direct



Inspiratie voor het onderwijs uit de **Verenigde Staten**

CNV Schoolleiders

Als een crisis je school nadert

Onderwijsontwikkeling in eigen hand

Kwaliteit van het onderwijs

Vensters op katholiek geloven

8

december 2010, 4e jaargang













inhoud

rubrieken

04 **Actueel**

11 **Vraag & antwoord**

19 **Ingezonden**

23 **Bestuurscolumn**

28 **Leden Actueel**

32 **Column door Chris Lindhout**

06 **De Vallei in Renkum**
Door Oscar Homan

10 **Baldrige National Quality Program**
Door Oscar Homan

15 **Als een crisis je school nadert**
Door Martin de Kock

16 **Vier geloven op een kussen**
Door Spier ten Doesschate en Margot Koekkoek

20 **Bezoek aan de scholen van Jay Marino**
Door Oscar Homan

25 **Oproep tot actie tegen bezuinigingen**
Door Harry Blume

27 **ConZes:**
Voor goed leiderschap in het onderwijs













colofon

Direct is een uitgave van CNV Schoolleiders en is bestemd voor leidinggevenden in het primair en voortgezet onderwijs.

Hoofdredactie: Harry Blume
Redactie: Martin de Kock, Oscar Homan, Chris Lindhout, Sonia Piccirillo
Eindredactie: Froukje Meerman
E-mail: redactie@cnvs.nl

Met medewerking van: De Beeldredaktie, Pieter de Roest

Bureau CNV Schoolleiders
Postbus 2510
3500 GM Utrecht
E-mail: info@cnvs.nl

Directieadvies leden CNV Schoolleiders:
Ed Weevers
(030) 751 10 04
E-mail: helpdesk@cnvs.nl

Advertenties: Advertenties i.o.v. CNVSchoolleiders
Siem Huisman
Trumanlaan 24 4463 WS Goes
T 06 44 92 07 63
F (0113) 22 79 40
E-mail: s.huisman@zonnet.nl

Opmaak: FIZZ reclame + communicatie, Meppel
Druk en afwerking: Ten Brink, Meppel
Tel.: (0522) 85 51 44

Direct is het officiële orgaan van CNV Schoolleiders. Vanaf november 2010 is er de mogelijkheid om een los abonnement te nemen op Direct. Hiervoor is een kaart meegehecht in het midden van het blad. De kosten zijn € 62,50 (abonnement plus € 2,50 administratiekosten) per jaar voor 10 nummers. Hiervoor is geen lidmaatschap van CNV vereist. Bij een lidmaatschap van CNV Schoolleiders is toezending van het blad inbegrepen.

directief

Wij zijn alweer gewend aan de nieuwe verschijningsvorm, maar de inhoud is nog wel gelijk. Hopelijk merkt u niet hoe wij achter de schermen onze vaste routine proberen te hervinden. In dit nummer staan wij stil bij de ontwikkelingen in Amerika. Kwaliteitsmanagement heeft daar in het onderwijs een nieuwe impuls gekregen door het omarmen van de Baldrige-systematiek voor het onderwijs. Verder is Nederland aan het wennen aan het nieuwe kabinet en ook al heeft Onderwijs geen nieuw gezicht gekregen, de bredere portefeuille is nieuw voor de minister. CNV Schoolleiders volgt haar dan ook nauwlettend als het gaat om uitspraken ten aanzien van ons werkveld. In januari gaan wij rechtstreeks met haar om de tafel om zaken te bespreken die ons zijn opgevallen in het onderwijsveld. Verder treft u een stuk aan over ConZes dat poogt om het confessioneel onderwijs gebundeld een gezicht te geven. ConZes is een samenwerkingsverband tussen zes partijen die elkaar al jaren goed kennen, maar die onder deze nieuwe naam meer invloed hebben dan ieder voor zich. Over samenwerken gesproken: uit ons minicongres 'Groeien naar Krimp' in Doetinchem kwam als finale conclusie naar voren dat verregaande samenwerking het beste antwoord is. Krimp is een fenomeen dat inmiddels in grote delen van Nederland de onderwijsagenda beheerst. Bewust de samenwerking zoeken met collega-scholen en samen naar de toekomst kijken, levert de mooiste vergezichten op. In de Achterhoek wordt een projectgroep in het leven geroepen als gevolg van het minicongres, waar toch zo'n 125 mensen aan deelnamen. De projectgroep gaat zich vanuit een diverse samenstelling buigen over de consequenties van krimp in de Achterhoek.
Rest ons u fijne feestdagen toe te wensen en alle goeds voor 2011. Wij zullen er vanuit onze kant alles aan doen om u ter zijde te staan als uw bond. Voor ons staat uw belang voorop!

Nieuw Logo

CNV Schoolleiders is druk bezig met het opbouwen van een nieuwe website. De huidige website voldoet niet meer aan de behoeften van de bezoekers. De nieuwe website moet overzichtelijker worden en meer mogelijkheden bieden voor onze leden. Ook passen wij onze huisstijl aan. U vindt ons nieuwe logo nu al op www.cnvs.nl en natuurlijk in Direct!

CNV Schoolleiders → CNV Schoolleiders

Kerst 2010

Dit is het laatste nummer van Direct in dit kalenderjaar. Als het nummer op uw deurmat valt, is voor velen de kerstvakantie net begonnen. Een jaar vliegt om. Soms vraag je je af: waar blijft de tijd? Het was een veelbewogen jaar, waarin we te maken kregen met een nieuw kabinet. Daarover denkt ieder zo het zijne (of hare).

De vooruitzichten zijn niet erg bemoedigend. Drastische bezuinigingen liggen in het verschiet, sommige daarvan zijn al uitgevoerd. Tijdens de Algemene Vergadering van CNV Onderwijs heeft Yvonne Vaes, namens CNV Schoolleiders, een motie ingediend om tot actie tegen de bezuinigingen over te gaan. Die motie is bij algemene stemmen aanvaard. In deze Direct treft u haar betoog aan.

Eind november is de winter aardig van start gegaan. Een opmaat naar Kerst en Oud & Nieuw. U bent druk bezig geweest met de vieringen van Sint en Kerst. Een drukke periode, zo weet ik uit ervaring. Maar ook een hele mooie. De mogelijkheid om je te bezinnen, samen met de kinderen, het team en je dierbaren. Even stil staan bij de woorden van God en de mensen. Zoeken naar de Vrede, die je vaak ook zo dichtbij kunt voelen, kunt beleven. Maar, we moeten met elkaar wel wat ervoor doen, het is niet vrijblijvend. Je inleven in de ander, je naaste. Hoe hard is soms de werkelijkheid van alledag. Het nieuws staat er bol van. En toch... toch is het van belang om na te denken over wat er ruim tweeduizend jaar geleden is gebeurd. Ook toen, in moeilijke tijden, kwam het bericht van de hoop. Nu ook zo wezenlijk, zo van belang. Moge de Vrede het ook nu overwinnen. Dat zou de boodschap van nu moeten blijven zijn.

CNV Schoolleiders wenst u een gezegende en bevlogen kersttijd toe. En natuurlijk een goed begin van het nieuwe jaar. Ook dan staan wij voor u klaar!

Harry Blume, voorzitter CNV Schoolleiders.

Slimmer organiseren



Het kan u inmiddels niet meer ontgaan zijn, maar het project Slimmer Organiseren dat CNVS heeft uitgevoerd, heeft een eindverslag opgeleverd. Het is een zeer lezenswaardig boekje dat met name voor niet-deelnemers inspiratie kan opleveren voor andere wijzen van werken binnen de geldende wet- en regelgeving. Het boekje is te bestellen via www.cnvs.nl of per mail via info@cnvs.nl voor 15 euro. Per hoofdstuk zijn tips en trucs opgenomen om het zo concreet mogelijk te maken. In het boek is de vragenlijst opgenomen die de basis van het onderzoek is geweest. Hierdoor is het ook heel goed mogelijk om uw eigen school door de bril van dit project te bezien.

QUOTE

"Het antwoord op krimp is samenwerking, maar wie zet de eerste stap?"

Conclusie van de bijeenkomst Krimp van 17 november in de Achterhoek.

De boel weer op de schop?

Minister Van Bijsterveldt heeft aangekondigd te komen met een stelselherziening (met name in het voortgezet onderwijs) om ervoor te zorgen dat we op korte termijn weer in de top vijf van de kenniseconomieën van de wereld behoren. Volgens het PISA-onderzoek horen we niet langer tot de tien best presterende landen. Alsof een stelselherziening daarvoor de oplossing is. De slechtere score komt ons inziens niet door het huidige stelsel, maar veeleer door de bezuinigingen die het onderwijs al voor zijn kiezen heeft gehad en nog zal krijgen. Volgens het OESO-rapport (Education at Glance) is er bij ons sprake van uitgaven ten behoeve van het onderwijs onder het gemiddelde van de rijke landen. De groepen in ons onderwijs zijn zeer groot en de leraren moeten veel lessen geven. Wie dat wil oplossen, moet investeren en niet bezuinigen. Dus, minister, kijk niet alleen naar het stelsel, roep niet dat er meer aandacht moet zijn voor taal en rekenen, maar investeer eens daadwerkelijk! Wij voelen niets ervoor om scholen te laten verworden tot toetsbatterijen. Natuurlijk mag het onderwijs aangesproken worden op de kwaliteit en daarmee op voldoende eindresultaten. Maar er is meer dan taal en rekenen alleen, het gaat om de gehele ontwikkeling van het kind. Daarbij hoort ook vertrouwen. Vertrouwen dat de overheid wel eens wat meer mag uitspreken richting het onderwijs en de onderwijsgevenden. Daarbij hoort een goede beloning, een voldoende investering in het onderwijs en uiteraard goede kwaliteit. Het onderwijspersoneel maakt die kwaliteit en zorgt ervoor dat hij bijblijft in zijn vak (maar dat kost geld en dat staat haaks op de bezuinigingen op professionalisering Bestuur en Management). We mogen de professionals ook aanspreken op hun professionaliteit. En dat wordt gedaan. Dat hoort bij het vak!

Scholen voor de Toekomst

Op 26 januari 2011 organiseert het Landelijk Steunpunt Brede Scholen samen met LOBO het congres Scholen voor de Toekomst op Hogeschool De Kempel in Helmond. Het congres is bedoeld voor managers, docenten en derde- en vierdejaars studenten van de pabo. Het congres informeert u over brede schoolontwikkelingen, kansen en trends en geeft een samenhangend aanbod van de diverse organisaties en projecten die zich op dit gebied bezighouden. Nadrukkelijk komt aan de orde wat de opkomst van de brede school betekent voor de pabo en voor het werken van de leerkracht van de toekomst.



Flitsbijeenkomst Uitlijnen & Verbinden

Door verschillende richtlijnen bent u verplicht tot het invullen van een managementcyclus en een gesprekscyclus op uw school. Vaak een verplichte oefening. Maar met een kleine praktische wijziging kunt u deze zinvol inzetten om uw school beter en onderscheidend te maken. Om te sturen op kwaliteit begint u bij motivatie, ambitie, opbrengst en teamresultaat. De toverwoorden zijn uitlijnen en verbinden. Van uitlijnen is sprake als een schoolplan is uitgewerkt in teamproducten en individuele opbrengsten. Iedereen heeft dan namelijk dezelfde of parallelle doelen. Van verbinden is sprake als de leerkracht zijn eigen waarden en eigen ambitie kan terugvinden in het teamcontract en in het schoolplan. De medewerker bindt zich daarmee aan een school en andersom. Deze verbinding is van grote invloed op de betrokkenheid en motivatie van de leerkracht en uiteindelijk op de kwaliteit van het onderwijs.

