



PRAKTIJKVERHALEN

Vakleerkracht bewegingsonderwijs

"WE HEBBEN NU EEN UUR PER WEEK OVER OM AAN ANDERE TAKEN TE BESTEDEN."

Wat was de aanleiding voor de maatregelen?

Het is niet meer vanzelfsprekend dat beginnende leerkrachten zijn opgeleid voor bewegingsonderwijs. De pabo biedt bewegingsonderwijs niet langer aan en leerkrachten moeten hiervoor een post-hbo-opleiding volgen. Het schoolbestuur van de Columbuschool wilde graag de kwaliteit van het bewegingsonderwijs kunnen garanderen en besloot daarom in 2006 te investeren in vakleerkrachten bewegingsonderwijs.

Wat is jullie aanpak?

De groepen 3 tot en met 8 krijgen twee keer per week bewegingsonderwijs. De groepsleerkracht brengt zijn of haar klas naar de gymles en geeft een korte overdracht aan de vakleerkracht. Daarna neemt de vakleerkracht de klas over en heeft de groepsleerkracht de tijd om andere taken op te pakken. Zoals:

- lessen voorbereiden
- rapporten schrijven
- gesprekken met IB'ers

Wat zijn de resultaten?

- De leerkrachten hebben iedere week onder schooltijd 60 minuten over waarin ze zich op andere taken kunnen richten. Daardoor hoeven ze minder taken op te pakken voor en na schooltijd.
- De leerkrachten hoeven zelf geen bewegingsonderwijs meer te geven en dat scheelt voorbereidingsuren. Ze kunnen zich zo meer focussen op de inhoud van andere lessen.



TIP 3

De vakleerkracht valt onder de cao-po en heeft ook taakuren voor andere activiteiten. Laat de vakleerkracht die uren besteden aan activiteiten waar hij vanuit zijn expertise een goede bijdrage aan kan leveren, zoals de voorbereiding van de avondvierdaagse, sportdagen en schoolkampen. De andere leerkrachten zijn daardoor minder tijd kwijt aan de voorbereiding van deze activiteiten.

TIP 1

De kosten van een vakleerkracht zijn gelijk aan die van een groepsleerkracht. De vakleerkracht komt bovenop de formatie. Wil je als school bijvoorbeeld een vakleerkracht voor 2 dagen, dan kost dat 0,4 fte.

TIP 2

Zorg dat het aannemen van een vakleerkracht past in de bredere visie van je school. Bijvoorbeeld: je wilt investeren in bewegingsonderwijs én je wilt een bijdrage leveren aan het verminderen van werkdruk.

TIP 4

Rooster rapportvoorbereidingen tussen de groepsleerkracht en de IB'er in tijdens de gymlessen. Zo hoeven de leerkrachten deze besprekingen niet buiten de normale lestijden te houden.

COLUMBUSSCHOOL ASG, ALMERE
Wiebe Faber, vakleerkracht bewegingsonderwijs

Vakleerkracht
Bewegingsonderwijs

Professionalisering
en ontwikkeling

Niet te veel leerlingen
in een klas

Efficiënt onderwijs-
administratieproces

Ingzet externe
jeugdhulpverlener

Werken met een
digitale leeromgeving

Extra
ondersteuning



PRAKTIJKVERHALEN

Professionalisering en ontwikkeling

**“DE SFEER IS POSITIEVER;
WE ZIJN VAN WERKDruk NAAR
WERKGELUK GEGAAN.”**

Wat was de aanleiding voor de maatregelen?

Enkele jaren geleden beoordeelde de inspectie de school als zwak. De school stond onder druk van het schoolbestuur, ouders en de inspectie om te veranderen. We merkten dat daardoor ook de werkdruk in het team toenam.

Wat is jullie aanpak?

- We investeerden in een traject waarin vertrouwen in de leerkracht voorop staat. Daarin bepaal je met elkaar wat goed onderwijs is en hoe je dat vormgeeft. Het is in die aanpak belangrijk om zelf leerlingdoelen te stellen en daaraan te werken. Dat doe je door samen te overleggen, samen les te geven en bij elkaar te observeren.
- Een teamlid is opgeleid tot schoolcoach.
- De stichting die ons begeleidt in het traject, organiseert ontmoetingen met andere teams in de regio waar we kennis en ervaringen uitwisselen.

