



Afstemmen op diversiteit in de klas

De ontwikkeling van een passend professionaliseringspalet voor leraren

Deelrapport 6.3: Evaluatie van de inhoud en vormen van voortgezette professionalisering

Helma de Keijzer



Universiteit
Leiden

DE  ONDERWIJS
SPECIALISTEN



Stichting Schoolbesturen
Primair Onderwijs
's-Hertogenbosch



samenwerkingsverband
Driegang

Dit is de uitgebreide rapportage van deelstudie 6.3: Evaluatie van de inhoud en vormen van de voortgezette professionalisering

Procedure

Op basis van de uitkomsten van deelstudie twee is een palet en een draaiboek voor de professionalisering opgesteld voor professionaliseringsbijeenkomsten voor de participerende scholen. De professionalisering is opgezet vanuit de principes voor effectieve professionalisering, te weten:

- De inhoud van de professionalisering wordt direct gekoppeld aan het eigen handelen in de klas
- Werk expliciet vanuit (en aan) een onderzoekende houding
- Leerkrachten worden gestimuleerd om actief te zijn tijdens en tussen de bijeenkomsten
- Leerkrachten worden gestimuleerd te reflecteren op hun eigen opvattingen en handelen
- Er wordt samen geleerd met collega's, in professionele dialoog
- De professionalisering sluit aan bij de behoeften van de leerkrachten. Leerkrachten formuleren hun eigen leerdoelen en bespreken deze
- De professionalisering is intensief en van voldoende omvang
- De professionalisering wordt ingebed in de routines van de school (bijvoorbeeld gepland tijdens structurele overlegmomenten)

De bijeenkomsten vonden plaats in de eigen school en waren zoveel mogelijk ingebed in de routines van de eigen school, zoals structurele overlegmomenten of scholingsbijeenkomsten. Vooraf aan de professionalisering heeft er een voorgesprek plaatsgevonden tussen onderzoeksleider, opleider/onderzoeker en de schoolleider. Het doel van dit voorgesprek was het bespreken van de doelen en werkwijze van het traject, het afstemmen van de rol van de schoolleider gedurende de professionaliserings-bijeenkomsten en, het verkennen van de school specifieke missie en visie in relatie tot de doelen van het onderzoek 'waarden van diversiteit'. De professionalisering bestond uit twee gezamenlijke teambijeenkomsten waarin de schoolleider het belang van deelname aan het onderzoek relateerde aan de missie en visie van de school. De eerste bijeenkomst had als doel om de visie, waarden en opvattingen van de leerkrachten ten aanzien van het afstemmen op diversiteit in kaart te brengen. Op basis van de bevindingen van de eerste bijeenkomst (gezamenlijke uitdagingen voor de school) is in de tweede gezamenlijke bijeenkomst de relatie gelegd naar persoonlijke leervragen, zijn er leerteams geformeerd op basis van de leervragen en heeft een eerste verkenning van het professionaliseringspalet plaats gevonden. Elke leerteam werd ondersteund door een van de opleiders. Vervolgens hebben er drie professionaliseringsbijeenkomsten per leerteam plaatsgevonden op basis van een zelfgekozen activiteit uit het palet.

Methoden en instrumenten

Om antwoord te vinden op de vraag "*Welke professionaliseringsinhouden en vormen kiezen de leerkrachten, hoe wordt hiermee gewerkt en wat zijn ervaringen en effecten?*", is door de onderzoeker/opleider een logboek bijgehouden van de professionaliseringsbijeenkomsten. Hierin werd genoteerd of - en welke activiteit er uit het palet is gekozen, waarom de leerkrachten deze activiteit hebben gekozen en wat de bevindingen waren. Vervolgens heeft er na de laatste bijeenkomst een focusgroepinterview plaatsgevonden met enkele deelnemers per school en een afsluitend interview met de schoolleider. In beide interviews is gevraagd naar de ervaringen met het traject zoals het is vormgegeven en hun bevindingen met het traject.

Analyse

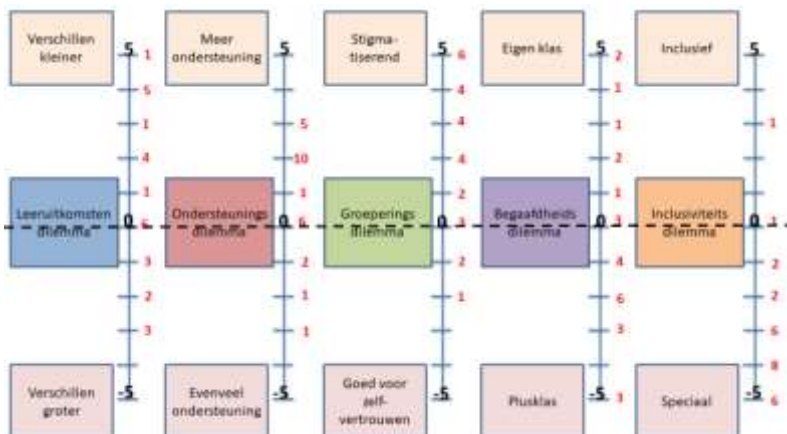
Op basis van het voorgesprek met de schoolleider, de logboeken van de opleiders/onderzoekers, het eindinterview met de schoolleider en de focusgroepinterviews met de leerteams zijn de data

exploratief geanalyseerd. De bevindingen worden als een overkoepelend verhaal per school weergegeven. Eerst wordt de context van de school geschetst en hun motivatie om deel te nemen aan het traject. Vervolgens worden de professionaliseringsbijeenkomsten weergegeven met de gekozen activiteiten (logboeken) en de ervaringen en inzichten (eindinterviews) die dat heeft opgeleverd. Het overkoepelende verhaal per school sluit af met een samenvattende paragraaf waarin de overall bevindingen van deelname aan het project en de effecten van het werken met een professionaliseringspalet worden geschetst. Ter afsluiting volgt een algehele conclusie over de scholen heen door de bevindingen te relateren aan effectieve principes voor professionalisering.

School 1

School 1 maakt onderdeel uit van de ATO scholen waarbij de focus ligt op het onderzoeksmatig werken en professionaliseren voor de leerkrachten. Het team richt zich inhoudelijk op een onderzoeksvraag over het begeleiden van reflectie door leerlingen (en Engels). Ze willen zich graag meer baseren op literatuur, werken vanuit onderzoeksvragen en het kijken bij elkaar in de klas. Het team heeft de afgelopen 3 jaar een professionaliseringstraject gevolgd van Academica BC. Hierin is heel veel theorie besproken over effectieve instructieprincipes (Rosenshine, Kirschner), effectief leraargedrag (o.a. Hattie) en er is discussie geweest over de rol van kennis in het curriculum, stereotype beelden, kansenongelijkheid en niveaugroepen. Er is gewerkt met lesson-study. Nu wil het team de stap maken naar een transfer van theorie naar de praktijk (Sterk in uitvoering). Vragen die hen bezig houden zijn: Wat doen opvattingen, bijvoorbeeld over verschillen tussen leerlingen op basis van het opleidingsniveau van de ouders in het bieden van gelijke kansen? Welke keuzes kun je maken bij het werken in niveaugroepen en welke consequenties heeft dat voor welke (groepen) leerlingen?

Op basis van de afname van de vragenlijst voorafgaand aan de professionaliseringsbijeenkomsten kan worden geconcludeerd door negen leerkrachten met één jaarklas verlengde instructie/extra uitleg wordt gegeven en door een leerkracht gewerkt wordt met homogene niveaugroepen (basisstof-herhaling-verrijking). Voor leerkrachten met een combinatiegroep wordt één keer verlengde instructie/extra uitleg gegeven, drie keer gewerkt met homogene niveaugroepen (basisstof-herhaling-verrijking), acht keer met heterogeen groeperen. Eén leerkracht kiest voor het werken met een eigen leerroute en twee leerkrachten geven aan anders te werken. De wijze waarop de verschillende teamleden zich op de vijf dilemma's positioneren is als volgt:



Professionaliseringsbijeenkomsten

Eerste bijeenkomst

Tijdens de eerste bijeenkomst zijn de dilemma's besproken (zie voor een uitleg deelrapport 6.1). De onderlinge verschillen tussen de leerkrachten zijn het grootst bij het begaafdheidsdilemma. De leerkrachten zijn het meest met elkaar 'eens' over het inclusiviteitsdilemma (leerkrachten vinden dat het voor sommige leerlingen beter is als zij naar het speciaal onderwijs gaan). Leerkrachten kiezen niet voor de richting 'inclusief'. Het team is het ook behoorlijk eens met het groeiperingsdilemma: Een ruime meerderheid vindt in meer of mindere mate dat homogeen groeperen stigmatiserend is voor de leerlingen. Opvallend bij het leeruitkomsten- en ondersteuningsdilemma is dat hier de opvatting dat verschillen tussen leerlingen kleiner zouden moeten worden overheersend is. Bij beide dilemma's nemen 6 leerkrachten een neutrale positie in. Het merendeel van de leerkrachten vinden alle vijf dilemma's herkenbaar.

Tweede en derde bijeenkomst

Er zijn drie leerteams geformeerd op basis van een gelijksoortige leervraag. *Leerteam 1* focust op aandachtsverdeling op basis van gedrag en/of cognitieve kenmerken met als doel de leerlingen de juiste aandacht te geven, zowel cognitief als met betrekking tot gedrag. Er is behoefte aan activiteiten in het palet die specifiek passend zijn bij de leervragen die gesteld zijn, met name gericht op aandachtsverdeling. Als activiteit voor de vierde bijeenkomst is gekozen voor verdiepen in literatuur uit het onderdeel 'Differentiatie en Adaptief handelen': Lezen van rapport Differentiatie in de klas, wat werkt? Kennisrotonde (2019). *Leerteam 2* focust op begaafdheid en hebben behoefte aan een meer gezamenlijke visie op differentiatie omdat men verwacht dat dat helpend is om de leervragen die geformuleerd zijn aan te kunnen pakken. Dit betekent dat het doel van dit leerteam is om een gezamenlijke visie te formuleren op differentiatie. Op basis hiervan is een plan van aanpak gemaakt voor keuze uit het palet.

Stap 1: Verkennen van je opvattingen over differentiatie (1.1.1 bij blauwe palet, verdiepen, activiteiten)

Stap 2: komen tot gezamenlijke uitgangspunten

Stap 3: dit gaan onderbouwen met literatuur

Stap 4: vertaling maken naar je eigen handelen in de praktijk

Leerteam 3 heeft diverse vragen: autonomie en het laten meewegen van achtergrondkenmerken van leerlingen bij het nemen van beslissingen (bijv. schooladvies). Activiteiten zouden kunnen zijn: lezen over autonomie, bespreken wat je verstaat onder autonomie, zelf onderzoeken hoeveel autonomie je leerlingen biedt en hoe, dit samen bespreken en verder uitbreiden. De vraag omtrent het laten meewegen van de thuissituatie betreft het differentieel handelen. Deze vraag moet verder verkend worden en het zou mooi zijn als meer collega's hierbij willen aanhaken.

Tussentijdse bijstellingen

Tussen bijeenkomst 3 en 4 worden er aanpassingen gedaan omdat de aansluiting met waar de school mee bezig is wordt gemist en (nog) niet echt gezien wordt. Ook wordt het aanbod/de inhoud complex gevonden. Het team geeft aan zich moeilijk te kunnen motiveren voor deze bijeenkomsten. In overleg met de schoolleider worden er enkele activiteiten uit het palet gekozen en de verbinding gelegd met het professionaliseringsdoel van het team: begeleiden van de ontwikkeling van reflectievaardigheden van leerlingen. Er wordt dus meer sturing gegeven vanuit de opleiders/onderzoekers en er wordt een aanbod gedaan voor de volgende activiteiten:

- Differentiatiedilemma's bij de ontwikkeling van reflectie (4 personen)
- 60 seconden over reflectievaardigheden van mijn leerlingen (3 personen)
- Valkuilen bij het begeleiden van zelfsturing (2 personen)

- Mini lesson-study 'Denken om te leren' (2 personen)
- Kijk en spreekwijzer 'Denken om te leren' (15 personen)

De gesprekken waren intensief, de reacties waren zeer positief. Er zijn twee vervolgmomenten gekozen om met de aangepaste activiteiten verder gaan. Vanwege de Coronamaatregelen kon er echter geen ruimte meer gemaakt worden. Het traject is op 1 april afgesloten met een mail met het boekje en het artikel met good-practices naar het team.

