

EEN WELOVERWOGEN VERANDERTRAJECT

Gelijke kansen door ongelijke behandeling

Toen directeur Beppie Vendrik en adjunct-directeur Sonja van Enk zeven jaar geleden startten bij sbo De Kristal (Maarsssen), stond de school er niet best voor. Inmiddels lijkt het wel alsof er een nieuwe school is gebouwd. Samen met leerkracht groep 8 Tessa Hordijk blikken zij terug op doordachte vernieuwingen, knoppen om aan te draaien en veranderen met lef. “Het lijkt zo gewoon, maar dat is het niet. We halen nu echt alles uit onze leerlingen.”

TEKST MARJOLEIN VAN DIJK FOTOGRAFIE AANGELEVERD DOOR CED-GROEP

Het was nog allesbehalve professioneel op De Kristal. Ook de cultuur was onveilig. De directie startte daarom met het team. Hoe gaan wij met elkaar om? Dat gaf al veel beweging. De CED-Groep voerde een audit uit. “We waren benieuwd of het klopte wat we zagen”, zegt Sonja. De metingen en begeleiding bevestigden dat. Dat was het

begin van een intensief verandertraject. De nieuwe koers werd bepaald: opbrengstgericht werken in 4D (OGW4D), plannend onderwijs, een nieuwe pedagogische aanpak en een professionele cultuur. “Die cultuur is de basis van waaruit we werken”, zegt Beppie. “Niet iedereen kon zich vinden in de veranderingen. Binnen anderhalf jaar was een groot deel van het team vernieuwd. Nu hebben we een veilig, stabiel team dat helemaal achter de gemaakte keuzes staat.”



**‘KUNNEN ONZE AMBITIES HOGER, RICHTING
REGULIER ONDERWIJS? JA. DAT KUNNEN JULLIE, WAS
HET VOLMONDIGE ANTWOORD.’**

Sonja van Enk, adjunct-directeur sbo De Kristal



‘DAT 4D-DENKEN, DAT IS NU ZO NORMAAL. DE AMBITIES, HET CONVERGENTE DIFFERENTIËREN, HET CYCLISCHE ERVAN. IN DE KLASSEN HANGEN DATAMUREN, COMPLEET MET GRAFIEKEN.’

Beppie Vendrik, directeur sbo De Kristal

SCHOOLAMBITIES

Samen met de CED-Groep formuleerde de school ambities voor vier jaar vooruit. Die zijn vervolgens vertaald naar de doelen en het aanbod in de klassen. Dit bracht al veel verandering en positiviteit. “Dat plannend onderwijs, dat zijn we gewoon gaan doen, in alle groepen”, zegt Beppie. “Dat vroeg wel om lef. Maar als je dan van een ouder hoort dat zijn kind eindelijk weer zin heeft in rekenen, nadat het maar bleef hangen in de stof van groep 3 ..., ja. Dat is mooi! We zijn ook rigoureuus gestopt met niveaugroepen. Kinderen blijven gewoon bij hun leerkracht, geen gedoe met wisselen en we zijn flexibeler met de roosters. Dat was ook een goede stap.” Sonja: “Zo'n twee jaar geleden hebben we weer met de CED-Groep gekeken: kunnen onze ambities hoger, richting regulier onderwijs? Ja. Dat kunnen jullie, was toen het volmondige antwoord.”

IS ONZE POPULATIE ZO ANDERS? NEE DUS

Beppie was directeur van een vergelijkbare school, waar de uitstroom veel hoger is. “Onze populatie zou anders zijn. Onze kinderen zouden dat niet kunnen. Toen ben ik gaan vergelijken, en de populatie bleek helemaal niet zo te verschillen.” Dit is een van de belangrijkste aanleidingen geweest voor de grondige vernieuwingen. “We hebben een omslag in ons denken gemaakt. Er zit zoveel meer in onze kinderen. Dat halen we er nu echt uit.” Sonja: “We denken nu echt in mogelijkheden. We wijzen niet naar het kind, maar vragen ons af: wat heeft de leerkracht nodig om dit kind te kunnen bieden wat het nodig heeft?”

SOEPEL DRAAIEN AAN DE KNOPPEN

Bij opbrengstgericht werken in 4D is het zaak om aan de juiste knoppen te draaien waarmee je de kwaliteit van het onderwijs kunt beïnvloeden. Dit gaat onderbouwd, met behulp van data.

Het is duidelijk dat deze principes in de hele school zijn verinnerlijkt. Zo worden twee keer per jaar arrangementskaarten geschreven, die tussentijds worden geëvalueerd. Leerkrachten hebben hierdoor vier keer per jaar een gesprek over de opbrengsten. Hoe staat de groep ervoor ten opzichte van de doelen die zij hebben gesteld? Een aantal jaar geleden is gestart met datamuren in de klassen, compleet met grafieken. “Dat 4D-denken, dat is nu zo normaal”, zegt Sonja. “De ambities, het convergente differentiëren in de klas, het cyclische ervan. We passen het ook toe op het onderwijsteam. De ene leerkracht heeft nu eenmaal iets anders nodig dan de andere.”

