



HET WAARDERINGSKADER ALS HULPMIDDEL IN DE SCHOOLONTWIKKELING

Auteurs: Jelle Admiraal & Emile Joosse



TIB-dossier is een extra katern bij
TIB, Tijdschrift Intern
Begeleiden

Dossiernummer 02 - 2024

r
e
i
s
o
p

COLOFON

TIB-dossier is een extra katern bij Tijdschrift Intern Begeleiden en verschijnt vijf keer per jaar.

Hoofdredactie: Petra Nobel en Claudy van Valburg

Eindredactie: Eveline van Amstel, e.vanamstel@instondo.nl

Aan dit nummer werkten mee: Jelle Admiraal & Emile Joosse

Uitgever: Janneke van Loon, j.vanloon@instondo.nl

Vormgeving: Vormvreters, grafische vormgeving, www.vormvreters.nl

Beeld: Shutterstock (pagina's 11, 13, 15 en 18)

Druk: Veldhuis Media BV, www.veldhuismedia.nl.

Lidmaatschap TIB inclusief TIB-dossier:

Lidmaatschap € 165 voor 1 exemplaar per nummer en € 247,50 voor twee exemplaren per nummer. Alle prijzen inclusief BTW en verzendkosten.

Lidmaatschappen worden automatisch met een periode van een jaar verlengd tenzij deze twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk worden opgezegd bij de uitgever.

Advertenties: Voor informatie over mogelijkheden kunt u zich richten tot m.kok@instondo.nl.

Uitgave van: Instondo B.V., Binnen Kalkhaven 231, 3311 JC, Dordrecht

www.tijdschriftib.nl, T 078 645 50 85, info@tijdschriftib.nl

ISSN: 2352-0493

© Instondo B.V. Auteursrechten voorbehouden. Het is niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van de uitgever artikelen, illustraties of schema's geheel of gedeeltelijk over te nemen. Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Voor informatie die nochtans onvolledig of onjuist is, aanvaarden auteur(s), redactie en uitgever geen aansprakelijkheid. Voor eventuele verbeteringen en suggesties houden zij zich gaarne aanbevolen. Vanwege de aard van de inhoud en het doel van dit vakblad, wordt de abonnee geacht het blad te ontvangen in verband met de uitvoering van een beroep of bedrijf.

VOORWOORD



Jelle Admiraal begon in het onderwijs als leerkracht van groep 1 en later groep 8. Daarna was hij jarenlang (interim) schoolleider. Nu werkt hij als onderwijsadviseur en trainer bij *Waardeer je kwaliteit* en *Puzzel Mij*. Hij geeft onder andere de training *Waarderingskader in de vingers* en de masterclass *Hoge verwachtingen en Passende resultaten*. Daarnaast werkt hij als interim kwaliteitsmedewerker en bestuursadviseur. Scan de code voor voor meer informatie over de training *Waarderingskader in de vingers*:



Maak eens een rijtje van leuke en minder leuke kanten aan werken in het onderwijs. Grote kans dat de Onderwijsinspectie in het negatieve rijtje komt te staan. Gebaseerd op allerlei ervaringen uit het verleden zijn daar vast goede redenen voor.

Een nieuwe kijk op het waarderingskader opende voor ons echter allerlei positieve perspectieven voor de toekomst. Wij zijn het kader gaan waarden als een waardevol hulpmiddel in werken aan onderwijskwaliteit. Niet pas als de inspectie langskomt, maar gewoon iedere dag.

De kansen die hier liggen kunnen een positieve bijdrage leveren aan je eigen rol en vooral ook in het werkplezier dat je daarin hebt. Hoe jij bént als professional is bepalend voor het effect van je handelen waar het gaat om onderwijskwaliteit. Het waarderingskader is daarin niet nieuw, maar een helpend middel om op een andere manier in je werk te staan en zo nieuwe patronen te ontwikkelen. In dit dossier laten wij je zien hoe dit ook in jouw werk als intern begeleider of kwaliteitscoördinator een groot verschil kan maken. Kijk met de bril van de inspectie naar goed onderwijs en laat je verrassen!

Jelle & Emile



Emile Joosse begon in het onderwijs als leerkracht voor diverse groepen. In juli 2023 ronde hij zijn 2-jarige IB-opleiding af. Sinds mei 2023 werkt hij als intern begeleider/kwaliteitscoördinator op De Kralingsche School in Rotterdam.

“IK BEN HET KADER GAAN WAARDEREN”

Als je het hebt over onderwijs, dan heb je het over leerlingen. Het antwoord op de vraag wat goed onderwijs is, hangt dus ook samen met de vraag welke leerlingen jij op school hebt. Onderzoeken rond hoge verwachtingen laten steeds weer zien dat het voor mensen best moeilijk is om kinderen te zien zoals ze zijn. Ons brein zet ons zomaar op het spoor van vooroordelen en dat kan onbedoeld leiden tot lage verwachtingen. Als leerlingen aan die verwachtingen gaan voldoen is de cirkel rond: kinderen gaan ‘zijn’ zoals we ze zien en maken de (lage) verwachtingen waar. Als intern begeleider maak jij het verschil als je leerkrachten helpt te blijven geloven in het vermogen van leerlingen om zich te ontwikkelen en (alles) te kunnen leren. Hierbij kun je terugvallen op het waarderingskader.

AUTEURS: JELLE ADMIRAAL & EMILE JOOSSE

In het *onderzoekskader* van de Onderwijsinspectie is een heel hoofdstuk geweid aan hun manier van kijken naar – het waarden van – goed onderwijs. Dit hoofdstuk heeft de toepasselijke naam ‘waarderingkader scholen’. Het is een mooie kans om in een team even alle visies, stokpaardjes en eindeloze discussies te laten rusten. De bril van het waarderingskader geeft je goed zicht op de kern van goed onderwijs. Op die basis kun je vervolgens als team zelf je visie verder uitbouwen, want er is natuurlijk veel meer dan het waarderingskader. Laten we de ‘spelregels’ voor het onderwijs eens induiken.

