

# SAMEN in ontwikkeling

2

JANUARI 2022

Stichting OPOZ • [werkenbij@opoz.nl](mailto:werkenbij@opoz.nl) • [www.opoz.nl](http://www.opoz.nl)



**We maken onze ambities nog concreter**

**IPC: het lievelingsvak dat de nieuwsgierigheid prikkelt**

**'Hier kan ik iets betekenen voor kinderen én hun ouders'**



**OPOZ**

OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS ZOETERMEER



# INHOUD

<b>Maarten Schoon en Michael Krul:</b> <b>'We leggen de lat hoger en maken onze ambities nog concreter'</b> _ _ _ _ _	<b>4</b>
<b>Ambitie 1 Onderwijskwaliteit</b> <b>'Onderwijskwaliteit vraagt om een visie met duidelijke doelen'</b> _ _ _ _ _	<b>6</b>
<b>Expertgroep NPO-traject</b> <b>'Zo willen we de kwaliteit van ons onderwijs duurzaam verbeteren'</b> _ _ _ _ _	<b>8</b>
<b>Ambitie 2 Professionele cultuur</b> <b>Bij het waarderende gesprek is motivatie leidend</b> _ _ _ _ _	<b>10</b>
<b>Miranda van der Toorn:</b> <b>'In deze functie wil ik van betekenis zijn voor alle kinderen'</b> _ _ _ _ _	<b>12</b>
<b>Onze kinderen aan het woord</b> _ _ _ _ _	<b>14</b>
<b>Ambitie 3 Onderwijsinnovatie</b> <b>IPC: leren waar je je leven lang wat aan hebt</b> _ _ _ _ _	<b>16</b>
<b>Van start - de leerkrachten van de toekomst</b> _ _ _ _ _	<b>18</b>
<b>Ambitie 4 Samenwerking</b> <b>Gezamenlijk werken aan één professionele cultuur</b> _ _ _ _ _	<b>20</b>
<b>De speciale klas van Daniëlle Schumer</b> _ _ _ _ _	<b>22</b>
<b>Ambitie 5 Profilerings</b> <b>Nieuw onderwijsconcept, nieuw gebouw en nieuwe naam</b> _ _ _ _ _	<b>24</b>
<b>Carin van der Ven:</b> <b>'Als coördinator netwerk IB heb ik een helicopterview ontwikkeld'</b> _ _ _ _ _	<b>26</b>







## Elke dag een beetje beter

Goed onderwijs maken we samen en dat doen we voor alle 5.000 kinderen die op één van onze negentien OPOZ-scholen onderwijs volgen. Dat we ambitieus zijn, blijkt uit de verhalen die je in dit magazine leest. Want als je kwalitatief goed onderwijs wilt geven, kan de lat eigenlijk nooit hoog genoeg liggen. 'Naar school gaan, is vooral belangrijk voor je toekomst', zegt Fabiënne uit groep 8. Om haar en al die andere kinderen op weg naar die toekomst te helpen, zijn en blijven we samen in ontwikkeling.

Van betekenis zijn voor de kinderen op onze scholen, dat is misschien wel de rode draad die door deze tweede editie van het OPOZ-magazine loopt. Miranda van der Toorn was bijvoorbeeld jarenlang leerkracht, maar vindt dat ze sinds ze directeur is van IKC De Triangel, meer voor een grotere groep kinderen kan betekenen. Of neem Carin van der Ven van IKC Het Zwanenbos. Zij werkt met allerlei partijen uit Zoetermeer samen om kinderen met een speciale zorgbehoefte te kunnen bieden wat ze nodig hebben. Ook Wim in 't Veld van IKC Da Vinci houdt steeds in het achterhoofd wat bepaalde (beleidsmatige) keuzes voor kinderen betekenen: hoe worden zij er beter van?

Of, zoals bestuurder Maarten Schoon het zegt: 'We moeten ons continu afvragen of we tevreden zijn met de resultaten die we boeken. Daarom maken we onze ambities nog concreter.' En zo worden we elke dag een beetje beter!

### Colofon

Samen in ontwikkeling is een uitgave van: Stichting OPOZ, Blauw-roodlaan 156, 2718 SK Zoetermeer, [info@opoz.nl](mailto:info@opoz.nl), 079-3290825.  
Realisatie, redactie en ontwerp: PRIMAIR Communicatie | Reacties en opmerkingen kun je mailen naar: [communicatie@opoz.nl](mailto:communicatie@opoz.nl).

[www.opoz.nl](http://www.opoz.nl)





**Maarten Schoon  
en Michael Krul:**

# ‘We leggen de lat hoger en maken onze ambities nog concreter’

De professionele cultuur binnen OPOZ groeit en Maarten Schoon en Michael Krul zien hoe de scholen ‘het elke dag een beetje beter doen’. Daarover praten ze op basis van gelijkwaardigheid met de directies. En, zo vinden ze, de lat moet hoger en de ambities kunnen scherper. Maarten: ‘We moeten ons allemaal continu afvragen of we tevreden zijn met de resultaten die we boeken.’

Samen in ontwikkeling zijn, is een proces dat tijd kost. Toen Maarten en Michael aantraden als bestuurders van OPOZ, wisten ze dat er veel op de scholen zou afkomen. Want vanaf het begin legden ze nadrukkelijk meer verantwoordelijkheid bij de directies neer. Ook het OPOZ-brede beleid wordt gezamenlijk ontwikkeld. Maarten: ‘We zijn nu twee jaar onderweg met de ambities uit ons Koersplan 2020-2024 en we willen de lat hoger leggen en de ambities concreter maken. We zijn bezig met een herijking van het Koersplan die medio 2022 moet zijn afgerond. Dat betekent dat we de koers die in 2020 is uitgezet, evalueren, bijstellen en aanscherpen.’

## **Met elkaar beleid ontwikkelen**

De negentien OPOZ-scholen hebben de afgelopen maanden flinke stappen gezet. ‘We hebben een managementoverleg waarin het voorzitterschap rouleert en er is een agendacommissie opgericht om de agenda daarvoor te maken’, vertelt Michael. ‘Ook zien we dat de cultuur binnen OPOZ verandert en dat de directies steeds meer initiatieven nemen. En in deze editie lees je onder meer verhalen over expertgroepen die met elkaar beleid ontwikkelen voor onderwerpen zoals onderwijskwaliteit, het NPO-traject en een nieuwe gesprekkencyclus.’



---

‘We zien dat de cultuur binnen OPOZ verandert en dat de directies steeds meer initiatieven nemen.’

---

#### **Hoge verwachtingen**

OPOZ is dus op de goede weg en halverwege het Koersplan is het een goed moment om de balans op te maken. ‘We evalueren en reflecteren en we komen tot de conclusie dat het scherper moet’, zegt Michael. ‘De ambities in het Koersplan en de daarvan afgeleide schoolplannen kunnen nog ambitieuzer. Want als je hoge verwachtingen stelt, kun je boven de deugdelijkheidseisen van de Onderwijsinspectie uitstijgen. Daarom is een herijking nodig.’

#### **Een perspectief schetsen**

‘Wat we onder een professionele cultuur verstaan, is nu nog vrij algemeen beschreven, vooral op basis van wat we begin 2020 zagen. Inmiddels kunnen we een concreter perspectief schetsen van hoe we dat voor ons zien. Denk aan een opendeurenbeleid, samen in ontwikkeling en collega’s die elkaar bezoeken en samen lessen ontwikkelen. Dit zijn onderwerpen waar we iedereen bij betrekken en die uiteindelijk moeten leiden tot meer ambitieuze en concretere schoolplannen.’

#### **Gesprekken met kinderen**

Een andere wens is meer aandacht voor burgerschapsonderwijs. Maarten: ‘Wat willen we kinderen bijbrengen en welke beginselen horen daarbij? Daar zijn al ideeën over, maar die zijn nog in ontwikkeling. En we blijven natuurlijk feedback ophalen bij de scholen.’

Dat gebeurt via werkoverleggen op de scholen, maar ook in gesprekken met ouders en kinderen tijdens schoolbezoeken. Door de coronamaatregelen gebeurde dat minder vaak dan gewenst. ‘We zijn oprecht nieuwsgierig en de gesprekken met de kinderen zijn het leukst’, zegt Maarten. ‘Zij zijn heel goed in staat om te vertellen wat ze leuk en minder leuk vinden, waarom een school in hun ogen goed is en wat ze verwachten van een goede juf of meester.’

