Florēs

transformeert



Florēs Congres 2025

INHOUD

3 Introductie
4 Opening: ‘Jeetje, wat is dit vak toch magisch!’
8 Iliass El Hadioui: Van Ik naar We
12 Digitale Transformatie
14 Anders kijken, beter begrijpen
16 Verbondenheid
18 Leren zichtbaar maken
21 Verbondenheid (sessie)
22 Collective Teacher Efficacy
23 De Transformatieve School
24 Tussen werelden
25 Digitaal Fit bij Flores
26 Zicht op differentiëren
28 Meet & Greet Conciërges
31 Meet & Greet Administratief Medewerkers
32 Recap: Neem het licht mee!
34 Spoken word van Georgios

COLOFON

Verslag van de dag in tekst, beeld en vormgeving:
Live Magazines, www.livemagazines.nl
Eindredactie: Martijn Roumen

(Online) Bijeenkomsten zijn vluchtig,
een goede samenvatting beklijft.

Overname beeld & tekst alleen in overleg met de uitgever. Aan de inhoud van dit magazine kunnen geen rechten worden ontleend.

Dit is een uitgave van Flores, juni 2025.
www.floresonderwijs.nl



Het congres Flores Transformeert barst los. De hoofdtribune van GelreDome stroomt vol met leerkrachten, conciërges, stafmedewerkers en directeuren. Nieuwsgierig zoeken ze hun plek. En op déze plek duiken we in de inspirerende lezingen, scherpe kennissessies en waardevolle ontmoetingen.

‘JEETJE, WAT IS DIT VAK TOCH MAGISCH!’

‘Flores Transformeert’ staat er groot op de schermen, terwijl de hoofdtribune van GelreDome zich langzaam vult met de deelnemers aan deze inspiratiedag. Er staat een afbeelding van een rups bij, en van een vlindervleugel. Dit is de beweging die we vandaag met extra energie gaan inzetten: met elkaar blijven leren en ontwikkelen. Een transformatie op weg naar een grote kleurige vlinder.



"We hebben allemaal een rol, en niemand kan álles weten, dus laten we leren van elkaar."

De geel-blauwe zitjes van de tribune zijn gevuld met ongeveer 900 mensen. Op het podium heet dagvoorzitter Hessel Luesink iedereen van harte welkom op deze – voor Arnhemmers – iconische plek. Hij stelt zijn medevoorzitter Lonneke Schram aan ons voor. “En laten we hopen dat jullie vandaag vrolijker naar huis gaan dan de gemiddelde Vitesse-supporter,” zegt Hessel. Er klinkt luid gejoel vanaf de tribune. De stemming zit er alvast goed in.

Iedereen heeft bij binnenkomst een lampje gekregen. Hessel loopt naar de tribune. De leerkrachten laten met hun lampje zien dat ze er zijn. Ook de ondersteuning licht op. En de directie. De bestuurders. “Zijn we nog iemand vergeten?” vraagt Hessel. In de verre hoek van de tribune licht een enkel lampje op. “Ik ben eventmanager”, klinkt het vrolijk.

Meisje op een stepje

Op het scherm verschijnt de foto van een meisje op een stepje. Het is Sylvia Veltmaat, de bestuursvoorzitter van Flores. “Ik was een rustig hardwerkend meisje, een beetje verlegen,” zegt ze. “Een kindje waar je er wel 40 van in je klas kunt hebben.” Ze vertelt over vandaag, over de mensen van de scholen die hier vandaag bij elkaar zitten. “Ik hoop dat we samen méér kunnen zijn dan allemaal eenpitters. Ik hoop dat we kunnen leren van elkaar, dat we in gesprek raken.” Dat is nodig, want we hebben best een moeilijk vak. “Daar kom ik elke dag weer achter. Er is veel vakkennis en veel inzet nodig om ervoor te zorgen dat iedereen mee kan doen. We hebben echt heel veel van elkaar te leren.”

Sylvia gaat persoonlijk ieder jaar alle scholen langs, vertelt Lonneke. “Waar word je dan blij van?” Sylvia: “Dat kan iets kleins zijn. Een gesprekje met een leerling bijvoorbeeld. Maar ik word ook geraakt door de kracht van de teams die ik ontmoet. De energie, de passie voor het vak, daar kan ik echt door ontroerd raken.”

Iedereen mag meedoen

Diversiteit is daarbij heel belangrijk. Iedereen mag er zijn. Iedereen kan en mag meedoen. Dat is de kern van Flores.” Dat is wat ze ook hoopt voor deze dag, vertelt Sylvia aan Lonneke en aan de ademloos luisterende zaal: “Ik hoop dat iedereen ‘aan’ blijft staan. Dat iedereen blijft ontwikkelen. Jeetje, wat is dit vak toch magisch, denk ik dan, dat je dit mogelijk kan maken. Leren en ontwikkelen kan alleen als je gezien wordt als mens. Dat geldt voor onze leerlingen, maar ook voor de mensen die bij Flores werken.”

“Wat zou je de deelnemers verder willen meegeven?” vraagt Lonneke. Sylvia: “Ik hoop dat we een organisatie zijn waar iedereen zich betrokken bij voelt. En dat je je vrij voelt om altijd, en tegen iedereen, te zeggen hoe iets beter kan in het onderwijsproces. We hebben allemaal een rol, en niemand kan álles weten, dus laten we leren van elkaar. Vertel het, als je iets weet. We zijn immers een lerende organisatie.”

BIJ DE INGANG

De dag begint met een stroom collega's die zich door GelreDome beweegt. Flores-medewerkers uit alle lagen van de organisatie verzamelen zich voor een dag die in het teken staat van leren, ontmoeten en vooruitkijken. Centraal staat de vraag: hoe blijven we ons als professionals ontwikkelen, in een tijd waarin het onderwijs voortdurend in beweging is?

En de vraag (nog vóór de eerste koffie) bij de ingang is: "Wat hoop jij hier vandaag te 'halen'?"



"Ik werk hier nu een jaartje op de Julianaschool. We zijn nu even ons team van 45 man aan het verzamelen om aan deze dag te beginnen. Ik ben vandaag heel nieuwsgierig naar hoe zo'n Flores Congres gaat en ik ben ook wel onder de indruk dat er zó veel mensen bij elkaar zijn. En het programma maakt ook nieuwsgierig: ik kijk erg uit naar het verhaal van Jitske Kramer. Er spreken vandaag mensen waar je normaal alleen over leest: nu kun je ze ook zien en horen en dat motiveert, want leren stopt nooit. Soms is dat voor een leerkracht ook wel ingewikkeld, omdat de dagelijkse praktijk zo druk is: je bent toch vaak brandjes aan het blussen. Vandaag staat echt in het teken van uitzoomen en weer met nieuwe energie terug de school in gaan."

Manon, *directeur Julianaschool*



"Kijk, zo'n congres gaat natuurlijk vooral over onderwijs, dus ik kijk als conciërge erg uit naar de bijeenkomst van mijn vakgroep in de middag. Kun je eens naar het geklets van andere conciërges luisteren, in plaats van je eigen geklets aan te moeten horen! Er is veel aan het veranderen. De manier waarop we werken verandert snel tegenwoordig en soms loopt dat nog niet zo heel soepel. Dus dan is zo'n congres echt heel handig om alles te kunnen bespreken met elkaar."

Franklin, *conciërge De Expeditie*



"Het grappige is: als administratief medewerker werk je op verschillende scholen met verschillende culturen. Je hebt allemaal dezelfde basistaken, maar toch is het voor iedereen, op elke school een heel andere baan. Zo'n dag als vandaag, waar we ook met de administratief medewerkers een Meet & Greet hebben, is precies hiervoor superfijn. Zo kun je met elkaar overleggen, dingen afstemmen en natuurlijk: ervaringen uitwisselen."

Anouk, *administratief medewerker Flores*



"Uiteraard komen we vandaag om iets te leren, al hopen we ook dat ons brein nog iets kan opnemen zo op het einde van het schooljaar! We komen om inspiratie op te doen. Je bent als leerkracht normaal de hele dag alleen, je hebt veel verplichtingen en moet je aan veel dingen houden. Dus op een dag als vandaag is het goed om elkaar te ontmoeten. We hopen vandaag inspiratie op te doen, en het liefst halen we er iets uit wat we direct in de praktijk kunnen inzetten."

Leerkrachten bovenbouw,
Jan Ligthartschool



‘DE OPLOSSING VOOR EEN PROBLEEM LIGT LETTERLIJK ÉÉN KLASLOKAAL VERDER’

Onderwijssocioloog Iliass El Hadioui pleit voor een zwarte zwanen-schoolcultuur, waarin leerlingen ons tegen alle verwachting in verrassen. In zijn keynote gaat hij in op codeswitchen, meertaligheid en noemt hij drie trends die invloed hebben op kansenongelijkheid. De sleutel voor verbetering ligt volgens hem bij de teams.

‘Richt je op succeservaringen, die zijn de motor voor motivatie’

Als teams collectiever werken en de juiste mindset hebben, kunnen leerlingen floreren. “De leerling moet systematisch verbonden zijn aan het professionele team.”

