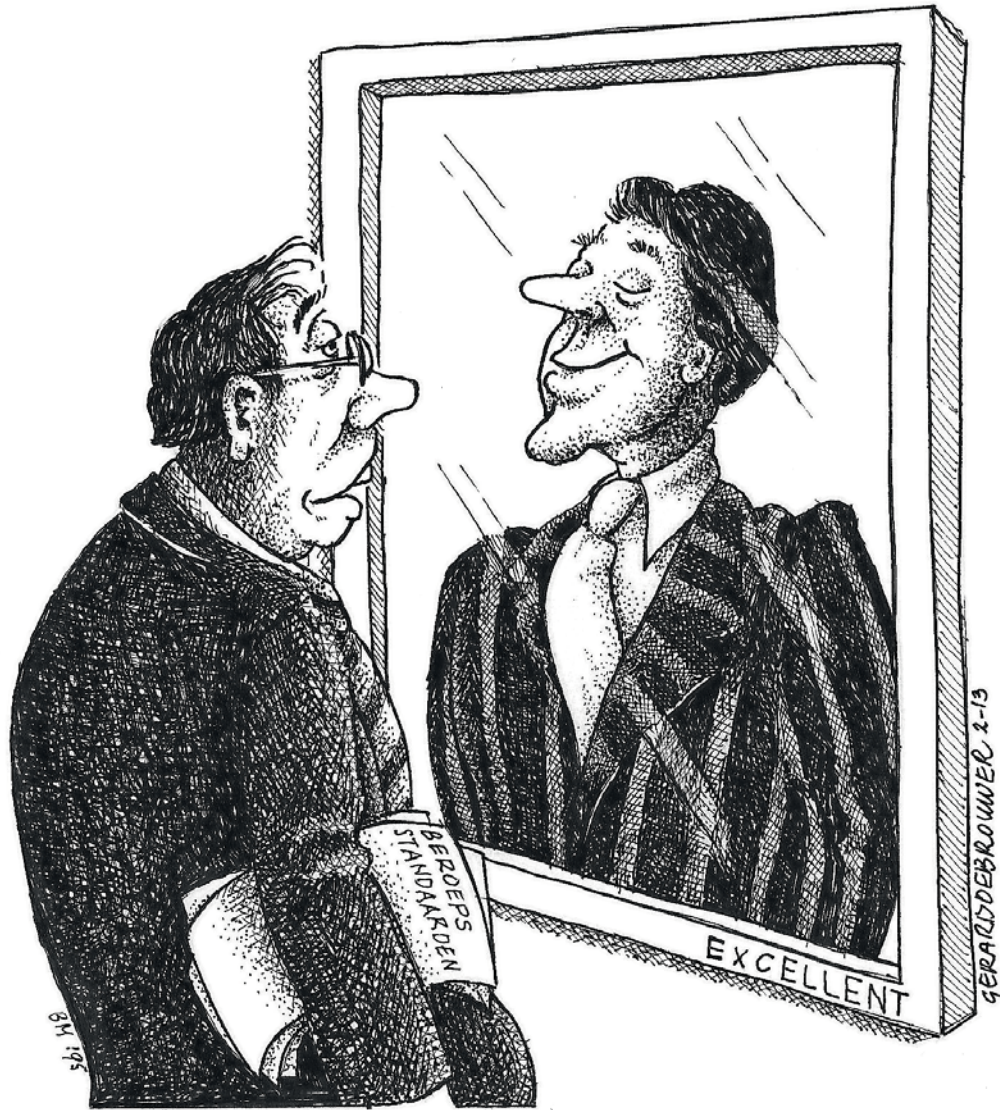




Opbrengstgericht aan de slag met de referentieniveaus

Amsterdamse pilot levert bruikbare instrumenten op

Karin van Breugel

is eigenaar van Tekst van Breugel. E-mail: tekstvanbreugel@cs.com

Twee directeuren die met hun team aan de pilot Referentieniveaus deelnamen, vertellen over hun ervaringen.

Samen met de schoolbesturen investeert de gemeente Amsterdam met het programma Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam in de kwaliteit van het onderwijs in de stad. Zo werd tussen begin 2011 en medio 2012 de pilot Referentieniveaus uitgevoerd. De twaalf deelnemende basisscholen kregen ondersteuning om op een opbrengstgerichte manier met de referentieniveaus te werken. In dat kader deden zij ervaring op met drie speciaal ontwikkelde instrumenten: een Format Tussendoelen, Beroepsstandaarden (voor leerkrachten, intern begeleiders en directeurs) en een Kijkwijzer. De instrumenten zijn waardevol gebleken. Daarom worden ze nu ook beschikbaar gesteld aan andere scholen en schoolbesturen in het land. Twee directeurs die met hun team aan de pilot deelnamen, vertellen over hun ervaringen.

