



## De inspectie vóór zijn

#op koers blijven

#professionele  
leergemeenschap

#samen

Toen schoolleider Edward den Heeten van de Petruschool (Rijswijk) vond dat de resultaten teveel schommelden, ging hij meteen over tot actie. Bezoek van de inspectie afwachten, was geen optie. En dus toog hij naar de voorzitter van het College van Bestuur, Saskia Schenning. Actie was geboden, vond ook zij. Na een grondige, kwalitatieve analyse stapte het team in een onderwijsinhoudelijk verbetertraject. Hier het verhaal van een doortastende schoolleider.



“De eerste tijd dat ik hier als schoolleider werkte, heb ik bewust besteed aan de relatie met de teamleden. Het team heeft de afgelopen jaren veel directiewisselingen meegemaakt. Dat laat zijn sporen na. Wederzijds vertrouwen is dan echt de allereerste vereiste,” vertelt Den Heeten. Aan het begin van het schooljaar 2016-2017 stroopte hij onderwijsinhoudelijk de mouwen op: “Ik wilde niet dat de Petruschool als een zwakke school te boek ging staan.

*Lees verder*





## **Confronterend**

De bevindingen bleken confronterend voor het team: “Bij de presentatie kregen we vragen voorgelegd als: op de website beloven jullie ouders het maximale uit kinderen te halen, maar gebeurt dat wel? Jullie hebben je verbonden aan de Petruslijn die uitgezet is, maar houdt iedereen zich er wel aan? Het was te verwachten dat een forse groep in de weerstand schoot bij het horen van deze observaties. Nog voordat het verandertraject van start ging heb ik de teamleden individueel gevraagd ‘ga je mee’ of ‘ga je niet mee’? Ik wist dat het met een ‘nee’ niet ging lukken.”

## **Datamuren en betrokkenheid**

Welke eerste stappen zijn er, mede onder begeleiding van het Haags Centrum voor Onderwijsadvies (HCO), gezet? Den Heeten: “Allereerst hebben we geïnvesteerd in het ontwikkelen van leerkrachtvaardigheden. Een leidende vraag hierin is: hoe krijg ik mijn leerling betrokken? Een andere is: hoe geef ik effectief les? Hoe stel ik doelen en wat zijn hierin succescriteria? Wat dat laatste betreft: als je breuken leert, moet je eerst weten hoe je kunt delen. Je moet de leerlingen uitleggen waarom ze iets moeten leren, wat het nut van de aangeboden leerstof is. Zo raken leerlingen betrokken en wakker je de intrinsieke motivatie aan. We hebben de leerlijnen dan ook visueel gemaakt: Op de datamuren die we hier in de school hebben hangen, kunnen leerlingen zien waar ze staan ten opzichte van hun leerdoelen. Ik merk dat ook die muren leerlingen betrokken maakt. Ik kan dat natuurlijk niet meten, maar ik zie het aan hun houding. Zo’n datamuur hebben we ook voor de leerkrachten in mijn directiekamer zodat ook zij kunnen zien waar we nu zijn in de schoolontwikkeling en wat er nog moet gebeuren.”

## **Leervragen van leerkrachten**

‘Het lerende kind’ staat centraal in het onderwijs van de Petruschool. Niet zo vreemd dat er in eerste instantie veel aandacht is op het didactische handelen. Voor de ontwikkeling daarvan worden andere leerkrachten ingezet:

“We hebben zogeheten ‘instructional leaders’.

Dat zijn drie leerkrachten die een opleiding bij het

HCO gevolgd hebben die er onder andere op gericht is om collega’s verder te helpen en te coachen bij de didactiek. Zo is onze intern begeleidster onderwijskwaliteit, behalve gedragspecialist ook een instructional leader. Dat betekent klassen bezoeken waarna er kort feedback komt. De leerkrachten komen ook zelf met hun leervragen. Zo wordt de verantwoordelijkheid daar gelegd waar het hoort. In het begin is dat wennen, collega’s zijn automatisch geneigd om naar mij te kijken. Maar het moet verankerd worden in een professionele leercultuur waarin we eigenaar zijn van onze eigen leerprocessen en persoonlijke ontwikkeling. De schoolontwikkeling is van ons allemaal en hangt niet van mij alleen af.”

[Meer over instructional leaders lees je hier in het februari nummer](#)

