

### **Het ontwikkelen van kinderen begint bij het ontwikkelen van hun professionals**

Niet ieder kind groeit op onder gunstige omstandigheden. Dit veroorzaakt, zelfs op jonge leeftijd, al grote verschillen in hun ontwikkeling<sup>1</sup>. Wat jonge kinderen van huis uit meekrijgen, kunnen (voor)scholen niet rechtstreeks veranderen. Wèl hebben zij invloed op wat jonge kinderen in de groep en op school meekrijgen<sup>2</sup>.

Wanneer een (voor)school gericht aan de slag wil gaan om de ontwikkeling van het jonge kind te stimuleren, zal de uitvoerende taak vooral bij de pedagogisch medewerkers (PM'ers) en leerkrachten liggen. Dat zij goed voorbereid zijn op deze taak is essentieel om de kans van slagen te vergroten. Zij mogen dan ook gezien worden als de hoofdrolspelers binnen het gehele proces. Uit internationaal onderzoek is bekend dat interventies bij jonge kinderen kunnen helpen bij het verkleinen van de ongelijkheid<sup>3</sup>. Ook al zijn veel en uiteenlopende factoren bepalend om de positie van het jonge kind te versterken, in dit position paper richt ik mij specifiek op de rol, vaardigheden en kennis van de professionals.

Immers; het ontwikkelen van kinderen, begint bij het ontwikkelen van hun professionals.

Er is veel onderzoek gedaan naar de effectieve kenmerken van professionalisering. De volgende kenmerken dienen als uitgangspunt voor het ontwerpen van en het reflecteren op professionalisering van PM'ers en leerkrachten van het jonge kind.

#### **1. Een visie als fundament**

Professionalisering vraagt om verandering. Het is belangrijk de richting van die verandering te verduidelijken. Door een effectieve visie en ondersteunende strategieën te ontwikkelen, worden onduidelijkheden en onenigheid voorkomen. Het geeft houvast om doelen na te streven<sup>4</sup>. Door PM'ers en leerkrachten actief te betrekken bij het opstellen van een visie op het jonge kind wordt betrokkenheid gecreëerd. Vanuit de visie, de doelen en de betrokkenheid wordt een plan van aanpak opgesteld.

Ik merk dat wanneer een professionaliseringstraject volgens dit stappenplan wordt opgezet, de opbrengsten groot en effectief zijn. Wanneer PM'ers en leerkrachten werkzaam zijn binnen één organisatie, zoals een IKC, is het van belang dat hun visie gezamenlijk wordt ontwikkeld.

#### **2. Focus op inhoud**

Een vergroot rendement wordt behaald wanneer PM'ers en leerkrachten zich focussen op de inhoud van het werk waar ze mee bezig zijn<sup>5</sup>. Het gaat dan om aansluiting bij hun dagelijkse werk waarbij de nadruk wordt gelegd op vakinhoud, vakdidactiek en een focus op het ontwikkelen van jonge kinderen<sup>6</sup>. Professionals dienen in eerste instantie te constateren waar de grootste en belangrijkste verbeterpunten liggen en koppelen hier vervolgens hun doelstellingen aan.

In de praktijk zie ik dat er veel winst behaald wordt wanneer professionals hun doelstellingen centraal stellen en van daaruit gerichte activiteiten inzetten om deze doelstellingen te behalen. Het

<sup>1</sup> <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-Ongelijkheid-van-het-jonge-kind.pdf>

<sup>2</sup> Van den Bergh, L., Denessen, E., Volman, M., Ros, B., & Marreveld, M. (2020). Werk maken van gelijke kansen: praktische inzichten uit onderzoek voor leraren basisonderwijs. *Didactief onderzoek*.

<sup>3</sup> <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-Ongelijkheid-van-het-jonge-kind.pdf>

<sup>4</sup> Kotter, J. P. (1997), *Leiderschap bij verandering*.

<sup>5</sup> Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915–945.

<sup>6</sup> Van Veen, K., Zwart, R., Meirink, J., & Verloop, N. (2010). Professionele ontwikkeling van leraren. Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren.

Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Research Brief. Learning Policy Institute.

hebben van goede kennis van ontwikkellijnen en effectieve werkwijzen en middelen hebben hierbij een versterkend effect om de doelen zo optimaal mogelijk te bereiken. Deze kennis kan worden verkregen door onderling met elkaar in gesprek te gaan, een opleiding of studie te volgen, of externe hulp in te schakelen.

### 3. Actief en onderzoekend leren

Actief en onderzoekend leren is effectiever dan 'sit and listen'<sup>7</sup>. Nadat PM'ers en leerkrachten gezamenlijk interventies hebben ingezet om hun doelen zo goed mogelijk te bereiken, zullen zij moeten observeren en reflecteren om te constateren of deze interventies voldoende positief effect hebben gehad.

Het is mijn ervaring dat wanneer professionals gezamenlijk terugblikken op de ingezette interventies, zij elkaar van goede feedback en tips kunnen voorzien, al dan niet aangevuld door een externe deskundige. Zij geven nu te kennen dat de overlegmomenten die zij hebben vaak vooral praktisch van aard zijn. De behoefte aan inhoudelijke verdieping is sterk aanwezig. Toch komt dit in de dagelijkse praktijk, mede vanwege de veelheid aan taken, het tekort aan personeel en grote groepen kinderen, onvoldoende aan bod. Dat is een gemiste kans, want we weten dat juist deze interactie een hoog rendement geeft<sup>8</sup>.

Het verdient dan ook de aanbeveling dat er middelen worden gegenereerd om de professionals hierin goed te faciliteren, zodat er meer tijd is om dit actief en onderzoekend leren zo optimaal mogelijk vorm te geven.

### 4. Duur en continuïteit

Ook de duur en continuïteit van professionaliseringsactiviteiten blijken van groot belang te zijn. Voor veel onderwerpen geldt dat er een langere periode nodig is om kennis en vaardigheden te verwerven. Zo is gebleken dat traditionele vormen van professionalisering, zoals eenmalige workshops of studiedagen, vaak niet effectief zijn. Toch blijven dit vaak voorkomende vormen in het professionaliseringsaanbod<sup>9</sup>. Wanneer (voor)scholen ervoor kiezen om zich te laten begeleiden door een externe deskundige, zal tevens maatwerk moeten worden geleverd. Het te volgen traject dient naadloos aan te sluiten bij de hulpvraag en te behalen doelstellingen van de PM'ers en leerkrachten. Naast het verwerven van kennis, vraagt het verwerven van vaardigheden in de praktijk om een langere periode waarin ruimte is voor gerichte oefening en ruimte om feedback te krijgen<sup>10 11</sup>. Groepsconsultaties en ook (beeld)coaching zijn hierbij effectieve werkvormen<sup>12</sup>.

Tijdens professionaliseringstrajecten zie ik dat deze werkvormen goed zicht geven op de mate waarin de aangeleerde materie geïmplementeerd wordt op de werkvloer. Door hierover in gesprek te gaan, kan er indien nodig ook direct bijgestuurd worden. Dit wordt door PM'ers en leerkrachten als prettig, praktisch en efficiënt ervaren.

### 5. Samenwerking of collectiviteit

Samenwerking of collectiviteit is ook een effectief element bij de professionalisering. Samenwerking kan er verschillend uitzien. Van een-op-een, kleine groepen of grotere groepen binnen de organisatie of samenwerking met professionals van andere (voor)scholen. Goede voorbeelden hiervan zijn

---

<sup>7</sup> <https://www.onderwijskennis.nl/artikelen/professionalisering-van-leraren-de-onderwijspraktijk>

<sup>8</sup> Naaijken, E., Bootsma M., (2019). En wat als we nu weer eens gewoon gingen lesgeven? Een kwaliteitsaanpak voor scholen

<sup>9</sup> <https://www.onderwijskennis.nl/artikelen/professionalisering-van-leraren-de-onderwijspraktijk>

<sup>10</sup> Van Veen, K., Zwart, R., Meirink, J., & Verloop, N. (2010). Professionele ontwikkeling van leraren. Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren.

<sup>11</sup> Darling-Hammond, L., Hylar, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development. Research Brief. Learning Policy Institute.

<sup>12</sup> Hopkins, D. (2008). Elke school een TOPschool De kracht van systeemleiderschap realiseren

Lesson-study en professionele leergemeenschappen. Hierbij zijn de samenwerking, expertise en ervaring voorspeller van een grote succesfactor<sup>13</sup>.