Ervaringen met het traject: schoolleider

Naar aanleiding van het eindinterview is onderstaande analyse gemaakt.

Bevindingen

Het traject is niet helemaal gelopen zoals vooraf bedacht en verwacht. Vooral de verwachtingen vanuit de leerkrachten sloot niet helemaal aan omdat zij met name op het operationele stuk: reflecteren van leerlingen zaten. Dit is wel een hoofdthema in het koersplan maar er wordt verschillend over gedacht wat daarvoor dan nodig is. Vanuit de schoolleiding wordt het schoolthema ook opgevat vanuit visie en afstemmen op diversiteit en voor het team was er vooral behoefte aan concrete handvatten in de praktijk om leerlingen tot reflecteren aan te zetten. Goed dat het tussentijds bespreekbaar was wat uiteindelijk ook weer resulteerde in mooie gesprekken. De opzet van het traject was goed maar het voltallige team is alleen op studiedagen bij elkaar waardoor het werken in groepjes moeilijker afstemmen is.

Succesfactor

Tijdens de bijeenkomsten zijn er eye-openers geweest en hebben de leerkrachten elkaar soms stevig gecorrigeerd in de gesprekken. Het team haalde onderwerpen aan die de schoolleiding al twee jaar als aandachtspunt ziet bijvoorbeeld dat in reflecteren veel meer zit, van feedback geven en hoe kijk je naar kinderen, dat stukje kwam pas later. Het meer onderzoekend bezig zijn met elkaar is een belangrijke stap geweest en heeft tot een reuzensprong in ontwikkeling geleid in het team. Ook het lezen van artikelen, dat deden ze al, maar dat is nu nog veel meer geworden, zo is gezegd: 'nu denken ze wacht eens even, ik denk dat ik ook nog wel dit kan vinden'. Op het thema diversiteit is veel gebeurd, in de gesprekken is er veel meer aandacht voor en beslissingen worden gewogen en kritisch bekeken of kinderen voldoende kansen krijgen.

Verbeterkansen

Vooraf duidelijker communiceren over doel en bedoeling en met elkaar in gesprek over hoe het traject aansluit bij de visie, speer en ontwikkelpunten van de school.

Antwoord op centrale onderzoeksvraag

Het antwoord op de centrale onderzoeksvraag 'Hoe kunnen leraren het beste ondersteund worden door voortgezette professionalisering om nog beter af te stemmen op de diversiteit in hun klas?', luidt: Schoolleiders moeten het thema warm houden, de dialoog hierover blijven inplannen, de visie op diversiteit verder ontwikkelen en echt inbedden. Ook nu in de coronatijd speelt veel, verschillen worden uitvergroet.

Doorwerking in de school ten aanzien van afstemmen op diversiteit

Een aantal zaken met betrekking tot diversiteit stonden tien jaar geleden veel steviger en veel beter uitgewerkt in de visie, bijvoorbeeld de verschillen tussen jongens en meisjes. Het lijkt of het thema

minder trendy is terwijl het nog steeds speelt. Het gelijkheidsprincipe was/is het fundament van de school. De intentie is dat het thema diversiteit in studiedagen, pleinoverleggen enzovoort op de agenda blijft.

Ervaringen met het traject: leerteams

Hier volgen beschrijvingen van drie focusgroepinterviews met leraren die deelnamen in verschillende leerteams.

Leerteam 1

Bevindingen

Het gesprek over de dilemma's in de eerste bijeenkomst is als waardevol ervaren alsook het gesprek met de collega's over de leervragen. De gesprekken met collega's worden als het meest waardevol ervaren. Vaak gaat het over vakken en praktische zaken, over wat er wel en niet goed gaat en wordt er inhoudelijk niet zo diep op ingegaan. Door het bespreken van de dilemma's werd dieper nagedacht en ingegaan op elkaars opvattingen en visie. De vragen in de vragenlijst waren soms best pittig of leerkrachten begrepen niet goed wat ze moesten invullen. Dit, plus het feit dat er weinig prioriteit is ervaren bij het project, kan ervoor zorgen dat niet alle vragen even uitgebreid / doordacht zijn ingevuld.

Verbeterkansen

Leerkrachten hadden duidelijkheid willen hebben aan het begin van het traject waarom de school participeerde. Het kwam voor het team uit het niets, er was geen aanleiding voor volgens het team. Deelname was vooraf niet overlegd met het team, ondanks dat het thema diversiteit als belangrijk wordt gezien voor de school. Inhoudelijk stond het soms haaks op wat het team geleerd heeft in de twee jaar ervoor van Academica. Het was voor het team zoeken naar de verbinding tussen de twee trajecten. Dit zorgde voor verwarring en onduidelijkheid bij het team. Mede door de drukte aan dat het begin van het schooljaar ontbrak de behoefte om te werken aan het thema diversiteit. Daarnaast waren er verschillende andere schoolontwikkelingsthema's en voelde dit als een verplichting erbij.

Beantwoording van de centrale onderzoeksvraag van het project

Het antwoord op de centrale onderzoeksvraag *'Hoe kunnen leraren het beste ondersteund worden door voortgezette professionalisering om nog beter af te stemmen op de diversiteit in hun klas?'*, luidt: Het moet leven binnen het hele team, en er moet tijd en ruimte voor zijn. Er moeten praktische nieuwe handvatten gekoppeld worden aan de theorie: stevige theoretische basis en dan de vertaling naar de klas en ook echt samen hiermee onderzoeksmatig aan de slag: samen lessen ontwerpen en nabespreken met collega's.

De eerdere professionalisering van Academica is als heel krachtig ervaren, hier werd theorie aan praktijk gekoppeld op een voorschrijvende manier / vanuit een sterke visie. Je kon gewoon niet om de theorie heen. De opleider gaf aan hoe het moest. Ze maakten lesbrieven volgens bepaalde principes, lieten leerlingen beoordelen of zij de principes terugzagen in de les, bespraken ervaringen met elkaar en ze hebben hiervan positieve effecten bij de leerlingen gezien. We hebben ervaren dat het werkt.

Leerteam 2

Naar aanleiding van het focusgroepinterview is onderstaande analyse gemaakt.

Bevindingen

De discussie rondom het begaafdheidsdilemma is als zinvol ervaren omdat ze in de praktijk tegen dit dilemma aanlopen en willen dit thema meer in beeld krijgen voor de school. Het team heeft moeten

zoeken naar de aansluiting met het project. Ze waren ingestapt met het idee dat het project zou gaan over reflecteren met kinderen op de werkjes van de kinderen en vonden niet de aansluiting en daardoor de motivatie. Doordat het in het team gedropt is kregen ze het idee dat ze dingen niet goed deden ten aanzien omgaan met diversiteit. Gedurende het traject was het verwarrend om van leerteams te wisselen. In de eerste bijeenkomst waren er al groepjes gemaakt (bij het kiezen van de dilemma's) en daarna moesten door de tussentijdse bijstellingen weer nieuwe groepjes gemaakt worden. Het oorspronkelijke doel was om aan de slag te gaan met reflecteren en dat hebben ze zo niet ervaren. Er werd wel gereflecteerd op de dilemma's maar zij wilden reflecteren met de kinderen, op het werk van de kinderen.

Na de tussentijdse bijstellingen hebben de leerkrachten die zijn aangesloten bij de activiteit 'valkuilen voor feedback' goed met elkaar gediscussieerd en is de discussie als zinvol ervaren maar een enkeling had nog niet het idee dat het nu meer voldeed aan de verwachtingen. Anderen geven aan dat het heel fijne gesprekken opleverde. Ze hebben twee situaties besproken waarin feedback werd gegeven. Uit de situatie die ze besproken hebben in de onderbouw concludeerden ze gezamenlijk dat ze al gauw feedback geven op basis van het eindproduct en niet op het proces. Dit werd ook herkend door de leerkrachten in de hogere groepen. Daarnaast hebben ze een gesprek gevoerd over hoe ze het werken met BLITZ (gaat om studievaardigheden en dergelijke) leuker konden maken voor de kinderen en hebben daar gezamenlijk een leuk plan voor bedacht. Er is echter geen vervolg aangegeven en het is niet echt blijft hangen. Een van de leraren geeft aan dingen op papier nodig te hebben om terug te kunnen lezen. Ze heeft een duidelijke koppeling naar de praktijk nodig en wil wat ze leert direct in de praktijk toe kunnen passen. De eerste en de laatste bijeenkomst zijn als het meest waardevol ervaren.

Beantwoording van de centrale onderzoeksvraag van het project

Het antwoord op de centrale onderzoeksvraag '*Hoe kunnen leraren het beste ondersteund worden door voortgezette professionalisering om nog beter af te stemmen op de diversiteit in hun klas?*', Inzetten op bewustwording dat er diversiteit in de klas is. En dat er verschillen zijn in hoe je daarop reageert.

Leerteam 3

Naar aanleiding van het focusgroepinterview is onderstaande analyse gemaakt.

In dit leerteam is niet gewerkt aan activiteiten. Er is een extra moment geweest waarin de activiteiten zijn toegespitst op reflectie door leerlingen. Wel staat nog bij dat er waardevolle gesprekken zijn gevoerd tijdens de verschillende bijeenkomsten. Tijdens het studiemoment op 6 december is er aan een plan van aanpak gewerkt. Dit is hierna blijven liggen omdat er geen momenten meer met het groepje waren.

Er is met name sprake geweest van bewustwording van verschillende manieren waarop je naar het leerproces van kinderen kunt kijken. Daarnaast van het feit dat je op voorhand keuzes kunt maken in je onderwijsaanbod door je bewust te zijn van diversiteit. Zo is het mogelijk om iedereen aanbod te bieden, zonder de verschillen per se groter maken. Dit betekent niet altijd dat er een ander aanbod gegeven wordt aan bijvoorbeeld leerlingen die meer aan kunnen, maar dat de diepgang gezocht wordt zodat leerlingen ook leren van elkaar. Meestal wordt er onderwijs gegeven in heterogene groepen, hierin zoekende wat de beste manier is. Ook wordt er uitdaging of ondersteuning geboden in een kleiner groepje. De keuze wordt bewust gemaakt. Niet afzonderen, maar inspelen op behoeften.

De laatste bijeenkomst sloot aan bij waar het team mee bezig was, dit in tegenstelling tot de eerste twee bijeenkomsten waar het raakvlak met de praktijk minder sterk aanwezig was. Er was graag op doorgegaan maar door de coronamaatregelen is dit er niet meer van gekomen. De eerste twee

bijeenkomsten hebben wel voor bewustwording gezorgd, maar waren minder goed toepasbaar. De leerkrachten zijn op verschillende manieren aan het denken gezet en dan is het niet helder welk pad bewandeld moet worden. Het zou helpend zijn geweest wanneer de afbakening eerder was geweest. Dit heeft meegespeeld in het niet op gang komen van het werken in de leerteams, maar daarbij speelde ook een organisatorisch probleem. Voor het team was het niet helder dat er meerdere momenten afgesproken moesten worden. Omdat er al een jaarplanning was gemaakt, leverde dit praktische problemen op. Het idee was om bij het schoolplan te blijven, waar dit traject bij aan moest sluiten. Op deze manier kwam het er voor de leerkrachten gevoelsmatig bovenop.