#### **Structureel en duurzaam**

Zichtbaar zijn, is en blijft dan ook een belangrijk doel. Michael: ‘We blijven het inhoudelijke gesprek voeren over onder meer teamontwikkeling en onderwijskwaliteit. Met de gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) kunnen scholen trouwens stappen zetten om methodes te vernieuwen, deskundigheid te bevorderen en structureel en duurzaam aan onderwijskwaliteit te werken. We zijn hier met elkaar om aan één gezamenlijk doel te werken en dat is kwalitatief goed onderwijs geven. Als het daarover gaat, kun je de lat eigenlijk nooit hoog genoeg leggen.’

---

‘We zijn oprecht nieuwsgierig en de gesprekken met de kinderen zijn het leukst.’

---





# ‘Onderwijskwaliteit vraagt om een visie met duidelijke doelen’

**Goed onderwijs maak je samen. Maar hoe definieer je onderwijskwaliteit? En volgens welke standaarden wil je dan werken? Bij OPOZ komt onderwijskwaliteit als samenspel tot uiting in de expertgroepen. Daardoor gaan ook de ambities in het Koersplan meer leven.**

Dat je als school kwalitatief uitstekend onderwijs wilt bieden, klinkt vanzelfsprekend. Maar wat verstaan we daar dan onder en hoe breng je het in de praktijk? Het zijn precies deze vragen waar de expertgroep ‘Onderwijskwaliteit’ zich over buigt. Irma Ronkes Agerbeek, directeur van IKC De Waterlelie en Monique Klaver, directeur van SBO De Vuurtoren, zijn beiden lid van deze expertgroep, waar ook bestuurssecretaris en beleidsmedewerker kwaliteitszorg Renate Jansen deel van uitmaakt.

## Visie op onderwijs

‘Als je het hebt over kwaliteit, ben je al snel geneigd om alleen naar resultaten te kijken’, zegt Renate. ‘Maar goede Cito-scores zijn slechts één element. Onderwijskwaliteit is een samenspel van iedereen die bij een school betrokken is. Het gaat over je visie op onderwijs. Wat geven we kinderen mee aan kennis en vaardigheden, welke didactische en pedagogische afspraken maken we daarover met het team, en hoe betrekken we de ouders erbij? Kortom, er zijn heel veel knoppen waaraan scholen kunnen draaien om het onderwijs duurzaam te verbeteren.’

## In ontwikkeling blijven

Inzicht krijgen in die vele knoppen is voor Irma een van de redenen om lid te zijn van de expertgroep. ‘Ik werk al heel wat jaren bij OPOZ en ben gewend om op een bepaalde manier naar kwaliteit te kijken’, vertelt ze. ‘Maar doen we wel de goede dingen? Het is nuttig om dat weer eens onder de loep te nemen. Ik ben ook nog steeds lerende en als je het elke dag een beetje beter wilt doen, dan moet je in ontwikkeling blijven. Ik merk dat ik veel kan leren van Renate en het is heel fijn om met elkaar te sparren over deze en andere onderwerpen.’

---

‘Onderwijskwaliteit is een samenspel van iedereen die bij een school betrokken is.’

---

## Het hoogst haalbare

Ook Monique koos er bewust voor om actief mee te denken over deze ambitie. ‘Ik ben directeur van een school voor Speciaal Basis Onderwijs en bij ons werkt het anders dan op een reguliere basisschool’, vertelt ze. ‘Voor mij is onderwijskwaliteit dat we het

hoogst haalbare uit de kinderen halen en ik vind het goed dat we daar nu op focussen. Als directeur moet je mee met de ontwikkelingen in de tijd en ook op de hoogte blijven van veranderingen. Renate weet bijvoorbeeld alles over het nieuwe inspectiekader en deelt die kennis met ons. Op SBO De Vuurtoren voldoen we elk jaar aan de inspectienormen, maar ik denk dat we er nog veel meer uit kunnen halen. Daarom is deelname aan deze expertgroep voor mij heel leerzaam.’

## Kwaliteitsmatrix als leidraad

De expertgroep ontwikkelde een zogenoemde kwaliteitsmatrix, waarin het inspectiekader vertaald is naar de kwaliteitsstandaarden waaraan alle OPOZ-scholen moeten voldoen. ‘Dan moet je onder meer denken aan een visie met duidelijke doelen gericht op duurzame verbetering’, vertelt Renate. ‘Maar ook aan een pedagogische en didactische huisstijl, een veilig schoolklimaat en een open en professionele omgangscultuur. De kwaliteitsmatrix is zo een leidraad om te controleren of we voldoen aan de eisen die de Onderwijsinspectie op het gebied van onderwijskwaliteit stelt. En elke school kan daar eigen ambities aan toevoegen.’



### Ambitie 1 Onderwijskwaliteit - Goed onderwijs maak je samen

OPOZ biedt kwaliteitsonderwijs in een activerende leeromgeving. Uitstekend onderwijs vraagt om betrokken, vakbekwame leerkrachten en stimuleert de nieuwsgierigheid en zelfstandigheid van de kinderen.



#### Kwaliteitsgesprekken

Om onder meer die ambities van de individuele scholen tegen het licht te houden, worden er ook kwaliteitsgesprekken gevoerd als onderdeel van de kwaliteitsmatrix. 'Dat is een mooi voorbeeld van hoe onderwijskwaliteit een samenspel is', aldus Renate. Irma en Monique beamen dat deze gesprekken waardevol zijn. 'Het gaat echt over de inhoud en het is heel prettig om vanuit het bestuursbureau feedback te krijgen op ons schoolplan en jaarverslag', zegt Irma. 'Je bent op school altijd bezig met de waan van de dag, en het is fijn om te

---

'In de expertgroep kunnen we voor heel OPOZ de vertaalslag maken van ambitie naar praktijk.'

---

sparren en dat je op blinde vlekken wordt gewezen.'

#### De goede dingen doen

Nu de kwaliteitsmatrix staat, gaat de expertgroep in deelgroepjes aan de slag met de inhoud en uitwerking daarvan. 'We gaan bijvoorbeeld een format voor het

jaarverslag maken en ons verdiepen in hoe we de resultaten kunnen analyseren', zegt Monique. 'In de expertgroep kunnen we echt de goede dingen doen om voor heel OPOZ de vertaalslag te maken van deze ambitie naar de praktijk.'





# Expertgroep NPO-traject

‘Zo willen we de kwaliteit van ons  
onderwijs duurzaam verbeteren’

**Meer onderwijsassistenten, nieuwe leerkrachten, de inhuur van experts of de aanschaf van materialen... Met het geld uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) kunnen alle scholen de gevolgen van COVID-19 voor het onderwijs opvangen. Om dat geld op een verantwoorde manier te besteden, werd bij OPOZ een expertgroep opgericht.**

Directeur Wim in 't Veld van IKC Da Vinci denkt graag beleidsmatig mee en vindt het NPO-traject een interessant onderwerp. ‘Door corona gaan we door een periode die enorm veel invloed heeft op ieders leven. We hebben afstandsonderwijs moeten geven en veel geleerd van de lockdowns. Ik kan via de expertgroep actief meedenken over hoe we de NPO-gelden kunnen inzetten om de kwaliteit van ons onderwijs duurzaam te verbeteren.’



## Voorwaarden en verplichtingen

De expertgroep – met daarin nog vijf andere directeuren, het college van bestuur en een beleidsmedewerker – vergeleek de analyses van de onderwijsbehoeften van alle negentien scholen binnen OPOZ. Daaruit bleek onder meer dat begrijpend lezen overall een aandachtspunt is. ‘Dat is een landelijke trend en dus geen verrassing’, aldus Wim. ‘We hebben gekeken of er voor alle scholen een gezamenlijke oplossing is en hoe we omgaan met verschillen. Ook onderzochten we aan welke voorwaarden en verplichtingen de plannen voor de besteding van de NPO-gelden moeten voldoen. We ontwikkelden een verplicht format, waarin alle OPOZ-scholen de inzet van deze gelden voor hun eigen schoolprogramma monitoren en kunnen verantwoorden.’

