VO MAGAZINE
voor het voortgezet onderwijs | Oktober 2026



Meepraten, meedoen én meebeslissen

Voorzitter Merijn Cramer over de prioriteiten van het LAKS

Soepeler naar het vo

Hoe zorgen we dat de overgang goed verloopt?

‘De kracht van samen’

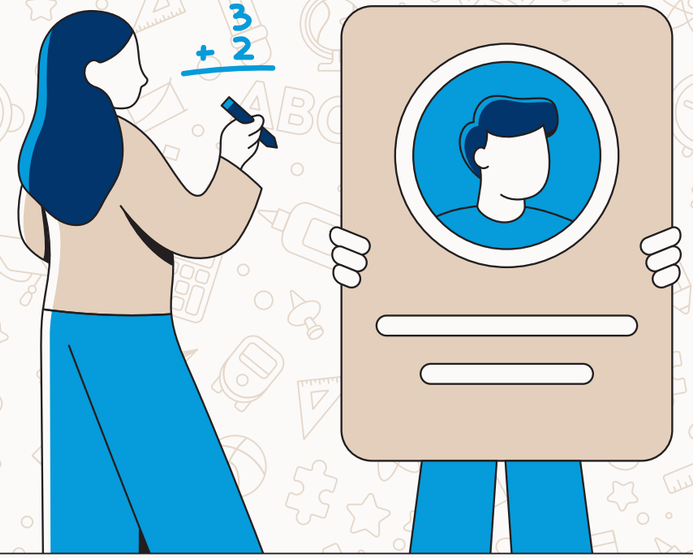
Toekomstdenkers Bart Götte en Ivan Pouwels over de nieuwe koers

Teamwork

Zo zwengel je het gesprek over curriculumactualisatie aan

Advertentie

Op zoek naar een nieuwe uitdaging?



Waar vind ik een baan in het onderwijs?

- De meeste onderwijs vacatures
- Anoniem gematcht worden met scholen via MeesterMatch
- Een overzicht van banenmarkten en opleidingen

Scan en vind vacatures

MeesterBaan

sinds 1999

INHOUD & VOORWOORD



‘Elke scholier moet kunnen meebeslissen’
Merijn Cramer is dit schooljaar voorzitter van het LAKS. Op zijn to-dolijst staan twee speerpunten: ‘iedere scholier beslist mee’ en ‘toegankelijk onderwijs voor iedereen’.

6



Beroepsstandaard
CLD en voCampus gebruiken ’m bij leiderschapsontwikkeling.

20



Banenafspraak?
Bij CVO Rotterdam zijn de ervaringen positief.

32

En verder

4 Vereniging / **10** Toekomstdenkers over ‘De kracht van samen’ / **15** Column / **16** Prinsjesdag 2026 / **25** De schooltijd van Martin Koolhoven / **26** VO in beeld / **28** Curriculumactualisatie / **36** Soepel van po naar vo / **40** Het Gebouw / **43** Praatplaat digitale veiligheid / **46** Boeken / **48** Wie werkt waar / **50** Vraagbaak

COLOFON

VO-magazine is een uitgave van de VO-raad, vereniging van scholen in het voortgezet onderwijs. VO-magazine verschijnt 5 keer per jaar in een oplage van 7.000 exemplaren **Redactieadres** VO-raad, Postbus 8282, 3503 RG Utrecht, T 030 232 48 00, redactie@vo-raad.nl, www.vo-raad.nl **Redactie** Cindy Curré, Evelien Dijksman (vormgeving), Xander Elink Schuurman, Fijke Hoogendijk, Ingrid Janssen, Sjoerd Smits, Suzanne Visser (eindredactie) **Ontwerp** XS Media, Utrecht **Druk** Damen Drukkers, Werkendam **Advertenties** DUO-Onderwijs, T 030 26 31 080, duo-onderwijs.nl **Issn** 18731163 **Afmelden** Alle bij de VO-raad bekende schoolleiders en bestuurders uit het voortgezet onderwijs ontvangen het VO-magazine. Wil je je aanmelden voor het magazine, wijzigingen doorgeven of wil je het magazine niet meer ontvangen? Mail dan met vermelding van naam en adres naar vo-magazine@vo-raad.nl.
Disclaimer De meningen die in het VO-magazine worden weergegeven, komen niet noodzakelijkerwijs overeen met de standpunten van de VO-raad.

VO RAAD Vereniging van scholen in het voortgezet onderwijs

Paarse PISA

Afgelopen maand verscheen het meest besproken lijstje in onderwijsland: PISA. Elke drie jaar voert de OESO in bijna honderd landen onderzoek uit naar de kwaliteit van het onderwijs. In de meting over 2025 daalde Nederland op het lijstje voor taal- en leesvaardigheid. De pers stond er bol van en van links tot rechts riep de Kamer om actie. De staatssecretaris kondigde een Versterkingsagenda aan. Kern van de aanpak is samen in de sector en op school werk maken van de curriculumactualisatie. In de nieuwe kerndoelen zijn de basisvaardigheden immers stevig verankerd. In dit nummer lees je een artikel hoe ze dat aanpakken binnen Lucas Onderwijs.
Er was afgelopen maand ook een ander lijstje. Elke vier jaar onderzoeken het Trimbos-instituut en de Universiteit Utrecht de gezondheid en het welzijn van Nederlandse leerlingen tussen 11 en 16 jaar. Dit HBSC-onderzoek werd ook in 2025 uitgevoerd. En wat blijkt: in het voortgezet onderwijs is het aandeel leerlingen dat positief denkt over homoseksualiteit de afgelopen vier jaar gedaald van 59% naar 36%! Onder jongens denkt nog maar 22% positief over homoseksualiteit. De cijfers van deze ‘paarse PISA’ zijn schrikbarend. Nog maar 45% van de jongeren geeft aan dat het veilig is voor homoseksuele leerlingen om op school open te zijn over hun seksuele oriëntatie (in 2021 nog 60%). In het voortgezet onderwijs zegt 40% van de leerlingen dat homoseksuele medeleerlingen niet hun vrienden of vriendinnen kunnen zijn. Dit betekent dat er groeiende groep leerlingen is die zich uitgesloten voelt en niet uit de kast durft te komen.
De maatschappelijke verontwaardiging hierover is minder groot en minder breed dan over het teruglopen van leesvaardigheid. En dat is zorgelijk. Tolerantie voor homoseksualiteit en genderdiversiteit neemt af. Pleiten voor acceptatie of het hijsen van de regenboogvlag leidt eerder tot polarisatie dan tot saamhorigheid. Scholen merken dat ook. En toch: als ik op scholen kom, ontmoet ik telkens weer schoolleiders en leraren die dapper en vol overtuiging tegen deze maatschappelijke tendens ingaan. Zij maken het verschil door volhardend door te gaan met het creëren van een veilige schoolomgeving, het vieren van Paarse Vrijdag en het vormgeven aan de burgerschapsopdracht.



En gelukkig maar, want in het belang van leerlingen en dit land is dat meer nodig dan ooit!

Henk Hagoort

Voorzitter VO-raad

ALV met keynote Louise Elffers

Op 26 november 2026 organiseert de VO-raad weer een Algemene Ledenvergadering (ALV) voor leden. Deze keer gaan we in gesprek over onder meer digitalisering, inclusief onderwijs en onderwijsregio's. Een bijzonder onderdeel van het programma is de keynote van Louise Elffers, bijzonder hoogleraar Kansenongelijkheid aan de Universiteit van Amsterdam en voorzitter van de Onderwijsraad. 's Ochtend is er opnieuw een aanbod aan workshops rond actuele vraagstukken die leven in de sector.

→ Het programma is van 10.00 tot 16.30 uur. De ALV start vanaf 13.00 uur. Locatie is het Crowne Plaza Hotel in het centrum van Utrecht.



Wat verandert er dit schooljaar?

Welke wetten en regelingen veranderen er dit jaar die van belang zijn voor vo-scholen? De belangrijkste wijzigingen en nieuwe regelingen hebben we op een rij gezet:



De kracht van samen: ontmoet, leer en groei

Op zoek naar ontmoeting en uitwisseling met collega's en experts, nieuwe contacten en kennis en inspiratie? Benut 'de kracht van samen' en neem deel aan een van onze bijeenkomsten, masterclasses, trajecten en leernetwerken.

→ Bekijk op vo-raad.nl/bijeenkomsten welke activiteiten bij jouw vraagstukken en (ontwikkel)doelen passen.
Meer over onze strategische koers 'de kracht van samen' lees je vanaf pagina 10 in dit magazine.

Leertraject 'Beginnend eindverantwoordelijk schoolleider'

Ben je net gestart als eindverantwoordelijk schoolleider of heb je maximaal twee jaar ervaring in deze rol? Het leertraject 'Beginnend eindverantwoordelijk schoolleider' biedt een gefundeerde basis en impuls voor je nieuwe rol. Formeel en informeel leren, intervisie, workshops en keynotes: dit komt allemaal voorbij in het leertraject. In de bijeenkomsten ga je met collega-eindverantwoordelijk schoolleiders aan de slag met onderwerpen zoals je organisatieopdracht, visieontwikkeling en verandermanagement. Je vergaart inzichten over leidinggeven in het onderwijs en reflecteert samen met collega-schoolleiders op je functie. Gun jezelf een goede start en een zachte landing in je nieuwe rol!

→ Meld je aan via vo-raad.nl (kijk onder Agenda).



Campagne 'Jij bent nodig' van start

De nieuwe kerndoelen en de eerste examenprogramma's zijn gepresenteerd. Nu is het aan schoolleiders en bestuurders om de eerste stap te zetten naar curriculumactualisatie binnen de school(organisatie). Met de campagne 'Jij bent nodig' helpt de VO-raad je op weg. Op vo-raad.nl/curriculumactualisatie vind je hulpmiddelen en verhalen van bestuurders en schoolleiders. In deze editie van het VO-magazine vertellen Jan Andries Wolthuis en Johan Griffioen van Lucas Onderwijs hoe zij aan de slag zijn gegaan met de curriculumactualisatie.

→ Lees het artikel op pagina 28.





Ervaar hoe je leesonderwijs effectief vormgeeft

Inspiratiescholen laten zien hoe een effectieve aanpak rond het leesonderwijs eruitziet in de praktijk en slaan de brug tussen wetenschap en onderwijs. Jij bent dit najaar welkom om van deze aanpak te leren tijdens een bezoek aan een van deze scholen. Tijdens het schoolbezoek krijg je meer informatie over de werkwijze, ga je in gesprek met medewerkers van de school én krijg je een inspirerend kijkje in de praktijk. De schoolbezoeken worden kosteloos aangeboden door de Kennistafel Effectief Leesonderwijs.

→ Meld je aan voor een van de bezoeken via vo-raad.nl (kijk onder Agenda).

Rol van toezicht en bestuur bij IBP

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) zijn de basis voor een betrouwbare en veilige digitale leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers. Iedereen draagt hiervoor vanuit zijn eigen rol verantwoordelijkheid. Op de praatplaat bij dit VO-magazine staan de verantwoordelijkheden van de raad van toezicht en het bestuur centraal. De praatplaat brengt die verantwoordelijkheden in beeld en biedt een basis voor het gesprek over digitaal veilig onderwijs.

→ Lees meer over de praatplaat op pagina 43.



Tekst: Jacques Poell • Fotografie: Josje Deekens

Merijn Cramer, voorzitter van het LAKS:

‘Scholieren moeten kunnen meepraten, meedoen én meebeslissen’

Sinds 1984 behartigt het Landelijk Aktie Komitee Scholieren de belangen van alle vo-leerlingen in Nederland. Het LAKS is de allereerste vereniging in ons land die door minderjarigen is opgericht, en anders dan velen denken, is het acroniem niet bedoeld als woordgrap. Laksheid is trouwens wel het laatste wat Merijn Cramer kan worden aangewreven. Sinds 1 juli is hij de nieuwe voorzitter van het zevenkoppige bestuur van de vereniging, met een zeer ambitieuze agenda.

Als tienjarige kwam het Merijn Cramer ter ore dat er in zijn woonplaats Amstelveen een kinderraad was waar scholieren van groep 7 en 8 zich voor konden aanmelden. “Daar bleek onder mijn klasgenoten weinig animo voor te bestaan”, herinnert hij zich, “maar ik was meteen enthousiast: dat je kunt vertellen hoe jij vindt dat het gaat – en hoe het eventueel anders zou kunnen.” Een houding die hem met de paplepel was ingegeven: “Allebei mijn ouders hebben destijds bij hun studentenvereniging een bestuursjaar gedaan; mijn moeder is nu naast haar baan ook nog penningmeester bij de stichting HOI Foundation, voor jongeren met dyslexie. En ook mijn opa’s en oma’s zaten vroeger in zulk soort besturen.”
Het lag dan ook in de lijn der verwachtingen dat Merijn, eenmaal op de middelbare school, vanaf de eerste klas in de leerlingenraad zat. In de jaren daarop volgden de feestcommissie en de medezeggenschapsraad. En afgelopen zomer, aan de vooravond van zijn eindexamenjaar, was de tijd rijp voor de volgende stap.

Het is bepaald geen toeval dat je bestuurder bent geworden van het LAKS.
“Mijn ambitie is altijd geweest dat ik iets wil betekenen voor anderen. In de leerlingenraad en de medezeggenschapraad kon ik meedenken, hoewel er niet altijd écht naar leerlingen werd geluisterd. Maar we konden gelukkig wel dingen voor elkaar krijgen. Om een voorbeeld te noemen: we hebben ervoor gezorgd dat de toegangsdeur tot de toiletten op school is teruggeplaatst nadat die eerst op last van de directie was weggehaald omdat er op de wc’s gevapet werd. Dat hebben we bereikt door de betrokken

MERIJN CRAMER

- 2009 Geboren in Amsterdam
- 2019 Lid van de Kinderraad Gemeente Amstelveen
- 2021-nu Keizer Karel College Amstelveen, vwo met vakkenpakket Cultuur en Maatschappij
- 2022 Lid van de leerlingenraad
- 2023 Lid Unesco Commissie
- 2024-2026 Voorzitter leerlingenraad
- 2024 Lid van de medezeggenschapsraad en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
- 2024 Commissielid bij het LAKS
- 2026-2027 Voorzitter van het LAKS

‘Te vaak zien we dat een bestuurder pas bij een leerlingenraad aanklopt als plannen al grotendeels rond zijn’



leerlingen aan te spreken op hun gedrag en ze erop te wijzen dat ze door hun gedrag alle andere leerlingen van hun privacy beroofden. Nu ik bij het LAKS zit, kan ik nog veel meer betekenen voor nog veel meer medescholieren."

En dat meteen maar als voorzitter! Was dat van meet af aan het streven?
"Nee, helemaal niet. Zo werkt het bij het LAKS ook niet. Je kunt je aanmelden voor een bestuursjaar. Dan moet je een sollicitatieprocedure doorlopen. Daarna stelt de sollicitatiecommissie een bestuur van zeven scholieren samen, en doet zij een voorstel voor de rolverdeling: algemeen lid, penningmeester, secretaris en voorzitter. En dat wordt dan voorgedragen aan de leden van de Algemene Ledenvergadering, die met die keuze al dan niet instemmen. Het is tenslotte een vereniging."

Hoe heb je je voorbereid op je voorzitterschap?
"Behalve aan een goede inhoudelijke overdracht op dossiers en een aantal algemene 'Hoe overleef ik een LAKS bestuursjaar'-tips heb ik het meest gehad aan de persoonlijke gesprekken met mijn voorganger Thijmen Widlak. Over de balans tussen school en LAKS, hoe je als bestuur één front kunt vormen en welke dingen écht belangrijk zijn voor de positie van het LAKS, en welke een bonus. Zelf heeft Thijmen veel gedaan om de positie van leerlingen binnen de school te versterken, door er bijvoorbeeld voor te pleiten de leerlingenraad in de wet verplicht te stellen. Dat neem ik van hem over. Maar zijn belangrijkste advies was toch wel om bewust te genieten van de mooie dingen die je meemaakt. De kansen die zo'n jaar je biedt voor wat daarna komt, zijn enorm groot. Dat hoor ik ook terug van andere oud-voorzitters die hun kennis met me gedeeld hebben. Dat is van grote waarde en inspirerend. Want wij krijgen door het inwerken en de gesprekken met oud-bestuurders echt een goed beeld van de bijzondere kans die wij hebben om het leven van scholieren te verbeteren, met daar bovenop nog een prachtige persoonlijke ontwikkeling op erg jonge leeftijd."

Het nieuw aangetreden bestuur bestaat uit zeven bestuursleden. Bijna allemaal zitten ze in de laatste klassen van het vwo. Er is niemand bij uit het vmbo, terwijl daar toch iets meer dan de helft van alle Nederlandse scholieren onderwijs volgt. Hoe komt dat? En is die discrepantie wel wenselijk?
"We zijn er heel bewust mee bezig om scholieren uit verschillende leerrichtingen goed te betrekken bij het LAKS.



'Uit de LAKS-monitor blijkt dat 30 procent van de leerlingen niet tevreden is over wat hun school met hun mening doet'

Er zijn in de loop der jaren dan ook wel degelijk scholieren van het vmbo en het praktijkonderwijs geweest die zich kandidaat hebben gesteld voor een bestuursjaar. Maar het is waar dat de visvijver aan scholieren die zich daarvoor aanmeldt, geen afspiegeling is van hun verdeling over de diverse onderwijstypes. Havisten en vwo'ers zijn daar onevenredig ruim in de meerderheid. Dat wil niet zeggen dat we niet weten wat er in het vmbo en het praktijkonderwijs speelt. Hanna Stemmer en Malik van den Berg zijn daarvoor het komend jaar onze twee portefeuillehouders. Ze bezoeken niet alleen scholen, maar vangen ook signalen op tijdens onze ledenvergaderingen, congressen en pizzapanels – samen goed voor zo'n twintig contactmomenten per jaar. En de enquêtes uit het jaarlijkse onderzoek in het kader van de LAKS-monitor geven ook veel inzicht in wat er in het vmbo en praktijkonderwijs speelt, net als in alle andere regionen van het voortgezet onderwijs trouwens."

De 'A' in LAKS staat voor actie, oftewel, in de alternatieve spelling uit de tijd dat de vereniging werd opgericht: 'Aktie!' Wat mogen we komend jaar van jullie verwachten?
"Ik kan op dit moment nog niet zeggen wat we exact gaan doen. Dat hangt namelijk af van wat onze vereniging gaat vinden van ons jaarplan, en die stemming moet nog plaatsvinden. Wat wel vaststaat, zijn onze twee speerpunten. Het eerste speerpunt is: elke scholier beslist mee. Wij willen dat scholieren kunnen meepraten, meedoen én meebeslissen. Vaak wordt er wel naar ze geluisterd, maar ze kunnen lang niet altijd meebeslissen – iets wat we helaas bij leerlingenraden op veel scholen terugzien. En het tweede speerpunt is: toegankelijk onderwijs voor iedereen. Inclusief en passend. Gelijkwaardig onderwijs, waarin iedere leerling in dezelfde mate waardering, respect en reële kansen krijgt, ongeacht zijn of haar achtergrond, inkomen of beperking, mede door maatwerk te bieden dat past bij iemands unieke behoefte."

''s Ochtends zit ik Duitse woordjes te leren, 's middags praat ik met de staatssecretaris. Bizar!'