BEGRIPPEN

- **Onderzoekskader** - Dit is het document waarin is beschreven hoe de Onderwijsinspectie toezicht houdt op de kwaliteit van het onderwijs.
- **Kernfuncties** - Dit zijn de vier hoofdthema's die de maatschappelijke opdracht van het onderwijs beschrijven (doel): Kwalificatie, Socialisatie, Allocatie en Voorwaarden.
- **Waarderingskader** - Dit is een uitwerking van de kernfuncties in richtlijnen voor de onderwijspraktijk (spelregels). Er is een Waarderingskader Besturen en een Waarderingskader Scholen.
- **Standaard** - Dit is de kern van een van de richtlijnen inclusief de uitwerking daarvan.
- **Deugdelijkheidseisen** - Dit zijn de teksten waarin de standaarden worden uitgewerkt. De lengte varieert van 2 tot 20 punten.
- **Normen voor oordelen en waarden** - Bij de waarderingskaders is in het onderzoekskader ook beschreven hoe de Onderwijsinspectie deze beoordeelt en welke waarde hieraan wordt toegekend in het eindoordeel over de onderwijskwaliteit op school (puntentelling).
- **Inspectiekader** - Dit woord komt weleens voorbij, maar wordt niet gebruikt door de Onderwijsinspectie. Vergeten dus.

De eerste drie hoofdvragen voor goed onderwijs

In de inleiding op het waarderingskader staat de kern beschreven in vier hoofdvragen. De eerste drie hoofdvragen vormen als het ware een driehoek (zie Afbeelding 1). We kijken eerst naar deze drie vragen afzonderlijk en daarna naar de samenhang en naar hoe die je helpt in de praktijk.



Afbeelding 1.
Drie hoofdvragen voor goed onderwijs

VRAAG 1

Krijgen de leerlingen goed onderwijs?

De eerste hoofdvraag hoort bij de Kernfunctie Kwalificatie en de standaarden Onderwijsproces (OP). We verbinden dit gebied even aan het kernwoord Competentie. Het gaat hier om onderwijs dat ervoor zorgt dat alle leerlingen maximaal kunnen leren. De standaarden die hierbij horen gaan over de inhoud van het onderwijs en de manier van lesgeven (de standaarden zelf worden verderop in de kaders kort toegelicht).

VRAAG 2

Voelen de leerlingen zich veilig?

De tweede hoofdvraag hoort bij de Kernfunctie Socialisatie en de standaarden Veiligheid & Schoolklimaat (VS). Dit gebied verbinden we aan het kernwoord Relatie. Het gaat hier om de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen en de manier waarop de school daarvoor een ondersteunende omgeving biedt.

VRAAG 3

Leren de leerlingen genoeg?

De derde hoofdvraag hoort bij de Kernfunctie *Allocatie* (waaronder gelijke kansen) en de standaarden Onderwijsresultaten (OR). Hier maken we de verbinding met het kernwoord *Autonomie*. Het gaat hier om zowel de 'leerresultaten' in OR1 Resultaten (linkerzijde van de driehoek) als de 'sociale' resultaten in OR2 Sociale en maatschappelijke competenties (rechterzijde van de driehoek). Als deze processen in de basis goed verlopen, zal het resultaat (moeten) zijn dat de leerlingen genoeg leren. Genoeg heeft hier minstens drie betekenissen: vanuit Kwalificatie betekent 'genoeg' onder andere dat de kerndoelen voor de basisvaardigheden worden beheerst. Vanuit Socialisatie betekent 'genoeg' onder meer dat de leerlingen een goede basis hebben aan sociale en maatschappelijke competenties. Vanuit Allocatie betekent 'genoeg' onder andere dat leerlingen ongeacht hun achtergrond hun leerpotentieel hebben benut en zo met gelijke kansen naar het vervolgonderwijs gaan.

De schoolstandaarden: Onderwijsproces (OP)

- **OP0 Basisvaardigheden**
Hoe staat het met de basisvaardigheden: Nederlandse taal, rekenen-wiskunde en burgerschap?
- **OP1 Aanbod**
Hoe is de opzet van het onderwijs gericht op de doorgaande en brede ontwikkeling van iedere leerling?
- **OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding**
Hoe is het zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en de afstemming van het onderwijs daarop?
- **OP3 Pedagogisch-didactisch handelen**
Hoe geven de leerkrachten structureel effectief les vanuit hoge verwachtingen?
- **OP4 Onderwijstijd**
Wat is de geplande en daadwerkelijke gerealiseerde onderwijstijd (waaronder aandacht voor verzuim)?
- **OP5 Praktijkvorming/stage**
Hoe is de opzet en begeleiding rond de praktijkvorming en stages (alleen in het (V)SO)?
- **OP6 Afsluiting**
Hoe verloopt de afronding van de schoolperiode van de leerlingen en overdracht naar de nieuwe school?



PRAKTIJK - EMILE

Aanleiding om met het waarderingskader aan de slag te gaan

In mei 2023 begon ik als intern begeleider/kwaliteitscoördinator op De Kralingsche School, een eenpitter in een kansrijk deel van de Rotterdamse wijk Kralingen. In mijn derde week als IB'er nam ik deel aan een training om het waarderingskader beter te leren kennen. Het was bedoeld als een

soort pre-scan voor de inspectie. Het laatste grondige inspectiebezoek aan de school was namelijk al heel wat jaren terug. Toen ik dat hoorde, schrok ik. De inspectie ... Die zijn heel streng, ze gaan zoeken naar wat er niet goed gaat en rekenen je daar op af, toch?

