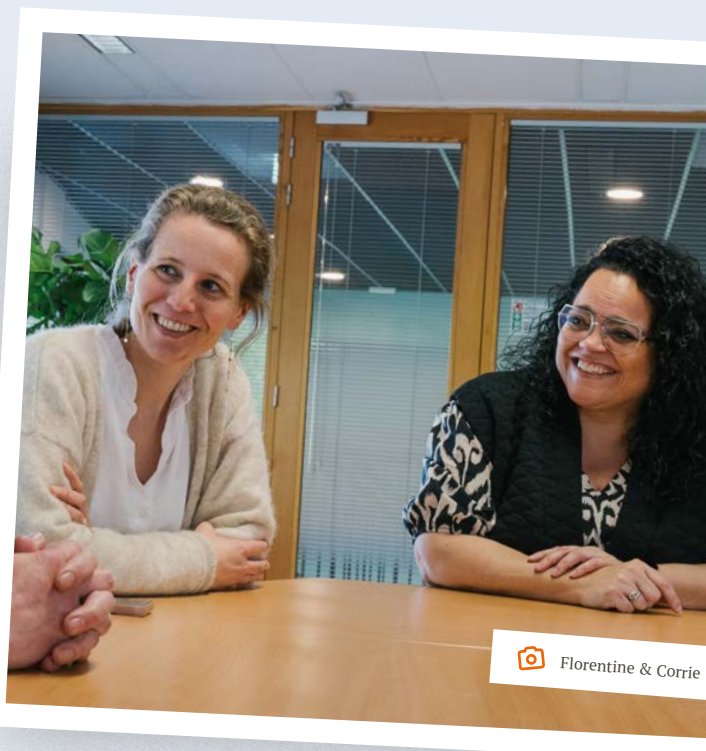
Een belangrijk punt bij deze laatste vragen is het onderzoek naar de ruimte die teamleden met elkaar durven nemen en elkaar durven te gunnen. Het kan spannend zijn om naast de verantwoordelijkheden vanuit de verschillende functies ook vanuit de mogelijkheden in rollen te denken. De TMA geeft daarin houvast voor de aanpak en de evaluatie: volg je in je rol je eigen behoeften ten dienste van de opdracht van de school, namelijk goed onderwijs verzorgen voor de kinderen in jullie school? We zien in het bedrijfsleven dat organisaties die sterk vanuit de rollen en drijfveren durven te denken, groeien in werkgeluk, efficiëntie en productie. Durven we die uitdaging ook aan te gaan in de school? Het lijkt een logische keuze om te werken aan de ontwikkeling van je leerlingen door de talenten van de teamleden tot bloei te laten komen en zo te benutten ten dienste van goed onderwijs. ■

Meer weten over TMA bij OMJS?

➡ s.omjs.nl/omjs-tma

HIER KUN JE REKENEN OP EEN GOEDE BASIS!

TEKST FLOORTJE DEKKERS



Op basisschool **De Fontein** in Den Haag loopt inmiddels het **tweede eenjarige traject** met Onderwijs Maak Je Samen. Het eerste traject werd ingezet om de rekenresultaten naar een hoger plan te tillen. Met succes. Een aantal jaren later wil De Fontein deze **sterke rekenbasis verder ontwikkelen**. Wederom samen met adviseur Ine van de Sluis is er inmiddels zóveel in gang gezet: er zit meer tempo in de lessen en de leerlingen worden meer aan het denken gezet. Daarnaast zijn de lessen **betekenisvoller**, waardoor de leerlingen met meer plezier rekenen. Leraren zijn enthousiast en maken **bewuste keuzes** in hun lessen.



Aan het woord zijn Niels van der Ven, rekencoördinator en leraar van groep 7, Corrie Kobbi, intern begeleider van groep 7 en 8 en adjunct-directeur Florentine Dijkma voor groep 4 t/m 8. Ze vertellen hoe een andere blik op rekenen zoveel kracht, durf en plezier losmaakt bij zowel het team als de leerlingen. Corrie: “In het onderwijs praten we over kansrijk adviseren en over hoge verwachtingen. Maar dat zijn containerbegrippen. Wij vertalen ze naar de werkvloer, wat *betekent* het daar.”

