



Nieuwsbrief

samenwerkingsverband Noord

Deze nieuwsbrief verschijnt in verschillende edities, voor de samenwerkingsverbanden Oost, Zuid en Noord.
Een gedeelte van de inhoud is voor alle edities gelijk.

Handelingsgericht werken: van 'wat het kind heeft of is' naar 'wat het kind nodig heeft'

Handelingsgericht werken, een omslag in denken?

Noëlle Pameijer schreef samen met Tanja van Beukering en Sonja de Lange het boek *Handelingsgericht werken, een handreiking voor schoolteams*. Dit boek heeft besturen en samenwerkingsverbanden aangezet tot het kiezen voor handelingsgericht werken. Pameijer en collega's zetten in hun boek de zeven uitgangspunten van handelingsgericht werken (HGW) uiteen in een prachtige, sterke structuur. Zij verwoorden voor velen de drijfveren voor werken in het onderwijs. Simone van Dijk, consulent onderwijs bij Consulenten Onderwijs Amsterdam (COA) had het voorrecht Pameijer te interviewen op 13 april 2010.

1. Waarin onderscheidt handelingsgericht werken (HGW) zich van oplossingsgericht werken (OGW)?

HGW bevat aspecten van OGW. We hebben daar dankbaar gebruik van gemaakt, toch zijn er naast overeenkomsten ook verschillen. Beide methodes vullen elkaar in die zin mooi aan. Een overeenkomst is bijvoorbeeld dat HGW en OGW beiden belang hechten aan de positieve aspecten van kinderen, leerkrachten en ouders. Vragen als 'Wanneer lukt het doelgedrag wel (zoeken

naar de uitzondering)?' en 'Wat betekent dat voor onze aanpak?' en 'Hoe bouwen we dit succes uit?' komen in beide methodieken voor.

Ook zijn beide werkwijzen doelgericht: ieder probleem wordt vertaald naar een doel; een vaardigheid die een kind kan ontwikkelen. Vragen hierbij zijn: 'Wat wil je als leerkracht met deze groep, deze leerling of deze ouders bereiken?' en 'Welke vaardigheden heb je hiervoor nodig?'. We evalueren ook ieder gesteld doel.

Verder werken we in beide methodieken samen met kind, leerkracht en ouders. We zien hen als ervaringsdeskundigen, formuleren samen met hen doelen en benutten hun eigen oplossingen.

Maar er zijn ook verschillen. HGW analyseert een problematische situatie: 'Wat is er aan de hand?'. Vanuit deze situatie-analyse of verklaring zoeken we naar oplossingen. Bij HGW is er aandacht voor problemen en voor diagnostische informatie. Deze informatie is ook nodig om reële doelen te kunnen bepalen. Het begrijpen van de situatie is een middel om een goed plan van aanpak te kunnen maken.

Ter illustratie, wanneer we weten dat een kind kenmerken van een autismespectrum stoornis heeft, dan begrijpen we bepaald gedrag van die leerling. We zullen hierdoor ook andere sociale verwachtingen hebben van dit kind. Van een druk en makkelijk afgeleid kind ver-

1. Een autisme spectrum stoornis (ASS), is een ontwikkelingsstoornis met een neurobiologische oorzaak.

wachten we bijvoorbeeld een kortere tijd van zelfstandig en geconcentreerd werken dan van een rustig kind met een sterk concentratievermogen.

OGW richt zich daarentegen direct op de oplossing: 'Wat werkt al en hoe kunnen we dat versterken? Een verklaring van de situatie is hiervoor niet nodig, want we richten ons op de oplossing.

Bij HGW mogen we het doel van kind of ouders bijstellen. Als we een doel te hoog of te laag vinden, dan kunnen we

dat in overleg met het kind of de ouders bijsturen, dus lager of hoger maken.

OGW werkt direct vanuit de doelen van kind of ouder, sluit daarbij aan en stuurt in die zin minder.