**“Als we kinderen
niet zien zoals ze zijn
... dan zijn kinderen
zoals we ze zien.”**

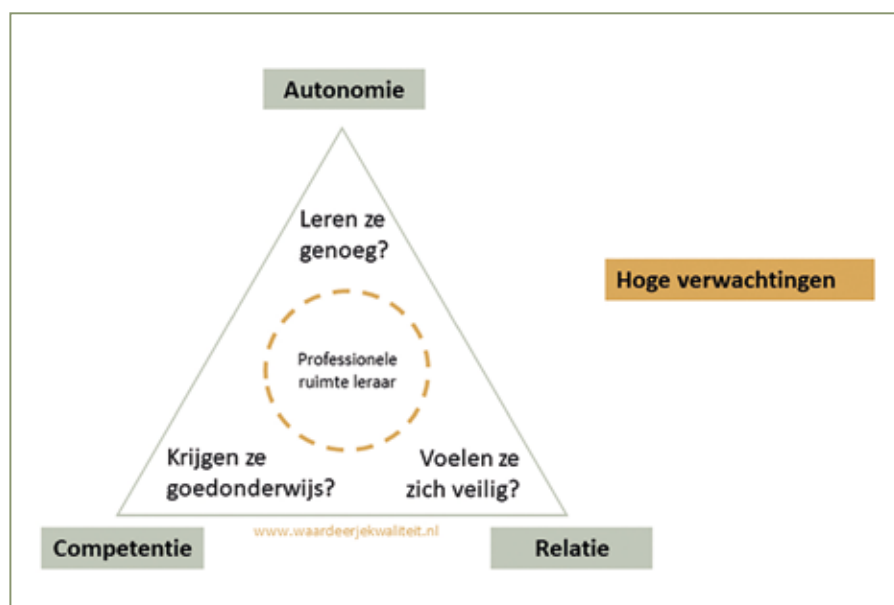
Goed onderwijs is in balans

De eerste twee hoofdvragen vormen samen de basis van de driehoek. Goed onderwijs en veiligheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Toch lopen ze in de praktijk vaak uit elkaar of worden het zelfs tegenstellingen. Je herkent vast een uitspraak als: ‘door het gedrag kom ik niet aan onderwijs toe’. Een duidelijk voorbeeld van hoe een leerkracht in haar denken het gedrag en onderwijs als twee losse thema’s is gaan zien. Het gevolg kan zomaar zijn dat de aandacht verschuift van het geven van goed onderwijs naar het werken aan veiligheid en zelfvertrouwen. Voor je het weet wordt veiligheid een doel op zich en vallen de onderwijsresultaten tegen. Gedrag is onderdeel van het onderwijs en je moet het ook onderwijzen. Het is van fundamenteel belang dat de aandacht voor onderwijs en veiligheid in balans blijft. Als je goed zorgt voor beide kanten van dit proces, zorgt het resultaat wel voor zichzelf (Bommerez, 2011).

De professionele ruimte binnen de driehoek

Houd de drie hoofdvragen eens in gedachten tijdens gesprekken die je voert met leerkrachten. Naar welke hoofdvraag gaat de meeste aandacht? Welke vraag blijft onderbelicht? Hoe denkt deze leerkracht over de balans tussen onderwijs, veiligheid en resultaat? De professionele ruimte van de leerkracht is als het ware een cirkel binnen de driehoek van deze drie hoofdvragen (zie Afbeelding 2). De ene leerkracht neigt wat meer naar de ene hoek van de driehoek en de andere wat meer naar

een andere hoek. Maar als je als professional de verbinding verliest met één van de hoeken, ben je dan nog professioneel? Ik hoor regelmatig: ‘omdat dat (niet) bij mij past’. Maar wie je bent mag geen belemmering zijn voor het geven van goed onderwijs, of een excuus voor het geven van slecht onderwijs. Hoge verwachtingen maken het verschil.



Afbeelding 2.

Professionele ruimte binnen de driehoek

De schoolstandaarden

Veiligheid en schoolklimaat (VS)

- **VS1 Veiligheid**
Hoe is de organisatie van de veiligheid op school, waaronder het monitoren van de beleving van de leerlingen?
- **VS2 Schoolklimaat**
Hoe is het schoolklimaat en hoe ondersteunt dat het (sociaal) leren van de leerlingen?

Onderwijsresultaten (OR)

- **OR1 Resultaten**
Zijn de (cognitieve) leerresultaten passend bij hoge verwachtingen van deze leerlingen?
- **OR2 Sociale en maatschappelijke competenties**
Zijn de sociale en maatschappelijke 'resultaten' passend bij deze leerlingen en de maatschappij?

Sturen, kwaliteitszorg en ambitie (SKA)

- **SKA1 Visie, ambitie en doelen**
Hoe werkt de school doelgericht en ambitieus aan het realiseren van een gedragen onderwijsvisie?
- **SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur**
Is er een kwaliteitscultuur van continu verbeteren die het realiseren van de doelen mogelijk maakt?
- **SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog**
Hoe is de systematische manier van evalueren van de realisatie van de doelen en de verantwoording daarover?

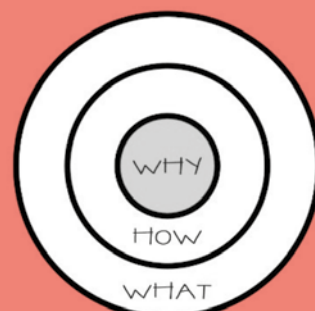


PRAKTIJK - EMILE

Trainingsdag

Ik had nog niet eerder kennisgemaakt met het waarderingskader. Tijdens de training besepte ik dat ik dat eigenlijk heel gek vond. Het waarderingskader bleek namelijk te gaan over waarom we in Nederland het onderwijs inrichten zoals we doen. Kort door de bocht draait dit om het creëren van kansen en mogelijkheden om alle leerlingen de kennis en vaardigheden die nu, in hun verdere onderwijsloopbaan en in het leven essentieel zijn, zich eigen te laten maken. Dat is je core business als school! Dit is waarom het onderwijs er is en scholen bestaansrecht hebben; het is de essentie van ons werk. Ik ben van mening dat het belangrijk is altijd te redeneren vanuit waarom je iets doet (why). Hoe (how) je dat doet en wat (what) je daar voor acties aan koppelt, komen pas daarna. Deze manier van redeneren is door Simon Sinek uitgewerkt in het model van de Golden Circle.