Aan het begin van zijn keynote komt Iliass El Hadioui meteen tot de kern van zijn betoog: het verschil tussen witte zwanen-schoolculturen en zwarte zwanen-schoolculturen. Witte zwanen zijn gangbare scholen, zo’n 60 procent in Nederland. De onderwijssocioloog vat dit soort scholen als volgt samen: “Vertel me wat voor leerling je hebt, dan noem ik het studiesucces van de school.” Zo’n 10 procent van de scholen zijn zwarte zwanen. “Bij deze schoolcultuur verrassen de leerlingen ons tegen alle verwachtingen in. De achtergrond van de leerling zegt hier niets over het studiesucces.”

Om van een witte zwaan naar een zwarte zwaan te gaan, dient er geïnvesteerd te worden in de ik-wij-balans, stelt Iliass. “De leerling moet systematisch verbonden zijn met het professionele team. Nu denk je: dat is toch normaal? Maar in de dagelijkse realiteit is een team vaak met iets anders bezig dan waar de leerkracht tegenaan loopt in het klaslokaal. Zo groeien de ‘ik’ en ‘we’ uit elkaar.”

Cultuur van hoge verwachtingen

Volgens Iliass zijn er 198 factoren die van positieve invloed zijn op de ontwikkeling van een leerling. “Dat kan bijvoorbeeld gaan om de ik-boodschap en de specifieke keuze voor een methode.” In zijn betoog legt hij de focus op welke manier de samenleving binnen wordt gelaten in de school. Hij maakt onderscheid tussen een cultuur van lage verwachtingen en een cultuur van hoge verwachtingen. “Bij lage verwachtingen is het resultaat ook laag. Het sluit aan bij de werkelijkheid van de leerling buiten school.” Investeer in hoge verwachtingen, betoogt Iliass, maar voorkom een prestatiecultuur. “In dat geval worden alle leerlingen gepusht naar het hoogste van hun kunnen. Maar als ze vallen, worden ze niet goed opgevangen.”

De sleutel ligt volgens Iliass bij de combinatie van psychologisch kapitaal (het geloof in eigen kunnen) en professioneel kapitaal (de hechtheid van het team). Bij het psychologisch kapitaal vindt hij dat het niet om de motivatie van leerlingen moet gaan. “Richt je op succeservaringen, die zijn de motor voor motivatie. Leerlingen snakken naar zulke ervaringen.”

Codeswitchen en klimmen

De socioloog duikt nog iets dieper in de materie en legt uit dat leerlingen drie leefwerelden hebben: ouders, leerkrachten en vrienden. Via codeswitchen varieert een leerling zich tussen deze werelden zonder zichzelf te verloochenen. Het is een belangrijke vaardigheid die de ontwikkeling stimuleert. “Leerlingen die hier goed in zijn, hebben een sterk geloof in hun eigen kunnen. Leerlingen met weinig geloof zijn er minder goed in en ervaren dit als pijnlijk.” Illias pleit ervoor om leerlingen deel te maken van dit collectieve leerproces. “Dan gaat het om collectief codeswitchen en klimmen. Leerlingen mogen niet achter raken.”

Om hiermee aan de slag te gaan, is aandacht nodig voor het professionele team. Zo is een goede introductie van een nieuwe leerkracht nodig. “Uit onderzoek blijkt dat gender, leeftijd en etnische achtergrond van leer-krachten niet uitmaakt voor de kwaliteit van het onderwijs. Het gaat erom dat je in de wittebroodsweken wordt opgenomen in de groep. Als je je ergens over schaamt, moet je te raden kunnen gaan bij je collega’s. De oplossing voor een probleem ligt letterlijk één klaslokaal verder.”

Drie trends

Om de theorie concreet te maken, zet Illiass drie trends uiteen die negatieve invloed hebben op kansen-ongelijkheid. De eerste is het stil krijgen van leerlingen. “We hebben basisrust nodig, niet stilte”, zegt Iliass. “Als codeswitchen lukt, kan het nog steeds zijn dat leerlingen geen idee hebben waar het over gaat.”

De tweede trend is dat er veel lopende leerlingen in de klas zijn en veel zijn er afgeleid. “Zelfs gemotiveerde leerlingen kunnen zich dan niet concentreren.”



> “Nieuwe leerkrachten hebben iets geleerd, komen met nieuwe ideeën, maar krijgen te horen: niet hier, we hebben het al voor elkaar.”

De derde trend is dat leerlingen de les cognitief meemaken, maar zich niet verbonden voelen. “Ze klimmen wel, maar switchen niet.”

In een interactief deel gaan deelnemers een paar minuten met elkaar in gesprek over welke trends ze het meest herkennen. Naderhand vertelt een leerkracht dat ze herkent dat kinderen moeite hebben met switchen van vriendengroep naar school. “Ik heb dat in kaart gebracht samen met de leerlingen en ze gevraagd wat vrienden hun brengen. Loyaliteit, kwam daaruit.”

Erkenning voor meertaligheid

Iliass gaat verder over meertaligheid, oftewel het spreken van een familietaal, schooltaal en vriendentaal. “Er zijn leerlingen die moeite hebben met de standaardtaal, maar wel veeltalig zijn. Het gaat daarbij niet om de etnische achtergrond, maar om het sociale milieu”, vertelt Iliass. Ook in dit geval zijn de resultaten beter bij leerkrachten met hoge verwachtingen, dan bij leerkrachten die in de eerste plaats denken: ik heb te maken met leerlingen met achterstand. Iliass vindt dat de standaardtaal altijd verbeterd moet worden bij achterstand. “Daar moeten we geen consessies in doen.” Maar er moet ook erkenning zijn voor de meertaligheid. “Het is niet ‘of of’, maar ‘en en’. Je krijgt een sterke cocktail als je taalachterstand inhaalt én erkenning geeft aan meertaligheid.”

Verschillende soorten teams

Tot slot gaat Iliass dieper in op de werkwijze van teams. Volgens de socioloog maak je het collectiever door te kijken naar vaardigheden, naar de mindset en naar groepscultuur. Bij de zwarte zwanen-schoolcultuur zijn er hechtere teams, met minder specialistische individuen. “Het specialisme wordt collectief gemaakt. Er is een ‘sense of belonging’.”

Hij onderscheidt vier types teams. In de eerste plaats heb je het *transformerende team*, het ideaal waarin expertise van leerkrachten en de collectieve wil samengaan. Daarnaast heb je het *solistische* team. “Daarbinnen zijn veel zaadjes van kennis, maar de vruchtbare bodem, oftewel de mindset, moet nog beter.” Verder heb je *het team waar het groepsdenken voorop staat*. Daarin wordt de ik overschaduwd. “Nieuwe leerkrachten hebben iets geleerd, komen met nieuwe ideeën, maar krijgen te horen: niet hier, we hebben het al voor elkaar.” Tot slot heb je het *toxische team* waarin zowel expertise als het collectief niet voldoende werken. “Het is goed om de cultuur te erkennen waar je als team in zit”, zegt Iliass.

Gezamenlijke journey

Met de vraag of je de cultuur van je eigen team herkent, gaan de leerkrachten een korte pauze in. Het is het moment waarop de woorden van Iliass nog nagalmen: dat verandering niet begint bij systemen of structuren, maar bij mensen die samen willen leren.

Daarmee is het eerste hoofdstuk van deze gezamenlijke journey gezet. In de sessie van Maame Hammond wordt die reis voortgezet, met praktijkvoorbeelden van scholen die al zijn gaan bewegen. Hoe vertaal je het idee van een transformatieve schoolcultuur naar dagelijkse keuzes, naar gesprekken in de gang, naar lessen waarin leerlingen kunnen klimmen zonder zichzelf kwijt te raken? Het antwoord ligt, zoals Iliass eerder al zei, misschien wel één klaslokaal verder.



















‘WE ZIJN NOG TE VEEL AAN HET HANNESSEN’

Digitale fitheid is geen luxe, maar noodzaak. Tenminste, als je leerlingen goed wil kunnen voorbereiden op hun toekomst. Dat is de overtuigende en – vooruit – ietwat alarmerende boodschap van onderwijsadviseur en veelgevraagd spreker Dieter Möckelmann. Want: technologie dendert op ons af. Informatie overspoelt ons. “We zijn nog veel te veel aan het hannesen.”

> "Want als je jouw kennis en kunde combineert met digitaal onderwijs dan zorgt dat voor succes. Beloofd."

Een omgekeerde tijdmachine: eigenlijk is dat wat een school is, zegt Dieter. “Je zegt tegen leerlingen: welkom, en dan is het flits, acht jaar later, en dan gaat het kind de wijde wereld in. Als het goed is hebben jullie dat kind dan zo gevormd dat het klaar is voor die wereld.”

Maar: zijn die kinderen op digitaal gebied eigenlijk wel voldoende toegerust, als wij ze weer laten gaan? Nauwelijks. Een flink deel van de mensen in de zaal groeide op zonder smartphone. Vier jaar geleden hadden nog maar weinig mensen over AI nagedacht. Maar voor generatie Alpha, de kinderen die na 2010 zijn geboren, is technologie geen toekomstmuziek – het is hun werkelijkheid. “Voor hen is een smartphone gewoon. Ze hebben misschien wel een ouder die thuis een 3d-printer heeft staan. Ze snappen hoe je een filter op Snapchat gebruikt.”