In aanmerking genomen dat Nederland bijna een miljoen middelbare scholieren telt, is dat een enorme uitdaging. Gaan andere LAKS-activiteiten daar niet onder lijden?
"Het mentale welzijn van scholieren blijft onverminderd hoog op de agenda staan. Scholieren hebben vaak erg te lijden onder de prestatiedruk op school. Dat komt voor een deel door leerlingvolgsystemen waarmee ze non-stop gemonitord worden, dus ook los van hun aanwezigheid in de les. Vandaar dat het LAKS vorig jaar de al langer bestaande Eindexamenklachtenlijn heeft uitgebreid met de Stresslijn als een nieuw onderdeel van onze permanente lobby tegen de cultuur van 'zweten, weten en vergeten'. Daar is inmiddels zo'n tweehonderd keer gebruik van gemaakt door eindexamenkandidaten. Wat de Eindexamenklachtenlijn zelf betreft: daar hebben we twee besturen geleden actie op gezet door scholieren er nadrukkelijk op te wijzen dat ze alleen met klachten over het examen zélf moeten komen – dubbelzinnige vragen, fouten in de opgaves, het afgaan van het brandalarm tijdens een examen, et cetera – en niet met klagen om het klagen in de trant van 'dat het zo moeilijk was'. Als het niet om de inhoud of de organisatie van het examen gaat, kunnen we niet veel met zulke klachten."

Het voortgezet onderwijs is het werkterrein van zowel het LAKS als de VO-raad. De nieuwe strategische koers van de VO-raad gaat over de 'kracht van samen', indachtig het beroemde motto van Nelson Mandela: 'Alleen ga je sneller, maar samen kom je verder'. Leerlingen spelen in dat verhaal een grote rol. Koren op jouw molen?
"Zeker. De koers van de VO-raad spreekt ons natuurlijk heel erg aan, we werken sowieso heel goed en graag samen. Het afgelopen jaar hebben wij met de VO-raad een convenant opgesteld over medezeggenschap dat nu ter goedkeuring bij de Ledenadviesraad en het Algemeen Bestuur van de VO-raad ligt. We zijn het erover eens dat medezeggenschap van leerlingen op school gefaciliteerd en gestimuleerd moet worden door schoolleiders. Aan de hand van het jaarlijkse leerlingentevredenheidsonderzoek in de LAKS-monitor hebben wij een nauwkeurig beeld van hoe het die medezeggenschap gesteld is in Nederland. Uit de LAKS-monitor van het afgelopen jaar blijkt dat 30 procent van de leerlingen niet tevreden is over wat hun school met hun mening doet. Eenmaal goedgekeurd moet het convenant er dan ook voor gaan zorgen dat leerlingen meer 'meegenomen' worden, zodat ze beter kunnen meedoen en meebeslissen – een van de twee speerpunten die al eerder ter sprake zijn gekomen."

Waar mogen bestuurders en directies van scholen voor voortgezet onderwijs volgens jou echt nog wel eens extra aan herinnerd worden?
"Allereerst: zorg ervoor dat jouw school een leerlingenraad heeft en dat je die goed faciliteert. Zorg bijvoorbeeld voor een lokaal waar ze kunnen vergaderen, geef ze vrijstelling van bepaalde lesuren, denk mee en ga regelmatig met ze in gesprek. En zorg voor een docent met taakuren. Daarnaast: neem leerlingen écht mee in je besluitvorming en betrek ze zo op tijd bij zaken die hen aangaan. Te vaak zien we dat een bestuurder pas bij een leerlingenraad aanklopt als de plannen al grotendeels rond zijn. Soms wordt een leerlingenraad daardoor meer benaderd als een stempel van goedkeuring, dan als een orgaan dat daadwerkelijk kan meedenken en meebeslissen. Terwijl juist die inbreng van leerlingen ervoor kan zorgen dat beleid beter aansluit bij de praktijk op school."

Hoeveel tijd besteed je aan je bestuursfunctie bij het LAKS? En valt die functie goed te combineren met je schoolwerk?
"Het is pittig, want ik ben per week zo'n 30 uur bezig met deze functie. En ik moet dit schooljaar ook nog even slagen voor mijn eindexamen. Maar het combineren gaat vooralsnog prima. Als bestuurslid van het LAKS blijf je weliswaar leerplichtig, maar ik ben door mijn school wel vrijgesteld van het verplicht volgen van alle lessen. Dat vergroot mijn flexibiliteit om school en werk met elkaar te combineren aanzienlijk. Wat ik voor het LAKS doe, is voor alle duidelijkheid daadwerkelijk een baan: ik word er net als mijn bestuursgenoten voor betaald, volgens het minimumloon. Maar we doen het absoluut niet voor het geld, we zitten hier echt om voor onze medescholieren iets te betekenen. En om er zelf veel van te leren."

Want er gaan natuurlijk heel wat deuren voor je open, zoals die van het ministerie van OCW, om maar iets te noemen.
"Ja, dat is heel bijzonder. Binnenkort heb ik daar weer een overleg. 's Ochtends zit ik dan nog Duitse woordjes te leren voor school, en 's middags praat ik met de staatssecretaris over wat er beter moet in het onderwijs. Echt bizar!"

'TOEN MOEST IK INEENS LEREN ACTEREN'

"Wat mij op het Keizer Karel College onverwacht veel heeft gebracht is mijn rol in de schoolmusical, twee jaar geleden. Ik heb mij toen laten overhalen om auditie te doen. Er wilden weinig jongens aan meedoen en daarom werd ik gevraagd. Toen zat ik ineens aan een grote rol vast en moest ik leren acteren en – in mijn ogen – rare oefeningen doen. Het was voor mij een manier om uit mijn comfortzone te komen en te leren omgaan met mijn stem en lijf voor een publiek. Deze ervaringen en skills neem ik mee bij elke speech, elk pleidooi of debat waar ik aan deelneem. Dat komt me nu in mijn rol als voorzitter van het LAKS heel goed van pas."

Tekst: Suzanne Visser • Illustratie: Robert Vulkers

Hoe ziet de toekomst voor de vereniging eruit?

Samen bereiken we meer

‘De kracht van samen’ heet de strategische koers van de VO-raad die op 4 juni unaniem werd aangenomen door de leden. Geen titel ‘voor de bühne’, zoals je misschien zou denken, maar een bewuste keus: de raad ziet de ‘kracht van samen’ als dé weg voorwaarts in deze tijd. Terecht, zeggen toekomstdenkers Bart Götte en Ivan Pouwels, die we om een reactie vroegen.

“Ik denk dat de VO-raad met deze koers *spot on* is”, zegt Bart Götte aan het eind van het gesprek. “Diversiteit is in deze tijd een enorme asset. En met 280 verschillende besturen die elk hun eigen context meebrengen, heeft de VO-raad een enorme diversiteit in huis. Alle reden om de kracht daarvan ten volle te benutten.”
Toekomstdenker Götte, die onder meer hoofddocent is aan de Universiteit van Amsterdam, houdt zich dagelijks bezig met vraagstukken op het snijvlak van transitiekunde, psychologie en organisatieontwikkeling. We bellen hem omdat hij dit voorjaar de aanwezigen bij het VO-congres aan het denken zette met zijn keynote over de vraag hoe een school in turbulente tijden sterk en verbonden kan blijven. Zou hij die analyse – in het kort – nog eens willen maken, maar dan voor de VO-raad als vereniging?

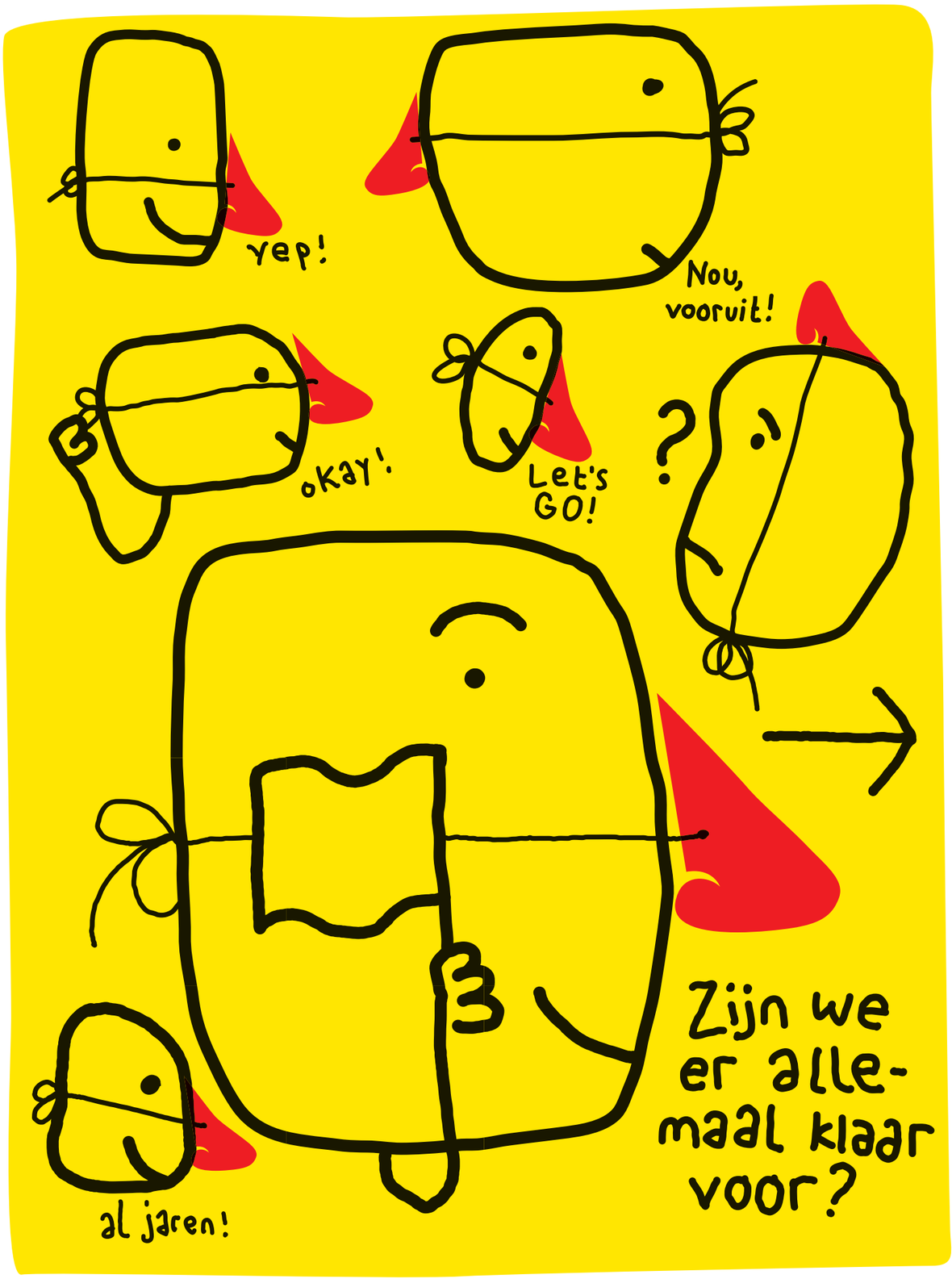
ECOSYSTEEM

Zijn relaas begint bij de veranderende tijdgeest. Na honderd jaar, zegt Götte, zijn we met veel gepiep en gekraak het tijdperk van de industriële revolutie aan het verlaten. Het was het tijdperk van de machine-analogie, van een samenleving die we hebben ingericht met systemen en processen. Geavanceerd, professioneel, maar ook ingewikkeld, met onderliggend een diep geloof in maakbaarheid en beheersbaarheid.
Het tijdperk van de machine heeft ons veel gebracht, waaronder goed en toegankelijk onderwijs. Maar inmiddels beginnen de radertjes vast te lopen. Onze vertrouwde ‘gereedschappen’ werken steeds minder goed en dat kost extra inspanning, tijd en middelen. Dat is te merken: we worden er moe van, we verliezen de moed, we krijgen een kort lontje.
Het zijn allemaal tekenen dat dit tijdperk ten einde loopt, zegt Götte. “We staan op de drempel van een nieuw tijdperk, waarin we niet de machine, maar de ecologie omarmen. In die analogie kijken we naar organisaties als ecosystemen. En wanneer is een ecosysteem vitaal? Als het dynamisch, open en divers is en als het ruimte biedt voor zelfsturing, zodat iedereen continu kan ‘kalibreren’ (afstemmen, red.) met de turbulente context.”

ANTICIPEREN

Wat betekent dat voor de VO-raad? In het onderwijs vallen de transitieperikelen naar verhouding nog mee, vindt Götte. Hij verklaart dit uit het feit dat het onderwijs een vrij stabiele sector is, die in Nederland al decennialang goed functioneert. Maar op termijn zal de turbulentie (Götte noemt factoren als politieke volatiliteit, maatschappelijke polarisatie en een veranderende arbeidsmarkt) het onderwijs niet ongemoeid laten.

‘Het netwerk van de VO-raad bruist van diversiteit en dat is een niet te onderschatten asset’



De spannende vraag is dan of de VO-raad hierop effectief kan anticiperen. “Hoe zorg je dat je als vereniging snel en proactief kunt schakelen op de momenten dat het moet? Hoe ga je als landelijke vereniging om met groeiende regionale verschillen? Hoe blijf je ‘verenigd’ als sommige besturen nog weinig merken van de turbulentie terwijl andere volop geraakt worden? Dat zijn vragen voor de VO-raad om zichzelf te stellen. Vragen waar ik niet zomaar het antwoord op heb, laat ik dat erbij zeggen.”

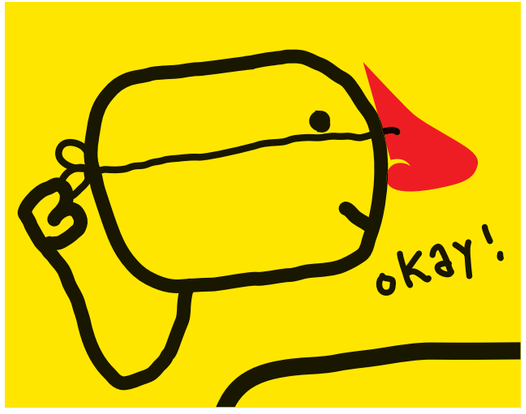
VOELSPRIETEN

Een pluspunt is volgens Götte wel wat hij het ‘early warning system’ van de VO-raad noemt. “Heel mooi aan het brede netwerk van de VO-raad is dat het werkelijk bruist van diversiteit. Dat is in deze tijd een niet te onderschatten asset. Met al die verschillende besturen en hun verschillende contexten heeft de VO-raad voelsprieten in de hele samenleving. Ik denk dat het een heel goed voornemen van de VO-raad is om in te zetten op participatie van leden. Ik zou zeggen: let goed op afwijkende geluiden en luister daarnaar. Daardoor kun je ontwikkelingen vroeg signaleren en dat is cruciaal voor anticipatie- en schakelkracht.”

OFFERVAARDIGHEID

Een ander pluspunt is dat de VO-raad goed lijkt te zijn in het mobiliseren van de achterban. Götte herinnert zich de campagne #kindvanderekening, tegen het schrappen van de Onderwijskansenregeling in 2025. Dat leden bereid zijn samen in beweging te komen voor belangrijke onderwerpen, wijst naar zijn idee op vertrouwen in elkaar en verbondenheid aan een gedeelde bedoeling.
Het brengt hem op wat volgens hem misschien wel hét kernpunt in de komende jaren wordt. “Iedereen die de nieuwe koers van de VO-raad leest, voelt de spanning tussen het belang van instellingen en het belang van de sector. De enige voorwaarde waaronder het lukt om met zoveel verschillende leden en verschillende belangen samen koers te bepalen, is als er bij leden voldoende offervaardigheid is. Daarmee bedoel ik niet een moreel appèl dat je doet op een ander, ik bedoel je eigen bereidheid om bij te dragen aan de gezamenlijke bedoeling. Ook als dat jouw eigen belang in de weg staat.”
Die offervaardigheid, denkt Götte, zal de komende jaren een essentieel collectief bindmiddel blijken te zijn. “Maar dat bindmiddel werkt alleen als je het met elkaar eens bent over de fundamentele bedoeling van het onderwijs. Een intentie is snel geformuleerd. Maar of je elkaar echt vindt op de bedoeling, blijkt niet uit wat er boven de poort gebeiteld staat. Dat blijkt uit hoe je je gedraagt op momenten dat het spannend wordt.”

‘Of je elkaar echt vindt op de bedoeling, blijkt uit hoe je je gedraagt op momenten dat het spannend wordt’



COMPLEX

Met de vragen van Bart Götte in het achterhoofd bellen we naar verenigingsexpert Ivan Pouwels. Waar ziet hij kansen voor de VO-raad om een vernieuwende en sterke vereniging te worden en te blijven?
Om te beginnen is er in de wereld van de brancheverenigingen waar de VO-raad toe behoort, wel het een en ander aan de hand, zegt hij. “Vroeger was het vooral belangrijk dat een vereniging goed het geluid van haar achterban kon articuleren. Vaak klonk dat een beetje zeurend, zo van ‘geen bezuinigingen’ en ‘we hebben meer geld nodig’. In het huidige krachtenveld werkt dat articuleren minder goed en dat komt doordat de meeste dossiers ontzettend complex zijn. Die kun je niet meer benaderen met de boodschap ‘we zijn tegen’.”

INNOVATIE

Een tweede verandering, zegt Pouwels, zit bij de overheid. Die is veel meer dan vroeger bezig met het managen van politieke belangen op de korte termijn, terwijl sectoren zoals het voortgezet onderwijs juist behoefte hebben aan langetermijnvisie. Ook is er naar verhouding veel minder kennis aanwezig binnen ministeries. “Die kennis moet nu van maatschappelijke organisaties komen. Vandaar dat brancheverenigingen – en de VO-raad is daar een goed voorbeeld van – zich verbreden naar het agenderen van maatschappelijke vraagstukken en het aanjagen van innovatie. Dat lukt ze lang niet allemaal, maar een aantal wel.”

AUTORITEIT

Wat succesvolle verenigingen kenmerkt, is dat zij een langetermijnvisie hebben op de toekomst van hun eigen speelveld en die ook kunnen onderbouwen met kwantitatieve data. “Het zijn verenigingen die zich ontwikkelen tot een autoriteit wat betreft hun eigen sector”, zegt Pouwels. Het vergaren van kennis en data krijgt dan hogere prioriteit en dat maakt het terecht dat de VO-raad daar in de koers op inzet. “In de vereniging van de toekomst wordt het delen van kennis en data in feite een lidmaatschapsvereiste. Het is nodig dat bij leden het besef ontstaat: als je meedoet in deze vereniging, hoor je kennis en data te delen.”

PARTICIPEREN

Nog twee punten wil Pouwels aanstippen in relatie tot de nieuwe koers. “Als je zegt: wij zijn een organisatie die het voortgezet onderwijs naar een hoger plan wil tillen, dan is het belangrijk dat iedereen die in het voortgezet onderwijs werkt, kan participeren. Niet alleen meestemmen, meedóen. En niet alleen bestuurders, ook schoolleiders – terecht dat dit in de koers staat – maar ook ándere medewerkers. Ruimte voor allerlei *communities of practice* waar kennis en ervaringen kunnen worden gedeeld draagt bij aan een levendige vereniging. Dus als HR-medewerkers een netwerkje willen bouwen, moeten ook zij dat binnen een vereniging kunnen doen.”

PARTNERS

Pouwels sluit af met een belangrijk punt dat hij de VO-raad wil meegeven. Een beweging die we de komende jaren gaan zien, is dat maatschappelijke organisaties, ook over grenzen van sectoren heen, samen de schouders gaan zetten onder grotere opgaven. Voor het onderwijs is dat van extra groot belang omdat het landschap zo versnipperd is. “Als je echt het belang van het voortgezet onderwijs wilt behartigen, zul je dat veel meer dan nu met andere partijen moeten doen. Dat wordt in de nieuwe koers erkend, maar ik zou er een speerpunt van maken. De VO-raad is de grootste partij en heeft een verantwoordelijkheid voor de sector. Het is de aangewezen partij om het voortouw te nemen en die brede samenwerking voor elkaar te krijgen. Er is heel veel dat je samen veel beter kunt bereiken dan alleen.”

