



Inspectie van het Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap



Leerkracht in de lead

Zo doet de Piet Bakkerschool het



Interview met

Marjo Bootsma

Directeur Piet Bakkerschool

De Piet Bakkerschool is een school voor speciaal onderwijs in Sneek en verzorgt onderwijs aan leerlingen met een verstandelijke beperking in de leeftijd van 4 - 20 jaar. De school heeft ongeveer 100 leerlingen.

Leerkracht in de lead

Zo doet de Piet Bakkerschool het

Met trots wijst schoolleider Marjo Bootsma van de Piet Bakkerschool in Sneek naar een foto op haar bureau. “In 2017 wonnen we de Nationale Onderwijsprijs, die foto doe ik nooit meer weg.” Samen met haar team wil zij continue blijven innoveren. Ze luistert goed naar de signalen van de leerkrachten en is niet bang om nieuwe dingen te proberen. “Al gaat het nog zo goed, er is altijd ruimte om te verbeteren.” In een open gesprek vertelt Marjo over denken in kansen en buiten de comfortzone durven treden.

Vroeger bepaalde een directeur hoe het moest gaan op school. Dat is niet meer van deze tijd, vindt Marjo Bootsma. “We willen dat de leerkracht in de lead is.” Zo kreeg zij heel wat jaren geleden al input van een leerkracht. Die zei: ‘We moeten de kinderen meer praktijkles geven.’ Op de Piet Bakkerschool wordt lesgegeven in het speciaal onderwijs en het speciaal voortgezet onderwijs. Leerkrachten merkten dat kinderen van 16 en 17 in een schoolbank laten zitten steeds minder goed werkte en kwamen met een voorstel om hen maximale praktijkervaring mee te geven. Zij bedachten het concept Leren, werken en reizen en werkten dat helemaal uit. “In onze omgeving waren veel bedrijven die de leerlingen een werk- en leerplek aan wilden bieden. En onze eigen collega’s reisden met hen mee naar die plekken, totdat ze het zelf konden. Het project sloeg zo goed aan dat we er zelfs de Nationale Onderwijsprijs mee wonnen. Dat vind ik een prachtig voorbeeld van medewerkers in hun kracht zetten en ruimte geven om iets nieuws te proberen.”

Ontwikkelteams vanaf de start

Zo’n lerende cultuur is belangrijk, en het team van de Piet Bakkerschool werkt hier al langere tijd aan. “Ik betrek, samen met de teamleider en intern begeleiders, het hele team vanaf het opstellen van de visie en doelen tot aan de daadwerkelijke uitvoering en evaluatie.” Elke 4 jaar stellen we een nieuw schoolplan op, waarbij leerkrachten input kunnen geven. Zo ontstaan er focuspunten voor de komende periode.

“Ik betrek het hele team vanaf het opstellen van de visie en doelen tot aan de daadwerkelijke uitvoering en evaluatie.”

Op basis van deze focuspunten vormen zij ontwikkelteams, ieder met een eigen thema. Denk bijvoorbeeld aan het thema Veiligheid en Verbinding, of Burgerschap. “Doordat leerkrachten hun eigen ideeën kunnen inbrengen, voelen zij zich meteen meer betrokken om die ambitie te realiseren. Op die manier creëer je eigenaarschap, wat echt nodig is om zo’n ontwikkelteam te laten slagen. Én je benut ieders talent, interesse en ambitie zo optimaal mogelijk.”



“Doordat leerkrachten hun eigen ideeën kunnen inbrengen, voelen zij zich meteen meer betrokken om die ambitie te realiseren. Op die manier creëer je eigenaarschap en dat is nodig om zo’n ontwikkelteam te laten slagen.”



