

# SG Perspectief: goed onderwijs binnen een professionele omgeving

Het uitgangspunt binnen Scholengroep Perspectief is dat iedere medewerker zélf verantwoordelijk is voor het eigen professioneel functioneren én het onderhouden van de daarbij behorende (werk)relaties. Daarbij gaat het om de balans in employability tussen de huidige professionele, duurzame en brede inzetbaarheid binnen de organisatie én de toekomstige loopbaanontwikkeling in of buiten de organisatie.

TEKST EN FOTOGRAFIE MARTIN VAN ROOIJ

**A**ls we met elkaar kiezen voor een kwaliteitsslag, dan is de eerste vraag waar dit mogelijk is en hoe we dat kunnen realiseren. Hier is tijdens de ontwikkeling van ons bestuursbeleidsplan intern veel over gesproken. Wat daarbij opviel, was dat de kritische houding van medewerkers voortkwam uit de wens zich sterker betrokken te voelen bij de organisatie én de behoefte aan duidelijkheid over de richting en koers van de organisatie. Behalve naar binnen hebben we ook naar buiten gekeken: welke nieuwe ontwikkelingen zijn er in de wereld om ons heen, wat doen we daarmee en welke gevolgen hebben deze ontwikkelingen voor onze organisatie en voor onze medewerkers?"

“Een kind hoeft niet automatisch in de voetsporen van zijn ouders te treden.”

## ONDERWIJSKANSEN

Aan het woord is Perspectief-bestuurder Rob Brunekreeft. Hij schetst het werkgebied van Perspectief: “We zitten hier in de veenkoloniën, vroeger het domein van turfstekers en gekenmerkt door armoede. Nog altijd is het gemiddelde opleidingsniveau hier laag. Mensen hebben veelal ook minder ambitie en daarnaast geen al te hoge verwachtingen van de opleiding van hun kinderen. Je doet een opleiding en zorgt ervoor dat je de kost kunt verdienen, maar je hoeft niet boven de rest uit te steken. Zoiets.” Tineke Rozema, stafmedewerker onderwijs en kwaliteit, vult aan: “Onderzoek toont aan dat de onderwijskansen in de gemeentes waar Scholengroep Perspectief mee te maken heeft, laag zijn en diep rood kleuren op de kaart. Wij leggen ons daar niet bij neer. Daarmee doen we het kind en zijn potenties tekort. We willen de lat hoger leggen en in onze optiek speelt de leerkracht in die ambitie een cruciale rol.” Rob: “We willen dat onze leerkrachten de leerlingen zelfvertrouwen geven. ‘Goed gedaan, maar volgens mij kun jij nog méér. Jij hebt veel in je mars, onderschat dat niet.’ Zo’n soort houding en benadering kunnen een kind stimuleren tot betere leerprestaties.” Tineke: “De kant die een kind op gaat, moet passen bij aanleg, interesse en capaciteiten. Het moet een keuze van het kind zelf zijn en niet een min of meer gedwongen positie die de maatschappij oplegt door automatisch in de voet-

**Tineke Rozema**

Tineke Rozema is zowel stafmedewerker onderwijs en kwaliteit als schoolleider bij Scholengroep Perspectief. Ze werkte als intern begeleider (Master SEN) en later als schoolleider (RDO) voor diverse scholen in het primair onderwijs die een duwtje in de rug nodig hadden om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen.

E-mail: [tineke.rozema@sgperspectief.nl](mailto:tineke.rozema@sgperspectief.nl)



sporen van je ouders te treden. Zéker niet als je de capaciteiten hebt om meer uit jezelf te halen.”

**GRIP OP PROFESSIONALISERING**

In 2018 stelden de Perspectiefscholen het bestuursbeleidsplan vast. Tineke: “We hebben stevige ambities geformuleerd. Een van de doelen was: verdere professionalisering van onze medewerkers. Dit vullen we in door te kiezen voor teamscholing of een schoolspecifiek opleidingsprogramma, individuele scholing (opleidingen en korte cursussen), de Perspectief Academie (bestaand uit onderwijscafés en de e-learning van E-learning Wizard) en coaching en begeleiding. Medewerkers krijgen de ruimte om zich te blijven ontwikkelen en meer zeggenschap over onderwijszaken. Daarin dient de PLG (professionele leergemeenschap) een prominente rol te krijgen. Daar maken niet alleen leraren deel van uit, maar alle bij het primaire proces betrokken medewerkers. Kennis en kunde worden er ingebracht en gedeeld. De focus ligt op het continu bezig zijn met onderwijskundige verandering en verbetering én het professionaliseren van de hele groep. Onze scholen hebben zich geconformeerd aan het hogere doel, namelijk professionalisering, en iedere school kan voor zichzelf nagaan op welke punten ruimte is voor verbetering. De ene school is de andere niet.

In 2018 zijn we tevens gestart met de e-learning van E-learning Wizard. Hiermee houden leerkrachten zelf grip op hun professionalisering. En als je kennis verwerft, waardoor je beter gaat functioneren, neemt je werkplezier toe.” Karla Okken (adviseur leren en ontwikkelen, E-learning Wizard) vult aan: “Sommige mensen zien ertegen op om in hun eentje te leren. De e-learning in de Perspectief Academie maakt van leren een sociaal proces. Dat is niet alleen leuk, maar ook efficiënt: leerkrachten trekken zich dan aan elkaar op.”