De achtergrond van de Amsterdamse pilot laat zich in een aantal zinnen schetsen: in augustus 2010 werd de wet Referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen van kracht. Hierin is vastgelegd wat kinderen op verschillende momenten in hun schoolloopbaan minimaal moeten kennen en kunnen op het gebied van taal en rekenen. Omdat de niveaus zijn vastgelegd voor basis- en voortgezet onderwijs en voor het middelbaar en hoger beroepsonderwijs wordt een doorlopende leerlijn bevorderd. De wet helpt scholen om (school)doelen eenduidig, transparant en opbrengstgericht vast te stellen. Daarbij ligt de focus op zowel de ontwikkeling van de leerlingen als de verantwoording van de resultaten. Om het leerrendement van leerlingen te maximaliseren, is een opbrengstgerichte werkwijze van het hele schoolteam nodig. In de bestuursakkoorden is dat dan ook nadrukkelijk verwoord.

Tips

Naar aanleiding van de pilot is een aantal tips geformuleerd.

Tips voor schoolleiders

- Schrijf een goed plan, en formuleer doelen ten aanzien van leerlingresultaten en leerkrachtvaardigheden.
- Zorg dat leerkrachten de gewenste competentieontwikkeling vastleggen in een pop en stuur daar op.
- Trek voldoende tijd uit voor de voorbereiding van een dergelijk project. Een jaar is niet ongebruikelijk.
- Zorg vanaf de start voor voldoende draagvlak, commitment en reflectietijd in het team.
- Durf als directeur partner te zijn van je team (ook dat vergroot het draagvlak).
- Maak gericht gebruik van ondersteuning door een expert (voor inhoud en/of proces). Dat houdt je scherp en doelgericht.
- Draag de ambitie in woord en gedrag uit.
- Hou de focus vast: maak keuzes, hou je alleen met dit project bezig.
- Neem enkele jaren de tijd. Houd vast aan de planning en maak kleine stappen.
- Zorg dat je als directeur vaak in de klassen bent; niet zozeer beoordelend, maar vooral coachend.

Tips voor bestuurders

- Neem meerdere jaren voor een dergelijk project. Leg de focus ieder jaar op een ander instrument, zodat implementatie en borging vanzelfsprekend zijn.
- Organiseer bovenschoolse bijeenkomsten om de schoolteams op onderdelen te professionaliseren.
- Creëer (bovenschoolse) professioneel lerende teams.
- Zorg dat leerlingvolgsystemen op orde zijn, zodat analyse en interpretatie van data op verschillende niveaus mogelijk is.
- Informeer betrokkenen voortdurend over ontwikkelingen en voortgang. Dat bevordert draagvlak en houdt het tempo erin.

Specifieke focus

Veel scholen worstelen nog met de invoering van de referentieniveaus en met de manier waarop ze deze handen en voeten kunnen geven in het opbrengstgericht werken. De Amsterdamse pilot wil scholen hierbij ondersteunen. Alle deelnemende scholen hadden al enige ervaring met opbrengstgericht werken. Daarnaast hadden zij voldoende ruimte om te reflecteren op het proces en de betrokken instrumenten.

De scholen focusten tijdens de pilot op één van de domeinen van taal of rekenen. Drie scholen kozen een domein uit het referentiekader taal, de overige kozen een domein uit het referentiekader rekenen. Basisschool Onze Wereld koos voor het domein 'Getallen'. Directeur Rita Conijnenberg licht dit toe: 'Voordat wij met dit project startten, zijn we jarenlang taalpilotschool geweest. Nadat we vijf jaar intensief hadden geïnvesteerd in ons taalonderwijs was het goed om weer eens extra te focussen op rekenen. 'Getallen' is een heel lastig domein; vooral in relatie tot 'Bewerkingen' hebben veel kinderen moeite met de begripsvorming. Het feit dat de leerlijn juist bij het domein 'Getallen' heel goed is uitgewerkt, was voor ons een extra reden ermee aan de slag te gaan.'