Wat zijn de resultaten?

- Als team zijn we actiever betrokken bij onze school. Ieder van ons draagt bij aan de plannen die we maken en iedereen voelt zich ook verantwoordelijk voor de uitvoering.
- Het is nog steeds druk, maar de sfeer is positiever. Van werkdruk gaan we naar werkgeluk. Dat komt doordat de intrinsieke motivatie van leerkrachten meer wordt aangesproken.
- Er ontstaat nu ruimte en behoefte in het team om zich verder te ontwikkelen en om op die manier een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van de school.



TIP 1

Zorg ervoor dat de kerntaken in de organisatie goed geregeld zijn en maak voor de neventaken bijvoorbeeld gebruik van een teamondersteuner, zoals een conciërge of een eventmanager. Op De Bron hebben we voor 6 uur per week een eventmanager. Die organiseert de kerst- en Sinterklaasviering, uitjes en andere evenementen. Dat ontzorgt het team.

TIP 2

Monitor een veranderproces en zorg ervoor dat iedereen weet waar het team staat in dit proces. Deel en vier de successen en sta open voor feedback.

TIP 3

Heb vertrouwen in elkaar en in het proces. Als directeur betekent dit soms dat je op je handen moet gilden: niet voorop lopen, maar je team volgen.

TIP 4

Bepaal samen met het team welke richting je op wilt en stel samen doelen. Dat geeft meer werkplezier.

CBS DE BRON, MARUM
Marten Hazenberg, directeur



PRAKTIJKVERHALEN

Niet te veel leerlingen in een klas

"HALVERWEGE HET SCHOOLJAAR STARTEN WE EEN EXTRA KLEUTERGROEP."

Wat was de aanleiding voor de maatregelen?

De lokalen in het Mozaïek zijn eigenlijk gebouwd op klassen van 24 leerlingen. In een in 2017 gehouden enquête gaven leerkrachten aan dat ze het liefst maximaal 25 leerlingen in de klas hebben. In de praktijk zijn dit er al snel meer. Het Mozaïek is een groeiende school in een nieuwbouwwijk met veel jonge gezinnen. Door verhuizingen komen er regelmatig nieuwe leerlingen bij in de loop van het schooljaar. Sinds de invoering van passend onderwijs zijn er op onze school meer leerlingen die extra zorg nodig hebben. Hoe groter de klassen en hoe meer zorgleerlingen, hoe hoger de werkdruk voor de leerkrachten.

Wat is jullie aanpak?

- Vooral in de kleuterklassen groeit het aantal leerlingen snel. Om de klassen niet te groot te maken, houden we formatiegeld apart. Daarmee kunnen we halverwege het schooljaar een extra kleutergroep starten. Hiervoor geven we een beginnende leerkracht een tijdelijk contract. Omdat het niet om een volledig schooljaar gaat, kost ons dit 0,5 fte.
- In de andere groepen roosteren we de leerkrachten af en toe uit, zodat ze onder schooltijd tijd hebben om oudergesprekken te voeren, kindgesprekken te houden of administratie bij te werken. Het aantal uitgeroosterde dagen is afhankelijk van de werktijdfactor; bij een fulltimer gaat het om 1 dag per maand. Deze maatregel kost ons 0,5 fte. De leerkrachten die meer wilden werken, nemen deze uren waar in een tijdelijke benoeming.

Wat zijn de resultaten?

- De kleutergroepen worden niet te groot.
- Het ziekteverzuim op onze school is heel laag.
- De leerkrachten zijn heel betrokken en doen hun werk met plezier.



TIP 1

Houd formatiegeld apart, zodat je dat later in het schooljaar kunt gebruiken als de klassen te groot worden.

TIP 2

Wordt een klas toch te groot, rooster de leerkracht dan een paar dagen uit, zodat hij of zij meer tijd heeft voor het extra werk veroorzaakt door de extra leerlingen.

TIP 3

Leerkrachten zijn misschien minder enthousiast over het idee hun klas een aantal dagen los te laten. Laat je als school daar niet door weerhouden, maar bied leerkrachten de kans zelf te ervaren hoe de uitgeroosterde uren hen helpen.