Laat u informeren en praat mee over dit onderwerp op de flitsbijeenkomst op maandag 17 januari 2011, waar u onder andere verschillende tips en handige trucs ontvangt om dit te bewerkstelligen.
Door goed uit te lijnen en te verbinden creëert u iets kostbaars: het beeld van de leerkracht dat de school zijn school is. Het onderwijs wordt weer zijn onderwijs. Uw sturing betekent dat de leerkracht weer aan het roer staat, zelf kan kiezen en zelf het eigen beroep kan invullen.
De flitsbijeenkomst is gedeeltelijk gebaseerd op het artikel van Eddie Blaauwbroek en Jeroen Meliëzer, welke is verschenen in Direct nummer 7 (november).

Flitsbijeenkomst:	**Uitlijnen & Verbinden**
Plaats:	**Tiberdreef 4 3561 GG UTRECHT**
Tijdstip:	**14:00 tot 16:30 uur**
Aanmelden:	**info@cnvs.nl**
Kosten:	**Ledentarief 50 euro Niet-leden 150 euro (wordt u ter plaatse lid, dan geldt alsnog het ledentarief)**

CNV Schoolleiders op bezoek bij...

De Vallei in Renkum

CNV Schoolleiders is eind november op bezoek geweest bij de basisschool De Vallei in Renkum, Groeneweg 12 voor een gesprek met directeur Maaike van Mourik. Van Mourik heeft een nieuwe school gesticht, omdat het traditionele onderwijs geen antwoord had, zo vond zij, op de opleidingsbehoefte van haar oudste zoon.

Zelf was ze geen lieverdje op school, zegt ze, maar haar zoon kon al lezen voordat hij naar school hoefde. Een school stichten, omdat je niet aantreft in het gevestigde systeem wat je nodig hebt, zou je een ingewikkelde weg kunnen noemen om je zin te krijgen. Uit ons gesprek blijkt dat Maaike van Mourik het inderdaad niet schuwt om haar eigen weg te gaan.

WEERSTAND

Van Mourik heeft op dit moment een langlopend dispuut met de inspectie over het gehanteerde toezichtkader. Zij is van mening dat de inspectie alleen het wettelijk kader mag toetsen, zoals dat is neergelegd in de Wet op het primair onderwijs. Omdat ze een school runt die nogal anders is dan het traditionele onderwijs, is ze gewend om met deze weerstanden om te gaan. Haar school is te klein met vijftig leerlingen om te mogen blijven voortbestaan. Binnen vijf jaar moet ze aan de norm van tweehonderd leerlingen voldoen. Dat is niet realistisch, maar zij vindt dat die termijn, bedacht in een andere tijd, ook te kort is voor vernieuwers zoals zij. Ze vindt die termijn te kort, maar voelt zich roepende in de woestijn. Toen we weggingen, vroeg een meisje wat wij waren komen doen. Van Mourik lichtte toe dat wij haar hadden





geïnterviewd voor een tijdschrift, waarop het meisje zei: 'Komen er dan meer leerlingen?' Dat was iets wat ook haar bezighield. Binnen vijf jaar kun je geen innovatief onderwijsconcept neerzetten naar de normen van ooit. Het is zonde om elk initiatief zo te laten doven, terwijl er ernstig behoefte is aan een nieuwe kijk op onderwijs. Van Mourik vindt dat getoetst zou moeten worden op maatschappelijke relevantie en toegevoegde waarde op het overige.

"ALLES DAT WERKELIJK GROOTS EN INSPIREREND IS, IS GECREËERD DOOR EEN INDIVIDU DAT KON WERKEN IN VRIJHEID." A. EINSTEIN.

Maaike heeft veel toepasselijke citaten in haar vocabulaire. "Een probleem kan nooit opgelost worden in de context waarin het is ontstaan." Ook van A. Einstein. Op onze vraag of natuurlijk leren nu een nieuwe Montessori is, stelt zij dat ze wel veel van dat gedachtegoed in de praktijk brengt. Van huis uit is Van Mourik bioloog en afgestudeerd aan de Wageningen Universiteit op ecosystemen. Zij heeft over dit avontuur een boekje geschreven dat blijk geeft van een grote bevlogenheid en *common sense (onderaan dit artikel vindt u de gegevens hierover).*

EERSTE FASE

Een goed inspectierapport en bovengemiddelde uitstroom naar havo/vwo zijn wapenfeiten van de eerste vier jaar. Toch zit ze nog steeds in de fase waarin het primair gaat om financiën, wat ze zelf omschrijft als de eerste fase van dit avontuur. Het gaat haar om het neerzetten van een school, waarin het kind echt centraal staat en waar die ook echt invloed heeft op wat er gebeurt op school. Zij is van mening dat intrinsieke motivatie in het kind zelf zit en dat het gras niet harder groeit door er aan te trekken. Het kind moet zelf bepalen wanneer het iets doet en wat het doet, waarbij de leerkrachten eigenlijk alleen voorwaardenscheppend bezig zijn. De kinderen beheren het geld in de school en nemen ook de leerkrachten aan. Ideeën en plannen kunnen ze met een begroting inbrengen in de schoolvergadering, waarin gezamenlijk een besluit wordt genomen. Rekenen wordt als bijproduct gezien bij het omgaan met geld en het maken van keuzes. ▶

'Het is zonde om elk initiatief zo te laten doven, terwijl er ernstig behoefte is aan een nieuwe kijk op onderwijs'



NIEUW: MR PARTNERSCHAP

Een professionele school vraagt professionele medezeggenschap.

Nieuw van CNV Onderwijs Academie: MR Partnerschap.

Kijk op www.cnvo.nl/academie.

Voor meer informatie of een vrijblijvende offerte kunt u contact opnemen met de afdeling Intake via 030 75 11 785 of via aanvraagcursus@cnvo.nl. Bezoek ook eens onze website www.cnvo.nl/academie.

CNV Onderwijs Academie

cedeo erkend Onderwijsbegeleiding

cedeo erkend Bedrijfsopleidingen Maatwerk

Uw partner in training en advies



Inmiddels zit de school in een heus schoolgebouw dat vroeger onderdeel was van een klooster, na eerst een periode te zijn opgeborgen in een leegstaand gebouwdeel van een psychiatrische inrichting. In aanvang was dat niet het geval en moest alles in de huiskamer van Van Mourik zelf gebeuren. Onze vragen over organisatiestructuren waren in dit schoolconcept erg *old school* zo ervoeren we, maar wel te beantwoorden, alleen minder eenduidig dan wij gewend zijn. De school heeft een raad van toezicht en een directie, waarbij niet slechts een persoon de taken van de directeur verricht. De schoolvergadering waarvan alle kinderen deel uitmaken, neemt de besluiten en heeft ook een budget. Van Mourik zet mensen in op waar ze goed in zijn, wat kan betekenen dat een klassenassistent directietaken uitvoert. Daar is niets tegen, zolang er maar geen onbevoegden taken van de gediplomeerde staf uitvoeren. Er is voldoende gediplomeerd personeel aanwezig om alles in goede banen te leiden. Er is een aantal bevoegde docenten in de school actief en een groot aantal ouders/vrijwilligers.

"IT TAKES A VILLAGE TO RAISE A CHILD." M. V. MOURIK.

Binnen de school is sprake van maatwerk voor elk kind, maar niet door het over te nemen van het kind, maar door het kind zelf de verantwoordelijkheid te laten nemen voor de weg waarlangs en het resultaat. Jullie willen en schoolreisje? Prima, maak maar een begroting en leg maar voor aan de schoolvergadering. Van Mourik is van mening dat het traditionele onderwijs het kind te veel de verantwoordelijkheid ontneemt. Lezen, rekenen en schrijven zijn middelen om je doelen te realiseren, maar deze vaardigheden zijn op zichzelf geen doel. Door alles bij het kind weg te houden, krijg je burgers die niet in staat zijn voor zichzelf te zorgen. Het traditionele onderwijs leert kinderen af om te spelen, terwijl dat heel waardevolle competenties zijn om later *out of the box* te kunnen denken. Enkele hutten sieren de speelweide achter de school die gebouwd zijn met de toestemming van de schoolvergadering en passend binnen het bestemmingsplan. Er is een vergunning voor aangevraagd en het voldoet aan de eisen. Zo'n project is dus vanuit meerdere perspectieven leerzaam. ■

Oscar Homan MA

LEREN? NATUURLIJK!
Maaike van Mourik heeft haar avontuur vastgelegd in een inspirerend boekje onder de titel: 'Leren? Natuurlijk!'. Met als ondertitel: 'Een praktijkvoorbeeld van democratisch onderwijs.' Zij is uit eigen behoefte begonnen, over intrinsieke motivatie gesproken, en heeft vervolgens alle benodigde papieren in een sneltreinvaart gehaald. Het boekje is te bestellen via www.basisschooldevallei.nl. Meer informatie over natuurlijk leren vindt u op www.natuurlijkleren.net. ISBN 978-90-78603-04-7

Ter inspiratie:

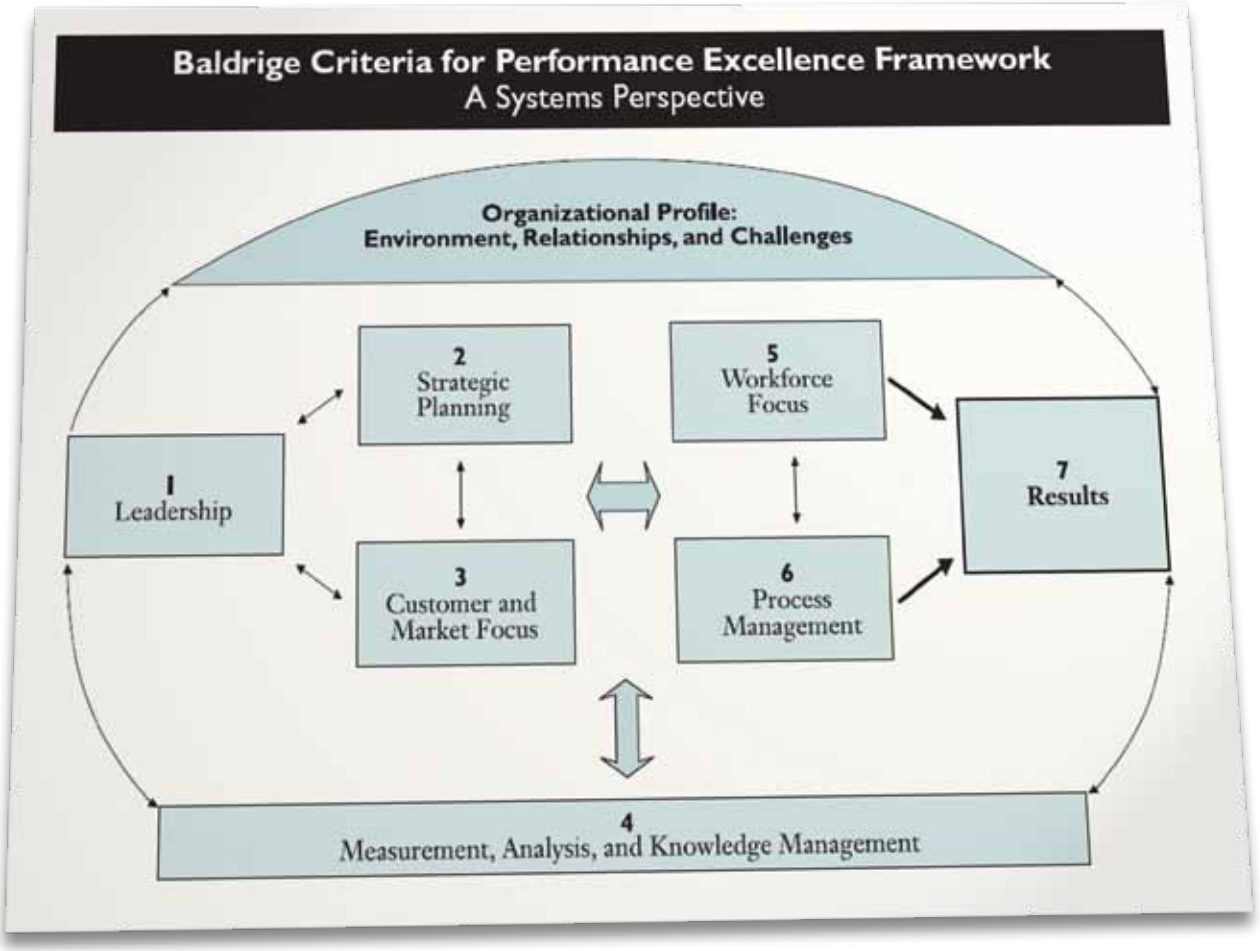
Baldrige National Quality Program

In Amerika, waar lang niet alles beter is, wordt in het onderwijs al enige tijd gewerkt met de *Baldrige National Quality Program for performance excellence*. Was dat oorspronkelijk alleen bedoeld voor het bedrijfsleven en de zorg, sinds 1999 is er binnen dit kwaliteitssysteem ook een aparte onderwijscategorie ingevoerd. Aan dit programma is een jaarlijks congres gekoppeld, waarin in alle categorieën prijswinnaars bekendgemaakt worden. Dit is een in Amerika goed werkzame aanpak vanwege het competitieve karakter van die samenleving. Dit zou niet onverkort werken in een Nederlandse context. Toch kunnen we wat leren van de inhoud van de methodiek.

Het kwaliteitsmodel van Baldrige kent zeven gebieden waarin aan verbetering van de prestaties kan worden gewerkt. Dit kwaliteitsmodel verdient het om nader bestudeert te worden vanwege de speciaal ontwikkelde onderwijs toepasbaarheid.

PRESTATIEGERICHT

In Amerika is het heel gebruikelijk, gebruikelijker dan bij ons, om constant op zoek te zijn naar mogelijkheden om de prestaties te verbeteren. Op verschillende plaatsen in Amerika ontstond het besef dat als Amerika een leidende positie wil houden op de wereldmarkt, er iets moet gebeuren aan het prestatieniveau van de leerlingen. De leerlingen van vandaag zijn immers de werknemers van morgen. Verbetering van de prestaties van de



leerlingen is niet eenvoudig te realiseren. Daarom werd er besloten om een systeem van kwaliteitsverbetering te omarmen in het onderwijs. Gekozen is voor Baldrige, omdat die reeds zijn waarde had bewezen in andere sectoren. Daarmee begon een reis die nog vele jaren zou duren. Stap voor stap wordt er gewerkt aan de realisatie van de doelen. Het door CNV Schoolleiders bezochte ASQ congres liet in nagenoeg alle workshops zien hoe dat in een schoolorganisatie eraan toegaat.

Het systeem kent een aantal voorwaarden. Feedback moet gezien worden als een vriend. De criteria van dit systeem vertellen je niet wat je moet doen, maar geven je een systematisch frame voor organisatorische perfectie. Hoe je ermee omgaat, wordt bepaald door je eigen leiderschapskunsten. Strategische planning is in het onderwijs net zo belangrijk als in het bedrijfsleven. Vaak wordt in het onderwijs verzuimd om een duidelijk doel of resultaat te benoemen, worden activiteiten slechts gedeeltelijk gepland en wordt er geen of weinig verbinding gemaakt met de organisatieprestaties. Enkelvoudige data worden binnen deze aanpak nooit gebruikt voor besluitvormingsprocessen. Er wordt slechts gestuurd op datareeksen, waarmee trends kunnen worden gezien. Je kunt geen wereldklasse bereiken met een leergemeenschap, als niet alle beschikbare systemen worden ingezet om een bijdrage te leveren aan realisatie van die missie.

KLANT

Het model kent het element klantgerichtheid. De vraag dient zich aan wie de klant is van het onderwijs. Is het in Nederland nog niet heel gebruikelijk om de leerling als klant te zien, in Amerika is dat wel het geval. Het is interessant om vast te stellen dat de groep leerlingen een enorme variëteit kent, wat het niet gemakkelijk maakt om daarop te sturen. Daarnaast zijn leerlingen ook nog niet eens de enige belanghebbenden. Er zijn zeven groepen van belanghebbenden benoemd in de methodiek.

CUSTOMER FOCUS

Dit is een prachtig staaltje Amerikaanse aanpak. Je haalt iets uit elkaar en gaat op alle onderdelen verbeteringen doorvoeren om vervolgens bij het samenvoegen van de delen een beter eindresultaat te verwachten. Deze zeven groepen belanghebbenden behoren allen tot het element *customer focus*. Nog zes velden van de Burger te gaan. Het was bij het schrijven van dit artikel niet mijn bedoeling om de 'burger' uitputtend te behandelen, maar meer om van deze ontwikkeling in Amerika melding te maken en daarbij ook iets van de inhoud mee te nemen. Zoals eerder opgemerkt, is de burger slechts een frame voor prestatieverbetering, waarbij alle elementen integraal aandacht behoeven, maar ook volledig naar eigen inzicht kunnen worden ingevuld. De *Workforce*-focus is inbegrepen in bovenstaande lijst van belanghebbenden. Dit betreft namelijk de leerkrachten en de onderwijsondersteuning. Beide groepen hebben baat bij een goede evaluatiemethodiek met daaraan gekoppelde beloningssystematiek en nascholing.

Groep belanghebbende	Belangrijkste verwachtingen
Samenleving	Het verzorgen van wereldklasse onderwijs, ondersteuning van de ontwikkeling tot goed burgerschap, het bijbrengen van waarden en normen en het goed besteden van de beschikbare middelen.
Ouders	Zorg dragen voor een zorgzame, veilige en nette leeromgeving, goed opgeleid personeel in elke klas en wereldklasse onderwijs voor elke leerling.
Leerkrachten	Gevoel van veiligheid en een zorgzame werkomgeving, waarin geparticipeerd kan worden in de besluitvorming met betrekking tot het werk alsmede een gezonde werkomgeving. Verder willen ze erkenning en ontwikkelmogelijkheden.
Ondersteuners	Gevoel van veiligheid in een zorgzame werkomgeving, waarin geparticipeerd kan worden in de besluitvorming met betrekking tot het werk. Verder willen zij respect, erkenning en ontwikkelmogelijkheden.
Leerlingen	Onderwijs in een veilige, zorgzame en nette omgeving. Hulp op het juiste moment door een goed toegeruste leraar. Eerlijke en respectvolle bejegening.
Vervolgopleidingen	Studenten die goed voorbereid zijn op de vervolgopleiding.
Bedrijfsleven	Zij willen medewerkers die goed voorbereid zijn op het werk van de 21ste eeuw. Zij willen een stem in de standaarden en de doelen die door het onderwijs worden gesteld.

Voor de volledige methodiek surft u naar: www.baldrige.nist.gov. Daar is het integrale rapport over de systematiek te vinden, evenals assessments. Een nadeel, alles is in het Engels, de taal van de wetenschap. ■

Oscar Homan MA



Tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Als schoolleider van een basisschool wordt u met enige regelmaat geconfronteerd met medewerkers die een tijdelijke benoeming krijgen. Welke verschillende soorten tijdelijke benoemingen zijn er en waar moet u opletten?

De meest voorkomende vorm van tijdelijke benoemingen zijn ongetwijfeld de vervangingsbetrekkingen. Kunt u niet putten uit een vervangingspool waarin een aantal vaste invallers geplaatst is, dan zult u op een andere manier moeten voorzien in een vervangingsvacature. Dat kan op twee manieren:

- door het uitbreiden van de betrekkingsomvang van een zittende leraar;
- door het in dienst nemen van een externe vervanger.

UITBREIDING

Bij het uitbreiden van de betrekkingsomvang van een zittende leraar moet u rekening ermee houden dat de maximale werktijdfactor 1,2000 mag zijn. Verder geldt voor tijdelijke uitbreiding van leraren ook nog het volgende.

- Als (eventueel opeenvolgende) uitbreidingen in totaal meer dan 36 maanden duren, en eventuele onderbrekingen maximaal drie maanden geduurd hebben, heeft de werknemer op het moment dat de 36 maanden periode wordt bereikt, recht op een vaste benoeming voor de uren waarmee op dat moment de betrekkingsomvang is uitgebreid.
- Als de tijdelijke uitbreiding meer dan 26 weken heeft geduurd en de uitbreiding (gemiddeld) meer dan vijf uur per week is geweest, heeft de werknemer recht op een werkloosheidsuitkering, waarbij ook het vaste deel van de betrekking meetelt voor de bepaling van de duur van de uitkering. Zodra werkgevers eigen risicodrager worden, is dat een zaak om rekening mee te houden.

Uiteraard gelden deze beide bepalingen ook voor externe vervangers. Alleen zal daar niet zo snel sprake zijn van een langdurig uitkeringsrecht, tenzij de vervanger direct voorafgaande aan de vervanging elders een langdurige betrekking heeft gehad.

DOORBETALING

Van belang zijn ook de regels met betrekking tot doorbetaling van tijdelijk benoemden tijdens de zomervakantie. Uitgangspunt is dat de salarisdoorbetaling eindigt op de laatste dag dat de vervanger werkzaam is. Is er echter sprake van een doorlopende benoeming die is gestart voor 1 maart en doorloopt tot de zomervakantie, dan heeft de vervanger recht op doorbetaling tot 1 augustus. Begint de vervanging op de eerste dag van het nieuwe schooljaar, dan heeft de vervanger recht op salaris vanaf de eerste werkdag. Ook daarop is een uitzondering: heeft de vervanger in het voorafgaande schooljaar een baan gehad

op een school waar de cao Primair Onderwijs van toepassing is en voldoet hij aan de volgende twee voorwaarden:
- die betrekking heeft tenminste twee maanden geduurd;
- die betrekking is geëindigd op of na 1 juni van het voorgaande schooljaar;

dan heeft de vervanger recht op betaling vanaf 1 augustus.

ZICHT OP VERLENGING

Naast de tijdelijke baan wegens vervanging is er natuurlijk ook de tijdelijke arbeidsovereenkomst met zich op een vaste betrekking. Ook hier geldt een aantal voorwaarden.

Als de tijdelijke arbeidsovereenkomst tenminste twaalf maanden (waarbij een volledige schooljaar gelijk gesteld wordt aan twaalf maanden) heeft geduurd, dan moet u uiterlijk twee maanden voor de einddatum aan de betreffende werknemer kenbaar maken of u:
- de arbeidsovereenkomst na afloop van de tijdelijke periode zult omzetten naar een vaste benoeming;
- de tijdelijke benoeming verlengt met een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst;
- de arbeidsovereenkomst niet zult verlengen of omzetten.