Basisschool As-Soeffah koos eveneens voor het domein 'Getallen', vanuit de gedachte dat het voordeliger is om verbanden goed te kunnen uitvoeren. 'Voorafgaand aan de pilot hebben we alle toetsresultaten geanalyseerd en het bleek dat de kinderen bij dit onderdeel het slechtst scoorden. Het lag dus voor de hand om hierop te gaan focussen', vertelt directeur Mellany Burke.

Ontwikkelplan als basis

Bij de start van de pilot is op Onze Wereld en As-Soeffah (net als op de andere pilotscholen) een nulmeting voor rekenen uitgevoerd. Daarbij werden zowel de leeropbrengsten als de leerkrachtvaardigheden in kaart gebracht. Op basis van deze nulmeting hebben de scholen een ontwikkelplan gemaakt met:

- › doelen (ten aanzien van opbrengstgericht werken en referentieniveaus),
- › wijze waarop het team de doelen wil bereiken,
- › wijze waarop het team de drie instrumenten wil gebruiken (Format Tussendoelen, Beroepsstandaarden en Kijkwijzer),
- › verdeling van taken, verantwoordelijkheden en rollen,
- › monitoring van de voortgang,
- › borging van de resultaten.

Bij het opstellen van dit ontwikkelplan werden de scholen begeleid door een aantal externe experts. Henk Logtenberg, rekenexpert bij CPS, heeft Onze Wereld en As-Soeffah gedurende het hele project inhoudelijke en procesmatig ondersteund. Hij ondersteunde op beide scholen het kernteam, dat verantwoordelijk was voor de aansturing en voortgang van het project en voor de borging van de resultaten.

Bruikbaar Format tussendoelen

Zoals gezegd hebben de twaalf pilotscholen ervaring opgedaan met een aantal instrumenten, dat speciaal voor deze pilot werd ontwikkeld. Het eerste instrument is het

Format tussendoelen

Notitie Taal en Betekenis			
	GROEP 7	GROEP 8	1S
Paraat hebben	weet wat kommagetallen zijn en hoe je die schrijft (hele getallen voor de komma, daarachter tienden, honderdsten en duizendsten om het getal te verfijnen)	weet dat 5 is gelijk aan 2 + 3 kent de relaties groter en kleiner dan weet dat 0,45 vijfenveertig honderdste is kent de breuknotatie met horizontale streep kent de begrippen 'teller', 'noemer' en 'breukstreep' kan een getal op de getallenlijn t/m miljard plaatsen kent Romeinse cijfers snapt: links van de komma 10 keer zo groot; rechts van de komma 10 keer zo klein kan verschillende schrijfwijzen van getallen met elkaar vergelijken	kan een breuknotatie herkennen, ook als 3/4 kent negatieve getallen kent termen om getalgrootte aan te geven kent bijzondere getallen kent verschillende betekenissen van getallen gebonden aan context snapt wat 1,8 miljoen is rekenen procentsommen uit op zakrekenmachine
Functioneel gebruiken	kan kommagetallen correct uitspreken (bv. 0,45 is vijfenveertig honderdste) kan breukgetallen uitspreken en noteren kent getalbenamingen als 'miljoen' kan getallen t/m 100.000 uitspreken en noteren	kent de uitspraak en schrijfwijze van gehele getallen, breuken en kommagetallen kent getalbenamingen zoals 'driekwart', 'anderhalf' en 'miljoen' kan getallen t/m 1.000.000 uitspreken en noteren	kent een gemengd getal kent de relatie tussen breuk en decimaal getal structureert getallen t/m miljard
Weten waarom	weet dat het de grootte van een getal in de context een wisselende (relatieve) betekenis kan hebben (bv. ik heb 5 knikkers ten opzichte van ik heb 5 fietsen)	kan orde van grootte van getallen benoemen	weet het verschil tussen cijfer en getal kent het belang van het getal 0

'Format Tussendoelen'. Wat behelst dit? Het referentiekader taal en rekenen beschrijft wat kinderen aan het eind van groep 8 moeten kennen en kunnen. In het Format Tussendoelen zijn alle niveaudoelen voor groep 1 t/m 8 uitgewerkt. Dit Format is behulpzaam om binnen de school de doorgaande leerlijn te creëren die essentieel is om gestructureerd en doelgericht te kunnen toewerken naar de minimale niveaus van het referentiekader.