Iedere leerkracht maakt deel uit van een ontwikkelteam, maar natuurlijk is er wel eens iemand die er wat minder zin in heeft. “Een tijdje geleden was er een leerkracht van boven de 60 jaar die zei: Ik hoef niet meer te ontwikkelen, ik heb al zoveel ervaring. Dan denk ik: mooi, maar niets blijft zoals het is. De maatschappij verandert, de kinderen veranderen, de inzichten veranderen. Je bent nooit uitgeleerd. En tegelijkertijd zien we ook het tegenovergestelde. We hebben iemand van ruim 60 jaar die de kar trekt in een van de ontwikkelgroepen. Hij heeft nog zoveel passie voor het vak en wil zijn ervaring en kennis juist graag delen. Fantastisch, toch?”

“De maatschappij verandert, de kinderen veranderen, de inzichten veranderen. Je bent nooit uitgeleerd.”

Veel vrijheid binnen een georganiseerd kader

Ontwikkelgroepen krijgen veel ruimte, maar de schoolleider bewaakt de planning nauwkeurig. Zo houdt zij een vinger aan de pols. “We hebben 8 keer per jaar een bijeenkomst voor de ontwikkelteams, die we voor het hele schooljaar vooruit plannen. Als ik in september start, weet ik al precies wanneer welke bijeenkomst is en wat er in grote lijnen op de agenda staat.” Tijdens deze bijeenkomsten deelt iedere groep wat zij de afgelopen tijd hebben gedaan en waar ze tegenaan lopen. Door die geplande momenten houden we de vaart erin. Het is een stok achter de deur.”

“Door die geplande bijeenkomsten houden we de vaart erin. Het is een stok achter de deur.”

Marjo vertelt dat de leerkrachten hier erg enthousiast over zijn. “Ik ervaar het zelf als een feestje. Er heerst een hele ontspannen en open sfeer, geen droge vergadersetting. We zitten een uurtje bij elkaar en daarna ben je weer helemaal op de hoogte van alle thema’s.”

Scholingsuren compenseren

Ook voor individuele scholing wordt ruimte gemaakt, al erkent Marjo dat dat vaak even puzzelen is. “Het is best moeilijk om tijd te vinden in de volle werkweken van docenten. En ik wil niet dat het voor hen gaat voelen alsof de scholing er bovenop komt. Het is onderdeel van je werk en zou binnen je normale uren moeten passen.”

Gelukkig heeft de school vaste invallers. “Zij kunnen de klas voor een dag overnemen, zodat de leerkracht aan een opleiding kan werken.” Komt het dan nooit voor dat zij extra uren maken? “Jawel, maar ik vind het belangrijk dat die gecompenseerd worden. Dan kun je bijvoorbeeld een extra dag vrij nemen in de meivakantie, als we op school aan het voorbereiden zijn.”

“Ik wil niet dat het voor hen gaat voelen alsof de scholing er bovenop komt. Het is onderdeel van je werk en zou binnen je normale uren moeten passen.”

Uit de comfortzone

In individuele gesprekken met leerkrachten kijkt Marjo samen met de teamleider waar iemands ambitie ligt. Waar wordt diegene blij van en waar zit de energie? “Zo brengen we elk jaar weer in kaart welke expertise we in huis hebben en in welke richting medewerkers zich willen ontwikkelen.”

Daarin vindt Marjo het belangrijk dat de school in beweging blijft. In haar kantoor hangt de quote: ‘Zeker weten is stilstand en daarom de vijand van verandering en groei. Wie wil groeien moet durven twijfelen.’ “Daarom probeer ik leerkrachten – naast te kijken naar hun ambitie – af en toe ook uit hun comfortzone te halen.”

Zo is er een leerkracht die al 10 jaar voor de middenbouwgroep staat. “Dat doet zij top, maar ik had het gevoel dat er nóg meer in zat. Dus hebben we het een aantal keer gehad over lesgeven aan de bovenbouw. Uiteindelijk liep zij er zelf ook warm voor en nu gaat ze het volgend jaar gewoon proberen. Dat vind ik gaaf: als ik leerkrachten het eerste beetje zelfvertrouwen kan geven om iets nieuws te proberen.”

“Daarom probeer ik leerkrachten – naast te kijken naar hun ambitie – af en toe ook uit hun comfortzone te halen.”