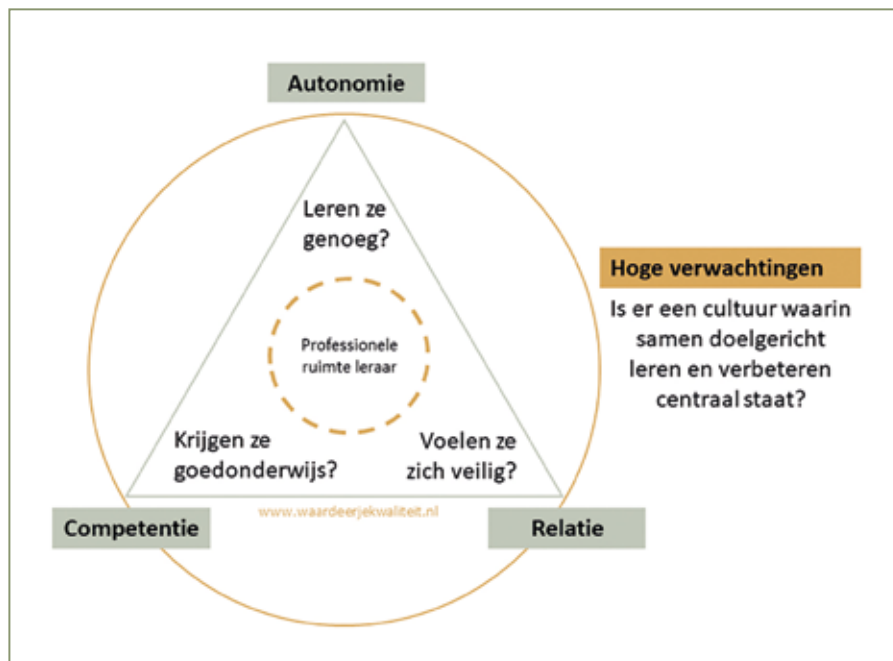
Als leerkracht of IB'er ben je een zeer belangrijke schakel in de uitvoering van goed onderwijs, maar hoe kun je iets vanuit de kern uitvoeren als je er de kennis niet van hebt? Dat is vragen om problemen! Het waarderingskader biedt de kernpunten om al je leerlingen van goed onderwijs te voorzien. Het zijn de lijnen waarbinnen het onderwijs ingekleurd mag worden. Het palet aan kleuren dat je hiervoor gebruikt, hoort bij de onderwijsvorm of visie van je school op hoe je goed onderwijs geeft en wat je daarvoor doet in de (dagelijkse) praktijk. Het besef van dit alles was voor mij een echte eyeopener.



Afbeelding 3. The Golden Circle (Sinek)

De vierde hoofdvraag voor goed onderwijs

Er is een vierde hoofdvraag en deze heeft een heel ander karakter. In deze vraag gaat het niet over de leerlingen, maar over het schoolteam. Deze vraag is daarom geen onderdeel van de eerdere driehoek, maar een cirkel er omheen (zie Afbeelding 4).



Afbeelding 4
Cultuur van leren en verbeteren

VRAAG 4

Is er een cultuur waarin samen doelgericht leren en verbeteren centraal staat?

Deze hoofdvraag hoort bij de Kernfunctie Voorwaarden en de standaarden Sturing, Kwaliteitszorg & Ambitie (SKA). Hieraan verbinden we het kernwoord Hoge verwachtingen. Dit gebied is de verbindende schakel tussen competentie, relatie en autonomie. Het gaat erom dat in het samen realiseren van onderwijskwaliteit alle drie de gebieden van de driehoek worden geraakt en met elkaar in verhouding (blijven) staan. De standaarden hier gaan over de

ontwikkelrichting, het samen realiseren van kwaliteit en het in verbinding blijven met de omgeving.

Aan de slag met de vier hoofdvragen

Met deze vier hoofdvragen kom je tot goede inhoudelijke gesprekken. Maar om echt de diepte in te gaan, is het belangrijk om er rekening mee te houden dat kennis niet alleen is *waarover*, maar ook *waarmee* we denken. Als je bijvoorbeeld een gesprek voert over het Schoolklimaat, zullen leerkrachten hun eigen beeld van wat een schoolklimaat inhoudt (kennis) als uitgangspunt nemen. In veel gevallen is dat een globaal beeld dat leerkrachten hebben en dat in de praktijk hun handelen stuurt. Wanneer je hetzelfde gesprek voert aan de hand van de inhoud van de standaard VS2 Schoolklimaat, voeg je daarmee een gezamenlijke basis aan kennis toe die het gesprek een andere richting kan geven. De standaard Schoolklimaat blijkt dan ook over dingen te gaan die de leerkrachten daaraan zelf nog niet hadden gekoppeld. Omgekeerd bevat het globale beeld van de leerkrachten vaak ook elementen die helemaal niet terugkomen in de standaard. Dat kunnen heel wezenlijke dingen zijn, maar ze horen in het waarderingskader niet bij de kern. Dit soort gesprekken kunnen heel verhelderend zijn, omdat de standaarden zo bijdragen aan een gezamenlijke taal. Die taal draagt bij aan het samen denken vanuit dezelfde visie op goed onderwijs. Dit denken stuurt het handelen van de leerkrachten.

AAN DE SLAG MET DE 4 HOOFD- VRAGEN

Nieuw sinds augustus 2023

- **OPO**

Dit is een nieuwe standaard, hoewel de meeste tekst uit andere standaarden komt. Nieuw is vooral dat de basisvaardigheden nu zwaarder meewegen. Pas vanaf 1 augustus 2024 wordt voor deze standaard een oordeel gegeven.