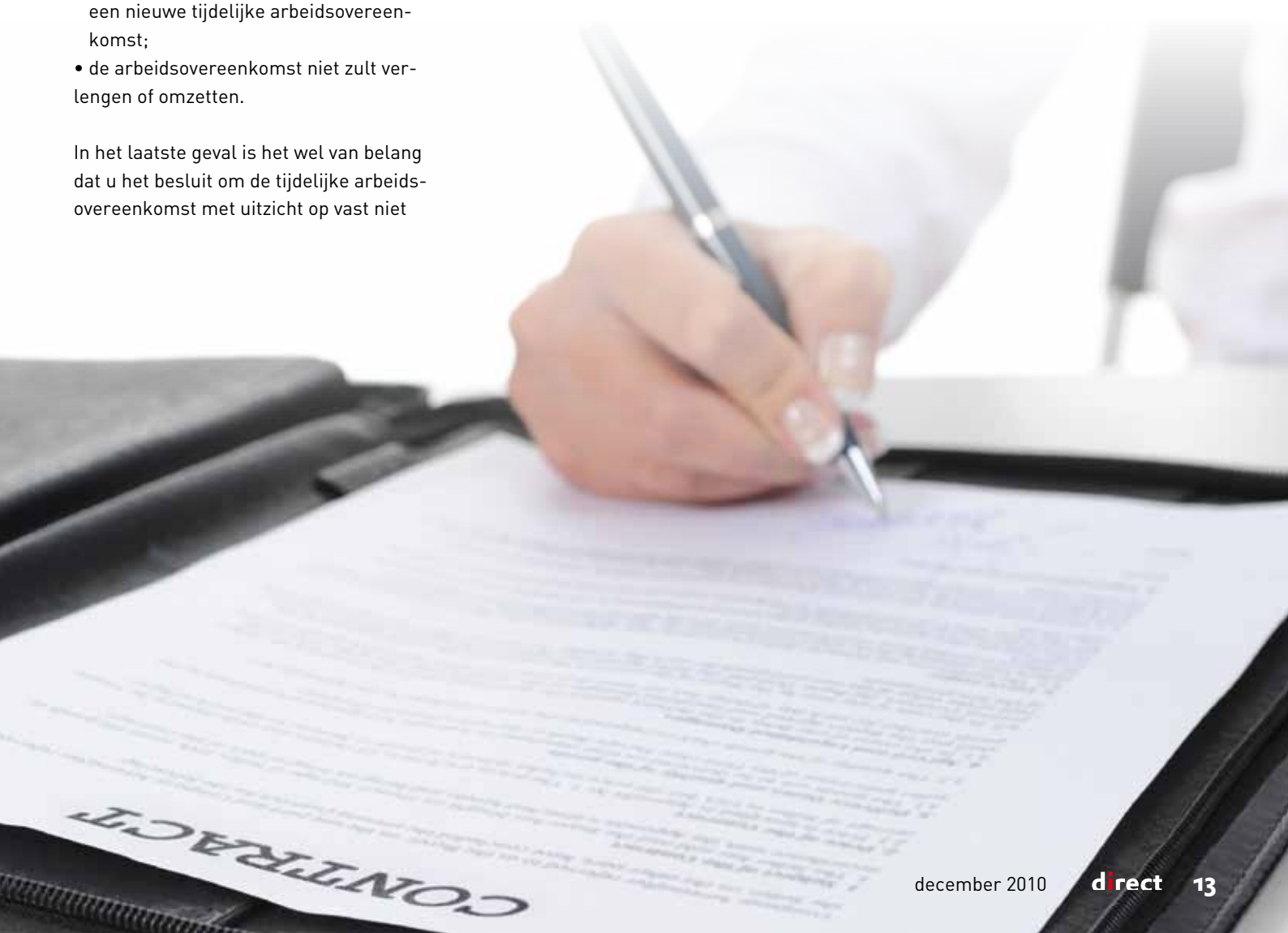
In het laatste geval is het wel van belang dat u het besluit om de tijdelijke arbeidsovereenkomst met uitzicht op vast niet te verlengen of om te zetten in een vast dienstverband goed motiveert. Als u dat niet doet, zal het Participatiefonds de werkloosheidsuitkering die eventueel voortvloeit uit het einde van het dienstverband niet vergoeden. Het is dus van belang dat er functioneringsgesprekken en een beoordeling plaatsvinden en dat daarvan ook verslagen aanwezig zijn.

Wordt een tijdelijke arbeidsovereenkomst verlengd, dan geldt tegen het einde van de arbeidsovereenkomst dat de werkgever een opzegtermijn in acht moet nemen. Als de arbeidsovereenkomst twaalf maanden of minder heeft geduurd, dan bedraagt die termijn een maand, voor een benoemingsduur tussen een en vijf jaar geldt een opzegtermijn van twee maanden, langere arbeidsovereenkomsten moeten met een opzegtermijn van drie maanden worden opgezegd.

Tijdelijke benoemingen komen voorts ook nog voor bij benoeming van een leraar die (nog) niet beschikt over een onderwijsbevoegdheid of bij een herintreder die niet voldoet aan de eisen die de wet BIO stelt. Ook voor deze arbeidsovereenkomsten geldt dat ze maximaal twaalf maanden (of een schooljaar) kunnen duren. In bijzondere gevallen kan zo'n tijdelijke benoeming worden verlengd met maximaal nog twaalf maanden. U moet dan denken aan situaties waarin iemand, bijvoorbeeld als gevolg van ziekte, geruime tijd niet heeft kunnen werken en u dus geen goed oordeel kunt geven over het functioneren.

Tot slot kunt u ook nog tijdelijke arbeidsovereenkomsten aangaan als er sprake zijn van projecten waarvoor gedurende een beperkte periode middelen beschikbaar zijn. Hiervoor geldt niet de beperking van maximaal twaalf maanden. Wel geldt hier de bepaling dat na 36 maanden onafgebroken te hebben gewerkt (met onderbrekingen van maximaal drie maanden) recht op een vaste benoeming ontstaat. ■

Jan Damen, CNV Onderwijs



ingezonden

Waarderend naar elkaar kijken

BASISONDERWIJS EN SPECIAAL BASISONDERWIJS: TWEE STROMEN NAAST ELKAAR OF HEBBEN ZE ELKAAR WAT TE BIEDEN?

Het zal toch zeker al vijftien jaar zijn dat ik gastcolleges verzorg in schoolleidersopleidingen voor het primair onderwijs. In het begin was het mijn opdracht om iets te vertellen over het overheidsbeleid. Ik had daarover het verhaal ontwikkeld dat, anders dan je in eerste waarneming zou geloven, onderwijsbeleid over de lange termijn gezien wel degelijk consistentie vertoont. Er liggen allerlei aannames aan ten grondslag die redelijk continu, zelfs kabinetsonafhankelijk zijn. Zo was aanvankelijk mijn verhaal. Allengs gingen die gastlessen steeds minder over de overheid en steeds meer over de autonomie van de schoolleiders zelf en van hun besturen. Over governance zullen we maar zeggen. Het was op zich niet opmerkelijk dat in de groepen die ik voor me had, directeuren van gewone basisscholen zaten en directeuren van scholen voor speciaal basisonderwijs. Dat zeker niet. Maar wat me opviel, was dat beide categorieën directeuren zo verschillend op ontwikkelingen reageerden. Directeuren in het SO waren feller, emotioneler, heftiger, maar voelden zich ook sneller aangevallen, in het defensief. Hoe onnodig ook en onterecht! Als ik dan thuis kwam, vertelde ik mijn vrouw dat bij directeuren in het speciaal onderwijs het hart nog steeds anders klopte dan bij directeuren in het BaO.
Oké.., ik weet het, zo'n generalisatie mag natuurlijk niet. Want generalisaties scheren per definitie alles over een of twee kammen en dat hoort niet. Helemaal verkeerd! Hoewel? Elk jaar had ik dezelfde waarneming. 'Ja, maar je ziet alleen wat je zien wilt!' was het zelfgegeven verwijt. Toch niet, was het antwoord aan mezelf. Er is wel degelijk, hoe grofmazig ook, verschil! Afijn, hoe gaan dingen. Je hebt het er een keer over met anderen en die herkennen het. SO is anders dan BaO.

Ik ben nog uit de tijd van het BuO, uit de tijd dat Van Kemenade zijn Contourennota het land in stuurde en het onderwijsveld



daarop heftig reageerde. En de tijd dat hij de ISOVSO schreef, de overgangswet die buitengewoon en regulier onderwijs in een periode van tien jaar bijeen moest brengen. Ik heb jaren later, misschien wel vijftien jaar nadien, zijn Contourennota nog eens gelezen. Ik was opnieuw gefascineerd door de onderliggende visie en het pathos, waarmee deze teksten geschreven waren. Goed, BuO werd dus SO en daarna Sbao, de emancipatie van een subsector, de groei naar elkaar toe van regulier en speciaal. Maar is alle verschil daarmee genivelleerd? Laten we de blikrichting een kwartslag draaien, of liever een halve, en zien wat regulier en speciaal onderwijs van elkaar kunnen leren. Laat verschil tellen, ertoe doen. Maak verschil vruchtbaar, laat het meerwaarde opleveren.

Vorig jaar was ik druk met kwaliteitszorg in het praktijkonderwijs, ook zo'n buitenbeentje. Ik sprak een directeur van zo'n school die me vertelde dat hij in de zomer na twee weken al mailtjes van kinderen kreeg die graag weer naar school wilden. De school bood hun structuur en veiligheid. Daar werden ze gekend, hoefden ze niet 24 uur per dag op hun qui-vive te zijn. Dat tekent niet alleen het praktijkonderwijs, het tekent elke school waar leerkrachten ook echte begeleiders zijn en opvoeders, die uit zijn op een veilige plek voor hun pupillen. Het hart klopt, omdat ze zich realiseren dat de school de plek is waar de kinderen een time-out kunnen beleven ten aanzien van de kwetsuren die ze elders kunnen oplopen. Het is de plek waar aandacht is, waar hun persoon ertoe doet. Enzovoorts.

Dat is een verworvenheid die het speciaal onderwijs in alle trotse bescheidenheid of bescheiden trots (hoe wil je het noemen?) kan meenemen in de samenwerking met het BaO. De gekendheid van de leerling, het bijna onvoorwaardelijke commitment van de opvoeder aan de pupil, de docent allereerst als pedagoog. Het speciaal onderwijs beschikt over een geweldige rijkdom aan ervaringen. Omgekeerd kan het speciaal basisonderwijs ook van het reguliere basisonderwijs leren. Ik denk hierbij aan de ervaringen met opbrengstgericht werken, met werken volgens de plan – do – check – act –cyclus, met meer focus op resultaten in plaats van op activiteiten. Het speciaal onderwijs krijgt de laatste jaren regelmatig het verwijt dat het teveel 'pampert', de leerling te weinig stevigheid meegeeft door stevigheid te oefenen, door meer eisen te stellen.

Laat het maar gebeuren, dat kijken bij elkaar, dat waarderen van waarin de ander goed is. Juist vanuit een waarderende benadering is er over en weer veel te leren.

Harm Klifman

Wilt u reageren op deze column? Mail dan naar harm.klifman@vbent.org. Eerder verschenen Open Minds zijn te vinden op www.harmklifman.nl en www.vanbeekveldenterpstra.nl.

