



**SANNE VAN DER MOST**

onderwijsredacteur CED-Groep, sannevandermost@gmail.com

Rust in de school, leerlingen en onderwijsprofessionals die met plezier leren en werken, en eerste aanwijzingen voor leerwinst. Dit zijn krachtige en positieve resultaten van het onderwijsconcept Goud Onderwijs dat de CED-Groep drie jaar geleden ontwikkelde en in samenspraak met besturen, scholen, gemeente Rotterdam en landelijke organisaties uitzette op zes pilotscholen.

## NIEUW ONDERWIJSCONCEPT

# RUST EN REGELMAAT MET GOUD ONDERWIJS

**A**an het begin van het schooljaar is het altijd weer even wennen. Aan de school, aan elkaar en aan de leerkracht. Sinds ze bij KC het Oude Westen met Goud Onderwijs werken, is dat anders. 'Vanaf dag een is er al zo veel meer rust, structuur en duidelijkheid', zegt leerlingdecaan Luise Sieswerda. 'Daardoor kunnen wij veel sneller starten met de lessen.' Volgens Sieswerda komt die rust en regelmaat voor een groot deel door de vaste routines die Goud Onderwijs biedt. 'Die lopen overall doorheen en zorgen voor meer ruimte om te werken aan het lesgeven.' Goud Onderwijs werkt vanuit de technieken van *Teach like a Champion*. 'Die gaan onder meer over het creëren van die routines en het zorgen dat gedragsverwachtingen die je met elkaar vastlegt, ook echt werken', zegt Goudprojectleider en senior adviseur Edwin Vugts. 'Routines over het naar binnen en buiten lopen bijvoorbeeld en naar de gymles gaan. Als je daar afspraken over maakt, is er veel meer rust op de gang en zijn er minder conflicten. De leerkracht is minder tijd kwijt aan brandjes blussen en bellen met ouders. Het gevolg is een positievere schoolcultuur; een van de pijlers van Goud Onderwijs. Naast een effectieve schoolorganisatie en een sterker curriculum.'

'Er komt zo veel op scholen af', gaat Vugts verder. 'Dan is het soms lastig om

te bepalen waar ze precies moeten beginnen als je het onderwijs en de schoolcultuur wil verbeteren. Als school moet je dan je focus zien te houden. De kracht van Goud Onderwijs is dat we aan de hand van de pijlers heel gericht aan het werk gaan. Te beginnen met het creëren van die positieve schoolcultuur. Want in een positieve schoolcultuur kun je beter werken aan de kwaliteit van onderwijs. Daarnaast kun je dan ook beter sturen op het curriculum. Bijvoorbeeld door beter te kijken naar hoeveel tijd je besteedt aan bepaalde vakken, hoe het lesaanbod eruitziet, waar je als school naar toe wil en welke keuzes bij jouw leerlingpopulatie horen.' Het bereiken van een effectievere schoolorganisatie en

## **IN EEN POSITIEVE SCHOOLCULTUUR KUN JE BETER WERKEN AAN DE KWALITEIT VAN ONDERWIJS**

het coachen ervan, wordt binnen Goud Onderwijs bereikt door het inzetten van verschillende rollen binnen de school. 'Een splitsing van taken dus', licht Vugts toe. 'Zo wordt de functie van schoolleider 'in tweeën geknipt'. De inhoudelijk leider (IL) richt zich op het primaire proces en de operationeel leider (OL) zorgt dat de rest goed loopt zodat de leerkrachten hun werk kunnen doen. Dat gaat dus over zaken als het doen van

de bestellingen, ziekmeldingen en gebouwbeheer.' Daarnaast is er een intern begeleider die zich richt op planmatige leerlingbegeleiding en leerproblematiek en een decaan die zich bezighoudt met gedrag en het veiligstellen van die positieve schoolcultuur. 'Door al die taken echt te onderscheiden en weg te zetten bij verschillende mensen, zorg je dat ze ook echt worden uitgevoerd en geborgd', aldus Vugts.

### **ROLLEN VERDELEN**

Een gemiddelde school met 250 leerlingen heeft een fulltime IL'er nodig. Een OL'er heeft genoeg aan twee dagen. Het is niet per se zo dat de IL'er onder de OL'er zit of andersom. In de praktijk

wordt dit op verschillende manieren aangevlogen. Een directeur en een adjunct-directeur verdelen de rollen meestal onderling. Een meerscholen-directeur pakt soms de rol van OL op en een locatiedirecteur die van IL. Het verschilt per school hoeveel uren per leerling IB'ers hebben. De facilitering van de IB'er moet volgens de LBBO altijd afhankelijk zijn van de schoolgrootte, de zwaarte van de leerlingenpopulatie, de



visie van de werkgever en de competenties van de leraren. Het advies is minimaal 25 uur per 200 leerlingen. De component 'gedrag' verschuift van de IB'er naar een decaan en dat scheelt een IB'er veel tijd. De rol van decaan is wel echt nieuw. Binnen een school moet daarom soms naar extra financiering worden gezocht. Dit wordt in de praktijk vaak opgelost door met taken te schuiven. Uiteraard kunnen scholen een beroep doen op bestaande subsidies zoals basisvaardigheden of kansengelijkheid, om eventuele extra inzet te bekostigen. De bekostiging komt echter vaak grotendeels terug op keuzes in de formatie. De succesfactor 'effectief organiseren' binnen Goud Onderwijs kan helpen om het geld zodanig te besteden dat er een duurzame ontwikkeling op gang komt.