- **OP3**

Deze standaard is bijna helemaal herschreven. Dat is een belangrijk gegeven, omdat het betekent dat de kijkwijzers rond OP3 herzien moeten worden. Wat opvalt is het actievere taalgebruik (bijvoorbeeld het tonen van hoge verwachtingen in plaats van het hebben van hoge verwachtingen) en het meer benadrukken van concreet lerarengedrag (bijvoorbeeld zorgen voor een ordelijk verloop van de les, het monitoren van het halen van het lesdoel, duidelijke uitleg van de lesstof). Omdat het hier gaat om de 'spelregels' voor de leraar in de klas, is het belangrijk om hier op teamniveau aandacht voor te hebben.

- **OP2, OP6 en OR1**

In deze standaarden zijn wat kleine dingen gewijzigd, zoals het toevoegen van een zin over de hoge verwachtingen van alle leerlingen en het vervangen van het woord eindtoets door doorstroomtoets.



PRAKTIJK - EMILE

Wat is goed onderwijs?

Naar aanleiding van mijn inzicht aangaande goed onderwijs wist ik dat dat mijn speerpunt zou worden: zorg dat iedereen binnen de school kennis heeft van wat er verstaan wordt onder 'goed onderwijs'. Dit kan er namelijk aan bijdragen dat alle neuzen in je team dezelfde kant op (komen te) staan. Een logische stap was om meer diepte-onderzoek te doen naar de vragen 'Krijgen de leerlingen goed onderwijs?' en 'Leren de kinderen genoeg?' De vraag 'Voelen de leerlingen zich veilig?'

durfde ik al positief te beantwoorden. Als eerste drong ik aan op het belang van het nader onder de loep nemen van het waarderingskader met het MT (bij ons bestaand uit directie, onder- en bovenbouwcoördinatoren en mijzelf als IB/KC). Dit zou namelijk duidelijker in kaart kunnen brengen waar nog kansen liggen en zouden de échte actiepunten in beeld komen.



GOED ONDERWIJS

De oordelen en waarderingen als bedreiging?

De hoofdvragen en de standaarden vormen hoofdstuk vijf van het onderzoekskader. Het is daarmee helder hoe de Onderwijsinspectie kijkt naar goed onderwijs. Kijken door deze bril helpt je om koers te houden in het bouwen aan de onderwijskwaliteit. In hoofdstuk zes is de Onderwijsinspectie ook transparant over hoe ze zullen beoordelen wat ze zien. Voor jouw rol als intern begeleider is het tegelijkertijd belangrijk dat je naast de 'spelregels' ook de 'puntentelling' kent. Het voorkomt onnodige teleurstellingen, die je je team graag wilt besparen.

Per standaard

Je krijgt vooraf van de Onderwijsinspectie te horen welke standaarden bekeken worden. Per standaard krijgt de school een beoordeling. Per standaard is in een aantal deugdelijkheidseisen omschreven wat als goed onderwijs wordt gezien. Als de school voldoet aan deze deugdelijkheidseisen, krijgt de standaard een Voldoende. Als dat niet het geval is, krijgt de standaard een Onvoldoende (of de school krijgt een herstelopdracht). Binnen veel teams leeft het idee dat je een Goed krijgt als je alles goed doet. Let op: dit is niet het geval! Voldoende gaat over de deugdelijkheidseisen en Goed gaat over aanvullende ambities. Deze moet je dan wel hebben geformuleerd en gerealiseerd. Wanneer je geen aanvullende ambities hebt geformuleerd, krijg je geen Goed, ook al voldoe je perfect aan de deugdelijkheidseisen.

Eindoordeel op schoolniveau

Als de inspectie de beoordeling van de standaarden met je doorneemt, kun je in gedachten al meerekenen wat het eindoordeel wordt op schoolniveau. Per 1 augustus 2023 is het eindoordeel Goed vervallen en blijven er drie mogelijke uitkomsten over: Voldoende (basiskwaliteit), Onvoldoende en Zeer zwak. Behalve voor de leerlingen is het ook voor de leerkrachten wel zo wenselijk om de basiskwaliteit te realiseren. Het traject na een Onvoldoende of Zeer zwak is leerzaam, maar zeker ook intensief. Voorkomen is beter dan genezen.

Kernstandaarden: géén onvoldoende

Er zijn zes kernstandaarden die 'cruciaal' zijn voor de beoordeling, wat wil zeggen dat een Onvoldoende voor deze standaard kan leiden tot het eindoordeel Onvoldoende. Altijd cruciaal zijn OP2, OP3 en VS1 (zie kaders voor de inhoud). Daarnaast is er het duo OR1 & SKA1. De eerste is cruciaal als de resultaten wél te beoordelen zijn. De tweede wordt dat juist als de resultaten níet te beoordelen zijn. Dat overkwam veel scholen bijvoorbeeld in het jaar na de coronapandemie. Vanaf 1 augustus 2024 wordt de standaard OP0 de zesde kernstandaard. De standaard OR1 (Resultaten) weegt extra zwaar. Een onvoldoende op deze standaard in combinatie met een tweede cruciale onvoldoende leidt namelijk tot het eindoordeel Zeer zwak. De inspectie bekijkt over het algemeen slechts een deel van de standaarden, maar de kernstandaarden zitten daar zeker bij.



TIP

Met kennis van de waarderingskaders kun je navigeren op het realiseren van basiskwaliteit volgens wettelijke normen; zorg ervoor dat je basiskwaliteit realiseert door de waarderingskaders als basiskennis te beheersen.

Maximaal één onvoldoende

Als de kernstandaarden voldoende zijn, mag in de gebieden Onderwijsproces en Veiligheid & Schoolklimaat maximaal één standaard Onvoldoende zijn. Dat gaat dan om OP1, OP4, OP5, OP6 en VS2. Gek genoeg zijn er ook standaarden die in het eindoordeel van de school niet worden meegerekend. Voorheen waren deze wel van belang voor het eindoordeel Goed, maar dat is komen te vervallen. De standaarden die niet worden meegerekend zijn OR2, SKA2 en SKA3 (plus SKA1 wanneer de resultaten wél te beoordelen zijn).