Rita Conijnenberg, directeur van Onze Wereld, heeft het Format als zeer bruikbaar ervaren. 'De landelijk vastgelegde referentieniveaus zijn voor de meeste leerkrachten behoorlijk abstract. In dit Format zijn alle tussenniveaus, ofwel tussendoelen, per leerjaar uitgewerkt. Daardoor worden die referentieniveaus voor de leerkrachten opeens heel concreet en inzichtelijk. 'O, zit dat zó!', zeiden veel leerkrachten. Het Format laat heel duidelijk zien dat de leerkrachten het in die acht jaar samen moeten doen. Elke leerkracht legt een basis waar zijn collega een jaar later op kan voortborduren. Zonder die basis kan je collega geen goede resultaten behalen. Dat vind ik een heel belangrijk inzicht!' Het Format is een uitwerking van 1F. Zowel Rita Conijnenberg als Mellany Burke benadrukken dat de lat op hun school een stuk hoger ligt. Zoals Mellany zegt: 'Niveau 1F is het minimumniveau, waaraan de kinderen aan het eind van groep 8 moeten voldoen. Wat mij betreft is dit einddoel alleen passend voor de allerzwakste leerlingen. In principe werken wij toe naar niveau 1S+.'

Amsterdamse Beroepsstandaarden

Een tweede instrument dat tijdens de pilot gebruikt werd, zijn de zogenoemde Amsterdamse Beroepsstandaarden voor directeuren, intern begeleiders en leerkrachten. De Beroepsstandaarden onderscheiden drie kwaliteitsniveaus

(startbekwaam, vakbekwaam en excellent) en bestaan uit twee delen:

- › een algemene profielschets, met een beschrijving van kerncompetenties die voor de functie relevant zijn,
 - › een uitwerking van deze profielschets op gedragsniveau.
- De Beroepsstandaarden bieden handvatten om te investeren in de competentieontwikkeling van alle medewerkers van een schoolteam. Ze passen bij de beleidsontwikkelingen ten aanzien van HRM en organisatie. Ze zijn behulpzaam om de uitgangssituatie in beeld te brengen en om verbeterpunten te benoemen. 'Dat leverde soms een confronterend beeld op', vertelt Sherida Marshall, leerkracht, rekenspecialist en interne coach op basisschool As-Soeffah. 'Leerkrachten moesten bijvoorbeeld van tevoren inschatten of ze startbekwaam, vakbekwaam of excellent waren. De meesten dachten dat zij vakbekwaam waren, zeker de mensen die al jaren voor de klas stonden. De Beroepsstandaard maakte echter duidelijk dat een aantal dat nog helemaal niet was. Dat was echt een eyeopener. Wat ons betreft moet dat echt veranderen: wij willen er naartoe werken dat alle leerkrachten minimaal vakbekwaam zijn.' Angeline Sweet, ib'er op As-Soeffah, vertelt dat zij de Beroepsstandaard voor haar eigen functie ook inzichtgevend vond: 'Ik kon zien dat ik veel competenties al in huis had, maar op een aantal punten kon ik me verder ontwikkelen. Daar heeft Henk Logtenberg me bij geholpen. Ik besteed nu bijvoorbeeld meer aandacht aan data-analyse, geef meer invulling aan mijn coachende rol, organiseer vaker teambijeenkomsten en kom frequenter in de groepen.'

Professionaliseringsprogramma

Gedurende de pilot is fors geïnvesteerd in de kennis, competenties en vaardigheden van de teamleden. Er zijn onder