“Daarnaast zijn er leerteams, met daarin vertegenwoordigers uit elk leerjaar, een intern begeleider en een directielid, die per schooljaar aan de slag gaan met speerpunten binnen een bepaald werkgebied.”

SAMEN VERANTWOORDELIJK

Om te begrijpen hoe dat werkt, is een situatieschets handig. De Fontein is een grote basisschool met bijna 1000 leerlingen en een 85-koppig team van leraren en ondersteunend personeel. Dat brengt veel knowhow in de school, maar het is tegelijkertijd een uitdagende klus om alle afspraken binnen de school goed met elkaar af te stemmen. Dat gebeurt onder meer in leerjaaroverleggen, waarin collega's (zowel leraren als IB'ers en directieleden) samen inzoomen op resultaten, maar ook kijken naar de borging van processen op de werkvloer. In deze overleggen inspireren collega's elkaar, ze delen en analyseren ervaringen. Bijvoorbeeld: ga niet *net* na de pauze rekenen, dan is iedereen nog te uitgelaten. Daarnaast zijn er leerteams, met daarin vertegenwoordigers uit elk leerjaar, een intern begeleider en een directielid, die per schooljaar aan de slag gaan met speerpunten binnen een bepaald werkgebied. Het kan gaan om onderzoek, implementatie of borging. Het leerteam rekenen heeft bijvoorbeeld komend schooljaar als taak om de afspraken te borgen die samen gemaakt zijn binnen het rekentraject van afgelopen jaar. De laatste studiedag van het jaar pitcht ieder leerteam de jaaropbrengst en worden successen gevierd.

SUCCESERVARING

Florentine: “We zijn echt als team met ontwikkelingen bezig. Er is, op basis van argumenten, een grote veranderbereidheid onder leraren. Er is een kwaliteitskaart die dient als kader, maar beredeneerd mag je hiervan altijd afwijken. Dat vinden we juist interessant. Ik vind het van lef getuigen als leraren zelf iets nieuws proberen.” Niels vult aan: “Methodes zijn prima, mits je

hierbinnen bewuste keuzes blijft maken. Rijke rekenvragen zijn een mooi voorbeeld. Daarmee zet je kinderen ‘aan’ op hun eigen niveau. Je creëert betrokkenheid en hebt ze veel beter bij de les. Ook zijn wij overgegaan op een hybride lesvorm, met zowel rekenschriften als digitale hulpmiddelen. Met alleen rekenen op een chromebook gaat het voor kinderen om het juiste antwoord krijgen. Door hen ook te laten rekenen op papier, zien wij hun gedachtegang en kunnen we veel beter uitleggen waar het nog niet helemaal lekker gaat. Laatst zei een jongen in mijn groep: ‘Yes, nu snap ik het *echt*!’ Zo’n succeservaring is belangrijk. Als ik weet dat leerlingen iets al kunnen, sla ik nu met een gerust hart een stap over. Ik vergelijk dat weleens met leren zwemmen. Een kind dat al lang kan zwemmen, stuur je toch ook niet terug naar badje 1, omdat het ergens staat voorgeschreven?”

“We hebben veel observatierondes gedaan in de groepen en de bevindingen besproken met het hele leerjaar.”

PASSIVITEIT STOPT HET SPRANKELLEN

Corrie vult aan dat het leerlingen passief maakt, als je hen steeds aan de hand neemt. Maar hetzelfde geldt voor leraren. “Passiviteit houdt alleen maar tegen. Dan is de sprankeling weg. We houden de leerlingen en ook elkaar als team op een fijne manier scherp. Samen doen we ertoe. *It takes a village to raise a child* maar *it also takes a village to do the math*.

Dat het rekenonderwijs op De Fontein steeds in ontwikkeling blijft, hoort bij de dynamiek van het onderwijs. Het gaat om verbinding, elkaar inspireren en elkaar motiveren om steeds weer verder te kijken. Florentine: “Ik wil iedereen aan het denken zetten. Waar zit nog verbetering? Wat zou ik zelf kunnen doen? Wat deed een collega in de les en kan ik dat ook proberen? We hebben veel observatierondes gedaan in de groepen en de bevindingen besproken met het hele leerjaar. Soms ook met een lager of hoger leerjaar. Want wat we zien



