

leerKRACHT

Elke dag samen een beetje beter

Sinds 2014 werkt het team van basisschool Apollo 11 in De Meern met leerKRACHT. Met deze aanpak creëert een school een verbetercultuur waarin leraren, inclusief schoolleiding, van elkaar leren en - vaak ook samen met leerlingen - het onderwijs verbeteren. LeerKRACHT is geen methode, maar een andere manier van denken en werken, vinden Marja Hamers en Marie-Louise Bijl van obs Apollo 11. 'LeerKRACHT heeft ons helpen groeien naar wie we zijn: een hecht team dat samen aan goed onderwijs werkt.'

In het jaar dat Neil Armstrong, Buzz Aldrin en Michael Collins in de Apollo 11 naar de maan vlogen en Armstrong zijn legendarische eerste stappen op de maan zette, opende de Apollo 11 in De Meern voor het eerst haar deuren. Begonnen als kleine dorpsschool is de Daltonschool sinds vijf jaar gehuisvest in een prachtig nieuw gebouw. De Daltonvisie is krachtig neergezet, de onderwijskwaliteit en het werkplezier van het lerarenteam zijn toegenomen en het leerlingenaantal verdubbelde.

Professionele cultuur

Toen Marja Hamers in 2013 begon als directeur van de Apollo 11, was Dalton voor de school de manier waarop de leerlingen werkten. "Nu zijn de Daltonkernwaarden echt vervlochten met onze schoolvisie, mede doordat we op nieuwe ideeën werden gebracht door leerKRACHT." Hamers had al gehoord van Stichting leerKRACHT voordat ze directeur werd van de Apollo 11. "Het leek me een heel mooie manier om een professionele cultuur in school te bevorderen." Daarom deelde ze haar kennis over deze manier van denken en werken met haar teamleden en ook zij raakten enthousiast. "Voor mij was dat erg belangrijk. Als je naar een andere werkwijze toe wil, dan moet dat gedragen worden door het team. Ik geloof in de kracht van de werkvloer. Dat is wat leerKRACHT ook voorstaat, het heeft ons nieuwe inzichten en handvatten gegeven, waardoor samenwerken nu in alle lagen van onze organisatie een rol speelt. Ook Daltonvaardigheden als feedback geven, elkaar

vertrouwen en keuzevrijheid kregen met deze aanpak een nieuwe boost."

Vier instrumenten, die elkaar onderling versterken, vormen de basis van de leerKRACHT-aanpak:

- De bordsessie. Effectieve, korte werksessies, waarin leraren en schoolleiding wekelijks (leerling)resultaten bespreken, doelen bepalen en verbeteracties afspreken. Iedereen deelt zijn of haar successen, evalueert de voortgang op gestelde doelen, loopt verbeteracties na en deelt hoe hij of zij zich voelt. Een bordsessie duurt maximaal 15 minuten.
- Gezamenlijk lesontwerp. Vertaling van de doelen van het bord naar de dagelijkse lespraktijk. Leraren bereiden samen lessen voor, bepalen per les wat ze willen bereiken en innoveren zo het onderwijs.
- Lesbezoek en feedback. Leraren observeren bij elkaar of het bij het gezamenlijk lesontwerp beoogde effect op de leerling wordt behaald en bespreken dit samen na.
- De stem van de leerling. Inspiratiebron voor de verbetering. Leerlingen geven leraren feedback over het onderwijs en doen suggesties voor verbeteringen.