‘Maatschappelijke organisaties gaan samen de schouders zetten onder grotere opgaven, ook over grenzen van sectoren heen’

DE KOERS IN HET KORT

In de strategische koers 2026–2031 kiest de VO-raad voor de kracht van samen. Samenwerking is de belangrijkste opdracht en de waarden verantwoordelijkheid, solidariteit en ontwikkelingsgerichtheid zijn daarbij leidend.
De nieuwe koers rust op drie pijlers. Als eerste de maatschappelijke opgave: het versterken van de gemeenschap. De samenleving heeft de verbindende en vormende kracht van het onderwijs meer dan ooit nodig. De school is een veilige gemeenschap waarin iedere leerling zichzelf mag zijn, zichzelf kan worden en leert zich tot anderen te verhouden. Dat vraagt aandacht voor brede vorming, inclusie, ouder- en leerlingbetrokkenheid en het tegengaan van segregatie, effecten van vroege selectie, thuiszitten en de kansenongelijkheid die uit dit alles voortvloeit. Ook samenwerking met zorgpartners, gemeenten en andere partijen is nodig.
De tweede pijler betreft de verhouding van het onderwijs met de overheid en andere stakeholders. De VO-raad gaat er nog steeds van uit dat de overheid over het ‘wat’ gaat en scholen over het ‘hoe’, maar ziet dat complexe vraagstukken vragen om gezamenlijk optrekken. Dat betekent meer vertrouwen en ruimte voor scholen, minder regeldruk en sturingsoverload en tegelijk gezamenlijke verantwoordelijkheid voor bijvoorbeeld het lerarentekort, inclusief onderwijs en digitalisering. De maatschappelijke opgave moet daarbij leidend zijn.
De derde pijler is de vereniging zelf. De kracht van de VO-raad ligt in de betrokkenheid van bestuurders en schoolleiders en in de verscheidenheid van de leden. De vereniging wil de stem en rol van schoolleiders verder versterken, kennis en data beter benutten en de achterban sneller kunnen mobiliseren voor belangenbehartiging en sectorontwikkeling.
Vanuit deze pijlers staan vier gezamenlijke opgaven centraal:

- **Samen versterken van de school als gemeenschap**
- **Samen werken aan onderwijskwaliteit & curriculumactualisatie**
- **Samen bouwen aan sterke professionele leergemeenschappen**
- **Samen vanuit publieke waarden richting geven aan digitalisering**

In lijn met de gedachte dat de kracht in het gezamenlijke ligt, worden de opgaven en pijlers van deze koers de komende jaren in samenwerking gaconcretiseerd. De koers is een strategisch kompas dat daarbij richting geeft.
De hele koers lees je hier:

Advertentie

VO-LEERLINGEN FINANCIEEL WEERBAAR MAKEN?



- Kant-en-klare lessen over geld
- Nauwelijks voorbereiding nodig
- Ondersteuning bij de organisatie
- Volledig betaald vanuit subsidie

Meer weten? Ga naar: degeldreis.nl/klasklaar

KlasKlaar
LEREN OVER GELD & GROEI

WWW.KENNISROTONDE.NL

Goeie vraag!

Hoe kun je jouw leerlingen met ADHD helpen om effectiever te leren?

De Kennisrotonde zocht het uit!

Scan de QR code om het antwoord te lezen! Of stel zelf kosteloos jouw onderwijs- of jeugdvraag op Kennisrotonde.nl!

Welke vraag stel jij?



ADHD

Gelijke kansen

Passend onderwijs

NATIONAAL KENNISINSTITUUT ONDERWIJS
Kennisrotonde

Minder werven.
Meer slagkracht.

Personeel vinden wordt steeds lastiger. Ook in het onderwijs. Maar de oplossing zit niet alleen in nieuwe mensen vinden. Door anders te kijken naar taken, talent en technologie ontstaat ruimte om het werk slimmer te organiseren. Zo verlicht je de druk, benut je talent beter en werk je aan duurzame inzetbaarheid.

Hoe werkt dat in de praktijk?
Laat je in 20 minuten bijpraten met de aflevering *Personeelsplanning en arbeidsmarktkrapte* van onze podcastserie 'Maar eerst koffie!'.



Loyalis
een merk van a.s.r.

COLUMN

Fotografie: Ton Zonneveld

Kind van de rekening

Als we aan criminaliteit denken, denken we aan de mocromaffia, American Gangster of grote mannen op motoren met een Hells Angels-logo op hun rug. Een spannende wereld van macht, dure auto's en veel te dikke horloges. Heerlijk om naar te kijken, onderuitgezakt op de bank met een grote bak popcorn. Maar de werkelijkheid ziet er anders uit. Stel je een jongen van dertien voor. Hij zit in de brugklas en wil graag de nieuwste sneakers. Een oudere jongen uit de buurt zegt dat hij makkelijk wat geld kan verdienen. Hij hoeft alleen zijn bankpas en pincode uit te lenen en krijgt de belofte dat er geen geweld of drugs bij komt kijken. Alleen even helpen.

Een paar dagen later is zijn rekening ineens geblokkeerd. Hij raakt in paniek, want er is gestolen geld doorheen gegaan. De bank belt en stelt vragen en zijn ouders zijn woedend. De oudere jongen wil zijn geld terug en onze brugklasser heeft ineens een schuld. Hij kan die afbetalen met een nieuw klusje. Een pakketje wegbrengen, iemand volgen, een foto maken van een voordeur. Daarna ineens veel heftiger: hem wordt gevraagd een explosief te plaatsen.

In Den Haag werden vorig jaar jongens van veertien en vijftien aangehouden met een zwaar explosief. Een andere veertienjarige hing in Amsterdam een tas met een explosief aan de deur van een pizzeria. Hij verklaarde dat hij de opdracht via Snapchat had gekregen. Sommige kinderen worden zelfs nog eerder geronseld. Schooldirecteuren vertelden vorig jaar dat leerlingen uit groep 7 drugs bezorgen. Dan hebben we het over kinderen die 's ochtends nog hun broodtrommel in hun schooltas stoppen.

Criminelen weten wie ze moeten benaderen. Jongeren die geld nodig hebben, onzeker zijn of thuis weinig rust ervaren. Ook neurodivergente jongeren kunnen kwetsbaar zijn wanneer zij zich jarenlang onbegrepen hebben gevoeld. In detentie treffen onderzoekers veel jongeren met ADHD, autisme, een licht verstandelijke beperking of andere problemen die niet op tijd zijn herkend. Armoede of neurodivergentie maakt een kind niet crimineel. Wel kan een jongere die nergens aansluiting vindt, extra gevoelig zijn voor iemand die zegt: 'bij ons hoor jij erbij'. De aanpak lijkt sterk op de werkwijze van loverboys en ronselaars voor radicale groepen. Eerst komt de aandacht, daarna de erkenning en pas later volgt de rekening.

In Overasselt zagen we onlangs waar die wereld toe kan leiden. Tientallen zwaarbewapende mannen trokken door een rustig dorpje. Een beveiliger werd doodgeschoten en twee agenten raakten gewond. Onder de 32 voorgeleide verdachten waren ook twee minderjarigen van zestien en zeventien jaar. Op school moeten we daarom eerder kijken naar de leerling die plotseling dure spullen heeft, steeds vaker afwezig is of geheimzinnig doet over oudere vrienden.

In het onderwijs werken pedagogisch en didactisch bekwame toppers die jongeren iedere dag zien. Soms merkt een mentor als eerste dat een kind langzaam verdwijnt. Maar een docent kan dit niet alleen oplossen. Daarom moeten we van scholen een Carrefour-concept maken: een gebouw met onderwijsgevenden, maar ook ouders, jongerenwerkers, wijkagenten en jeugdhulpverleners. Mensen die samenwerken ruim voordat een leerling in een politiedossier verschijnt.

We kunnen niet wachten tot de politie vraagt wat de leerling heeft gedaan. Wij moeten eerder vragen wie hem vasthield toen hij dreigde af te glijden.



Karim Amghar

is een Nederlandse schrijver, programma-/documentairemaker, televisiepresentator, onderwijsprofessional en docent. Zijn werk gaat over belangrijke sociale thema's, met een focus op onderwijs en sociale cohesie.

Tekst: Cindy Curré • Fotografie: ANP

Prinsjesdag 2026

Het funderend onderwijs kwam in de troonrede vrijwel niet voor. Een gemiste kans, vinden Annet Kil, Kim van Strien, Henk Hagoort, Merijn Cramer en Lobke Vlaming.

‘Onderwijs is het fundament van onze samenleving’

Kim van Strien, dagelijks bestuurder AOb: “De ochtend van Prinsjesdag begonnen we met een ludieke actie bij de Tweede Kamer. Omdat hoeden op die dag een belangrijke rol spelen, hadden we leden gevraagd een verjaardagshoed te knutselen, zo een die kinderen op de basisschool krijgen als ze jarig zijn. Het idee erachter: goed onderwijs zit niet alleen in grote plannen, maar ook in tijd, aandacht en vakmanschap van leraren. Het resultaat was een tafel vol met leuke hoeden en veel Kamerleden die er een kwamen passen. Zo waren we toch even met Kamerleden in contact om het onderwijs onder de aandacht te brengen. Dat gebeurde ook nog op de afsluitende Prinsjesdagborrel die de FNV elk jaar organiseert. Sowieso trekken we graag met andere vakbonden op, zeker in tijden dat de sociale zekerheid onder druk staat. Natuurlijk waren we teleurgesteld dat onderwijs verder bijna niet aan bod kwam. Kom op! Onderwijs is het fundament van onze samenleving. Hoe kun je dat weglaten? Het motiveert ons alleen maar meer om er goed op te blijven letten dat de afspraken die zijn gemaakt over bijvoorbeeld collectieve professionalisering worden nagekomen. We vinden het belangrijk dat we daar als beroepsgroep bij betrokken zijn. Dat moeten geen gesprekken óver leraren zijn, maar mét leraren.”

‘De helft van het verhaal’

Henk Hagoort, voorzitter VO-raad: “Toen ik de troonrede in de auto beluisterde en het funderend onderwijs daar eigenlijk niet in voorkwam, deed mij dat wel even de wenkbrauwen fronsen. Een kabinet dat zich zorgen maakt over de toekomst van onze democratie, zou toch het verband moeten leggen met onderwijs en bijvoorbeeld burgerschapsvorming. Doe je dat niet, dan vertel je maar de helft van het verhaal.
Als je naar de begroting kijkt, zie je gelukkig dat er wel degelijk in onderwijs wordt geïnvesteerd en dat een aantal zware bezuinigingen is teruggedraaid. Het gaat dan om middelen voor collectieve professionalisering, basisvaardigheden, een publieke AI-voorziening, School & Omgeving, schoolmaaltijden en brugfunctionarissen. In tijden waarin veel wordt bezuinigd, is dat absoluut goed nieuws. Kennelijk wordt het belang van onderwijs toch breed onderkend in Den Haag.
Het stemt me vooral tevreden dat de bezuinigingen op de Onderwijskansenregeling definitief van tafel zijn. Er wordt niet op de kansen bezuinigd van jongeren die al met 1-0 achterstaan door hun thuissituatie.
Samen met allerlei andere organisaties in de sector waaronder de vakbonden, ouders en leerlingen, hebben we ons daar vorig jaar breed tegen verzet. Het is mooi om te zien dat we samen zo’n resultaat kunnen boeken.”

‘We moeten oppassen dat niet alle aandacht naar lezen, schrijven en rekenen gaat’

Merijn Cramer, voorzitter LAKS: “Prinsjesdag was voor mij een normale schooldag, maar ik heb natuurlijk wel meegekregen wat er in de troonrede is gezegd en wat er in de miljoenennota staat. Ik vond het positief dat veel van de eerdere bezuinigingen op het onderwijs zijn teruggedraaid. Verder is het terecht dat er extra geld gaat naar basisvaardigheden, maar ik denk dat we moeten oppassen dat niet alle aandacht naar lezen, schrijven en rekenen gaat. Burgerschap en digitale geletterdheid dreigen een beetje naar de achtergrond te verdwijnen. De 10,7 miljoen euro voor een publieke AI-voorziening in het funderend onderwijs is daar gelukkig een uitzondering op.
Ik hoop dat dit scholen aanzet goed na te denken hoe ze AI willen gebruiken.
Voor de acties van het LAKS verandert de huidige begroting en de troonrede niet veel. Ze benadrukken eens te meer dat politici volgens mij niet altijd goed weten wat de gevolgen zijn van hun politieke keuzes in de klas. Ik wil politici daarom bij deze graag uitnodigen om een keertje met mij mee te lopen op school. Dan kunnen ze echt zien wat leerlingen bezighoudt.”

‘Over de echt grote vragen gaat het te weinig’

Lobke Vlaming, directeur Ouders & Onderwijs: “Eerlijk gezegd ben ik niet zo met de troonrede en met Prinsjesdag bezig geweest. Achteraf gezien was dat niet zo erg, want het ging ook helemaal niet over onderwijs. Was dat maar zo! Eerlijk is eerlijk, dat was wel teleurstellend. Als de koning de troonrede voorleest en daarmee een beeld schetst van hoe het land ervoor staat, niet alleen economisch maar ook sociaal, hoort het onderwijs daar natuurlijk bij. Ik denk dat onderwijs voor een deel ook een antwoord is op de vragen die we onszelf als samenleving stellen. Waartoe leiden we op? Hoe bereiden we jongeren voor op hun toekomst? En sluit de manier waarop we nu ons onderwijs organiseren wel aan bij hoe onze maatschappij er nu en in de toekomst uitziet? Dát debat voeren we eigenlijk nooit. Het gaat vaak over allerlei deelonderwerpen binnen het onderwijs. Het feit dat de Tweede Kamer is opgedeeld in commissies, helpt daar niet bij. Waar de onderwerpen elkaar ontmoeten, en dat zijn vaak de echt grote vragen, daarover gaat het in de plenaire zaal in Den Haag én daarbuiten denk ik te weinig.”

‘Onze sector verdient meer aandacht’

Annet Kil, bestuurder Gooise Scholen Federatie: “‘Hoe dan?’ was mijn eerste reactie toen ik de troonrede las. Op Prinsjesdag ben ik vaak in Den Haag – ik ben nogal politiek betrokken – omdat er allerlei bijeenkomsten en overleggen worden georganiseerd. Dit jaar lukte dat helaas niet, maar zodra ik de gelegenheid had, ben ik gaan zitten om de troonrede – die door de koning wordt voorgelezen maar uiteraard door het kabinet is geschreven – goed te lezen. Pas toen drong het tot me door dat het funderend onderwijs er gewoon niet in stond! Dat verraste me echt, ik kan me niet herinneren dat dit eerder is voorgekomen. Ik heb over die verwondering een LinkedIn-post gemaakt, waarop meteen door velen, ook bestuurders, beleidsmakers, schoolleiders en leraren, werd gereageerd. Onderwijs kwam alleen even om de hoek kijken bij de Talentstrategie onder het thema arbeidsmarkt. Maar die talenten moeten natuurlijk wel eerst worden opgeleid! Wat mij betreft is de afgelopen Prinsjesdag dan ook aanleiding om in het maatschappelijk debat meer te benadrukken wat de relatie is tussen ons onderwijs en wat Nederland als land presteert: het is de topsector onder alle sectoren en de moeder aller beroepen. Goed onderwijs is de basis. Ik denk dat onze sector die aandacht ook verdient.”

‘Studenten moeten leren omgaan met AI, maar ook leren wanneer ze zelf moeten nadenken’

Hoe gaan we om met kunstmatige intelligentie zonder onszelf te verliezen? Roos Slegers, universitair docent aan Tilburg University, onderzoekt hoe AI studenten beïnvloedt en vertaalt die inzichten direct naar het onderwijs. “De dynamiek die we nu zien bij jongeren, beschreef Adam Smith al honderden jaren geleden.”

Als filosoof aan Tilburg University houdt Slegers zich bezig met twee onderzoekslijnen. Zo leidt ze samen met Brabantse en Vlaamse bedrijven en universiteiten een Europees project over ethisch verantwoorde AI-innovatie in het mkb. Daarnaast onderzoekt ze hoe technologische ontwikkelingen doorwerken in het leven van studenten en wat dat betekent voor onderwijs.

AI EN EIGENWAARDE

In haar onderzoek kijkt Slegers naar lessen uit het verleden. Ze verwijst regelmatig naar de filosoof en grondlegger van het kapitalisme Adam Smith, die zich destijds al zorgen maakte over de keerzijde van economische groei. “Smith zag dat hoe meer we onze status afmeten aan geld en aanzien, hoe verder we afdrijven van waarden als vriendschap, verbinding en eigenwaarde.”

Diezelfde dynamiek ziet Slegers terug bij jongeren die hun zelfwaarde laten afhangen van likes en volgers. “Voeg daar superslimme algoritmes aan toe die precies weten wat onze aandacht vasthoudt, en je begrijpt waarom jongeren zich zo eenzaam voelen. We zien een generatie die veel gebruikmaakt van digitale middelen, maar ook worstelt met thema’s als



‘Om goed te kunnen functioneren in een hypertechnologische samenleving heb je een stevige basis in kritisch denken nodig.’

eenzaamheid en vervreemding. Ik denk dat het gesprek daarover het startpunt is van AI-onderwijs.”

advertentie



BREDE ONDERWIJSPROGRAMMA’S

Volgens Slegers verandert AI niet alleen hoe we werken en studeren, maar ook hoe we naar onszelf en anderen kijken. Daarom kiest Tilburg University voor een brede aanpak: studenten leren niet alleen wat technologie kan, maar ook welke maatschappelijke, economische, juridische en filosofische vragen daarbij horen. “Juristen, economen en filosofen kijken allemaal vanuit hun eigen invalshoek naar dezelfde vraagstukken. Door die perspectieven samen te brengen, krijgen studenten een completer beeld van de uitdagingen die op hen afkomen.”

Studenten die aan de universiteit studeren, kunnen kiezen uit veel nieuwe vakken en opleidingsroutes. Zo zijn er verschillende bachelors waarin studenten leren hoe AI via beleid en door overheden kan worden gestuurd. Opleidingen rond thema’s als digitale technologie, ethiek en samenleving, bestuur en wetgeving van technologie, economie en AI, bedrijfskunde en AI en Digital Culture Studies. Ook is er de minor Artificial Intelligence voor studenten die zich willen verdiepen in AI, ongeacht hun studierichting.

Slegers is blij dat filosofie in de volle breedte wordt betrokken. “Veel mensen denken bij AI en filosofie meteen aan ethiek, maar het gaat ook over vragen als ‘wat betekent het om een persoon te zijn?’ en ‘wat is rechtvaardig?’ Die vragen zijn nu relevanter dan ooit. Om goed te kunnen functioneren in een hypertechnologische samenleving heb je een stevige basis in kritisch denken nodig.”

ZELFSTANDIG DENKEN

Ook in de onderwijspraktijk zoekt Tilburg University naar manieren om zelfstandig denken te stimuleren. “Een goed gesprek voeren met een docent, feedback ontvangen en omgaan met een onhandige medestudent zijn vaardigheden die niet meer vanzelfsprekend zijn”, zegt Slegers. “Studenten moeten ook in situaties terechtkomen waarin AI geen optie is, zodat ze blijven oefenen met zelfstandig denken.”

Volgens Slegers draait het uiteindelijk om nuance. “We willen geen angst voor technologie creëren. AI biedt veel kansen, kijk maar naar de ontwikkelingen in de medische wereld. Maar studenten moeten kritisch leren omgaan met zowel het te gemakkelijke optimisme van wie een technologie verkoopt, als onze eigen neiging om privacy en autonomie in te ruilen voor gemak. De weg van de minste weerstand is altijd verleidelijk. Daarom moeten we altijd goed opletten wanneer iemand woorden als ‘vooruitgang’ of ‘groei’ gebruikt. Vooruitgang voor wie? En groei ten koste waarvan? Dat zijn vragen waar het in het onderwijs om moet gaan.”