Als een crisis je school nadert...



Het is woensdagavond tijdens de bonte avond van het gezamenlijke schoolkamp van de groepen 8 van onze scholen. Iedereen, van leerling tot leerkracht, is verkleed als woeste ridder of rover in het kamphuis te Loon op Zand. Mijn telefoon gaat en ik krijg een collega van een van de scholen aan de lijn, die tevens moeder is van een leerling die mee is op kamp. Ze vraagt me naar een rustige plek te gaan, omdat ze een nare boodschap heeft. Aan de stem van mijn collega Marianne hoor ik dat er iets bijzonders is en ik loop naar buiten.

Marianne vertelt me dat er aan het begin van die avond een schietpartij heeft plaatsgevonden in Groot-Ammers. In een woning bij haar in de straat, in een jonge wijk, waaruit veel kinderen van school afkomstig zijn. Ook tijdens de schietpartij hebben er kinderen van school op straat gespeeld. Wat er zich precies heeft afgespeeld, kan Marianne op dat moment niet vertellen. Wel is het duidelijk dat de hulpdiensten in grote getale zijn uitgerukt en Groot-Ammers voor even in het middelpunt van de belangstelling staat, getuige de televisiewagens die op dat moment in de straat aankomen.

De woning waarin de schietpartij zich heeft afgespeeld, behoort toe aan mensen die geen directe banden met onze school hebben. Direct nadat de schietpartij bekend is, wordt er gespeculeerd over de betrokken slachtoffers. Ook in de speculaties zijn geen aanwijzingen dat de betrokkenen als ouder of kind betrokken zijn bij de school. Marianne vraagt me toch om in overleg met collega's de kinderen van groep 8 op de hoogte te stellen. Naast haar dochter is er nog een aantal kinderen uit de straat en omringende straten van het schietincident afkomstig. Vrijwel alle kinderen hebben hun mobieltje meegenomen op kamp om contact te onderhouden met het thuisfront. Om te voorkomen dat kinderen afzonderlijk en op verschillende manieren door ouders, broers en zussen of mobiele nieuwsmedia op de hoogte worden gebracht van het gezinsdrama te Groot-Ammers, besluit ik na overleg met de collega's die mee zijn op kamp om de hele groep kinderen in een keer op de hoogte te brengen.

Wat volgt, is een surrealistische ontknoping van een zo gezellig begonnen bonte avond. Nog getooid in mijn verkleedkleren vraag ik aan het einde van het programma van de bonte avond de aandacht van de kinderen. Ik pak een stoel en vertel zo rustig mogelijk dat er is geschoten in een huis in Groot-Ammers in de straat waar ook een aantal leerlingen van een van de scholen woont. Ik vertel erbij dat niemand nog weet wat er zich precies heeft afgespeeld, maar dat berichten van een van de moeders erop wijzen, dat er geen ouders, leerlingen of familie van de school bij de schietpartij betrokken zijn.

Natuurlijk schrikken de kinderen erg van het bericht en na de intensieve kampdagen en weinig slaap komen de emoties al snel los. Zowel van leerlingen die in de straat wonen, als van leerlingen die in een ander dorp wonen, maar die anderen zien huilen. Als leerkrachten vangen we de kinderen op en vragen hen in de centrale ruimte te blijven om erover te praten. Hierbij proberen we ons te houden aan richtlijnen van slachtofferhulp, die me een aantal weken eerder werden aangereikt (deel een van deze serie), om je bij het spreken over ingrijpende incidenten te beperken tot feitelijke informatie. We stellen alle leerlingen in de gelegenheid om met hun ouders contact op te nemen en na twee heftige uurtjes voor wat betreft het kanaliseren van reacties en geruststellen van leerlingen, sturen we alle leerlingen naar bed.

Vanuit het kamphuis laat ik de leerkrachten van de school die dichtbij het getroffen gezin staan, bellen om die volgende morgen vroeg erbij te zijn, zodat we kunnen overleggen hoe we met de reacties van leerlingen omgaan. Die nacht rijd ik naar huis, omdat mijn plaats de volgende morgen op school is. Zonder dat er iemand van slachtofferhulp aanwezig is, vertelt Marianne aan de collega's wat er zich die avond ervoor heeft afgespeeld. Hierna vertel ik de leerkrachten aan de hand van de richtlijnen van slachtofferhulp hoe ze met de reacties van leerlingen kunnen omgaan.

Omdat al vrij snel duidelijk is dat de slachtoffers van het gezinsdrama geen directe banden hebben met de gezinnen van onze leerlingen, valt de mate van emotie in de reacties van leerlingen mee. In de kleine pauze blijkt dat leerlingen vooral vol zijn over de helikopters, ziekenauto's en politiemensen die ze hebben gezien. In de loop van die dag keer ik terug naar het kamphuis, waar bij terugkeer blijkt dat de kinderen een goede nacht achter de rug hebben en een ontspannen uitje naar de Efteling.

Bij het evalueren kort na het kamp bespreken we als leiding de gang van zaken. Hierin betrekken we ook de reacties van ouders op de manier waarop we met het heftige nieuws zijn omgegaan. We concluderen dat het in een keer vertellen de enige manier was om ervoor te zorgen dat iedereen op dezelfde feitelijke wijze werd geïnformeerd. Dat dit wellicht tot emoties bij kinderen heeft geleid, hebben we niet kunnen voorkomen. Gelukkig zijn de leerlingen niet lang in onzekerheid gebleven. Ook de teamleden die gewoon op school werkzaam waren, blijken tevreden over het kort bij elkaar komen voor aanvang van de lessen de dag na het gezinsdrama.

Dit artikel is de tweede in een reeks over crises. De volgende keer staat een overlijden van een leerling centraal.

Martin de Kock

Vier geloven op één kussen: wie slaapt daar tussen?

Op veel plaatsen in Nederland zijn er brede scholen. Niet zelden bestaan die brede scholen uit meer dan een basisschool en meerdere partners. Vaak zijn die verschillende basisscholen, die partner zijn binnen een brede school, van verschillende signatuur. Vaak stelt de gemeente het als voorwaarde dat er scholen van verschillende signatuur deelnemen binnen een brede school in die gemeente.

De vraag die we in dit artikel proberen te beantwoorden, is of het mogelijk is scholen van verschillende besturen (bijvoorbeeld RK, PC, Openbaar en Islamitisch) met grote ambitie te laten samenwerken binnen één brede school. In dit artikel stellen we vanuit bestuurlijke aansturing, inhoud en wetgeving de vraag of het wenselijk en haalbaar is om een hoge mate van samenwerking te willen van verschillende scholen binnen één brede school.

VIER GELOVEN OP ÉÉN KUSSEN: DAAR SLAPEN DE BESTUREN TUSSEN

Hoe graag gemeenten en besturen ook willen dat er binnen brede scholen, scholen samenwerken van verschillende signatuur, in wezen zal toch altijd blijken dat de verschillende besturen een dubbele boodschap uitstralen naar hun diverse scholen. Uiteindelijk is de reden van bestaan van een schoolbestuur toch dat er leerlingen zijn die de scholen bezoeken. En liefst zoveel mogelijk leerlingen. Dus – hoewel niet altijd zo uitgesproken – is de uiteindelijke boodschap van een bestuur aan de aan haar toevertrouwde scholen: 'groei zo groot mogelijk'. Of de boodschap is toch op zijn minst: 'zorg dat je op hetzelfde leerlingaantal blijft', en dat is – met de afname van het aantal kinderen – ook een hele opgave. En wil je zo groot mogelijk worden als school, dan zal dat toch ten koste gaan van het leerlingaantal van andere scholen om de school heen. Er is dus vrijwel altijd sprake van een zekere mate van concurrentie tussen scholen.
Kortom: binnen één brede school krijgen de scholen van hun besturen de boodschap samen te werken, maar tegelijkertijd moeten ze elkaar beconcurreren teneinde te blijven bestaan.

STANDPUNT CNVS

CNV Schoolleiders onderschrijft deze gedachtegang die ook een weerslag is van hetgeen dat tijdens een praatcafé[1] over dit onderwerp is besproken, en heeft in de Achterhoek recent mede een minicongres georganiseerd over krimp. Daar speelt deze materie in extreme mate zou je denken, maar de PC denominatie schitterde door afwezigheid. Het kan niet zo zijn dat zij in die regio geen last hebben van de krimp. Samenwerken is de oplossing bij krimp, was de slotconclusie van het minicongres, maar dan moeten wel alle partijen aan tafel komen. De onderwijsinhoud is geen onoverkomelijk probleem en de besturen zouden dat ook niet moeten zijn, maar de wetgeving kan wel vereenvoudigd worden. Hierop komen wij in een volgende Direct terug aan de hand van een casus uit de achterhoek. Besturen moeten wel in beweging komen in de wetenschap dat onder druk alles vloeibaar wordt.

VIER GELOVEN OP ÉÉN KUSSEN: DAAR SLAAPT DE INHOUD TUSSEN

Partners binnen een brede school kunnen intensief of minder intensief samenwerken. Sardes en het toenmalige NIZW (2006)[2] hebben ambitieniveaus van samenwerking tussen partners in de brede school beschreven. Ze onderscheiden de volgende niveaus.

Back to back.
Delen van gebouwen, ruimten en voorzieningen
Face to face.
Activiteiten worden afgestemd er er is onderling overleg over gezamenlijke activiteiten (zoals de Boekenweek)
Hand in hand.
Er is sprake van gemeenschappelijke doelen ter attentie van ontwikkelingskansen van kinderen, en er is sprake van een gemeenschappelijk plan en activiteiten



Cheek to cheek.
Er gaat één organisatie ontstaan waar verschillende functies worden vervuld.

Hoe hechter de samenwerking hoe meer de inhoudelijke keuzes van de verschillende scholen die deelnemen in de brede school in de weg kunnen gaan zitten. Die inhoudelijke keuzes vinden vooral plaats op het niveau van de conceptuele keuzes van de school.

1. Pedagogische keuzes
Hier gaat het vooral om waardegeoriënteerde keuzes. Zoals; kijk je naar opvoeding van conformisme of juist vanuit non-conformisme? En uiteraard kan religie een grote invloed hebben op de pedagogische keuzes die men maakt.

2. Didactische keuzes
Behandelt het schoolteam de verschillende onderwerpen vooral lineair (stap voor stap) of vooral concentrisch (in grotere gehelen, waarvan de thema's in de loop der jaren worden uitgebreid)?

3. Programmakeuzes
Scholen kiezen voor verschillende programma's. Vooral in het geval van VVE, kan dat binnen de brede school tot problemen leiden. Als een school kiest voor bijvoorbeeld Piramide en de andere school voor Startblokken, kan dit de samenwerking met de peuterspeelzaal bemoeilijken. Welk programma moet de peuterspeelzaal dan kiezen? Hoe kom je dan tot één longitudinale lijn?

4. Dagindeling
De ene school kan vanuit principe kiezen voor een continurooster, terwijl de andere juist principieel kiest voor een school waarin kinderen tussen de middag thuis hun lunch gaan gebruiken. Maar dan wordt het wel moeilijk om aansluiting te vinden bij de naschoolse opvang. ▶



SIGNATUUR

Ook de signatuur van de school kan een rol spelen. Binnen sommige signaturen heeft men bijvoorbeeld moeite met het starten van een internetcafé. De oorzaak kan gelegen zijn in het internet an sich, of men kan moeite hebben (vanuit de signatuur) met het idee van 'café'. Ook rekruteren sommige scholen van bepaalde signatuur kinderen van de wijde omgeving naar hun school (denk aan bijvoorbeeld aan islamitische scholen of scholen met een reformatorische signatuur). Maar ook sommige scholen met een duidelijk concept (bijvoorbeeld Montessori) trekken leerlingen vanuit een groter gebied dan een school die zich juist wil kenmerken als buurtschool.