---

‘Door corona gaan we door een periode die enorm veel invloed heeft op ieders leven.’

---

(MR), kan dat alleen maar beamen. ‘Als je drie kinderen thuis hebt, dan zeg je al snel tegen de jongste: “Ga jij maar lekker bouwen met Kapla.” Dus die vertraging is voor mij herkenbaar, maar ik maak me daar echt geen zorgen over. Ik weet wat de school gaat doen om de kinderen daarbij te helpen.’ In de hele coronaperiode had Alice vanuit haar voorzittersrol in de MR regelmatig contact met Wim. ‘Er gebeurde zoveel, dat we soms snel moesten schakelen’, vertelt ze. ‘En uiteraard werden we ook geïnformeerd over de analyse van de school en het NPO-plan.’

## Praktische kant

In een extra vergadering praatte Wim de MR bij over de ideeën om de NPO-gelden te besteden. Wim: ‘We willen bijvoorbeeld een logopedist inhuren die de kinderen helpt met hun woordenschat en die ook het team kan instrueren. Daarnaast willen we extra onderwijsassistenten aantrekken om de kinderen in groep 2 en 3 te ondersteunen.’ De ouders in de MR stelden kritische vragen over het NPO-plan. ‘Ik denk dat we als ouders vooral naar de



---

‘We willen bijvoorbeeld een logopedist inhuren die de kinderen helpt met hun woordenschat en die ook het team kan instrueren.’

---

## Begrijpend lezen

Op IKC Da Vinci baseren ze hun NPO-plan bijvoorbeeld op toetsen en observaties in de klassen. Wim: ‘Kinderen die tijdens de lockdowns kleuter waren en nu in groep 3 zitten, scoren lager op taal en rekenen. En in de middenbouw scoren kinderen dus lager op begrijpend lezen. Wat je op school doet, is herhalen en inoefenen, en toen de kinderen niet naar school konden, werd de stof alleen maar aangeboden. En van de ouders kunnen we niet verwachten dat zij ook nog eens juf of meester zijn.’

## Snel schakelen

Alice Roeten, moeder van drie kinderen (11, 9 en 6 jaar), jeugd- en kinderpsycholoog én voorzitter van de medezeggenschapsraad

praktische kant van zo'n plan kijken’, legt Alice uit. ‘Hoe pak je bijvoorbeeld het verlies aan onderwijstijd aan? En hoe houd je de balans tussen leerstof aanbieden en ontspanning in de vorm van knutselen, spelen en gym?’

## Geen al te grote zorgen

Wim noemt het positief-kritische vragen die helpen om zo'n plan aan te scherpen. ‘Daar worden de kinderen uiteindelijk beter van’, zegt hij. ‘We vertrouwen elkaar en gaan echt de dialoog aan. Er wordt niets doorgedrukt, niet door de school en niet door de ouders. En gelukkig is ons NPO-plan niet gebaseerd op al te grote zorgen. Het liefst neem ik natuurlijk extra leerkrachten aan, maar ik ben bang dat het lerarentekort niet met de NPO-gelden wordt opgelost.’



# Bij het waarderende gesprek is motivatie leidend

**Waar krijg je energie van? Waar ben je succesvol in? En waarin wil je jezelf ontwikkelen? Daarover gaan medewerkers en leidinggevenden voortaan formeel en informeel met elkaar in gesprek. De nieuwe 'waarderende gesprekken' gaan uit van de motivatie van de medewerker. Dat sluit aan bij de ambitie van OPOZ om het iedere dag een beetje beter te doen.**

Als je aan onderwijsassistent Marieke Janssen van IKC De Tjalk vraagt waar ze energie van krijgt, hoeft ze niet lang na te denken. 'Ik vind het heel fijn om leerlingen individueel of in kleine groepjes aandacht te geven en te ondersteunen', vertelt ze. 'Ik haal daar veel energie uit en wil beter worden in de begeleiding van leerlingen met dyslexie. Dus dat is mijn ontwikkeldoel voor de komende periode.'

## Leren en ontwikkelen

Over dat ontwikkeldoel had Marieke in september voor de eerste keer een waardend gesprek met adjunct-directeur Linda Bogaarts. Dat je als medewerker zelf bedenkt hoe en wat je wilt ontwikkelen, is de kracht van deze nieuwe methodiek die uitgaat van 'waardend onderzoek'. Met de waardende gesprekken haken alle scholen aan bij twee belangrijke elementen uit het Koersplan van OPOZ: leren en ontwikkelen. Het 'iedere dag een beetje beter' doen, vraagt onder meer om reflecterend vermogen en ontwikkelingsgericht werken.

## Wensen en ambities

'In de nieuwe waardende gesprekken gaan we uit van de motivatie van de medewerker en niet van het oordeel van de leidinggevende', vertelt Linda, die als lid van de expertgroep bij de ontwikkeling van de nieuwe gesprekkencyclus betrokken is.

*'Dit is een pilotjaar. We zijn samen in ontwikkeling en fouten maken mag.'*

'Het is dus geen traditioneel functionerings- of beoordelingsgesprek, waarin vaak wordt teruggekeken en de focus ligt op wat er niet goed ging. Het waardende gesprek gaat over wensen en ambities en hoe je die kunt waarmaken.' HR-beleidsmedewerker Anoukh Johannes - die ook lid is van de expertgroep - vult aan dat dat om een andere mindset vraagt. "Ik wil een vitale medewerker worden" klinkt heel anders dan "Ik wil van de hoge werkdruk af", zegt ze. 'Het is aan leidinggevenden zoals Linda om medewerkers daarbij te helpen.'





## Eigenaarschap

Dat betekent dat de leidinggevende andere, waarderende vragen stelt om op te bouwen naar het ontwikkeldoel van de medewerker. 'Door aan een medewerker te vragen wat goed gaat en hoe hij dat kan uitbouwen, leg je het eigenaarschap bij diegene neer', aldus Linda. In de nieuwe gesprekkencyclus wordt uitgegaan van minstens drie gesprekken per schooljaar. De expertgroep ontwikkelde voor elk gesprek een formulier. Zo gebruiken alle scholen dezelfde gespreksformats en legt iedereen alle gesprekken op dezelfde manier vast in hetzelfde systeem. En zo hanteren alle OPOZ-scholen één uniform

Volgens Anoukh kom je door daarover te praten meteen in een positieve modus. 'En natuurlijk is er ook aandacht voor dingen die niet goed gaan. We zien dit schooljaar echt als een pilotjaar, waarin we ook met elkaar ontdekken of de vraagstelling op de formulieren klopt en wat we kunnen verbeteren.'

## Nadenken over ontwikkeldoel

Marieke vertelt dat ze al wel gewend was om tijdens de 'traditionele' beoordelingsgesprekken te praten over hoe het gaat. 'Maar over dat ontwikkeldoel moest ik wel even nadenken', zegt ze. 'Ik wist niet goed

## Training en oefening

Zo'n waarderend ontwikkelgesprek voeren gaat in het begin natuurlijk niet vanzelf en vraagt om training en oefening. Anoukh: 'Het College van Bestuur, de (adjunct-) directeuren en de HR-beleidsmedewerkers volgen meerdere trainingen en oefenen daar ook met het stellen van de juiste vragen. We zijn samen in ontwikkeling en fouten maken mag. Het is voor iedereen nieuw en we moeten er allemaal aan wennen.' Marieke is nu al enthousiast: 'Ik wil groeien om de leerlingen verder te helpen. Als ik mezelf ontwikkel, dan ontwikkelen de leerlingen zich ook. En uiteindelijk is dat natuurlijk ook goed voor de ontwikkeling van de school.'

**'We gaan uit van de motivatie van de medewerker en niet van het oordeel van de leidinggevende.'**

beleid als het gaat om de ontwikkeling van een professionele cultuur.