‘Piel-paradox’

Dieter voelt mee met de worsteling die je als school en als leraar kunt hebben. Er is te weinig tijd om bij te blijven. Te weinig ruimte om te experimenteren. En dus blijven nieuwe tools vaak liggen. Hij noemt dat de 'piel-paradox': technologie belooft tijdwinst, maar vraagt om tijd om het onder de knie te krijgen. “En juist die tijd hebben we niet. Dus blijft het bij goede bedoelingen.”

En dat heeft weer tot gevolg dat we te weinig gebruik maken van de vele functionaliteiten die er zijn. Het is alsof we met een Airbus A380 over de snelweg naar Zuid-Frankrijk rijden en dan geïrriteerd zijn dat we er zo lang over doen en dat het reiscomfort matig is, illustreert Dieter. “Je start je Digibord en drukt op het filmpje en het speelt niet af. Je kunt die mooie lesbrief van vorig jaar niet meer terugvinden. In je mappen staan talloze bestanden met def1, def2 en def3. Je hebt in een word-document een mooie prompt opgeslagen.”

Betaald ChatGPT-account

Daarover gesproken. Wie in de zaal gebruikt er regelmatig ChatGPT? Ongeveer de helft steekt een hand omhoog. “En wie betaalt er ook voor diens account?” Er blijven een paar handen over. “Stelletje krenten”, zegt Dieter lachend. En dan, serieuzer. “Met een betaald account kun je veel meer opdrachten geven en dus veel meer oefenen en ervaring opdoen. De vraag is dus: wanneer ga je dat betaalde account nemen?”

Of gaan we, net zoals sommige scholen nu al met smartphones doen, AI helemaal uitbannen? “Als ik dat hoor dan hoor ik Wim Sonneveld uit de boxen, dan ruik ik de spruiten in de pan. De mobiele telefoon op scholen verbieden heeft helemaal niet het effect dat we zouden willen. De schermtijd van kinderen wordt niet per se minder. Mijn punt is vooral dat we er goed mee moeten leren omgaan. We zijn vergeten om dat onszelf aan te leren. Wij hebben dat niet van onze ouders geleerd.” En daardoor zijn we nu soms als de rij-instructeur die zelf geen rijbewijs heeft, maar alleen als fietser en bus-reiziger deelneemt aan het verkeer. “Terwijl je vanuit je eigen kennis en kunde leerlingen vertrouwen zou moeten meegeven in de digitale wereld. Je kunt je leerlingen niet digitaal geletterd maken als je zelf niet digitaal fit bent.”

Digitaal gehannes

Digitaal gehannes kost ons 40-400 uur per jaar, rekent Dieter ons voor. “We moeten dus investeren in digitale fitheid. Bijvoorbeeld in digitaal bewustzijn. Weten wat er speelt. Je hoeft niet zelf op BeReal of Snapchat, maar je moet wel weten wat ze doen.” Zorg ook voor digitale hygiëne. “Organiseer je mail goed. Neem een wacht-woordmanager. Weet waar je bestanden staan, je toffe plaatjes, je lesbrieven, je toetsen. Die moet je snel kunnen vinden.”

Als je dat allemaal op orde hebt, kan het slim inzetten van al die digitale werkgereedschappen je écht tijd besparen. “Maak van AI je nieuwe collega. Een stagiair die 24/7 beschikbaar is. Zorg dat je niet meer handelingsverlegen bent. Want als je jouw kennis en kunde combineert met digitaal onderwijs dan zorgt dat voor succes. Beloofd.”



‘VOEREN JULLIE WEL GENOEG KAMPVUUR-GESPREKKEN?

Jitske Kramer sluit haar lezing af met een kort filmpje van haar dochter Julia in Thailand. Die kijkt met afgrijzen naar een gebakken insect op een stokje. “Moet het echt?” Ja, het moet echt, zegt Jitske. Dat was de deal. “Oké, hap slik weg dan!” kokhalzend eet ze het insect op. Dan klaart haar gezicht op. “Hm. Het smaakt als een boontje. Eigenlijk best lekker."

"Daar zat ik, met een offergeitje op schoot."

Zo zie je maar, is de boodschap van Jitske Kramer. Iets nieuws ervaren kan best moeilijk zijn. Maar het is de moeite waard. Je kunt je gedrag veranderen. Je kunt veranderen wat je met z’n allen, als groep, ‘normaal’ vindt. Als je je maar kunt verplaatsen in de ander, als je maar ‘echt’ praat met mensen, zoals je rond het kampvuur met elkaar praat.

Voodoo-priester Tabassi

Jitske Kramer noemt zichzelf ‘corporate antropoloog’. Ze weet op een aanstekelijke manier de best pittige theoretische inhoud van haar vak over te brengen. Hadden we ooit gehoord van Emic/Etic? Kijken van binnenuit, en kijken van buitenaf? Ze gebruikt daarvoor voorbeelden uit de hele wereld. Zo komt voodoo-priester Tabassi uit Togo langs. De zaal luistert ademloos als ze vertelt over de keer dat ze meedeed aan een voodoo-ceremonie. Ze laat het ook zien: “Daar zat ik, met een offergeitje op schoot. Warm. Als een babytje.” Ze moest beslissen, moet het geitje dood of niet? Ze heeft na die ervaring nooit meer vlees gegeten. Alweer een ‘echte’ gedragsverandering.

Wat is normaal?

Jitske begint haar lezing met een inzicht over ‘cultuur’. Want dat is waar haar vak over gaat. “Hoe vormen mensen samen een cultuur, en hoe vormt die cultuur vervolgens de mensen die er aan deelnemen?” En vergeet niet, vertelt ze: “Cultuur ontstaat omdat niks betekenis van zichzelf heeft. Wat is goed? Wat is fout? Wat is ‘normaal’ en wat is ‘niet normaal'? Dat zijn voor een heel groot deel afspraken tussen mensen in een bepaalde cultuur.” Ook hier komt ze met een voorbeeld. Twee jongetjes uit Afrika die deelnemen aan een gezellig kringgesprek op een Nederlandse school over ‘wat je allemaal kan doen met een kip’. “Nou, het nekje omdraaien en dan opeten!” Heel normaal in Afrika. Maar in de Nederlandse kring van kindjes werd er gehuild.

De inclusieparadox

Daarna praat Jitske over de ‘inclusieparadox’. “We leren onze kinderen ‘Wees jezelf’. Maar we leren ze ook ‘pas je aan’. Dat doet cultuur. Wees jezelf, én weet ook dat je binnen bepaalde kaders leeft. Het geldt ook voor jullie, als je bezig bent met verandering en transitie. Stel jezelf voortdurend de vraag: Wat is normaal? Wat vind ik normaal? Wat doe jij? Wat doen wij?” Hier zit de meerwaarde van diversiteit, vertelt Jitske. En let op: “In de confrontatie met de ander kom je vooral jezelf tegen. Want diversiteit is leuk op papier, maar in de praktijk is het irritant. Goed omgaan met verschil, ook als het diep gaat, dat is de uitdaging. Wordt het ‘creativiteit’ of ‘conflict’ als iemand anders denkt dan jij? We moeten leren omgaan met verschil. Als we niet goed omgaan met verschil wordt het imploderen of exploderen. Sabotage. Want jullie hebben allemaal een idee over mij. En ik over jullie. Dat is niet erg, maar de interactie en besluitvorming moet je dan wel goed regelen. Meedoen, meepraten, meebeslissen. Wie neemt uiteindelijk de beslissingen? Cultuurvorming gaat ook altijd over macht!”

Staren in de vlammen

Over dat ‘normaal’ binnen een cultuur zijn twee soorten gesprek mogelijk, vertelt ze. “Transactioneel en transformeel. Ordenen wat al geordend was, of ook echt een andere emotie voelen en ander gedrag vertonen. Zoals met dat geitje.” Het eerste gesprek noemt ze een ‘bulletpointmeeting’. Effe dingen regelen. Het tweede soort gesprek is een ‘kampvuurgesprek’. Samen staren in de vlammen. Echte emoties en echte verschillen delen. Zo kom je tot échte veranderingen. “En jullie...” vraagt Jitske aan de zaal. “Voeren jullie wel genoeg kampvuurgesprekken?” Dat is eigenlijk alles, sluit ze af. “Moeilijker wordt het niet.”

‘In de confrontatie met de ander kom je vooral jezelf tegen’



‘DAT IS DE AFSPRAAK: JÍJ DAALT AF NAAR DE KINDEREN. ZIJ KUNNEN NIET KLIMMEN’

‘Ik heb het altijd moeten leren van de kinderen’, zegt Marcel van Herpen, een pedagoog die aan de wieg stond van de eerste school voor ErvaringsGericht Onderwijs in Nederland. Met humor en flair vertelt hij hoe een leerkracht een leerling kan bereiken door een open houding en door echt contact te maken.

