



Inspectie van het Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap



De visie van basisschool Het Veldhuis: **Een lerende cultuur voor steengoed onderwijs**



Interview met

Karin Melissen
Directeur Het Veldhuis

Het Veldhuis is een katholieke basisschool in de Meern. Er wordt thematisch onderwijs gegeven aan ongeveer 240 leerlingen. De school is onderdeel van Stichting Wijs! Een stichting van zes scholen met een sterke focus het op professionaliseren van leraren.

De visie van basisschool Het Veldhuis: Een lerende cultuur voor steengoed onderwijs

Het enthousiasme voor lesgeven spat ervan af bij de leerkrachten van basisschool Het Veldhuis in De Meern. “We leggen de lat hoog, maar daar haalt het team juist energie uit.” We spraken met schooldirecteur Karin Melissen over wat hun professionaliseringsaanpak zo succesvol maakt.

Bij Het Veldhuis valt meteen op dat de sfeer anders is dan op veel andere scholen, volgens Karin. Zij vertelt: “Dat is voor ons gewoon en merk je vooral als externen langskomen, zoals bij sollicitanten. Die zeggen: wat is het hier anders! Ze horen hoe collega’s praten over de school, de werkwijze en het team, en ervaren de positieve energie. Ik wil ook altijd dat ze een dag meelopen hier op school. Dan ervaren ze beter hoe wij ons onderwijs organiseren en dat de leerkrachten heel leergierig zijn en veel tijd en energie steken in samen leren. Onze cultuur van openheid en samenwerking is dan heel duidelijk zichtbaar.”

Visie als leidraad

Karin heeft er zelf heel bewust voor gekozen om bij deze stichting en deze school te gaan werken. Ze hield Stichting Wijs! - waar Het Veldhuis onderdeel van is - al langer in de gaten. “Wat mij aanspreekt in de stichting is het werken vanuit een sterke visie. Bij veel organisaties is dat een verplicht op te stellen document dat daarna in een lade belandt, maar bij Wijs! gebruiken we die visie echt als leidraad voor iedere keuze die we maken. ‘Past deze nieuwe methodiek erbij? Moeten we ergens bijsturen?’ Dat geeft heel veel houvast in wat we wel doen én wat we niet doen. Niet alleen op een abstract niveau, maar juist ook in de dagelijkse praktijk.” Om de visie te laten landen en slagen bij het hele team brengt Karin deze steeds actief onder de aandacht. Zo is het bespreken van de visie een vast onderdeel op studiedagen en in onze leerteams.

“Hier gebruiken we de visie echt als leidraad voor iedere keuze die we maken. Niet alleen op een abstract niveau, maar juist ook in de dagelijkse praktijk.”

Zelfsturende leerteams

De leerteams zijn de motor van onze school. Iedere leerkracht zit in een leerteam. “Deze teams komen twee keer per week een uur bij elkaar. In de leerteams wordt gesproken over onderwijs en altijd in lijn met de visie. Op die manier vormt de visie en het jaarplan het kader. Daarbinnen hebben de leerkrachten zelf de regie over de schoolontwikkeling en hun eigen ontwikkeling.”

“De leerteams zijn de basis van onze leercultuur, ze zijn continu in beweging. We hebben twee leerteams: groep 1 t/m 4 en groep 5 t/m 8. Leerkrachten brengen zelf onderwerpen in,” legt Karin uit. Daardoor zijn ze veel gemotiveerder en meer betrokken. “Onderwerpen kunnen volgen op bijvoorbeeld data-analyse van de leerresultaten, verbetering van lesaanpak, literatuurstudie en interview. We werken evidence-informed. Dus we gebruiken kennis uit data van school en wetenschappelijk onderzoek en natuurlijk ook de kennis en ervaring van de leraar zelf. Soms vraagt een onderwerp om verdere verdieping. Dan maakt het leerteam een onderzoeksvoorstel en gaan zij zelf aan de slag met dit onderzoek.”

Karin benadrukt dat leren op haar school iets gezamenlijks is. “Leraren leren samen in de leerteams en als iemand een opleiding volgt, dan verwacht ik dat die opgedane kennis terugvloeit in de organisatie. De leerteams zijn de plek waar die kennis gedeeld kan worden.”