Profielschets

Amsterdamse leerkracht			
OMSCHRIJVING	STARTBEKWAAM	VAKBEKWAAM	EXCELLENT
Interpersoonlijk competent De leerkracht is zich bewust van zijn eigen houding en gedrag en de invloed daarvan op de groep. Hij heeft kennis van diversiteit (verschillende culturele, sociaaleconomische, etnische en taalachtergronden) ² en beschikt over vaardigheden om hier op de juiste wijze mee om te gaan. De leerkracht creëert hierdoor een veilige omgeving waarbinnen zelfvertrouwen, samenwerking en een respectvolle omgang worden gestimuleerd.	De leerkracht is zich bewust van het effect van zijn eigen houding en gedrag op de groep en vervult richting de leerlingen een voorbeeldrol. Hij stimuleert een respectvolle omgang binnen de groep en grijpt indien nodig in. Hij past zijn kennis over de diverse achtergronden van de leerlingen effectief toe en stimuleert hun zelfvertrouwen.	De leerkracht is een bindende factor binnen de groep en stimuleert de totstandkoming van een dialoog. Hij integreert kennis van diversiteit in het eigen handelen, signaleert het ontstaan van spanningen in de groep en grijpt tijdig in. De leerkracht stimuleert en daagt de leerlingen uit tot samenwerking.	De leerkracht stimuleert schoolbreed een dialoog, samenwerking en onderling respect. Hij maakt hierbij gebruik van relevante (landelijke) kennis en inzichten, deelt deze informatie actief met collega's en biedt hen waar nodig ondersteuning aan. De leerkracht draagt op deze manier bij aan een veilig en open leerklimaat voor leerlingen en collega's.
Pedagogisch competent De leerkracht hanteert hoge verwachtingen van leerlingen en brengt een leeromgeving tot stand waarin het zelfvertrouwen van leerlingen wordt gestimuleerd en het lesaanbod aansluit bij de mogelijkheden van leerlingen. Leerlingen realiseren optimale leeropbrengsten en ontwikkelen zich tot zelfstandige en verantwoordelijke personen die een positieve bijdrage leveren aan de groep en hun eigen ontwikkeling.	De leerkracht biedt een stimulerende leeromgeving aan waarbinnen leerlingen onderwijs ontvangen dat aansluit bij hun mogelijkheden en waarin zij uitgedaagd worden om zich te ontwikkelen. De leerkracht benadert leerlingen afzonderlijk en bespreekt zijn verwachtingen met hen. Hij geeft positieve feedback en stimuleert hun zelfvertrouwen. Als een leerling zich niet conform de doelen ontwikkelt, consulteert hij daarover de juiste persoon binnen de school.	De leerkracht creëert een uitdagende leeromgeving waarin leerlingen medeverantwoordelijkheid geeft voor hun leerdoelen. De leerkracht stimuleert en daagt de leerlingen uit tot het halen van hoge prestaties. Hij biedt onderwijs aan passend bij de groep én de individuele leerlingen. Voor het herkennen van en het voorzien in de verschillende onderwijsbehoeften van leerlingen, benut hij ook de kennis en inzichten van andere deskundigen / betrokkenen.	De leerkracht werkt op school aan een leerklimaat waarin leerlingen worden uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen. De leerkracht is voor collega's een vraagbaak en biedt hen ondersteuning bij het omgaan met verschillen tussen leerlingen in ontwikkeling en gedrag.
Vakinhoudelijk en didactisch competent De leerkracht zorgt voor een krachtige leeromgeving, waarin hij de lesstof aanbiedt vanuit vooropgestelde leerdoelen. Hij kent de cruciale leermomenten en de doorlopende leerlijnen ³ , kan werken volgens groepsplannen en handelingsplannen, geeft de leerlingen directe instructie en varieert in werkvormen. Daarnaast stimuleert de leerkracht actief de taalontwikkeling van leerlingen door een uitdagende talige leeromgeving te creëren en sluit hij nauw aan op de diverse achtergronden van de leerlingen.	De leerkracht kent de doorlopende leerlijnen en biedt de lesstof aan vanuit methoden en de gestelde doelen. Hierbij geeft de leerkracht directe instructie op drie niveaus, hanteert hij in ieder geval voor twee basisvakken goed gefundeerde groepsplannen en herkent hij daarin de cruciale leermomenten. De leerkracht stimuleert in alle vakken effectief het gebruik van de Nederlandse taal en sluit hierbij aan op de achtergronden van de leerlingen.	De leerkracht werkt vanuit de gestelde doelen en hanteert voor alle vakken goed gefundeerde groepsplannen, herkent daarbij de cruciale leermomenten en gebruikt waar nodig bijspijker- en verrijkingsstof. De leerkracht stemt met collega's van aansluitende groepen de doorlopende leerlijnen af. De leerkracht creëert een talige leeromgeving door de wijze van instructie en het gebruik van verschillende werkvormen en sluit aan op de achtergronden van de leerlingen.	De leerkracht is op de hoogte van nieuwe didactische en inhoudelijke aanpakken en is in staat de meerwaarde hiervan voor de school te bepalen. De leerkracht is in staat om groepsoverstijgende doelen te hanteren voor alle vakken en herkent daarbinnen de cruciale leermomenten. Hij bespreekt met collega's mogelijkheden om (tussen)doelen van groepen op elkaar af te stemmen en te werken volgens doorlopende leerlijnen. De leerkracht is door zijn deskundigheid in het creëren van een talige omgeving en het verbinden van verschillende vakken een voorbeeld voor collega's.