Tilburg University in het kort

- 30 bacheloropleidingen
- 18.000+ studenten
- 120+ nationaliteiten
- Groene, compacte campus
- Tilburguniversity.edu

Tilburg University

Tekst: Simone de Bruijn • Fotografie: Ton Zonneveld

In de praktijk aan de slag met de Beroepsstandaard Schoolleiders VO

‘Begin bij wat er speelt’

Aan de slag met de Beroepsstandaard Schoolleiders VO? Een belangrijk vertrekpunt is de praktijk op school: wat speelt er en wat vraagt dat van het leiderschap? De beroepsstandaard dient daarbij als kompas. Het Christelijk Lyceum Delft en voCampus in Nijmegen laten zien hoe de beroepsstandaard hen inspireert om het leiderschap verder te ontwikkelen.

Eén ding is duidelijk wanneer je de Beroepsstandaard Schoolleiders VO erbij pakt: het is geen afvinklijst die je na kunt lopen. Het is een kompas, een ontwikkelinstrument, een leidraad, een richtingaanwijzer. Welke naam je het ook geeft, de waarde zit vooral in de manier waarop je hem verbindt aan de eigen praktijk, ambities en ontwikkeling.
Volgens Karin van Oort, voorzitter College van Bestuur bij voCampus, geldt voor iedereen die de Beroepsstandaard Schoolleiders VO wil toepassen in de praktijk: begin met de vraag waarom het nodig is. Van Oort: “Stel jezelf de vraag: wat is op dit moment in jouw organisatie het aandachtspunt?”
Bij voCampus, een scholengroep met dertien scholen in Nijmegen en omgeving, was dat onlangs de herijking van het bestuurlijk koersplan. Van Oort: “Het vraagt wat van je schoolleiderschap om zo’n plan door te vertalen naar je eigen school. Het heeft geen zin om als rector een schoolplan in je eigen kamer te schrijven. Het gaat uiteindelijk om betrokkenheid en eigenaarschap van alle mensen in de school, zodat je met elkaar in beeld hebt waar je over vier jaar wilt zijn.”

‘Eerst was ik een docent met een leidinggevende taak, nu ben ik een leidinggevende met een lestaak’

LEIDRAAD

Ook het Christelijk Lyceum Delft locatie Molenhuispad, onderdeel van Stichting Christelijk Onderwijs Delft, had een heldere aanleiding om met de Beroepsstandaard Schoolleiders VO aan de slag te gaan: de rol van teamleider was niet meer duidelijk. Teamleider Sandra Biesheuvel: “Op onze school bestond de functie van teamleider al ruim twintig jaar. Met de jaren kwamen er steeds meer taken en rollen bij. Daardoor werd het werk diffuus en was de waan van de dag vaak leidend. Wanneer doe je als teamleider de goede dingen? Dat was onduidelijk.”
De schoolleiding – een directeur, een adjunct-directeur en zeven teamleiders – besloot de taakomschrijving te herzien. Daartoe kregen zij binnen kaders vanuit SCO Delft de ruimte. De beroepsstandaard diende als leidraad.
Biesheuvel: “We hebben externe expertise ingeschakeld, omdat we merkten dat we er zelf in eerste instantie niet uitkwamen. Ook stelde dit de directeur en de adjunct-directeur in staat vrij mee te denken. Uiteindelijk heeft dat geleid tot een nieuwe functieomschrijving, die we zelf verder uitrollen in de organisatie. Bepaalde processen beleggen we nu anders. Daardoor hebben we als teamleiders meer tijd voor beleid en personeel.”



De schoolleiding van Christelijk Lyceum Delft, locatie Molenhuispad. V.l.n.r.: bovenste rij Roy Nederpelt, Gerben Nagel, Marion Heinen en Sandra Biesheuvel. Onderste rij: Eelke Smulders, Thomas Zentveld, Yuri Oostvriesland, Esther Vinken-Oldenhof en Matthijs Verbaan

RICHTING

Teamleider Roy Nederpelt vertelt dat het herzien van een functie niet op zichzelf staat. “Het was een belangrijke stap, maar daarmee ben je er niet. Je wilt een cultuurverandering in gang zetten richting gedeeld leiderschap, en dat kost tijd. Je kunt niet van de een op de andere dag zeggen: ‘dit doe ik niet meer en dit doe jij’. Een nieuwe taakomschrijving, in combinatie met de beroepsstandaard, helpt om duidelijk te maken wat je als schoolleider hoort te doen. Het geeft richting en taal aan het schoolleiderschap.” Biesheuvel beaamt dit: “Eerst was ik een docent met een leidinggevende taak, nu ben ik een leidinggevende met een lestaak.”

OLIEVLEK

Uiteindelijk voerde het Christelijk Lyceum Delft een HR-vlootschouw uit, waarbij naar de rollen en kwaliteiten binnen het hele personeelsbestand werd gekeken. Nederpelt: “We proberen focus aan te brengen in ieders rol en mensen in hun kracht te zetten. Zo hebben we de functie van leerlingcoördinator duidelijker gepositioneerd. Waar voorheen de schoolleiding dingen bedacht en anderen die uitvoerden, lukt het nu beter om verantwoordelijkheden breder in te zetten. Onze ambitie is om dat verder uit te rollen.” Wie de beroepsstandaard erop naslaat, ziet dat dit past bij de leiderschapspraktijk ‘bouwen aan een lerende organisatie’, met aspecten als ‘governance van gedeeld leiderschap’.
Biesheuvel vergelijkt het met een olievlek die zich over de schoolorganisatie verspreidt. “Uiteindelijk werkt zo’n cultuurverandering in alles door: de infrastructuur, huisvesting, administratie, leerlingzaken, et cetera. Dat is precies wat we

‘Je kunt onmogelijk voor alle leiderschapspraktijken in één keer gaan’



Roy Nederpelt



Sandra Biesheuvel

willen. Wanneer je een transitie wilt maken, moet je daarin investeren, de randvoorwaarden op orde brengen, dat grondig aanpakken en er de tijd voor nemen."

COLLECTIEF

Het Christelijk Lyceum Delft gebruikte de beroepsstandaard recentelijk ook om een profielschets voor een nieuwe teamleider te maken. Nederpelt: "Een collega-teamleider ging weg. Waar we voorheen op zoek gingen naar een vergelijkbare persoon, besloten we het nu anders aan te pakken." De schoolleiding speelde het 'kwaliteitenspel'. Aan de hand van de kaartenset van Schoolleiders VO maakten ze inzichtelijk welke kwaliteiten nog ontbraken in het team. Nederpelt: "We brachten in kaart welke leiderschapspraktijken we in huis hadden en welke niet. Uiteindelijk kwamen we tot een totaal andere profielschets. We zien de schoolleiding als een organisme dat allerlei kwaliteiten moet hebben. Niet iedereen hoeft alle onderdelen te beheersen, maar het totaalplaatje moet wel kloppen. We vormen een collectief."

INDIVIDUEEL

Behalve een leidraad voor de leiderschapspraktijken van de gehele schoolleiding kan de beroepsstandaard ook ondersteuning bieden aan de individuele ontwikkeling van schoolleiders. Daartoe biedt de standaard een bijbehorende richtlijn en formulieren voor een gesprekkencyclus. Nederpelt gebruikt de beroepsstandaard actief voor zijn eigen professionalisering en ontwikkelgesprekken: "Ik heb hem inmiddels een paar keer goed doorgenomen. De leiderschapspraktijken en persoonlijke kwaliteiten zitten in mijn hoofd. Vervolgens schrijf ik onderdelen op in mijn ontwikkelplan; zo wordt het voor mijzelf concreter in mijn werk. Het is aan elke teamleider om dit voor zichzelf te doen. Ik kies leiderschapspraktijken waarmee ik aan de slag wil. Je kunt onmogelijk voor alle leiderschapspraktijken in één keer gaan, daarin maak je keuzes."

'Het is belangrijk voor de positie van schoolleiders dat we met elkaar de lat op de juiste hoogte leggen'

Ook dat is onderdeel van professioneel leiderschap: weten waar je kracht ligt, waar je iets te ontwikkelen hebt, en daarin keuzes maken. Voor Biesheuvel was de nieuwe taakomschrijving een reden om een schoolleidersbeurs aan te vragen. "Door de taakomschrijving in combinatie met de beroepsstandaard weet ik duidelijker wat ik moet doen en waarin ik tekortschiet. Omdat ik van origine docent ben, wilde ik mijn managementervaring verder ontwikkelen."

LEIDERSCHAPSPROGRAMMA

In Nijmegen heeft voCampus de Beroepsstandaard Schoolleiders VO gekoppeld aan het interne leiderschapsprogramma. Het bestuur werkt met een eigen huisacademie: de Werkplaats. Dit is voor alle medewerkers dé plek voor leer- en ontwikkelactiviteiten binnen voCampus. Ontmoeten, onderzoeken, innoveren, inspireren en leren van elkaar staan centraal.
Een van de ontwikkellijnen binnen de Werkplaats is gericht op schoolleiders. Bonna Roos, directeur mens & organisatie: "Binnen die ontwikkellijn hebben we programma's voor verschillende schoolleiders: van OOP-leidinggevenden tot en met rectoren. Zo hebben we afgelopen jaar een uitgebreid tweejarig programma voor conrectoren afgerond waarin alle vijf leiderschapspraktijken uit de beroepsstandaard terugkwamen. Ervaringsgericht leren stond centraal: wat kun je al, wat heb je nog te ontwikkelen en kun je daarop reflecteren?"

STAP NAAR ACHTER

Binnen het conrectorenprogramma kregen de deelnemers op een andere school een rectorstaak te vervullen. Dit was een concrete opdracht die ze moesten voltooien, 'het experiment' genoemd. Roos: "Vaak zie je dat mensen in eerste instantie taakgericht die opdracht gaan vervullen. Maar de rol van een rector is juist om een stap naar achteren te zetten en beschouwend te werk te gaan. In veel gevallen wil dat zeggen: anderen in hun kracht zetten en verantwoordelijkheden in de organisatie beleggen."
Wie de Beroepsstandaard Schoolleiders VO kent, weet dat dit naadloos aansluit op wat daarin beschreven staat. Zo is één van de aspecten van de leiderschapspraktijk 'versterken van collectieve professionaliteit' het ontwikkelen van gespreid leiderschap.

CULTUUR

Die aandacht voor gedeeld eigenaarschap komt terug in het gehele leiderschapsprogramma van voCampus, ook waar het om studiedagen gaat. Van Oort: "Het is niet zo dat we een studiedag in de agenda zien staan en dan iets leuks verzinnen. Die dagen zijn onderdeel van waar we gezamenlijk naartoe willen. We ontwikkelen ze als bestuur dus niet zelf, maar met een werkgroep waarin rectoren, conrectoren en teamleiders zitten." Samen bouwen aan een professionele cultuur heeft wel tijd nodig, zegt Van Oort. "Ik kan me jaren herinneren waarin we er echt aan moesten trekken. Nu zijn er mensen die verantwoordelijkheid nemen voor het organiseren van de studiedagen."



Bonna Roos (links) en Karin van Oort van voCampus

OEFENEN

Centraal binnen de ontwikkelprogramma's voor schoolleiders bij voCampus staat leren in de praktijk. Juist praktijkopdrachten leveren leermomenten op, aldus Van Oort. "Dingen beklijven minder als je enkel iets leest of een lezing volgt. Door in de praktijk te oefenen, zetten mensen datgene wat ze hebben geleerd, om in handelen. We organiseren twee keer per jaar een bijeenkomst met alle honderd leidinggevenden binnen voCampus: de 'groep honderd'. Eén leiderschapsonderdeel staat dan centraal. Zo speelden we recent een interactief spel waarbij iedereen steeds een andere rol moest aannemen. Dan leer je handelen vanuit verschillende perspectieven. Dat levert leermomenten op, want je krijgt zicht op de vraag hoe leiderschapspraktijken en persoonlijke ontwikkeling bij elkaar komen."
Feedback geven, ontvangen en reflecteren zijn hier integraal onderdeel van. Roos: "Dat zag je ook in het tweejarig programma voor conrectoren: doordat deelnemers voortdurend reflecteerden, namen ze dat wat ze bij hun experiment leerden, mee terug naar hun eigen school." Ook dit is in lijn met de beroepsstandaard, waarin bijvoorbeeld het belang van gezamenlijke reflectiesessies staat genoemd.

'Je bent niet klaar wanneer je eenmaal een functie of diploma hebt'

REFLECTEREN

Reflecteren komt eveneens uitgebreid aan bod in de individuele ontwikkelgesprekken bij voCampus. Roos: "De basis van onze gesprekkencyclus is op orde. We voeren steeds beter reflectieve gesprekken. Maar we zien ook nog ruimte voor verbetering. Zo zit in de cyclus nog niet standaard het leiderschapsprofiel ingebed."
Volgens Van Oort is het belangrijkste uitgangspunt dat iedereen zich altijd verder kan ontwikkelen. "Je hoeft niet altijd alles op het hoogste niveau te kunnen. Wel belangrijk is dat je je bewust bent van je sterke punten en ontwikkelpunten en hoe je daarmee omgaat."

VOORBEELD GEVEN

Met de herziene Beroepsstandaard Schoolleiders VO ligt er al met al een duidelijke kwaliteitsstandaard. Daarmee is helder vastgelegd welke kwaliteiten nodig zijn om de rol van schoolleider goed te vervullen. Bestuurders hebben ook een rol, aldus Van Oort. "Het is belangrijk voor de positie van schoolleiders dat we met elkaar de lat op de juiste hoogte leggen. Bestuurders dienen daarin het voorbeeld te geven. Het is belangrijk om goed leiderschap voortdurend levend te houden en vóór te leven. Je bent niet klaar wanneer je eenmaal een functie of diploma hebt. Het gaat om een leven lang leren, het juiste gedrag laten zien en voortdurend in die reflectieve modus zitten."

ZELF AAN DE SLAG MET DE BEROEPSSTANDAARD?

De ervaringen in dit artikel laten zien hoe je de beroepsstandaard in kunt zetten binnen je eigen schoolorganisatie. Of het nu gaat om een ontwikkelgesprek, intervisie of het versterken van leiderschap binnen je school: de beroepsstandaard biedt een gemeenschappelijke taal om met elkaar in gesprek te gaan en samen verder te komen.
Wil je zelf een eerste stap zetten? Gebruik de zelfscan om in vijftien minuten scherp te krijgen waar jouw ontwikkelkansen liggen. Pak een vraagstuk uit je dagelijkse praktijk en bespreek dit met collega's aan de hand van de dialoog- en casuskaarten. Gebruik de beroepsstandaard als basis voor een ontwikkelgesprek of intervisie. Schoolleiders VO biedt hiervoor praktische tools, werkvormen en voorbeelden uit de praktijk:

Minder uitwerktijd, meer aandacht voor het gesprek

Notizy zet al je gesprekken automatisch om in een helder verslag met duidelijke afspraken en actiepunten. Dit verlaagt administratieve werkdruk in jullie school en bespaart uren aan uitwerktijd.

Meer dan 100 scholen in het VO werken al met Notizy.

Voor alle onderwijsgesprekken:

Oudergesprek · Bestuursvergadering · Leerlingbespreking · Teamvergadering · Intern overleg · Intervisie · En meer

Data veilig verwerkt binnen de EU volgens AVG en ISO 27001.
Verwerkersovereenkomst getoetst door privacyopschool.nl



Start een gratis pilot van 30 dagen

Inclusief onboarding en verslagformats die andere scholen al gebruiken.
Scan de QR-code of ga naar **notizy.nl/onderwijs**

notizy.nl

Kanjer training

(036) 548 94 05
info@kanjertraining.nl
www.kanjertraining.nl

Voor vertrouwen, veiligheid, rust en wederzijds respect

- **Preventief en curatief**
  Opleiding voor individuele docenten en teams
- **Gratis volgsysteem**
  Positief beoordeeld door COTAN en Inspectie van het Onderwijs
- **Verbetert welbevinden in de klas**
  Zie erkenning datebase NJi



Ouders, docenten en leerlingen verlangen een school die goede leerresultaten weet te behalen en staat voor het welbevinden van alle kinderen op school.

advertentie



Sociaal-emotionele ontwikkeling. Veilig leren, groeien en samenwerken.

VO-content is het kenniscentrum waar ruim 250 scholen samenwerken aan beter onderwijs.
Onze MasterKlassen en incompany trainingen helpen uw team om sociaal-emotionele ontwikkeling structureel te versterken met aandacht voor:

- Sociale veiligheid en groepsdynamiek
- Mentoraat, pedagogisch klimaat en eigenaarschap
- Jongeren en hun online leefwereld
- KIC: werken aan weerbaarheid, samenwerking en verantwoordelijkheid

Wij maken graag een professionaliseringsaanbod op maat. Plan een kennismakingsgesprek in met onze professionalisering specialist Joost Dusseljee.

www.vo-content.nl

DE SCHOOLTIJD VAN

Tekst: Mar Irrgang • Fotografie: Suzan Reuvers

Martin Koolhoven (57)
School: 1982-1996. Lts houtbewerking, mbo agogisch werk (inrichtingswerk), twee jaar hbo audiovisuele productie in Sittard, een jaar filmacademie St. Lucas in Brussel. Afgestudeerd aan de Filmacademie in Amsterdam in de richting ‘regie/scenario fictie’.



Martin Koolhoven is filmregisseur en scenarioschrijver. Zijn bekendste films zijn ‘Het schnitzelparadijs’, ‘Oorlogswinter’ en ‘Brimstone’, die zes Gouden Kalveren won. Op dit moment treft Koolhoven voorbereidingen voor een internationale thriller, ‘Emerald shadows’, die hij zelf schreef en die zich afspeelt in Jakarta.

‘We vonden onszelf veel beter dan onze leraren’

Wat was je voor leerling?
“Ik was behoorlijk eigenwijs. Ik had vwo-advies, maar ik wilde timmerman worden – dus werd het de lts. Dat bleek natuurlijk veel te makkelijk, op alles wat met timmeren te maken had na. Dus ging ik daarna naar het mbo agogisch werk en werd een echte stapelaar. Waar ik eerst tussen alleen maar jongens zat, was ik nu ineens de enige jongen tussen allemaal meisjes. Ik had het wel naar mijn zin op het mbo en gelukkig heb ik er ook wel dingen geleerd. Een vak als psychologie vond ik bijvoorbeeld interessant. Ik liep stage bij mensen met een verstandelijke beperking en dat heeft mijn blik op het leven verbreed. Voor ik naar de filmacademie ging, heb ik een tijdje als arbeidsbegeleider in de gevangenis gewerkt; ook dat was een interessante ervaring. Het geeft kleur en ik geloof dat het een goede basis is voor mensen die naar een kunstopleiding willen. Iets zien van het leven kan geen kwaad.”

Wie was je favoriete docent?
“Op het mbo hadden we het vak audiovisuele vormgeving. Ik vond dat leuk en de docent vertelde me dat ik er talent voor had. In Sittard ontmoette ik vier andere jongens die ook filmmaker wilde worden, alhoewel de opleiding eigenlijk meer voor het maken van bedrijfsfilms was. Arrogant als we waren, trokken we ons daar niks van aan en maakten zelf onze eerste fictie-filmpjes. Destijds waren we niet makkelijk, ben ik bang – we vonden onszelf veel beter dan onze leraren. Dus gingen we naar Brussel, waar het niveau hoger lag. Vervolgens naar Amsterdam, dat was een stap; het is toch de enige echte filmacademie van Nederland. Veruit de beste leraar daar was grappig genoeg een Vlaming: de filmregisseur Harry Kümel, met wie ik nog steeds contact heb.”