Hoge verwachtingen en passende resultaten

Het waarderingskader spreekt op verschillende plaatsen over het tonen van hoge verwachtingen van alle leerlingen. Maar waar het gaat om de onderwijsresultaten, zegt het waarderingskader vooral iets over de sociale en maatschappelijke competenties. Over de leerresultaten zelf zegt het waarderingskader verrassend weinig. De resultaten moeten passend zijn bij de leerlingenpopulatie en voldoen aan de norm. Voor de meeste scholen gaat het dan voornamelijk om het driejaarlijksgemiddelde van het percentage leerlingen dat referentieniveau 1S/2F haalt op de doorstroomtoets in groep 8. In het *Onderwijsresultatenmodel* is beschreven hoe dit werkt. Zoek het zeker even op als je daarvan nog (te) weinig kennis hebt.

"Alles wat je te groot maakt, sterft uit."

Formatief waarderen

Ik ben het kader gaan waarderen, omdat ik het zie als een meetlat waarlangs de school kan groeien. Formatief waarderen is waarderen om te leren. Daarbij gebruik je het waarderingskader om leerdoelen en succescriteria te kiezen en te verhelderen (*feedup*). Het inhoudelijke gesprek hierover geeft waardevolle terugkoppeling voor het eigen leerproces (*feedback*) en het vertalen daarvan naar de praktijk (*feedforward*). Wat werkt is kijken hoe jullie stap voor stap kunnen verbeteren. Wat beslist niet werkt is het waarderingskader gebruiken als een vinklijst van wat moet of niet mag. Wees hierop alert, zeker als een inspectiebezoek nadert.



PRAKTIJK - EMILE

Bestuur en MT

In een MT-overleg kwam ter sprake dat het bestuur (bestaand uit ouders en een uitvoerend bestuurder) behoefte had zich te verdiepen in het bestuurskader. Daar ging ik als kwaliteitscoördinator op aan! Omdat De Kralingsche School een eenpitter is, zijn de lijntjes met het bestuur kort. Er volgden meerdere gesprekken waarin ik het bestuur mocht helpen zicht te krijgen op de stand van zaken aangaande de kaders van besturing, kwaliteitszorg en ambitie (BKA1, BKA2 en BKA3). Er rolden diverse actiepunten uit waar het bestuur mee aan de slag kon.

Aanvullend was er begin 2024 een dag voor het MT om ons te verdiepen in het waarderingskader, toegespitst op onze school. Mijn doel was om bloot te leggen wat de kern is van waar we mee bezig zijn en in beeld te krijgen welke actiepunten nodig zijn. Per schoolstandaard besloten we of dit 'vooral sterk', 'meer sterk dan zwak', 'onbekend', 'meer zwak dan sterk' of 'vooral zwak' was. Er ontstond een boeiend inhoudelijk gesprek over onderwijs. Dit maakte voor mij definitief duidelijk dat we als school – gelukkig – al een hoop goed doen.

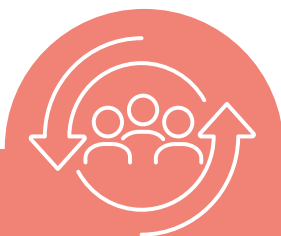
KWALITEIT IS MENSEN- WERK

Kijk naar de leerlingen en de schoolontwikkeling

Het gaat uiteindelijk niet om wat 'de inspectie graag ziet', maar om 'wat het voor de leerlingen betekent' als we dit realiseren. Denk daarbij aan de wet van de 'dino': "Alles wat je te groot maakt, sterft uit." Maak kijkwijzers niet langer dan strikt noodzakelijk en voer vooral het gesprek over de kern. Het waarderingskader is een middel, geen doel op zich. Veel veranderingen beginnen simpelweg met het zelf kiezen van een ander standpunt.

Systeemgericht

Kwaliteit is mensenwerk! Dat betekent dat het menszijn (systeem) van de leraar van grote invloed is op de manier van kijken en werken binnen de groep. Leraren hebben hun eigen mentale modellen van hoe goed onderwijs al dan niet werkt. In oppervlakkige gesprekken lijken collega's het eens te zijn, maar wanneer we de diepte ingaan, blijken er grote verschillen in de uitvoering. Het waarderingskader biedt mooie kansen om hierover het inhoudelijke gesprek te voeren. Door even niet het eigen systeem of de eigen visie als uitgangspunt te nemen – maar juist het waarderingskader – ontstaat de kans om met elkaar de diepte in te gaan over wat de ander hier nu precies leest, denkt en doet. Zo kan het gesprek jullie bewust maken van blinde vlekken en helpen om te komen tot gezamenlijke uitgangspunten. Dus in de 'eindeloze' discussies die gaande kunnen zijn binnen teams, stappen we even af van de stokpaardjes en kijken we samen in de spiegel van het waarderingskader.



PRAKTIJK - EMILE Actiepunten

Op meerdere vlakken is er echter ook winst te behalen. Zo is ons onderwijs in de basisvaardigheden voor een gemiddelde leerling al goed op orde, maar ligt er een kans om het onderwijs nóg beter afstemmen op leerling- en groepsniveau passend bij onze (kansrijke) populatie (OP2). Al met al is een steeds terugkomende vraag: leren de kinderen dankzij de school of ondanks onze school? Als school wil je het potentieel van elke leerling optimaal benutten, stimuleren en tot bloei laten komen. Resultaten horen dan ook passend te zijn hierbij. Leerkrachten constant uit laten gaan van hoge verwachtingen is een mooie kans om hieraan te (gaan) werken. Zo stemmen we het

pedagogisch-didactisch handelen van de leraren beter af op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen en draagt het eraan bij dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen (OP3). Het blijkt een actiepoint waar bij ons op school meer scholing in nodig is. De input van deze MT-dag legde punten bloot die meegenomen kunnen worden in het schrijven van het schoolplan voor de komende vier jaar. Het MT heeft alle uit het gesprek komende actiepunten geprioriteerd en weggezet in een plan van aanpak voor de korte en lange termijn. Hiervoor is eerst nog consensus binnen het hele team nodig.