Leerkrachten worden niet alleen gestimuleerd maar ook gefaciliteerd om samen te leren. Dat kan bijvoorbeeld door e-learning te volgen over ouderbetrokkenheid en daar een bijeenkomst aan te koppelen. Doordat iedereen de e-learning heeft doorlopen, kunnen ze meteen de diepte in en ideeën uitwisselen, waarna besloten wordt wat in de praktijk uitgevoerd gaat worden. Daar hoort natuurlijk ook bij dat er nadien gekeken wordt of het het beoogde resultaat heeft opgeleverd. Zo wordt individueel voorbereiden met e-learning met een daaraan gekoppelde fysieke bijeenkomst samen een sociaal en effectief leerproces.

Mooi verhaal, maar hoe ziet het er in de praktijk dan uit? Karla: "We hebben samen gekeken hoe de praatplaat 'Het Ontwikkelhuis' van E-learning Wizard ingezet kan worden om de ambitie voor de verdere professionalisering van de medewerkers te ondersteunen. Ik was laatst op bezoek bij een school van Perspectief

**SCHOLEN LEREN VAN ELKAAR**

Niet alleen *binnen* de scholen van Perspectief is er sprake van een professionele leeromgeving, maar ook tussen de scholen onderling. Dat gebeurt zowel in het gezamenlijke directieteam als in kleine groepjes, de directieleeringen. Schoolleiders wisselen *best practices* uit en vertellen elkaar wat goed gaat en wat niet. Rob: “Vaak wordt gezegd: goed onderwijs begint bij goede leerkrachten. Maar die leerkracht moet wel goed aangestuurd worden door de schoolleider. En die schoolleider moet weer het goede voorbeeld krijgen van de bestuurder, met een visie op het onderwijs die gedragen wordt door de hele organisatie. Kortom: alle lagen dragen hun steentje bij aan de realisatie van een professionele cultuur.”



### Rob Brunekreeft

Rob Brunekreeft is bestuurder van Scholengroep Perspectief. Hij was als docent werkzaam in po en vo en ontwikkelde zich tot veelzijdig schoolleider. Zijn gedrevenheid om betrokken te willen zijn bij en sturing te kunnen geven aan ontwikkelingen in het onderwijs wordt ingegeven door de wens het beste aan jonge mensen te kunnen bieden.

E-mail: [rob.brunekreeft@sgperspectief.nl](mailto:rob.brunekreeft@sgperspectief.nl)

waar de directeur mij deze praatplaat liet zien en het team heel enthousiast vertelde dat ze nu werken in leerteams. Ik herkende hier duidelijk het ontwikkelbeleid van Perspectief in. Ik heb met- een Tineke gebeld om dit even te delen. Mooi toch dat je ziet dat het werkt en dat beleid leeft en geen papieren tijger is.”



Wil je meer weten over de praatplaat 'Het Ontwikkelhuis'? Lees dan het artikel 'Naar een lerende organisatie met het Ontwikkelhuis' op pagina 10.

### BROEDPLEK

Karla spreekt van mooie doelstellingen. “Een van die doelstellingen is: op de scholen van Perspectief fungeren de PLG’s als broedplek voor onderwijskundige innovaties en verbetertrajecten, wat leidt tot professioneel handelen maar ook deling van expertise. Leerkrachten, zo is de doelstelling, zoeken elkaar op en delen hun kennis. De een helpt de ander en andersom. Daardoor gaat de hele organisatie vooruit. Dat *lijkt* voor de hand te liggen, maar lang niet overal zoeken leerkrachten elkaar op om kennis te delen. Door in te zetten op de professionele gemeenschap stimuleert Perspectief leerkrachten om kennis te delen en samen onderzoekend te leren. Hierin wordt voldoende richting gegeven door Perspectief, zodat er duidelijkheid is, maar er ook ruimte voor de scholen is om er een eigen invulling aan te geven.”

Deze manier van werken kan volgens Karla mooie resultaten opleveren. “Stel, je hebt na wat gepuzzel duidelijk vooruitgang geboekt met een leerling met dyscalculie. Wanneer deze kennis gedeeld wordt, dan hoeft je collega het wiel niet opnieuw uit te vinden. Hij kan dan gebruikmaken van jouw ‘good practice’. Deel de casus bijvoorbeeld in het profiel in de Perspectief Academie, zodat collega’s hem kunnen terugvinden. Bovendien: door van elkaar te leren zorg je voor een doorgaande lijn. Heeft die leerling

met dyscalculie een achterstand opgelopen in een eerder leerjaar? Dan is de logische vervolgvraag: hebben we eerder ergens iets laten liggen? Door daar met elkaar over te praten verbeter je de kwaliteit van de school over de volle breedte.” Rob voegt toe: “Voorwaarde daarvoor is wel dat je met elkaar het professionele gesprek weet te voeren. Het gesprek waarin je elkaar niet alleen stimuleert en aanvult, maar waarin bijvoorbeeld ook het geven en ontvangen van feedback een vanzelfsprekende plek heeft. Dat zijn allemaal dingen waarin de cultuur van je organisatie moet groeien.”