**AANTREKKELIJKER WERKGEVER**  
 'Als Goud adviseur ben je in een periode van drie jaar elke week op de school en ga je met al die rollen aan de slag', licht Vugts toe. 'Dus er is echt veel tijd en aandacht. Je brengt ze de vaardigheden bij die ze nodig hebben en daar train je ze elke week op. Zo groeien ze vanzelf in hun rol en kunnen ze het op een gegeven moment zelf. Leerkrachten vinden het ook prettig. Die zijn helemaal niet meer gewend dat er soms iemand in de klas meekijkt. Maar uiteindelijk is het wel fijn en nuttig om feedback te krijgen. Dat wil iedereen. Daar leer je van.' Annemiek Dijkhuizen, bovenscholingsdirecteur bij Stichting BOOR, waar een aantal pilotscholen onder vallen, is erg te spreken over de verschillende rollen. 'Vorig jaar zijn wij op werkbezoek naar

de Verenigde Staten geweest waar dit concept is opgezet, vertelt ze. 'De scheiding tussen de verschillende rollen op school kwam daar goed naar voren. Het vierschap zeg maar. Die manier van werken zien we nu ook echt op onze scholen terug en dat gaat heel goed. Daarnaast ben ik erg onder de indruk van de rust op school en de snelheid waarmee de instructies worden gegeven.'

**COACHING ON THE JOB**

Ook Diane Middelkoop, voorzitter Stichting PCBO Rotterdam-Zuid, is enthousiast. 'In Rotterdam Zuid zijn we elke dag bezig met de vraag hoe we onze scholen sterker maken en hoe we de kwaliteit van ons onderwijs structureel kunnen verbeteren. Als je zo'n concept als Goud Onderwijs uitwerkt en je hebt het eenmaal staan, dan ben je een aantrekkelijker werkgever. In tijden van lerarentekort is dat wel erg welkom. Hopelijk trekt zo'n goede krachtige school dito leerkrachten.' Maarten Neomagus, directeur KC het Oude Westen, ziet door Goud Onderwijs veel meer onderlinge ondersteuning in het team. 'Ik kan het echt iedere school aanraden', merkt hij op. ►

**KANSENGELIJKHEID**

Goud Onderwijs zet in op kansengelijkheid door onderwijs van een kwalitatief hoog niveau te bieden voor alle kinderen. Het is gestoeld op twintig jaar ervaring en succes van de Uncommon Schools in Amerika. Doug Lemov toonde met zijn praktijkonderzoek aan dat voor de leerlingen die onderwijs hadden gevolgd op de 'Uncommon schools', het negatieve effect van armoede op leerprestaties, wegviel. De Uncommon schools slaagden erin de prestatieklouf aanzienlijk te verkleinen.



‘In het begin was het even zoeken. Maar gaandeweg zijn we elkaar steeds meer gaan ondersteunen en komen we echt verder. Op het moment dat er nieuwe collega’s komen, merk ik dat zij

‘Dagelijks staan we in de groepen’, vertelt ze. ‘Met elkaar kijken we naar de didactiek die we inzetten en samen draaien we de lessen. En dat nemen we weer mee als startpunt voor de

#### **GRAADMETER**

‘In Nederland zijn nu zo’n tien Goud Scholen’, zegt Vugts. ‘Na de pilot in Rotterdam met zes scholen zijn dit schooljaar weer vier nieuwe scholen door het hele land gestart met Goud Onderwijs. We willen graag heel Nederland kennis laten maken met de kracht van deze aanpak.’ ‘Als ik een school binnenstap, voel ik direct of het goed zit’, zegt Jasmijn Kester, voorzitter bij Stichting Kind en Onderwijs Rotterdam. ‘Voor mij is dat echt een graadmeter. Door Goud Onderwijs heerst door de hele school een gemeenschappelijk gevoel van: wij willen het beste uit de school halen en dat doen we met elkaar.’ Hoge verwachtingen stellen dus. En dat werkt volgens Kester goed. ‘Zeker bij kinderen die dat niet bij voorbaat krijgen aangereikt. Daarvan gaat mijn hart sneller kloppen. Er gebeurt echt iets. Goud Onderwijs zorgt voor magie in de school. En enthousiaste collega’s geven dat onderling aan elkaar door.’ BSM

Meer weten?

[www.cedgroep.nl/merken/goud-onderwijs](http://www.cedgroep.nl/merken/goud-onderwijs)

## **DE LEERKRACHT IS MINDER TIJD KWIJFT AAN BRANDJES BLUSSEN EN BELLEN MET OUDERS**

hier ook meteen in mee gaan.’ Nicole Versteegen is inhoudelijk leider bij obs Bloemhof en obs Pantarijn en herkent het helemaal. Drie jaar geleden zijn ze daar gestart met Rotterdams Goud.

volgende les. Dat gaat dus echt over *coaching on the job*. Ook voor beginnende leerkrachten werkt dat heel goed. Die worden op een fijne manier meegenomen in het vak van leerkracht.’

### **GOUD ONDERWIJS EN LEERWINST**

De eerste leerwinstanalyses van CED-Groep laten veelbelovende resultaten zien op het gebied van begrijpend lezen en rekenen. De leerlingen zijn erg gegroeid. Dat geeft vertrouwen in de kwaliteit van deze interventie. Onderwijsverbetering is een zaak van lange adem. Een meerjarige intensieve inzet is nodig om de resultaten op het gewenste eindniveau te krijgen, waarmee kinderen gelijke kansen kunnen krijgen op een mooi vervolg in hun onderwijs en burgerschap.