Ten slotte, HGW hecht eraan om zoveel als mogelijk verantwoorde instrumenten en inzichten te gebruiken en om vooral maatregelen toe te passen waarvan de werkzaamheid is bewezen. Bij OGW hoeft dit niet per definitie, iedere oplossing is goed als deze maar werkt.

2. Hoe verhoudt handelingsgericht werken (HGW) zich tot opbrengstgericht werken?

Opbrengstgericht werken kun je zien als een uitwerking van het zesde uitgangspunt van HGW:

Doelgericht werken.

Het schoolteam formuleert korte en lange termijn doelen voor het leren, de werkhouding en het sociaal-emotioneel functioneren van alle leerlingen en evalueert deze in een cyclus van planmatig handelen.

Het gaat dan om vragen als: 'Waar willen we naartoe?' en 'Wat hebben we daarvoor nodig?' en 'Wat willen we bereiken met onze school, ons team, deze groep, deze leerling of deze ouders?'

Het gaat dus om doelgericht werken op individueel niveau, maar ook op groeps- en schoolniveau.

HGW is breder dan opbrengstgericht werken, want het is doelgericht werken volgens de andere zes uitgangspunten van HGW.

Het gaat dan om vragen als 'Wat heeft een leerling nodig om zijn/haar doel te kunnen behalen?' en 'Wat zijn de ondersteuningsbehoeften van de leerkracht om dit te kunnen bieden?'

De gestelde doelen benutten we bij HGW ook in de samenwerking: leerkrachten bespreken hun doelen met leerlingen en hun ouders. Kleine, snelle doelen hebben daarbij de grootste kans van slagen en geven je als leerkracht houvast bij het geven van feedback aan je leerlingen.

3. Waarom is het stellen van doelen zo belangrijk binnen HGW?

Doelen voor leerlingen zijn hard nodig, want zonder doelen hebben schoolteams geen richting en dan kunnen ze elkaar en leerlingen geen effectieve feedback geven. Ook is er dan geen mogelijkheid om het werk te evalueren.

Doelen bepalen is ook de eerste stap bij het formuleren van onderwijsbehoeften. Ze zijn tevens nodig om te evalueren of het opgestelde plan heeft gewerkt. Als leerkracht probeer je het een en ander bewust uit, experimenteer je met verschillende aanpakken en reflecteer je op de effecten ervan. Vanuit deze onderzoekende houding zoekt een leerkracht gericht naar aanknopingspunten hoe verder te gaan.

Uitgangspunten van handelingsgericht werken (HGW)

De laatste jaren is er in het onderwijs veel belangstelling voor handelingsgericht werken (HGW). Het is een planmatige werkwijze waarbij leerkracht, interne begeleider en leidinggevende zeven uitgangspunten toepassen.

Handelingsgericht werken beoogt de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding voor alle leerlingen te verbeteren. Ook concretiseert het adaptief onderwijs en doeltreffende leerlingbegeleiding, zodat een schoolteam beter kan omgaan met verschillen tussen leerlingen.

De zeven uitgangspunten zijn:

1. De onderwijsbehoeften van leerlingen staan centraal.
Wat heeft een leerling nodig om een bepaald doel te behalen? Hoe kan de leerkracht de leerling hierbij zo goed mogelijk ondersteunen?
2. Afstemming en wisselwerking.
Het gaat niet alleen om het kind, maar om het kind in wisselwerking met zijn omgeving. Wat is de situatie van het betreffende kind in zijn specifieke omgeving, kijkend naar de school- en thuissituatie?
3. Het zijn de leerkrachten die 't doen.
Leerkrachten realiseren Passend onderwijs. Zij leveren daarmee een cruciale bijdrage aan een positieve ontwikkeling van leerlingen op het gebied van leren, werkhouding en sociaal-emotioneel functioneren. Dus, wat hebben leerkrachten nodig en wat zijn hun ondersteuningsbehoeften voor het bieden van Passend onderwijs?
4. Positieve aspecten van kind, leerkracht, groep, school en ouders zijn van groot belang.
Naast problematische aspecten zijn deze positieve aspecten nodig om de situatie te begrijpen, ambitieuze doelen te stellen en om een succesvol plan van aanpak te maken en uit te voeren.
5. Samenwerking is nodig voor realisatie van een effectieve aanpak.
Samenwerking tussen leerkrachten, leerlingen, ouders, interne en externe begeleiders is noodzakelijk. Dit vergt constructieve communicatie tussen betrokkenen, zodat zij samen de situatie analyseren, doelen formuleren en zoeken naar oplossingen.
6. Doelgericht werken.
Het schoolteam formuleert korte en lange termijn doelen voor het leren, de werkhouding en het sociaal-emotioneel functioneren van alle leerlingen en evalueert deze in een cyclus van planmatig handelen.
7. De werkwijze is systematisch, in stappen en transparant.
Betrokkenen weten hoe de school wil werken en waarom. Er zijn heldere afspraken over wie wat doet, waarom, hoe en wanneer. Teamleden zijn open over hun manier van werken en over hun plannen en motieven. Formulieren ondersteunen hen hierbij.

HGW concretiseert adaptief onderwijs en doeltreffende leerlingbegeleiding. Ambitieuze doelen en effectieve feedback zijn hiervan belangrijke kenmerken. Daarom werken we bij HGW steeds met concrete korte- en lange termijn doelen. We evalueren deze systematisch in een cyclus van planmatig handelen. Het stellen van uitdagende doelen geldt

motiveert niet alleen de leerkracht en de ouder, maar ook het kind. Het is voor kinderen cruciaal dat school en ouders op één lijn zitten en constructief met elkaar samenwerken. Het gedrag van een kind op school kan snel verbeteren als de ouders zich achter de aanpak van de leerkracht of het schoolbeleid scharen en dit aan hun kind

handzaam kader om zicht te krijgen op de kwaliteit van je onderwijs en waar je als school heen wilt.

Het motto van HGW is 'van discussiëren naar doen'

voor alle leerlingen, ook voor de leerlingen die extra begeleiding nodig hebben. Ook deze leerlingen profiteren van hoge verwachtingen. Dit geldt zowel voor taal en rekenen, als voor de werkhouding en sociale competenties. Leerlingen die effectieve feedback ontvangen, blijken aanzienlijk hogere leerprestaties te behalen dan leerlingen die dit niet krijgen.

4. Op welke manier zorgt HGW ervoor dat het de ontwikkeling van kinderen positief beïnvloedt?

Heel simpel eigenlijk, omdat de methode is gebaseerd op wat werkt! En omdat we in teamtrainingen op scholen ervaren dat het leidt tot een omslag in denken en handelen.

We verleggen de gedachte van 'wat het kind heeft' naar 'wat het kind nodig heeft'. Dat is een wezenlijk verschil. We blijven hierdoor niet hangen in 'dit kind heeft ADHD en is ongemotiveerd'. Daar kun je eindeloos over praten, maar het probleem wordt er alleen maar groter van en het lost niets op.

We zoeken met HGW bewust naar de mogelijkheden van het kind, van de klas/groep en zijn ouders: 'Wat kunnen en willen ze wel?'. Vanuit deze gedachte beantwoorden we de vraag 'Wat willen we met deze leerling bereiken?' en dan gaan we samen na wat het kind hiervoor nodig heeft. Zo'n gesprek is veel zinvoller, prettiger en het geeft meer perspectief.

Ook hebben we gemerkt dat leerkrachten anders met leerlingen en ouders omgaan, ze hen positiever benaderen en dat krijgen ze dan weer terug, namelijk een ouder die meedenkt over de aanpak op school en hier thuis ook aan werkt. Ze krijgen op deze manier waardering voor elkaars betrokkenheid en inzet. Dat

kenbaar maken. Bijvoorbeeld in de trant van: 'Wat een goed plan van je juf of meester, daar gaan we samen aan werken!'