De e-learning van E-learning Wizard is voor Perspectief een laagdrempelige vorm van kennis verwerven volgens Tineke. “Bij de start waren er 60 cursussen, inmiddels zijn het er 260. Er wordt goed geluisterd naar de behoeften uit het onderwijs. Als we iets missen, wordt het ontwikkeld.” Een ander pluspunt is de diversiteit van het materiaal. “Er zitten video’s in, zowel voor de bovenbouw als de onderbouw, en daarbij reflectievragen, theorie en downloads. En elke cursus kun je afsluiten met een toets. Is die voldoende, dan krijg je een certificaat. Een cursus kan ook als bronmateriaal worden gebruikt zonder de daarbij behorende toets.”

### SCHOLENGROEP (SG) PERSPECTIEF

Perspectief is een groep van veertien scholen: twaalf voor regulier basisonderwijs, een voor speciaal basisonderwijs en een voor speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs (so en vso). De scholen staan in de gemeenten Stadskanaal en Westerwolde, Oost-Groningen. Kijk voor meer informatie op [ScholengroepPerspectief.nl](http://ScholengroepPerspectief.nl).



## GEMEENSCHAPPELIJKE FOCUS

Rob ziet dat het bestuursbeleidsplan steeds meer een levend document is geworden waar actief aan gewerkt wordt op de scholen, binnen de PLG's en DLK's (directie leerkringen) en werkgroepen. "Soms wordt een beleidsplan opgesteld en vastgesteld en verdwijnt het vervolgens in een la. Jammer van al die mooie voornemens. Wij werken juist aan de ambities die we in het bestuursbeleidsplan hebben beschreven door onze professionaliteit te vergroten. In zekere zin zijn we iedere dag met de realisatie van dat beleidsplan bezig. Daardoor ontstaat een gemeenschappelijke focus op onze doelen. Dat vind ik mooi, zo kom je daadwerkelijk ergens."

Er wordt veel gesproken over de werkdruk in het basisonderwijs. En dan vragen we van de leerkrachten ook nog eens dat ze tijd steken in verdere professionalisering. Hoe reageren die leerkrachten daarop? Tineke: "Als je vroeger een zorgleerling in de groep had, schakelde de leerkracht de intern begeleider in. Inmiddels ligt de verantwoordelijkheid bij de leerkracht. Hij of zij voert de regie en bekijkt zelf of hij/zij hulp van anderen inroept. Die verantwoordelijkheid en het feit dat leerkrachten gewaardeerd worden om hun kennis van zaken is prettig en het bespaart tijd, want er is minder inzet van en overleg met de ib'er. Dus ja: leerkrachten professionaliseren graag en zijn bereid daar tijd in te steken."

## AANSTEKELIJK

Groeien in je professionaliteit werkt aanstekelijk, weet Tineke. "Als iedereen om je heen enthousiast is over de kennis die hij heeft

verworven en de positieve effecten daarvan op zijn handelen, kunnen er twee dingen gebeuren: ofwel je wordt erdoor aangestoken en gaat erin mee, ofwel je krijgt het gevoel dat het niet bij je past of dat je wordt overvraagd, waarna je wellicht de organisatie verlaat. Wat overblijft, is een organisatie die in zijn geheel beter wordt en daar plezier in heeft. We hebben onze scholen gevraagd of we ze mogen aanmelden bij de Inspectie voor de waardering 'goed'. Wij Groningers zijn van nature bescheiden, dus niet iedereen stak meteen zijn hand op. Dat hoeft ook niet. Het idee achter de vraag is dat leerkrachten en schoolleiders bij zichzelf nagaan wat er nog nodig is om een goede beoordeling te krijgen, in de hoop dat ze vervolgens aan de slag gaan met de punten waarop nog verbetering mogelijk is."

« Ons bestuurs-  
beleidsplan is een  
levend document. »

## ALS TEAM GROEIEN

Rob: "Als organisatie geven we de voorkeur aan leerkrachten die willen groeien in hun vak. Mensen met een growth mindset. Als mensen zelf openstaan, groeit de kracht in je organisatie. Je onderwijs wordt dan daadwerkelijk beter en de continue ontwikkeling ervan wordt geborgd. Voor een bestuurder is het verleidelijk veel energie te steken in mensen met een fixed mindset, om daarvan een growth mindset te maken. Dat is niet waar ik voor ben. Ik focus me liever op de kracht die in een team ontstaat als gevolg van een growth mindset. Wat aandacht krijgt, groeit: zo kan een team zich verder de goede kant op ontwikkelen en kan men elkaar daarin meenemen."

## TOP VIJF POPULAIERSTE CURSUSSEN

De e-learning van E-learning Wizard bestaat uit meer dan 250 cursussen en het aanbod wordt voortdurend uitgebreid. Dit zijn de vijf cursussen die in Nederland in de periode september/oktober 2022 het meest werden gevolgd.