"Als je op huisbezoek gaat, hoef je daarna een heleboel niet meer te doen."

Een plaatje van een kind dat tijdens een zwemles door ‘het gat’ zwemt. Daarmee begint Marcels lezing. Hij sprak onlangs met mensen over de bedoelingen van zwemlessen. “Welke bedoeling leidde tot ‘het gat’, denken jullie?”, vraagt hij aan de deelnemers. “Auto”, roept iemand. “Onderwater duiken”, roept een ander. Marcel: “De bedoeling was dat kinderen zich onder water met open ogen kunnen oriënteren om de juiste keuzes te maken.” Maar wat als je je niet goed voelt? Dan zwem je nog voor het gat omhoog. “Heel slim, maar dan ben je dus niet geslaagd voor je diploma. Dat lijkt op het onderwijs.”

Niets weten

In een lezing vol grappige, persoonlijke anekdotes vertelt Marcel over ervaringsgericht onderwijs. De kern van zijn verhaal is dat we niets van kinderen weten. Het is elke dag een zoektocht, je weet van tevoren niet hoe het zal gaan. “Heb je als ouder ooit weleens een dag gehad die we liever niet hadden gehad?”. De zaal knikt instemmend. “Precies.” Marcel is voor zijn werk overal op de wereld geweest, in rijke en arme gebieden. “Ik heb het altijd van de kinderen zelf moeten leren. Want vanuit mijzelf heb ik geen idee wie ze zijn en wat ze meemaken.”

Advocaten van ouders

Marcel is kritisch op de huidige samenleving en het onderwijs daarbinnen. “Onderwijsvrijheid is enorm groot. Dat eist wel z’n tol: de belastingbetaler heeft er recht op om te weten of een leerling naar havo gaat of 'mislukt' is. We komen op scholen waar het citoresultaat niet met ouders wordt besproken, maar met advocaten van ouders. We hebben een toetsindustrie, een methode-industrie en een farmaceutische industrie. Bedrijven leven van onze kinderen.”

Oude rapporten

Maar hij toont zich ook kritisch op het onderwijs in zijn eigen jeugd. Hij laat rapporten zien van zichzelf. ‘Storend’, ‘snel afgeleid’, ‘beter doorwerken’, schreef de juf waar hij verliefd op was. Op zijn allereerste rapport stond: ‘zwak, maar toch moed houden’. Op het eindrapport: ‘De wonderen zijn de wereld nog niet uit.’ Later bezoekt hij zijn oude juf en vraagt hij of ze leerlingen heeft voorbereid op de toekomst. Eerst zegt ze ‘ja’, daarna bindt ze in. Marcel: “Je moet je ervan bewust zijn dat je geen idee hebt van de toekomst van het kind.”

Om een leerling te helpen, moet je contact maken. Hij laat kinderen altijd een foto van zichzelf zien toen hij dezelfde leeftijd had. “Dan gaan ze vragen stellen. Ze willen alles van je weten.” Met zo’n foto daal je af naar de kinderen, stelt hij. “Zo kom je in die wereld. Dat is de afspraak: jíj daalt af naar de kinderen. Zij kunnen niet klimmen.”

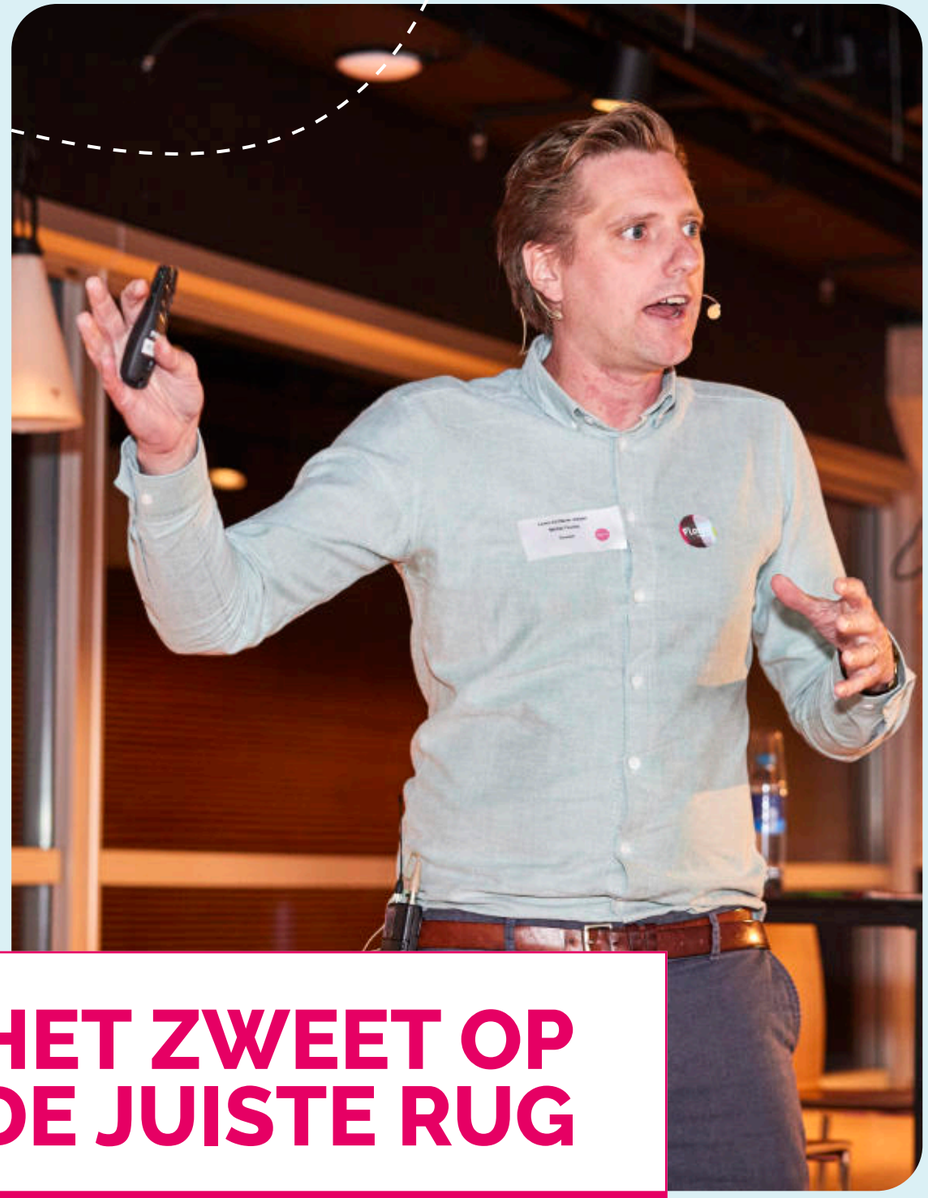
Pedagogisch laadpunt

Contact maken betekent ook aanraken. Marcels zoon had het niet naar zijn zin op school. Zijn leerkrachten hielden vol: hij moest naast een rustig meisje zitten, dan ging ’ie wel rekenen. Maar de jongen ging elke dag naar de juffrouw van groep 2 en 3. “Bij haar voelde hij zich thuis en gezien. Ze raakte hem even aan. Dat deed ze bij iedereen, maar dat wist hij niet. Alsof ze hem voltankte, zij was zijn pedagogisch oplaadpunt.” Het zijn de pedagogische oplaadpunten die het verschil voor kinderen maken, wil hij maar zeggen.

Twee wetten

Marcel eindigt met twee pedagogische ‘wetten’. De eerste: je moet contact maken om de mate van autonomie in te kunnen schatten. Daarbij houdt hij kort een pleidooi voor het huisbezoek. “Als je op huisbezoek gaat, hoef je daarna een heleboel niet meer te doen. Ga eerst naar de 'ongemakkelijken'. Je krijgt een betere relatie met kinderen. Niet om vrienden te worden. Geen medelijden, maar compassie. Ik heb het meest geleerd op plekken waar ik van niets wist.”

De tweede wet: geef kinderen de vrijheid waar ze de verantwoordelijkheid voor kunnen dragen. “Je doet wat zij niet kunnen, en wat zij zelf kunnen, doen zij. Maar ook: vrijheid houdt op waar de vrijheid van een ander begint. Dat is ook de basis van de democratie.”



HET ZWEET OP DE JUISTE RUG

Voor Michel Freriks staan "weten en doen wat werkt in het onderwijs" centraal in een goede school. Dat kan alleen als de verantwoordelijkheid voor het goed organiseren van onderwijs laag in de organisatie ligt. Daar komt wel een verantwoordelijkheid voor de professional bij kijken. "With great power comes great responsibility," zegt hij, terwijl hij de zaal laat raden waar het citaat vandaan komt. "Juist ja," knikt hij, "Spiderman." Iedereen lacht. In de bomvolle Siriuszaal zit de stemming er meteen goed in.

"Ik ga vandaag niets vertellen wat jullie nog niet weten. Maar vraag jezelf eens af: dóe ik het ook al?"