tijdens observaties, werkt weer door in het leerjaar dat daarna komt. Het geeft leraren meer zicht op de doorgaande leerlijnen. Het is geen kwestie van in groep 8 pas aan de knoppen draaien; we werken de hele schoolloopbaan van een leerling toe naar de eindopbrengst. Het rekenen begint al in groep 1. Dat we kinderen minder mee aan de hand nemen, betekent pionieren. Zo zijn er leraren die zeggen: 'Ik begin met de moeilijkste opgaven. Als leerlingen die al kunnen maken, hoef ik niet meer te gaan uitweiden over de beginselen. Waarom rijtjes sommen maken die je allang begrijpt?' Samen delen we de mooie voorbeelden en daardoor ontstaat er een versnelling in het proces. Er komt steeds meer bewustwording van wat we doen en waarom. Daarmee groeit het enthousiasme om steeds weer verder te gaan."

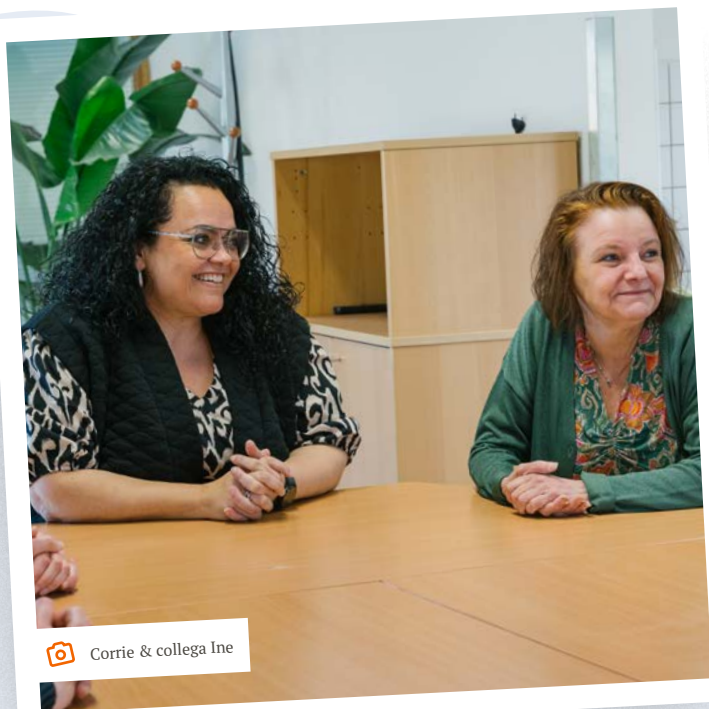
"Implementeren is belangrijk, maar borgen is pas echt de truc."

Ine reflecteert op het rekentraject bij De Fontein. "Dat vertrouwen geven om te mogen verkennen, geldt inderdaad voor alle lagen. Als directie en IB stralen jullie vertrouwen uit in leraren. Er is ruimte om te pionieren, om met elkaar te ontdekken wat werkt. Corrie verduidelijkt dat het net is als met een kookboek. In een gerecht pas je ook het recept aan totdat het volledig voldoet aan jouw smaak. Implementeren is belangrijk, maar borgen is pas echt de truc. Op De Fontein is iedereen daarvan doordrongen en in de leerteams monitoren we hoe de borging verloopt. Het is echt een *team effort*." Corrie vult aan dat Ine weer onder de loop heeft gebracht dat het hele team samen het succes maakt. "We doen ertoe!"

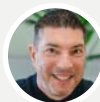


PROBEER HET, PIONIER EEN BEETJE!

Niels is overtuigd van het succes van loslaten en daarmee ruimte geven voor groei. "Misschien heb ik zelf wel het meest geleerd", zegt hij enthousiast. "Vooral omdat ik bij veel observaties aanwezig was. Kinderen eerder durven loslaten, doelgericht werken, precies voor ogen hebben wat je wilt bereiken, kwaliteitsinstructies geven, de juiste keuzes maken op het juiste moment, het chromebook dichthouden en dan bepalen wat je kunt gebruiken als materiaal. Het zelf vormgeven. Als leraren hebben wij de vakkennis in huis. Rekenen is voor mij het mooiste wat er is. Maar alles wat we van dit traject meenemen, kunnen we ook toepassen in de andere vakgebieden. Probeer het gewoon in je lessen, pionier een beetje en bouw een vraag eens om. Het hoeft niet meteen groot, je kunt klein beginnen." ■



AAN HET WOORD WAREN ...