Verbeterkansen

Een inventarisatie met het team over de aandachtspunten binnen de pleinen zou kunnen helpen. Op die manier kan er meteen gericht mee aan de slag worden gegaan. Ook de verwachtingen en de behoeften kunnen vooraf in kaart gebracht worden

Wat behouden?

De overlegmomenten met collega's zodat je verschillende meningen hoort aan de hand van een artikel. Met elkaar kunnen afstemmen aan de hand van theoretische onderbouwing zorgt voor bewustwording. De theorieën en opvattingen kunnen ook voor verwarring zorgen en daardoor kunnen opvattingen veranderen. Op die manier scherp je je visie steeds aan. Zo zit het team ook in elkaar. Steeds open staan voor nieuwe inzichten en kijken wat er nog beter kan. Meestal wordt er onderwijs gegeven in heterogene groepen, hierin zoekende wat de beste manier is. Ook wordt er uitdaging of ondersteuning geboden in een kleiner groepje. De keuze wordt bewust gemaakt. Niet afzonderen, maar toch inspelen op behoeften.

Beantwoording van de centrale onderzoeksvraag van het project

Het antwoord op de centrale onderzoeksvraag '*Hoe kunnen leraren het beste ondersteund worden door voortgezette professionalisering om nog beter af te stemmen op de diversiteit in hun klas?*', Theoretische onderbouwing en bewustwording zijn de belangrijkste elementen.

Samenvattend

Waardering

Het gesprek over de dilemma's in de eerste bijeenkomst is als waardevol ervaren alsook het gesprek met de collega's over de leervragen. Door het bespreken van de dilemma's werd dieper nagedacht en ingegaan op elkaars opvattingen en visie. De aanpassingen van de activiteiten vanuit het palet naar de ontwikkeldoelen van de school sloot meer aan bij waar het team mee was. Raakvlak met de praktijk is van belang om te ervaren.

Palet

Daar waar leraren zelf kiezen voor een activiteit is dat uit: Differentiatie en Adaptief handelen.

Effecten van het werken met een professionaliseringspalet

Er is met name sprake geweest van bewustwording om op verschillende manieren naar het leerproces van kinderen te kijken. Ook het op voorhand keuzes kunnen maken in het onderwijsaanbod en daarbij bewust te zijn van diversiteit en voor elk kind een aanbod kunnen bieden. Een leerkracht vertelt:

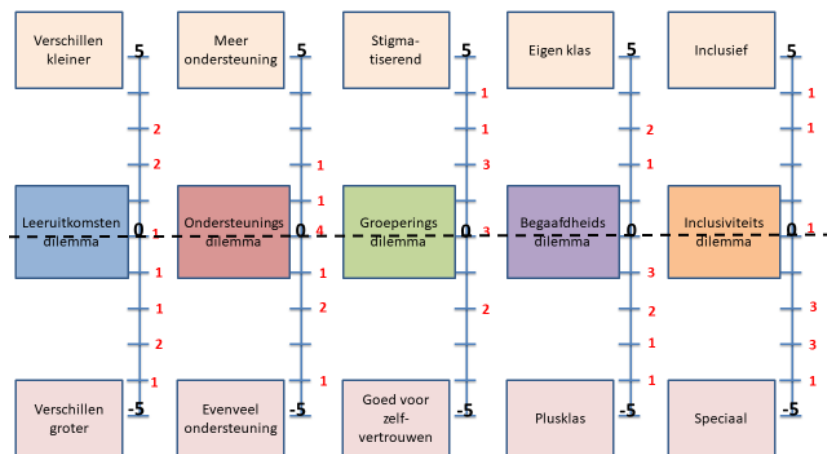
Ik dacht: een goede les is als je die volgens het EDI-model vormgeeft dan weet je zeker, ik heb een goede inhoudelijke lesgegeven voor de kinderen. Gedurende het jaar ben ik

er wel over gaan nadenken door jullie en ook door andere studiedagen. Ben ik gaan denken, het EDI-model is niet voor elke les geschikt. Het is een prima model voor nieuwe lesstof maar niet voor iedere les. We moeten geen EDI-school worden. We moeten goed nadenken, welk doel heb ik met mijn les, wat wil ik vandaag bereiken en welk instructiemodel past daarbij [...].

School 2

Context

School 2 een kleine streekschool voor christelijk basisonderwijs met als missie: “samen geloven groeien genieten”. Het geloven weerspiegelt niet alleen de christelijke grondslag, maar ook het geloven in (de ontwikkeling van) ieder persoon. Het centrale thema van het project - Afstemmen op de diversiteit in de klas - sluit goed aan bij de missie en visie van de school. Evenals bij de – door het team gekozen- ontwikkelpunten: onderzoekend leren door leerlingen binnen thematisch werken aan wereldoriëntatie en het werken vanuit leerlijnen voor rekenen. De rol van de leerkracht verschuift hiermee meer richting coach. Het team wil zelf ook meer onderzoekend leren in leergemeenschappen, waarbij literatuur een grotere rol mag gaan spelen. Het team is enthousiast over het project. Op basis van de afname van de vragenlijst voorafgaand aan de professionaliseringsbijeenkomsten kan worden geconcludeerd dat alle leerkrachten in combinatieklassen werken waarbij er door het merendeel van de leerkrachten (6) convergent wordt gedifferentieerd in de vorm van verlengde instructie of extra uitleg. Twee leerkrachten werken met homogene niveaugroepen; basisstof-herhaling-verrijking, en 2 leerkrachten hanteren heterogene groepen. Uit de analyse van de dilemma's blijkt dat de geschetste dilemma's divers ervaren worden.



Professionaliseringsbijeenkomsten

De professionaliseringsbijeenkomsten zijn steeds gekoppeld aan bestaande team- of scholingsmomenten en in goed overleg met de schoolleider afgestemd. Er was steeds een gezamenlijke start en afsluiting. De specifieke schoolonderwerpen die aan de orde kwamen tijdens zo'n bijeenkomst worden hieronder niet benoemd omdat deze los stonden van het professionaliseringsproject afstemmen op diversiteit.

Eerste bijeenkomst

Op basis van bovenstaande analyse is door het team gezocht naar de onderliggende waarden ten aanzien van het ondersteuningsdilemma en het groeperingsdilemma.

Het ondersteuningsdilemma gaat over verdelen van de aandacht over de leerlingen in de klas. De vraag die hierbij centraal stond was of de leerlingen recht hebben op evenveel ondersteuning op school, ongeacht de ondersteuning vanuit thuis, of dat de leerlingen, die vanuit thuis minder ondersteuning krijgen, recht hebben op meer ondersteuning van de school. De waarden die voor het team hierbij naar voren kwamen zijn:

- Veiligheid
- Geloof
- Oprechtheid
- Liefde
- Eigenheid
- Verbinding

Het groeperingsdilemma gaat over de mogelijke effecten van het werken met homogene niveaugroepen (leerlingen met vergelijkbare prestaties en niveau in een groep) op het zelfvertrouwen van de leerlingen. De vraag die hierbij centraal staat is of is het werken met homogene niveaugroepen goed is voor het zelfvertrouwen van leerlingen of juist zorgt voor minder zelfvertrouwen voor leerlingen. De waarden die voor het team hierbij naar voren kwamen zijn:

- Eigenwaarde
- Groei & Ontwikkeling
- Hoge verwachtingen
- Gewaardeerde ongelijkheid
- Gelijkwaardigheid
- Eigenaarschap

De waarden die genoemd zijn door het team komen grotendeels overeen met de waarden die de school belangrijk vindt in de ontwikkeling en groei van kinderen. Wat verder nog aan de orde kwam als zijnde belangrijk maar niet zozeer aan een van de dilemma's gekoppeld is:

- Niet te snel van A naar B
- Niet vergelijken; iedereen groeit anders;
- Growth mindset

Tweede bijeenkomst

De slag maken naar zelfstandig het palet verkennen verliep anders dan vooraf bedacht en verwacht. Enkele leerkrachten vonden het een te theoretische benadering ('moeilijke woorden', onderbouwing met onderzoek en literatuur) en daardoor een drempel om het palet te verkennen. Ook de structuur en inhoud van het palet wordt door enkele leerkrachten als abstract ervaren en daardoor lastig om vanuit eigen leervraag het palet te bekijken. Voor andere leerkrachten (masteropgeleid) is juist de theorie een welkome aanvulling en behoefte. Deze verschillen worden in alle openheid naar elkaar uitgesproken waardoor verschillen in ondersteuningsbehoeften binnen het team zichtbaar gemaakt zijn. Vanuit praktische overwegingen zijn er twee leerteams geformeerd. Leerteam 1 bestaande uit leerkrachten van de onderbouw met als leervraag; *"hoe daag ik alle kinderen uit tot goed, leerzaam en zelfstandig spel?"*

Leerteam 2 bestaande uit een groep leerkrachten van de midden- en bovenbouw met als leervraag: *"hoe kan de leerkracht zijn handelen in de klas zo afstemmen dat het tegemoetkomt aan de persoonlijke leerbehoeften van de leerlingen?"*

Derde bijeenkomst

Het koppelen van de leervragen aan de inhoud van het palet, lijkt voor de meesten een lastige stap. Een klein aantal leerkrachten heeft het palet bekeken. In hun beleving gaat het vooral om een grote hoeveelheid aan theorie en is daardoor belemmerend voor de meesten om zich er echt in te verdiepen. De leerkrachten hebben vooral behoefte om de slag te maken naar de eigen praktijk. Daarom is er een extra tussentijdse bijeenkomst gepland met een van de opleiders om ondersteuning te bieden en vanuit eigen leervragen de slag te maken naar een keuze voor een activiteit vanuit het palet.

Na deze bijeenkomst wordt het team getroffen door onvoorziene gebeurtenissen waardoor de voortgang van het traject geen prioriteit heeft.

Vierde bijeenkomst

Op het moment dat de professionalisering weer opgepakt kan worden bleek het nodig om terug te blikken op de geformuleerde leervragen en de ontwikkelpunten van de school. Er is in leerteam 2 een activiteit gekozen (het kritisch reflexief gesprek) en er zijn afspraken gemaakt voor een volgende bijeenkomst. Tussen de vierde en vijfde bijeenkomst is er extra overleg met de schoolleider om beter af te stemmen met de ontwikkeldoelen van de school en de inhoud van de professionalisering

Vijfde bijeenkomst

Voor deze professionaliseringsbijeenkomst is door de opleiders het hoofdstuk "gelijke kansen is ongelijk behandelen" uit het boek "Werk maken van gelijke kansen" vooraf toegestuurd ter voorbereiding voor de bijeenkomst om de koppeling te maken met de leervragen, het thema diversiteit met de speerpunten (expeditie) van de school. Dit resulteerde in een gedeelde vraag waar beide leerteams mee verder gingen: Wat betekent het uitgangspunt '*gelijke onderwijskansen is gewaardeerde ongelijkheid*' voor ons onderwijs?

Beide leerteams hebben het kritisch reflexief gesprek (KRG) uit het palet (reflectief onderzoekende houding) gekozen om de professionele dialoog te voeren. Het leerteam van de midden- en bovenbouw koppelde dit aan de visie en toekomst van de school. Het leerteam van de onderbouw koppelde dit thema aan spel bij kleuters in de dagelijkse praktijk. Beide teams hebben de professionele dialoog gevoerd waarbij de begeleider kritische vragen mocht stellen. Dit werd zeer gewaardeerd. Elke deelnemer werd gestimuleerd om de eigen opvattingen te verwoorden en bewust te worden van het eigen voelen, denken en handelen. Vervolgens werden de opvattingen in gezamenlijkheid onderzocht op zijn betekenis voor de onderwijspraktijk. De opbrengsten van beide leerteams werden weer samengebracht en gerelateerd aan de identiteit en ontwikkeldoelen van de school. Ook het leerteam bovenbouw heeft de opbrengsten van de gevoerde reflexieve dialoog vastgelegd (zie foto's). Er was veel positieve energie en er werden vervolgspraken (op vrijwillige basis) gemaakt om de professionele dialoog er verder over te voeren. Helaas toen kwam het Corona.