## Leidraad voor het gesprek

Onderwijsassistent Marieke vond het format voor het eerste gesprek (het startgesprek) heel handig. 'Er staan gerichte vragen op het formulier en die vormen een leidraad voor het gesprek', zegt ze. 'Zo gaan de eerste drie vragen bijvoorbeeld over hoe je je voelt, welke successen je hebt behaald en waar je energie van krijgt.'

of het over de ontwikkeling van kennis of vaardigheden moest gaan, of over een persoonlijk doel zoals je eigen grenzen bewaken. Tijdens het gesprek met Linda bleek dat ik dat helemaal zelf mocht invullen.' Marieke wil de zwakke lezers graag beter ondersteunen en probeerde ook zelf al wat dingen uit om leerlingen met dyslexie te helpen. 'Tijdens het startgesprek hebben we afgesproken dat ik een cursus ga volgen en dat ik ga uitzoeken waar ik de leerlingen verder mee kan helpen.'

## De nieuwe gesprekkencyclus

### 1) Startgesprek

**Waarin aandacht voor het ontwikkeldoel van de medewerker en diens vitaliteit en inzetbaarheid.**

### 2) Ontwikkelgesprek

**Waarin wordt stilgestaan bij het afgesproken ontwikkeldoel, dat kan worden aangescherpt of aangepast.**

### 3) Normjaartaakgesprek

**Met een evaluatie van het ontwikkeldoel en afspraken over de individuele jaartaak voor het nieuwe schooljaar.**



## Ambitie 2 Professionele cultuur - Iedere dag een beetje beter

OPOZ is een professionele organisatie waarin de overtuiging heerst dat we het 'iedere dag een beetje beter' doen. Dit vraagt om een sterk reflecterend vermogen, ontwikkelingsgericht denken en een feedbackcultuur.



**Naam:**

Miranda van der Toorn (38)

**Functie:** directeur IKC De Triangel

**Woont in:** Benthuizen

**Is altijd in voor:** sushi en wijn

**Beste eigenschap:** enthousiast

**Meest trots op:** mijn doorzettings-  
vermogen en mijn kinderen  
Benjamin en Emma

**Miranda van der Toorn:**

**‘In deze functie wil ik van betekenis zijn voor alle kinderen’**



**Toen Miranda van der Toorn op haar zeventiende als onderwijsassistent stage liep op een OPOZ-school, dacht ze niet dat ze ooit leerkracht zou worden. Dat werd ze wel en sinds de zomer van 2021 is ze directeur op IKC De Triangel. Op haar eerste werkdag voelde het alsof ze thuiskwam.**

‘Toen ik op het vmbo zat, werd ik niet echt aangemoedigd om mezelf door te ontwikkelen. Dat gebeurde wel toen ik als onderwijsassistent stage liep op OPOZ-school IKC De Baanbreker, waar twee leerkrachten tegen me zeiden dat ik juist wel de pabo moest doen. Als zeventienjarige had ik dat duwtje in mijn rug nodig. Want daarvoor ben ik verder gaan leren en dat heeft me uiteindelijk gebracht waar ik nu ben.’

### **Nu is het moment**

‘Wat ik altijd aan kinderen wil meegeven, is dat je kunt worden wat je wilt en dat je je niet moet laten tegenhouden door beperkende gedachten. Toen ik de vacature voor directeur op IKC De Triangel op LinkedIn zag, dacht ik: nu is het moment. Ik heb vijf jaar met heel veel plezier als leerkracht gewerkt en daarna ben ik vijf jaar adjunct-directeur en drie jaar directeur op andere scholen geweest. Ik heb altijd het gevoel gehad dat ik meer wil betekenen voor een grotere groep kinderen. In deze functie kan dat. Ook spreken het didactische model en de visie op kunst en cultuur me aan.’

### **Professionele dialoog**

‘Toen ik bezig was met de pabo liep ik stage op IKC De Triangel en werken bij deze OPOZ-school voelt als thuiskomen. Het team is heel enthousiast en zij én de kinderen en hun ouders gaven me een warm welkom. Mijn uitdaging is om de visie van OPOZ te vertalen

naar de ambities: hoe halen we de doelen in ons schoolplan en hoe stuur ik het team daarbij aan? We zijn gestart met het werken in expertgroepen om daar kaders aan te geven. Ik wil de professionele dialoog over onderwijskwaliteit op gang brengen en de verdieping zoeken. Dat doe ik bijvoorbeeld door de leerkrachten te vragen een bepaald boek te lezen, een les voor te bereiden en klassenbezoeken af te leggen. Zo kleuren we met elkaar onze ambities in.’

### **Brede ontwikkeling**

‘Ik hoor wel eens dat ik er soms iets te veel bovenop zit, maar dat is vooral mijn enthousiasme. Ik ben me ervan bewust dat we vooruit moeten, maar ik heb ook geleerd mijn voet op de rem te houden. Niet alles hoeft in één keer. We zijn samen in ontwikkeling en we willen met elkaar deze school mooi houden en kwaliteit leveren. Uiteindelijk gaat het erom wat goed is voor de kinderen. Daarom vind ik dat we de focus moeten leggen op hun brede ontwikkeling, met aandacht voor vaardigheden en wie ze zijn als mens. Hoe mooi zou het zijn als ze, net als ik, kunnen worden wat ze willen!’

---

‘Ik wil de professionele dialoog over onderwijskwaliteit op gang brengen en de verdieping zoeken.’

---



TERUG NAAR INHOUDSOPGAVE



PAGINA 13

# Onze kinderen aan het woord

## 1 Waarom is het belangrijk dat je naar school gaat?



1

**Sem, 9 jaar**  
groep 6 IKC De Triangel

‘Omdat je moet leren, en als je leert, kun je verder naar de middelbare school.’



1

**Milena, 11 jaar**  
groep 8 IKC Meester Verwers

‘Je hebt school nodig om dingen te weten, zonder school kun je niet verder leren.’



1

**Fabiënne, 11 jaar**  
groep 8 IKC De Triangel

‘Het is vooral belangrijk voor je toekomst want je moet ook een baan hebben, anders verdien je geen geld.’



1

**Game, 10 jaar**  
taalklas IKC De Meerpaal

‘Als je leert, begrijp je wat andere mensen zeggen en dan kun je met ze praten.’



1

**Omar, 10 jaar**  
groep 6 IKC De Meerpaal

‘Als je niet naar school gaat, heb je later misschien een hele slechte baan of doe je iets wat je heel saai vindt.’



**2** Als je heel goed bent in een vak of juist niet, wat doet de juf of meester dan?

**Tommie, 9 jaar**  
groep 6 IKC De Triangel

**2**

‘Snelle rekenaars krijgen extra opdrachten en mogen ook op de gang verder werken.’



**Sanne, 11 jaar**  
groep 8 IKC De Springplank

‘Als je bijvoorbeeld spelling of rekenen lastig vindt, dan krijg je daar extra hulp bij. Je mag dan de klas uit tijdens een vak waarin je wel goed bent.’

**2**



**Omar, 10 jaar**  
groep 6 IKC De Meerpaal

**2**

‘Spelling is moeilijk en op donderdag na schooltijd krijgen we een uur extra les van één meester en twee juffen.’



**Abdelouali, 11 jaar**  
groep 8 IKC Meester Verwers

‘Soms is het lastig via de computer want als er een storing is, kun je niet verder. Bij een boek heb je nooit een storing. En sommige kinderen haken af met schrijven en moeten daar extra lessen voor hebben.’

**3**



**3** Leer je liever uit een boek of via de computer?

**Endrio, 9 jaar**  
groep 5 IKC De Meerpaal

**3**

‘Computers zijn van nu en schrift is van vroeger. Maar als je niet genoeg schrijft, krijg je pijn aan je hand.’

**Omar, 10 jaar**  
groep 6 IKC De Meerpaal

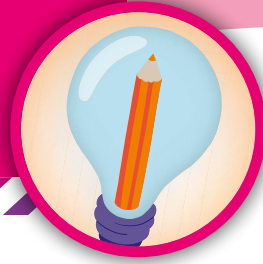
**3**

‘Ik vind werken op een laptop moeilijker en met een schrift leuker. Ik kan wel snel schrijven, maar niet zo snel typen.’

**Tommie, 9 jaar**  
groep 6 IKC De Triangel

**3**

‘Ik vind het wel fijn om digitaal te werken omdat je dan kunt typen in plaats van schrijven. Maar ik vind het niet per se makkelijker want je moet op die site ook nog alles opzoeken.’