Michel haalt twee onderzoeken aan die duidelijk maken hoe cruciaal de leerkracht is, zeker voor leerlingen met risico op achterstand. Hij noemt een aantal belangrijke factoren, waaronder leerkrachtkwaliteit. Bij zwakke didactiek groeien verschillen tussen leerlingen, bij sterke didactiek verdwijnen ze juist. Zijn conclusie: "De leerkracht doet ertoe!

"NCRV, NAVO, NOS, CBS"

De lezing draait om het zichtbaar maken van het geleerde curriculum: niet om wat je bedoelt te onderwijzen, maar wat leerlingen daadwerkelijk leren. En dat begint bij één simpele vraag: "Wat weet een leerling al?" Aan de hand van een test illustreert hij dat principe. Deelnemers krijgen veertien losse letters te zien, die ze moeten onthouden. Daarna krijgen ze dezelfde letters, maar nu gegroepeerd in bekende afkortingen: NCRV, NAVO, NOS, CBS. Meteen lukt het beter. "Als je al wat weet, dan leer en onthoud je ook makkelijker," zegt Michel. Het is dus belangrijk om vooraf te checken of iedereen voldoende voorkennis heeft om nieuwe informatie aan te koppelen.

Kwaliteitsbesef

Dat brengt hem bij formatief handelen: een manier van werken waarbij je voortdurend monitort waar leerlingen staan, en daarop inspeelt. Geen gestandaardiseerde toetsmomenten, maar het voortdurend ophalen van informatie, terugkoppelen en bijstellen. "Formatieve toetsing bestaat niet," stelt hij. "Alleen formatieve beslissingen."Volgens Michel begint dat met twee vragen: waar staat de leerling nu, en wat is dan de eerstvolgende actie? Soms betekent dit dat je als leerkracht je lesactiviteit aanpast. En soms betekent het dat je het gesprek aangaat over kwaliteit. "Als kinderen steeds vragen of iets goed is, dan weet je: het kwaliteitsbesef is nog niet optimaal." Zelfgestuurd leren kan pas als leerlingen weten wat goed werk is. Daarom pleit hij voor kwaliteitsdialogen in de klas, waarin samen wordt gekeken: wat maakt een poster goed? Wat is een sterk antwoord?

Termieten, pistoolgarnalen en de huisspin

Om snel en praktisch te controleren wat leerlingen weten, laat Michel enkele concrete werkvormen zien: wisbordjes, kleurenkaartjes en ABCD-kaarten. "Ik wil in één oogopslag de antwoorden zien," zegt hij als hij de zaal met kleurenkaartjes laat werken. De deelnemers oefenen met vragen over symbiose. Is een bepaalde situatie mutualisme, parasitisme of commensalisme? Termieten, pistoolgarnalen en de huisspin komen voorbij. De kaarten gaan de lucht in. "Het gaat niet om goed of fout, maar om samen denken," zegt Michel. Hij benadrukt dat dit soort werkvormen pas echt effect hebben als je er doelgericht mee omgaat. De feedback moet tot actie leiden. Of zoals hij het formuleert: "Het zweet moet op de juiste rug staan." Niet de leraar moet hard werken om feedback te geven, maar de leerling moet erdoor in beweging komen.

Er zijn wel degelijk goede en slechte vragen

Goede vragen, stelt hij, voldoen aan drie voorwaarden: ze worden pas gesteld nadat de instructie helder is geweest, ze bieden denktijd, en ze activeren iedereen – bijvoorbeeld door willekeurige beurten te geven of door korte uitwisselingen tussen leerlingen. Freriks somt het op als 'stapstenen voor het controleren van begrip': luisteren, uitwisselen, feedback geven, herhalen, herformuleren en herinstrueren. Met andere woorden: monitoren of iedereen leert, en niet alleen of je lesinhoud klopt.

Waarom?

Michel benadrukt aan het eind van zijn lezing het belang van gerichte interventies zoals het gebruik van exit-tickets: korte, gerichte vragen waarmee je aan het eind van de les direct ophaalt wat leerlingen moeilijk vonden. "Stel dat je een klas hebt waarin je grote verschillen ziet, met een sterke groep en een zwakke groep. Hoe weet je dan wat je vandaag moet uitleggen? Juist, dan heb je écht iets aan een exit-ticket van de vorige dag." Hij sluit af met een duidelijke oproep: "Ik ga vandaag niets vertellen wat jullie nog niet weten. Maar vraag jezelf eens af: dóe ik het ook al?"

OP NAAR DE SESSIES!



EEN KNIPOOG BETEKENT ‘IK HEB JE GEZIEN’ ÉN ‘STOP ERMEE’

“Ik kan je leren wat je moet doen, als je niet weet wat je moet doen. Klinkt Amerikaans, maar na een uur zul je nooit meer geïrriteerd zijn.” Pedagoog Marcel van Herpen zet hoog in bij zijn sessie over verbondenheid, maar hij meent het ook. Hij zal nooit een leerling de klas uitsturen.

Waarom reageren we zoals we reageren op storende situaties met leerlingen? Dat heeft volgens Marcel alles te maken met hoe ons brein werkt: “Al bij een lichte emotie pakken de hersenen de kortste route: vechten, vluchten of pleasen.” Of nog iets anders: bij collega’s zie je vaak goed wat ze anders kunnen doen, maar bij jezelf is dat lastiger. “Omdat hersenen nu eenmaal snel op emotie reageren.”

De strategie van de knipoog

Of bijvoorbeeld bij de volgende situatie, waar het gaat om een strategie van intuïtie. Je komt als leerkracht de klas in, en je leerlingen zijn iets stiekem aan het doen wat je liever niet wil zien. Je kunt dan ook een knipoog geven, dat werkt: “Dat komt omdat je als leraar dan twee dingen tegelijkertijd doet. Een knipoog betekent: ik heb jullie gezien. Tegelijk betekent het ook: stop waar je mee bezig bent.” Bij alle intuïtieve interventies worden twee tegengestelde krachten tegelijk bediend: het relationele en het corrigerende. “Als het slechts een van de twee is, krijg je strijd.”

Om het kind heen gaan staan

Marcel vraagt de deelnemers de allerlastigste klassen-situatie met elkaar te bespreken. Daarna gaat hij in op een voorbeeld: een kind wordt uit de klas gestuurd, maar het kind wil niet. “Iemand eruit sturen vindt niemand leuk, maar toch doen we het. Waarom? Omdat we het al honderden jaren doen.” Marcel wil daar vanaf: “We blijven zitten in het systeem van straf en beloning, terwijl we weten dat het niet helpt.” Hij adviseert in plaats daarvan om vragen te stellen aan het kind: “Waarom doe je wat je doet?” Als de situatie echt onveilig is, zou hij met de klas de gang op gaan. Want: “Ik stuur niemand weg. Er zit daar een verdrietig kind, dat heel boos is. Als een kind begint te huilen, dan ga je erom heen zitten. Dan ga je praten. En daarna heb je het met de klas over verdrietig en boos zijn. Dan normaliseer je het kind.”



COLLECTIVE TEACHER EFFICACY: ‘DURF PROFESSIONEEL KWETSBAAR TE ZIJN’

Een goed werkende professionele leergemeenschap heeft een positieve invloed op de Collective Teacher Efficacy: het gezamenlijke geloof van leerkrachten dat zij als team invloed hebben op het leren van hun leerlingen. Sharon Hak legt in deze kennissessie uit hoe Collective Teacher Efficacy ontstaat, wat het belang ervan is en waarom de Professionele Leergemeenschap daar een belangrijke rol in kan spelen.

Halverwege de sessie zijn deelnemers bezig met het reflecteren op de theorie van de Collective Teacher Efficacy (CTE) en de Professionele Leergemeenschap (PLG). Bij het nagesprek zegt iemand dat ze het mooie termen vindt, maar ook nog erg abstract. “Kun je ook over kleine dingen in gesprek gaan met elkaar, als het gaat om prestaties van kinderen?” Sharon: “Het gaat erom of jullie in staat zijn om overal gesprekken over te voeren.”

Succeservaring

Een andere deelnemer vraagt wat je moet doen als je iets vindt werken. Hoe zorg je dan dat de rest van team erin meegaat? “Durf professioneel kwetsbaar te zijn,” zegt Sharon. “Voer er gesprekken over. Je mag ervan uitgaan dat iedereen zich aan de afspraak houdt. Dat is de professionele cultuur: we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. Als je dat uitrolt in je team krijg je een succeservaring.”

Overlap

Er is veel overlap bij de theorieën, legt Sharon uit. “De focus ligt op leren van kinderen, maar ook op leren van elkaar. Samen weten we meer dan één. En als je een afspraak maakt, dan mag je elkaar daar op aanspreken.” Binnen CTE mag ook aandacht zijn voor afspraken die niet het gewenste effect hebben. “Als je weet wat niet werkt, is dat leerzaam.”

Onderzoek

Sharon vertelt tot slot over haar onderzoek naar PLG onder de scholen van Flores. “De verschillen waren eerst enorm tussen de scholen, sommigen hadden PLG geïmplementeerd, anderen moesten nog beginnen. Inmiddels zijn de verschillen flink verkleind. Het is fijn om te weten dat we de goede kant op gaan.”