'Er is vrijwel altijd sprake van concurrentie tussen scholen'

Alle dergelijke conceptuele keuzes kunnen met elkaar in strijd zijn en maken het intensief samenwerken van verschillende scholen binnen een brede school ingewikkeld. Tenslotte willen scholen zich op basis van hun pedagogische en didactische visie onderscheiden; dat maakt hen uniek en biedt ouders iets te kiezen. In een brede school met grote samenwerkingsambitie wordt veelal gestreefd naar één pedagogische visie en ook in didactische aanpak zoekt men naar een gemene deler. Deze twee bewegingen komen met elkaar in wrijving.

VIER GELOVEN OP ÉÉN KUSSEN; DAAR SLAAPT DE WETGEVING TUSSEN

Soms kiezen scholen van verschillende signatuur binnen één brede school er om bovenstaande reden voor om dan maar te fuseren tot één school. Maar het fuseren van scholen die vallen onder verschillende besturen blijkt in de praktijk te stuiten op wettelijke beperkingen. Wettelijke regelgeving maakt het bijna onmogelijk om twee scholen van verschillende signatuur te laten fuseren.

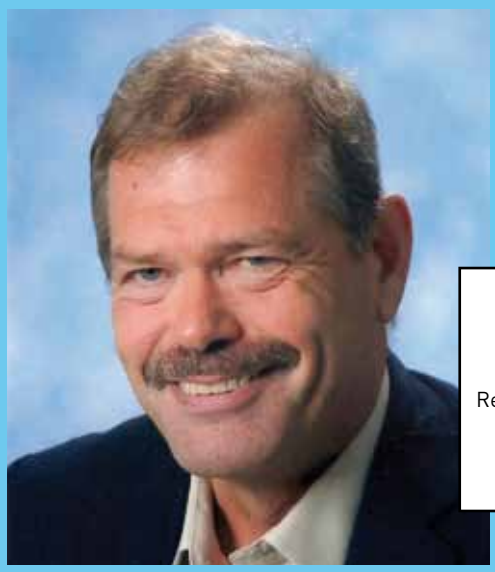
WAT TE DOEN?

Het bovenstaande lijkt een pleidooi om brede scholen te laten bestaan uit slechts één school samen met diverse partners (welzijn, bso, voorschools, bibliotheek, wijkverpleegkundige, logopedie etc.). Dit maakt in elk geval een paar struikelblokken minder groot. Maar ook in dat geval blijft het altijd van belang eerst goed te bepalen wat de missie van de betreffende brede school zal zijn (de profielen[3] van Sardes kunnen daarbij behulpzaam zijn). Pas als je weet met welk grote doel je brede school wilt zijn, is het mogelijk om te bepalen welke partners dan de voor de hand liggende partners zijn en hoe intensief de samenwerking met die verschillende partners het meest wenselijk is. En pas dan is het mogelijk dat verschillende besturen hun eigen belang ondergeschikt maken aan het belang van de kinderen die de brede school bezoeken. De ontwikkelingen in de richting van een integraal kindcentrum[4] (waarin school, kinderopvang en peuterspeelzaal als één instelling samenwerken) lijkt wat dat betreft een ontwikkeling waarin het bovenstaande vorm kan krijgen. ■

Spier ten Doesschate (APS) en Margot Koekkoek (APS)

NOTEN

1. Over dit thema organiseerden CNVS en APS op 20 mei 2010 een praatcafé. Dit artikel vormt een neerslag van de presentaties die tijdens dat café gehouden zijn.
2. Valkestijn M. (NIZW Jeugd) en Studulski F. (Sardes) oktober 2006: Verslag van de expertconsultatie op 6 oktober 2006 over het beleidskader brede school 2006-2010.
3. Achterstandsprofiel, verrijkingsprofiel, zorgprofiel, wijk- en buurtprofiel, opvangprofiel.
4. Klankbordgroep integraal kindcentrum en Franks Studulski, Sardes november 2010



Gertjan Alberts
Bestuurslid CNVS
Rector PENTA college
CSG Blaise Pascal

Menselijke maat als uitgangspunt

Sinds 1974 ben ik werkzaam in het voortgezet onderwijs. In die jaren is er veel, heel veel veranderd in ons onderwijs. Sommige veranderingen, zoals die van de bestuurlijke schaalvergroting, hebben ons niet veel goeds gebracht. Als voorlopig dieptepunt wil ik hierbij noemen de recente onthullingen over het bestuurlijk functioneren van Hogeschool InHolland. Tot enkele jaren geleden had ik het voor onmogelijk gehouden dat, ook in het onderwijs, mensen met een (bestuurlijk) verantwoordelijke positie blijkbaar vooral en in de eerste plaats oog hebben gehad voor hun eigen belang. Hoewel ik optimistisch gestemd ben, zou je door dit soort berichten het vertrouwen in de toekomst van ons onderwijs verliezen. Hoe moet dat nu met de realisering van hooggestemde idealen in ons onderwijs? Hoe moet dat nu met bijvoorbeeld bevordering van burgerschap, als degenen die 'boven' ons gesteld zijn in hun gedrag op geen enkele wijze blijk ervan geven hiernaar te handelen?

Het geeft wel vertrouwen dat in ons land dergelijke zaken aan het licht komen. Daarnaast is het ook goed om te constateren dat niet in alle grote onderwijsinstellingen dergelijk immoreel gedrag schering en inslag is.

Zelf ben ik werkzaam bij een grote vereniging van scholen voor christelijk voortgezet onderwijs in de regio Rotterdam. Voor zover ik dat kan beoordelen, zie ik bij mijn werkgever, bestuurders en directeuren dat zij met passie en overtuiging werken aan het creëren van goede omstandigheden om goed onderwijs te kunnen realiseren. Desondanks ben ik kritisch op de organisatie waar ik werk. De bovenschoolse organisatie is in een reeks van jaren stevig gegroeid, waardoor een sterke dubbele bestuurlijke gelaagdheid is ontstaan en bepaalde processen op bureaucratische wijze verlopen. De relatie tussen de werkzaamheden op het bovenschoolse niveau en de dagelijkse werkzaamheden op de werkvloer is soms ver te zoeken. Ik pleit er dan ook voor om, in navolging van de onderwijsraad, nog eens kritisch te kijken naar de verhouding centraal - decentraal, waarbij 'de menselijke maat' als uitgangspunt zou moeten worden genomen.

Het is goed om te beseffen dat bestuurders en directeuren niet het onderwijs maken, maar de man en vrouw voor de klas. Van het bovenschoolse bestuur en management mag je verwachten dat ze zorg dragen voor optimale condities, opdat onderwijsgevenden hun werk op een goede manier kunnen verrichten. Voor de bovenschoolse bestuurders betekent dit dat er daadwerkelijk voor wordt gezorgd, dat de beschikbare middelen maximaal worden ingezet ten behoeve van het werk in de klas. In de tweede plaats dienen zij ervoor te zorgen dat docenten optimaal zijn uit- en toegerust om hun werk te kunnen verrichten conform de eisen van vandaag de dag. Vooral ook om, zo goed als mogelijk is, rekening te houden met de behoeftes van kinderen van deze tijd.

'Van het bovenschoolse bestuur en management mag je verwachten dat ze zorg dragen voor optimale condities'

Hoewel de recente berichtgeving in de pers je soms de moed in de schoenen doet zinken, ben ik daarover optimistisch. Ik ervaar dagelijks op mijn school dat jonge, enthousiaste jonge docenten met passie voor de klas staan en ondanks de soms moeilijke omstandigheden goed werk verrichten. Bij het maken van (financiële) keuzes moeten we vooral ervoor zorgen dat we blijven inzetten op goede (na)scholing van docenten. Onderwijsbestuurders: "Doe de goede dingen en maak de goede keuzes: investeer in versterking van de basis!"

Bezoek aan de scholen van Jay Marino

Na de inspirerende bijeenkomsten die Jay Marino in Nederland heeft verzorgd, is er bij collega's de behoefte ontstaan om eens een kijkje te nemen in zijn werkelijkheid. Op initiatief van Magistrum heeft een aantal de daad bij het woord gevoegd. Dat werd een avontuur ver over de grenzen van ons veilige en natte landje naar Dunlap, Verenigde Staten.

Zoals verwacht, kregen we een beeld van, in onze beleving, zeer drukke klaslokalen. Als je overal databoards van maakt, kan dat bijna niet anders. Toch waren er meer opvallende dingen die ons in het oog sprongen, zoals het gemiddelde opleidingsniveau van het team. Het aantal promovendi binnen het onderwijs is in het algemeen in Amerika hoog. Wij zouden in onze bescheidenheid al snel spreken van overgekwalificeerd personeel als twee doctoren de kleutergroepen draaien, maar deze mensen verreiken het onderwijs wel degelijk. Al was het maar omdat ze onderzoek niet schuwen en constant bezig zijn om data te verzamelen en te verwerken om de progressie van de leerlingen te monitoren. Zij werken daar niet met methodes zoals deze in Nederland gebruikelijk zijn. Door regelmatig te meten hoe ver kinderen zijn in hun ontwikkeling en de interventies daarop aan te passen, heb-

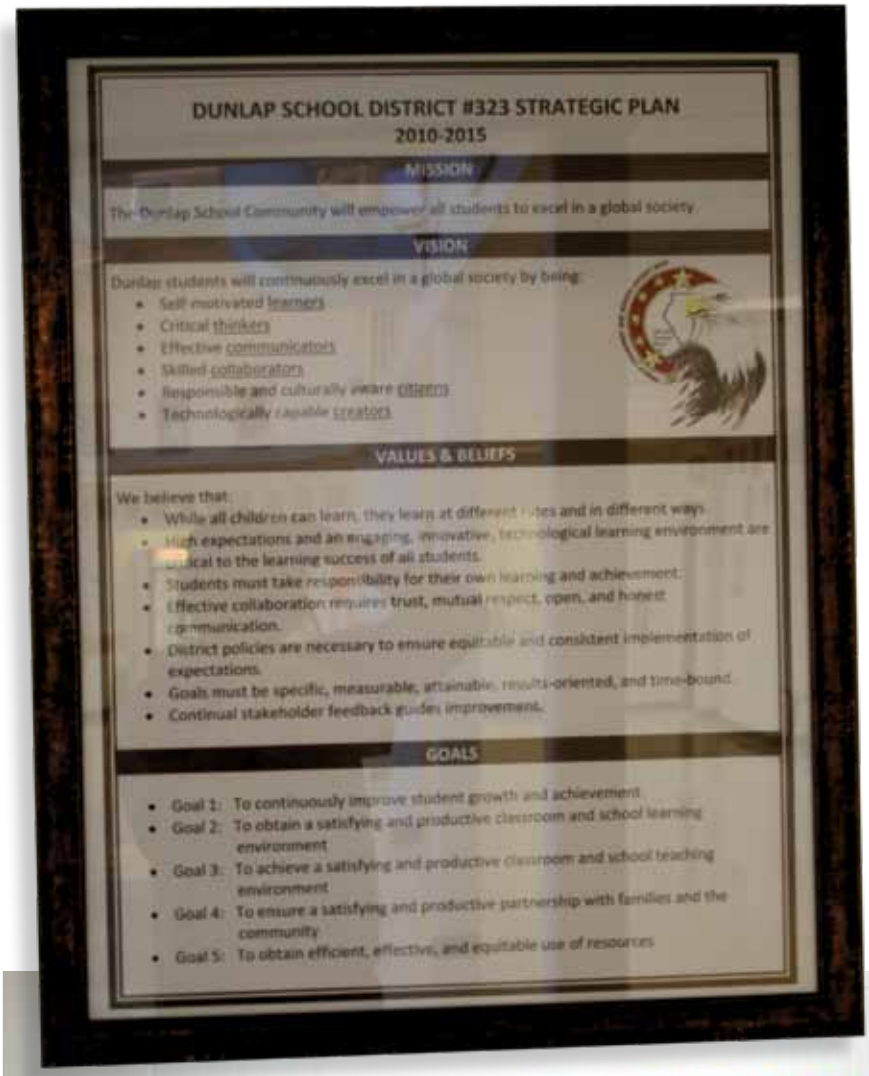






ben ze wel een individuele opbrengstgerichte aanpak.