# IPC: leren waar je je leven lang wat aan hebt

**IKC De Vijverburgh startte in 2010 met het innovatieve International Primary Curriculum (IPC). Aardrijkskunde, geschiedenis, natuur, burgerschap en creativiteit werden geïntegreerd in overkoepelende thema's. Het is sindsdien een onmisbaar lievelingsvak. Het geheim? 'Nieuwsgierigheid en eigenaarschap', aldus juf Charlene. 'Je stuurt op wat kinderen willen leren en zelf kunnen onderzoeken.'**

## Toekomstgerichte methode

Directeur Dusty Duijzer nam elf jaar geleden het initiatief voor een onderzoek naar de IPC-methode. 'Centraal stonden toen vragen als: Waar leiden we de kinderen voor op? Hoe laten we ons onderwijs optimaal aansluiten bij de maatschappij? En hoe zorgen we dat elk kind leert en zijn ei kwijt kan? Zo zijn we uitgekomen bij IPC. Het gaf ons ook de mogelijkheid om ons beter te onderscheiden van de andere scholen. IPC is een toekomstgerichte methode, omdat de thema's telkens aangepast zijn aan de actualiteit.'

---

**Directeur Dusty Duijzer:**  
'IPC biedt het voordeel van samen leren op alle fronten.'

---

## Vergroten van vaardigheden

Op IKC De Vijverburgh krijgen kinderen vanaf groep 3 in de ochtend de basisvakken. Dan wordt een stevige kennismat geleegd in begrijpend lezen, taal, rekenen en schrijven. Elke middag is er IPC, met ruimte voor ontdekkend leren, het opdoen van véél kennis en het vergroten van

vaardigheden waar je je leven lang wat aan hebt. Kinderen leren samenwerken, onderzoeken, kennis vergaren en delen, presenteren, en verbanden leggen, naast creatieve en burgerschapsvaardigheden.

## Ontdekkend leren

Juf Charlene Korving is leerkracht van groep 6. Ze is sinds de pabo al enthousiast over deze integrale methode: 'De thema's zijn aansprekend voor de kinderen. De leerkracht zorgt dat er een kennisbasis is en daar gaan de kinderen verder mee aan de slag. In dat proces van ontdekkend leren ben je aan het sturen én begeleiden.' Doelgericht leren staat altijd centraal bij IPC. Kennis- en vaardigheidsdoelen zijn daarbij even belangrijk.

## Verbanden leggen

Het team bereidt gezamenlijk de thema's voor door te kijken waar het thema raakt aan alle zaakvakken, de creatieve vakken, gym, ICT en media, en aan burgerschap. Dusty: 'Verbanden leggen is belangrijk. Tussen de vakken, tussen hier en daar, tussen de maatschappij en wat we in school leren. Kinderen ontdekken overeenkomsten en verschillen, leren hoe die ontstaan en vormen zich daar een mening over.'

## Prikbord

Op het grote prikbord achter in het lokaal komen gedurende het thema alle vragen, werkjes en ontdekkingen te hangen. Charlene: 'Met de start introduceren we het thema op een speelse manier. Zo waren de flessen cola met een Mentos erin de bruisende start voor het thema 'Vulkanen'. Want zou een echte vulkaanuitbarsting ongeveer hetzelfde werken? Of zou dat heel anders gaan? Zo krijgt het thema vorm vanuit nieuwsgierigheid en vragen van de kinderen zelf.'

---

**'Je ziet dat kinderen beter overleggen, samenwerken en iets van elkaar aannemen.'**

---

## Leervragen en leerwensen

De mindmaps van de kennisoogst maken duidelijk wat de kinderen al weten over het thema. Dan komen ook hun leervragen en leerwensen op tafel. En daarna volgen de uitleg van het thema en de leeractiviteiten die daarbij horen, zoals opdrachten, presentaties en natuurlijk een uitstapje. Charlene vervolgt: 'IPC biedt bij elk thema een vaste structuur. De chronologische volgorde en vaste pictogrammen op het bord zijn een fijne reminder voor ze. Ook ouders en de andere leerlingen vinden het leuk om te zien wat de groep heeft geleerd.'





### Ambitie 3 Onderwijsinnovatie - Nieuwe dingen zien, doen en ervaren

Binnen OPOZ leren we door open te staan voor onze omgeving, de maatschappij en innovatieve ontwikkelingen. De vernieuwende inzichten en innovatieve kansen die daaruit voortkomen, zien we terug in de school.

#### Samen leren

Groepsdoorbrekend werken maakt dat kinderen ook leren samenwerken met niet-leeftijdsgenoten. Dusty ziet het effect daarvan terug: 'IPC biedt het voordeel van samen leren op alle fronten. Je ziet dat de kinderen beter overleggen, dat ze samenwerken en iets van elkaar aannemen. En ze durven ook hun mening te geven. Kinderen uit verschillende groepen gaan op het plein ook socialer met elkaar om. Dat is gewoon fijn.'

#### Juna uit groep 6

'Bij het thema 'Ben je in vorm?' over het menselijk lichaam, voeding en beweging moest je een eigen gymles maken. Een paar kinderen hebben een deel van de gymles zelf geleid. Voor het thema 'Vulkanen' heb ik kaartjes getekend en opgeschreven wat er aan de binnenkant van een vulkaan zit. Ook voor later is IPC goed, want je leert ook samenwerken met iemand die je minder leuk vindt.'



#### Nya uit groep 6

'IPC is eigenlijk een soort plezierles waar ik veel van leer. Als dat weg zou gaan, dan ga ik denk ik naar een andere school. Iedereen in de klas kan meedoen met IPC, ook kinderen die het moeilijk vinden. Het leukste thema ging over voertuigen. Toen kwam mijn vader langs met zijn vrachtwagen en ik mocht helpen uitleggen.'

# VAN START

## De leerkrachten van de toekomst

Nicole van der Hoeven is blij met de rust in haar werk op IKC De Saffier na twee drukke jaren waarin ze opleiding, werk en gezin combineerde. Natalie Metz zet de stap van onderwijsondersteuner naar leerkracht en geniet van de zelfstandigheid voor haar groep. Demelza Eichholtz zet haar ervaring als jeugdzorgmedewerker in, nu ze als zij-instromer bij OPOZ aan de slag is gegaan.

Drie zij-instromers over hun keuze voor de klas bij OPOZ.



Nicole van der Hoeven (35), IKC De Saffier

‘Didactisch had ik wel veel te leren, want gym geven is echt iets anders dan kinderen rekenen en taal aanleren.’

‘Na de sportacademie heb ik sportmanagement gestudeerd. Als zwemleerkracht en locatiemanager van een zwembad werkte ik veel. Thuis stond mijn laptop ook altijd open. Dat beviel me steeds minder, vooral toen we kinderen kregen. In 2019 las ik over het zij-instroomtraject. Ik gaf mijn hele leven al les, dus de keuze om dit traject te doen was een logische stap.’

### Intens traject

‘Afgelopen mei ben ik afgestudeerd. Terugkijkend is het wel een intens traject geweest. Ik bedoel: in twee jaar werk je er vier jaar pabo doorheen. Als je begint, sta je meteen voor de klas. Het is je studie en meteen ook je werk, dus je kan niet lekker even achter in de klas zitten observeren. Nu kan ik zeggen dat het die hectiek wel waard is geweest.’

### Didactiek

‘De HALO is een pedagogische opleiding, dus mijn ervaring met klassenmanagement was er al. Didactisch had ik wel veel te leren, want gym geven is echt iets anders dan kinderen rekenen en taal aanleren. Voor het team was het fijn dat er iemand kwam met leservaring, die ook meteen voor de klas kon. Ik voel me hier thuis. In ons team doet iedereen alles voor elkaar.’

### Bewegend leren

‘Ik ben van het bewegend leren en ik sta regelmatig met mijn groep 7 in de aula of op het schoolplein les te geven. Spelletjes doen in plaats van zittend leren achter je bureautje.’

### Werk-privébalans

‘Met een gezin is het fijn dat je meteen betaald aan het werk bent. En we zijn nu met ons vieren echt vrij in alle schoolvakanties. Deze keuze heeft me meer rust gebracht.’



## Natalie Metz (40), IKC De Edelsteen

'Ik ben natuurlijk echt een starter als zij-instromer, maar zo voelt het niet tussen mijn vertrouwde collega's.'