1 Voor de leesbaarheid hanteren we in deze publicatie de term 'hij', in alle gevallen moet hier uiteraard hij/zij gelezen worden.

2 In het vervolg kortweg geformuleerd als diversiteit of diverse achtergronden.

3 Wanneer we spreken over doorlopende leerlijnen geldt dat deze wat betreft taal en rekenen zijn gekoppeld aan de referentieniveaus.

meer teambijeenkomsten georganiseerd en er was coaching op de werkvloer. Intern begeleider Angeline Sweet stelt vast dat het professionaliseringsprogramma resultaat heeft gehad: 'De leerkrachten hebben goed inzicht gekregen in de referentieniveaus en de tussenniveaus van de leerlijn Getallen. Ze hebben leren werken met een effectief instructiemodel, het IGDI-model (model van de Interactieve, Gedifferentieerde, Directe, Instructie). Daardoor lukt het hen om in de instructie beter om te gaan met de verschillende niveaus en onderwijsbehoeften van leerlingen. Ook hebben ze geleerd hoe ze daardoor opbrengstgericht kunnen werken, ofwel: doelgericht en planmatig. Zij maken nu groepsoverzichten en groepsplannen en hebben daardoor een beter beeld van de leerlingen en hun onderwijsbehoeften. In het begin was er wel weerstand tegen die groepsplannen; de leerkrachten vonden het moeilijk en tijdrovend. Inmiddels zien ze het nut ervan – ze merken dat het werken met groepsplannen

hogere resultaten oplevert. Dat motiveert!'

Kijkwijzer 2.0

Op Onze Wereld en op As-Soeffah zijn de Beroepsstandaarden gekoppeld aan de gesprekscyclus binnen HRM. Zo leggen de leerkrachten van As-Soeffah sinds dit schooljaar in hun persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) vast aan welke competenties uit de Beroepsstandaard leerkracht zij willen gaan werken. Dat brengt ons bij het derde instrument dat tijdens de pilot is gebruikt: de Kijkwijzer 2.0. De Kijkwijzer 2.0¹ is een hulpmiddel voor het observeren van leerkrachtgedrag. In deze Kijkwijzer zijn de competenties uit de Amsterdamse Beroepsstandaarden vertaald in observeerbaar gedrag. De Kijkwijzer 2.0 biedt alle betrokkenen binnen de school een gezamenlijk observatiekader en een kader om feedbackgesprekken te voeren. Tijdens die gesprekken kan worden gesproken over de kwaliteit van het onderwijs en

over de ontwikkeling van de leerkrachtvaardigheden in relatie tot de onderwijsdoelen van de school.

Op As-Soeffah is de Kijkwijzer 2.0 tijdens de pilot door drie mensen gebruikt: door directeur Mellany Burke, intern begeleider Angeline Sweet en leerkracht/rekenspecialist/interne coach Sherida Marshall. Angeline zegt over de Kijkwijzer 2.0: 'Dit instrument geeft de leerkrachten inzicht in hun eigen gedrag en in de zaken waarin ze nog niet zo sterk zijn. Op basis van een observatie met de Kijkwijzer 2.0 kan ik goed bepalen waarop ik moet coachen. Het instrument is breed inzetbaar. Het kan bijvoorbeeld ook gebruikt worden als leerkrachten bij elkaar in de klas willen observeren. Als er bepaalde zwakke punten naar voren komen, kunnen ze daar ook met een maatje aan gaan werken.' Directeur Mellany Burke vult aan: 'De observatie is ook goed bruikbaar als voorbereiding op een functioneringsgesprek of als onderbouwing van een beoordeling.'

Ook Rita Conijnenberg, directeur van Onze Wereld, heeft de Kijkwijzer 2.0 gebruikt tijdens de klassenobservaties. Veel klassenconsultaties deed zij samen met de externe rekenexpert. 'Ik vond dat bijzonder interessant, heb meer zicht gekregen op de kwaliteit van het lesgeven. Ik zie dat de leerkrachten al heel veel kwaliteiten in huis hebben, maar dat er op onderdelen nog een verdiepingsslag mogelijk is. Dat soort inzichten gebruik ik weer in een aantal beleidskeuzes die ik moet maken.'