TIP 4

Ga het gesprek met het bestuur aan over tijdelijke benoemingen voor extra klassen of voor de uren waarin leerkrachten worden uitgeroosterd.

BASISSCHOOL HET MOZAÏEK, ALPHEN AAN DEN RIJN
Annelies van Delden en Karin Bakker, beiden directeur

Vakleerkracht
Bewegingsonderwijs

Professionalisering
en ontwikkeling

Niet te veel leerlingen
in een klas

Efficiënt onderwijs-
administratieproces

Ingzet externe
jeugdhulpverlener

Werken met een
digitale leeromgeving

Extra
ondersteuning



PRAKTIJKVERHALEN

Efficiënt onderwijsadministratieproces

“WE ZIJN GEEN TIJD MEER KWIJT AAN ZINLOZE ADMINISTRATIE.”

Wat was de aanleiding voor de maatregelen?

- We steken veel tijd in de onderwijsadministratie, maar dat werk levert niet altijd de gewenste resultaten op. Groeps- en handelingsplannen lagen regelmatig te verstoffen in een ordner.
- De onderwijsadministratie is op allerlei plekken opgeslagen, waardoor het overzicht ontbreekt.
- We zijn binnen ons team aan de slag gegaan met de leerlijnen, maar komen tot de conclusie dat bestaande methodes niet altijd voldoende overeenkomen met dat wat onze kinderen nodig hebben.

Wat is jullie aanpak?

We kijken op een meer bedrijfsmatige manier naar het onderwijsadministratieproces volgens de methode van Lean Six Sigma. Het doel daarvan is processen efficiënter te maken. Volgens een vaste cyclus ga je met het probleem aan de slag, waardoor je geen stappen overlaat. De methode leidt tot een goed onderbouwd plan voor een nieuwe onderwijsadministratie. We hebben als team echt een gezamenlijke missie: ‘Recht doen aan iedere bewoner van OBS Binnenstad, zodat ontwikkeling niet te stuiten is’. Daarin schuilt een groot deel van onze kracht. We maken geen groeps- en handelingsplannen meer en schrijven alleen nog maar iets op als dat leidt tot onze doelen. We slaan de onderwijsadministratie nu digitaal op in het dossier van de Leerling.

Wat zijn de resultaten?

- We zijn door onze ontwikkelde methode geen tijd meer kwijt aan zinloze administratie.
- We zitten heel dicht op het leer- en ontwikkelproces.
- Omdat we de doelen voor ogen hebben, weten we meteen wanneer we moeten bijsturen.
- We hebben overzicht.
- De resultaten van de persoonlijke en cognitieve ontwikkeling van leerlingen zijn beter.
- De inspectie was positief over onze werkwijze en beoordeelde de school als goed.
- We kijken nu met andere ogen naar processen in onze school.



OBS BINNENSTAD, MAASTRICHT
Judith Bouwens, intern begeleider

TIP 1

Durf processen in het onderwijs op een bedrijfsmatige manier te bekijken.

TIP 2

Zorg dat je heel helder hebt wat het probleem en het doel is. Concreet en meetbaar.

TIP 3

Verzamel data over het probleem voordat je conclusies trekt. Ga vervolgens alleen met de belangrijkste veroorzakers van het probleem aan de slag.

TIP 5

De kracht schuilt in sámen (werken)

TIP 4

Zorg dat je kennis in huis hebt over het efficiënter maken van processen. Rust en tijd zijn nodig om verbeteringen te realiseren.



PRAKTIJKVERHALEN

Inzet externe jeugdhulpverlener

“LEERKRACHTEN STAAN ER NIET ALLEEN VOOR IN DE ZORG VOOR DE LEERLINGEN.”

Wat was de aanleiding voor de maatregelen?

De overgang naar passend onderwijs, de transitie in de jeugdzorg en de opkomst van passende opvang uroeg om expertise die onze school niet in huis had. Een leerkracht kan zich erin verdiepen, maar is geen inhoudsdeskundige. Bovendien willen wij als school vooral inzetten op preventie. Daarom besloten we te gaan samenwerken met een jeugdhulpverlener.

Wat is jullie aanpak?