'Na elf jaar werken in de kinderopvang, merkte ik dat ik de baby's en peuters ontgroeid was. Als onderwijsassistent werd ik anderhalf jaar geleden meteen opgenomen in het fijne en hechte team van IKC De Edelsteen.'

### Coachen

'Na verloop van tijd merkte ik dat ik meer wilde dan alleen groepjes kinderen begeleiden en de leerkracht ondersteunen: ik wilde een eigen groep en daarmee meer tijd om een band met de kinderen op te bouwen om hen zo goed mogelijk te kunnen coachen in hun leerproces. Vorig jaar tijdens de Daltoncursus heb ik het besluit genomen om de zij-instromersopleiding te doen.'

### Vertrouwde collega's

'Ik ben natuurlijk echt een starter als zij-instromer, maar zo voelt het niet tussen mijn vertrouwde collega's. Ik voel me vrij om vragen te stellen en krijg de tijd om mezelf optimaal te kunnen ontwikkelen. Dat is fijn.'

### Trots

'Het was vooral heel spannend in de eerste week als leerkracht voor de kleutergroep: zullen de kinderen wel naar mij luisteren, ook al kennen ze me van het afgelopen schooljaar en heb ik vertrouwen in mijn aanpak? Maar gelukkig waren mijn zorgen voor niets. Ik ben echt trots dat ik voor de groep sta en dat het goed gaat. Natuurlijk loop ik af en toe echt wel tegen dingetjes aan. Dan weet ik: o ja, dat moet ik de volgende keer even anders doen.'

### Daltonkernwaarden

'In Zoetermeer is het OPOZ of Unicoz als je het onderwijs in wilt. Ik koos voor OPOZ vanwege de openbare identiteit en de ambities. Toevallig kwam deze vacature bij IKC De Edelsteen vrij en zo ben ik hier beland. De werkwijze op IKC De Edelsteen waarbij de daltonkernwaarden centraal staan, vind ik heel fijn. En dat de basis van het eigenaarschap al bij het jonge kind wordt gelegd, vind ik fantastisch. Ik vind het heel bijzonder dat ik hier mijn steentje aan mag bijdragen.'



## Demelza Eichholtz (39), IKC Da Vinci

'Samenwerken met mijn duocollega is voor mij een luxe, want ik krijg feedback op mijn lessen en kijk mee met die van haar.'

'Ik heb ooit gekozen voor de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening, omdat ik het verschil wilde maken voor kinderen. Via mijn werk in de jeugdzorg stroom ik nu het basisonderwijs in. Ik blijf het mooi vinden om hun groei te zien, zowel bij de cognitieve vakken als sociaal-emotioneel.'

### Snelle ontwikkeling

'Op verschillende OPOZ-scholen heb ik het snuffeltraject doorlopen en afgesloten met een OPOZ-assessment. Na het geschiktheidsonderzoek op de Haagse Hogeschool ben ik vlak voor de tweede lockdown in dienst gekomen. Twee maanden later stond ik echt live voor de klas, hier bij IKC Da Vinci. Ik sta twee dagen zelfstandig voor groep 3, daarom voelt het als mijn eigen groep. Dat ik op donderdag kan samenwerken met mijn duocollega is voor mij een luxe want ik krijg feedback op mijn lessen en kijk mee met die van haar. Het vertrouwen dat ik van al mijn collega's krijg, helpt me om een hele snelle ontwikkeling door te maken.'

### Warm welkom

'Ik vind deze overstap een groot en mooi avontuur. Ik waardeer heel erg hoe welkom ik was op IKC Da Vinci. Het team is open en staat echt klaar voor elkaar. Ik kan bij iedereen terecht met mijn vragen! Met mijn achtergrond in de jeugdzorg heb ik het team ook wat te bieden. Ik heb veel ervaring met kinderen met ontwikkelings- en gedragsproblemen en bijvoorbeeld ook met lastige gesprekken met ouders. Ik merk dat de ouders mij zien als de leerkracht, ondanks dat ik nog in opleiding ben.'

### Elke dag met plezier

'Ik kijk wel uit naar de vrije donderdagavonden als ik geslaagd ben! Maar ik ben nu al blij met de overstap: ik ga elke dag met plezier naar m'n groep en fiets stralend terug naar huis.'





# Gezamenlijk werken aan één professionele cultuur

De goede contacten tussen de teams op IKC De Piramide maken dit IKC tot een fijne omgeving voor kinderen van 0 tot 13 jaar. 'We werken goed samen, maar nu is het tijd om onze ambities als IKC verder aan te scherpen en deze samen met de beide teams te concretiseren in een nieuw plan', vertelt Manon Hulst, directeur van IKC De Piramide.



## Ambitie 4 Samenwerking - Samen in ontwikkeling

Binnen OPOZ leren we van en met elkaar: dat geldt voor de kinderen en voor ons als professionals. Ontwikkelen en leren zien we als een dagelijkse bezigheid voor iedereen. We staan open voor samenwerking met maatschappelijke partners.

### Eén kamer

Samenwerken kunnen ze prima op dit IKC in de wijk Meerzicht. Directeur Manon Hulst en locatiemanager Marije Vugteveen (opvang) hebben tijdens het interview aan een half woord genoeg en vullen elkaars verhaal rustig aan. De directeur, locatieleider en hun adjuncten delen één kamer. Manon: 'Heerlijk dat we geen aparte afspraken hoeven te maken om praktische dingen te regelen! Onze volgende stap is om naast die snelle praktische afstemming ook de gezamenlijke visie op kindontwikkeling te herijken, onze doelen concreet uit te werken en zo de warme overdracht en de doorlopende leerlijnen te versterken.'

### Gezamenlijke ambities

Bij de start van hun werk een aantal jaren geleden, hadden Manon en Marije de wens om van beide teams één team te maken. Omdat dit door de verschillen in werktijden en wet- en regelgeving praktisch niet uitvoerbaar bleek, lieten ze dit verregaande idee aanvankelijk los. Tijdens een masterclass over IKC-vorming ontdekten ze dat een nieuw IKC-breed beleidsplan een waardevolle gewenste stap in de samenwerking kon zijn. Zo'n beleidsplan vormt een stevige basis voor het schoolplan en het beleidsplan van de opvang. Manon: 'We willen met de beide teams ons IKC-plan uitwerken, omdat dat ook bijdraagt aan de onderlinge

verbinding. Onze ambitie is daarnaast om de professionele relatie tussen de beide teams verder te verdiepen. Daar willen we echt structureel meer tijd voor vrijmaken.'

### Eén professionele cultuur

IKC De Piramide heeft alle faciliteiten in huis die nodig zijn voor kinderopvang én basisonderwijs. De gebruikers delen wekelijks elkaars ruimtes en dat biedt de kinderen heel veel extra's. Maar delen heeft ook zo z'n uitdagingen. Manon: 'Onze leerlingen krijgen kookles in de grote keuken van het kinderdagverblijf. En het speellokaal is ook de gymzaal voor peuters en kleuters. Soms is een ruimte niet zo netjes achtergelaten. Dan is het belangrijk om elkaar daarop aan te spreken. Omdat dat nog niet voor iedereen gemakkelijk is, willen we gezamenlijk werken aan één professionele cultuur, waarin elkaar feedback geven vanzelfsprekend is.'

### Van peuter- naar kleutergroep

Veel ouders kiezen ervoor om hun kind binnen het IKC door te laten stromen naar de basisschool. De peuters kennen de grotere kinderen vaak al van het naastgelegen schoolplein en raken ook al vertrouwd met de gezichten van de leerkrachten. Marije: 'Bij de peuter- en kleutergroepen gebruiken we bewust dezelfde kleuren voor de dagen van de week en daarnaast werken we





met dezelfde thema's, zoals de boerderij, Sinterklaas en de seizoenen. Maar voor een goede overstap naar de kleutergroep doen we veel meer.'