Verschillende rollen

Je kunt het waarderingskader gebruiken om binnen de schoolleiding goed af te bakenen wie zich op welke onderdelen van het kader richt. Dit geeft helderheid in de samenwerking tussen schoolleider en intern begeleider. Het geeft ook focus bij bijvoorbeeld een overdracht naar een nieuwe of startende schoolleider of intern begeleider. Je kunt de standaarden ook goed gebruiken om met leerkrachten hun verantwoordelijkheid inzichtelijk te maken. Dat gaat in ieder geval over OP3 Pedagogisch-didactisch handelen en VS2 Schoolklimaat. Deze standaarden lenen zich dus goed voor het inhoudelijk gesprek op groepsniveau, zeker als ze ook worden gebruikt tijdens de lesobservaties. Wanneer op jouw school de teamleden denken dat kennis van het waarderingskader 'iets van de schoolleiding is', zitten ze ernaast. De spelregels zijn niet iets van de trainer en coach, maar juist van de spelers.



PRAKTIJK - EMILE

Een kansrijke toekomst

Het MT is inmiddels doordrongen van de kaders en bijbehorende actiepunten, maar de rest van het team nog niet. Maar hoe zorg je daarvoor? Kijkend naar de nabije toekomst is het zaak om ook de rest van het team kennis te laten maken met de why van goed onderwijs. Hiervoor richten we een deel van een studiedag in. De essentie van goed onderwijs moet bij iedereen namelijk op het netvlies komen te staan. Dit zal verbindend werken; iedereen werkzaam binnen een school heeft als doel alle leerlingen goed onderwijs te bieden. Alle neuzen staan hierin dezelfde kant op. Met zijn allen kritisch kijken naar het waarderingskader en dat leggen naast hetgeen we nu doen, zal de urgentie

blootleggen van het aanpakken van verbeterpunten. De verbeterpunten moeten worden vertaald naar ambities. Wat willen we bereiken? Hoe ziet de stip aan de horizon eruit als het gaat om elk verbeterpunt? In het MT hebben we hier al in grote lijnen over nagedacht en er een planning aan gekoppeld. Dit dient als voorzet. Het is echter zaak om met het hele team de interactie hierover aan te gaan en de ruimte te geven, ook aan vragen, twijfels of weerstand. Het goed begeleiden hiervan vraagt leiderschap vanuit veiligheid en relatie. Een taak die ik als intern begeleider/kwaliteitscoördinator maar al te graag op me neem, maar die een directeur ook op zich zou kunnen nemen.





PRAKTIJK - EMILE **Kijken naar de kern**

Op De Kralingsche School zijn we gezegend met een divers en gemotiveerd team dat gericht is op verbetering. De schoolvisie is recentelijk herijkt (how) en wordt steeds meer gebruikt als kapstok om hetgeen gedaan wordt aan op te hangen (what). Er heerst in de school een fijne, constructieve werk- en verbetercultuur. Dit alles vanuit competentie, autonomie en relatie: belangrijke voorwaarden voor groei (de driehoek van goed onderwijs). Valkuil blijft dat de focus te veel ligt op de dagelijkse gang van zaken en de werkdruk die dat met zich meebrengt, in plaats van te blijven kijken naar de kern. Ik zie een belangrijke taak weggelegd voor mij als intern begeleider als kwa-

liteitscoördinator om daarvoor te waken (de cirkel van hoge verwachtingen). Daarnaast is het mede mijn taak te zorgen dat de ontstane actielijst daadwerkelijk wordt aangepakt en veranderingen worden geborgd.

Mocht de inspectie te zijner tijd besluiten een bezoek af te leggen, dan zijn ze welkom. We doen al veel goed, hebben oog voor kansen en verbinden daar onze acties aan. Doordat ik nu zicht heb op waar we staan aangaande de kaders, zie ik de inspectie niet langer als bedreiging. We bouwen als school aan een kansrijke toekomst voor al onze leerlingen. Daar ben ik trots op!

Tot slot

In mijn rol als intern begeleider als kwaliteitscoördinator vind ik het zeer waardevol om als uitgangspunt voor goed onderwijs van tijd tot tijd het waarderingskader erbij te pakken. Ik zie het waarderingskader dan ook niet als gevaar, maar juist als kans! Ik gun iedere collega-IB'er de gele-

genheid om in samenspraak met het team de kwaliteit van het onderwijs onder de loep te nemen en de kern van goed onderwijs te onderzoeken. Misschien ga jij het kader dan net zo waarderen als ik dat ben gaan doen!

"Doordat ik nu zicht heb op waar we staan aangaande de kaders, zie ik de inspectie niet langer als bedreiging"

MEER LEZEN



- **Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op de voorschoolse educatie en het primair onderwijs |** Publicatie | Inspectie van het onderwijs (onderwijsinspectie.nl)



- **Onderwijsresultatenmodel primair onderwijs |** Inspectie van het onderwijs (onderwijsinspectie.nl)



- **Bommerez, J. (2011).** *FLOW en de kunst van het zakendoen. Zeven vitale inzichten voor verkopers, ondernemers en managers.* Almere: Uitgeverij Multilibris.
- **Heinz, G. (2017).** *Aanspreken? Gewoon doen! Hoe je nou écht een aanspreekcultuur creëert.* Meppel: Koninklijke Boom Uitgevers.
- **Admiraal, J.J. (2021).** *Waarderingskader in de vingers.* Nijkerkerveen: Waardeer je kwaliteit.
- **Mars, A (2023).** *Hoe krijg je ze mee? Vijf krachten om een verandering te laten slagen.* Assen: Van Gorcum.
- **Sinek, S. (2012).** *Begin met het waarom; hoe goede leiders inspireren tot actie.* Amsterdam: Business Contact.