Brigitte Bloem is eigenaar van Tekstbureau Bijl dat ik schrijf

Als team groeien

Marie-Louise Bijl is al zo'n tien jaar aan de Apollo 11 verbonden. Eerst alleen als leraar, maar inmiddels ook als bovenbouwcoördinator. "In 2013 was de Apollo 11 een kleine school", blikt ze terug. "Er waren geen werkgroepen en ook bouwcoördinatoren ontbraken. Groepsgewijs zijn we trainingsmodules gaan volgen bij Stichting leerKRACHT. We hebben daardoor geleerd hoe we samen aan het verbeteren van ons onderwijs kunnen werken, waardoor we als team zijn gaan groeien." Hamers vult aan: "Een van de teamleden van de Apollo 11 werd de interne coach van de nieuwe aanpak. Zij werd weer door de stichting gecoacht. Deze leraar was tevens schoolopleider, dus zij kon zich op deze wijze ook zelf verder professionaliseren."

Doelen stellen

Het allerbelangrijkste instrument dat leerKRACHT het team van de Apollo 11 heeft gebracht, vinden beiden de bordsessies. "Door ons hele schoolgebouw heen zie je whiteboards met doelen, acties en de voortgang hangen, in de teamkamer, in mijn eigen kamer en in alle groepslokalen", schetst Hamers. "We formuleren doelen en leraaracties voor een bepaalde periode. Met een vaste regelmaat geven we op de borden aan hoe ver we zijn en vinken we de bereikte doelen af. Vervolgens stellen we weer nieuwe doelen."

Bijl merkt op dat het werken met borden overal is doorgevoerd. "Onze zorgbesprekingen doen we aan de hand van een zorgbord. Als we studiedagen hebben, doen we dat aan de hand van bordsessies. In alle groepen beginnen en eindigen we de dag met een bordsessie. Zowel de kinderen als wij werken zo veel doelmatiger en effectiever. Het lerarenteam vergadert veel minder. En als we overleggen, dan duurt het veel korter en doen we dat veel meer to-the-point. Ook op klassenavonden met ouders beginnen we met het bord om de verwachtingen te peilen. Aan het eind komen we daarop terug en vragen we aan alle ouders of de doelen van de avond zijn behaald, zodat iedereen tevreden naar huis gaat."

Alleen aan de MT-vergaderingen van de Apollo 11 komen geen bordsessies meer te pas. "We hebben het wel geprobeerd", zegt Hamers, "maar het was niet effectief. Het vullen van het bord werd daar doel op zich. Dat is het natuurlijk niet, het is een middel. Op alle andere momenten staat het bord in dienst van het onderwijs en zo moet het ook zijn."

Op de vraag of een digitale oplossing wellicht niet geschikter is dan een whiteboard, reageren Hamers en Bijl unaniem: "Zowel leerlingen als leraren werken op de Apollo 11 regelmatig digitaal. Juist de zichtbaarheid van ons bordstelsel werkt zoveel beter voor het praten over je doelen. Dat maakt dat het doelmatig werken aan een verbetercultuur leeft en blijft leven."

Lerende school

Werken met leerKRACHT heeft de Apollo 11 veel goeds gebracht, vinden Bijl en Hamers. "In feite maak je leren



zo zichtbaar", zegt Bijl. Hamers vult aan: "Bij ons lag de lat altijd erg hoog maar het kon altijd nog beter. Door de doelen wekelijks te bespreken krijgen we meer zicht op de successen die we stapsgewijs behalen. Dat geeft veel voldoening." Volgens Bijl heeft dit alles er ook toe geleid dat de Apollo 11 veel meer een lerende school is geworden. "Elke woensdagmiddag komt ons hele lerarenteam, inclusief schoolleider, bij elkaar en pakken we een thema bij de hoorns, bereiden we jaarthema's voor en bespreken we nieuwe lesontwerpen. Zo leren we steeds beter elkaars expertise te benutten, allemaal ten dienste van het verder verbeteren van ons onderwijs."

