

**In het ontwikkelplan van de Gelderlandschool in Den Haag is opgenomen dat de bouwcoördinatoren, de VVE-coördinator en de OGO-coach de leerkrachten coachen op de werkvloer, door middel van klasconsultaties. Maar hoe geef je dat vorm? Samen met Tonny Bruin, nascholer van De Activiteit, gaat het consultatieteam op onderzoek uit.**

# Beleid

**TONNY BRUIN, LIESBETH DAVIDS  
EN GERTINE HAZELAAR**

Het consultatieteam van de Gelderlandschool wil de leervragen van de leerkrachten als vertrekpunt voor klasconsultaties te nemen. Samen met nascholer Tonny Bruin leren ze de stappen die ze als consultatieteam kunnen ondernemen om het coachingstraject op hun school vorm te geven, namelijk:

- het formuleren van het persoonlijk ontwikkelpunt en het vormgeven van de ondersteuning
- het coachen op het ontwikkelpunt, feedback geven en het ondersteunen van activiteiten voor vervolg
- het observeren in de klas en hierover met de leerkracht een nagesprek voeren; reflecteren op het persoonlijk ontwikkelpunt en de geboden ondersteuning
- het in beeld brengen van de resultaten

## **Het formuleren van een persoonlijk ontwikkelpunt**

Het consultatieteam start met het verkennen van een gespreksinstrument dat je kunt gebruiken om de coachingsvraag helder te krijgen (kader 1). Het is belangrijk dat de leerkracht de situatie waar de hulpvraag over gaat duidelijk kan omschrijven, zodat het 'probleem' zo helder mogelijk is. Vervolgens is het belangrijk duidelijk te krijgen wat de wezenlijke

de tekst staat. Consultatieteamlid Gertine gaat met Thea hierover in gesprek en samen formuleren ze haar leervraag: "Wat zijn voor mijn groep de stappen binnen het werken met onderzoeksvragen? Hoe stimuleer ik de kinderen tot het stellen van gevarieerde onderzoeksvragen?"

Op basis van de huidige situatie vullen ze het vierkantmodel in (zie kader 2). Thea denkt na vanuit haar ervaringen in de groep. Gertine vraagt door en probeert een fotografisch plaatje te krijgen van hoe het in de klas is. Daarna kijken ze naar het plaatje van de gewenste situatie (zie kader 3). De coach maakt een verslag van het gesprek. Voor de gecoachte blijkt dit erg prettig. De eigen vraag wordt nog duidelijker wanneer zij het verslag van het voorgesprek doorleest.

In dit voorgesprek kom je als leerkracht en coach samen op verhaal en wordt de leerkracht ondersteund bij het verbeteren van haar eigen activiteiten. Haar leervragen zijn richtinggevend. Ze zoekt zelf naar antwoorden en denkt na over de effecten voor haar rol als leerkracht, de vaardigheden van de leerlingen, wat dit van de leeromgeving vraagt en hoe ze haar activiteiten beter kan afstemmen.

## **Ontwikkelingsgericht coachen en begeleiden van leerkrachten**

hulpvraag is. De leerkracht formuleert duidelijk welk doel zij heeft en wat zij wil bereiken. Bij dit formuleren van de hulpvraag is *doorvragen* een sleutelwoord: net zolang doorvragen, tot de vraag echt tot in de kleinste details duidelijk is. Tenslotte, met de gewenste situatie voor ogen, kun je het 'vierkantmodel' invullen, een model om vier belangrijke componenten van de hulpvraag te kunnen onderscheiden. De vier hoeken van het model – de vier componenten van de hulpvraag – zijn:

- Om welke leerkrachtvaardigheden gaat het?
- Welke leerlingvaardigheden spelen een rol?
- Welke activiteiten zie ik dan voor me?
- Wat zegt de hulpvraag over de leeromgeving?

Om te oefenen met het vierkantmodel gaat het team met Thea, leerkracht van groep 5, aan de slag. Thea vertelt dat de kinderen na het formuleren van de onderzoeksvragen direct op internet duiken. Ze maken minimaal gebruik van de aanwezige boeken. Verder stellen de kinderen weinig diepgaande vragen. Kinderen kopiëren snel hele stukken van internet zonder zichzelf af te vragen of zij begrijpen wat er in

## **Klasconsultaties en nagesprekken**

Om te onderzoeken wat belangrijk is in het voeren van nagesprekken loopt het consultatieteam mee met Tonny Bruin als zij een leerkracht bezoekt die een leervraag heeft geformuleerd en na afloop een coachingsgesprek voert. Deze werkwijze is enorm verhelderend; het is leerzaam om leerkrachten en Tonny samen aan het werk te zien. Het is boeiend om te ontdekken dat de klasbezoeken verschillende vormen en inhouden aannemen. Je kunt observant zijn in een groep, maar het uitgangspunt is om mee te doen in de activiteiten en samen ervaringen uit te

### **Kader 1: gespreksinstrument voorgesprek**

1. Helder krijgen van de praktijksituatie
2. Helder krijgen van de 'hulp'-vraag
3. Welk doel heb je voor ogen?
4. Invullen van het vierkantmodel met de praktijkgewenste situatie
5. Afspraak over het bezoek in de klas. Wat wordt er van de coach verwacht?