Voor 20 uur per week is er een jeugdhulpverlener gedetacheerd op onze school. Een professional met kennis van gedragsproblematiek en groepsdynamiek die leerkrachten coacht, ondersteunt en adviseert bij pedagogische vraagstukken. De school, de jeugdhulporganisatie en de gemeente dragen gezamenlijk bij aan de kosten. De jeugdhulpverlener maakt deel uit van het team, begeleidt leerlingen, denkt actief mee en gaat in gesprek met ouders. Ons doel is om vanuit de juiste expertise in te kunnen spelen op vraagstukken in de school en bij ouders. Dat werkt preventief en is relevant voor alle kinderen.

Wat zijn de resultaten?

- De leerkrachten ervaren steun van de jeugdhulpverlener: ze kunnen advies en ondersteuning vragen en staan er dus niet alleen voor in de zorg voor de leerlingen.
- De jeugdhulpverlener kan een leerling desgewenst individueel begeleiden, waardoor de leerkracht tijd bespaart en zich kan concentreren op de groep.
- In het gesprek met de ouders kijken de leerkracht en de jeugdhulpverlener ieder vanuit hun eigen expertise naar het kind. Dat levert een completer beeld op.
- Zorg is laagdrempelig beschikbaar. Het team kan daardoor sneller handelen en ouders gaan makkelijker in gesprek met de jeugdhulpverlener, zonder dat er een doorverwijzing nodig is.



TIP 1

Zet als school je deur open voor andere expertises. Het heeft een toegevoegde waarde voor de ontwikkeling van kinderen als er in het team expertise aanwezig is op het gebied van jeugdhulp. Bovendien kan het de werkdruk bij leerkrachten verminderen.

TIP 3

Verleg de focus op de school van curatieve zorg naar preventieve zorg, uiteraard in samenwerking met jeugdzorg.

TIP 2

Overweeg een jeugdhulpverlener op de school aan te stellen via detachering. Doordat de jeugdhulpverlener nog in dienst is bij de hulpverleningsorganisatie, blijft hij of zij beschikken over de juiste kennis, expertise en het netwerk. Daar kun je als school van profiteren.

BASISSCHOOL HET TALENT, LENT
Carla van den Bosch, directeur

Vakleerkracht
Bewegingsonderwijs

Professionalisering
en ontwikkeling

Niet te veel leerlingen
in een klas

Efficiënt onderwijs-
administratieproces

Inzet externe
jeugdhulpverlener

Werken met een
digitale leeromgeving

Extra
ondersteuning



PRAKTIJKVERHALEN

Werken met een digitale leeromgeving

“DE DIGITALE ONDERWIJSOMGEVING ZORGT VOOR TIJDSWINST EN MEER RUIMTE VOOR MAATWERK.”

Wat was de aanleiding voor de maatregelen?

Vijf jaar geleden waren er twee groepen met een groot niveauverschil tussen leerlingen. Dit gaf onrust bij leerlingen en werkdruk bij de leerkrachten. Als pilot gingen we in deze groepen werken met een digitaal onderwijsplatform waarbij leerlingen op tablets werken aan leerdoelen van kernvakken die aansluiten bij hun eigen niveau. Dit bracht de rust terug in de klas.

Wat is jullie aanpak?

In de groepen 4 tot en met 8 werken nu alle leerlingen via tablets in de digitale leeromgeving. We hoeven geen lesboeken en werkboeken meer aan te schaffen, al onze lesmethodes zitten in het onderwijsplatform. Wel betalen we €100 per leerling per jaar voor het digitale pakket en €150 borg per tablet. Daarmee is gegarandeerd dat we bij een defecte tablet een nieuw exemplaar krijgen.

Wat zijn de resultaten?

- Leerkrachten kunnen meer maatwerk leveren doordat via het dashboard eenvoudig is te volgen hoe en in welk tempo de leerlingen hun werk doen.
- Werken via het digitale platform levert leerkrachten tijdswinst op omdat ze veel minder nakijkwerk hebben.
- Leerlingen kunnen op hun eigen niveau aan de slag, waardoor ze uitgedaagd worden en meer gemotiveerd zijn. Ze zien ook meteen de resultaten van gemaakte oefeningen.
- Leerlingen werken aan duidelijke leerdoelen, waardoor ze zich goed kunnen voorbereiden op hun toets. Het werkpakket biedt de mogelijkheid te groeien naar het streefniveau voor hun individuele doelen.