Uit onderzoek weten we dat naarmate de samenwerking tussen school en ouders verbetert, de schoolprestaties en het welbevinden van het kind op school toenemen. En dat hoeft helemaal niet zoveel extra tijd te kosten. We praten namelijk al voortdurend met leerlingen en hun ouders. Het gaat om het stellen van een andere vraag of het geven van een andere reactie. Kortom, het is de attitude die het doet.

5. Als een leerkracht of een directeur zegt 'het is oude wijn in nieuwe zakken', wat zou jij dan zeggen?

Leuke vraag, dan zou ik in eerste instantie zeggen: 'Leerkracht of directeur, je hebt helemaal gelijk!' Maar er zitten wel speciale wijnen in, bijvoorbeeld

6. Welke valkuil is er bij het implementeren van HGW in een school?

Er zijn er wel meer dan één! Je zou kunnen zeggen: 'HGW is niets nieuws, ik doe het al lang!' Dan benut je het kader van HGW niet als spiegel om te reflecteren: 'Wat doe ik al handelingsgericht en wat zou nog handelingsgericht kunnen?' Dat is zonde, want je kunt HGW benutten bij het bewust worden van wat je doet en waarom dat werkt. Dan ga je van 'onbewust bekwaam' naar 'bewust bekwaam'. Dan pas kun je hetgeen je doet overdragen aan je collega's (leren van elkaar), ouders en leerlingen.

Een andere valkuil is dat het team reageert in de trant van 'Nee hè, weer wat nieuws! We hebben Weer Samen Naar School (WSNS) en de rugzak gehad. Nu is er Passend Onderwijs, 1- zorgroute, groepsplannen, HGW, opbrengstgericht werken en ontwikkelingsperspectief. Houdt het dan nooit op?' Men ervaart het als verschillende projecten die zich opstapelen. Maar al deze ontwikkelingen hangen samen, ze overlappen elkaar en streven hetzelfde na. Het is de kunst om de samenhang ertussen te zien, te puzzelen en juist niet te stapelen, zodat je er grip op krijgt. HGW kun je daarbij als kapstok gebruiken om je onderwijs passerender te maken.

Dan is er ook nog de valkuil van eindeloos discussiëren: 'Dat kunnen onze

HGW is een systematische manier van werken, niet meer en niet minder. Het is zeker niet de oplossing van alle problemen in het onderwijs!

gebaseerd op wat blijkt te werken en passend bij het onderwijs van nu. Deze wijnen zijn geselecteerd op hun kwaliteit en bruikbaarheid en ze zijn met elkaar in verband gebracht, voordat ze in die nieuwe zak zijn gegoten.

Kortom, HGW bevat inderdaad niet iets totaal nieuws. Je kunt me vast niet betrappen op het noemen van een wijn waar je nog nooit van hebt gehoord. Maar die gevulde wijnzak biedt wel een

leerlingen/ouders toch niet' of 'Ik denk niet dat het gaat lukken'. Daar kun je eindeloos over vergaderen. Het motto van HGW is 'van discussiëren naar doen', dus gewoon uitproberen en dan weet je of het werkt!

Veel leerkrachten blijken verrast over de oplossingen die leerlingen of ouders noemen tijdens HGW en ze ervaren dit als een eye-opener, omdat die leerling en ouder opeens in een hele andere rol



zitten. Dan gaan ze ermee door, want het werkt.

Een andere valkuil is dat men HGW associeert met formulieren, zoals voor groepsplannen. Dan heeft men het idee dat als je die formulieren maar invult, je handelingsgericht werkt. Dat is niet zo. Het gaat er juist om dat je wat aan die formulieren hebt, dat ze je ondersteunen, een geheugensteun zijn en houvast geven voor je dagelijks handelen. Tenslotte is er de valkuil van enthousiast beginnen, dingen uitproberen en de effecten ervan bemerken. Maar door de drukte van alledag verwatert HGW vervolgens. Daarom is het belangrijk om de dingen die werken levend te houden, bijvoorbeeld door op elke teamvergadering even te beginnen met een 'HGW-succes'. Een teamlid vertelt dan iets over HGW dat zij met succes uitgetoetst heeft.

7. Wat levert HGW, behalve voor de kinderen, de leerkrachten, intern begeleiders en directeuren op?

Het levert leerkrachten, intern begeleiders en directeuren een gemeenschappelijk kader op: ze spreken dezelfde taal en streven hetzelfde na. Het is als een kader voor discussie te gebruiken: Wat spreekt ons wel/niet aan? Hoe past het bij onze schoolvisie en -missie? Wat hebben we eraan? Wat levert het ons op?

HGW als kader geeft houvast en duidelijkheid, het voorkomt misverstanden. Veel leerkrachten, intern begeleiders en directeuren merken direct dat hun gesprekken met ouders en leerlingen veel prettiger en constructiever verlopen. Het biedt hen ook de mogelijkheid om hun dagelijkse werk naast de HGW-lat te leggen. Een lat die is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek over wat werkt in de praktijk en op vele jaren van praktijkervaring. Maar let op: HGW is een systematische manier van werken, niet meer en niet minder. Het is zeker niet de oplossing van alle problemen in het onderwijs!

8. Wat is je mooiste herinnering aan jouw favoriete juf of meester?

Toen ik 10 jaar oud was, verhuisden we van de Verenigde Staten naar Nederland. Ik sprak wel wat Nederlands en kon het redelijk lezen, maar om de een of andere reden had ik enorme moeite met spelling. Ik bleef bijvoorbeeld steeds maar ei/ie door elkaar halen.

De leerkracht gaf daarop een keer klas-sikaal hardop negatieve feedback. Dat herinner ik me nog levendig. Ik stond voor het bord en moest 'meisje' opschrijven, het werd natuurlijk 'miesje'. 'Noëlle, je zit nu in groep 7 en je weet nog niet het verschil tussen een miesje en een meisje!', aldus de juf. Daar werd

hard om gelachen, ik vond het vreselijk, schaamde me rot en werd er nog tijdens mee gepest.

Toen was er die invaljuf, die het gezien had in mijn schrift en me even apart nam in de pauze. Ze gaf me een compliment dat ik al zo goed Nederlands sprak, besprak die ei/ie -kwestie met me, relateerde het aan de Amerikaanse spelling. Toen hebben we samen een ezelsbruggetje bedacht en dat heeft me nog jaren geholpen! Mijn favoriete juf is dus de juf die me opmerkte, even alleen met me sprak, me een compliment gaf en samen met mij naar een oplossing zocht. Nu ik het zo verwoord, realiseer ik me dat de invaljuf al handelingsgericht werkte en dat in 1969!

9. Pameijer is school-, GZ- en kinderpsycholoog. Zij is werkzaam bij SWV Annie M.G.Schmidt en bij Kwaliteit in Nascholing (Hilversum). Denk je dat jij vanuit jouw werk een verschil hebt gemaakt voor een kind? En hebben jouw ervaringen in het onderwijs je gemotiveerd om jouw methodiek van HGW te gaan ontwikkelen?

Helaas heb ik de effecten van mijn werk nooit systematisch bijgehouden, onderzocht en geëvalueerd. Ik kan dus niet bewijzen dat mijn aanpak een blijvend positief effect heeft gehad op de kinderen met wie ik werkte. Ik baseer me dan