“We hebben een omslag in ons denken gemaakt. Er zit zoveel meer in onze kinderen.”

GELIJKWAARDIG MAAR NIET GELIJK

De één haalt een acht, de ander een zes. Is het een zes? Dan is dat het beste wat deze leerling kon halen, want er is bepaald geen zesjescultuur op sbo De Kristal. De lat ligt hoog en vertrouwen is een belangrijke kernwaarde. Zet je je in? Dan bereik je meer. Heb je meer tijd nodig? Dan krijg je die. Er is hard gewerkt aan de leerlijn ‘leren leren’. De groep is verantwoordelijk voor hoe het gaat in de klas. Ook hier is de lat hoog gelegd. Incidenten, officiële waarschuwingen, time-outs: ze komen bijna niet meer voor. Lastig was dat de school met de reguliere 80%-norm moet werken. Dat gaf veel onvoldoendes. “Omdat onze leerlingen voornamelijk naar het vmbo uitstromen, hebben we de 80%-



'AUTONOMIE GEVEN VRAAGT VAN MIJ ALS LEERKRACHT HET LEF OM HET MIS TE LATEN GAAN. EN WAT GAAT DE LEERLING, HET GROEPJE OF DE KLAS DAN DOEN OM HET OP TE LOSSEN?'

Tessa Hordijk, leerkracht groep 8 sbo De Kristal

norm omgerekend", zegt Tessa. "60% goed is bij ons een 6. Dat motiveert natuurlijk veel meer dan een 4."

DIFFERENTIËREN IN GROEP 8

Tessa geeft les aan groep 8 en bedient 4D-knoppen als leertijd en leerstof behendig. Vanuit haar eerdere ervaring op een reguliere basisschool en een middelbare school zag zij: zoveel verschil is er niet met deze leerlingen. Wat is mogelijk, met welk aanbod, op welk niveau? Tessa zet hoog in. "Ik geef zelfs af en toe wat Duits, Frans en wiskunde. Laat ze maar kennismaken. Hoe ga je samenvatten, hoe werkt Magister? Ik daag ze uit tot hun grens, in een veilige omgeving. Ze kwamen binnen met een streepje achter, maar gaan door mijn pre-teaching met een voorsprong naar het middelbare onderwijs. In de loop van september geef ik steeds meer autonomie en dat breid ik in de loop van het jaar uit. Dat doe ik met individuele leerlingen, maar ook met de groep. Het vraagt van mij als leerkracht het lef om het mis te laten gaan. En wat gaat de leerling, het groepje of de klas dan doen om het op te lossen? Meer kan ik niet doen. Zo halen we er echt alles uit."

IEDERE VRAAG IS BELANGRIJK

Tessa vertelt: "De kinderen leren dat het niet erg is als iets nog niet lukt. Ik moedig ze aan om hulp te vragen. Wat heb je nodig

om verder te komen? Ga het maar proberen. Van fouten kun je leren. Durf het maar. Heb vertrouwen. Ga het maar gewoon doen. En nu stromen ze hoger uit." Hetzelfde principe geldt ook voor de school. "Onze bestuurders geven de directeurs autonomie. Achteraf leg je verantwoording af. Zo is dat ook voor het team. Binnen de kaders heb je als professional alle ruimte", zegt Beppie. Sonja: "We zien de mens achter de leerkracht. En iedere vraag is belangrijk. Net als de vragen van de kinderen. Wat om aandacht vraagt, wil gezien worden."

Wat heb je nodig om verder te komen? Durf het maar. Heb vertrouwen. Ga het maar gewoon doen. En nu stromen ze hoger uit.

Tessa Hordijk, leerkracht groep 8 sbo De Kristal

Gedrag is een vak: nieuwe editie bestellen?

Ben je geïnspireerd en benieuwd wat de leerlijn jouw school kan brengen? Bestel dan de nieuwe uitgave van *Gedrag is een vak: opbrengstgericht werken aan gedrag*.

CEDgroep.nl/gedrag-is-een-vak



VOORBIJ 'JA MAAR'

De uitstroom is door de jaren heen enorm verbeterd. Bijna alle leerlingen halen het referentieniveau 1F. "Dat doe jij, hé, Tessa. Jij geeft ze het vertrouwen en haalt het laagje sbo er gedurende jaar 8 af", zeggen Beppie en Sonja. "En we kunnen nog hoger hoor", besluit Tessa lachend. "Ik ga voorbij aan de 'ja maar' van leerlingen. Zo haal ik bij ieder kind het onderste uit de kan. Dat is ook durven. En ieder kind geven wat het nodig heeft." Gelijke kansen dus, door een ongelijke behandeling.