### **Doorlopende lijnen**

Om de overdracht van peuter- naar kleutergroep voor alle peuters te optimaliseren, zette het IKC structurele stappen. Manon: 'Na de IKC-masterclass hebben we het overdrachtsformulier voor de driejarigen verbeterd. De pedagogisch medewerker (PM) kan daarin ook aangeven welke zorg en aandacht een kind nodig heeft. Zo weten wij precies bij welke leerkracht en in welke groep een peuter straks goed zal passen.' Daarnaast bespreken de PM en de leerkracht van groep 1 elk kind bij wijze van warme overdracht, voordat de peuter in de kleuterklas begint.

---

'Onze ambitie is om de professionele relatie tussen de beide teams verder te verdiepen.'

---



### **Extra's bieden**

Voor de ontwikkeling van het IKC-beleidsplan staat ook de doorgaande leerlijn op de agenda. Het IKC biedt kinderen met speciale behoeften nu al veel extra's. 'Als de PM bij een kind een extra zorgbehoefte opmerkt, vragen we de intern begeleider (IB'er) van de school om deze peuter te observeren', vertelt Marije. 'Zo kunnen we alvast iets extra's aanbieden, zoals meer uitdaging of extra ondersteuning', legt Manon uit. 'Als we starten met ons IKC-beleidsplan willen we vanuit onze gedeelde visie op ontwikkelen ook onze doorlopende leerlijnen verder versterken. Zo willen we nog meer aansluiten bij de ontwikkeling van de kinderen in ons IKC.'

Integraal Kindcentrum De Piramide is een fijne, vertrouwde plek voor kinderen. Ze kunnen er tot de overstap naar het voortgezet onderwijs terecht voor onderwijs en opvang. Kern Kinderopvang heeft in het IKC een kinderdagverblijf en de buitenschoolse opvang (bso), een peuterspeelzaal en speeltaalhuis en een VVE-groep (voor- en vroegschoolse educatie) voor kinderen met taal- en/of ontwikkelingsachterstanden.





**Naam:**

Daniëlle Schumer (49)

**Functie:** leerkracht SBO De Vuurtoren

**Woont in:** Zoetermeer

**Is altijd in voor:** hardlopen, crossfit  
en windsurfen

**Beste eigenschap:** geduld

**Meest trots op:** dat ik durfde te  
vertrouwen op mijn gevoel en de overstap  
naar het SBO heb gemaakt

# De speciale klas van Daniëlle Schumer





**Eerst stappen ze vaak met gebogen schouderjes de klas in, maar al snel ziet Daniëlle Schumer de kinderen in haar groep steeds opgewekter naar school komen. Een veilige omgeving, dat is wat deze leerkracht op SBO De Vuurtoren wil bieden. Ze maakte bewust de overstap van regulier naar Speciaal Basis Onderwijs (SBO).**

Daniëlle: 'Ik ben de oudste van drie kinderen en mijn broertje en zusje zaten ook op het SBO. Ik denk dat daar mijn affiniteit met het speciaal onderwijs vandaan komt. Dit zijn de kinderen voor wie je echt een rol van betekenis kunt spelen. Ze redden het niet in het reguliere onderwijs, hebben kenmerken van bijvoorbeeld ADHD of ADD, of een laag IQ. Ze willen vaak niet (meer) naar school omdat ze daar ongelukkig zijn. Ik wil ze een veilige omgeving bieden, waar ze succeservaringen kunnen opdoen en cognitief en sociaal-emotioneel kunnen groeien.'

#### **De beste beslissing**

'Ik geef les in groep 3 aan kinderen tussen de zes en acht jaar oud. De jongsten zijn eigenlijk 'grote kleuters'. Voor veel ouders valt het niet mee om te accepteren dat hun kind niet naar het reguliere onderwijs kan. Ze zijn soms boos en zien het SBO eigenlijk niet zitten. Ik word er wel blij van als ze me dan na een tijdje vertellen dat het toch de beste beslissing voor hun kind is geweest. Zo kan ik echt iets betekenen voor de kinderen én voor de ouders.'

#### **Veiligheid en structuur**

'Kinderen met leer- en/of gedragsproblemen hebben vooral behoefte aan veiligheid en structuur en dat laatste proberen we zoveel mogelijk te visualiseren. We gebruiken dagritmekaarten en als de kinderen de klas binnenkomen, ligt er altijd al een werkje voor ze klaar. We beginnen met lezen, dan eten en drinken we wat, daarna spelen de kinderen buiten en vervolgens gaan we rekenen. En zo heeft het middagprogramma ook een vaste structuur. Daarnaast werken we met Positive Behavior Support en dat

betekent dat we veel belonen. Dat kan met een muntje of een puntje als beloning, maar ook door gewoon te zeggen dat ze het goed doen. Daar leggen we echt de nadruk op en je ziet dat de kinderen daardoor groeien.'

daar leerde ik veel over internaliserend en externaliserend gedrag. Op SBO De Vuurtoren waren twee vacatures en toen ben ik eerst gaan kijken of ik mezelf hier zag werken. Dat voelde direct goed en ik

---

**'Hier kan ik echt iets betekenen voor de kinderen én voor de ouders.'**

---

#### **Geen spijt**

'Ik werkte jarenlang op IKC De Baanbreker in het reguliere onderwijs, maar heb nog geen dag spijt van mijn overstap naar het SBO. OPOZ bood de kans om de master Special Educational Needs te volgen en

werk hier nu bijna drie jaar. Het is een pittige baan en ik kom vaak handen tekort. Maar het is ook een baan die ongelooflijk veel voldoening geeft. Ken je die slogan 'De leerkracht doet ertoe'? Zo voelt het voor mij om in het SBO te werken.'







# Nieuw onderwijsconcept, nieuw gebouw en nieuwe naam

IKC Meester Verwers kon zich jarenlang onderscheiden met het montessori-onderwijs, een onderwijsconcept waar ouders bewust voor kozen. Helaas nam de interesse voor de school af door verschillende factoren. De hoogste tijd om IKC Meester Verwers een boost te geven.

## **Ambitie 5 Profilering - Heldere communicatie en sterke merken**

OPOZ profileert zich de komende jaren als een organisatie die zorgt voor een brede en optimale ontwikkeling van kinderen. Wij zien niet alleen de leerling, maar het hele kind. Vanuit onze openbare waarden en onze ambities maken we ons sterk voor gelijke kansen voor ieder kind.



Zo'n twee jaar geleden begon Nancy Liepert als directeur van IKC Meester Verwers. Nancy startte met de opdracht om het pedagogisch klimaat te verbeteren. Nancy: 'Vanaf mijn start als directeur ben ik veel in gesprek met ouders. Het is goed om een open gesprek te voeren, te kijken hoe we meer in verbinding kunnen komen en de positieve sfeer in de school terug kunnen brengen. De nieuwbouw van de school, die kan zorgen voor een nieuwe impuls, stond al op de planning. Maar er moest ook wezenlijk iets veranderen om patronen te doorbreken.'

---

**'De leraren zijn degenen die de zeven gewoonten voordoen en tot leven brengen.'**

---

#### **The Leader in Me**

Patricia Adegeest, intern begeleider en leerkracht van groep 5-6, beaamt dat er iets moest veranderen. 'Wij merkten dat we het montessorionderwijs niet meer op de gewenste manier konden uitdragen. We hadden veel startende leerkrachten die geen montessori-achtergrond hadden. Ook waren lesmethodes inmiddels verouderd. Bij het hele team was er de behoefte om te moderniseren.' Nancy: 'We zijn op zoek gegaan naar hoe we het pedagogisch klimaat sterker kunnen neerzetten en daarbij het goede van montessori - zoals zelfstandigheid, eigenaarschap en didactische materialen - kunnen behouden. Al snel kwamen we uit bij de pedagogische lijn 'The Leader in Me' met de zeven gewoonten van effectief leiderschap, gebaseerd op het gedachtegoed van Stephen Covey. Deze aanpak gaat over zelfsturing, samenwerken en het leren nemen van verantwoordelijkheid.'