NIELS VAN DER VEN

Rekencoördinator en leraar groep 7.



CORRIE KOBBI

Intern begeleider groep 7 en 8.



FLORENTINE DIJKSTRA

Adjunct-directeur voor groep 4 t/m 8.



INE VAN DE SLUIS

Onderwijsadviseur bij OMJS.



STRAKS MAG JIJ!

COLUMN KIM DE KONING

Ik zie je hard werken en nog harder je best doen.
Je tong een stukje uit je mond en je focust op wat moet gebeuren.
Je denkt aan wat ik net heb uitgelegd, volgt alle stappen, stap voor stap.
Wat is het moeilijk en je lijkt wel te verdwalen.
Je ogen verplaatsen zich van de tablet naar buiten.
Ik kijk naar je en denk: straks mag jij.

We zijn klaar met taal, je hebt de taak niet afgekregen.
Je legt je werk in de 'dit maak ik later af'-bak.
Terwijl je terugloopt naar je plek, zie ik dat je je schouders net iets hoger optrekt en je ene wenkbrauw fronst.
Blij ben je zeker niet. Toch pak je vol goede moed je rekentaak erbij en zit je klaar voor de start van de volgende les.

Een valse start, blijkt na tien minuten.
Na de verlengde instructie en nog wat bemoedigende een-op-een-tips, ga je het zelf proberen.
Het lukt niet. Inmiddels zijn je wangen rood van de inspanning, je schouders nog iets hoger opgetrokken, maar je blijft volhouden.
Ik kom nog eens bij je langs, leg mijn hand op je schouder en fluister: "Straks mag jij!"

Na rekenen nog spelling. Schrijven kun je wel, maar de letters dansen in je hoofd. Eerst een luisterfout waardoor 'begrepen' begepen wordt.

Daarna een onthoudfout waardoor 'weiland' wijland wordt.

Je komt bij me en vertelt me dat je hoofdpijn hebt en dat je het niet kunt. Wij-land ... zo voelt het deze morgen voor jou in ieder geval niet.

Je schouders raken inmiddels je oren, je kijkt boos. Of toch eerder verdrietig?
"Nog eventjes volhouden", zeg ik, "Straks mag jij!"

En dan, eindelijk! De bel gaat.

Het is pauze en we gaan naar buiten. Je wisselt je schoenen, de hardloopschoenen gaan aan.

Tijd voor de *daily mile*.

Elke dag lopen we 1,6 km door het park achter onze school. Sommige kinderen wandelen, anderen slenteren.

Jij niet. Jij rent. En kind, wat ga je snel! Alles gooi je eruit.

Je breekt record na record. Je schouders gaan bij elke stap wat lager hangen.

Je frons verdwijnt. Je wordt aangemoedigd. Je klasgenoten en ik roepen hard je naam. Je lacht. Je bent trots. En ik op jou.

Ik kan me niet voorstellen hoe zwaar het soms voor je moet zijn. Om elke les niet goed te weten wat je moet doen, het niet te snappen. Maar tijdens de pauze ben jij aan de beurt. Dan mag jij op een voetstuk staan. Ook al wordt het straks in de klas weer moeilijk en misschien zelfs zwaar, jij kunt het aan.

En ik ook! ■



KIM DE KONING

Manager BSO De Grote Ridder, kindercoach
in opleiding en (oud) leerkracht bij de WSKO.

MIJN INVULBOEK

het invulboek voor iedereen in het onderwijs

COMPLIMENTENREGEN

Welk compliment past bij wie?

Dit compliment ...

is voor ...

- | | |
|---|--|
| • Ik vind je een talent. | |
| • Ik vind je erg spontaan. | |
| • Ik vind jou aardig. | |
| • Ik vind jou speciaal. | |
| • Ik vind jou zo behulpzaam. | |
| • Ik vind het fijn om met je te praten. | |
| • Ik vind je ontzettend wijs. | |
| • Ik vind dat je er altijd goed gekleed uitziet. | |
| • Ik vind dat je straalt. | |
| • Ik vind dat je een prettige persoonlijkheid hebt. | |
| • Ik vind jouw lach prachtig. | |
| • Ik ben blij dat ik je kan vertrouwen. | |
| • Ik ben blij met een leerling / collega zoals jij. | |
| • Ik vind dat je goed kunt luisteren. | |
| • Ik vind dat je geluk uitstraalt. | |
| • Ik vind je ontzettend sterk. | |
| • Ik vind je het zonnetje in huis. | |
| • Ik vind je dapper. | |
| • Ik vind je een doorzetter. | |
| • Ik vind jou een harde werker. | |
| • Ik vind dat jij goed kunt samenwerken. | |
| • Ik vind je zo creatief. | |
| • Ik vind dat jij goed bent in complimenteren. | |
| • Ik vind je altijd zo betrokken. | |
| • Ik vind jou een echte verbinder. | |
| • Ik vind jouw oog voor detail mooi. | |
| • Ik vind jouw energie geweldig. | |
| • Ik vind ... | |

"JUF, WAAR

Deze uitspraken van leerlin

datum

datum

datum

datum

ENERGIE

Dit geeft energie versus dit kost energie.

Geeft energie



datum

Kost energie



datum

datum

datum

datum

hoe ga ik
hiermee om?

21



MIJN INVULBOEK

Ruim 120 pagina's met grappige, handige en leuke invulpagina's, voor iedereen in het onderwijs.

Het geeft je ruimte om uitspraken, quotes, kennis, doelen en nog heel veel meer in jouw tempo op te schrijven, te bewaren. Uiteindelijk heb je een prachtig boek vol herinneringen aan jouw onderwijstijd.

s.omjs.nl/mijn-invulboek

GEEF EEN *DRAAI* AAN JE ONTWIKKELING

Ontdek hoe je kunt groeien, leren en jezelf kunt blijven uitdagen. Wij geven er samen met jou graag een draai aan!

TRAINING

Praktijkspecialist Gedrag

In vijf bijeenkomsten train je jezelf om af te gaan op wat je ziet en niet op wat je voelt.

➡ s.omjs.nl/training-pg

OPLEIDING

Lees-/taalcoördinator

In 9 dagen verdiep je je in de meest recente inzichten op het gebied van technisch lezen, leesmotivatie, begrijpend lezen/luisteren, woordenschat, mondelinge taalvaardigheid, spelling, werkwoordspelling en stellen.

➡ s.omjs.nl/opleiding-tl

CONGRES

OMJS Congres

Op woensdag 9 april word je tijdens het OMJS-congres in één dag geïnspireerd door sprekers en diverse kennissessies rondom de kennis en vaardigheden van de leraar en/of onderwijsassistent ... Dit keer is het thema: Lekker Lesgeven!

➡ s.omjs.nl/omjs-congres

KENNISSESSIE

Greij of the day

In deze inspirerende sessie van een uur leer je hoe je met kleine, boeiende raadselachtige kennislessen de nieuwsgierigheid van je leerlingen kunt wekken en hun leergierigheid kunt aanwakken.

➡ s.omjs.nl/kennissessie-gotd

MASTERCLASS

De kracht van rijke rekenvragen

Leer wat de kenmerken zijn van een rijke rekenvraag, hoe je ze zelf kunt ontwerpen en hoe je ze in kunt zetten in de lessen.

➡ s.omjs.nl/masterclass-rr

TRAINING

Woordenschatontwikkeling en begrijpend luisteren in groep 1-2-3

De basis ligt in de onderbouw; door expliciet aandacht te besteden aan begrijpend luisteren en woordenschat help je kinderen een goede ontwikkeling te doorlopen op het gebied van taal.

➡ s.omjs.nl/training-wb

DAG

Kijk op het Jonge Kind dag *ism Reinders in Oisterwijk*

Een ochtend of middag waarbij je met een kritische reflectie op de eigen speel- en leeromgeving (door de ogen van het kind) aan de slag gaat. Materialen, inrichting en eigen handelen worden onder de loep genomen.

➡ s.omjs.nl/jongekind-dag

Bekijk het volledig aanbod & startdata via ➡ omjs.nl/academie

GEEF EEN DRAAI AAN SCHOOLONTWIKKELING!

Ontdek hoe je als team kunt leren en groeien, door een draai te geven aan schoolontwikkeling. Bijvoorbeeld met een ...



> Kwaliteit in beleid en praktijk

TRAJECT

“Hoe ontwikkel en implementeer je kwaliteitsbeleid?”
“Hoe voer je effectieve evaluaties uit en hoe vertaal je de resultaten naar concrete verbeteracties.”

> Zelfregulatie, een sleutel naar eigenaarschap

TRAJECT

“Hoe kan de leraar meer vanuit de coachende begeleidende rol leerlingen tot leren laten komen?”
“Hoe betrekken we onze leerlingen meer bij het onderwijs en hun eigen ontwikkeling?”

> Bereideneerd aanbod Jonge Kind

TRAJECT

“We willen ons aanbod in de onderbouw sterker neerzetten, met meer samenhang tussen het leerkrachtgestuurde aanbod in kringen en de speel-werktijd.”
“We hebben onvoldoende zicht op of ons aanbod in de onderbouw dekkend is: hebben we aan het eind van twee jaar onderbouw alles aangeboden?”

> Begrijpend Lezen

TRAJECT

“Onze resultaten bij begrijpend lezen staan onder druk en we willen deze resultaten verbeteren.”
“We willen de vaardigheden en competenties van onze leraren versterken zodat ze beter begrijpend lees- en luisteronderwijs kunnen verzorgen.”

> Rekenen/wiskunde

TRAJECT

“Hoe ziet een effectieve rekeninstructie eruit?”
“Wij willen meer grip op de leerlingen.”

> Kindgesprekken

TRAJECT

“Hoe voer je goede gesprekken met leerlingen, zonder dat je te veel stuurt?”
“Hoe dragen kindgesprekken bij aan het vergroten van het (mede-)eigenaarschap van de leerlingen?”

PRODUCT

IN DE SPOTLIGHTS



VEERTIG VRAGEN VOOR VERRIJKING JONGE KIND

Een tool met 40 uitdagende vragen die je kunt inzetten in de kleine of grote kring, in de hoeken, tijdens het spelwerken en buitenspelen. Activeer het hogere-orde-denken van (jonge) leerlingen.

➡ s.omjs.nl/40vvv-jk



s.omjs.nl/40vvv-jk

Watertafel

Hoe kun je een bolletje klei laten drijven?

Opdracht

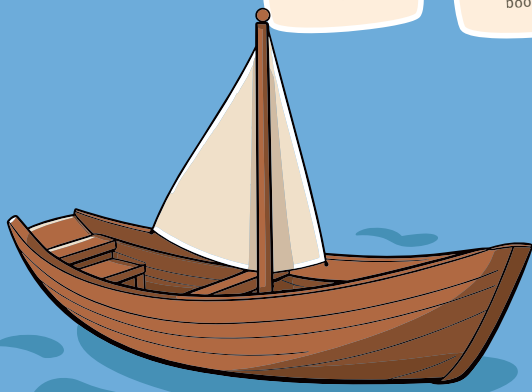
> Ontwerp en bouw een boot die blijft drijven.

Proces

→ Hoepels

Product

→ Zelfgebouwde boot



Veertig Vragen Voor Verrijking Jonge Kind www.uitgeverijomjs.nl

35.

Hoe kun je een bolletje klei laten drijven?

35.

"Ik heb een bolletje klei en een bak water. Wat denken jullie: blijft het bolletje drijven of zal het zinken?"

Activiteit

Wanneer de leerlingen een voorspelling hebben gedaan, komt de test. Het bolletje klei zinkt. Daag de leerlingen uit om in groepjes een manier te verzinnen om het bolletje alsnog te laten drijven. Leg de leerlingen uit dat de klei zal blijven drijven als je de vorm verandert van massief naar hol of plat. Vervolgens gaan de leerlingen een eigen boot ontwerpen en maken. Daarvoor kunnen zij experimenteren met verschillende materialen.

Nodig

Bakken met water, verschillende voorwerpen om te testen, zoals knikkers, magneten, klei, kurk, hout, papier en plastic.

Hulpvragen

- Wat is drijven en wat is zinken?
- Wat kun je zeggen over materialen die blijven drijven of zinken?
- Welke zinkende materialen kun je van vorm laten veranderen waardoor ze alsnog drijven?
- Hoe kunnen we voorspellen of iets drijft of zinkt? Welke eigenschap is dan belangrijk?
- Welke materialen en vormen zijn het beste om te gebruiken voor je boot? Waarom?
- Kun je een boot ontwerpen en maken die blijft drijven op het water?