Als de voorwaarden goed zijn, spreek je van een goede PLG en dat geeft positieve invloed op CTE, geeft Sharon tot slot aan de deelnemers mee. “En dat alles heeft impact op de leerlingen.”



SWITCHEN, KLIMMEN EN COLLECTIEF GROEIEN

Hoe zorg je dat álle leerlingen in je klas tot leren komen? Volgens Maame Hammond begint dat bij geloof in eigen kunnen. Niet alleen van de leerling, maar ook van de leraar. In deze sessie over de Transformatieve School worden de deelnemers meegenomen in de praktijk van twee scholen die hiermee aan de slag zijn gegaan: de Pieter Brueghelschool en de Lea Dasbergschool.

Centraal staat het model van “switchen en klimmen”: leerlingen bewegen tussen hun thuissituatie, peergroup en schoolcultuur. “Die werelden spreken soms verschillende sociale codes. De vraag is: hoe richt je je onderwijs zo in dat leerlingen kunnen klimmen, zonder hun eigen achtergrond te verliezen?” Bij deze sessie gaan we dieper in op waar ‘s ochtends Iliass El Hadioui deze transformatieve reis is begonnen.

Een transformatieve school werkt volgens Maame vanuit drie lijnen: spelgevoel, gezag en inclusieve didactiek. Dat betekent dat je oog hebt voor groepskapitaal, dat je momenten in de klas herkent waarop je kunt bijsturen, en dat je leerlingen eigenaarschap geeft over hun leerproces. “Niet je macht, maar je gezag bepaalt hoe leerlingen zich gedragen,” zegt Hammond. “Wat draag jij uit als leraar?”

Op het podium van de klas

Op de Pieter Brueghelschool zijn ze zich bewust geworden van het onderscheid tussen “de kleedkamer” en “de coulissen”: informele en formele momenten waarop het team met elkaar spreekt over de praktijk. Wanneer blaas je stoom af, en waar hou je het vakinhoudelijk? En: sleep niet dingen die in de kleedkamer horen, mee de coulissen in.

> “Niet je macht, maar je gezag bepaalt hoe leerlingen zich gedragen,” zegt Hammond. “Wat draag jij uit als leraar?”

Succeservaringen

Bij de Lea Dasbergschool is het collectieve leren stevig verankerd. Directeur Rob vertelt hoe het team wekelijks lessen bij elkaar observeert. “Je kunt een kind maken of breken met een succeservaring,” zegt hij. Iedere les wordt grondig voorbereid en vastgelegd in het normatieve kader van de school. Het gaat niet om gemiddelden. De vraag is: maakt élk kind een leersprong?

Hier voltrekt de transformatie

Dit verhaal is nog lang niet af. We zitten er middenin, tussen de stappen vooruit en de vragen die nog openstaan. Precies daar voltrekt zich de transformatie. Meer weten of verder lezen?

Kijk op www.detransformatieveschool.org.



CODE SWITCHEN ALS OVERLEVINGSSTRATEGIE

In een indringende sessie neemt jongerenwerker Juanito Martes de aanwezigen mee in code switchen: het continue schakelen dat jongeren dagelijks doen. Over gedrag, overlevingsstrategieën en het verlangen om erbij te horen.

“Wat je ziet is gedrag. Wat je niet ziet, is de moeite die iemand doet om erbij te horen.” Met die zin opent Juanito Martes zijn verhaal over code switchen. Als jongerenwerker, leerstaftrainer en therapeut, maar vooral als mens, weet Juanito wat het betekent om te schakelen tussen werelden: tussen straat en school, tussen systeem en leefwereld, tussen online en offline.

Verschillende versies

Jongeren moeten voortdurend andere versies van zichzelf laten zien: thuis gehoorzaam, op straat sterk, op school slim, online gevat. Soms doen ze het bewust, maar veel vaker gebruiken ze het als overlevingsstrategie. “Het gaat niet om wie je bent, maar wie je moet zijn om veilig te blijven.” Dat kost een leerling energie, focus – en soms diens identiteit.

Zijn verhaal is persoonlijk. Hij vertelt over zijn jeugd in Zevenaar, de scheiding van zijn ouders, een verhuizing naar Rotterdam, en de enorme overgang die dat was. “In de klas moest ik gehoorzamen, stilzitten, huiswerk maken. Op straat werkte dat niet. Daar was gehoorzaamheid een zwakte. Daar nam ik een andere houding aan. Ik ben in mijn hoofd nog steeds 1.90 meter.” De zaal lacht en kijkt nog eens goed. Daar staat geen man van 1.90 meter. “Ik zeg je eerlijk: ik ben een kleine man. Maar in mijn hoofd niet. Want op straat wil ik geen kwetsbaarheid tonen.”

Bestaansrecht

Code switchen is een noodzaak. Een overlevingsstrategie. “Dat was het voor mij en voor veel jongeren die ik tegenkom ook. Wie moet ik zijn om hier veilig te blijven?” Juanito laat de zaal voelen hoe het is om te schakelen. De deelnemers doen hun ogen dicht en Juanito helpt ze zich te verplaatsen in een kind dat op het schoolplein staat en continu van identiteit moet wisselen. Dat maakt indruk.

Code switchen gaat voor Juanito over bestaansrecht. “Het gaat diep man. ‘Thuis mag ik niet praten, buiten moet ik schreeuwen, in de klas moet ik zwijgen.’ Deze zin zegt voor mij alles.”

KNOCK-OUT IN MERCURIUS

In zaal ‘Mercurius’ klinkt een gezellig geroezemoes. Hier wordt gewerkt aan ‘digitale fitness’. Op 12 plekken in de ruimte staan verschillende presentaties. Dat loopt van VR-spellen tot een iPad voor een greenscreen voor ‘immersive’ onderwijs. Op deze manier blijf je als onderwijskracht in ieder geval een klein beetje voor op de digitaal handige leerlingen van tegenwoordig!

Er spelen 3 thema’s, blijkt al snel. ‘Digitale geletterdheid van leerlingen’, ‘innovatie van onderwijs’ en ‘docentcompetenties & professionalisering’. We lopen samen met ongeveer honderd nieuwsgierige onderwijsprofessionals een rondje langs de tafels…

Analoge spelvormen

Het is grappig om te zien dat bij veel digitale innovatie toch gewoon ouderwetse analoge spelvormen worden ingezet om kijkers te trekken. Op de grond bij één van de tafels staat een zelfgeknutselde kartonnen stad. Django van iXperium legt uit: “Je kunt door die stad een parcours afleggen met een lego-karretje. Dat karretje kunnen de leerlingen zelf bouwen, met een app programmeren en met de app op afstand besturen.”

Serious games

Even verderop ligt een spel met een analoge dobbelsteen en kartonnen kaarten. Hiermee kun je in een ‘serious game’ verschillende rollen aannemen om samen met je team in gesprek te komen over werken met ICT. ‘Hart voor de Zaak’ heet het, vertelt specialist ‘leren met ICT’ Tanja. Bij een andere tafel staat Martijn. Hij wijst op een klein blokje dat op tafel staat, een ‘Nex Playground’. Er zit een cameraatje in en kan makkelijk gekoppeld worden aan welk scherm dan ook. “Een hele laagdrempelige manier om bewegen in het onderwijs te brengen, niet alleen in de gymles…” zegt Martijn. Twee potige leraren bewegen driftig met hun armen. Op het scherm hebben ze een paar digitale bokshandschoenen aan. Ze slaan elkaar (digitaal) knock-out!

“Leuk dit…” zegt een bezoeker van deze minibeurs. “Lekker veel afwisseling. Er is veel te zien en veel mee te nemen.” Ze pakt een blaadje van tafel. “Podcasting in de klas… Taal, techniek én mediawijsheid. Hier ga ik wel wat mee doen in de klas,” zegt ze.

Op de deur zit een papier met een QR-code. Word pionier in ons leernetwerk Leren & Lesgeven met ICT! Echt iets voor jou!











OVER DIFFERENTIËREN EN DE DRIE B'S

Geen leerling is hetzelfde. Voorkennis, leerprestaties en interesses verschillen nu eenmaal van elkaar. Maar hoe ga je hier als school of als leerkracht mee om? Door te differentiëren. Halverwege vallen we binnen bij de sessie die Marieke van Geel hierover geeft. "Ik droom soms zelfs over de drie B's."

Als we de Siriuszaal binnenstappen geeft Marieke net het woord aan Janneke van Maasakkers. Zij is HB-specialist op De Binnenstad en werkt sinds een tijdje met differentiëren. "Ik las het boek van Marieke in 2021 en vind het echt een aanrader. In de eerste plaats omdat het is geschreven vanuit vertrouwen in de leerkracht. En daarnaast legt het gewoon heel goed uit wat differentiëren precies is en hoe je het toepast."