We hebben op een basisschool een datawand mogen aanschouwen, waarop alle leerlingen van die school werden gevolgd. Tegenover de wand met leerlingengegevens was een wand met materialen voor verschillende interven- ▶

















ties voor alle type problemen bij kinderen. Ze gebruiken hier de pdsa-cirkel zeer intensief en op alle niveaus (regio, bestuur, schoolmanagement, leerkracht, leerling).

De reden waarom Jay Marino in zijn district zo werd gewaardeerd, was onder meer omdat hij in staat was om een duidelijke visie voor de toekomst neer te zetten en zo zijn personeel te inspireren daaraan een bijdrage te leveren. Hij maakt dat kinderlijk eenvoudig door zijn aanpak, zodat zelfs alle leerlingen dagelijks ermee werken. Als ze betrapt werden bij baldadigheden, vroeg de leerkracht ten alle tijde: wie ben jij en wat kom je hier doen? Vaak al na die vraag trok de leerling de conclusie dat hij fout bezig was. Voor de die-hards was er dan nog een derde vraag: van welke leerkracht leer jij dit? Al Marino's scholen werkten met soortgelijke mission statements die op gelijke wijze waren vormgegeven. Op districtsniveau waren die door hem zelf opgesteld en die zag je dus ook overal terug. Hij geeft veel autonomie aan zijn teams om zelf tot een adequate invulling te komen, in samenspraak met leerlingen, ouders en het team. Dit zonder aan gezag in te boeten!

We hebben alle stappen van het proces in levende voorbeelden gezien. We mochten alle leerlingen bevragen, wat we ook gedaan hebben en daaruit kwam een heel consistent verhaal naar voren. Een mooi voorbeeld was een door een leerling voorgezeten vergadering in groep 3. Alle leerlingen zaten in een kring rond een bord waarop de agenda hing die zij met haar aanwijsstok uitdruk-









kelijk betrok bij haar werk als voorzitter. Verder gebruikte ze in die klas een beer die de leerlingen doorgaven als kenmerk voor wie aan het woord was. Ze mochten hem ook doorgeven zonder commentaar, maar iedereen kreeg hem aangereikt. Zo maakte ze bijvoorbeeld een rondje met mensen die ze een compliment wilde maken. Samenwerken en communicatie zijn competenties die Marino heeft geidentificeerd als onmisbaar voor de 21ste eeuw. Het maakte niet alleen een ontspannen indruk, maar ook zeker een overtuigende. De *student led conferences* waren ingevoerd en ook zelfs met een groep fotograferende gasten erbij goed uitgevoerd.

Bij elke ingang van de school hing een bord met de tekst: *'This is a drugs free school!'*. Dus ook op onze afscheidsborrel géén alcohol! Alle kinderen werkten met een persoonlijk portfolio die ze ook met ons als gasten bespraken. Opvallend was dat veel kinderen wisten wat ze later wilden worden, omdat ze wisten waarin ze goed waren. Ik sprak zelf met een jongen die mij vertelde dat hij schrijver was en hij toonde me vol trots enige korte verhalen die hij geschreven had en die in zijn Binder (soort multomap) zaten.

Een techniek die ook in alle klaslokalen werd teruggevonden, was het plus/delta-overzicht, waarop kinderen door middel van het plakken van geeltjes kenbaar kunnen maken wat ze goed vinden en wat verbetering behoeft. Ieder kind kan zo gemakkelijk zijn feedback geven. ■

Oscar Homan MA

nsa
Nederlandse Schoolleiders Academie
Dutch Principals Academy

Schoolleider of 'puppet on a string'?

Besluit om te leiden.

Het is aan jou.

Sta op,

Sluit je aan.

www.nsa.nl



Gezocht: Maatjes m/v

Diana: "Hans raakte door zijn ziekte in een isolement. Nu gaan we er samen op uit. En als hij zich wat minder voelt, dan doen we thuis iets leuk."
Diana is Maatje. Ook u kunt Maatje zijn, bijvoorbeeld voor een tienermoeder, een vluchteling of iemand met een beperking. Gewoon om diegene tijdelijk een steuntje in de rug te geven. Als mentor, als coach, als Maatje! Ontdek, net als Diana, dat dit voor allebei hele leuke momenten oplevert.

Zoek waar u nodig bent: www.ikwordmaatje.nl

Laat Nederland van zijn beste kant zien. Oranje Fonds

Oproep tot actie tegen bezuinigingen

CNV Schoolleiders heeft bij monde van Yvonne Vaes tijdens de Algemene Vergadering van CNV Onderwijs een motie ingediend aangaande de stapeling van bezuinigingen in het onderwijs en heeft daarin opgeroepen om tot actie over te gaan, inclusief landelijke acties. Deze motie is met algemene stemmen aangenomen.

De bezuinigingen op passend onderwijs, de ingrepen in het onderwijsachterstandenbeleid door bezuinigingen ook van gemeentewege, de leerlingenweging, die op bestuur en management, de groeiregeling en de nullijn voor het onderwijspersoneel. Alleen acties kunnen deze bezuinigingen voorkomen.

CNV Onderwijs en CNV Schoolleiders zullen hierin gezamenlijk optrekken. Die gezamenlijkheid werd nog eens nadrukkelijk op 9 november getoond: vakorganisaties, PO- en VO-raad, ouders en besturen zijn in Nieuwspoort bijeengekomen om aan de politiek duidelijk te maken dat het zo niet verder kan. De coalitiepartijen lijken echter voet bij stuk te houden. Daarom gaan we gezamenlijk verder. Maar niet alleen op het gebied van Passend Onderwijs. Daarom aan u allen de oproep ons nu al te voeden met de problemen die de bezuinigingen op uw school hebben veroorzaakt of dat in hoge mate nog zullen doen. Hoe meer input, hoe beter! Hoe kunnen we de kwaliteit nog waarborgen met elkaar? Hoe kunnen we de werkdruk bij collega's verminderen?

Vaes zei het op de Algemene Vergadering als volgt. "Ruim een jaar geleden heeft het rayonbestuur Midden-Limburg een vraag gesteld op de Algemene Vergadering naar de effecten van de veranderende leerlingenweging voor de formatie van scholen. Er was een aflopende compensatieregeling en van diverse scholen is vernomen dat dit fors financieel inleveren betekende. Het DB gaf aan open te staan voor signalen uit het veld. Inmiddels zijn er vele signalen afgegeven. Dit is gecommuniceerd in Schooljournaal. CNV Schoolleiders heeft een kleine peiling onder haar leden gedaan en gevraagd naar de effecten van een opeenstapeling van maatregelen. Vraag is dan ook: wat gebeurt er nu na die signalen? Hoe staat CNV Onderwijs tegenover de bezuinigingen rond Passend Onderwijs en de nullijn met betrekking tot de salariëring? Want oppikken alleen is niet genoeg. Als schoolleider vul ik momenteel alleen nog maar vragenlijsten in die ertoe doen, zoals dat tegenwoordig zo mooi heet. Als er met de signalen verder niets zichtbaars gebeurt, wordt mijn animo om in te vullen steeds kleiner, want wat doet het er toe?
Onze oproep is een oproep tot actie. De leerlingenweging is inmiddels zo veranderd dat kinderen, die vroeger 1,90 en 1,25 telden, nu geen extra gewicht meer in de formatieschaal leggen, dus voor nul tellen. Alle buitenlandse ouders hebben de University of Kenia, Ethiopië of de Poolse Highschool bezocht. En tellen voor nul, ook al spreken ze geen woord Nederlands of Engels. De schoolgewichten, met dezelfde populatie aan leerlingen, nemen enorm af. De aanvullende onderwijsachterstandsgelden van de gemeenten zijn gekoppeld aan het schoolgewicht, dus ook deze geldstroom wordt minder. Met dezelfde kinderen, beduidend minder geld, moeten scholen dezelfde, nee, nog hogere Citoscores halen (die vallen immers onder een andere – minder zware – categorie en moeten betere resultaten halen om dát gerelateerde gemiddelde te halen). De schoolbesturen in Limburg hebben dit aangekaart bij de jaarlijkse inspectiemeeting. Ook bij de inspectie is het signaal bekend en zij onderzoekt momenteel hoe de veranderende weging de Citoscores beïnvloedt. En wat horen we vanuit CNV Onderwijs behalve een artikel in Schooljournaal? Helemaal niets, complete radiostilte. Zelfs in de tijd van het lijstje voor de Top 2000.
Dan praat ik nog niet over de voorgenomen bezuinigingen rond Passend Onderwijs. Naast de formatiekorting leerlingenweging, naast de gewijzigde groeiregeling, naast het verdwijnen van gelden voor bestuur en management moeten we met driehonderd miljoen minder toch hetzelfde (of liefst iets beters) bereiken. Dat doe je volgens Ton Elias (VVD) door de niet functionerende leraren de laan uit te sturen en volgens de politiek de overige leraren op de nullijn te laten staan. Wanneer is het voor ons nu eindelijk genoeg? Ik heb mijn top tien voor de Top 2000 al klaar en ik hoop dat dit ook het lijstje van CNV Onderwijs wordt.

1. **Help...The Beatles**
2. **Money...Pink Floyd**
3. **Stop, right now...Spice Girls**
4. **Zeg me dat het niet zo is...Frank Boeijen**
5. **See me, feel me...maar ook hear me...The Who**
6. **Fire...The Pointer Sisters**
7. **Vluchten kan niet meer...Frans Halsema en Jenny Arean**
8. **Beat it...Michael Jackson**
9. **School 's out...Alice Cooper**
10. **Ik kan het niet alleen...De Dijk**

Dus: Let's all stand together voor het Child in Time."



17 JANUARI: FLITSBIJEENKOMSTEN

Wilt u resultaten managen?
Wilt u mensen motiveren?

COSMO biedt een aanpak voor management, gesprekkencyclus, bekwaamheidsdossier en POP.

COSMO

- resultaatmanagement
- persoonlijk ontwikkelingsplan
- bekwaamheidsdossier
- competenties
- leerkracht reflectievragenlijst
- NSA reflectievragenlijst
- 360 graden feedback
- sollicitatie-interview

Training, internettoepassingen en advies.