Variaties

- ➡ Hoe kun je een bootje bouwen dat zoveel mogelijk knikkers kan vervoeren zonder dat het zinkt? // Categoriseer voorwerpen op de eigenschappen 'hol' en 'massief'.
- ➡ Hoe kan het dat een knikker zinkt en een boot blijft drijven? // Hoe werkt een duikboot? Die kan immers drijven en zinken ...

Veertig Vragen Voor Verrijking Jonge Kind www.uitgeverijomjs.nl

OOK VERKRIJGBAAR:



Veertig vragen voor verrijking PO

➡ s.omjs.nl/40vvv-po

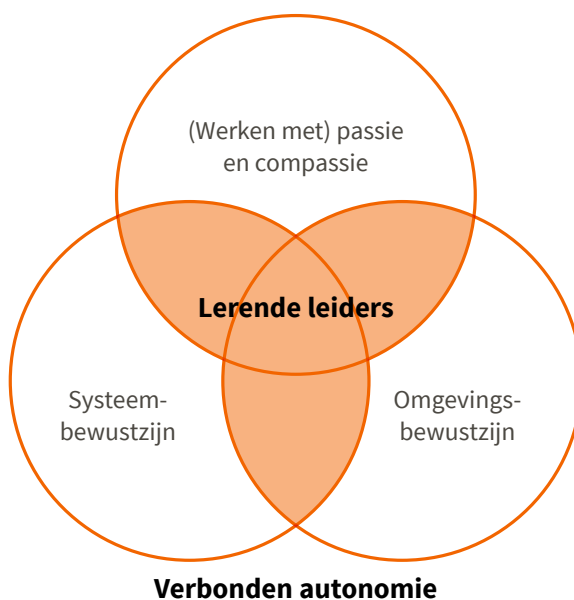


Veertig vragen voor verrijking VO

➡ s.omjs.nl/40vvv-vo

LERENDE LEIDERS

UIT: SCHOOLLEIDER 2.0 (M. FULLAN, 2024)



'Lerende leiders' houdt in dat je als rolmodel anderen helpt te leren door samen te werken en interactie te zoeken met groepen voor een goede zaak. Je streeft naar verandering en ontwikkelt leiderschapskwaliteiten bij anderen die jouw werk kunnen voortzetten.

Maar hoe vergroot je de impact als schoolleider? Fullan ontwikkelde een (vernieuwd) basiskader met drie sleutels:

1. **(Werken met) passie en compassie:** kenmerkt zich door een diepe betrokkenheid bij het leven en leren van leerlingen, nu en in de toekomst.
2. **Omgevingsbewustzijn:** deze is krachtig, lokaal en dwingt je specifiek te zijn in de zoektocht naar systeemverandering. Het succes ligt in het begrijpen en verbeteren van de context. In het kader van dit boek betekent het dat schoolleiders rolmodellen zijn in hun omgevingsbewustzijn en het leren binnen die omgeving, terwijl ze tegelijkertijd dezelfde leiderschapskwaliteiten in anderen stimuleren.
3. **Systeembewustzijn:** het gaat erom dat je je bewust bent van, zorgen maakt over en betrokken voelt bij zaken die buiten je macht liggen, maar die op de een of andere manier jouw leven en het leven van de mens in het algemeen beïnvloeden. Systeembewustzijn doet zich voor wanneer mensen beseffen dat ze onlosmakelijk verbonden zijn met een groter geheel: hun gemeenschap, hun regio, hun land, de wereld, het universum.



Fullan, M. (2024). *Schoolleider 2.0*. Uitgeverij OMJS.
s.omjs.nl/sl2



s.omjs.nl/sl2

DE WEEK VAN ...

Lucille

ONDERWIJSADVISEUR & DOCENT

Lucille begeleidt scholen met diverse vraagstukken over het jonge kind, maar haar expertise reikt verder dan dat. Ze ondersteunt bij trajecten rondom visie, schoolplannen, visitatie en audits. Daarnaast verzorgt ze de opleiding Specialist Jonge Kind, de opleiding Interim-schoolleider en de leergang Leidinggeven aan een Integraal Kindcentrum (IKC). Een ander project waarbij ze inhoudelijk en programmagericht betrokken is, is Heel Holland Leert, een initiatief om het onderwijs op een vernieuwende manier te organiseren. En met evenveel enthousiasme begeleidt ze studiereizen naar inspirerende landen, zoals Finland en Zuid-Afrika. De afwisseling in haar werk zorgt ervoor dat geen dag hetzelfde is. Dat zie je ook terug in deze typische week van Lucille.