Succesfactoren

Uit de evaluatie van de pilot zijn factoren gedestilleerd, die bepalend zijn geweest voor het succes. Een van de succesfactoren is de formatie van een kernteam. Het kernteam van elke school bestond uit de directeur, de intern begeleider, de taal- c.q. rekencoördinator en de externe expert. 'Zo'n kernteam is van essentieel belang', bevestigt Rita Conijnenberg. 'Ons team bereidde bijvoorbeeld de teamvergadering voor, analyseerde toetsresultaten en maakte een datamuur.'

De externe expert is ook een succesfactor gebleken. Rita Conijnenberg legt uit dat de expert op haar school niet alleen een inhoudelijke maar zeker ook een procesmatige rol heeft gehad. 'Als je zo'n project in je eentje moet trekken, dan is de kans groot dat het op enig moment stagneert of

zelfs tot stilstand komt. Door de waan van alledag kun je als directeur de neiging hebben om je aandacht op andere zaken te richten die je op dat moment net even belangrijker vindt. Zo'n externe expert voorkomt dat en bewaakt de voortgang.' Ook op As-Soeffah is de inbreng van de externe expert gewaardeerd. Mellany Burke zegt hierover: 'Onze expert heeft allerlei actuele en relevante kennis overgebracht en speelde een rol in het creëren van draagvlak.'

Ketenaanpak

Er is overigens niet alleen draagvlak nodig in het team, maar ook daarbuiten, bijvoorbeeld op het niveau van bovenschoolse directie en bestuur. Het is belangrijk dat zij de aanpak steunen en faciliteren. Rita Conijnenberg (Onze Wereld) onderschrijft het belang van een ketenaanpak. 'Binnen ons bestuur, de Stichting Bijzonderwijs, is er systematisch aandacht voor dit onderwerp. De kwaliteitsaanpak staat nog steeds regelmatig op de agenda van de onderwijsadviesgroep, waarin alle schooldirecteuren van ons bestuur zijn vertegenwoordigd. Met deze groep bespreken we wat we kunnen doen om al onze scholen 'groen' te krijgen. Het is dus niet 'iedere school voor zichzelf', we doen dit met elkaar.'

Voor basisschool As-Soeffah ligt de situatie iets anders, vertelt Mellany Burke. 'Onder ons bestuur vallen slechts twee scholen: onze school en een collega-school in Den Haag. Met deze school kon ik dus niet zoveel sparren, maar wél met een aantal buurtscholen dat aan de pilot deelnam. In ons gebouw zit nóg een school die aan deze pilot heeft meegedaan. We hebben veel inhoudelijk contact over de kwaliteit van het onderwijs en organiseren bijvoorbeeld ook regelmatig gezamenlijke studiedagen.'

Een laatste succesfactor is de schoolleider. Rita Conijnenberg zegt over haar eigen rol: 'Het is belangrijk dat je echt gaat voor zo'n kwaliteitsimpuls en dat je dat ook continu uitdraagt naar je team. Ik zou mijn rol willen omschrijven als: faciliteren, enthousiasmeren, motiveren en duidelijk aangeven waar we naartoe gaan. Dat is niet altijd makkelijk. Soms gaven leerkrachten bijvoorbeeld aan dat ze het allemaal heel veel vonden en letterlijk moe waren. Juist ook dan moet je er zijn voor je mensen. Ik heb steeds benadrukt dat niemand er alléén voor stond. Dan zei ik: we doen het samen, laat maar horen waar je mee zit en wat je hulpvraag is, dan zoeken we samen naar een oplossing.'

Informatie

Algemene informatie over het programma Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam (KBA)

www.amsterdam.nl/kwaliteitsaanpakbasisonderwijs.nl. Op deze site vindt u ook een onafhankelijk onderzoeksrapport over het verloop en de resultaten van het project (geschreven door Oberon en het Kohnstamm Instituut). Ook kunt u hier de Handreiking Referentieniveaus (met een toelichting op het project) en de drie instrumenten die in dit artikel besproken worden downloaden.

Informatie over het project Referentieniveaus

Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam (KBA), Adnan Tekin, projectleider pilot referentieniveaus (06 53 38 48 59 of a.tekin@amsterdam.nl). CPS, Els Loman (06 2150 0643 of e.loman@cps.nl) en Aafke Bouwman (06 55824098 of a.bouwman@cps.nl).