Ervaringen met het traject: Schoolleider

Naar aanleiding van het eindinterview is onderstaande analyse gemaakt.

Bevindingen

De bevindingen van de schoolleider ten aanzien van het traject zijn divers. Op basis van het voorgesprek waren er hoge verwachtingen om het team aan te kunnen zetten tot nadenken over vragen: *Wat doen we en waar doen we het dan voor?* De doelstellingen van het project matchte niet helemaal met de verwachtingen vooraf. Leerkrachten hadden het idee dat de focus te veel op het

onderzoek lag en minder op professionalisering. Na meer afstemming met opleiders/onderzoekers verliep het beter om de afstemming te maken met de diversiteit aan behoeften van het team. De diversiteit van het team was vooral merkbaar bij enerzijds masteropgeleide leerkrachten voor wie het makkelijker is om in abstracties te denken versus leerkrachten die vooral praktische handleidingen nodig bleken te hebben. Er bleek ook verwarring over de termen differentiëren in de klas als praktische instructievorm (handelen) en het afstemmen op diversiteit vanuit eigen opvattingen en waarden.

Succesfactoren

Succesfactoren waren er wanneer het over de eigen werkpraktijk ging met eigen onderwerpen (zoals over de dilemma's), het met elkaar in gesprek zijn alsook het ophalen van de voorkennis (speerpunten van het team) in relatie tot het afstemmen op diversiteit en het formeren van leerteams met eigen leervragen. Ondanks de verwachting van enkel leraren om meer tools in handen te krijgen voor leerkrachten is er wel tot de kern gekomen om met elkaar in gesprek te zijn: waarvoor geef je nu onderwijs? En om te accepteren dat verschillen tussen leerlingen steeds groter worden. De dilemma's (1^e bijeenkomst) gaven interessante gespreksstof. Op basis van de uitkomsten van de vragenlijsten werd al snel naar de waarden en opvattingen gegaan. Het gesprek over de betekenis van de dilemma's in de klas had intensiever gekund. Ook hiervoor geldt: steeds centraal stellen: waarom doen we dingen zoals we dat doen. Dan praktische uitvoering.

Verbeterkansen

Voor een eventuele volgende keer zou het beter zijn om de eigen rol en verwachtingen van de leraar aan de voorkant beter te verwoorden alsook de afstemming met de speerpunten van de school. Wel mooi dat leerteams tot stand zijn gekomen op basis van afstemming op eigen leervraag. Op de keuze van leraren voor een bepaalde activiteit had meer sturing gekund. Niet zozeer op de inhoud, maar het meer 'verplichten' om een keuze uit het palet te maken. Een meer uitdagendere start, ook door de schoolleider zelf, zou beter zijn geweest met bijvoorbeeld vragen als: Hoe vertellen we het verhaal? Waarom doen we de dingen? De doelstelling van vragenlijsten met betrekking tot de dilemma's had ook beter vooraf duidelijker gecommuniceerd kunnen worden wat het belang is en wat ermee wordt beoogd. Nu was voor de leerkrachten het belang om de vragenlijsten in te vullen niet geheel duidelijk, en kwam het in een toch al drukke periode.

Beantwoording onderzoeksvraag

Het antwoord – vanuit het perspectief van de schoolleider - op de centrale onderzoeksvraag '*Hoe kunnen leraren het beste ondersteund worden door voortgezette professionalisering om nog beter af te stemmen op de diversiteit in hun klas?*', luidt: starten met theoretische kaders en dan praktische uitwerking in relatie tot de visie en speerpunten en onderliggende waarden van de school. Mix van plenaire bijeenkomsten gevolgd door ondersteunde gesprekken in de school /op de werkvloer zelf en meer tijd.

Doorwerking in de school ten aanzien van afstemmen op diversiteit

De betekenis van traject voor de visie op diversiteit van de school is dat verschillen tussen kinderen meer geaccepteerd worden en leraren willen aansluiten bij ieders unieke mogelijkheden. Hoge verwachtingen houden is prima, maar termen als 'bijspijkeren' worden nu bekeken vanuit het uitgangspunt dat er verschillen (mogen) zijn tussen kinderen. De school gaat verder met het thema diversiteit door ontwikkelingsmogelijkheden van kinderen nog verder te optimaliseren en

inventariseren wat er nodig is voor leerkrachten. Met elkaar het overzicht behouden en juiste aanbod aanbieden.

Ervaringen met het traject: Team

Het focusgroepinterview heeft plaats gevonden met twee bovenbouw leerkrachten beiden master opgeleid.

Hieronder de analyse.

De eerste teambijeenkomst is als een hele positieve bijeenkomst ervaren. In de gesprekken in de kleine groepen werden goede vragen gesteld door opleiders/onderzoekers waardoor 'de dieper laag' geraakt werd: Waarom doe je eigenlijk bepaalde dingen in het onderwijs? Waarom zie je de dingen zoals je ze ziet? Kan het ook anders? In principe hebben alle bijeenkomsten geholpen om dieper na te denken. Er zijn wel verschillen in het team: onderzoekend wat nog meer of anders kan enerzijds en behoefte aan praktische handvatten anderzijds.

De vragenlijsten over de dilemma's aan het begin van het traject is als zeer waardevol ervaren. Deze dilemma's gaven aandacht aan zaken die wel impliciet werden aangevoeld, maar nu expliciet gemaakt zijn, waardoor de visie op onderwijs besproken kon worden. Hierdoor zijn er ook verschillen in hoe de bijeenkomsten ervaren zijn, hoewel iedereen uit het team wel dingen uit dit traject heeft opgepikt. Bijvoorbeeld: nu wordt er gesproken dat het niet erg is als verschillen tussen leerlingen groter worden. Het zou een mooi vervolg zijn om dat nog samen te voegen, omdat er nog wel verschillende ideeën over zijn, en dat deel over visie en toekomst van de school is nog niet af. Het gesprek over de waarden op basis van de dilemma's leverde veel stof tot nadenken op door uit te spreken naar elkaar dat de leerkrachten het eigenaarschap bij kinderen zo belangrijk vinden, al ontstonden daar ook de dilemma's. De "tussenstap in de derde bijeenkomst" bleek nodig om het een en ander scherper op het netvlies te krijgen: van persoonlijke doelen naar een gezamenlijk doel voor de leerteam. Dat is goed geweest om een duwtje in de goede richting te krijgen en samenhang aan te brengen.

De onderlinge verschillen tussen de leerkrachten die mogen er zijn. Maar dan is de volgende vraag hoe ga je met die verschillen tussen teamleden om? Een leerkracht vertelt:

'Als je onderlinge verschillen tussen leerlingen accepteert, dan is het ook belangrijk dat je onderlinge verschillen tussen leerkrachten accepteert. Nu wordt er door het team op een andere manier gekeken en gesproken over verschillen tussen kinderen, ook in de coronatijd. De begeleiding in de leerteams heeft bij de opstart meer tijd nodig gehad om tot een gezamenlijke leervraag te komen. Achteraf gezien was dit een mooi proces om als team dichter bij elkaar te komen. Het doorvragen en samenvatten door de begeleider was wel nodig om met elkaar duidelijk te krijgen waar de overlap en gezamenlijkheid zat in de individuele leervragen.'

Pas bij de laatste bijeenkomst kwam het team toe aan het werken met een werkvorm uit het palet. Omdat het team niet zelf tot een keuze kwam voor een activiteit uit het palet was het goed dat de opleiders het initiatief namen en er sturing werd gegeven, door middel van tijdbewaking, gespreksleiding, stappen in dialoog, samenvatten, doorvragen enzovoort. Deze vorm van dialoog is als heel waardevol ervaren die ze zelf in de zeker nog gaan gebruiken. Er zijn geen andere activiteiten uit het palet gekozen doordat de prioriteit op andere zaken heeft gelegen.

Wat merkbaar is dat door het traject de taal over verschillen veranderd is. Na coronatijd wordt er samen nagedacht: hoe krijg je leerlingen terug? De verschillen zijn dan alleen maar groter geworden, omdat kinderen een periode thuisonderwijs hebben gekregen.

Dit traject heeft er ook toe bijgedragen om het onderwijs voor meer- en hoogbegaafdheid nu beter op te pakken, door deze leerlingen meer in hun zone van naaste ontwikkeling uit te dagen. Het team is meer gaan differentiëren en is een meer passend aanbod gaan creëren. Ook wordt er nagedacht over hoe de visie passend is bij de ontwikkeldoelen en veranderingen in de samenleving:

'Het is nu makkelijker om te kunnen zeggen, hier staan we voor, dit is onze visie en dat gaan we proberen zo goed mogelijk vorm te geven, en dat gaat met vallen en opstaan. Ik denk dat we daar nog steeds aan het begin staan maar dat we wel meer handvatten in hebben gekregen. De bewustwording van de dilemma's dat die er zijn, en dat ze er ook mogen zijn. Belangrijk hierbij is de vraag: hoe ga jij daar mee om?'

Er worden meer uitdagingen gezocht om kinderen te stimuleren om zelf op onderzoek uit te gaan. In de onderbouw is het eigenaarschap van kinderen meer gekoppeld aan spel.

Dit traject is ook een vorm van teambuilding geweest, in de professionele (reflexieve) dialoog (met 3 nieuwe collega's) elkaar beter leren kennen, waardoor ook het inzicht is ontstaan dat er meer verbinding is tussen het leerteam onderbouw en leerteam bovenbouw dan vooraf werd gedacht.

Over het algemeen zijn er veel waardevolle dingen gebeurd door dit traject, maar het is nog niet 'af'. Er liggen nog kansen om de verschillende visies vanuit de verschillende teamleden, of vanuit de verschillende bouwen meer te verbinden. De communicatie over verwachtingen en doelen had vanuit zowel de schoolleiding, als de opleiders sterker gekoppeld kunnen worden aan de bedoeling ervan.

Beantwoording onderzoeksvraag

Onderstaand is de beantwoording van het team op de centrale onderzoeksvraag van het project:

'Hoe kunnen leraren het beste ondersteund worden door voortgezette professionalisering om nog beter af te stemmen op de diversiteit in hun klas?' Veel ruimte bieden om elkaar en elkaars visie (en de overeenkomsten en verschillen tussen elkaar) beter te leren kennen. De verkenning rondom visie is daarin een belangrijke stap alsook het met elkaar de professionele dialoog voeren.

Samenvattend

Waardering

Concluderend kan worden gesteld dat zowel vanuit het perspectief van de schoolleider als vanuit het team van leerkrachten de ervaringen met deelname aan het traject overwegend positief zijn en de betrokkenheid groot. Een uitzondering vormt de verwachtingen die leerkrachten hadden over hun deelname aan het traject. De communicatie vooraf aan het traject had duidelijker gekund alsook een explicietere relatie naar de speer- en ontwikkeldoelen van de school. Een tussentijds overleg met de schoolleider resulterend in bijstelling van de aanpak, dat bleek nodig om de betrokkenheid (opnieuw) te verkrijgen. Van de professionaliseringsbijeenkomsten werd de eerste bijeenkomst over de dilemma's en de vijfde bijeenkomst waarin de professionele dialoog over waarden werd gevoerd inclusief de sturing de werd gegeven door de opleiders, het meest gewaardeerd.

Het palet

Het palet is slechts door een of twee leerkrachten summier bekeken. De reden hiervan is dat enerzijds de prioriteit verschoof in de school en er daardoor tijdgebrek ontstond. Anderzijds

ervoeren de leerkrachten het palet als te theoretisch en konden zij er onvoldoende uithalen wat direct toepasbaar leek voor hun praktijk.

Effecten van het werken met een professionaliseringspalet

Het team heeft elkaar beter leren kennen door de professionele (reflexieve) dialoog, waardoor ook het inzicht is ontstaan dat er meer verbinding is tussen het leerteam onderbouw en leerteam bovenbouw dan vooraf gedacht. Onderlinge verschillen tussen leerkrachten worden meer erkend en ook gewaardeerd. Er wordt ingezet op een passender aanbod voor bijvoorbeeld meer- en hoogbegaafde leerlingen en het team is meer gaan differentiëren op de 1F en de 1S doelen in groep 7 en 8. Het traject heeft ertoe bijgedragen om visie en waarden te expliciteren en uit te drukken waar ze voor ze staan. Er wordt meer erkend dat er verschillen mogen zijn, wat merkbaar is in de taal over verschillen en een bewustwording dat er altijd dilemma's zullen en mogen zijn. Het team heeft geleerd om vragen te stellen zoals: waarom vind jij dat belangrijk of hoe ga jij daar mee om? Er worden meer uitdagingen gezocht om kinderen te stimuleren om zelf op onderzoek uit te gaan.

School 3

Context

School 3 is een kleinschalig kindcentrum en school voor reguliere basisonderwijs die door wil groeien naar een volledig inclusieve school. De school zet in op de ontwikkeling van onderzoekend, ontwerpnd en een ondernemende houding voor leerlingen. Naast het begeleiden bij vakinhouden (kwalificatie) investeert de school ook nadrukkelijk in persoonsvorming en burgerschap. Het bevorderen van de motivatie van leerlingen voor het leren is een speer- en ontwikkelpunt. Het belang van deelname aan het project wordt gekoppeld aan hun werkwijze dat leerlingen steeds in verschillende samenstellingen werken en dat leerkrachten afhankelijk van het leerdoel, zowel in homogene als in heterogene groepen werken en de motivatie van leerlingen beïnvloeden. Ze willen hierbij rekening houden met voorkeuren van leerlingen met betrekking tot door hen gekozen werkvormen en didactische aanpakken en dat leerlingen zelf mogelijkheden hebben om in het curriculum te kiezen voor afwisselende werkvormen waarbij de leerkracht en leerling samen zoeken naar een passende didactisch aanpak. De ontwikkeldoelen worden in dialoog met kinderen en in afstemming met ouders bepaald. Het team heeft een professionalisering van twee jaar gevolgd over kansrijke heterogene groepen, waarin leerlingen van combinatieklassen bijvoorbeeld dezelfde spellinginstructie kregen op twee niveaus, waarbij leerlingen ook mee konden doen op meerdere niveaus. Er is gewerkt met coöperatieve werkvormen met leerlingen en de leerkrachten hebben theorie gelezen en uitgeprobeerd. Hierbij zijn ook observaties door de externe en de schoolleider (videobeelden) uitgevoerd. Het plan is om meer bij elkaar in de klas te gaan kijken. De waarden van de school ten aanzien van het afstemmen op diversiteit zijn:

- Leren de kinderen een leven lang te leren
- Ontwikkelen van eigen talenten
- Leven in een multiculturele samenleving
- Kinderen mogen uniek zijn en zichzelf zijn
- Eerlijkheid en veiligheid
- Leerlingen zijn zelf eigenaar van het leerproces en medeverantwoordelijk
- Samen werken en samen leren

Een eerste inventarisatie van leervragen voor professionalisering zijn:

- Wat verstaan wij met z'n allen onder inclusief denken? Wat doen we eigenlijk al?
- Wat verstaat het team onder inclusief werken/inclusief onderwijs? Wat kunnen we al?
- Wat zijn mogelijkheden en beperkingen hierin?
- Gelijkwaardig aanbod/gelijke kansen als (verwijzende) waarde. Wat betekenen die waarden in relatie tot de dilemma's? Het team zou gezamenlijk deze verschillende waarden kunnen verkennen om daarna met elkaar het gesprek aan te gaan over wat voor hen belangrijke kwaliteitsindicatoren zijn.
- Heterogeen/homogeen groeperen? Wat zijn voor en nadelen daarvan? Wat past bij de visie van de school? Hoe maken we onderbouwde keuzes?

Tweede bijeenkomst

Er zijn twee leerteams geformeerd. De samenstelling vanuit een praktische keuze, namelijk afhankelijk van gelijktijdige werkdagen. De leerkrachten vonden het heel moeilijk om tot een gezamenlijke leervraag te komen en om eigen leervragen te formuleren. Het werd ook als moeilijk ervaren om een activiteit te kiezen. Er zijn twee leerkrachten die het palet hebben bekeken en twee leerkrachten niet.

Leerteam 1			
Professionalisering Bijeenkomst	Gekozen activiteit	Waarom deze activiteit gekozen?	Ervaringen
3. Palet is vooraf door enkele leerkrachten bekeken	Verkennen van differentiatie in de praktijk	Ze weten niet zo goed van elkaar wat ze aan differentiatie doen. Het was ook ingegeven vanuit de discussie van de start bijeenkomst heterogeen of homogeen groeperen en het verdelen van de aandacht.	Op basis van de werkvorm formuleren zij en aantal vragen die zij meenemen naar hun praktijk. Er wordt ook nog aangegeven dat ze weinig relatie zien met de ontwikkeldoelen van de school.
4. Vooraf aan de bijeenkomst hebben de leerkrachten met elkaar overlegd over de keuze voor de activiteit	Lesson Study	De leerkrachten vonden het een heel praktische activiteit en dat ze ook graag bij elkaar in de klas kijken. Ze hebben samen een lesvoorbereiding gemaakt.	Het samen ontwikkelen van een (onderzoeks)les waarbij men ook over leerlingen praat was motiverend en werd als waardevol ervaren.
5. Het palet is niet vooraf bekeken	Voortzetting van Lesson Study: evaluatie van de onderzoeksles	Vervolg vorige bijeenkomst	Waardevol voor hen was dat ze met elkaar over leerlingen konden praten en er veel overeenkomsten werden gevonden hoe er naar kinderen wordt gekeken en hun werkwijze. Er werden issues besproken met betrekking tot homogeen dan wel heterogeen groeperen. Vragen die werden gesteld: Hoe maak je groepjes tijdens coöperatief werken? Met welke verschillen hou je rekening? Hoe kun je ervoor zorgen dat kinderen écht gaan samenwerken en niet alleen elkaar voorzeggen? Welke vragen stel je aan leerlingen zodat ze zelf aan de slag gaan? Welke rolmodel laat je zien aan je leerlingen in het samenwerken?

Leerteam 2			
Gezamenlijke leervraag: Hoe stem ik af op leerlingen?			
3. Het palet is tijdens de bijeenkomst bekeken	Accenten in groeperen binnen het thema 'differentiatie en adaptief handelen'	(groeperingsvormen) en de leervraag leek dit een passende activiteit.	De groep heeft met elkaar gesproken over opvattingen rondom groeperen. De vraag over opvattingen spitst zich toe op opvattingen over groepering, wat hoe en voor wie dit dan best werkend is. Besloten wordt om dit in de tussenliggende weken te gaan uitproberen en met elkaar te evalueren tijdens de 4de bijeenkomst
4	Een eigen geplande activiteit voor groepsdoorbrekende groepen van leerlingen van gr 1-gr 8 waarbij zelfstandig kunnen samenwerken criterium is en onderwerp van diversiteit in ondersteuning	De leerkrachten willen hun vaste patronen en opvattingen eens kritisch tegen het licht houden door het anders te doen.	Het is als leerzaam ervaren om een activiteit eens anders in te vullen en om te zien wat dit betekent. De groepering was een vorm van homogeen groeperen. Leerling die het lastig vinden om samen te werken moeten met elkaar proberen een taak te volbrengen. Het leverde vernieuwde inzichten op: zowel homogeen groeperen van leerlingen als van leraren. Als de groepen heterogener zijn dan ondersteunen leerlingen elkaar en kunnen leraren meer stimuleren. Deze wijze van organiseren lijkt veel minder werkbaar en effectief voor resultaten en het slagen van de activiteit. Toch wordt er op cognitief niveau gegroepeerd en meestal homogeen. Vragen die het opriep: Zouden leerlingen ook daar elkaar meer versterken dan we denken? Hoeveel vertrouwen hebben we daarin?
5. Het palet is vooraf niet bekeken omdat er een werkvorm over aandacht verdeling zou worden toegevoegd aan het palet	een optimale aandachtsverdeling	Het is een werkbare en uitnodigende activiteit	De activiteit biedt de gelegenheid voor de deelnemers om te reflecteren op hun eigen kracht en valkuilen vanuit opvattingen over hun groep en aandacht verdelen. Van daaruit konden zij een aandachtspunt mee te nemen Zij herkende zichzelf en waar zij minder nadruk op legden in de verdeling., waardoor deze misschien krachtiger kon worden

Ervaringen met het traject: Schoolleider

Naar aanleiding van het eindinterview is onderstaande analyse gemaakt.

Bevindingen

Voor de leerkrachten zelf was het niet helemaal helder wat de doelen van het traject waren. Dit kwam met name naar voren toen zij in kleine groepjes uit elkaar gingen. Ze willen iets leren wat ze de volgende dag kunnen gebruiken. De leerkrachten hadden in het begin moeite met de vrijheid die ze kregen en de eigen leervraag die ze moesten formuleren. Toen ze eenmaal gekozen hadden, vonden

ze het eigenlijk wel goed. Lastig is om met een heel team een onderwerp te kiezen waarin alle mensen zich kunnen vinden.

Succesfactoren

Succesfactoren zijn dat leraren meer met elkaar over onderwijs willen praten en met elkaar plannen maken voor het komend schooljaar, en dat ze veel meer met en van elkaar wil gaan leren. Ze hebben het voornemen om meer bij elkaar in de klassen te kijken en over bepaalde zaken te praten. Opvallend is ook dat in de coronatijd de leerkrachten meer intensief met elkaar overleggen via Teams en zo. Die uitwisseling is heel erg op gang gekomen.

Verbeterkansen

Een helderder communicatie vooraf, ook vanuit de eigen rol als schoolleider. Bij professionalisering denken de teamleden aan een cursus waarin ze ideeën krijgen die ze in de klas de volgende dag kunnen uitvoeren. Om met elkaar in gesprek te gaan over onderwijs is vertrouwen nodig en daar is afgelopen periode intensief aan gewerkt. Het met elkaar om tafel zitten en over onderwijs praten was ook één van de doelstellingen

Doorwerking in de school ten aanzien van afstemmen op diversiteit

Het professionaliseringstraject heeft eraan bijgedragen dat het team nu vooral aan het verdiepen is gegaan. Ze zien nu dat er meer mogelijkheden zijn. Een voorbeeld is dat ze zich nu verder gaan verdiepen in allerlei coöperatieve werkvormen en het team is op zoek naar andere vormen van differentiatie, zoals bewegend leren. Het inzien dat professionalisering niet bestaat uit een cursus doorlopen en de bewustwording dat er van elkaar geleerd kan worden en dat expertise van specialisten in de school gebruikt en ingezet kan worden. Wat betreft het speerpunt inclusieve school is er nu meer één lijn als het gaat over toelating leerlingen. Waar men eerst wat afwijzend was voor leerlingen met specifiek onderwijsbehoeften worden er nu vragen gesteld over de leerling. In die zin is het team nu beter aan het differentiëren. Dus niet meteen: je komt er niet in: maar welke mogelijkheden heeft dit kind en welke ondersteuning is nodig? Welke zijn er en hoe kunnen we dit oplossen met elkaar?

Beantwoording onderzoeksvraag en voortgang in de school

Komend jaar komen zij-instromers het team versterken en worden zij gekoppeld aan een ervaren leerkracht. De leervragen die de zij-instromers hebben, worden in het team besproken en hopelijk komt daarmee de discussie over differentiatie op gang om vanuit verschillende perspectieven naar differentiatie te kijken en dat de waarom vragen vaker gesteld gaat worden.

Ervaringen met het traject; Leerteams

Leerteam 1 (3 leerkrachten)

Naar aanleiding van het focusgroepinterview is onderstaande analyse gemaakt.

Bevindingen

De leerkrachten geven aan dat de opbouw van het traject goed was, maar dat bij de eerste twee bijeenkomsten het doel nog niet helder was. Daarnaast wordt opgemerkt dat de eerste twee bijeenkomsten compacter zouden kunnen, zodat er meer tijd was om aan de eigen professionalisering te werken en in kleine groepjes uit elkaar te gaan. De inhoud van de bijeenkomsten vonden ze prima. Met name het overleggen vanuit de dilemma's. Dat vonden ze een zinvolle activiteit. Ze vonden de stukjes tekst heel herkenbaar uit hun dagelijks praktijk en dat het

soms lastig was om te bepalen waar ze staan. Dit komt ook omdat het de ene situatie van de andere situatie verschilt. Het lijkt soms dat je uitersten van elkaar bent, maar als je het echt gaat bespreken met elkaar dan blijkt dat soms niet het geval te zijn.

‘Het is soms heel lastig om te bepalen: waar sta ik nu? Want de ene keer doe je het op een andere manier dan de andere keer. Wanneer doe je het goed? Op dat moment maak je een bepaalde keuze bij zo’n dilemma en kies je ergens voor. Ik denk dat het dilemma altijd blijft. Maar heel herkenbaar waren ze.’

De bedoeling van het traject is als onduidelijk ervaren en men vond het moeilijk om te bedenken wat ze wilden leren. Het palet is wel bekeken, maar niet door iedereen. Diegene die het wel hebben bekeken geven aan dat er genoeg ideeën in staan die interessant zijn, maar tegelijk is het ook lastig om te kiezen. Sommige leerkrachten geven aan dat zij op dat moment geen behoefte hadden aan de activiteiten uit het palet. *‘Wij hadden niet echt een groot dilemma waar we een oplossing voor zochten. Dat zoekt dan ook moeilijk’*. De activiteit voor de derde bijeenkomst: verkennen van differentiatiepraktijken is wel uitgevoerd, maar de drie leerkrachten vonden dat deze activiteit niet matchte (daar lag geen hulpvraag). Deze activiteit vonden ze minder zinvol omdat ze al van elkaar wisten welke differentiatiestrategieën ze gebruiken en zo werd de bijeenkomst niet veel anders dan benoemen wat ze doen en van elkaar eigenlijk niets nieuws horen. De bijeenkomst voldeed niet aan de verwachtingen die zij vooraf hadden. Ook hadden ze geen duidelijk doel gesteld en naar eigen zeggen weten ze alles van elkaar, dus viel er weinig ‘nieuws’ te ontdekken. De begeleiders hadden meer kunnen benadrukken dat het om houding, opvattingen en zo gaat. Het is wel benoemd, maar het had misschien met meer voorbeelden gekund. Hoewel de vrijheid van keuze voor activiteit gewaardeerd is, wordt ook aangegeven dat meer sturing nodig is om een keuze te kunnen maken in het palet. Leerkrachten zijn niet gewend om steeds iets te lezen en dan wat te doen.

Succesfactor

De vragenlijst over dilemma’s en het bespreken ervan heeft tot meer bewustwording geleid. Achteraf gezien hadden ze de resultaten daarvan uitgebreider met elkaar willen bespreken. De activiteit Lesson-study is in de vierde bijeenkomst voorbereid en zijn afspraken gemaakt over de observatie. Tussen de vierde en vijfde bijeenkomst heeft één van de leerkrachten de les uitgevoerd en één leerkracht en de schoolleider hebben leerlingen doelgericht geobserveerd. Een leerkracht geeft aan dat tijdens deze bijeenkomst pas duidelijk werd wat de bedoeling was en dat ze daarom ook pas goed konden nadenken over een passende activiteit. De ervaringen met deze activiteit zijn goed. Leerkrachten geven aan dat het leuk was om soms andere dingen te zien bij leerlingen dan van tevoren verwacht. Een andere leerkracht omschrijft dat als: *‘Ze kunnen je gelukkig echt verbazen’*. Een leerkracht geeft aan dat ze doordat ze nu de tijd kregen om te observeren, ze ook de mogelijkheid krijgen om dat te kunnen zien.

Antwoord op centrale onderzoeksvraag

Het antwoord op de centrale onderzoeksvraag *‘Hoe kunnen leraren het beste ondersteund worden door voortgezette professionalisering om nog beter af te stemmen op de diversiteit in hun klas?’*, luidt: Diversiteit daar gaat het om. Sneller aan de leerkracht vragen: wat wil jij daar nu over leren?

Leerteam 2

Naar aanleiding van het focusgroepinterview is onderstaande analyse gemaakt.

Bevindingen

Het project is niet helder genoeg gestart en kwam plotseling en er extra bij. Het zou aansluiten bij het traject vorig jaar waarin eigen activiteiten gekozen konden worden. Het was echter niet goed duidelijk dat dit project focust op de eigen professionalisering en dat die opdracht vanuit het onderzoek kwam. Daarmee wisten ze niet goed wat er verwacht werd. Maar we hadden er misschien meer uit kunnen halen als het doel duidelijker gecommuniceerd was vanuit het bestuur en de schoolleiding.

Succesfactor

Uiteindelijk zijn ze er wel zinvol mee aan de slag gegaan en heeft het een en ander ook opgeleverd. Het palet wordt als een zinvolle tool ervaren om zelfstandig mee door te gaan en bepaalde activiteiten en onderwerpen schoolbreed aanpakken. De eerste bijeenkomst (dilemma's) is als waardevol ervaren en heeft bijgedragen om vragen en zorgen te delen met collega's over het vraagstuk van inclusie binnen de school en de toename van zorgleerlingen. Er zijn bij dit dilemma heldere vragen naar voren gekomen waarmee visie en het handelen over dit thema verder ontwikkeld kan worden: Kunnen we leerlingen wel bieden wat we nastreven, waar staat iedereen en waar willen we naar toe en waarom? Ten aanzien van het speerpunt inclusie geeft een leerkracht aan:

'Het inclusiviteitsdilemma zouden we zo als school verder kunnen vormgeven en bv daarover onze visie en een signaleringskader voor onszelf uitwerken, wat het betekent voor onze werkwijze en welke faciliteiten nodig zijn om leerlingen goed te begeleiden. Dit kan ook voor huidige ouders en nieuwe ouders worden uitgewerkt. Dat geeft uitleg over waarom we leerlingen opnemen in onze school en hoe we daarmee omgaan.'

Antwoord op centrale onderzoeksvraag

Het antwoord op de centrale onderzoeksvraag *'Hoe kunnen leraren het beste ondersteund worden door voortgezette professionalisering om nog beter af te stemmen op de diversiteit in hun klas?'*, luidt: Een project zoals dit kan ondersteunend zijn. Activiteiten samen uitvoeren, terugkoppelen en ook doorpakken naar beleidskaders en het schoolplan kan op een goede manier bijdragen aan de schoolontwikkeling.

Samenvattend

Waardering

De eerste bijeenkomst (dilemma's) is als waardevol ervaren en heeft bijgedragen om vragen en zorgen te delen met collega's over het vraagstuk van inclusie binnen de school en de toename van zorgleerlingen. Er zijn bij dit dilemma heldere vragen naar voren gekomen waarmee visie en het handelen over dit thema verder ontwikkeld kan worden.

Palet

Het palet is eenmaal door leerteam 1 vooraf aan de bijeenkomst bekeken en eenmaal gedurende de bijeenkomst. In leerteam 2 is het palet ook eenmaal gedurende de bijeenkomst bekeken. Er zijn drie activiteiten gekozen uit het palet Differentiatie en Adaptief handelen, te weten: (1) verkennen van differentiatie in de praktijk en (2) accenten in groeperen en (3) in gesprek over de verdeling van aandacht. Verder zijn er twee eigen activiteiten uitgevoerd: Lesson-study en homogeen groeperen.

Effecten van het werken met een professionaliseringspalet

De onderlinge uitwisseling over het wat en hoe van het onderwijs tussen leerkrachten is op gang gekomen, alsook het voornemen om bij elkaar in de klassen te kijken en van en met elkaar te leren.

Het team gaat zich verder verdiepen in coöperatieve werkvormen en gaat op zoek naar andere vormen van differentiatie, zoals bewegend leren. Wat betreft het speerpunt inclusieve school is er nu meer één lijn als het gaat over toelating van leerlingen. Er is inzicht ontstaan dat eenzelfde structuren en samenwerken in pro actief handelen van belang is om zelfstandigheid van leerlingen te bevorderen en te behouden. Ook observaties geven inzichten en de mogelijkheid om tussentijds doelen bij te steken. Door gezamenlijke reflectie is er meer bewustwording ontstaan van eigen patronen en valkuilen zoals behoefte aan controle en moeilijk om los te laten.

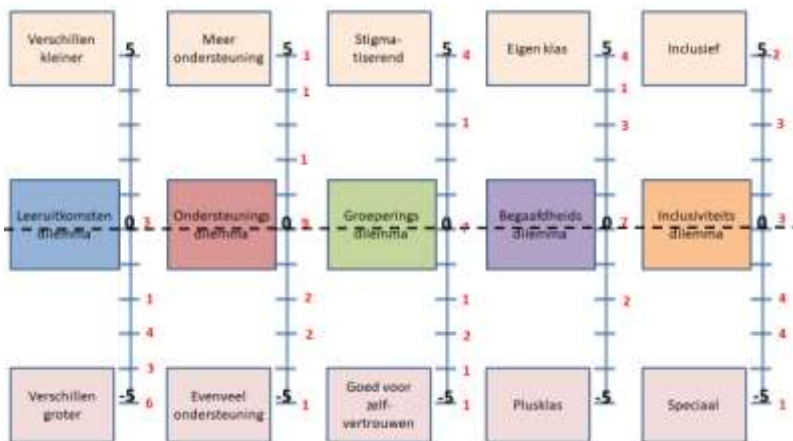
School 4

Context

School 4 is een kindcentrum voor 0- tot 15-jarigen en een organisatie waar samen het leven geleefd en geleerd wordt. Er wordt waardengestuurd gewerkt vanuit tien waarden die helpend zijn om richting en inrichting te geven aan opvang en onderwijs. Deze waarden zijn: Geborgenheid, Respect, Verwondering, Verbondenheid, Vertrouwen, Bezieling, Nieuwsgierig, Ondernemend, Echtheid en Betrokkenheid. De school wil vooral de focus leggen op het hebben van- en handelen naar- hoge verwachtingen van iedere leerling. Bewustzijn hiervan en onbevooroordeeld en scherp kijken naar de ontwikkeling van leerlingen. Door het onderwijsconcept (gestaltleren) is er geen gebaande weg, maar is de blik van de leerkrachten op iedere leerling in relatie tot de leerlijnen extra belangrijk. Bij het team leeft de rol van leeractivator; hoe vul je de rol, vanuit kennis van de leerlijnen, goed in afgestemd op leerlingen. In de school wordt gewerkt met instructie in niveaugroepen (aangeduid met kleuren). Er wordt veel en kritisch feedback gegeven aan elkaar tijdens het werken, er heerst een lerende cultuur waarin leerkrachten elkaar openlijk aanspreken op aanpak en afspraken. Deelname aan het onderzoek is besproken, het team reageerde hier enthousiast op.

Op basis van de afname van de vragenlijst voorafgaand aan de professionaliseringsbijeenkomsten kan worden geconcludeerd dat zeven leerkrachten werken in homogene niveaugroepen die de jaarklas overstijgen en zes leerkrachten geven aan voor iedere leerling een eigen leerroute te hebben.

De vragenlijst is door 17 leerkrachten ingevuld. Wat opvalt is dat men erg gericht is op divergente leeruitkomsten (zie leeruitkomstendilemma en ondersteuningsdilemma). Dit blijkt ook uit de differentiatie-aanpak die domineert (namelijk homogene niveaugroepen die de jaarklas overstijgend zijn). Opvallend is dat bij het ondersteuningsdilemma negen leerkrachten een middenstandspunt innemen. Ook het groeperingsdilemma wordt voorzichtig ingevuld met zeven neutrale antwoorden. Tegelijkertijd toch hier wel vijf leerkrachten die het stigmatiserend vinden en vijf goed voor zelfvertrouwen.



Eerste bijeenkomst

Op basis van bovenstaande analyse is door het team gezocht naar de onderliggende waarden ten aanzien van het leeruitkomstendilemma, het begaafdheidsdilemma en het inclusiviteitsdilemma. Op basis van de werkvorm plus plenaire terugkoppeling werd de uitgangssituatie over waarden die van en voor het team van belang zijn, gepresenteerd:

- Respect
- Verbondenheid
- Vertrouwen
- Eigenheid
- Liefde
- Betrokkenheid
- Zelfredzaamheid
- Rechtvaardigheid
- Gelijkwaardigheid
- Gelijkheid

De resultaten van het team zijn overeenkomstig het schoolconcept.

Tweede bijeenkomst

Op basis van de bespreking over de dilemma's en mogelijke leervragen worden er drie leerteams geformeerd. *Leerteam 1* legt de focus op het eenduidig handelen als team. *Leergroep 2* start met verkenning van waarden met behulp van praktijkdilemma's. *Leerteam 3* legt de focus op het handelen in de klas en het verdelen van aandacht. *Leerteam 4* (bestaande uit de leden van het MT) legt de focus op het begeleiding van de professionals.

Professionaliserings-bijeenkomsten (3 t/m 5)

Leerteam 1: verkennen van waarden op basis van praktijk dilemma's			
Professionalisering Bijeenkomst	Gekozen activiteit	Waarom deze activiteit gekozen?	Ervaringen
3.	Palet niet vooraf bekeken. Met ondersteuning van begeleider gekozen voor verdere waarden verkenning m.b.v. dilemma's	Ondersteuningsdilemma als het gaat om gedragsmatig en cognitief uitdagend gedrag. Wie geef je nu extra aandacht? En doe je de andere kinderen daarmee niet te kort.	Bewust van hoe zij aankijken tegen dit dilemma. Er zijn verschillen over aandachtsverdeling: evenveel aandacht of ongelijke aandacht Belangrijke kernwoorden bij de bewustwording: - Loslaten - Verwachtingen aanpassen

			<ul style="list-style-type: none"> - Stap terug doen - Voor overzicht zorgen
4.	N.a.v. een mail begeleider hebben enkelen het palet vooraf bekeken en twee mogelijke activiteiten gekozen: Pedagogisch prioriteitenspel en het Dialooginstrument.	Dialooginstrument: Leek het meest passend! Gekozen voor dialoogaspect 3: Analyseren.	<p>De dialoog heeft de volgende bewustwording opgeleverd bij de deelnemers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 'Onze kracht wordt onze 'Valkuil'! - Gezamenlijke verantwoordelijkheid?niemand voelt zich verantwoordelijk! <p>Er zijn suggesties gedaan om de 'dagbespreking' beter naar tevredenheid te laten verlopen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tijd 'plannen' in de agenda voor bepaalde afspraken. - Duidelijke leiding die knopen doorhakt / tijd bewaakt en afkapt waar nodig. - Bij iedere inbreng de mate van belangrijkheid voor bespreking laten aangeven / bepalen. - De dagbespreking regelmatig blijven evalueren! <p>Deze activiteit is als waardevol ervaren omdat er bewust tijd voor ingeruimd was. En dat het een bepaalde structuur had.</p>
5.	Het palet is vooraf bekeken: groep kiest voor het Pedagogisch Prioriteiten spel en is voorbereid d.m.v. de benodigde materialen.	Deze activiteit maakt ze bewuster van keuzes die ze maken. Ze worstelen al jaren met de vraag wat prioriteit heeft.	Bewustwording van de vraag aan zichzelf of ze nu vanuit zichzelf (wat ik écht zelf denk) denkt of vanuit de visie van de school?
Leerteam 2:eenduidig handelen			
3.	Niet zelfstandig het palet bekeken en niet vooraf een activiteit gekozen. Deze bijeenkomst gebruikt om terug te pakken op de eerder gestelde leervraag en vanuit die focus is het Palet bekeken. Voor de volgende bijeenkomst kiezen zij voor '60 seconden over mijn leerling' en 'verkennen van stereotypen beelden'		<p>Bijdragen aan het leren kennen van elkaars beelden van kinderen. Verder geven zij aan dat het actieve karakter van deze werkvormen ze aanspreekt</p> <p>Ze zien kansen in de planmatige aanpak van deze opzet, dit zou structureel kunnen worden ingezet bij leerlingbesprekingen. Ten aanzien van het afstemmen op diversiteit wordt er aangegeven dat de uitkomst van deze activiteit een bevestiging is van hoe volledig en zorgvuldig zij naar kinderen kijken. Ze geven aan de brede ontwikkeling van kinderen in beeld te hebben. Het horen van elkaars perspectief op de ontwikkeling van kinderen is leerzaam en scherpt het eigen denken.</p>
4	Het palet is niet opnieuw bekeken en de geplande activiteit is niet inhoudelijk voorbereid. Kiezen	Inhoudelijk verwacht de leergroep dat ze door deze activiteit meer zicht krijgen op het kader van waaruit zij handelen. Hiervoor is doorvragen wel nodig. In	Het is gesprek zijn met elkaar. Uitkomst is een bevestiging van de wens om te kijken naar de brede ontwikkeling van kinderen.

	nu voor 60 seconden over mijn leerling.	eerste instantie kiezen ze voor de vorm, een 'leuke' activiteit waarbij ze actief aan de slag gaan.	
5.	Bijeenkomst is door de groep afgezegd. Er zou ruimte zijn op de studiedag en op het laatste moment is gekozen voor een andere invulling van de studiedag waardoor onze afspraak is komen te vervallen. De tijd was te kort tussen dat moment en het moment van focusinterview waardoor er geen nieuwe afspraak gemaakt kon worden.		
Leerteam 3: verdelen van aandacht in de klas			
3.	Het palet niet zelfstandig bekeken. In aanwezigheid van de begeleider is het palet bekeken en besproken. Vanuit de leervraag over aandachtsverdeling kiezen zij een activiteit zonder begeleider: de werkvorm 60 seconden over mijn leerlingen	Vanuit de inhoud van het dilemma van de tweede bijeenkomst (groeperingsdilemma) en de leervraag leek dit de meest passende activiteit.	Het met elkaar in gesprek zijn, met name over alledaagse klassesituaties.
4	Het palet is niet zelfstandig bekeken. Op basis van leervraag en ervaringen is gekozen voor een casus werkvorm: In gesprek over het verdelen van aandacht; Differentiatie en adaptief handelen Het palet wordt als veel leeswerk beschouwd	Vanuit praktische behoefte (wat moet ik doen?)	Om vanuit een concrete casus met elkaar het gesprek te voeren en elkaars ideeën te horen en in gezamenlijkheid te overdenken voor het (ander)s handelen in de praktijk.
5.	Het palet is niet zelfstandig bekeken. Er wordt in overleg gekozen voor een casus over het verdelen van aandacht vanuit de werkvorm: het kritisch reflexief gesprek.	Elkaars ideeën en opvattingen willen horen en met name concrete handvatten voor in de praktijk	Om vanuit een concrete casus met elkaar het gesprek te voeren en elkaars ideeën, opvattingen te horen en in gezamenlijkheid te overdenken wat de waarde ervan is voor het (ander)s handelen in de praktijk. Wel opvattingen en waarden verkend, maar de meeste waarde voor hen zijn de praktische oplossingen

Leerteam 4: focus op begeleiden van professionals			
3.	Het palet niet bekeken. Met elkaar in gesprek hoe zij als MT de leraren kunnen ondersteunen en het belang van diversiteit onder de aandacht kunnen houden. In aanwezigheid van de begeleider is het palet bekeken en besproken. Er werden veel opvattingen over wat goede ondersteuning zou zijn geponeerd en bediscussieerd.		
4	Niet actief gezocht in het palet. Kritisch reflexief gesprek te voeren in zijn oorspronkelijke vorm. Categorie: Reflectief onderzoekende houding; verdieping/literatuur; kritisch reflexief gesprek	Om elkaars perspectieven en opvattingen beter te leren kennen. En hoe de schoolspecifieke waarden betekenis krijgen in de praktijk	Bewust dat elke situatie een eigen afweging en reflectie verdient, in plaats van het uitgaan van routine. Om vanuit een concrete casus met elkaar het gesprek te voeren en elkaars ideeën, opvattingen te horen en in gezamenlijkheid te overdenken wat de waarde ervan is voor het (ander)s handelen in de praktijk. In gezamenlijkheid opvattingen en waarden verkend wat perspectief verruimde en routinematigheden werden opgespoord.
5.	Niet plaats gevonden		

Ervaringen met traject: (waarnemend) schoolleider

Naar aanleiding van het eindinterview is onderstaande analyse gemaakt.

Bevindingen

Over het algemeen zijn de bijkomsten als heel prettig ervaren en hebben de wederkerigheid in samenwerking en hoe het team van het Raak-project hebben afgestemd zeer gewaardeerd. Er was een logisch verloop richting team en het regieteam voelde zich daarin goed begeleid en ondersteund. De visie van de school is heel erg sterk. Iedereen heeft daar zijn eigen invulling van. En daarop ook zijn eigen ontwikkeling. Verschil in betekenisverlening is vaak een onderwerp van gesprek. Wat de vrijblijvendheid betreft heeft het regieteam dit tijdens het traject overgegeven aan de begeleiders van RAAK-publiek. Nieuwe professionals werden door de ervaren professionals actief erbij betrokken. Lof voor het team hoe ze dit op de juiste manier hebben opgepakt! De zorg voor het regieteam is nu: *'Hoe zorgen wij als regieteam dat iedereen erbij betrokken blijft en dit bewust in te plannen'*. Per inhoud van een studiedag wordt er gekeken hoe groot de vrijblijvendheid is voor de professionals om aanwezig te zijn.

Succesfactoren

In de leerteams was iedere unit vertegenwoordigd. Heel waardevol was dat zij steeds vanuit hun groepje wat inbrachten tijdens teamvergaderingen. Zo is het steeds gedeeld met iedereen. Het professionaliseringspalet was waardevol voor het team om stof tot nadenken te hebben en zo opnieuw de werkvorm te kiezen. Tegelijk was er ook veel herkenning. Veel dingen doen ze al. De

professionalisering hielp om er nog eens extra bij stil te staan wat ze allemaal al doen en wat de onderliggende theorie en gedachte hierachter is. De opbrengst van het bewust weer inplannen van de activiteit de 'Ervaringsreconstructie' is een succesfactor! De toevoeging van dit project was ook dat iedereen het weer tof vond om met elkaar aan de gang te gaan en dit zichtbaar ook iets opleverde. Het was ook fijn als regieteam dat zij hetzelfde traject doorliepen als de professionals. Was heel waardevol en heeft veel opgeleverd! De leraren hebben veel autonomie gekregen door het zelf mogen kiezen van de activiteiten.