TIP 1

Laat de lesmethodes los. Begin met de compacte versie van de eigen methode, zodat er meer ruimte ontstaat voor adaptief werk. Een volgende stap is de methode helemaal los te laten en de leerdoelen van SLO als uitgangspunt te nemen voor de lessen.

TIP 2

Probeer zo min mogelijk klassikaal les te geven. Deel de lessen op in blokken: geef eerst een korte klassikale instructie en laat de leerlingen daarna aan de slag gaan. Ondertussen kun je adaptief instructie geven aan leerlingen die dat nodig hebben.

TIP 4

Als je ICT gebruikt in de klas, hoef je als leerkracht echt niet alles zelf te weten. Maak gebruik van de ICT-kennis van collega's en vraag gerust leerlingen of ze kunnen helpen.

TIP 3

Kijk in de digitale leeromgeving wat het niveau is van de leerlingen en sluit daarbij aan in je instructie.

ICBS DE TRAMPOLINE, LEIDSCHENDAM
Peter Dijkstra, groepsleerkracht groep 6



PRAKTIJKVERHALEN

Extra ondersteuning

“DOOR DE EXTRA ONDERSTEUNING KUNNEN LEERKRACHTEN ZICH MEER RICHTEN OP HUN KERNTAKEN.”

Wat was de aanleiding voor de maatregelen?

Als directeur spreek ik regelmatig met het team en ik vraag wat ze nodig hebben. Omdat onze school een ‘eenpitter’ is, onder één bestuur, hebben we de mogelijkheid zelf te bepalen welke keuzes we maken en wat we doen om werkdruk tegen te gaan. Daarbij vind ik het belangrijk preventieve maatregelen te nemen. De extra ondersteuning is dan ook vooral bedoeld om te voorkomen dat de werkdruk te veel oploopt.

Wat is jullie aanpak?

- Momenteel hebben we een conciërge voor 0,5 fte, een vakleerkracht bewegingsonderwijs en een administratief medewerker voor 0,2 fte, ikzelf werk als directeur vier dagen en we zetten drie zzp'ers in als RT'ers. Voor een kleine school met zo'n 160 leerlingen is dat best bijzonder. De conciërge is een heel goede ondersteuning voor het team die alle praktische klussen in en om de school op zich neemt. Ook neemt hij samen met mij de overblijfsen voor zijn rekening.
- In de begroting voor het schooljaar 2018-2019 heb ik nog meer uren voor ondersteuning opgenomen. Een leerkracht gaat een dag extra werken. Die dag is bedoeld voor ondersteuning in de combinatiegroepen. En voor vervanging, zodat alle leerkrachten meer tijd krijgen voor evaluatie, observatie en administratie. Ook heb ik meer uren gereserveerd voor de inzet van de RT'ers.

Wat zijn de resultaten?

- De extra ondersteuning is bedoeld voor volgend schooljaar, dus daar kunnen we nu nog niets over zeggen. Met de huidige ondersteuning zijn de leerkrachten wel erg blij. Zij kunnen zich daardoor meer richten op hun kerntaken. De betrokkenheid en het werkplezier in ons team zijn hoog.
- Doordat we de RT'ers inhuren als zzp'ers kunnen we die uren flexibel inzetten. We kijken welke leerlingen extra aandacht en zorg nodig hebben en kunnen zo meer maatwerk leveren.

TIP 1

Zet in op preventie en wacht niet tot de werkdruk te veel is opgelopen.



BASISSCHOOL DE NIJEPOORT, GROENEKAN
Marjan van Grieken, directeur

TIP 2

Het is niet gezegd dat de maatregelen die op onze school werken, ook nuttig zijn op een andere school. Iedere situatie is anders. Daarom is het belangrijk dat je als directeur in gesprek gaat met het team en vraagt wat hun echt helpt.

TIP 3

Wees als directeur flexibel en stel het werkplezier van de medewerkers centraal. Ik geloof dat iemand beter functioneert als hij de ruimte krijgt. Dat betekent dat ik tegemoetkom aan de wensen van leerkrachten, bijvoorbeeld als ze dagen willen ruilen of een dag vrij willen. Soms ga ik dan zelf voor de klas staan. Ook hierin is het belangrijk dat je als directeur goed luistert naar de behoeften van medewerkers.