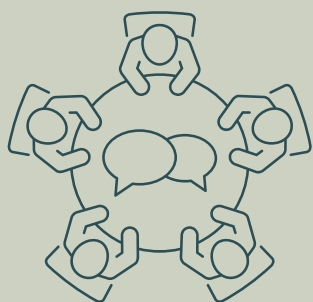
AAN DE SLAG

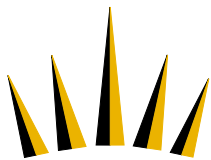


Het opzetten van de waarderingskaders als bril om te kijken naar de kwaliteit van het onderwijs, levert je mooie gesprekken en verrassende inzichten. Het kan zijn dat je ontdekt dat je al jarenlang denkt dat je over hetzelfde praat, terwijl anderen daar toch hele andere beelden bij blijken te hebben. Herken je dat die verschillende beelden kunnen leiden tot zo'n eindeloze onderwijsdiscussie, bijvoorbeeld tussen de onderbouw en de bovenbouw? Laat iedereen dan eens even naast z'n eigen standpunt gaan staan om te kijken wat het waarderingskader zegt.

Werkvorm

Binnen je team kun je middels een werkvorm bekijken hoe de balans is tussen de hoofdvragen. Schrijf de vier hoofdvragen op vier A4-tjes. Ga naar een grotere ruimte, bijvoorbeeld het speeltoestel. Leg de eerste drie hoofdvragen in een grote driehoek op de grond. Geef per hoofdvraag een korte toelichting. Vraag de collega's om na te denken welke hoofdvraag zij de meeste aandacht geven in hun handelen (dus los van intentie). Laat ze zonder te praten een positie kiezen. Dit mag bij één hoofdvraag of tussen twee hoofdvragen zijn. De positie precies in het midden is niet beschikbaar, omdat het dan al snel gaat om een ideaalbeeld en niet om het eigen handelen in de praktijk. Kijk eens met elkaar waar collega's zijn gaan staan. Bevraag een aantal collega's op hun keuze. Stap nu over naar de vierde hoofdvraag. Wat zegt dit over jullie team? Wat zegt dit over jullie onderwijs? Hoe kunnen we dit gebruiken om samen doelgericht te leren en te verbeteren?





Omdat hij de best opgeleide begeleider verdient...

Als begeleider helpt u voorkomen dat kinderen buiten de boot vallen en managet u de onderwijszorg binnen uw school. Dankbaar, maar verantwoordelijk werk dus, waarin het belangrijk is alle innovatie bij te houden. Dat stelt hoge eisen aan het verwerven en bijhouden van uw vak kennis. Hoe vindt u de beste opleiding uit het grote aanbod? Antwoord: kies een opleiding die is opgenomen in het Register van het Centrum voor Post-Initieel Onderwijs Nederland. CPION toetst, registreert en diplomeert het cursusaanbod voor post-initiële opleidingen. Alleen als deze voldoen aan de strengste kwaliteitscriteria krijgen ze het predikaat *Registeropleiding*. Zie het als een garantie voor de waarde van uw diploma of certificaat. En voor de best mogelijke onderwijszorg aan kinderen die het nodig hebben.



...verdienen alle deelnemers aan deze opleidingen een felicitatie:

CPION feliciteert iedereen die zich via de opleidingen hiernaast (nog beter) voorbereiden op hun dankbare werk. Al deze Post-HBO Registeropleidingen zijn inhoudelijk getoetst op inhoud en niveau en voldoen aan de strenge kwaliteitseisen van de Stichting PHBO Nederland.

Bureau Meesterschap, Intern Begeleider

Driestar Hogeschool, Intern Begeleider

ECNO Groningen, Intern Begeleider

Marnix Academie, Intern Begeleider

Onderwijs Maak Je Samen, Intern Begeleider

Bureau Meesterschap, Van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator

Academica University of Applied Sciences, Kwaliteitscoördinator

Iselinge Academie,

Opleiding tot Intern Begeleider

Marnix Academie,

Top-opleiding Intern Begeleider

Bureau Meesterschap, Jonge Kind Specialist

Driestar Hogeschool, Jonge Kind Specialist

ECNO, Jonge Kind Specialist

Fontys Hogeschool Kind en Educatie, Jonge Kind Specialist

Hanzehogeschool Groningen, HanzePro,

Jonge Kind Specialist

Hogeschool IPABO, Jonge Kind Specialist

Hogeschool KPZ, Jonge Kind Specialist

Hogeschool Utrecht, Jonge Kind Specialist

Hogeschool de Kempel, Jonge Kind Specialist

Marnix Academie, Jonge Kind Specialist

Onderwijs Maak Je Samen, Jonge Kind Specialist

Thomas More Hogeschool, Jonge Kind Specialist

ECNO, Basisopleiding Gedragsspecialist

Hogeschool de Kempel,

Basisopleiding Gedragsspecialist

Marnix Academie, Basisopleiding Gedragsspecialist

Thomas More Hogeschool, Basisopleiding Gedragsspecialist

Marnix Academie,

Leer- en gedragsspecialist Top-opleiding

Wizz Scholing, Specialist Onderbouw



**Centrum voor
Post Initieel Onderwijs
Nederland**

CPION Keurmerk Registeropleidingen
Alleen voor post-initiële opleidingen die er écht toe doen.



Goede begeleiding krijgt de erkenning die het verdient:



Deze bureau's kregen een Cedeo-erkenning 'Onderwijsadvies' of 'Onderwijsbegeleiding' na het met goed gevolg doorstaan van een uitgebreid klanttevredenheidsonderzoek:

