



DE INTERN BEGELEIDER ALS KWALITEITSCOÖRDINATOR

1 JAAR LATER

Auteurs: Francis van Haandel en Noraly Snel



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

Dossiernummer 01 - 2023

r
e
i
s
o
r

COLOFON

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

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

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

Aan dit nummer werkten mee: Francis van Haandel, Noraly Snel en Luc Greven

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

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

Beeld: Shutterstock (pagina's 7, 15 en 17), René Schotanus (pagina 12) en Martine Sprangers (pagina's 11 en 18)

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

Lidmaatschap TIB inclusief TIB-dossier:

Lidmaatschap €169 voor 1 exemplaar 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



Drs. Luc F. Greven was o.a. directeur van het Seminarium voor Orthopedagogiek (Hogeschool Utrecht), leraar en schoolleider in het (voortgezet) speciaal onderwijs, hogeschooldocent en wethouder met onderwijs in zijn portefeuille. Hij schreef eerder over schoolleiderschap, interne begeleiding, kantelende scholen en over de school als lerende organisatie.

Deze eerste TIB-dossier gaat in op de rolzuiverheid van de intern begeleider als kwaliteitscoördinator. De LBBO heeft met de nieuwe beroepsstandaard een stevige impuls gegeven aan het denken over de positionering van de intern begeleider in de school. Het stof is nog niet neergedaald.

De taakinvulling van de intern begeleider tolde al jaren alle kanten op. De LBBO heeft dat gekanaliseerd met het bepalen van de drie werkdomeinen: de klassieke 'zorgregie', de ingeburgerde 'trendanalyse' en de nieuwere 'leercoördinatie'. Vooral de laatste, waarbij het aangrijpingspunt gericht op kwaliteit primair het leren van de leraar is, moet zich in de praktijk nog uitkristalliseren.

De beroepsstandaard heeft gezorgd voor een kader voor de professionele dialoog over de intern begeleider. Die rol van de intern begeleider is vooral 'zuiver' wanneer de invulling bijdraagt aan het realiseren van de doelen van de (specifieke) school. En overigens: wees alert! Met het domein 'leercoördinator' dijt de taak van de intern begeleider verder uit. Laat de professionele dialoog daarom ook over de prioriteiten gaan. Als er wat bij komt, moet er – op basis van afspraken tussen de professionele partners – ook wat af.

Luc Greven

Leiderschap in school

Auteur van De 10 principes van de intern begeleider

DE INTERN BEGELEIDER ALS KWALITEITSCOÖRDINATOR

In november 2022 heeft de LBBO de vernieuwde 'Beroepsstandaard voor de intern begeleider als kwaliteitscoördinator' uitgegeven. Ten opzichte van vorige versies is er meer gefocust op de taken en verantwoordelijkheden van de IB'er als kwaliteitscoördinator, de bijbehorende competenties, ethische aspecten van het werk en bevat het een voorbeeldfunctieprofiel. Inmiddels zijn we een jaar later; wat heeft de nieuwe standaard ons gebracht?

AUTEURS: FRANCIS VAN HAANDEL EN NORALY SNEL

Intern begeleiders in het basisonderwijs worden gezien als belangrijke actoren wanneer het gaat om de kwaliteit van het onderwijs, evenals de ondersteuning van leraren en leerlingen. De laatste jaren is een landelijke trend zichtbaar waarbij het schoolteam meer en meer medeverantwoordelijk is voor het vormgeven van de onderwijskundige ontwikkeling in de school. Het optimaal tot leren laten komen van alle leerlingen staat daarbij centraal. De school is een professionele leergemeenschap waarin leerlingen zich optimaal ontwikkelen en het team zich met elkaar professionaliseert, door van en met elkaar te leren. In deze 'leergemeenschappen' is de diversiteit aan rollen en veelheid aan taakinvullingen van de intern begeleider zichtbaar. De vernieuwde beroepsstandaard geeft richting aan hetgeen dat het meest belangrijk is: het tot leren komen van alle leerlingen en de centrale rol hierbij van de leraar (Van Haandel et al., 2022).

Aanleiding voor het herschrijven

Veel intern begeleiders worden in de scholen overladen met een grote verscheidenheid aan taken. En velen van hen voelen zich al jaren ongemakkelijk in hun positie en zijn vaak eenzijdig verbonden geraakt en gebleven met de onderwijs-zorgfunctie van de school (Greven, 2017). Zij stellen zichzelf fundamentele vragen over de ontwikkelingen van het onderwijs, net als over de ontwikkeling van hun eigen vak, zoals: 'Hoe verhoud ik mij tot een professionele





Francis van Haandel is voorzitter van het afdelingsbestuur IB van de LBBO en is de drijvende kracht achter de nieuwe beroepsstandaard.

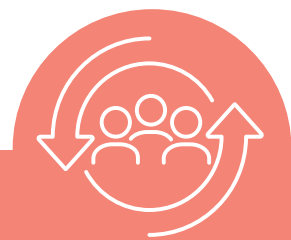


Noraly Snel is kwaliteitscoördinator bovenbouw bij rkbs Drie Koningen in De Meern.

leergemeenschap (PLG)?', 'Wat is mijn rol bij het leerteam?', 'Hoe ga ik om met het toenemend aantal expert-leraren binnen mijn team?' Deze vragen, maar ook andere vraagstukken, maken voelbaar dat een doorontwikkeling van het vak van de intern begeleider ophanden was. Zo zijn de dalende resultaten van het Nederlands onderwijs (Meelissen, Hamhuis & Weijn, 2020), een groot vraagstuk. En tegenwoordig is het lerarentekort, terwijl de leraar er zo toe doet, een uitdaging van elke dag. Daarnaast werden de vragen 'Zijn leraren wel voldoende geprofessionaliseerd? Hebben zij de kans gekregen zich gericht te scholen?' in het eindrapport van de Evaluatie Passend Onderwijs (Ledoux & Waslander, 2020), terecht gesteld.

Doorontwikkeling intern begeleiders

De LBBO sprak uitgebreid met intern begeleiders en andere onderwijsprofessionals over deze thema's om een scherp (in)zicht te verkrijgen op wat nodig is en wat precies de essentie moet zijn in de doorontwikkeling van het vak van intern begeleiders. Het viel op dat het beroep van de intern begeleider veel verschillende taakvelden heeft en op scholen op diverse manieren wordt ingevuld. Het gesprek kwam continu terug op het gericht(er) moeten en willen focussen op het werken aan onderwijskwaliteit. Landelijk wordt deze noodzaak van focus op onderwijskwaliteit ook steeds meer zichtbaar. In De Staat van het Onderwijs (Inspectie van het Onderwijs, 2020, blz. 61) staat het als volgt omschreven: 'Een gebrek aan monitoring van en sturing op verbetering van onderwijskwaliteit door de directie lijken de belangrijkste oorzaken voor het uitblijven van duurzame verbetering. Ook lijken leraren op deze scholen niet te beseffen dat de onderwijskwaliteit onvoldoende is en veranderingen in leraargedrag nodig zijn.' De onderwijskwaliteit staat onder druk en kwaliteitsverbetering is nodig. Hierbij kan de interne begeleider in het begeleiden en professionaliseren van de leraren in de school een cruciale sleutelrol vervullen.



Ontwikkelingen in de praktijk

Noraly: "Een aantal jaar geleden werd bij ons op school duidelijk dat de onderwijsresultaten niet overeenkwamen met wat we op basis van de populatie mochten verwachten. We kwamen tot het besef dat er verandering nodig was om de resultaten te verbeteren. We wilden graag evidence-informed werken en hebben ons verdiept in het onderzoek van Van der Waal (2016) naar organisaties die zo optimaal mogelijk willen functioneren. Dit heeft ons geholpen om kritisch te kijken naar onze schoolorganisatie. Met kennis over, zoals Van der Waal beschrijft, High Performing Organisations (HPO), is er bij ons stichtingsbreed voor gekozen om op onze scholen te focussen op deze pijlers van HPO. Onze school werd hierbij intensief begeleid door een extern bureau, dat de pijlers heeft vertaald naar schoolorganisaties.

Het doel van een High Performing School is niet om alle leerlingen op het allerhoogste niveau uit te laten stromen, maar wel om ervoor te zorgen dat alle

leerlingen zo effectief mogelijk onderwijs krijgen en daardoor zoveel mogelijk tot optimaal leren komen.

We hebben het dan over de volgende pijlers:

1. langetermijnvisie en -doelen
2. effectief leiderschap
3. hoge kwaliteit medewerkers
4. open en actiegerichte houding
5. continue verbetering en ontwikkeling

Bij ons betekende dit dat er in eerste instantie enorm is ingezet op het collectief professionaliseren van ons management, intern begeleiders en de leerkrachten. Dit vanuit de wetenschap dat kennis voorafgaat aan vaardigheid. Het team kreeg scholing over onder andere hoe kinderen effectief leren, didactische principes, persoonlijk leiderschap, het doen van (actiegericht) onderzoek en feedback geven en ontvangen. Daardoor groeide collectief de kennis over goede onderwijskwaliteit."

Urgentie vanuit een dalende onderwijskwaliteit en de andere hiervoor beschreven vraagstukken hebben we meegenomen in het schrijven van de nieuwe beroepsstandaard. Net als het gegeven dat het voorbeeldfunctieprofiel zoals die in de vorige versies van de beroepsstandaard werd gepubliceerd, niet meer voldeed. Deze was qua salarisschaal gezakt naar schaal 9/LA. Gelukkig zijn niet veel schoolbesturen meegegaan in deze daling en bleven zij hun intern begeleiders uitbetalen op het niveau van LB of schaal 10 of 11. Met de nieuwe beroepsstandaard moest dus ook een nieuw voorbeeldfunctieprofiel met daarbij horende functiewaardering worden geschreven. Een waardering die recht doet aan de positie en waardering van deze beroepsgroep, waarvoor de meesten ook een opleiding op masterniveau hebben gevolgd.

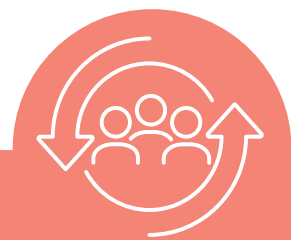
Wat is het doel van een beroepsstandaard?

Een beroepsstandaard brengt in kaart welke kennis, vaardigheden en kwaliteiten van een beroepsgroep verwacht worden. De standaard geeft autonomie aan de beroepsuitoefening, begrenst het vak en versterkt het imago van de beroepsgroep. Daarnaast draagt deze bij aan kwaliteitsbevordering, regulering en verantwoording (SRVO, 2021). Kortom: een beroepsstandaard verstevigt het beroep! De beroepsstandaard geeft duidelijkheid over de grote variatie aan taken en verantwoordelijkheden. Deze beschrijving komt de kwaliteit van het Nederlandse onderwijs ten goede: het zorgt voor gemeenschappelijke taal. Ook de maatschappelijke erkenning van de beroepsgroep is hierbij belangrijk.

"De kwaliteitscoördinator heeft geen beoordelende rol."

Met de nieuwe beroepsstandaard moest een 'gezicht' worden gegeven aan de diversiteit van de omvangrijke taak en moest tegelijkertijd het werkveld van de intern begeleider worden herkaderd. De taken van de intern begeleider houden meer in dan de organisatie en coördinatie van extra ondersteuningsbehoeften van leerling en leraar. De belangrijkste ontwikkelingen focussen zich op het (meer) stimuleren en coördineren van de onderwijskwaliteit. De intern begeleider in de rol als kwaliteitscoördinator heeft een sleutelpositie in het team, om samen met de directie en teamleden het leren van en met elkaar te versterken; dit altijd ten gunste van het optimaal tot leren komen van alle leerlingen. De kwaliteitscoördinator heeft geen beoordelende rol, werkt vanuit vertrouwen en ethisch perspectief, is integer vanuit het morele kompas om 'de goede dingen te doen voor leerlingen' en stelt van hieruit vragen als *critical friend* over leren en lesgeven; altijd met het doel de kwaliteit van het onderwijs te versterken.





De intern begeleider in de praktijk

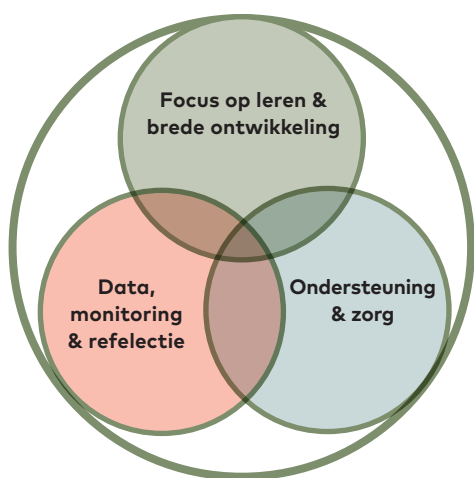
Noraly: *"Binnen onze stichting was de wens groot om het werkveld van de intern begeleider opnieuw onder de loep te nemen en door te ontwikkelen. De directeuren en de intern begeleiders hebben hier veel gesprekken over gevoerd. Onze intern begeleiders vonden dat ze te veel curatief bezig waren en wilden veel meer kijken naar de preventieve kant. Het was immers bekend dat goed onderwijs, waarbij meer leerlingen kunnen profiteren van het basisaanbod, ervoor zorgt dat er achteraf minder 'verholpen' hoeft te worden. We kwamen tot de conclusie dat er nog te veel tijd zat in individuele casuïstiek en kwamen tot het besef dat we veel meer wilden investeren*

in het versterken van de leerkrachten. Zij moeten er uiteindelijk elke dag voor zorgen dat de leerlingen goed onderwijs krijgen. De intern begeleiders wilden meer de klassen in, meekijken naar het handelen van de leerkracht, goede onderwijs gesprekken voeren, onderzoeken wie good practices kan delen en waar winst te behalen is. Ook wilden we meer gebruikmaken van betere data-analyse om te achterhalen of er trends zichtbaar zijn, waar we successen zien en indien nodig tijdig bij kunnen sturen. De heldere visie en de langetermijndoelen die we hadden opgesteld, waren enorm helpend in de veranderende rol van IB naar KC."

Waarom de keuze voor de naam kwaliteitscoördinator?

De taken en het werkveld van de intern begeleider werden steeds vaker een punt van discussie. In het veld kwamen we steeds meer andere benamingen voor de intern begeleider tegen. Waar in het ene deel van Nederland gesproken werd over een kwaliteitsmanager, sprak men verderop bijvoorbeeld over de intern begeleider als innovatief begeleider (IBO). Dit zorgde voor verwarring aan de diverse gesprekstafels. Hoe kan je zorgen voor goede onderwijskwaliteit en daar samen over nadenken als er andere benamingen voor – in essentie – hetzelfde vakgebied worden gegeven? Hoe kan je dan collectief optrekken in de maatschappelijk opdracht om te zorgen voor goed onderwijs om de landelijk dalende resultaten tegen te gaan? Het is belangrijk dat men elkaar kan blijven verstaan om zo bij te dragen aan het gezamenlijk oppakken van die verbetering van onderwijskwaliteit; ook als het gaat om professionaliseringstrajecten en opleidingen is het belangrijk om met elkaar dezelfde taal te blijven spreken. De LBBO deed daarom een oproep om te gaan voor eenduidigheid en ging met vele werkgroepen, intern begeleiders, schoolleiders en opleidingsinstituten in gesprek. Dit was een zeer intensief proces en heeft uiteindelijk geleid tot de geheel herziene beroepsstandaard *De intern begeleider als kwaliteitscoördinator*.

FOCUS OP LEREN



De nieuwe standaard

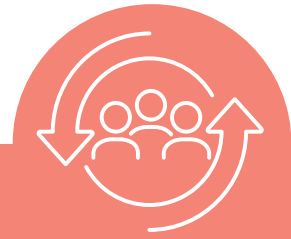
De nieuwe standaard bevat een voorbeeldfunctieprofiel en richt zich daarnaast op drie domeinen:

Domein: Focus op onderwijskwaliteit begint met focus op leren

Bij de focus op leren gaat het om het leren van alle leerlingen in de brede ontwikkeling, met de focus op de basisvaardigheden. En het leren van alle teamleden in een professionele kwaliteitscultuur waarbinnen het zelfreflecterend vermogen van de leraar centraal staat. Wanneer schoolteams weten hoe 'het leren werkt in het brein', dan heeft dit direct positief effect op de vaardigheden van lesgeven en daarmee op het leren van alle leerlingen. Het met elkaar opbouwen van kennis en afspraken maken over de wijze van effectief lesgeven, vormen samen het normatieve kader waarbinnen de school het onderwijs duurzaam organiseert. Dan ondersteunt iedereen in de school elkaar, geeft elkaar feedback en/of feedforward, ook op het nakomen van deze afspraken.

De kwaliteitscoördinator, in de rol van leercoördinator, deelt kennis met het team over wetenschappelijk bewezen inzichten over leerprocessen (*evidence-informed*), bijvoorbeeld vanuit de cognitieve leerpsychologie, met als doel dat leraren weten 'hoe leren werkt'. Cognitieve leerpsychologie is een tak van de psychologie die zich richt op het begrijpen van hoe het leren in de hersenen van een mens plaatsvindt, hoe leerprocessen worden beïnvloed door de manier waarop informatie wordt verwerkt, opgeslagen en opgehaald. Inzicht hebben in 'hoe leren werkt', ondersteunt onderwijsprofessionals bij het geven van effectieve instructies om het leerproces bij leerlingen te optimaliseren. Het maakt dat de stappen in het instructiemodel bewuster genomen worden. Inzicht hebben in 'hoe leren werkt' maakt ook dat leerkrachten er meer overtuigd van raken dat alle kinderen optimaal tot leren kunnen komen.

De kwaliteitscoördinator ondersteunt en begeleidt deze voortdurende professionele ontwikkeling van leraren door middel van collegiale samenwerking, open discussies over de gevestigde routines en reflectie op het eigen professionele handelen van de leerkracht en in teamverband.



Focus op leren in de praktijk

Noraly: "Door alle scholing die we als team hebben ontvangen, was er op een gegeven moment sprake van een collectieve kennisbasis. Dit zorgde ervoor dat het haast niet meer mogelijk was om anders te willen werken dan evidence-informed. De kennis werd onze toetssteen en resulteerde in een heldere visie op het gebied van leren, leren organiseren, professionaliseren en een visie op verbeteren en veranderen. Inmiddels zijn we een paar jaar verder en werken we nog steeds vanuit deze visie. Het hele team blijft scholing krijgen en we leren echt met en van elkaar. Door alle kennis die we de afgelopen jaren gezamenlijk hebben opgedaan, is de visie ons inmiddels echt eigen geworden; het is geen visie die alleen maar op papier staat, maar een visie waar we met zijn allen achterstaan, waar we keihard voor werken en trots op zijn. Dankzij het werken vanuit deze heldere kennisbasis weten we met zijn allen waar we heen willen en ligt de focus op het continu ontwikkelen en verbeteren van ons onderwijs."

Als kwaliteitscoördinator zijn we zoveel mogelijk bezig met het versterken van de leerkrachten en proberen we hierbij altijd de visie en de langetermijndoelen voor ogen te houden. Zo voeren we regelmatig klassenbezoeken uit die gericht zijn op een bepaald thema. Soms is dit het klassenmanagement, soms wil je een specifiek vak zien, een fase uit het EDI-model, een close reading-les, etc. Daarbij proberen we steeds meer te stimuleren dat leerkrachten ook een eigen leervraag opstellen. Na een klassenbezoek vindt er altijd een nagesprek plaats waarin we met de leerkracht delen wat we hebben gezien en bevragen we hen op de gemaakte keuzes. Het is mooi om tijdens deze gesprekken successen te delen en soms een kwartje te zien vallen als de leerkracht tot een interessant inzicht komt. Natuurlijk komt het ook weleens voor dat er

nog winst te behalen is. Naast dat we met de leerkrachten meedenken in wat er nodig is om deze winst te behalen, stimuleren we de leerkrachten ook om het ontwikkelpunt te delen in het leerteam. Vaak komen daar al heel veel good practices uit naar voren of er kan geregeld worden dat de leerkracht een keer met een collega meekijkt. Ook hebben we sinds vorig schooljaar binnen de stichting een academie opgericht waarin verschillende onderwerpen aan bod komen die gericht zijn op het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Hier wordt onder andere ook gefocust op weten hoe leren werkt in het brein. Leerkrachten die hier behoefte aan hebben of het gewoonweg leuk vinden om extra kennis op te doen, kunnen hieraan deelnemen. Nieuwe leerkrachten worden nadrukkelijk gestimuleerd cursussen te volgen binnen de academie. Op die manier worden zij meegenomen in de visie op leren binnen de stichting. Het besef dat we het met elkaar moeten doen, is bij ons op school heel erg aanwezig; wij als kwaliteitscoördinatoren stimuleren dit ook. Zolang iedereen een lerende houding heeft, kunnen we met elkaar blijven ontwikkelen en verbeteren.

Bovenschools komen de kwaliteitscoördinatoren meermaals per jaar samen, ons zogeheten KC-platform. Tijdens deze bijeenkomsten gaan we met elkaar in gesprek over verscheidene onderwerpen en zijn we voortdurend bezig met onze professionalisering gericht op onze rol als kwaliteitscoördinator. We bespreken wat er op de scholen speelt, waar we successen beleven en waar we nog ruimte voor verbetering zien. De gesprekken die we op het platform voeren en het delen van good practices zijn enorm waardevol. Door deze uitwisseling leren we van elkaar en weten we dat we altijd op elkaars expertise kunnen terugvallen als het soms even nodig is."

DATA, MONITORING EN REFLECTIE

Domein: Data, monitoring en reflectie

De schoolleider en de intern begeleider als kwaliteitscoördinator hebben de focus op het versterken van de onderwijskwaliteit en de continue (door)ontwikkeling van de onderwijs-kwaliteitscyclus. Het cyclisch monitoren van deze afspraken over aanbod, acties, taken en gedrag geeft voortdurend zicht op de ontwikkeling in de school, in het team en op de resultaten van leerlingen. De onderwijs-kwaliteitscyclus (kwaliteitszorg) verwijst naar het cyclische proces van het beschrijven, verklaren, evalueren en verbeteren van de kwaliteit van het aangeboden onderwijs. De belangrijkste vraag hierin is: wat is het effect van ons aangeboden onderwijs en wat zegt dat over de kwaliteit van ons onderwijs en lesgeven? Deze vraag kan door de intern begeleider als kwaliteitscoördinator, die als verbinder op allerlei plekken in de school de diverse gesprekken voert, continu onder de aandacht worden gebracht.



"Het gaat vooral ook om data-zingeving: de vertaling naar de onderwijs-werkprocessen."

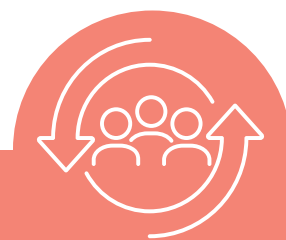
In de dagelijkse praktijk is het belangrijk dat leraren data verzamelen aan de hand van observaties, formatieve strategieën en het stellen van de juiste 'controle van begrip-vragen'. Het hogere doel is dat op ieder moment van de dag de leraar weet wat de leerling al wel of nog niet geleerd heeft en of doelen zijn bereikt. Het gaat om het verzamelen van kwalitatieve data, maar vooral ook om data-zingeving: de vertaling naar de onderwijs-werkprocessen. Uit onderzoek blijkt dat het gebruik van data leidt tot het geven van beter onderwijs en uiteindelijk tot betere leerprestaties van leerlingen (Pameijer, 2017). Leraren analyseren gezamenlijk de verzamelde data en bepalen vervolgacties. Het cyclisch monitoren van de kwaliteit van het aangeboden onderwijs zorgt ervoor dat leraren beter (gaan) weten wat sterk is aan het onderwijsaanbod (kennis en vaardigheden) en wat versterkt moet worden, opdat alle leerlingen optimaal tot leren komen. Het afstemmen van het onderwijsaanbod binnen leerteams, vertaald naar effectieve lessen, is van cruciaal belang, net als het analyseren van de effecten hiervan op het leren van alle leerlingen. De intern begeleider als kwaliteitscoördinator ondersteunt en begeleidt deze processen van het cyclisch monitoren op alle lagen in de organisatie.

De kwaliteitscoördinator heeft, samen met de schoolleider, een onderzoekende houding en motiveert en stimuleert de teamleden om zelf ook deze houding aan te nemen. Deze onderzoekende houding wordt ingezet om daar waar nodig extra aandacht te geven aan onderwijsontwikkeling om de kwaliteit van het onderwijs te versterken.

Teamleden met verschillende expertises kunnen in dit proces bepaalde onderdelen versterken. Zo kan de taal- of rekenspecialist een deel van de trendanalyses duiden en zich mede bezinnen op verbeteracties met betrekking tot het specifieke vakgebied. De gedragsspecialist kan zo ook vanuit de monitor sociaal-emotionele ontwikkeling de data duiden en meedenken in de zorg en ondersteuning. Tezamen kan dit de onderzoekscultuur in de school versterken. Het maakt ook het gespreid leiderschap meer mogelijk; hiermee herkennen en erkennen scholen de expertise en kwaliteiten van alle leraren en zetten deze in. Alle denkracht, creativiteit en diversiteit in de school kunnen dan benut worden voor verbetering van het onderwijs. Het beeld van de schoolleider en de intern begeleider die als koplopers voor het peloton uit fietsen, verdwijnt steeds meer. Zij zijn niet langer alleen sturend, maar ondersteunend en coachend, gericht op het realiseren van gemeenschappelijke ambities, ondersteunende structuren (zoals overleg en besluitvormingsstructuren), collectief leren en een professioneel klimaat waarin leraren elkaar vertrouwen en feedback geven (Ros et al., 2020).

"Scholen herkennen en erkennen de expertise en kwaliteiten van alle leraren en zetten deze in."





Data en reflectie in de praktijk

Noraly: "De afgelopen jaren is er bij ons op school veel meer aandacht gekomen voor het monitoren van data. In de klassen is veel meer ingezet op formatief handelen. Dit zit verweven in de lessen, maar er zijn ook specifieke momenten op de dag waarop de leerkrachten checken hoe de leerlingen ervoor staan. Niet alleen belangrijke informatie voor de leerkracht, maar ook voor de leerling om te weten waar hij of zij staat. Op basis van deze continue stroom aan informatie kan het onderwijs worden bijgestuurd om zoveel mogelijk leerlingen op de leerlijn te houden. Naast alle informatie die dagelijks over het onderwijs wordt verzameld, zijn er natuurlijk ook de summatieve toetsen en de tweejaarlijkse methodeonafhankelijke meetmomenten. De kwaliteitscoördinator houdt vooral overzicht over het grotere geheel. Wat zeggen de data in relatie tot onze langetermijndoelen, welke trends zijn zichtbaar, wat moeten we absoluut behouden en waar moeten we op inzetten? Het gaat hier dan niet alleen over de cijfermatige data, maar ook over de data die we verwerven tijdens klassenbezoeken.

Niet alleen de kwaliteitscoördinator is bij ons aan zet als het gaat over bijsturen aan de hand van verworven data. De leerkracht doet dit op groepsniveau en vervolgens worden de data besproken in het leerteam. Ook op dit gebied zien wij de leerkrachten als experts om te bepalen waar de urgentie ligt en wat er nodig is om de volgende slag te slaan. Tijdens een leerteambijeenkomst worden de data besproken, bevragen de leerkrachten elkaar en worden good practices met elkaar gedeeld. De kwaliteitscoördinator sluit ook aan. Voornamelijk om te luisteren (en heel trots te zijn

op de goede gesprekken die worden gevoerd), maar kan indien nodig extra vragen stellen en meedenken over wat vereist is om de volgende stap te zetten.

In samenspraak met de directie kunnen er dan vervolgacties worden gepland met als doel de leerkracht, en zodoende het onderwijs voor alle leerlingen te versterken. Door middel van een presentatie aan het gehele team wordt iedereen op de hoogte gebracht van wat er speelt in de school en welke acties daaruit voortkomen. We vinden het van cruciaal belang dat de leerkrachten van groep 1-2 weten wat de successen en uitdagingen zijn in groep 8 en andersom. We zijn samen verantwoordelijk voor de door ons aangeboden leerstof.

Ook bij het KC-platform spelen data een rol. Zo zijn er twee keer per jaar bijeenkomsten om de voortgang en de trends met elkaar te bespreken. Regelmatig zien we hierin overeenkomsten in de successen en uitdagingen. Naast dat het soms heel fijn kan zijn dat je als school niet de 'enige' bent die ergens tegenaan loopt, is het heel waardevol om effectieve interventies met elkaar te delen. Na het KC-platform ga je met een rugzak vol met goede ideeën weer terug naar je eigen school. Door goed te weten wat er speelt op de andere scholen en het contact warm te houden, is de drempel ook heel laag om met elkaar te sparren en advies te vragen."

Domein: Ondersteuning en zorg

Het vakmanschap en eigenaarschap van leraren staan in het ondersteunen van specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen voorop, met de focus op preventieve acties die ingezet worden om de leerontwikkeling van de leerling te bevorderen. De leraar werkt op het moment dat specifieke ondersteuning bij het leerproces ingezet wordt, zo vroeg mogelijk samen met ouders en betreft hen daarbij. In toenemende mate zien we dat scholen werken als een professionele leergemeenschap. Op de scholen wordt daardoor steeds meer gewerkt met leerteams. Leraren bespreken daar de eerste signalen van een belemmerende leerontwikkeling én de preventief ingezette acties, binnen het leerteam. Op het moment dat de extra ondersteuning in de groep en het overleg met het eigen leerteam onvoldoende rendement opleveren, wordt de intern begeleider als kwaliteitscoördinator erbij betrokken. Zij regisseert samen met leraren de ondersteuning voor leerlingen en coördineert de uitvoering van goed en passend onderwijs voor alle leerlingen binnen de school en de wijk, ook als het gaat om inclusiever onderwijs.

Het is belangrijk om samen met ouders (of in overleg met ouders) de interne en externe inzet (passend onderwijs en/of jeugdhulp) te verbinden en dit te vertalen naar het dagelijks handelen van de leraar in de klas en op het plein. Voor de intern begeleider als kwaliteitscoördinator ligt de extra focus op het versterken van de leraren bij het cyclisch en professioneel handelen ten behoeve van die leerling met specifieke onderwijsbehoeften. Leraren hebben de grootste impact op de ontwikkeling van leerlingen in de school en zijn de sleutels voor succes naar inclusief onderwijs (Davies, 2014).

Daarom is het van belang dat de leraar de casushouder is en zolang als mogelijk blijft. De leraar is het gezicht naar ouder(s), samen kennen zij de leerling het beste. Zij werken gezamenlijk in de driehoek van kind, ouder, leraar. Wanneer het leren onvoldoende tot stand komt of gedrag het leren in de weg gaat zitten, zijn het de leraar en de ouder(s) die hier als eerste zicht en invloed op hebben; nauw contact is cruciaal.

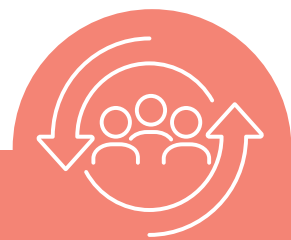
ONDER- STEUNING EN ZORG

De attitude van de schoolleider en de intern begeleider is een belangrijke factor in de mate waarin leraren vinden dat zij ondersteuning kunnen bieden aan leerlingen met extra behoeften. 'Hoe positiever de attitude van de leraar, hoe minder belast zij zich voelen' (Smeets et al., 2015). We moeten ons richten op het ontwikkelen van positieve attitudes en op professionele ontwikkeling van leraren om de implementatie van inclusief onderwijs te stimuleren (Van Mieghem et al., 2020b).

Wat houdt de term zorgregisseur precies in?

De intern begeleider als kwaliteitscoördinator heeft als doel de samenwerking tussen allen die met de zorg én de ondersteuning van de leerling te maken hebben, zo sterk als mogelijk te registreren. In het voorbeeldfunctieprofiel van de beroepsstandaard wordt mede daarom geschreven over de zorgregisseur. Dit heeft ook te maken met de beleidsnota *Evaluatie en verbeteraanpak passend onderwijs* (Kamerstukken I, 33106, nr. Z, blg-954592, 2020). Naar aanleiding van het rapport is een verbeteraanpak ingezet. In de verbeteraanpak staan 25 maatregelen, waaronder het meer verbinden van jeugdzorg/jeugdhulp aan onderwijs, ook in relatie tot inclusief onderwijs (Kamerstukken I, 33106, nr. Z, blg-954590, 2020). Het is belangrijk dat de school dan eigenaar blijft en de regie heeft ten aanzien van het onderwijs dat zij wil bieden. De *zorgregisseur* heeft de helikopterview over de inrichting en uitvoering van de basisondersteuning, net als de extra ondersteuning in de school en daarmee de verantwoordelijkheid voor verbinding, borging en verduurzaming van het ondersteuningsproces. Daar hoort interprofessionele samenwerking met anderen buiten de school bij.





Ondersteuning en zorg in de praktijk

Noraly: *“Het uitgangspunt bij ons op school is dat leerkrachten zoveel mogelijk aan zet blijven. Zo ook wanneer er rondom een kind meer uitdagingen ontstaan. Het eerste aanspreekpunt van een leerkracht is het leerteam. We werken met een format leerlingbespreking waarbij de leerling anoniem wordt ingebracht. Hier is voor gekozen omdat we op deze manier neutraler naar een casus kunnen kijken en er zo min mogelijk aannames meegenomen kunnen worden op basis van wat we weten van leerlingen of ervaringen met diens broers/zussen. De leerkrachten hebben met elkaar zoveel expertise dat zij samen tot zeer goede oplossingen en ideeën komen. Vaak blijkt deze impuls voldoende voor de leerkrachten om weer verder te kunnen met een leerling. Het is belangrijk dat ouders vanaf het begin af aan worden meegenomen. Door het samen aan te vliegen en één taal te hebben richting het kind, is de kans van slagen veel groter.*

Pas wanneer een interventie toch onvoldoende effect blijkt te hebben en zorgen blijven bestaan, komt de casus bij de kwaliteitscoördinator terecht. Deze route zorgt ervoor dat de leerkracht veel meer in de lead blijft en daarnaast versterkt dit het handelingsrepertoire van de leerkracht. Als de kwaliteitscoördinator toch in beeld komt, kan er meegedacht

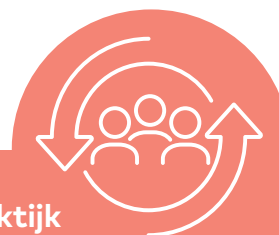
worden over hoe verder te handelen.

Uitgangspunt blijft altijd om de leerkracht zo te versterken dat deze het zelfstandig in de klas kan oppakken. Deze aanpak zorgt tevens ervoor dat veel zorg, die voorheen veelal bij de intern begeleider terecht kwam, wordt weggefilterd door het leerteam. Hierdoor blijft er meer tijd over voor de andere werkzaamheden, zoals meer klassenbezoeken om de leerkrachtvaardigheden te versterken. Wanneer we breder willen sparren, zoeken we contact met één van onze collega-scholen, het KC-platform of onze ketenpartners. Op het moment dat partijen een actieve rol krijgen bij specifieke casuïstiek komt de regie van het organiseren meer bij de kwaliteitscoördinator terecht. De uitvoering blijft echter in handen van de leerkracht. Die moet immers elke dag het verschil maken.

Naast de zorg rondom leerlingen houdt de kwaliteitscoördinator ook zicht op het basisaanbod en de extra ondersteuning in de klassen. Bij nieuwe ontwikkelingen of als het een en ander even moet worden opgefrist, nemen we de leerkrachten mee middels een presentatie op een studiedag of door een stuk te schrijven in onze wekelijkse interne nieuwsbrief. Op die manier weet iedereen weer waar we staan, wat de bedoeling is en waar we heen gaan.”

De intern begeleider als kwaliteitscoördinator: een jaar later

Het verdiepen van (wetenschappelijke) kennis op de drie domeinen en het steviger kunnen duiden van de eigen rol in een professionele kwaliteitscultuur, zorgt voor ‘meer boven de kennis staan’. We zien dat schoolbesturen, vaak met behulp van een interne projectgroep, zichzelf doelen stellen in de ontwikkeling hiervan. Het samen nadenken en werken aan een plan van aanpak voor de stichting en/of de eigen school, maakt het mogelijk om eerste stappen richting ambitie en doelen meer concreet te formuleren.



De intern begeleider als kwaliteitscoördinator: een jaar later in de praktijk

Noraly: "Binnen onze stichting is de intern begeleider als kwaliteitscoördinator voortdurend gericht op de kwaliteit van het onderwijs. De sterke kennisbasis over hoe leren werkt, de visie en de werkwijzen die we met elkaar hebben afgesproken, worden hierbij continu gebruikt als toetssteen voor de onderwijskwaliteit. Door het team collectief te scholen en samen literatuur te lezen, hebben we met elkaar heel scherp voor ogen waar we naartoe willen en waar nog winst te behalen is. Die goede kennisbasis heeft echt gezorgd voor een eenduidige taal. Dit heeft ook veel richting gegeven aan de rol van onze kwaliteitscoördinatoren. Zij ervaren dat zij nu veel meer de kans krijgen om preventief te werken in plaats van curatief. De leerkracht staat hierin bij ons echt centraal. Observaties zijn bijna nooit meer gericht op één specifieke leerling, maar voornamelijk op het handelen van de leerkracht binnen de groep. Door hier veelvuldig met elkaar over in gesprek te gaan, proberen we de onderwijskwaliteit elke dag een stukje beter te maken zodat alle kinderen hiervan kunnen profiteren.