Verbeterkansen

Tijdens de bijeenkomsten was het soms even zoeken wat gebeurt er al bij school 5 en waar liggen de knelpunten / leerpunten van het team. De afstemming van visie / waarden en opvattingen van school en persoon is altijd een puzzel!

Antwoord op de centrale onderzoeksvraag

Beantwoording van de centrale onderzoeksvraag vanuit het perspectief van de schoolleider: *'Hoe kunnen leraren het beste ondersteund worden door voortgezette professionalisering om nog beter af te stemmen op de diversiteit in hun klas?'* luidt: Professionalisering die het beste zou zijn voor de professionals: Veel met elkaar in gesprek blijven over hoe iemand erover denkt en er invulling aangeeft. Veel samen doen. Met elkaar meekijken. Nieuwe professionals/ collega's een dag te laten meedraaien, vervolgens kennismaken met de kernconcepten en dan pas de vloer op. Om zo ervoor te zorgen dat de visie van de school helemaal in de professionalisering meegenomen wordt.

Doorwerking in de school

Het is goed geweest dat de visie van de school weer onder de aandacht is gebracht. Back to basic! Waar gaat het nu om? *'Waar zijn we nu mee bezig? Belangrijk dat we dat weer scherp hebben en ook zo onderhouden'*. Het onderhouden verdient nog aandacht. Verder voelt het voor het team nog niet goed als afgerond. Daar heeft de school nog wat in te doen. Door Corona en online lesgeven is er nog de vraag :Hoe de groepjes de ervaringen en opbrengsten die er zijn met elkaar kunnen delen. Om elkaar daarin mee te nemen. Er zijn in de groepjes afzonderlijk evaluaties geweest. Het is goed om dat nog met elkaar te delen. En zorgen dat het ook regelmatig op studiedagen weer terugkomt. Het palet zal daarvoor gebruikt worden als werkvormen voor gesprekstof. Het blijft ook nog wel spannend vanuit het regieteam in hoeverre nieuwe professionals/ collega's in korte periode al hierin de regie kunnen nemen in de activiteiten.

Leerteam 1

Naar aanleiding van het focusgroepinterview is onderstaande analyse gemaakt.

Bevindingen

Het palet gaf niet veel keus dat passend was bij hun vorm van onderwijs en de activiteiten geen concreet antwoord op 'afstemmen op diversiteit'. De activiteit van het verkennen van waarden is als moeilijk ervaren, maar heeft wel bewustwording opgeleverd en meer inzicht in mogelijke oorzaken als er met de kinderen iets aan de hand is.

Succesfactoren

De bevindingen op basis van het dialooginstrument zijn de volgende studiedag met het gehele team besproken en het team is daardoor anders gaan handelen. Over het algemeen is er meer bewustwording opgetreden over de keuze die worden gemaakt door het elkaar bevragen. Ook het nadenken over de visie is gestimuleerd. De professionals zijn kritischer gaan kijken naar een kind / vanzelfsprekendheden, enz.

Verbeterkansen

Door de relatief korte tijd van het traject heeft het nog niet zoveel gebracht als het gaat om afstemmen op diversiteit.

Antwoord op de centrale onderzoeksvraag

Beantwoording van de centrale onderzoeksvraag vanuit het perspectief van leerteam 1 : *'Hoe kunnen leraren het beste ondersteund worden door voortgezette professionalisering om nog beter af te stemmen op de diversiteit in hun klas?'* luidt: Bij elkaar kijken in de praktijk er werkelijk wordt gehandeld waar de school voor staat. Dat kan ook door mensen van buiten vanuit de vragen: Doen we het zoals we het zouden willen? Waar besteden we te veel tijd aan? Een database met dit soort activiteiten kan heel helpend zijn om naar te kijken als je met een dilemma zit in je praktijk. Heel belangrijk is het gesprek. *'Je merkt met dit soort activiteiten dat we niet op één lijn zitten' Daar is het gesprek heel belangrijk voor.'*

Doorwerking in de school

Er wordt geopperd dat één van de teamleden het op zich zou kunnen nemen om het palet te verkennen en dat aan het team voor te leggen als dat nodig is.

Leerteam 2

Naar aanleiding van het focusgroepinterview is onderstaande analyse gemaakt.

Bevindingen

De plenaire activiteit van de derde bijeenkomst -over de streep- is als waardevol ervaren, omdat ze meer van elkaar te weten zijn gekomen en een besef dat onderlinge verschillen binnen team ook spelen binnen de groepen kinderen. De overige activiteiten geven met name inzicht in elkaars ideeën en handelen in de praktijk en een bewustwording van wat ze al vaak impliciet doen of aanvoelen.

Succesfactor

Het thema diversiteit wordt als waardevol ervaren. De opbouw was prettig, met name de afwisseling in type activiteiten. Het heeft een meerwaarde om onder begeleiding de activiteiten uit het palet uit te voeren. Het heeft geen prioriteit gehad, waardoor het op momenten dat er geen begeleiding was verder naar de achtergrond is geraakt. Dit heeft ook te maken met het beeld dat de deelnemers hebben van de manier waarop ze al sterk afstemmen op diversiteit tussen kinderen.

Verbeterkansen

De afwijkende terminologie is een aandachtspunt. 'leerkracht' en 'klas' wordt niet gebruikt op school 5 en dan is het vervelend dat dit wel in verschillende stukken terugkomt.

Antwoord op de centrale onderzoeksvraag

Het antwoord op de centrale onderzoeksvraag *'Hoe kunnen leraren het beste ondersteund worden door voortgezette professionalisering om nog beter af te stemmen op de diversiteit in hun klas?'* Het palet biedt aanknopingspunten om scherp te krijgen wat de beginsituatie is ten aanzien van afstemmen op diversiteit. Zowel op individueel niveau als op het niveau van het team. Er wordt aangegeven dat hier nog een vervolg op nodig is in de vorm van scholing.

Leerteam 3

Geen afsluitend interview meer plaats gevonden

Samenvattend

Waardering

Het met elkaar in gesprek zijn over het onderwijs, de keuzen die worden gemaakt en hoe dat overeenkomt met de visie van de school is als waardevol ervaren. Door de dialoog werd dieper nagedacht en ingegaan op elkaars keuzen en ideeën. Raakvlak met de praktijk is van belang om te ervaren als ook concrete handvatten/oplossingen voor in de praktijk.

Palet

Daar waar leraren zelf kiezen voor een activiteit is dat uit: Differentiatie en Adaptief handelen. Daar waar het door de opleiders is gekozen is dat vanuit een reflectief onderzoekende houding.

Effecten van het werken met een professionaliseringspalet

Door het traject is het samen leren meer op gang gekomen door het geleerde te delen in groter verband dan alleen het eigen leerteam. Het professionaliseringspalet gaf stof tot nadenken en gaf ook herkenning in wat er al zoal in de school gebeurt en wat de onderliggende theorie en gedachte hierachter is. Er werd veel autonomie geboden door het zelf mogen kiezen van de activiteiten. Over het algemeen is er meer bewustwording opgetreden over de keuze die worden gemaakt. De professionals zijn kritischer gaan kijken naar een kind / vanzelfsprekendheden, enz.

School 5

In het (voortgezet) speciaal onderwijs heeft een diverse groep medewerkers deelgenomen aan de professionalisering. Na de twee gezamenlijke bijeenkomsten ging een duo op de eigen school aan de slag met de activiteit 60 seconden over mijn leerlingen, eerst met elkaar en daarna nogmaals met een klassenassistent en twee psychologen. Een andere leraar heeft de dilemma's in haar eigen team besproken, zoals in de eerste bijeenkomst in de gemêleerde groep. Zij had een vervolg hierop voorbereid, maar door omstandigheden binnen de school is dit niet doorgegaan. Drie deelnemers hebben voor een professionaliseringsaanbod vanuit hun kennisteam twee activiteiten uit het palet voorbereid, maar deze zijn niet uitgevoerd, omdat deelnemers van dat traject aangaven de problematiek van ASS waarvoor het kennisteam benaderd was al moeilijk genoeg was en dat er later wellicht meer ruimte zou komen voor een bredere blik op diversiteit. Een van de deelnemers heeft op zijn eigen school twee activiteiten uitgevoerd met in totaal 15 collega's uit zijn team: 60 seconden over mijn leerlingen en video-interactie begeleiding met behulp van het mentale model achter het handelen. Daarnaast hebben twee leidinggevenden zich laten inspireren door de inhoud van de professionalisering, met name de brede blik op diversiteit en het werken vanuit een onderzoekscultuur met veel ruimte voor (inter)professionele dialoog. Zij hebben geen concrete activiteiten uit het palet uitgevoerd, maar zij hebben de thema's vooral in overleg en vormgeving van nieuwe professionalisering ingebracht. Over het geheel was er enthousiasme over de manier van kijken naar diversiteit vanuit een brede blik en over het bespreken van dilemma's en over het professionaliseringspalet. Het kost veel moeite om professionaliseringsplannen uit te voeren. Het grootste punt hierin is inbedding en het plannen van bijeenkomsten, terwijl het niet is opgenomen in de jaarplanning.

Algehele bevindingen

Waardering

Voor wat betreft de waardering van de professionalisering komt naar voren dat voor alle scholen de bespreking van de dilemma's als zinvol is ervaren. De redenen die hiervoor worden gegeven is dat het een inkijkje geeft in hoe er in de verschillende klassen wordt gewerkt en wat de ideeën en

opvattingen zijn van collega's. Ook de professionele dialoog en het gezamenlijk onderzoeken van de eigen praktijk is als waardevol ervaren en met name de bespreking vanuit een concrete en herkenbare casus. Minder gewaardeerd is de communicatie vooraf aan het traject over doel, bedoeling en de aansluiting bij de ontwikkelpunten, eigen praktijk en de verwachtingen. De koppeling naar het formuleren van eigen deelvragen na de tweede plenaire teambijeenkomst is als moeilijk/lastig ervaren omdat de relatie naar het thema diversiteit nog wat onduidelijk was.

Het palet

Zelfstandig het palet bekijken is summier gebeurd. Tot master opgeleide leerkrachten bleken vaker te kijken. Daar waar een eigen keuze is gemaakt zijn dat activiteiten uit *'differentiatie en adaptief handelen'*. Er is geen theorie gekozen als keuze uit het palet. Er bleek vooral behoefte aan concrete toepassingen in de praktijk. Voor een goed verloop van de leerteam bijeenkomst was sturing nodig van de begeleiding. Daar waar vanuit de begeleiding gestuurd of ondersteund werd in de keuze van het palet waren dit activiteiten voor *'reflectief onderzoekend'*. Hoewel de leerteams niet zelf hebben gekozen voor een reflectief onderzoekende werkvorm, blijkt uit de verhalen van de scholen dat deze activiteiten goed werden gewaardeerd.

Effecten

Opvallend is dat de schoolleiding positiever is over het verloop van het traject dan de leerkrachten. Uitzondering hierin is school 2. Dat kan te maken hebben met het gegeven dat het eindinterview heeft plaats gevonden met masteropgeleide leerkrachten. Als belangrijkste opbrengsten van het traject wordt genoemd dat het heeft bijgedragen aan elkaar als team beter leren kennen en ook elkaars manier van werken en kijk op leerlingen. Ook wordt aangegeven dat de taal over diversiteit genuanceerder is geworden wat onder andere blijkt uit het elkaar kritisch bevragen over (soms ongenueanceerde) uitspraken of opvattingen over leerlingen of ouders. Er wordt meer samen nagedacht en kritisch gekeken hoe een meer afgestemd aanbod kan plaats vinden en er is meer erkenning gekomen dat verschillen er mogen zijn.