Wat heb je op school geleerd waar je nu nog profijt van hebt?
“Van de lts vind ik het lastig te zeggen, want dat was een misstap. Aan alles daarna heb ik wel wat overgehouden. Het is dan ook heel fijn dat je door stapelen overal terecht kunt komen. Op de filmacademie was ik de enige regisseur met zo’n stapelachtergrond, maar ik denk dat ik daar alleen maar profijt van heb gehad. Al kan ik nog steeds geen knappe zwaluwstaartverbinding maken. Ik denk tijdens het maken van mijn films ook wel eens terug aan gebeurtenissen op school. In mijn eindexamenfilm heb ik mijn ervaringen op de lts verwerkt. Met de vier jongens uit Sittard ben ik nog steeds bevriend, ze werken allemaal in de filmwereld. Mijn films maak ik voor een deel met mensen die ik op de filmacademie heb leren kennen. Zo heb ik al sinds 1993 dezelfde editor. Ook heb ik al 33 jaar een relatie met filmmaakster Tallulah H. Schwab. Die zoende ik voor het eerst op de filmacademie, tijdens een les van regisseuse Nouchka van Brakel. Dus het komt wel eens langs.”

Wat vind je belangrijk dat leerlingen meekrijgen?
“Dat kan van alles zijn, als het maar met passie onderwezen wordt. Een bevlogen leraar is inspirerend en dat is vreselijk belangrijk. Zo’n docent kan het vak beter overbrengen, omdat je dan tenminste luistert en de materie makkelijker opneemt.”

Fotografie: Josje Deekens



Voor VO in beeld fotograferen we leerlingen van de School voor Jong Talent in Den Haag.

Samenspel

Hoornist Jan-Jaap (5 havo) en violiste Alicia (5 vwo) repeteren het eerste deel van het Hoorntrio van Johannes Brahms. In hun wekelijkse kamermuziekles ontwikkelen zij belangrijke vaardigheden voor een musicus, zoals samenspel, intensief luisteren en flexibiliteit. Op de School voor Jong Talent combineren zij regulier voortgezet onderwijs met een intensieve muziekopleiding aan het Koninklijk Conservatorium, om zich voor te bereiden op een toekomst in de muziek.

Tekst: Karin Marijnis • Fotografie: Dirk Kreijkamp

Curriculumactualisatie is teamwork

En dit is de rol van bestuurders en schoolleiders

Hoe breng je het gesprek over de nieuwe kerndoelen en eindtermen op gang? En welke rol spelen bestuurders en schoolleiders daarbij? Regiodirecteur Jan Andries Wolthuis en beleidsadviseur Johan Griffioen van Lucas Onderwijs vinden dat curriculumactualisatie teamwork is, en een gezamenlijke opgave van alle scholen. In de dialoog tussen bestuur en schoolleiding moet duidelijk worden welke route elke individuele school in dat traject volgt.



Jan Andries Wolthuis (links) en Johan Griffioen

“Het vernieuwde curriculum is een schoolontwikkelingsvraagstuk en daarom verbinden we het direct aan onze visie op onderwijskwaliteit”, zegt Johan Griffioen, die als beleidsadviseur onderwijskwaliteit vanuit het stafbureau de 33 vo-scholen van Lucas Onderwijs ondersteunt op thema’s zoals curriculumactualisatie. “We pakken het projectmatig aan en willen een duurzaam curriculumbewustzijn creëren. We beogen dat teams en leraren blijvend beredeneerde keuzes maken, cyclisch evalueren en het curriculum samen – en in gesprek met leerlingen – doorontwikkelen. Dat is dus geen kwestie van de nieuwe kerndoelen en eindtermen implementeren, maar een voortdurend proces van schoolontwikkeling. De landelijke curriculumactualisatie is een kans voor alle scholen om na te denken over het best denkbare onderwijs voor hun leerlingen in deze veranderende maatschappij. Daarover moeten we met elkaar het gesprek aangaan.”

IEDEREEN IS NODIG

Dat gesprek aangaan, hoe doe je dat? De ene schoolleider laat het immers aan de vaksecties over en een ander vindt het prima om de vernieuwing van de methodes af te wachten. Dat is wat ze bij Lucas Onderwijs willen voorkomen. Jan Andries, die als regiodirecteur bestuurlijk verantwoordelijk is voor tien scholen in Delft, Pijnacker, Rijswijk en Zoetermeer zegt daarover: “Curriculumactualisatie vraagt iets van mij als bestuurder, vraagt iets van de schoolleiding en vraagt iets van de teams. Iedereen is erbij nodig en dat willen we binnen Lucas Onderwijs benadrukken. We zien het als een meerjarig proces richting 2031 dat continu op de agenda staat.”

URGENTIE

Toeval of niet, de landelijke actualisatie sluit aan bij de nieuwe koers 2027-2031 van Lucas Onderwijs, waarin ‘focus op de kerntaak’ centraal staat. Jan Andries vertelt dat het besef dat het koerstraject samenvalt met de landelijke curriculumactualisatie, geleidelijk aan ontstond. “We grijpen onze nieuwe strategische koers aan als een kans om de curriculumactualisatie onder de aandacht te brengen”, zegt hij. “Er komt veel op de scholen af en we merken dat het gevoel van urgentie met betrekking tot het nieuwe curriculum per school verschilt. In ons nieuwe koersplan staat dat elke school in 2031 vanuit haar visie op de kerntaak en passend bij de nieuwe kerndoelen een goed onderbouwd curriculum heeft samengesteld. Dat sluit aan bij onze ambitie om op de kerntaak te focussen en ons onderwijs slim te organiseren.”

We gaan van aanbodsdoelen naar een combinatie van aanbods-, beheersings- en ervaringsdoelen

VERANKEREN

Aan alle scholen van Lucas Onderwijs dus de taak om de curriculumactualisatie in hun eigen schoolplan 2027-2031 en visie te verankeren. Jan Andries en Johan noemen die verankering het begin van een gezamenlijke reis, waarbij elke school een eigen route aflegt. Jan Andries:

‘Dit is dé kans voor docenten om hun onderwijs te laten aansluiten bij hun leerlingen en de onderwijsvisie van de school’

“Alle scholen zijn anders. De curriculumactualisatie is dé kans om met elkaar het gesprek aan te gaan over hoe je met je onderwijs aansluit bij de leerlingpopulatie op jouw school. Wat hebben de leerlingen te leren? Hoe organiseren we dat de komende jaren? Hoe nemen we de nieuwe kerndoelen en eindtermen daarin mee? En welke leermiddelen zijn daar dan voor nodig? Het antwoord op deze en andere vragen verschilt per school en is het uitgangspunt voor hoe je met het vernieuwde curriculum aan de slag gaat.”

BEST PASSENDE ONTWIKKELROUTE

Het stafbureau ontwikkelde een ‘Routekaart’ om de scholen te ondersteunen en in beweging te laten komen. Ook worden de dialoogkaarten van de Denktank

INSPIRATIESESSIE

Op 29 oktober organiseert Lucas Onderwijs een inspiratiesessie over curriculumactualisatie, voor bestuurders en schoolleiders. Tijdens die bijeenkomst wordt onder andere meer verteld over de Routekaart en de dialoogkaarten. Meld je voor 16 oktober aan via vo-raad.nl/bijeenkomsten.

‘Er zijn schoolleiders die zeggen ‘nu komen die basisvaardigheden er ook nog eens bij’. Nee, dit deden we al!’

Curriculumactualisatie gebruikt, omdat deze de scholen helpen de best passende ontwikkelroute te vinden. Welke route elke school volgt, moet volgens Jan Andries duidelijk worden in de dialoog tussen bestuur en schoolleiding. “Alle scholen volgen een route richting hetzelfde einddoel, namelijk duurzame curriculumontwikkeling voor het best passende onderwijs. Afhankelijk van waar ze staan, stappen ze op een ander station in. Wat wil de school bijvoorbeeld behouden en wat kunnen docenten loslaten om ruimte te maken voor de actualisatie van het curriculum? Voldoet de kwaliteit van het onderwijs aan de verwachtingen? En zien docenten de schoolvisie terug in hun onderwijsprogramma? De Routekaart en dialoogkaarten helpen om hierover met elkaar te praten en planmatig aan curriculumontwikkeling te werken. Daarbij is ruimte voor eigen keuzes en maatwerk.”

SLEUTELROL VOOR HET BESTUUR

Om te voorkomen dat scholen het nieuwe curriculum benaderen als een nalevingsopdracht waarop de inspectie gaat handhaven, moedigt het bestuur de scholen aan om door de bril van curriculumontwikkeling naar deze actualisatie te kijken. Jan Andries: “Als bestuur vervul je hierbij een sleutelrol. Ik ben er heel eerlijk in dat het geen makkelijke opgave is. Sterker nog, het is een ingewikkelde puzzel waarvan nog niet alle puzzelstukjes op hun plek liggen. We hebben niet alle antwoorden en soms zal een school misschien onderweg een andere afslag nemen dan gepland. Wat we wel weten, is dat we niet willen wachten totdat alles zeker is. We gaan met elkaar op reis en zien de landelijke curriculumactualisatie als het startschot van voortdurende ontwikkeling met de focus op de kerntaak uit ons koersplan. Om de dialoog daarover te starten, zijn de dialoogkaarten een handig hulpmiddel. We willen dat de scholen deze dialoogkaarten gebruiken om uit te zoomen en te praten over de inhoud van het onderwijs en wat je daarmee als school wilt bereiken.”

DOSEREN EN UITDAGEN

De kunst voor zowel bestuur als schoolleiding is om te schakelen tussen doseren en uitdagen. Jan Andries: “In de dialoog tussen mij en schoolleiders gaat het over ruimte en richting geven. Als bestuur en schoolleiding kom je samen tot een passende ontwikkelambitie waarbij je ambitieus, maar ook realistisch wilt zijn en wilt aansluiten bij wat een team aankan. Tegelijkertijd wil je dat de schoolleiding het team uitdaagt om alles uit deze kans voor de leerlingen te halen.”

De projectmatige aanpak, de Routekaart en de dialoogkaarten zijn daarbij ondersteunend. Johan: “De Routekaart is een duidelijk stappenplan richting 2031, dat gekoppeld is aan de koers, het schoolplanproces en de kwaliteitszorgcyclus. We zorgen ervoor dat de uitvoering van de verschillende stappen steeds in de gesprekkencyclus ter sprake komt. Ook daar helpen de dialoogkaarten bij, want elke dialoogkaart biedt een ingang voor een gesprek, ook integraal binnen de vaksecties.”

VERTREKPUNT

Jan Andries introduceerde de dialoogkaarten tijdens een regionale themasessie aan ‘zijn’ tien scholen. “De vragen op de dialoogkaarten helpen gevoel te krijgen bij wat er op iedereen afkomt. Het nodigt de schoolleiders uit om na te denken over het vertrekpunt van de school en daarover het gesprek met de teams aan te gaan. Elke school verschilt qua teamsamenstelling, qua competenties, qua onderwijskundige visie, noem maar op. De gedachte is dat op elke school een curriculum met bewuste keuzes ontstaat, waarbij iedereen een rol heeft te vervullen. Zoals we eerder zeiden: curriculumactualisatie is teamwork.” Johan vult aan dat het hele traject de scholen uitdaagt om breder naar het curriculum te kijken. “We gaan van aanbodsdoelen naar een combinatie van aanbod-, beheersings- en ervaringsdoelen die beschrijven wat leerlingen moeten kennen, kunnen én ervaren. Precies dat is dé kans voor docenten om hun onderwijs te laten aansluiten bij hun leerlingen en bij de onderwijsvisie van de school.



Johan Griffioen



Jan Andries Wolthuis

De vraag hoe docenten de schoolvisie terugzien in het curriculum, is het startpunt van de dialoog waarover Jan Andries het heeft.”

GEBRUIKMAKEN VAN HET COLLECTIEF

Dat Lucas Onderwijs een van de grootste onderwijsstichtingen in Nederland is, heeft zo z’n voordelen. Johan: “We zijn een grote organisatie en we zien het als onze missie om ervoor te zorgen dat de scholen niet zelf het wiel hoeven uit te vinden, maar gebruik kunnen maken van het collectief. Wat zien we in de praktijk, hoe leren we van elkaar en welke expertise is er nodig om de volgende stap te zetten? Door de uitvoering steeds te koppelen aan intervisie zijn we planmatig en stap voor stap met schoolontwikkeling bezig. We zien scholen als lerende gemeenschappen: teams die samen praten over doelen, inhoud, didactiek en toetsing, leren van data en onderzoek én luisteren naar ervaringen van leerlingen. Vanuit het stafbureau bieden we de nodige ondersteuning en in samenspraak met de scholen gaan we het programma waar de Routekaart onderdeel van is, verder uitwerken met kartrekkers op de scholen.”

TIJD EN RUIMTE

Jan Andries benadrukt tot slot dat de curriculumactualisatie niet ‘nu of nooit’ is. “Als je kijkt naar doseren en uitdagen, dan adviseer ik de scholen om zichzelf niet te vertillen. Scholen zijn altijd bezig met ontwikkeling en

‘We willen niet wachten tot alles zeker is’



ONDERSTEUNING

Floor de Jong is senior programmamanager curriculum bij de VO-raad. Ze onderschrijft de belangrijke rol van schoolleiders en bestuurders bij de curriculumactualisatie: “Schoolleiders en bestuurders zorgen voor richting en samenhang. Zij kunnen de ruimte en ondersteuning creëren die teams nodig hebben.” Schoolleiders en bestuurders zijn bovendien vaak degenen die de eerste stap moeten zetten binnen hun organisatie als het gaat om curriculumactualisatie: “Ga met elkaar het gesprek aan en verbind deze aan de onderwijsvisie en de ambities van jouw school. Als je nu begint, heb je de ruimte om bewuste keuzes te maken en de verandering zorgvuldig voor te bereiden. En kun je de curriculumactualisatie benutten om samen verder te bouwen aan sterk, samenhangend en toekomstbestendig onderwijs.” Vanuit het programma Curriculumimplementatie ondersteunt de VO-raad scholen met praktische hulpmiddelen zoals dialoogkaarten, inspirerende praktijkvoorbeelden en mogelijkheden om kennis en ervaringen uit te wisselen met andere scholen. Meer weten? Scan de QR-code:

dat is waar het hier over gaat. De kunst is om de tijd en ruimte die je daar al voor had, anders te kanaliseren. Er zijn schoolleiders die zeggen ‘nu komen die basisvaardigheden er ook nog eens bij’. Nee, dit deden we al! Door de dialoog met elkaar aan te gaan, komen we tot andere inzichten en blijven we benadrukken dat de curriculumactualisatie een kans is voor onze leerlingen. Ik zie het echt als een gezamenlijke reis waar we onderweg van alles tegenkomen en waar we misschien ook wel eens van de route moeten afwijken. Dat is prima en we weten één ding zeker: iedereen is nodig om er een geslaagde reis van te maken.”

Tekst: Karin Marijnis • Fotografie: Dirk Kreijkamp

Inclusie omarmen = het goede voorbeeld geven

Met Maarten Jan Bijsterbosch als interne jobcoach maken ze bij Vereniging CVO Rotterdam werk van de banenafspraak voor werknemers met een arbeidsbeperking. Niet alleen om het quotum te halen; vooral om van betekenis te zijn. Dat wil ook schoolleider Michiel Tange: "Hoe mooi is het om impact te maken op de levens en het zelfvertrouwen van zoveel mensen die óók een rol in de maatschappij willen vervullen?" Hij gunt iedere school een medewerker zoals Karina Feenstra, die een Wajong-uitkering heeft.

'Ik run nu de hele kantine'

Karina Feenstra, kantinemedewerker Penta Rozenburg: "Ik heb de mbo-opleiding brood en banket op niveau 2 gedaan en daarna de opleiding tot banketbakker op niveau 3, maar het bakkersvak is best zwaar met lange dagen. Ik zocht daarom een andere baan waar ik mijn creativiteit in kwijt kan en zag de vacature bij Penta Rozenburg. Tijdens het sollicitatiegesprek waren Michiel en de conciërge Arend al enthousiast en ik ook. Ik run nu de hele kantine, bedenk wat ik op het menu zet, koop het in, maak het en verkoop het. Het is een baan met veel vrijheid, waarin ik creatief bezig kan zijn. Toen ik hier begon, was Maarten Jan er nog niet en had ik een externe jobcoach die belangrijk voor me was. Met Maarten Jan heb ik nu eigenlijk geen jobcoach meer nodig. De conciërge en ik kunnen goed met elkaar overweg en hij springt bij als ik dat vraag. En als ik ergens mee zit, kan ik altijd bij hem of bij Michiel terecht. Bij een andere werkgever begrepen mensen niet dat ik het niet aankan als ze tegelijkertijd veel van mij vragen. Deze baan past goed bij me omdat er niet te veel druk op me wordt gelegd en ik veel alleen werk. Ik moet natuurlijk op tijd klaar zijn voor de pauzes, maar het is niet te vergelijken met een bakkerij.
Als je je hele leven moet werken, dan moet je wel iets doen wat je leuk vindt. Michiel en Arend zeggen vaak tegen me dat ze tevreden zijn en dat is natuurlijk fijn om te horen. Ook het contact met de leerlingen is leuk. Ik had nooit met leerlingen gewerkt, dus dat was even omschakelen. Maar daar groei je in en het is een kleine school. Ik ken de leerlingen niet allemaal bij naam, maar weet wie bij wie hoort. Soms spreek ik ze streng toe als ze kattenkwaad uithalen. En verder zorg ik er natuurlijk voor dat hun magen goed gevuld worden."

'Deze baan past bij me omdat er niet te veel druk op me wordt gelegd en ik veel alleen werk'



'Alles is maatwerk'



Maarten Jan Bijsterbosch, interne jobcoach CVO: "Schoolleiders denken vaak dat het veel tijd en energie kost om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in te werken. Dat is niet terecht, want iedere nieuwe medewerker heeft begeleiding en aandacht nodig.
Als gediplomeerd en gecertificeerd coach ondersteun en begeleid ik medewerkers naar hun eigen behoeften. Daarnaast ben ik er om alle 37 CVO-scholen te helpen, te ontzorgen en bewustwording te creëren. Vacatures worden namelijk vaak enkel regulier uitgezet, terwijl ze ook geschikt kunnen zijn als participatiebaan. HR kijkt mee of een functie interessant kan zijn voor iemand uit de doelgroep. Daar zijn passende vacatures voor nodig en daar ben ik altijd naar op zoek, in overleg met de scholen.
Schoolleiders kunnen met al hun vragen over de banenafspraak bij mij terecht. Ik heb nauw contact met het UWV, weet alles over loonkostenvoordeel, loonkostensubsidie, de quotumregeling, wie er in het doelgroepenregister staan en waarom de zogenoemde praktijkroute een uitzondering is. Ook help ik scholen bij wat ze moeten regelen als ze een werknemer met de indicatie banenafspraak in dienst hebben. Denk bijvoorbeeld aan subsidies en jobcoaching en aan voorzieningen vanuit het UWV zoals automatische liftdeuren, aanpassingen op de werkplek of hoe het UWV de loonkosten overneemt bij ziekte. Bovendien kijk ik samen met de schoolleider, recruitment en de doelgroep naar werk dat past bij iemands mogelijkheden en kwaliteiten. Het draait allemaal om maatwerk.
De grootste meerwaarde van inclusief werkgeverschap zoals de banenafspraak is dat je normstellend bent. Door inclusie te omarmen, geef je het goede voorbeeld aan leerlingen, ouders en collega's. Mijn ervaring is dat medewerkers uit de doelgroep loyaal zijn en lang verbonden willen blijven aan hun werkplek. We hebben bij CVO nu zestien mensen met een indicatie banenafspraak in dienst, waaronder docenten, baliemedewerkers, ict'ers en conciërges. Ik hoop dat we in de toekomst meer mensen vanuit de doelgroep een duurzame arbeidsplaats kunnen bieden."