## Kader 2: een praktijksituatie ingevuld met het vierkantmodel

<p><i>Leerkrachtvaardigheden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gekoppeld aan de doelen, impulsen geven: zelf vragen in de groep gebracht zodra duidelijk werd dat de kinderen er zelf niet mee kwamen</li> </ul>	<p><i>Activiteiten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen vragen gemaakt</li> <li>- Vragen beantwoord → leesvaardigheid</li> </ul>
<p><i>Leerlingvaardigheden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- woordkennis</li> <li>- voorstellingsvermogen</li> <li>- vragen kunnen stellen</li> <li>- spelling / schrijfvaardigheden</li> <li>- bij eigen nieuwsgierigheid komen</li> </ul>	<p><i>Leeromgeving:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prikbord om vragen op te prikken</li> <li>- boekentafel</li> <li>- woordvelden + brainstormoverzichten</li> </ul>

wisselen. Deze verschillen roepen zeker ook verschillende ervaringen op en verschillende vormen van nagesprek.

Ook in de klas van Thea vindt een consultatie plaats. Zij vraagt zich af wat ze moet doen als kinderen de eerste ronde van vragen op papier gezet hebben: hoe verhelder je de vragen dan met de kinderen? In de gewenste situatie stellen de kinderen verschillende soorten vragen. De kinderen schrijven hun antwoorden vervolgens duidelijk, met eigen woorden op. Thea is dus op zoek naar functionele, zinvolle vragen die gaan bijdragen aan de eindactiviteit. Tijdens de consultatie gaan Thea, Tonny en Gertine elk met een groep kinderen aan de slag om de vragen te verhelderen en wellicht te herformuleren. Tijdens het nagesprek delen ze de wijze waarop ze dit aangepakt hebben en de reacties die kinderen gegeven hebben. Thea krijgt hiermee verschillende mogelijkheden inzichtelijk om verder te gaan met de onderzoeks-

## Kader 3: de gewenste situatie ingevuld met het vierkantmodel

<p><i>Leerkrachtvaardigheden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- specifiek maken van een onderzoeksvraag</li> <li>- begeleiden van een groepje leerlingen terwijl de andere leerlingen zelfstandig aan het werk zijn</li> <li>- gesprekken over de aanwezige onderzoeksvragen + vanuit voorbeeldrol verdieping aanbrengen</li> <li>- model staan in het verwoorden van gevonden informatie om een onderzoeksvraag te beantwoorden</li> </ul>	<p><i>Activiteiten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sorteren van de onderzoeksvragen</li> <li>- werken in kleine groepjes, waarbij de leerkracht het groepje dat aan de onderzoeksvragen werkt begeleidt</li> </ul>
<p><i>Leerlingvaardigheden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vragen kunnen sorteren op basis van categorieën</li> <li>- geschikte informatie kritisch doorlezen met als doel de tekst gaan begrijpen</li> <li>- kiezen en gebruiken van verschillende leesstrategieën</li> </ul>	<p><i>Leeromgeving:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elke groep heeft eigen plek waar de eigen winkel vorm krijgt</li> <li>- met de groep <i>Stappenplan</i> werken aan onderzoeksvragen maken</li> </ul>

vragen. Ze is heel tevreden met het gesprek en ziet zelf nieuwe mogelijkheden en vervolgstappen.

### Het in kaart brengen van de resultaten

Bij de evaluatie blijkt dat de leerkrachten die een coachingsbezoek van Tonny en een lid van het consultatieteam hebben gehad, heel positief zijn. Ze ervaren het als bijzonder leerzaam. Sommige leerkrachten zeggen dat ze met-

een ideeën krijgen over hoe ze het de volgende dag anders kunnen aanpakken in de klas. Anderen hebben wat meer tijd nodig om het te laten bezinken en gebruiken de feedback later.

Thea is een startende leerkracht in de bovenbouw die het allemaal heel spannend vond. Zij heeft veel positieve ervaringen opgedaan. Dit resultaat is te danken aan het formuleren van een concrete, heldere leervraag die van de leerkracht zelf is. Daardoor kan de coach zich specifiek richten op dat stukje ontwikkeling. Hier hebben we de zone van naaste ontwikkeling van de leerkracht weten te vinden en van daaruit de juiste nieuwe handelingsmogelijkheden ontdekt die de leerkracht nodig had om een volgende stap te zetten.

### Het vervolg

Met de opgedane vaardigheden van dit scholingstraject met Tonny kan het consultatieteam verder. Ze zijn enthousiast, maar er zijn nog wel wat punten die aandacht nodig hebben om de coaching maximaal te gaan benutten:

- Een goede structuur uitzetten: hoe gaat de coaching eruit zien, hoe gaan ze het organiseren in de school?
  - De tijdsinvestering: hoeveel tijd willen en kunnen ze investeren?
  - Verwachtingen van collega's: wat verwachten de leerkrachten van de coaching?
  - Registratie van leerkrachtontwikkeling: welke instrumenten zijn daarvoor nodig? Hoe bouw je een leerkrachtportfolio op?
- De vragen voor het vervolg liggen klaar.

*Tonny Bruin is werkzaam als onderwijsontwikkelaar en nascholer bij De Activiteit, landelijk centrum voor Ontwikkelingsgericht Onderwijs.*

*Liesbeth Davids is coördinator van de onderbouw en consultatieteamlid op de Gelderlandschool in Den Haag.*

*Gertine Hazelaar is coördinator van de bovenbouw en consultatieteamlid van dezelfde school.*