De tools kunnen worden gedownload via www.cps.nl/pilotamsterdam

Resultaat

De pilot Referentieniveaus heeft ruim een schooljaar geduurd. Om aantoonbare resultaten te boeken, is die tijd eigenlijk te beperkt. Desondanks zijn er al resultaten te zien. Op basisschool Onze Wereld zijn vooral in de groepen 6, 7 en 8 flinke sprongen voorwaarts gemaakt. Ook in groep 4 en 5 is een enorme vooruitgang te zien, met name in de vaardigheidsscore van de leerlingen. Deze groepen voldoen echter nog (net) niet aan de inspectienorm.

Directeur Rita Conijnenberg benadrukt dat er ook op andere vlakken resultaten zijn bereikt. Volgens haar hebben de leerkrachten meer inzicht hebben gekregen in hun eigen handelen en in de onderwijsbehoeften van kinderen. 'Hun didacti-

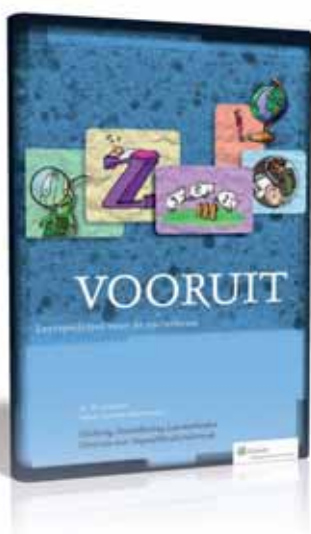
sche vaardigheden en instructievaardigheden zijn verbeterd. Zij zijn echt anders gaan denken. Nu denken ze vanuit wat kinderen wél kunnen en kennen; alle kinderen worden ondersteund om zich zo goed mogelijk te ontwikkelen. Ook de leerkrachten die al lang in het onderwijs zitten, hebben die omslag moeten maken. Zij kunnen niet meer denken: zo deed ik het altijd en zo kan ik het ook wel blijven doen.' Op As-Soeffah is het beeld vergelijkbaar. Op de methodeonafhankelijke toets die in juni 2012 werd afgenomen, scoorden de leerlingen op het domein 'Getallen' overtuigend beter. Ook directeur Mellany Burke neemt een forse verandering in het leerkrachtgedrag waar. 'Het handelingsgericht werken is sterker geworden. De leerkrachten houden meer rekening met de onderwijsbehoeften van alle leerlingen en ze zijn beter in staat om hun onderwijs daarop af te stemmen.' Haar collega Sherida Marshall legt uit dat er ook een spin-off is naar andere vakken: 'De leerkrachten werken ook bij de andere vakken meer datagestuurd. En volgens ons is dat echt de crux! Als je data verzamelt en analyseert, krijg je inzicht in de knelpunten. Daar kun je dan vervolgens aan gaan werken.'

Concluderend kan worden vastgesteld dat zowel Onze Wereld als As-Soeffah met een bijzonder positief gevoel terugkijken op hun deelname aan de pilot. De pilot is een betekenisvolle stap geweest in de ontwikkeling die deze scholen willen doormaken.

Hoewel er in betrekkelijk korte tijd al overtuigende resultaten zijn bereikt, realiseren beide scholen dat echter zij er nog niet zijn. Het is belangrijk om de opbrengstgerichte werkwijze te verbreden naar alle domeinen van taal en rekenen en om te blijven investeren in het versterken van de leerkrachtvaardigheden. Beide schooldirecteuren hebben er vertrouwen in dat zij met hun team in staat zijn om ook deze volgende stap te zetten en dat de leerlingresultaten hierdoor nog verder zullen verbeteren. 

Noot

- 1 De Kijkwijzer 2.0 is een afgeleide van de Kijkwijzer die de experts van de Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam (KBA) in de Verbeteraanpak gebruiken en alleen in deze pilot gebruikt.



**Leerspelletjes
voor de
onderbouw**

De lessen in dit themaboek dagen kinderen uit om iets van zichzelf en van hun kunnen te laten zien. Helpt u om uw leerlingen eens op een andere manier te observeren.

Prijs: € 65,-

Bestellen? www.kluwer.nl




Starten met opbrengstgericht leidinggeven?

Penta Nova verzorgt erkende opleidingen voor (aankomend) onderwijsmanagement.

- Oriëntatie op management
- IMPULS trainingen
- opleiding Middenmanagement
- opleiding Schoolleider
- opleiding Directeur Primair Onderwijs
- Master Educational Leadership (NVAO geaccrediteerd)

Kijk voor meer informatie en data van voorlichtingsavonden in maart april en mei op www.pentanova.nl