'Wat het kan opleveren, is respect'

Michiel Tange, directeur Penta Rozenburg: "We zochten in oktober 2024 iemand voor de kantine en ik had al succeservaringen met participatiebanen op Penta Hoogvliet. Daarom legde ik de vraag neer bij ons interne 'Mobiliteitshuis' en zo kwam Karina bij ons in dienst. Ze is een volwaardig onderdeel van ons team, doet mee met personeelsactiviteiten, wordt niet anders behandeld dan haar collega's en ze maakt makkelijk contact. Ik voel me eigenlijk bezwaard om haar als een 'andere categorie' medewerker te bestempelen. Ze doet haar werk uitstekend, gaat goed met de leerlingen om en heeft geen extra aandacht nodig. Ik gun elke school een medewerker zoals zij.
Ik denk dat er vaak vooroordelen leven over mensen met de indicatie banenafspraak of Wajong status; ze hebben een rugzakje, ze zijn vaak ziek, ze hebben veel begeleiding nodig, noem maar op. Die hoge drempel creëer je vooral zelf en is gebaseerd op onjuiste aannames. We zijn als school een afspiegeling van de maatschappij en dat mag je terugzien in het personeelsbestand. En ja, dat kan spannend zijn, want je weet niet hoe leerlingen reageren op iemand met bijvoorbeeld een zichtbare handicap. Onze leerlingen gaan daar heel goed en respectvol mee om en dat is dus ook wat het kan opleveren: begrip voor het feit dat iedereen anders is en zichzelf mag zijn.
Ik vervul een ambassadeursrol binnen Penta, waar we met negen schoolleiders bij elkaar komen. Ik denk dat Maarten Jan als interne jobcoach en aanjager een belangrijke rol speelt om scholen te ondersteunen en zijn kennis te delen. Als je je mindset aanpast, voor een passende functie zorgt en faciliteert wat nodig is, dan ontdek je vanzelf welke meerwaarde medewerkers zoals Karina bieden. Als ik er plek voor zou hebben, zou ik graag nog iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen."



DE BANENAFSPRAAK IN CIJFERS

**Het aantal schoolorganisaties in het vo met werknemers uit de doelgroep banenafspraak is licht gestegen van 66% (2023) naar 67% in 2024. Ook het aantal besturen dat acties heeft ondernomen op de banenafspraak nam toe van 46% (2022) naar 53,6% (2023) en 62,2% (2024). In totaal zijn ongeveer 750 banen gerealiseerd; via inkoop nog eens ongeveer 668 banen. Dit zorgt voor een gezamenlijke realisatie van ongeveer 37 procent van het totaal aantal te realiseren banen.
De VO-raad benadrukt het belang van de banenafspraak. Ondanks de niet-realistische taakstelling creëert de sector mooie voorbeelden. De sector is zich bewust van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en van het maatschappelijke belang van de banenafspraak voor alle mensen met een arbeidsbeperking. Met de banenafspraak worden ook kansen gecreëerd voor leerlingen uit het gespecialiseerd onderwijs en het praktijkonderwijs.**
Meer over de banenafspraak lees je hier:

“Vroeger ging 70% tot 80% van mijn lestijd naar achterstanden wegwerken”

Hoe het Dr. Mollercollege en Stad & Esch werken met BeSmart Campus

Hoe zorg je ervoor dat elke leerling de stof echt snapt? Wiskundedocent Jasper Heesbeen van het Dr. Mollercollege in Waalwijk vond het antwoord in BeSmart Campus. Sinds hij werkt met deze digitale leeromgeving veranderde de dynamiek in zijn lessen. Hij vertelt wat hem opviel: hoe zelfstandig zijn leerlingen werden en wat de cijfers lieten zien.

“Als je een uitleg niet begrijpt in de klas, heb je eigenlijk twee opties”, zegt Jasper. “Je steekt je hand op, of je doet niks.” Dat laatste gebeurt volgens hem veel vaker dan docenten denken. “Voor veel leerlingen is hulp vragen best een hoge drempel. Dus worden ze passief. Ze wachten af. Het probleem schuift door naar thuis.”

Wat doet Jasper als een leerling vastloopt op stof die eerder al aan bod is gekomen? “Dan zeg ik gewoon: pak het filmpje er even bij.” Hij verwijst naar de Tiny Talks op BeSmart Campus. Dat zijn uitlegvideo’s van een paar minuten.

Leerlingen kunnen zelf op BeSmart Campus net zolang in de stof duiken als ze nodig hebben. De belangrijkste onderdelen zijn de uitlegvideo’s, de oefenopgaven en Smarty, de persoonlijke AI-tutor. Smarty geeft niet direct de antwoorden, maar gebruikt de socratische aanpak om de leerling zélf kritisch te laten nadenken en de antwoorden te ontdekken.

“Een filmpje kijken op je eigen moment voelt veel laagdrempeliger dan in een volle klas zeggen dat je iets niet begrijpt.”

Jasper Heesbeen, docent



Meer uitleg, zonder extra werkdruk
De inspectie vraagt scholen om te differentiëren. In de praktijk is het een stevige uitdaging om leerlingen die de stof lastig vinden goed te ondersteunen, en om tegelijkertijd anderen voldoende uitdaging te bieden.

Jasper kan leerlingen zoveel uitleg geven als ze zelf nodig hebben, met BeSmart Campus. Dat verandert de dynamiek in de les. “Vroeger ging 70 tot 80 procent van mijn lestijd naar achterstanden wegwerken. Nu ben ik bijna niet meer bezig met voorkennis op orde krijgen. Ik kan veel meer aandacht besteden aan waar we nú mee bezig zijn.”

Ook voor de leerling die niks zegt
Zo krijgen veel meer leerlingen de kans om zich de lesstof echt eigen te maken, ook de leerlingen die geneigd zijn zich stil te houden als ze vastlopen. Jasper: “Een filmpje kijken op je eigen moment voelt veel laagdrempeliger dan in een volle klas zeggen dat je iets niet begrijpt.”

Ook voor hemzelf is dat een groot verschil, zowel in praktisch opzicht als mentaal. “Soms vertelde ik hetzelfde stukje theorie drie of vier keer achter elkaar. Dat kost energie.”

Wat is BeSmart Campus

BeSmart Campus is een leeromgeving voor vmbo-tl, havo en vwo waarvan de lesstof volledig aansluit op het curriculum en de methodes. Het is een gesloten, veilige omgeving die volledig draait op Europese servers.

- 1.000+ uitlegvideo’s, 100.000+ oefenopgaven, 400+ oefenexamens
- AI-tutor Smarty stelt vragen en helpt, net zolang tot de leerling het snapt
- Gelijke kansen voor iedereen: alleen gericht op scholen, niet op ouders
- 24/7 toegang tot lesstof die is gemaakt door vakdocenten
- Start klein: met één vak of leerjaar, of alleen de examenvoorbereiding

Jasper zag een opvallend verschil
De belangrijkste vraag is natuurlijk: is dit ook zichtbaar in de resultaten? In de eerste periode van het vorige schooljaar ontstond bij toeval een interessante vergelijking. De twee havo 5-klassen van Jasper gebruikten BeSmart Campus al, de andere twee havo 5-klassen nog niet. Bij de schoolexamens haalden de klassen zonder BeSmart Campus gemiddeld een 5,6. De klassen van Jasper: een 6,9.

Jasper: “We kunnen natuurlijk nooit zeggen dat dat volledig komt door BeSmart Campus. Er spelen ook andere factoren mee. Het is wel een signaal dat interessant genoeg is om serieus naar te kijken.”

Daarom meet het Dr. Mollercollege dit schooljaar gerichter. Bij havo 4 werken twee groepen met BeSmart Campus en twee zonder. Andere vakgroepen haken inmiddels ook aan: natuurkunde, scheikunde en biologie zijn al begonnen. De talen besloten laagdrempelig te beginnen, met de examenmodules in BeSmart Campus.

Het leren gaat door als de docent er niet is
Buiten de lestijd ziet Jasper meer zelfredzaamheid door BeSmart Campus. Voorheen werd hij in toetsweken overspoeld met Teams-vragen. Dat gebeurt nu veel minder: “Leerlingen gebruiken het platform op momenten waarop ik er niet ben. Op zaterdagmiddag, of de avond voor een toets. Dan kunnen ze tóch verder.”

Bijdragen aan kansengelijkheid
En dat geldt voor alle leerlingen, ongeacht of ze ouders hebben die zich bijles kunnen veroorloven. BeSmart Campus is namelijk puur bestemd voor scholen en wordt niet betaald door ouders. Dat betekent dat alle kinderen in de klas zoveel extra uitleg of uitdaging kunnen krijgen als ze nodig hebben. Dat moment waarop een leerling zegt ‘ik snap het!’ hoeft nu voor geen enkel kind meer uit te blijven.

“BeSmart helemaal uitgespeeld”
Eén leerling is Jasper in het bijzonder bijgebleven. Wiskunde ging hem niet gemakkelijk af. Vlak voor een toets kwam hij naar Jasper toe. Maar hij was niet vastgelopen: hij was juist veel verder gekomen, vertelt Jasper. “Hij zei: Meneer, ik heb BeSmart helemaal uitgespeeld.”

Jasper: “Hij had alle video’s bekeken en alle oefeningen gemaakt. Hij haalde een 7,3. Tot dan toe lag zijn gemiddelde veel lager. Dat vond ik echt mooi om te horen. Niet alleen vanwege het cijfer, maar ook omdat je ziet wat er gebeurt als een leerling weer grip krijgt op leren.”

Ook Stad & Esch in Meppel werkt met BeSmart Campus

“De resultaten waren erg goed”
Peter de Visser, bestuurder van Stad & Esch in Meppel
“Wij waren de eerste school in Nederland die samen met BeSmart Campus een Leerfestival organiseerde: de fysieke voorloper van het huidige platform. De resultaten waren erg goed. Het zelfvertrouwen van leerlingen groeide en de resultaten werden beter.”

“Het was voor ons daarom logisch om ook als eerste school in Nederland het digitale platform van BeSmart Campus te lanceren. Leerlingen geven aan dat ze er erg tevreden over zijn en ik ben zelf erg onder de indruk.”



“Het leerproces gaat ook door bij verlof van de docent”
Rieka Tuinstra, directeur van Stad & Esch
“Het leerproces gaat ook door bij verlof of verzuim van de docent. Leerlingen werken dan gewoon in een lokaal met hun laptop onder begeleiding van een onderwijsassistent. En voor wie ziek is geweest, zet de docent in het dashboard een video klaar.”

Verkennen of BeSmart Campus iets is voor jouw school? Ga naar: **besmartcampus.com**

Daar kun je ook direct een demo van 20 minuten inplannen. Gratis en vrijblijvend.

be smart campus

Tekst: Martijn de Graaff • Fotografie: iStock

Vier succesfactoren voor een goede overstap

Soepeler naar ‘de middelbare’

De overgang van primair naar voortgezet onderwijs is een belangrijk moment in het leven van een kind. Hoe kun je zorgen dat deze overgang soepel verloopt? Henderien Steenbeek en Linda van den Bergh doen voor het Landelijk Expertisecentrum PO-VO (LEPOVO) onderzoek naar deze vraag.



Henderien Steenbeek is al zo’n twaalf en een half jaar lector Diversiteit in Leren & Gedrag aan de Hanzehogeschool Groningen. Sinds 2023 is zij verbonden aan het LEPOVO-onderzoek, dat drie onderzoekslijnen heeft. Steenbeek zelf onderzoekt acht- tot veertienjarigen in hun ontwikkeling, waarbij zij zich vooral richt op het volgen en toetsen van deze groep. Linda van den Bergh onderzoekt de lijn ‘Creëren van rijke kansen in de overgang po-vo’ en hun collega Patrick van Schaik onderzoekt ‘Opleiden over grenzen po-vo heen’.
Linda van den Bergh is opgeleid als leerkracht, werd remedial teacher en studeerde orthopedagogiek. Na een promotietraject bij Fontys is zij op die hogeschool lector ‘Kansrijk onderwijs voor iedereen’ geworden: “Mijn onderzoek richt zich op professionalisering van onderwijsprofessionals op gebied van kansengelijkheid, inclusie en onderwijs vanuit hoge verwachtingen. Daarom ben ik gevraagd om bij LEPOVO de onderzoekslijn rijke kansen te gaan doen.”

ONONDERBROKEN LIJN

LEPOVO houdt zich bezig met een betere overgang tussen primair en voortgezet onderwijs, een ononderbroken ontwikkelingslijn voor leerlingen en het bevorderen van gelijke kansen. Dat doet het centrum door het toegankelijk maken en ontwikkelen van kennis en praktijkvoorbeelden, vertelt Henderien Steenbeek. “Met die kennis kunnen onderwijsprofessionals zich blijven ontwikkelen.”
Linda van den Bergh weet uit haar eigen onderzoek dat de overgang van primair naar voortgezet onderwijs een kwetsbaar moment is. “Dikwijls dalen het welbevinden en de prestaties. Je ziet dat het voor leerlingen vaak lastig is de motivatie te behouden. Bovendien zijn basisonderwijs en voortgezet onderwijs twee verschillende werelden, die niet naadloos op elkaar aansluiten.”
Daar ligt ook de aanleiding voor het onderzoek dat LEPOVO een aantal jaar geleden is gestart: de uitdagingen die zowel leerlingen en docenten tijdens deze overgang ervaren. Het praktijkgerichte onderzoek richt zich op het in kaart brengen van inspirerende voorbeelden uit verschillende regio’s in Nederland. “We zoeken regio’s waar echt iets gebeurt”, vertelt Van den Bergh. “Met de mensen daar bespreken we wat zij doen, en hoe zij dat doen.”

Een ambulant begeleider kan een laagdrempelig aanspreekpunt voor leerlingen, ouders en docenten zijn

De drie onderzoekslijnen hebben veel overlap. De doorstroomtoets valt bijvoorbeeld in het onderzoeksgebied van Steenbeek, maar heeft ook alles te maken met de kansengelijkheid die Van den Bergh onderzoekt. Zij gebruikt de bevindingen dus ook voor haar onderzoek: “Nederland is een van de weinige landen waar leerlingen al op twaalfjarige leeftijd worden geselecteerd voor een bepaald onderwijsniveau. Dit systeem benadeelt met name leerlingen uit groepen met laagopgeleide ouders of een migratieachtergrond.”

REGIO’S IN KAART

Inmiddels zijn elf regio’s in kaart gebracht. Steenbeek is met name enthousiast over de aanpak met een ambulant begeleider in Noordoost-Groningen. “Dat werkt echt heel goed. Deze begeleider bedient meerdere scholen in de regio. Zij fungeert als een laagdrempelig aanspreekpunt voor leerlingen, ouders en docenten. Als er een leerling is met een complexe thuissituatie, of bij wie de school twijfelt of de overgang soepel zal verlopen, dan wordt deze begeleider ingeschakeld. Zij neemt contact op met de ouders, praat met de leerkrachten, en kijkt samen naar een passende oplossing. Dat wordt door alle betrokkenen ontzettend gewaardeerd.”
Het is in deze regio niet het enige middel om de overgang te versoepelen: “Er zijn ook regelmatig overlegmomenten en korte lijntjes tussen de scholen. Dat zorgt ervoor dat de overgang voor leerlingen een stuk soepeler verloopt. Vroeger zagen de scholen dat leerlingen vaker tegen problemen aanliepen. Nu is dat echt verbeterd.”

‘De hele warme overdracht wordt in één dag afgerond’

CENTRALE OVERDRACHT

In Eemland bestaat eveneens een interessante aanpak. “In de regio Amersfoort is vanuit het samenwerkingsverband het project Kansrijk Funderend Onderwijs opgestart”, zegt Van den Bergh. “Later zijn andere gemeenten daarbij aangesloten. Om de ontwikkelingen binnen dit project te kunnen onderbouwen, hebben de schoolbesturen contact gezocht met universiteiten en hogescholen.”
Een van de meest succesvolle onderdelen is de centrale warme overdracht. “Daardoor weet je zeker dat alle informatie op een gestructureerde manier wordt uitgewisseld”, zegt Van den Bergh. “Alle leerkrachten van groep 8 en alle vo-mentoren uit de regio komen op één dag bij elkaar. Er is een heel rooster gemaakt en een app ontwikkeld om alles goed te plannen. Per leerling is standaard acht minuten tijd ingeroosterd, maar als voor bepaalde leerlingen meer

tijd nodig is, wordt dat ook geregeld. Zo wordt de hele warme overdracht in één dag afgerond."
Sinds kort is er ook een centrale warme terugkoppeling, vervolgt zij. "Na een jaar wordt aan de basisschool verteld hoe het met de leerlingen gaat en of het geadviseerde niveau nog passend is. Dat is voor de basisscholen heel goed om te weten; met deze informatie kunnen ze hun advisering verder verbeteren."

PERSOONLIJK CONTACT

De samenwerking tussen primair en voortgezet onderwijs is wat het project in Eemland voor Van den Bergh bijzonder maakt. "Ze hebben een gedeelde taal en een goed beeld van wat er 'aan de andere kant' gebeurt. Dat zorgt voor een soepelere overgang en meer begrip voor elkaars werkwijze. Dat is precies wat we met LEPOVO willen bereiken."
"We kijken naar vier succesvolle elementen die we uit de literatuur hebben gehaald", vertelt Steenbeek. "Warme overdracht is er daar absoluut een van. Het gaat er niet alleen om dat je alle relevante informatie over een leerling op papier hebt, het gaat ook om het persoonlijke contact. Leerkrachten in het basisonderwijs kennen de leerlingen vaak al jaren en hebben waardevolle inzichten in hun ontwikkeling."

KENNISUITWISSELING

Een tweede element is kennisuitwisseling tussen professionals uit het po en vo. Van den Bergh: "De cultuurverschillen tussen de twee onderwijstypen vormen een van de grootste uitdagingen. In het basisonderwijs is bijvoorbeeld meer aandacht voor pedagogisch-didactisch handelen en differentiëren, terwijl het voortgezet onderwijs meer gericht is op vakinhoud. Deze cultuurverschillen kunnen leiden tot miscommunicatie, verkeerde beelden van elkaar en daardoor een gebrek aan continuïteit in de begeleiding van leerlingen."
Steenbeek heeft in Noordoost-Groningen gezien hoe de ambulant begeleider als schakel kan fungeren en voor korte lijntjes kan zorgen. "Door vaker contact te hebben, kennis uit te wisselen en elkaar beter te leren kennen, kun je misverstanden voorkomen. Als je elkaar kent, is de drempel om contact op te nemen veel lager. Dan hoef je niet te wachten tot er een probleem is, maar kun je preventief samenwerken."
"We moeten stoppen met denken in hokjes", zegt Van den Bergh. "Primair en voortgezet onderwijs zijn weliswaar verschillende werelden, maar we werken allemaal aan hetzelfde doel: het beste uit elke leerling halen. Zorg dus voor structurele samenwerking op regionaal niveau."

Betrokkenheid van thuis heeft de grootste invloed op de schoolprestaties en het welbevinden van leerlingen

OUDERBETROKKENHEID

Uit onderzoek blijkt dat betrokkenheid van thuis de grootste invloed heeft op de schoolprestaties en het welbevinden van leerlingen, vervolgt Van den Bergh. "Daarom hebben we dat als derde thema benoemd. Hoeveel middelbare scholen hierin investeren, verschilt enorm." Van den Bergh kent een voorbeeld waar huisbezoeken door de mentor in het eerste jaar standaard zijn. "Dat kan een enorm positieve impact hebben. Het helpt om een band op te bouwen met ouders en hen te betrekken bij het schoolleven van hun kind."
In de regio Eemland is een leerlingenraad opgericht waarin po- en vo-leerlingen samenwerken om het perspectief van leerlingen en ouders te belichten. Van den Bergh: "De raad heeft bijvoorbeeld een filmpje gemaakt over de reacties van ouders op een vmbo-advies. Dit filmpje helpt andere ouders en leerlingen om kritisch na te denken over het beeld dat zij hebben van het vmbo en hier beter op te reageren."