Bewust, beredeneerd, betekenisvol

Een van de uitgangspunten ervan is dat je de drie B's hanteert: je maakt bewuste, beredeneerde en betekenisvolle keuzes om je onderwijs goed af te stemmen op de verschillen tussen je leerlingen. Janneke droomt soms zelfs over die drie B's, vertelt ze lachend. "We gebruiken het ADAPT-instrument dat bij het boek hoort. Dat hielp ons bij het aanbrengen van focus: we gaan ons nu richten op periode- en blokvoorbereiding en op leerlingen betrekken bij doel en aanpak, wat past bij onze Montessori-aanpak." Het ADAPT-instrument hielp Janneke zelf ook om beter te worden in haar werk, zo vertelt ze. "Ik merk dat ik nu betere observaties doe. We gaan het ook schoolbreed aanpakken en dat helpt natuurlijk enorm, maar als je school daar nog niet klaar voor is: ga er dan vooral zelf mee aan de slag."

De Marieke-buzzer

Het is tijd voor de afsluiting. Daar blijkt dat differentieergoeroe Marieke van Geel een fantastische buzzer in huis heeft, in de vorm van haar stem. We spelen een speciale onderwijsvariant van Thirty Seconds waarbij de deelnemers razendsnel termen moeten omschrijven en raden. Daar zijn de aanwezigen wel voor in. Het spel zorgt voor een vrolijke afsluiting van deze intensieve dag. "Extra opdrachten bedenken voor kinderen", horen we in het ene groepje gehaast. "Plusopgaven," klinkt het na nog een paar extra omschrijfwoorden. De Marieke-buzzer klinkt al snel weer. Iemand gilt van schrik en/of enthousiasme. Dan: een nieuwe ronde. "De streep die je volgt van een kind." "Leerlijn!"

Meer informatie over differentiëren en allerlei handige downloads vind je op www.matchproject.nl.

Knip uit en speel 30 Seconds

"30 Seconds" is een bordspel waarbij spelers in teams snel zoveel mogelijk woorden moeten raden die een medespeler omschrijft binnen 30 seconden.

Knip onderstaande kaartjes uit en speel de speciale onderwijsversie op school verder. Wel eerst bepalen wie de menselijke buzzer wordt natuurlijk.

30 SECONDS
- Begeleid inoefenen
- Lesobservatie
- Pre-teaching
- Lesdoel
- Rekentijgers

www.matchproject.nl

30 SECONDS
- Periodevoorbereiding
- Verrijken
- Software
- Monitoren
- Handleiding

www.matchproject.nl

30 SECONDS
- Basisinstructie
- Evaluatie
- Uitdagen
- Score-beschrijving
- Plusopgaven

www.matchproject.nl

30 SECONDS
- Hoge verwachtingen
- Rekenmethode
- Nabespreking
- Wisbordje
- Zelfregulatie

www.matchproject.nl

30 SECONDS
- Lesvoorbereiding
- Flexibel groeperen
- Verwerking
- Afstemmen
- Leerlijn

www.matchproject.nl

30 SECONDS
- Handelingsniveau
- Remediëringsdoelen
- Eigenaarschap
- Indicator
- Verlengde instructie

www.matchproject.nl



TRANSFORMEREN DOE JE SAMEN - ZELFS IN DE REGEN

Transformeren is soms ook: van weinig toch iets kunnen maken. En precies dat is wat de conciërges en het team Huisvesting & Facilitair vandaag mogen doen. Ze gaan aan de slag met houten palen en touwen om daarmee een brug te bouwen.



De badeendjes liggen er wat verloren bij. Workshopbegeleider Jouke kon ze niet gebruiken omdat ze wegwaaiden op de winderige en regenachtige parkeerplaats naast GelreDome. Ze liggen in een krat onder de overkapping, naast de andere materialen die de conciërges mogen gebruiken vandaag: houten palen en touw.

Voor het ontwerp en een prototype van de brug krijgen ze een kwartier, een schetsblok, een stapel bamboestokjes en een paar elastiekjes. Maar die laten de twee groepjes links liggen. Ze lopen naar buiten om te kijken wat er ligt. Sommigen beginnen alvast wat knopen te leggen. Anderen kijken rustig toe. Een iemand zit op zijn telefoon plaatjes van bruggen te bekijken.

Iets doen

John Speelman van het team Huisvesting & Facilitair bedacht de workshop samen met Jouke. “We zijn nog een relatief nieuw team en wij hebben natuurlijk veel met de conciërges te maken. Zij zijn op de scholen onze oren en ogen, weten wat er nodig is. Daarom wilde ik samen iets doen. Dat past ook beter bij ons dan naar nog een spreker luisteren. En als ik het zo zie doen we daar goed aan, haha.”

Hij ziet zijn gelijk bevestigd in het kabaal om ons heen. Tijdens het sjouwen en knopen wordt er luid gelachen en gediscussieerd. “Kijk, we moeten het zo doen.” “Nee, joh, dat houdt ‘ie nooit.” En: “Nou, als ik hier overheen moet lopen denk ik niet dat ik morgen kan werken.”

Eigen idee

Jouke loopt ondertussen lachend heen en weer tussen de verschillende groepen om enthousiast wat aanwijzingen te geven. “Je ziet dat de meesten het niet echt gewend zijn om samen te werken. Iedereen wil hier zelf met zijn eigen idee aan de slag.”

Gelukkig hebben de aanwijzingen van Jouke effect en wordt er hier en daar toch gesjouwd en geknoopt.

Na anderhalf uur hebben de deelnemers de stapel hout getransformeerd tot een brug over het denkbeeldige moeras. Huisvestingsadviseur Wim Bisseling biedt zich aan om de brug als eerste te proberen. Met een gespannen gezicht zet hij de eerste stappen. De constructie houdt hem. Een opgelucht applaus klinkt als hij de overkant bereikt. Deze transformatie is alvast geslaagd.



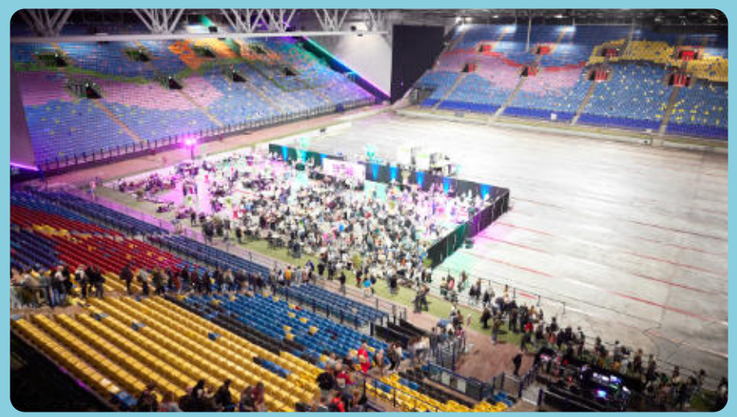






























ONDERLING SCHAKELEN BIJ DE ADMINISTRATIE

In de middag wisselen de administratief medewerkers van Flores ervaringen uit en doorlopen ze samen de stappen in IT-systemen waar ze allemaal mee te maken hebben. In een Meet & Greet met het team Financiën van Flores staat vooral het uitwisselen centraal: hoe doe jij dat? Wat werkt bij jullie school? Waar lopen we tegenaan?

Veel deelnemers herkennen elkaars vragen, bijvoorbeeld over het werken met Esis of Flint (Flores intranet), over begrotings-regels of over contact met leveranciers. Vooraf zijn al vragen ingezameld, en controller Marcel Kusters is aanwezig om waar mogelijk direct helderheid te geven. Soms kan hij verwijzen naar bestaande afspraken of handboeken, soms komt er juist iets boven drijven wat beter uitgelegd moet worden of waar nog aan gesleuteld wordt.

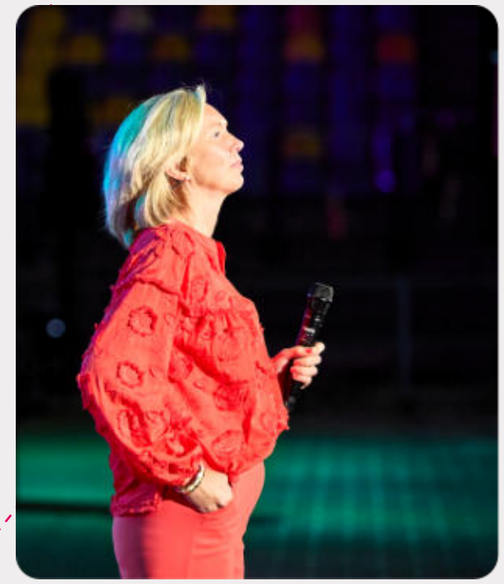
Wat vooral opvalt: het blijkt goed om elkaar eindelijk eens allemaal bij elkaar te zien. Veel administratieve collega's kennen elkaar alleen van mail of telefoon, en het samen doorlopen van werkwijzen en systemen maakt meteen duidelijk waar afstemming nog nodig is. Ook zaken die voor sommigen vanzelfsprekend zijn, blijken voor anderen minder helder: hoe zit het precies met kostendragers? Wat is de werkkostenregeling?

Mag je als administratief medewerker zelf iets boeken, of moet dat via de directeur?