Kijk op **www.sikon.nl** of bel met Mevr. Z. Geerling: 06-10 60 61 27







ConZes: Voor goed leiderschap in het onderwijs

ConZes is het samenwerkingsverband van CNV Schoolleiders, Besturenraad Academie, Bureau Katholiek Onderwijs, Magistrum Leiderschapsontwikkeling, Penta Nova, Christelijke Hogeschool Windesheim en Stenden Hogeschool.

Goed leiderschap in het onderwijs is bepalend voor de kwaliteit van ons onderwijs. Onderzoek laat zien dat een goede schoolleider het verschil kan maken. Goede schoolleiders zijn correct opgeleid, zijn visionair en beïnvloeden de kwaliteit van een school zowel direct als indirect. Direct door onderwijskundig en opbrengstgericht leiderschap, indirect door zorg te dragen voor goed opgeleid personeel dat bedreven met elkaar samenwerkt op basis van een gemeenschappelijke visie op goed onderwijs. Het realiseren van kwaliteit is teamwerk. Goed leiderschap in het onderwijs is daarom gedeeld leiderschap; leiderschap op elk niveau binnen de schoolorganisatie. Goed leiderschap is voor ons verbindend en inspirerend, professioneel en bekwaam.
ConZes bestaat uit een samenwerkingsverband van geaccrediteerde onderwijsinstellingen die zich inzetten voor uitstekende scholing van schoolleiders. Zij doen dit door een aantal speerpunten te handhaven en te coördineren.

• ***ConZes wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van goed onderwijs***
Dat kan alleen als er voldoende en goed opgeleide leidinggevenden zijn. Leidinggevenden die zich ervan bewust zijn dat leiderschap alles te maken heeft met verbondenheid en het inspireren van mensen, maar ook met professionaliteit en met bekwaam worden, zijn en blijven. Als gevolg van de vergrijzing groeit het tekort aan verbindende, inspirerende en professionele schoolleiders.

• ***Een betere zichtbaarheid van confessionele schoolleiders***
De schoolleiders in het confessioneel onderwijs worden onvoldoende gezien en gehoord. In de richting van onze achterban, de politiek en de beleidsmakers maken wij ons gezamenlijk sterk voor de kwaliteit van het confessioneel onderwijs.

• ***En betere voorwaarden voor de opleiding van leidinggevenden***
Aan bestuur en management in het onderwijs worden steeds hogere eisen gesteld. De roep om meer en beter opgeleide leidinggevenden verhoudt zich slecht met bezuinigingen en beperking van scholingsbudgetten.

• ***ConZes aan het werk***
ConZes wil landelijke opleidingen, die aansluiten bij de opleidingsbehoefte, en het aantal plaatsen waar deze opleidingen worden aangeboden bevorderen. Daarbij streeft ConZes ernaar om leergangen, trainingen, cursussen en themadagen beter op elkaar af te stemmen. ConZes ontwikkelt kennis, deelt haar kennis en stemt haar activiteiten op elkaar af. Zo organiseert ze jaarlijks een leiderschapsdag om versnippering van congressen te voorkomen. Daarnaast zal ze gevraagd en ongevraagd advies verstrekken aan overheden, politieke partijen en sectorraden, door middel van direct contact met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en andere landelijke overlegorganen. ■

EERSTE CONFERENTIE
De eerste conferentie georganiseerd door ConZes vindt plaats op vrijdag 25 maart 2011 van 13.00 tot 18.30 uur. Noteer deze leiderschapsdag vast in uw agenda, u wilt het niet missen! Nadere informatie betreffende deze conferentie volgt op korte termijn. Kijk voor meer informatie over ConZes op www.conzes.nl

leden actueel

Gedicht

Christusfeest

Wat is de zin van het verhaal

een ongewenste zwangerschap
een onbekende vader
een onverwachte reis
een onwelkome ontvangst
een onbekende toekomst

Onzin?

Hoe zinvol is het

de wereld te willen redden
de machten te willen breken
de zonde uit te willen bannen
de weg door de duisternis te banen
de mens zijn bestemming te geven

Zinloos?

God zendt ons de Christus, zodat wij

de zin van ons leven gewaarworden
de diepte van zijn liefde ervaren
het licht van zijn nabijheid beleven

Hoe onbegrijpelijk zinvol.
Om stil van te worden.



CNVS Boekenselectie

- *Slimmer organiseren.* Een eindrapport van een reis langs dertien scholen met goede voorbeelden van hoe organiseren het verschil kan maken. U kunt het boek bestellen voor 15 euro door een e-mail te sturen naar info@cnvs.nl. Wij zenden u het boekje vervolgens toe met een factuur.

- *Leren?* Natuurlijk! In deze Direct leest u een interview met de auteur van dit boek, Maaike van Mourik, directeur van basisschool De Vallei in Renkum. U kunt deze editie bestellen voor 17,95 euro via info@spectrovita.nl of via basisschooldeval-lei@natuurlijkleren.net.

- *Gewoon bijzonder.* Deze gedichtenbundel van Chris Lindhout is te bestellen via bundelschrislindhout@live.nl voor 12,95 euro.

Rectificatie: Redacteur gezocht

In nummer 7 van Direct van november 2010, hebben we in de oproep 'Redacteur gezocht' vermeld, dat er een vergoeding van 40 euro betaald wordt per geplaatst artikel. Dit is niet correct: er wordt 30 euro per geplaatst artikel vergoed. Onze excuses hiervoor.



Gedichtenbundel

Met trots hebben wij tijdens het congres van CNV Schoolleiders de geboorte van de nieuwe bundel van Chris Lindhout kunnen aankondigen.

Geboren op woensdag 3 november 2010:
Gewoon...bijzonder
De vijfde bundel van Chris Lindhout
Uitgave CNVS
Copyright 2010 PCSO
45 pagina's groot en een lust voor het oog!

Over een ding zijn wij het helemaal eens: de bundel *Gewoon... Bijzonder* ziet er prachtig uit. De vijfde bundel van Chris Lindhout bestaat niet alleen uit inspirerende gedichten, maar er staat ook een aantal columns in. De moeite van het bestellen meer dan waard. De gedichten zijn gericht op relaties, die mensen en kinderen onderling hebben. De relaties die, volgens de schrijver, de basis zijn voor elk echt contact. Daarbij gaat het om grotere zaken in de opvoeding en school dan toetscijfers. De laatste strofe van het titelgedicht geeft de inhoud eigenlijk heel goed weer.
En wie in het kleine het grote niet ziet
En in het gewone het bijzondere niet
Die mist het wonder dat rond hem geschiedt

Bent u op zoek naar een goed startpunt voor vergaderingen of wilt u uw team een kerstgeschenk geven? Dan bent u met deze bundel zondermeer goed uit. De kosten voor deze vijfde bundel bedragen 12,95 euro. Wie meer dan tien exemplaren bestelt, krijgt 2,95 euro korting per exemplaar. De andere bundels zijn ook beschikbaar: *Momentje, In verwondering verder gaan en Goud in handen.* Een set van vier bundels kost 32 euro. U kunt de bundels bestellen via bundelschrislindhout@live.nl.

Direct 2011

Verschijningsdata

Nr. 1	**15 januari**
Nr. 2	**19 februari**
Nr. 3	**19 maart**
Nr. 4	**16 april**
Nr. 5	**21 mei**
Nr. 6	**18 juni**
(zomerstop)	
Nr. 7	**17 september**
Nr. 8	**15 oktober**
Nr. 9	**19 november**
Nr. 10	**17 december**



column

door Chris Lindhout

De toekomst in

"Mag ik je wat vragen?"
Ik ben op het CNVS-congres en iemand trekt me letterlijk aan mijn mouw. Ik draai me om en kijk in de ogen van een jongere collega. "Willeke", zegt ze en ze steekt haar hand uit. Ik wijs op een toevallig leeglopend tafeltje en we gaan zitten.
"Jij bent toch al wat langer directeur?", vervolgt ze als we naast elkaar zitten. "Ja, maar wat is lang", zeg ik relativerend. Ze reageert er niet op en steekt direct van wal.

"Ik mag voor het eerst voor mijn school een schoolplan schrijven en nou vroeg ik me af of jij niet een paar tips en trucs voor me hebt." Ze zucht en vervolgt: "'t Is best een klus.... denk ik."
Ze kijkt er een beetje ongelukkig bij. Ik ben verrast, want eerlijk gezegd is het schoolplan niet echt mijn ding, maar om nu een pas begonnen enthousiaste collega met zure opmerkingen het directieleven dito te maken, gaat me te ver.



"Nou, op zich is het best handig als je weet wat je wilt... Sorry, als je als schoolteam weet wat je wilt", antwoord ik. Fullan blijft me achtervolgen, merk ik.
Ze zwijgt en wacht af, haar handen gevouwen op tafel, alsof ze bidt. Ik denk na. Het vorige schoolplan heb ik na ondertekening in de kast gezet. Het is er in die vier jaar twee keer uitgehaald. Een keer, omdat een stagiaire daarom vroeg en een keer, omdat de kast werd schoongemaakt. Eigenlijk, bedenk ik me, staat het hele schoolplan als een A-viertje in mijn hoofd. Ergens op die fysieke harde schijf. Of, spiritueler gezegd, speelt het schoolplan al ongemerkt vier jaar lang een rol bij alles wat ik bedenk. Maar leg dat eens uit aan een beginnende collega.
"Kijk," zeg ik, "het draait erom welke koers je wilt varen. Welk punt op de horizon je wilt nemen." Ze kijkt me verbaasd aan. "Punt op de horizon?", vraagt ze. Mijn oude fout speelt weer op. Ik denk altijd dat als ik mezelf begrijp, anderen me ook begrijpen.
"Een schoolplan is een soort meerjarenondernemingsplan. Je wilt met je team een bepaalde kant op." Ze onderbreekt me: "Dus of je Montessori wil doen of EGO of Dalton of..."
"Juist, of gewoon beter doen dan wat je al doet. Het hoeft allemaal zo spectaculair niet."
"Maar...," zegt ze aarzelend, "dat kan toch op een A-viertje?"
Ik schrik en stamel: "Ja, ... dat zou kunnen."
Dan schiet me iets te binnen. "Willeke," zeg ik, "zoek bij je team wat hen beweegt om met kinderen om te gaan. Waar ligt hun hart? Wat is hun passie? Als je dat goed in beeld hebt, kun jij als directeur de richting bepalen. Dat is belangrijk hoor," benadruk ik, "dat je zichtbaar maakt wat in hun hart zit. Zo krijg je het plan van je school helder... je schoolplan. Die jongens en meisjes voor de klas, die moeten het doen!"
De bel gaat en we staan op. "Dank je," zegt ze, "en jij ..... ook succes met jouw plan met je school."
Ze verdwijnt in de massa. Willeke.

IJSSTRIJD 2011

26 FEB. 2011 FLEVONICE



SCHAATS MEE EN GEEF ALLES!

WWW.IJSSTRIJD.NL

NIERSTICHTING
GEEFT TOEKOMST.

Bent u nog geen lid van CNV Schoolleiders, maar wilt u dit wel graag worden? Of kent u iemand die graag lid zou willen worden? Meldt u zich dan aan via www.cnvs.nl
of mail uw gegevens naar info@cnvs.nl

CNV Schoolleiders

Adres:
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
Postadres:
Postbus 2510
3500 GM Utrecht

Telefoon:
030-751 1004
Fax:
030-751 1739

Email:
info@cnvs.nl
Website:
www.cnvs.nl

Schoolleiders