De Daltonschool sinds vijf jaar gehuisvest in een prachtig nieuw gebouw

'Creëer op je school een verbetercultuur'

Jaap Versfelt, initiatiefnemer van Stichting leerKRACHT, streeft naar een cultuur op scholen, waarin leraren van elkaar leren en samen het onderwijs verbeteren. "Een cultuur van 'elke dag samen een beetje beter' is simpel te begrijpen, maar lastig te realiseren. Zo werken vergt overtuiging, rolmodellen, tijd, vaardigheid, lef en doorzettingsvermogen. Maar het kan!" Tien procent van alle scholen - po, vo en mbo - werkt al op deze wijze. Obs Apollo 11 is er daar een van. Op <https://stichting-leerkracht.nl> staan enorm veel video's en materialen die je kunnen helpen. Je kunt deelnemen aan leerKRACHT. Dan trek je met andere scholen op om een verbetercultuur in je school te creëren. Maar je kunt ook zelf al starten.

Wil je weten hoe jij in 12 concrete stappen op jouw school een verbetercultuur creëert?
Ga naar: <https://bit.ly/2Bfj9b7>



Marie-Louise Bijl en Marja Hamers: "Werken met leerKRACHT heeft de Apollo 11 veel goeds gebracht."

Ook de leerlingen hebben een actieve rol in 'elke dag een beetje beter onderwijs.'

De leraren van de Apollo 11 nemen regelmatig een kijkje in elkaars klas, om te kijken hoe de ander het doet en te leren van elkaar. Bijl vindt de inspiratiemomenten die daardoor ontstaan erg waardevol. "Het is inspirerend als je door je naaste collega's op goede ideeën wordt gebracht, die je meteen in je eigen groep in praktijk kunt brengen." Hamers: "Dit is een onderdeel van de methodiek van Stichting leerKRACHT en leerkrachten kwamen zelf met voorstellen hoe dit georganiseerd kan worden. Deze bottom-up aanpak om het onderwijs te verbeteren, is zoveel effectiever. Feedback geven zit al heel erg in onze schoolcultuur, maar kritische feedback geven aan elkaar op verbeterpunten vraagt om oefening. Daarin kunnen we nog groeien."

Inbreng leerlingen

Ook de leerlingen hebben een actieve rol in 'elke dag een beetje beter onderwijs'. Daarmee geef je leerlingen een stem en verantwoordelijkheid. Je betrekt ze bij de inhoud van het verbeterproces en het vinden van verbeteringen, en je komt te weten wat de leereffecten zijn. Leerlingen gaan zich meer betrokken voelen bij het onderwijsproces en dat leidt tot beter gemotiveerde leerlingen, is de ervaring van scholen die met leerKRACHT werken. Lizzy en Thomas (groep 8), Liselotte en Milou (groep 7) vertellen hoe dat op obs Apollo 11 gaat. Lizzy: "Aan het begin en aan het eind van elke schooldag staan we met de hele groep bij het bord. Elke dag krijgt iemand anders de stift om allerlei dingen op het bord te schrijven. De leerling met de stift vraagt dan aan de andere leerlingen hoe iedereen zich voelt, blij, sip of niet zo blij. Dat wordt met streepjes geturfd. Daarna kun je, als je dat wil, vertellen waarom je je zo voelt, zodat iedereen daar rekening mee kan houden." Milou: "Op het verbeterbord schrijven we ook de doelen van die dag en die week. Aan het eind van de week geef je bijvoorbeeld aan hoeveel procent van je weektaak je hebt gedaan. Maar ook wat elke leerling vindt dat goed en minder goed is gegaan." Liselotte: "We schrijven ook op of iets gelukt is en waar we trots op zijn. Bijvoorbeeld als iedereen zich die week aan de pleinregels heeft gehouden." Thomas: "Het werkt heel fijn met de verbeterborden. De grotere doelen die we als klas hebben, bespreken we niet elke dag, maar bijvoorbeeld één keer in de week. En sommige doelen duren wel een maand voor we die hebben bereikt." Liselotte: "We mogen de juffen en meesters tips en tops geven. Dat doen ze bij elkaar ook. Zo leren ze hoe ze dingen beter kunnen doen."