MAANDAG

Vroeg uit de veren

Afhankelijk van waar ik naartoe ga, begint mijn dag vaak vroeg. Koffie en lunch gaan mee in de auto, die inmiddels ook mijn kantoor en lunchroom is. Deze maandag staan er twee scholen op het programma. De eerste ligt in het noorden van het land en begeleid ik op het gebied van het jonge kind. 's Middags ga ik naar Eindhoven voor de twee bijeenkomst van een visietraject. Bij aankomst op een school begin ik altijd met een praatje om te weten hoe het met iedereen gaat en om de sfeer te peilen. Ik probeer eventuele spanning meteen weg te nemen door me open op te stellen, positief op mensen af te stappen en aandacht te hebben voor het individu.



DINSDAG

Intervisiegroep en voorbereiding

Ik start de dag met een intervisiegroep. Daarvoor rijd ik weer naar Eindhoven, waar ik ontvangen word door een van de directeuren. De rest van de groep sluit al snel aan en we gaan samen aan de slag. We bespreken casussen en ik breng gesprekken op gang door nieuwe inzichten aan te reiken. Na de intervisie rijd ik even naar kantoor in Helmond en bereid ik de opleiding voor met collega's. Soms heb ik nog een stuurgroepoverleg tussendoor, maar deze middag even niet.

Efficiëntie en planning

Mensen kennen mij als iemand die heel efficiënt kan en wil werken. Ik presteer het beste met een leeg hoofd – anders gezegd, ik vermijd to-dolijstjes. Ik hou van een strakke planning en probeer mijn agenda zo te organiseren dat ik voldoende tijd heb voor zowel voorbereiding als uitvoering. Het voorbereiden van stuurgroepen en andere overleggen doe ik graag in één keer, zodat ik mijn focus kan behouden.

WOENSDAG

Opleidingsdag volgen

Op woensdag volg ik zelf een opleiding, die gericht is op systemisch werken. Het is belangrijk voor mij om mezelf te blijven ontwikkelen en nieuwe energie op te doen. Ik ontmoet mensen uit andere werkvelden en haal daar veel inspiratie uit. Na een opleidingsdag voel ik me vaak ontspannen, ondanks de intensieve dag.

Reflectie en verwerking

's Avonds werk ik mijn aantekeningen uit, zodat ik de volgende dag alles helder heb. Ik houd ervan om mijn mail op orde te houden en zorg dat er geen openstaande zaken zijn nadat ik mijn dag heb afgesloten.



DONDERDAG

Opleiding Specialist Jonge Kind

Donderdagmorgen start ik rustig op en bereid ik me voor op de middag: dan verzorg ik samen met collega's de opleiding Specialist Jonge Kind. We hebben duidelijke afspraken over de rolverdeling en werken efficiënt samen om de opleiding soepel te laten verlopen. Net na de lunch vertrek ik naar Roosendaal, waar de opleiding wordt gegeven.

Samenwerking en aanpassing

Het samenwerken met collega's vind ik erg fijn. We evalueren regelmatig en stellen waar nodig ons aanbod bij om daarmee aan de behoeften van de groep te voldoen. Het komt weinig voor in dit werk dat je samen met collega's op pad kunt gaan. Als het dan gebeurt, geniet ik daar ook extra van.



VRIJDAG

Schoolbezoeken en studiedagen

Vrijdag is vaak nog een drukke dag. Veel scholen plannen studiedagen voor het jonge kind op vrijdagmiddag, omdat de kleuters dan niet naar school komen. Ik begeleid vandaag zo'n studiemiddag. De ochtend kan ik besteden aan het opruimen van mijn mail en het verzamelen van de documenten die ik vanmiddag nodig heb.

Week afsluiten

Na een drukke week geniet ik van een glas wijn en zorg ik ervoor dat mijn hoofd leeg is. Ik handel de laatste zaken nog even af en zorg ervoor dat ik klaar ben voor de volgende week.



Groetjes, Lucille!

De grenzen van mijn taal zijn de grenzen van mijn wereld.

Ludwig Wittgenstein