Zoals eerder beschreven zit voor ons het grote verschil in het werk als kwaliteitscoördinator dat leerkrachten veel meer aan het roer staan als het gaat om leerlingen met een extra ondersteunings

behoefte. Voorheen was de intern begeleider vaak het eerste aanspreekpunt als er een vraag was over een leerling (en hoe beter de intern begeleider, hoe meer er vaak bij hem of haar terechtkwam). Ook de data-analyse is veel verder uitgebreid. Niet alleen voor de leerkrachten die veel meer formatief zijn gaan werken, maar ook voor de intern begeleider als kwaliteitscoördinator. We denken hierin mee met het handelen van de leerkracht en we houden het grote geheel in de gaten en zetten dit af tegen onze visie en doelen. Op basis van wat de data ons zeggen, proberen we ons onderwijs zo goed mogelijk bij te sturen.

De nieuwe beroepsstandaard was voor ons een extra bevestiging dat we de afgelopen jaren de goede koers hebben ingezet. De standaard is een heldere uiteenzetting waarin we veel herkenden van hoe wij invulling hebben gegeven aan de rol als kwaliteitscoördinator. Dankzij de beroepsstandaard voelen we ons gesterkt in wat we doen. Het mooiste aan deze rol is dat we iedere dag onderwijsinhoudelijke gesprekken mogen voeren met de leerkrachten over de kwaliteit van ons onderwijs. We willen allemaal hetzelfde en dat is dat alle kinderen zo optimaal mogelijk van het onderwijs kunnen profiteren. Om daaraan bij te kunnen dragen is heel mooi."

TOT SLOT



De LBBO vraagt regelmatig intern begeleiders om mee te doen aan een korte peiling. Wanneer veel IB'ers hierop reageren, weten we beter wat er leeft en krijgen we zicht op ervaringen en bevindingen. Met een grote achterban kunnen we aan cruciale gesprekstafels de standpunten en ervaringen van intern begeleiders goed vertegenwoordigen. Zo stelden wij onlangs onder meer de volgende vraag:

De ontwikkeling van de intern begeleider als kwaliteitscoördinator, met het nieuwe voorbeeld functieprofiel, is in samenhang met de functieprofielen van de leerkracht en de schoolleider opgebouwd. Het maakt het gesprek over de taken en verantwoordelijkheden onderling beter mogelijk. In hoeverre vinden deze gesprekken plaats? Hoe vaak is dit het afgelopen jaar inhoudelijk een onderwerp van gesprek in jouw organisatie geweest (bijv. in IB-netwerk, op de school?)

De uitslag was als volgt:

<i>Nooit</i>	<i>16,7%</i>
<i>Tussen de 1 en 3 keer</i>	<i>52,8%</i>
<i>Tussen de 4 en 6 keer</i>	<i>20,8%</i>
<i>Meer dan 6 keer</i>	<i>9,7%</i>

De LBBO is blij om te zien dat dit soort gesprekken over de taken en verantwoordelijkheden gevoerd worden. Dit stimuleren wij ook ten zeerste. Wanneer duidelijk is wie, wat, wanneer en waarom precies doet binnen het speelveld van de school om alle leerlingen optimaal tot leren te laten komen én dit goed wordt afgestemd, is het mogelijk om hefbomen met betrekking tot onderwijskwaliteit concreet aan te pakken.



De intern begeleider is niet langer de vraagbaak die elke casus oppakt

VOL

vraag naar de mogelijkheden



Verdiepende opleiding IB als KC

Verdiep je kennis op de domeinen van de kwaliteitscoördinator!

- 📅 Start 6 februari 2024
- 🕒 4 dagen
- 📍 Utrecht
- 💶 1.995,-



Tandem-cursus voor directeur & IB'er

Vorm samen een krachtig team

- 📅 Start 29 februari 2024
- 🕒 3 dagen
- 📍 Utrecht
- 💶 1.195,-



IB'er als leerkrachtbegeleider van jonge kinderen

Realiseer een vloeiende leerlijn

- 📅 Start 4 maart 2024
- 🕒 2 dagen
- 📍 Utrecht
- 💶 695,-



IB'er als brug tussen ouders en collega's

Goede gesprekken met ouders en collega's

- 📅 Start 4 maart 2024
- 🕒 1 dag
- 📍 Utrecht
- 💶 395,-

Meer informatie & direct inschrijven:



Verkorte opleiding tot IB'er

Maak een succesvolle start als intern begeleider!

- 📅 Start 5 maart 2024
- 🕒 3 dagen
- 📍 Utrecht
- 💶 1.195,-



Coachende IB'er

Geef je coachende rol binnen het team vorm

- 📅 Start 5 maart 2024
- 🕒 2 dagen
- 📍 Utrecht
- 💶 695,-



De IB'er als professionele persoonlijkheid

Verbeter de kwaliteit van jezelf én van de school

- 📅 Start 7 maart 2024
- 🕒 2 dagen
- 📍 Utrecht
- 💶 695,-



Het lerende brein

De relatie tussen hersenen, gedrag en leren

- 📅 Start 27 mei 2024
- 🕒 2 dagen
- 📍 Utrecht
- 💶 695,-



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

Inholland Academy,

Intern Begeleider / Remedial Teacher

Academica University of Applied Sciences, Intern
Begeleider / Zorgcoördinator

Levanimo Onderwijsadvies B.V.,

Intern Begeleider Primair Onderwijs

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

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.