Niet alles kan ter plekke opgelost worden, maar het gesprek maakt duidelijk dat de behoefte aan duidelijke communicatie en praktische afstemming groot is. Deelnemers denken mee, halen voorbeelden uit hun werk aan en delen zo oplossingen. Soms werkt iets op de ene school net anders dan op de andere: en juist daarom is zo'n gezamenlijk moment waardevol.

De middag eindigt met het voornemen om dit contact vaker op te zoeken. Geen grote besluiten, geen eindeloze presentaties, maar gewoon: onderling schakelen. Zo wordt het werk makkelijker, overzichtelijker en vooral: samen gedragen.

NEEM HET LICHT MEE!





Dagen als deze zijn belangrijk. Ze geven ons energie en zin om onze schouders onder onze transformatie te zetten.

Wat vertel je thuis?

“Ik heb het meest genoten van de gesprekken met iedereen, en van de haakjes naar de praktijk van alledag. Bijvoorbeeld de lezing van Jitske, over het Emic/Etic. Hier heb ik veel aan in mijn rol als bestuurder” zegt Sylvia Veltmaat.

Een catchbox wordt het publiek ingegooid. Wat vertel je als je thuiskomt?

“Ik neem vooral de praktische dingen mee. Vertrouw een leerling vooraf!”

“Ik ga vertellen dat ik een waardevolle dag heb gehad. Met inspiratie en tips. Hier kunnen we als team echt iets mee.”

“Leuk om ook eens hier in GelreDome te zijn!”

‘Spoken word’ van Georgios

Georgios: “Ik geloof erg in het delen van persoonlijke verhalen…” Hij vertelt over zijn opvoeding, over zijn achterstandswijk, zijn ‘zwarte school’, zijn achtergrond als migrantenkind. “Ik zie alleen mensen die keihard werken en zich doorontwikkelen! Mensen die eten met elkaar delen!” Hij vertelt over saamhorigheid en langzaam gaat zijn verhaal over in een ritmisch golvend gedicht. Een gedicht over onderwijs, over passie, over rupsen en transformaties naar mooie vlinders. “Het enige dat nodig is, is een hart vol vuur,” zegt hij.

Neem wat licht mee!

Vanochtend begonnen we met een tribune vol lichtjes. Een dag vol inspiratie lag vóór ons. We sluiten ook weer af met licht, maar als het goed is zit dat licht voor een stukje in ons. En dragen we het mee naar de praktijk van alledag, naar school, naar de klas, naar onze leerlingen. Dagen als dit –het zien en ontmoeten van collega’s– zijn belangrijk. Ze geven ons energie en zin om onze schouders onder onze transformatie te zetten. Onder onze expeditie naar een lerende, professionele en diverse organisatie.

BIJ DE UITGANG

Aan het einde van de dag begeven we ons weer naar de plek waar we vanochtend ook begonnen. Op precies dezelfde plek is de ingang nu ineens een uitgang geworden. We vragen de deelnemers: waar viel er vandaag ergens een kwartje?



“‘Codeswitchen.’ Dat kende ik wel al, maar vandaag heb ik ‘t pas voor het eerst echt doorvoeld, zeg maar. Dat je je een beeld kunt vormen van hoe zoiets er in de klas uit moet zien. Je kunt eigenlijk alleen zaken als ‘straat’, ‘thuis’ en ‘online’ vanuit de safespace de klas in krijgen op basis van kennis en spel. Want zoiets als straattaal neigt soms haast naar geweld, dus dat kun je niet in de klas gebruiken, maar je kunt het wél naspelen. En die taal kun je ook aanleren als leerkracht. En dan is spel de brug tussen schooltaal, en straattaal en onlinetaal.”

Bas, *leerkracht groep 6, 7 en 8 op De Sterrenkring*



“Vooral in het laatste deel van de dag hebben we echt wat praktische dingen mee kunnen nemen, die je bij wijze van spreken morgen al in de klas zou kunnen inzetten. Hele makkelijke dingen, die je ook echt gaat gebruiken: iets als ChatGPT of Gemini. Zo simpel kan het zijn. Maar ook aan de wat meer theoretische delen hadden we iets, zoals de humoristische manier van een spreker als Marcel van Herpen. Dat geeft dan echt een andere kijk op ons werkveld.”

Anke en Maaike, *leerkrachten groep 3 en groep 4 bij De Lingelaar*



“Je moet het als team gezamenlijk doen als je veranderingen wil doorvoeren. Als er één iemand niet meedoet, dan kun je eigenlijk weinig tot niets anders doen dan wat je voorheen deed. Dat weet je natuurlijk ergens wel, maar dat was vandaag wel iets dat we ons echt ineens realiseerden.”

Judith, *locatiedirecteur van Het Mozaïek*



“Ik denk dat events impact kunnen hebben op de ontwikkeling van kinderen en dan vooral ook wat betreft cultuur. Dat was wel een eye-opener bij de lezing van Jitkse Kramer, dat het gaat om het willen begrijpen de verschillende culturen. Een event is iets wat je samen beleeft, ook op gebied van cultuur. En samen is het allerbelangrijkste. Dat zie je juist op een dag als vandaag.”

Martine, *eventmanager bij Het Mozaïek*



SPOKEN WORD VAN GEORGIOS

Georgios sluit de dag af met een gedicht over onderwijs en passie. Met een hart vol vuur draagt hij het laatste woord van de dag voor aan een publiek in vervoering.

Wat wij delen… blijft in jonge breintjes malen

Het onderwijs, vol met testen en repetities
Van rups naar vlinder… ‘catterpillars’ op expeditie
Het onderwijs, waar je van anderen leert
Waar je dagelijks presteert… en waar Flores Transformeert

Het onderwijs; waar we enthousiast over vertellen
Waar we voor solidariteit staan samen met rolmodellen
We doen ‘Anders Organiseren’ met docerende rebellen
En als je niet ethisch kan handelen hoef je mij nie te bellen

Het onderwijs; met de kwadranten van Iliass
Net als hij geloof ik… in ‘n gelijke kans
Middenin een cultuur van hoge verwachtingen
Waar kids code-switchen en allerlei muren beklimmen

Peers, ouders en scholen bepalen de cultuur
Het enige wat je nodig hebt is ‘n hart vol met vuur
Want pedagogiek en didactiek kan je programmeren
Maar een fijne cultuur moeten WE samen creëren

1000+ mensen in de zaal
Vanuit de coulissen, de kleedkamer en het klaslokaal
Besef… wij allen bepalen
Wat wij delen… blijft in jonge breintjes malen

Het onderwijs… waar grote verschillen zijn tussen scholen
Maar 1 ding blijft hetzelfde; we leren allen van idolen
Kids motiveren hunzelf en schrijven hun eigen verhaal
En voegen zo waarde toe aan taal; hun psychologisch kapitaal

Kansengelijkheid; we willen wel… gebeurt het ook?
Zwarte zwanen, witte zwanen… yo, geef de zwaantjes brood!!!
Inclusie; iedereen en alles mag er zijn daarbuiten
De enige die ik uitsluit zijn mensen die uitsluiten

Soms leuk, soms shit
Het onderwijs… soms skills, soms niks
Soms is er de wil, soms willen collega’s niet mee
Het onderwijs; each one, teach twee

Leerkracht maakt verschil; verdiep je in de diepte
Dan pas zie je… andere filosofieën
Soms lijkt de wereld verdrietig
Dan geef ik haar een knuffel en wat liefde wat ik die d’r

Zie overeenkomsten in onze verschillen
Er is 1 ras; ‘de mens’, sooo how can we be different?
Investeer in ’t contact met jonge superhelden
Minder in beleidsplannen; die zijn allemaal hetzelfde

Het onderwijs… ik wil geschikte docenten
Die mijn zoon begrijpen en zijn geschiedenis kennen
Ik wil directeurs die acteren uit liefde
Diversiteit verrijkt ons en biedt nieuwe perspectieven

Op veel scholen wordt gedoseerd en niet geleerd
Wat doe je daarin als school zodat je nog beter presteert
Curriculum A, B of C? Maar ik ben geïnteresseerd
In het verbogen curriculum waar je over ’t leven leert…

Ben je goed in wat je doet?
Of ben je goed om te praten over hoe je iets moet?
Komt het uit je hart… laat je het kloppen?
Doe je knowledge droppen en zo het klaslokaal rocken???

Antropologische vraagstukken, steeds vaker
Net als Jitske Kramer, wat vreemd is wordt vertrouwder…
Ik wil… in mezelf investeren
En leren zichtbaar maken net als Michel Freriks

Het collectieve denken; heeft ons allen nodig
Net als nieuwe zaadjes voor de bodem…
beter gaan we oogsten
We willen goede dingen… goed doen
In levenslessen gaat het om… ertoe doen

Lef, nieuwsgierig, kundig, aanstekelijk
We vieren successen en eindigen feestelijk
Kennis is macht, ik smacht ernaar, soms bedel ik
De verandering; wees het en verwezenlijk

Omgaan met verschillen begint door te bewegen!
In de confrontatie met de ander kom je jezelf tegen
Dus… beweeg mee en floreer @ Flores!
Hartelijk dank voor jullie komst naar dit congres!



Florēs
onderwijs

www.floresonderwijs.nl