OBJECTIEF ADVISEREN

Het vierde thema is data-gestuurd adviseren en plaatsen. Van den Bergh: "Adviseren is een gevoelig proces, waarbij onbewuste vooroordelen een rol kunnen spelen. Adviseren zonder goed gebruik van data en zonder meerdere perspectieven te betrekken, kan met name leerlingen uit kansarme groepen benadelen. Een objectieve benadering is essentieel."
De onderzoekers hopen dat scholen de door hen beschreven voorbeelden en inzichten in hun eigen context kunnen toepassen. Van den Bergh: "Elke school is anders. De succesfactoren die we vanuit onderzoek hebben geïdentificeerd, zijn op verschillende manieren toepasbaar. We hebben bewust gezocht naar praktijkvoorbeelden uit heel verschillende contexten, zodat er voor iedere school iets herkenbaars en toepasbaars is. Het is in ieder geval belangrijk dat je helder beleid maakt voor de overgang van leerlingen en de samenwerking met basisscholen."
"We hopen dat ons onderzoek scholen inspireert om aan de slag te gaan", zegt Steenbeek tot slot. "Er is zoveel moois gaande in Nederland; we willen dat graag delen en met kennis onderbouwen. Zo kunnen we samen zorgen voor een betere overgang voor alle leerlingen."

Bij adviseren kunnen onbewuste vooroordelen een rol spelen

→ Meer weten?
Ga naar de website van het Landelijk Expertisecentrum PO-VO:

Advertorial

De helpdesk helpt je met al je vragen over voeding op school

School is een belangrijke plek om jongeren bewust te maken van gezonde en duurzame voeding. Maar waar begin je? Bij de helpdesk van het Voedingscentrum kunnen scholen gratis terecht voor informatie, inspiratie en advies over alles wat met voeding op school te maken heeft. Kathelijne Bottema van Team Voeding op School vertelt hoe de helpdesk ondersteunt.

Eenvoudig en gratis contact

Kathelijne ondersteunt al bijna 14 jaar scholen bij een gezonde en duurzame voedselomgeving. Ze hielp honderden scholen en haar jarenlange ervaring zorgt ervoor dat geen vraag haar te gek is. "We denken mee, beantwoorden vragen en verwijzen scholen naar praktische materialen, activiteiten en inspirerende voorbeelden. Iedereen die betrokken is bij een school kan bij ons terecht: docenten, schoolleiders, gezonde school-coördinatoren, cateraars en GGD-adviseurs."


Kathelijne Bottema

Van schoolkantine tot draagvlak: veelgestelde vragen

Er zijn een aantal thema's die vaak terugkeren. Zo hebben scholen vaak vragen over het starten met een gezonde schoolkantine, het creëren van draagvlak en het omgaan met weerstand. Ook het ontwikkelen van een voedingsbeleid en het vinden van passende lesmaterialen voor hun leerlingen zijn veelbesproken onderwerpen.

"Hoewel de vragen divers zijn, is er een belangrijke overeenkomst", valt Kathelijne op. "Achter elke vraag zit iemand die zich inzet om gezondere keuzes makkelijker te maken voor jongeren."

Ook aan de slag?

- Mail naar onderwijs@voedingscentrum.nl of bel naar 070 306 88 75 tijdens het spreekuur op maandag van 10.00 – 13.00 uur en donderdag van 13.00 – 16.00 uur.
- Bekijk alle informatie, tools en materialen op www.voedingscentrum.nl/school
  Denk aan stappenplannen, lesmateriaal, posters, recepten, voorbeeldbeleid, de Kantine Checklist en Ambitieverklaring.



Klein begin, groot effect

Kathelijne: "Scholen denken vaak dat ze nog helemaal aan het begin staan, maar vaak doen ze al veel goede dingen. En soms heb je iets kleins nodig om mee te starten, zodat het vuurtje gaat branden. Zo begon een school met een watertappunt. Dit werd gepromoot met gratis bidons voor de leerlingen. Dat was een groot succes bij leerlingen én bij ouders. Daarna volgden andere stappen, zoals een gezonder kantineaanbod en aandacht voor voeding in de les. Zo groeide het onderwerp uit tot iets dat breed in de school leeft."

De belangrijkste boodschap die Kathelijne wil meegeven? "Begin klein en werk stap voor stap. Elke stap telt en er is altijd gratis hulp beschikbaar om een passende volgende stap te zetten."

Altijd op de hoogte?

Meld je aan voor de nieuwsbrief:
www.voedingscentrum.nl/schoolupdate

eerlijk over eten Voedingscentrum

Heb je ook een bijzonder gebouw, laat het ons weten: redactie@vo-raad.nl

HET GEBOUW

Tekst: Martijn de Graaff • Fotografie: Dirk Kreijkamp



Op de voorgrond het oudste deel (klooster), achteraan het jaren 60-deel. De kapel is geen eigendom van de school



Het schoolplein. Op de achtergrond het nieuwste deel, links de gymzaal ‘op pootjes’

IN HET KORT:

School: Twents Carmel College, locatie Lyceumstraat **Plaats:** Oldenzaal **Directeur:** Mariëlle Elsjan **Aantal leerlingen:** ongeveer 1100 **Architect gebouw:** Johannes Zwanikken **Bouwjaar:** 1924 **Bijzonderheden:** Het gebouw is van oorsprong een Karmelietenklooster.



De oude ingang (wordt niet meer gebruikt door leerlingen)



Een van de kantines



Glas-in-lood-kunstwerk in het oude deel van de school



Een monument droomt van de toekomst

Wat zijn de uitdagingen van een verouderd schoolgebouw? Het Twents Carmel College, locatie Lyceumstraat in Oldenzaal bestaat meer dan een eeuw en zal binnenkort worden verbouwd. Harm Peters (directeur bedrijfsvoering Twents Carmel College) en Mariëlle Elsjan (directeur locatie Lyceumstraat) zijn daarbij betrokken.

Harm Peters: “Het Twents Carmel College is de enige middelbare school in Noordoost-Twente, met zes locaties, en dit gebouw is een begrip. De meeste mensen in de omgeving hebben op deze locatie gezeten of kennen het gebouw. In de jaren zestig zijn er grote vleugels aangebouwd omdat er meer ruimte nodig was. Na het jaar 2000 zijn er ook toevoegingen gedaan. Maar het monumentale deel met de kapel is altijd het hart gebleven. Overigens huisvest deze locatie sinds kort alleen nog de bovenbouw. Dat heeft de dynamiek in de school behoorlijk veranderd. De derdejaars zijn nu de jongsten.”

Mariëlle Elsjan: “Helaas is het gebouw niet meer geschikt voor het onderwijs dat de school wil geven. Het grootste probleem is het klimaat. In de zomer is het hier te warm, in de winter te koud. De isolatie is slecht en de energierekening loopt op. Een van de verdiepingen hebben we daarom gesloten. Ook de toegankelijkheid is een issue: overal zitten trapjes met hellingbanen om te zorgen dat iedereen zich door het gebouw kan bewegen. Omdat er in de loop van de jaren delen aangebouwd zijn, is oriëntatie moeilijk. De indeling is niet logisch: nieuwe leerlingen en medewerkers verdwalen regelmatig. Ook zijn de kelders moeilijk te onderhouden.”

Peters: “De afgelopen jaren hebben we met de gemeente veel over de verbouwing gesproken. Er ligt een Integraal Huisvestingsplan (IHP) voor alle schoolgebouwen in de gemeente Oldenzaal. Daarin staat duidelijk welke gebouwen aan de beurt zijn. Dit gebouw staat hoog op de lijst, maar de financiële kant is complex. De kosten van dit project zijn erg hoog, terwijl de totale opgave voor de gemeente fors is: er staan veel gebouwen op de nominatie, zowel in het primair als voortgezet onderwijs. Inmiddels heeft de gemeenteraad ingestemd met een scenario en voorbereidingskrediet. Daar zijn we natuurlijk erg blij mee. We hebben verschillende scenario’s onderzocht. Uiteindelijk hebben we gekozen voor een scenario waarin we het oude gevelbeeld behouden. Dat heeft de gemeenteraad bepaald, omdat het gebouw zo kenmerkend is voor Oldenzaal.”

Elsjan: “We zitten nu in de fase dat we architecten selecteren. Samen met medewerkers is een programma van eisen opgesteld. We willen meer flexibiliteit en transparantie. Dat betekent dat we muren moeten openbreken, en in een monumentaal pand is dat niet zomaar gedaan. We gaan ook uitgebreid vooronderzoek doen, want in zo’n oud gebouw kunnen verborgen problemen zitten. Vooraf wil je de kosten zoveel mogelijk in beeld hebben. In 2028 hopen we met de verbouwing te beginnen; de oplevering staat gepland voor 2030. De vleugels worden om de beurt verbouwd, zodat de school tijdens de werkzaamheden open kan blijven.”

Peters: “Een aandachtspunt is de impact van een langdurige verbouwing op docenten en leerlingen. Sommige leerlingen zullen bijna hun hele schooltijd in een verbouwing doorbrengen. Dat vraagt om goede afstemming: je wilt wel dat zij een fijne schooltijd hebben.”

Elsjan: “Ons doel is een passend, eigentijds schoolgebouw waarin je de geschiedenis herkent. Een plek waar leerlingen en docenten zich thuis voelen, met een duidelijke logica in de structuur en flexibele ruimtes die inspireren. We willen een school die energieneutraal is en waar het binnenklimaat perfect geregeld is. Kortom, een gebouw waar onze docenten de komende 45 jaar goed onderwijs kunnen geven.”

Advertentie

CONTENT
advies, training, leermateriaal

VO-content is hét kennis- en expertise-centrum van het voortgezet onderwijs. Wij versterken scholen in hun professionele ontwikkeling met begeleiding, training, advies én open leermateriaal. Wat ons uniek maakt? Alles wat we doen, ontwikkelen we samen met leraren, schoolleiders en experts uit de praktijk. Geen top-down benadering, maar werken aan wat écht werkt.

Onze kracht ligt in de verbinding tussen praktijkervaring, actuele kennis en blijvende ontwikkeling. Met een evidence-informed werkwijze en oog voor de onderwijsrealiteit zorgen we voor impact die blijft. Altijd vanuit de praktijk. Altijd voor beter onderwijs.

www.vo-content.nl

Voor je aan leren toekomt, moet er een sfeer van veiligheid zijn. Als die sfeer goed is, gaan de resultaten omhoog.

Kim Schouten, docent LO en trainer

Scan de QR-code en lees het hele interview.

Vraag nu de verhalenbundel **Meesterlijke verhalen** aan met mooie voorbeelden uit de praktijk. www.vo-content.nl/contact/



Samen werken aan beter onderwijs.

Praatplaat en zelfevaluatie helpen bij het bouwen aan een veilige organisatie

Grip op digitale veiligheid

Informatiebeveiliging en privacy gaan over de vraag hoe scholen veilig omgaan met gegevens van leerlingen en medewerkers. De praatplaat die als bijlage bij dit magazine is gevoegd, richt zich specifiek op de verantwoordelijkheden van bestuurders en toezichthouders bij digitaal veilig onderwijs.



Informatiebeveiliging en privacy (IBP) vormen de basis voor een betrouwbare en veilige digitale leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers. Iedereen draagt hiervoor vanuit zijn eigen rol verantwoordelijkheid.
Op de praatplaat bij dit VO-magazine staan de verantwoordelijkheden van de raad van toezicht (RvT) en het bestuur centraal. De RvT houdt toezicht op IBP en stelt de juiste vragen aan het bestuur. Bestuurders zorgen dat er beleid is voor IBP, dat IBP onderdeel is van de meerjarencyclus en dat verantwoordelijkheden binnen de organisatie goed zijn belegd. De praatplaat brengt die verantwoordelijkheden in beeld en biedt een basis voor het gesprek over digitaal veilig onderwijs.
→ Meer informatie en handreikingen voor bestuurders en toezichthouders vind je hier:

ZELFEVALUATIE

Digitale veiligheid vraagt niet alleen aandacht bij een incident, maar hoort thuis in de planning-, risico- en verantwoordingscyclus van de organisatie. Schoolbesturen hebben samen met het ministerie van OCW afgesproken dat alle scholen uiterlijk in 2030 voldoen aan volwassenheidsniveau 3 van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP).
Om die afspraak te kunnen halen, is het belangrijk nu actie te ondernemen. Op 1 januari 2027 moet je weten waar jouw schoolbestuur staat en een plan van aanpak hebben om dit niveau te bereiken. Dat inzicht krijg je door een zelfevaluatie. De uitkomsten daarvan geven handvatten om gericht vervolgstappen te zetten en vormen een goed vertrekpunt voor het gesprek tussen bestuur en toezicht over de maatregelen die daarvoor nodig zijn.
Voor het Merletcollege, onderdeel van OMO, heeft het bestuur zo'n zelfevaluatie al gedaan, vertelt directeur Willem van den Kieboom: "Je krijgt inzicht in hoe jouw school ervoor staat op het gebied van digitale veiligheid: je ontdekt wat je sterke kanten zijn en waar je aan moet werken. Op basis van de uitkomsten kun je duidelijke ambities voor verbetering formuleren en vervolgens taken binnen de school benoemen. Het gaat erom dat iedereen zich verantwoordelijk voelt."
SIVON heeft een lijst gemaakt van organisaties die kunnen helpen bij een zelfevaluatie:

Wil je weten wie welke rol heeft in jouw organisatie? Bekijk dan de praatplaat die in december 2025 met het VO-magazine werd meegestuurd:
→ Kijk hier voor het hele ondersteuningsaanbod en zie hoe jij jouw school digitaal veiliger maakt:

PROGRAMMA DIGITAAL VEILIG ONDERWIJS

Anne Floor Erdman is programmamanager van Digitaal Veilig Onderwijs, afgekort DVO. In dat programma bundelen het ministerie van OCW, Kennisnet, SIVON, de PO-Raad en VO-raad hun krachten voor een onderwijssector waarin leerlingen en medewerkers veilig kunnen leren en werken. Anne Floor benadrukt het belang van de samenwerking: "Berichten over phishing, datalekken en ransomware-aanvallen hoor je vrijwel elke dag. Gelukkig weten we als samenleving steeds beter hoe we hier mee om moeten gaan. We moeten nog wel een hoop leren en vooral ook hoe we op de werkvloer slim met deze bedreigingen omgaan. Dankzij de expertise van de verschillende partijen binnen het programma DVO kunnen we echt het verschil maken."
→ Het programma Digitaal Veilig Onderwijs biedt schoolbesturen heldere leidraden en een concreet ondersteuningsaanbod. Meer weten? Kijk op digitaalveiligonderwijs.nl.

Gebruik het nieuwe curriculum als kans voor betekenisvol onderwijs

‘Landelijke kerndoelen geven richting. Scholen geven er zelf betekenis aan.’

Het curriculum staat volop in de belangstelling door de nieuwe kerndoelen, aangepaste examenprogramma’s en maatschappelijke discussies over wat leerlingen moeten kennen, kunnen en ervaren. Toch gaat curriculumontwikkeling volgens SLO-bestuurders Jindra Divis en Bernard Teunis over meer dan onderwijsdoelen alleen. Het begint bij de vraag welke kwaliteit van onderwijs je als school je leerlingen wilt bieden.

‘Zie de invoering van het nieuwe curriculum niet als een moetje, maar als een kans om de kwaliteit van je onderwijs verder te verbeteren’, zegt Divis. ‘Denk na over je visie, over de belofte die je kinderen en ouders doet als zij je school binnenlopen. Hoe geef je vanuit die visie vorm aan onderwijs dat betekenisvol is voor jouw leerlingen? Dat is uiteindelijk waar het om draait.’

RICHTING ÉN RUIMTE

De nieuwe kerndoelen en examenprogramma’s geven scholen meer houvast en samenhang. Tegelijkertijd bieden ze ruimte om eigen keuzes te maken. Volgens Divis en Teunis is die combinatie van belang. Landelijke doelen geven richting aan wat leerlingen in Nederland moeten kennen, kunnen en ervaren. De vertaling naar de praktijk vindt plaats op schoolniveau. Daar maken schoolleiders en leraren afwegingen die passen bij hun leerlingen, hun omgeving en hun onderwijsvisie.

‘Dat betekent meer dan het toevoegen van nieuwe inhoud’, verduidelijkt Teunis. ‘Het vraagt om het bestaande curriculum kritisch tegen het licht te houden: behouden wat van waarde is, loslaten wat niet meer bijdraagt en dát toevoegen wat nodig is om leerlingen goed toe te rusten voor de toekomst. Tegelijkertijd vraagt dat om een voortdurend gesprek over de pedagogische en didactische keuzes die het onderwijs betekenisvol, doelgericht en kansrijk maken.’

VAN ONTWIKKELEN NAAR BETEKENIS GEVEN

Met de oplevering van nieuwe kerndoelen en examenprogramma’s begint een nieuwe fase. De vraag verschuift van het ontwikkelen van het curriculum naar het betekenis geven eraan in de dagelijkse onderwijspraktijk. Dat vraagt om samenwerking tussen bestuur, schoolleiding en leraren. Ieder draagt vanuit een eigen rol bij aan hetzelfde doel: betekenisvol onderwijs voor iedere leerling.

‘Het bestuur zorgt voor de randvoorwaarden waarbinnen goed onderwijs kan worden gegeven’, zegt Teunis. Het bestuur stelt de strategische koers vast, zorgt voor tijd, middelen en ondersteuning en borgt de kwaliteit via beleid en kwaliteitszorg. Zij creëren zo de ruimte waarin scholen het nieuwe curriculum kunnen vertalen naar hun eigen onderwijs.

> ‘Behouden wat van waarde is, loslaten wat niet meer bijdraagt en dát toevoegen wat nodig is om leerlingen goed toe te rusten voor de toekomst.’

Schoolleiders spelen daarin een sleutelrol. Zij bewaken de samenhang tussen visie, curriculum, professionele ontwikkeling en schoolontwikkeling, sturen op kwaliteit en creëren een professionele cultuur waarin leren centraal staat.

In de klas brengen de leraren het curriculum vervolgens tot leven. Zij ontwerpen en geven betekenisvol onderwijs, stemmen hun lessen af op de behoeften van hun leerlingen en dragen vanuit hun expertise bij aan de verdere ontwikkeling van het onderwijs. Juist in de samenwerking tussen al deze rollen ontstaat een curriculum dat niet alleen op papier klopt, maar ook werkt in de klas.



Bernard Teunis en Jindra Divis, Bestuurders SLO

> ‘Alleen door elkaar op te zoeken en van elkaar te leren, kan het curriculum zich blijven ontwikkelen.’

EEN GEZAMENLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

Curriculumontwikkeling gebeurt bovendien niet alleen in scholen. Ook wetenschap, overheid, leermiddelenontwikkelaars, toetsenmakers en andere partijen spelen een rol. Volgens Divis en Teunis vraagt dat om voortdurende afstemming en een gedeeld begrip van wat de bedoeling achter het curriculum is.

‘Het curriculum bevindt zich in een complex krachtenveld’, zegt Divis. ‘Vanuit politiek, samenleving, wetenschap en onderwijspraktijk komen verschillende verwachtingen samen. Onze opdracht is steeds opnieuw de balans te vinden en te zorgen dat het curriculum zowel relevant als uitvoerbaar blijft.’

DE ROL VAN SLO VERANDERT MEE

Daarmee verandert ook de rol van SLO. Tijdens de curriculumactualisatie lag de nadruk sterk op ontwikkeling en regie. In de komende jaren verschuift het accent naar kennisdeling, ondersteuning en het verbinden van partijen die een belangrijke rol spelen in de implementatie van het curriculum.