De foto's bij dit artikel zijn decoratief en niet gemaakt op de school waar het artikel over gaat.

“De leerteams zijn de motor voor goed onderwijs. Dat is de plek waar kennis en ervaringen gedeeld worden en samen gewerkt wordt aan goed onderwijs”

Ruimte creëren

Het is algemeen bekend dat de werkdruk in het onderwijs hoog is. Toch krijgt Het Veldhuis het voor elkaar om tijd vrij te maken voor de leerteams en persoonlijke ontwikkeling. “Ik wil graag dat leraren het samen zo veel mogelijk over onderwijs hebben, werken aan het verbeteren van onderwijs en hun vaardigheden.” Als directeur probeer ik zo veel mogelijk randzaken bij de leerkrachten weg te halen. Denk aan het organiseren van Pasen of Kerstmis. Daarom hebben wij een evenementencoördinator: een van onze leerkrachten die één dag in de week is vrijgesteld van lesgeven om onder andere dit soort extra dingen te regelen.” Daarnaast hebben ze een onderwijsassistent en een leerkrachtondersteuner. Die kunnen ook af en toe een klas overnemen. Op die manier worden anderen weer vrijgespeeld om te werken aan onderwijsverbetering, ontwikkeling van goede lessen en persoonlijke ontwikkeling. “Leerkrachten hebben ontzettend weinig tijd naast het lesgeven. Wij vinden het belangrijk deze tijd zo effectief mogelijk in te zetten. Je kan het niet van ze vragen om dat er na schooltijd nog even bij te doen. Dus faciliteren we dat deels onder werktijd.”

“Als directeur probeer ik zoveel mogelijk randzaken bij de leerkrachten weg te halen. Daarom hebben wij onder andere een evenementencoördinator.”

Fouten maken mag

Een gezonde leercultuur staat of valt volgens Karin met transparantie en openheid. “Het team begrijpt dat fouten maken mag. Ik zeg altijd: ‘Het gaat heus niet altijd de hele dag goed.’ Het is belangrijk dat alle leerkrachten weten dat het niet erg is als het een keertje niet lukt, en dat ik dan niet meteen de klas binnenkom. Die veiligheid en vrijheid moet er echt zijn om te kunnen ontwikkelen.” Het is wel belangrijk om regelmatig (samen) te reflecteren en je te blijven ontwikkelen, ook dat staat op de agenda van de leerteams.

Als directeur ziet zij een voorbeeldfunctie voor zichzelf. “Laatst heb ik in de leerteams mijn persoonlijke ontwikkelplan toegelicht. Ik vertelde waar ik aan ga werken en vraag dan om feedback: ‘Welke punten of competenties vinden jullie belangrijk, waar kan ik me nog verder in ontwikkelen?’ Dat zorgt voor een mooie en open dialoog, waar zowel ik als het team van kan groeien. En toen ik hier net begon, zei ik in alle kennismakingsgesprekken: ‘Er zijn vast dingen die ik niet goed zal doen, dus vertel het me zodat ik er iets aan kan veranderen!’”

“Het is belangrijk dat alle leerkrachten weten dat het niet erg is als het een keertje niet lukt.”



“Laatst heb ik in de leerteams feedback gevraagd en mijn persoonlijke ontwikkelplan toegelicht.”

Structuur en cultuur

Karin gelooft dat professionalisering tweeledig is. “Het gaat om structuur én cultuur. Structuur betekent dat je als schoolleiding zoveel mogelijk ruimte creëert waarbinnen het team zich kan ontwikkelen. Cultuur gaat om de zín om te leren. Zonder die leergierigheid kun je nog zoveel willen faciliteren, maar dan gebeurt er niks. Daarom is een positieve leercultuur onmisbaar op school. We proberen elkaar binnen het team steeds weer te inspireren en aan te steken.” En als dat allebei lukt, zegt Karin, “Dan heb je goud in handen. En dat helpt ook nog eens bij het behouden en aantrekken van leerkrachten.”

“Het gaat om structuur én cultuur. Structuur betekent dat je als schoolleiding zoveel mogelijk ruimte creëert waarbinnen het team zich kan ontwikkelen. Cultuur gaat om de zín om te leren.”