ook op onderzoeken waaruit blijkt dat een positieve relatie met één volwassene voor een kind al een verschil kan maken. Juist bij die kwetsbare kinderen die het zwaar hebben op school of thuis. Daar zijn prachtige voorbeelden van uit onderzoek, zoals die bijzondere leerkracht van groep 3, Miss A, die een enorme impact op al haar leerlingen had (zie paragraaf 1.4 van mijn boek *Handelingsgericht werken, een handreiking voor schoolteams*). Ook in de literatuur zijn talloze voorbeelden waarin de leerkracht ertoe doet. Bijvoorbeeld het boek 'De as van mijn moeder'. De meeste leerkrachten reageerden negatief op de wens van dat jongetje om geschiedenis te gaan studeren: 'Jij gaat net als iedereen hier later ook in de mijnen werken'. Maar dan is er opeens die ene leerkracht die zegt: 'Wat een goed idee, dat past heel goed bij jou, dat kun jij, dat gaat je

zeker lukken'. Deze leerkracht heeft de jongen zijn hele leven als steun meege-nomen. Dat vind ik prachtig! Wat mezelf betreft, ik heb wel die indruk dat ik, vooral op de korte termijn, in

was toen acht jaar. Het was ten tijde van een uithuisplaatsing. Ze vertelde me hoe goed het nu met haar ging, over haar herinneringen aan die periode en hoe die gesprekken en huisbezoeken haar

Nu ik het zo verwoord, realiseer ik me dat zij al handelingsgericht werkte en dat in 1969!

staat ben om een moeilijke situatie op school in een positieve richting om te buigen. Ik zie dan namelijk dat de leerkracht, leerling en ouders weer vol goede moed aan de slag gaan en dat het hen lukt om hun doelen te bereiken. Maar op de lange termijn durf ik het niet met zekerheid te zeggen, maar ik hoop het natuurlijk ontzettend. Onlangs kreeg ik een e-mail van een meisje dat ik tien jaar geleden op school had begeleid. Zij

sterkten. Ze dankte me daarvoor, omdat ze dacht dat het zonder mijn steun vast heel anders was gelopen. Dat heeft me natuurlijk diep geraakt. Ik heb haar zeer bedankt, omdat ze me met deze e-mail sterk motiveert om zo door te gaan, om me 100% te blijven inzetten voor ieder kind dat het nodig heeft.

Simone van Dijk, consulent onderwijs (COA)

Observatiefunctie, een manier van handelingsgericht werken

Begeleiding van het implementatietraject van de observatiefunctie op de St. Janschool

De observatiefunctie is een manier van handelingsgericht werken (HGWW). Hoe de observatiefunctie het beste gestalte kan krijgen in de reguliere Amsterdamse scholen en onder welke voorwaarden, is onderzocht op drie pilotscholen. Deze scholen werden bij het implementatietraject van de observatiefunctie begeleid door medewerkers van de divisie Speciale Onderwijszorg van de Bascule. Een van deze pilotscholen is de St. Jan school in samenwerkingsverband West. Marijke Bos, ondersteuning coördinatie samenwerkingsverbanden Amsterdam, sprak hierover met Dieneke Blikslager van de St. Janschool.

'De grootste kracht zit in de gelijke opgang en effectieve communicatie met de betrokken ouders. Bij de observatiefunctie formuleer je namelijk samen met de ouders en betrokken leerkracht

een concrete en eenvoudige interventie. Verder is het traject handelingsgericht en dus overzichtelijk en inzichtelijk voor iedereen. Daarnaast ligt het tempo van interveniëren hoog. Binnen

een aantal weken is al veel duidelijkheid rondom een casus', aldus Dieneke Blikslager, intern begeleider van de St. Janschool.

Handelingsscenario's

De St. Jan school heeft op basis van het toepassen van de observatiefunctie door de Bascule en in het kader van het schoolbeleid een viertal (standaard) handelingsscenario's uitgewerkt en deze in het schoolspecifieke protocol opgenomen. Blikslager legt uit waarom voor een dergelijke werkwijze gekozen is: 'Deze scenario's hebben als doel om leerlingen inzicht te geven over hun eigen gedrag en om zelfsturing te bewerkstelligen. Tegelijkertijd zijn de