#### **Voorbeeldgedrag**

Bijna een jaar geleden startte het team met een training om zich het gedachtegoed eigen te maken. De leerkrachten zijn degenen die de zeven gewoonten voordoen en tot leven brengen. 'Door het ontwikkelings-traject leer ik de gewoonten te integreren in dagelijkse situaties', vertelt Patricia. 'Net haalde ik bijvoorbeeld de cirkel van invloed aan tijdens mijn les. De kinderen snappen in die situatie dat hun gedrag bepalend is voor de reactie van een ander.' Nancy: 'Door de zeven gewoonten te verbinden aan de onderwijsdoelen breng je in de hele school een professionele cultuur op gang. Nadat we ons dit helemaal hebben eigen gemaakt, willen we ouders ook in dit gedachtegoed trainen. Als we de zeven gewoonten echt onderdeel van het dagelijks leven maken, gaan kinderen zich eraan gedragen, ook thuis. Dan is de cirkel rond.'

#### **Nieuw schoolgebouw**

'Het nieuwe schoolgebouw gaat ons helpen om ons onderwijsconcept goed uit te dragen en de bouw gaat heel voorspoedig', vertelt Nancy enthousiast. 'We houden er met de inrichting rekening mee, zodat de kinderen hun talenten kunnen ontdekken. Naast lokalen en leerpleinen komen er een keuken, een podium, een buitenlokaal, een 'Tiny Forest' en een moestuin op het dak. Na de meivakantie gaan we over.' Patricia: 'In groep 6 worden de leerlingen rangers van het Tiny Forest. De leerlingen planten zelf het bos, beheren het en gaan op onderzoek uit. Zo beleven ze de natuur optimaal.'

#### **Sleutel van succes is vertrouwen**

Volgens Nancy en Patricia hebben ouders het vertrouwen in de school de afgelopen jaren gemist. 'Er was lesuitval door corona en door personeelstekort. Gelukkig is het team weer op sterkte. Met elkaar kunnen

we de schouders er weer onder zetten en dat merken ouders ook. We zien de betrokkenheid van ouders toenemen. Dit schooljaar zijn we gestart met een info-avond, waarin we alle ontwikkelingen, waaronder het nieuwe schoolconcept, kunnen toelichten.' Nancy merkt dat het vertrouwen terugkomt, doordat zij nu weer minder contact heeft met de ouders. 'Dat lijkt tegenstrijdig, maar de contacten lopen nu daar waar ze horen, namelijk bij de leerkrachten. Dat vind ik een positieve ontwikkeling.'

---

**'Het nieuwe gebouw gaat ons helpen om ons onderwijsconcept goed uit te dragen.'**

---

#### **Samen lukt het beter**

Samen met het team, de medezeggenschapsraad, de denktank van ouders en de expertgroep vanuit het OPOZ-Koersplan met directeurs, wordt de nieuwe koers ontwikkeld. Missie en visie worden bepaald, net als de nieuwe naam voor de school en een passend motto. Nancy en Patricia weten wel wat voor school ze over twee jaar willen zijn. 'Dan zijn wij een school waar kinderen graag naartoe gaan, waar aandacht is voor zelfvertrouwen, waar kinderen hun talenten tot uiting kunnen brengen en persoonlijk leiderschap tonen. Dan wordt bijvoorbeeld de rondleiding gegeven door de leerlingen. We spreken elkaar aan op gedrag en zetten samen de schouders eronder. Want samen lukt het beter, of zoals Stephen Covey het zou zeggen: samen creëer je synergie.'



**Naam:**

Carin van der Ven (48)

**Functie:** adviseur onderwijs en kwaliteit  
en coördinator netwerk IB,  
IKC Het Zwanenbos (BAO/SBO)

**Woont in:** Zoetermeer

**Is altijd in voor:** een inhoudelijke discussie

**Beste eigenschap:** ik werk graag vanuit het  
belang van de kinderen

**Meest trots op:** combinatie regulier  
en SBO op onze school

Carin van der Ven:

‘Als coördinator  
netwerk IB heb ik  
een helicopterview  
ontwikkeld’



**‘Samen in ontwikkeling’ betekent bij OPOZ ook dat iedereen de kans krijgt zijn ambities waar te maken. Carin van der Ven is adviseur onderwijs en kwaliteit bij IKC Het Zwanenbos en sinds januari vervult zij daarnaast de taak van ‘coördinator netwerk IB’ binnen OPOZ.**

‘Dat ik in het onderwijs zou gaan werken, was voor mij al snel duidelijk. Het onderwijs is mij met de paplepel ingegoten, met twee ouders als leerkracht. Ik heb van dichtbij een kwetsbare ontwikkeling meegemaakt, met een familielid dat het Speciaal Basis Onderwijs (SBO) heeft doorlopen. Daardoor wist ik al snel dat ik later les wilde geven op het SBO. De zoektocht hoe je het beste uit een kind kunt halen, vind ik heel interessant.’

#### **Kwetsbare kinderen een kans geven**

‘Ik ben begonnen als leerkracht in het SBO en nu alweer dertien jaar werkzaam op IKC Het Zwanenbos, eerst als leerkracht en later als IB’er. IKC Het Zwanenbos biedt zowel regulier als SBO aan. Een unieke combinatie, waar ik trots op ben. Voor onze kwetsbare leerlingen kunnen wij als school net dat beetje meer betekenen. We kunnen kinderen echt een kans geven, samen met de ouders, groepsleerkrachten en een uitgebreid zorgteam. Het kind met een speciale zorgbehoefte bieden wat het nodig heeft, maakt mijn werk waardevol.’

#### **Een pioniersfunctie die we samen vormgeven**

‘Na 25 jaar als leerkracht, later met IB-taken, was ik toe aan een nieuwe uitdaging. Toen er binnen OPOZ een ‘coördinator netwerk IB’ gezocht werd, hoefde ik niet lang na te denken en

besloot ik te solliciteren. Sinds januari vervul ik deze rol naast mijn IB-werkzaamheden voor IKC Het Zwanenbos. Het is een pioniersfunctie, die in het verlengde van mijn werkzaamheden ligt en goed aansluit bij mijn ervaring. Als ‘coördinator netwerk IB’ werk ik met veel verschillende partijen uit Zoetermeer samen, zoals met het samenwerkingsverband, de gemeente en onderwijspartner Unicoz. Ook neem ik deel aan verschillende werkgroepen. Hierdoor ontwikkel ik een helicopterview, weet ik wat er speelt en wat de ontwikkelingen op het gebied van ondersteuning zijn.’

#### **Open en constructief overleg**

‘Deze kennis deel ik vervolgens met onze organisatie. Ik heb elke zes weken een open en constructief overleg met het bestuur, waarin we informatie uitwisselen, knelpunten bespreken en de koers bepalen. Ook spreken we af wie bepaalde punten oppakt en wat ik communiceer aan mijn IB-collega’s. Het is leuk om samen met het bestuur mijn opdracht verder vorm te geven.’

---

**‘Samen met ons team geven we de zorgstructuur handen en voeten.’**

---

#### **Een duidelijke stip op de horizon**

‘Vanuit een verandertraject ontwikkelen we ons ook op school-niveau. Binnen de kaders voeren we discussies, maar met een duidelijke stip op de horizon. Doordat ik zelf voor de klas heb gestaan, realiseer ik me wat bepaalde veranderingen inhouden. Ik kan mij daardoor inleven in mijn collega’s. Ik krijg veel energie van de samenwerking binnen ons team. Met elkaar geven we de zorgstructuur handen en voeten en vergroten we het kansrijk leren.’





**Maak jij  
onze dromen waar?**

**Kom werken bij OPOZ**

**Krijg jij ook zoveel energie van lesgeven? En word je blij van de interactie met kinderen? Als leerkracht maak jij het verschil en kun je ze helpen om hun dromen waar te maken.**

Werken op een OPOZ-school is werken bij een vooruitstrevende en sterke organisatie waar we met elkaar kwaliteitsonderwijs maken. We investeren niet alleen in onze leerlingen, maar ook in jou. Bij OPOZ krijg je de ruimte om te zoeken naar wat het beste aansluit bij de kinderen én bij jezelf. Want ook jij wordt goed begeleid en we bieden je alle mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen en te blijven groeien.

Wil jij op een inspirerende en lerende wijze het mooie vak van leerkracht uitoefenen en elke dag een beetje beter worden? Kijk op [www.opoz.nl](http://www.opoz.nl) voor meer informatie of beter nog: kom langs voor een gesprek!

[www.opoz.nl](http://www.opoz.nl)

Samen in ontwikkeling

TERUG NAAR [INHOUDSOPGAVE](#)