Als landelijk expertisecentrum werkt SLO aan een curriculum dat actueel blijft, gebaseerd is op kennis en tegelijkertijd verbonden is met de onderwijspraktijk. Dat betekent niet alleen kijken naar de vraagstukken van vandaag, maar ook vooruitdenken over ontwikkelingen die het onderwijs van morgen beïnvloeden.

EEN CURRICULUM IS NOOIT AF

Curriculumontwikkeling wordt een doorlopend proces. Daarom is het volgens Divis en Teunis de komende jaren cruciaal om de samenwerking tussen scholen, onderzoekers, beleidsmakers en curriculumexperts structureel te versterken. Alleen door elkaar op te zoeken en van elkaar te leren, kan het curriculum zich blijven ontwikkelen.

‘Uiteindelijk is een curriculum nooit af’, zegt Teunis. ‘De kernvraag blijft steeds dezelfde: wat hebben leerlingen nodig, en welk onderwijs willen we onze leerlingen bieden? Het curriculum helpt ons om daar samen richting aan te geven.’

Meer weten?
Scan de QR-code

Tekst: Bert Peene

Niets motiverender dan gemotiveerde leraren

Motivatie is een belangrijk thema. Het raakt aan bijna alles wat een docent doet. Daarom is er volgens Renske Dijkstra ook geen simpel antwoord op de vraag hoe docenten de motivatie van leerlingen kunnen versterken. Wel zijn er veel knoppen om aan te draaien. Motiverend onderwijs gaat namelijk niet alleen over hoe docenten hun lessen vormgeven, maar ook over de omstandigheden die ze scheppen, over hoe ze met hun leerlingen omgaan en, niet in de laatste plaats, over henzelf. Het maakt volgens Dijkstra veel uit waar docenten in geloven, hoe ze zichzelf zien en hoe ze zich voelen voor de klas.
Een van de overtuigingen waarmee Dijkstra in dit boek wil afrekenen, is wat zij het 'intrinsieke motivatie-ideaal' noemt. Motivatie komt niet per se van binnenuit en het helpt als een docent zich dat realiseert. Motivatie kun je zien als voorwaarde voor leren, maar motivatie kan ook juist door leren ontstaan. Dat wil zij met dit boek laten zien: hoe je de juiste voorwaarden voor het ontwikkelen van motivatie kunt creëren.
Zij beschrijft daartoe uitvoerig de elementen die leerlingen nodig hebben om hun autonome motivatie te ontwikkelen: verbinding en autonomie, ruimte en kaders, vertrouwen en feedback, inspiratie, betekenis en perspectief. Ook laat zij zien hoe je motiverend onderwijs in de praktijk vormgeeft en wat veelvoorkomende valkuilen zijn. Ze gaat onder meer in op de discussie over de heersende toetscultuur. Het gaat niet zozeer om minder toetsen; het gaat erom wat je met de resultaten doet. Zorg ervoor, adviseert Dijkstra, dat een cijfer ergens toe leidt. Een cijfer moet een uitnodiging tot groei zijn.
In deel 4 staat zij uitgebreid stil bij de rol van de docent. Die is volgens Dijkstra zijn eigen (en krachtigste) motivatie-instrument. Aan de hand van een groot aantal reflectievragen nodigt zij de lezers uit om na te denken over motivatie, over leerlingen en over hun eigen professionele identiteit. Deel 4 eindigt met een test waarmee docenten hun motivatiestijl kunnen bepalen. In het laatste deel van het boek bespreekt zij tools voor een motiverende les en voor het samen werken aan motiverend onderwijs. Volgens Dijkstra zit de sleutel tot gemotiveerde leerlingen niet zozeer in de perfecte methode, het ideale onderwijssysteem of de nieuwste innovatie. 'Het zit veel meer in een bewust gekozen passende aanpak, verbinding creëren binnen teams en het gevoel dat je kunt werken vanuit je kracht.'



Renske Dijkstra
Niks mis met extrinsieke motivatie
Dé praktische motivatiegids voor het voortgezet onderwijs
ISBN 978 90 244 6986 4

Leiderschap

De Roo nodigt haar lezers uit om zichzelf met nieuwsgierigheid onder de loep te nemen en zich af te vragen: ben je blij met je werk als leidinggevende? Aan de hand van interviews en herkenbare casussen laat zij zien dat de dagelijkse realiteit van een leidinggevende vaak neerkomt op veel gedoe, lastige gesprekken, slapeloze nachten, en altijd weer de twijfel of je het wel goed (genoeg) doet. Een groot aantal reflectievragen moeten de lezer helpen een antwoord te vinden op die ene vraag: in hoeverre past een leidinggevende functie bij mij?



Kirsten de Roo
Ik ben (niet) gemaakt om leiding te geven
De realitycheck voor iedereen die carrière wil maken
ISBN 978 94 612 6704 7

Aansluiten

Van Dillen heeft zijn boek vooral geschreven voor docenten in het mbo en hbo. Dat neemt niet weg dat de tips en adviezen die hij geeft, ook prima bruikbaar zijn voor vo-docenten. Over hoe je sterke relaties opbouwt in de klas bijvoorbeeld, welke werkvormen betrokkenheid en eigenaarschap stimuleren en hoe je technologie als AI en VR bewust kunt inzetten als hulpmiddel bij de lessen. Van Dillen verbindt hierbij ervaringen uit zijn eigen klas met inzichten uit onderwijsonderzoek.



Dimitri van Dillen
Binnen de kaders & buiten de lijntjes
Hoe sluiten wij aan bij de belevingswereld van de student van nu?
ISBN 978 90 244 6916 1

Veilig werk

Managers spelen volgens Schrauwers een cruciale rol in het creëren van een sociaal veilige werkplek. Maar juist bij hen gaat het vaak mis. Aan de hand van aansprekende voorbeelden van hoe het op de werkplek kan misgaan en hoe je daar als leidinggevende mee omgaat, maakt Schrauwers duidelijk hoe je in die rol een productieve, veilige werksfeer creëert. Ook gaat zij in op de rol die vertrouwenspersonen kunnen spelen.



Henny Schrauwers
Ongewenst gedrag stoppen
Een gids naar sociaal veilig werken
ISBN 978 90 856 0450 1

Volwassenheid

Amoruso's boek helpt de lezer anders te kijken naar gedoe in teams: door de bril van de onderstroom én door die van de emotionele volwassenheid van managers. Dat is volgens haar een sterk onderbelicht aspect van teamfunctioneren. Hoe ga je als teamleider om met spanning, conflict en verantwoordelijkheid? Wat triggert jou, wat brengt je uit balans, wat vermijd je liever? Amoruso's boek belooft geen stappenplan naar succes, maar leert je op een andere manier kijken naar gedoe, met als uiteindelijk doel volwassener aanwezig te zijn in je leiderschap.



Delia Amoruso
Help, mijn team is een kleuterklas!
Emotionele volwassenheid als sleutel tot sterk leiderschap
ISBN 978 94 653 0159 4

Advertentie

Versterk je onderwijs met het NCO

NATIONAAL KENNISINSTITUUT ONDERWIJS NCO

Reguliere NCO-rapportages
geven scholen een rijk beeld van de onderwijsloopbanen van leerlingen en bieden inzicht in het resultaat van het onderwijsbeleid.

Informatiepunt
geeft uitleg aan scholen en besturen over de inhoud van de rapportages. En biedt inspiratie voor het inzetten ervan.

Factsheets
geven inzicht in de stand van zaken in het Nederlandse onderwijs.

Meer weten? Ga naar de NCO-website

Deze 16 collega's veranderen van baan



→ **Jered Albers** is gestart als nieuwe afdelingsleider vwo op het Park Lyceum (Het Baken Almere). Hij werkte onder meer als interim-schoolleider op het Libanon Lyceum in Rotterdam en Spinoza20First in Amsterdam.

→ Sinds 1 augustus is **Elfriede Boer** directeur vmbo en mbo bij Lentiz Maasland (Lentiz onderwijsgroep). Zij werkte als directeur van Werkzaak Rivierenland. Elfriede is de opvolger van Jan Eliens, die de functie ad interim vervulde.

→ **Julio Castro Mata** is benoemd als teamleider bovenbouw bij Lentiz Geuzencollege in Vlaardingen (Lentiz onderwijsgroep). Hij werkte als docent en later teamleider bij Lentiz LIFE College in Schiedam.

→ **Ingrid Copinga Wollerich** is op 1 augustus gestart als teamleider onderbouw havo en vwo van de vestiging Ubbo Emmius, Stationslaan in Stadskanaal (Stichting Scholengroep Trivium). Ingrid werkte als afdelingsleider en projectleider basisvaardigheden op het dr. Aletta Jacobs College.

→ **Robbert Dekker** is de nieuwe rector-bestuurder van het Stedelijk Gymnasium in Haarlem. Hij is de opvolger van **Jan Henk van der Werff**, die deze zomer met pensioen ging. Robbert werkte voorheen als conrector op dezelfde school.

→ **Anko van Hoepen** wordt per 1 november bestuurder bij Lucas Onderwijs in Den Haag. Anko werkt als bestuurder bij SPO Utrecht.

→ **Jan Jacob Jaasma**, directeur onderwijs van het Martinuscollege in Grootebroek (SIVO), is op 1 juni na 45 jaar in het onderwijs met pensioen gegaan.

→ **Marc Janssen** en **Johan van der Plas** hebben afscheid genomen van het Northgo College in Noordwijk. Zij gaven meer dan dertig jaar samen leiding aan de school. Inmiddels zijn zij opgevolgd door **Sylvia Mieras** als rector-bestuurder.

→ **Anke Keidel** is in augustus benoemd tot teamleider op het Ubbo Emmius (Stichting Scholengroep Trivium), op de instroomlocatie Maarsdreef in Stadskanaal. Anke werkte als teamleider op het Leon van Gelder in Groningen.

→ **Manon Ketz** is in juli gestart als lid cvb van Christelijke Onderwijs Groep Vallei & Gelderland-Midden (COG). Zij werkte hiervoor als bestuurder van Het Stedelijk Lyceum in Enschede.

→ **Jeroen Klooster** is per augustus benoemd tot directeur van het Petrus Canisius College (PCC) in Alkmaar. Hij was zes jaar rector op de Adriaan Roland Holstschool in Bergen.

→ Het bestuur van Achterhoek VO heeft **Matthijs Kolthoff** in augustus benoemd als directeur van Pronova praktijkschool in Winterswijk. Hij werkte als teamleider Toegepaste psychologie bij hogeschool Saxion.

→ **Michel Koopmans** is de nieuwe teamleider vwo bij OSG West-Friesland in Hoorn (Atlas College). Hij werkte hiervoor twintig jaar in het mbo.

→ **Sandra Rhebergen** is in augustus begonnen als conrector onderwijs op het Olympus College in Arnhem (Quadraam). Zij was vijf jaar teamleider op het Almende College in Silvolde en is tevens kartrekker professionalisering voor SchoolleidersVO.

→ **Marco van der Spek** is gestart als directeur vmbo en praktijkonderwijs bij Aeres in Emmeloord. Hij was werkzaam als teamleider op het Berechja College op Urk.

→ **Wim Sulimma** heeft afscheid genomen van het Staring College (Portuur). Hij werkte daar sinds 2024 als directeur.

→ Vanaf 1 augustus 2026 is **Robbert van der Veer** ad-interim-directeur van Het Hooghuis Stadion in Oss (Stichting Carmelcollege). Hij blijft daarnaast directeur van het Mondriaan College in Oss. Van der Veer werkte eerder als docent en teamleider bij Het Hooghuis Stadion.

→ **Marco van Wijngaarden** is gestopt als directeur van het François Vatel VMBO in Den Haag (Scholengroep Spinoza). Sinds de zomervakantie werkt hij als directeur van het Kromme Rijn College in Utrecht. Van Wijngaarden is opgevolgd door **Rianne Suiker**.

Advertentie

Cijfer je leerling niet weg

OPEN HET GESPREK OVER TOETSING

Scan de QR-code voor tips, meer informatie en begeleiding

TOETSDRUK

EEN PROJECT VAN DE VO-RAAD EN LAKS

Tekst: Roos Kurvers

Functiewaardering

Leden van de VO-raad kunnen met al hun vragen over onderwijs- en werkgeverszaken terecht bij de Helpdesk VO. Ditmaal: hoe zit het met functiewaardering?



Functiewaardering is een manier om functies in een organisatie naar zwaarte in te delen. Daarvoor wordt de functie beschreven, om daarna op functie-inhoud te worden beoordeeld en gewaardeerd. Het primaire doel is om verschillen in beloning (salarisstructuur) vast te stellen en te rechtvaardigen.

FUWA-VO

Voor de beschrijving en waardering van functies in het voortgezet onderwijs wordt gebruikgemaakt van FUWA-VO (art. 5.1 CAO VO). Schoolbesturen die hun functies willen actualiseren, kunnen kijken naar de voorbeeldfuncties die de VO-raad samen met de vakbonden heeft ontwikkeld. Deze zijn te vinden in twee brochures over FUWA (zie onder). De functies dienen vooral als inspiratiemateriaal en moeten altijd worden getoetst aan de specifieke situatie binnen de school. Het advies is om bij het opstellen van een nieuwe functiebeschrijving en -waardering een gecertificeerde FUWA-adviseur uit dit register in te schakelen (zie spo3.nl/register).

BENOEMING

Iedere medewerker wordt benoemd in een functie die is opgenomen in het functiebouwwerk (art. 11.1 CAO VO). Benoeming in 2 functies is alleen mogelijk als het gaat om 2 functies van het onderwijsondersteunend personeel (OOP) dan wel 2 functies waarvan één van het onderwijzend personeel (OP) en één van het onderwijsondersteunend personeel (OOP) is en er meer dan 3 schalen verschil tussen de functies zit (art. 11.2 CAO VO).
Gaat het om werknemers die voor 35 procent of minder arbeidsongeschikt zijn, dan gelden andere regels. Zij kunnen worden benoemd in 2 OOP-functies of een OOP- en een OP-functie waarbij het verschil tussen de maximumschalen van de functies 3 schalen of minder is.

Belangrijk om te weten: een medewerker die in een lagere functie wordt geplaatst dan hij eerder vervulde, behoudt het salaris en het salarisuitzicht van zijn eerdere functie zolang hij in dienst is bij dezelfde werkgever (art.11.3 CAO VO).

BEZWARENCOMMISSIE

Een werkgever moet aangesloten zijn bij een extern ingestelde landelijke commissie functiewaardering (art. 11.4 CAO VO). Een werknemer kan bij die commissie bezwaar aantekenen als hij het niet eens is met de waardering van zijn functie of de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen werkzaamheden. De commissie toetst of de werkgever de functie redelijk en billijk heeft gewaardeerd, dan wel of de functiebeschrijving bij de werkzaamheden past. Daarover doet zij een bindende uitspraak.
Meer informatie op de website van Onderwijsgeschillen:

MEDEZEGGENSCHAP

Over onderwerpen die niet in FUWA-VO geregeld zijn, maakt de werkgever afspraken met de personeelsgeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (PGMR). Hoe komt het functiebouwwerk tot stand, en met welke functies? Hoe gaat de organisatie om met loopbaanbeleid, flexibel beloningsbeleid en de gesprekscyclus? De afspraken worden gezamenlijk opgesteld en vastgesteld, in lijn met de CAO VO en de Wet medezeggenschap op scholen (WMS).
De werkgever stelt eveneens in overleg met de P(G)MR het functiebouwwerk vast. Zowel de werkgever als de P(G)MR kan besluiten dat over de uitgangspunten met de vakbonden wordt overlegd. De PGMR heeft instemmingsrecht als het beleid rondom functiewaardering wijzigt (art. 12, lid 1 WMS). Als een functiebeschrijving wordt gewijzigd, komt dat vaak doordat andere taken deel van de functie (zijn) gaan uitmaken. In dat geval is ook artikel 12, lid 1, h WMS relevant: "vaststelling of wijziging van de taakverdeling respectievelijk de taakbelasting binnen het personeel, de schoolleiding daaronder niet begrepen".
Meer hierover op www.infowms.nl.

Lees ook de FUWA-brochures van de VO-raad voor medewerkers en voor leidinggevenden/HR-adviseurs: vo-raad.nl/onderwerpen/cao-vo.

OOK EEN VRAAG?

Stel je vragen over onderwijs- en werkgeverszaken bij de Helpdesk VO, via een online formulier op vo-raad.nl/helpdeskformulier.

ADVERTORIAL

"We hebben veel. Nu wordt de samenhang zichtbaar."



Elke schoolleider en bestuurder in het voortgezet onderwijs herkent het: er wordt hard gewerkt aan goed onderwijs, maar het is lastig om te laten zien waar je staat. Plannen, evaluaties en afspraken zijn er wel, maar de samenhang is niet altijd zichtbaar. Niet voor het team, niet voor het bestuur, en niet wanneer de inspectie onaangekondigd voor de deur staat.

DE KWALITEIT ZIT ER IN, MAAR WAAR?

Op de meeste scholen wordt nagedacht over verbetering. Docenten doen goed werk, vakgroepen maken afspraken, er zijn goede intenties. Maar het schoolplan staat in een andere map dan de jaarplannen. Vakwerkplannen liggen bij de vakgroepen. Evaluaties zitten in de notulen van drie maanden geleden. En de verbinding tussen al die inspanningen? Die zit vaak in het hoofd van één of twee mensen.

Voor een rector of directeur betekent dat: je weet dat er van alles gebeurt, maar je hebt geen compleet beeld. Je kunt moeilijk bijsturen op iets dat je niet kunt overzien. En als je verantwoording moet afleggen, aan het bestuur of aan de inspectie, begint het zoeken.

VAN OVERAL EEN BEETJE NAAR ALLES OP ÉÉN PLEK

OnSpect brengt de volledige kwaliteitszorg samen, geordend volgens het onderzoekskader. Schoolplan, jaarplannen, vakwerkplannen en evaluaties zijn met elkaar verbonden. De kwaliteitskalender laat zien wat er wanneer moet gebeuren en wie er aan zet is.

Dat geeft schoolleiders iets essentieels: overzicht. Je ziet in één oogopslag welke kwaliteitsgebieden op orde zijn en waar aandacht nodig is. Niet als controlemiddel, maar als kompas om te weten waar de focus moet liggen.

EIGENAARSCHAP OP ALLE NIVEAUS

De kracht zit in hoe het de samenwerking verandert. Vakgroepen werken zelfstandig aan hun vakwerkplan. Teamleiders vertalen schoolambities naar hun afdeling. En als bestuurder heb je vanuit de bestuursomgeving zicht op alle scholen, zonder je te verliezen in details.

In de praktijk verschuift daardoor het gesprek. Van 'wat moet' naar 'wat zien we'. Van controleren naar samen ontwikkelen. Kwaliteitszorg wordt niet de verantwoordelijkheid van één persoon, maar van de hele school. Iedereen weet waar hij aan werkt en hoe dat bijdraagt aan het geheel.

WAT LEVERT HET OP?

De opbrengst zit in focus en rust. Er wordt minder tegelijk gedaan, maar juist meer afgestemd, waardoor inhoudelijk meer diepgang ontstaat. Cyclisch werken voelt niet langer als iets dat erbij komt, maar als onderdeel van het dagelijks handelen. En als de inspectie komt, genereer je een overzicht in plaats van dat je een week zoekt.

"OnSpect ondersteunt ons niet alleen met antwoorden, maar met structuur om samen de juiste vragen te stellen."



onspect.nl/onspect-voor-vo

OnSpect kwaliteitswaarborging in het onderwijs

Advertentie

Is het normaal om verschillende systemen te hebben voor LOB, burgerschap, leerlingbesprekingen, feedback, digitale geletterdheid en leerdoelen?

Make that the Catwise.

Bij Catwise zit alles in één leerlingontwikkelplatform. Minder systemen, meer tijd voor leerlingen.

catwise
LEERLINGONTWIKKELPLATFORM

Iedere leerling in beeld en betrokken.

Ontdek het vernieuwde platform op
www.catwise.nl