Ook de samenwerking tussen ervaren en minder ervaren PM'ers en leerkrachten speelt een belangrijke rol. De grootst meetbare oorzaak van onderlinge verschillen in kwaliteit is ervaring. Over het algemeen weten we dat kinderen meer leren van ervaren dan onervaren PM'ers en leerkrachten<sup>14</sup>. Het eerste werkjaar maakt het grootste verschil. Daarna is er ook nog groei, maar in mindere mate. Tegelijkertijd is ook gebleken dat in kleutergroepen met veel achterstandskleuters helaas vaker onervaren leerkrachten voor de groep staan dan in kleutergroepen met weinig achterstandskleuters<sup>15</sup>. Ook al lijkt ervaring weinig stuurbaar, toch kan het versneld worden opgedaan. Intensief coachen en mentoren van beginnende PM'ers en leerkrachten door ervaren collega's, of extern deskundigen versnelt het leerproces aanzienlijk<sup>16</sup>.

## 6. Inbedding in organisatie en beleid

Tot slot is de inbedding binnen de organisatie en het beleid van belang<sup>17 18</sup>. Hoe meer de professionalisering aansluit bij het werk van PM'ers en leerkrachten, de ontwikkeling van de organisatie en hoe meer de facilitering ook gericht is op het bereiken van bepaalde doelen, hoe effectiever de professionalisering is.

In de praktijk zie ik dat effectieve professionalisering staat of valt bij de lerende houding van de PM'ers en leerkrachten zelf. Zien zij de noodzaak tot verbetering in en hebben zij hun doelen scherp, dan is hun motivatie veelal ook sterk aanwezig, hetgeen de opbrengsten ten goede komt. Ook de ervaren professionele ruimte, de cultuur en structuur van de organisatie en leiderschap zijn hierbij van groot belang<sup>19</sup>.

Daarnaast merk ik op dat het relevant is dat het management van de (voor)school de professionalisering ook faciliteert in tijd en omstandigheden. Helaas constateer ik ook dat deze facilitering mede vanwege het grote tekort aan PM'ers en leerkrachten vaak onvoldoende tot uiting komt.

## Aanbevelingen

Er is een groot aantal factoren van belang om jonge kinderen, ondanks de kansen(on)gelijkheid, het maximale uit zichzelf te laten halen. Graag doe ik hiervoor drie aanbevelingen.

1. Het heeft mijn aanbeveling om organisaties die de ontwikkeling van het jonge kind stimuleren, verplicht een visie op het jonge kind te laten ontwikkelen. Indien mogelijk kunnen KOV en onderwijs hierin samen werken, zoals nu al gebeurt binnen IKC's.
2. Daarnaast dient er een financiële injectie te komen om toekomstige en huidige PM'ers en leerkrachten te laten investeren in nóg sterkere pedagogische en didactische vaardigheden. Dit geldt zowel voor de opleiding tot PM'er, alsook de PABO. Specialistische vakkennis zoals

<sup>13</sup> Naaijens, E., Bootsma M., (2019). En wat als we nu weer eens gewoon gingen lesgeven? Een kwaliteitsaanpak voor scholen

<sup>14</sup> Centraal Plan Bureau (2018). Effectieve interventies leerachterstanden in het primair onderwijs. Den Haag: Centraal Plan Bureau.

<sup>15</sup> Veen, A., Van der Veen, I., Van Schaik, S., & Leseman, P. (2017). Kwaliteit in de kleutergroepen en de relatie met ontwikkeling van kinderen. Resultaten uit het Pre-COOL cohortonderzoek. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

<sup>16</sup> Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.

<sup>17</sup> Admiraal, W., Kruiter, J., Lockhorst, D., Schenke, W., Sligte, H., Smit, B., ... & de Wit, W. (2016). Affordances of teacher professional learning in secondary schools. *Studies in continuing education*, 38(3), 281-298.

<sup>18</sup> Knapp, M. S. (2003). Professional development as a policy pathway. *Review of Research in Education*, 27, 109-157.

<sup>19</sup> <https://www.onderwijskennis.nl/artikelen/professionalisering-van-leraren-de-onderwijspraktijk>

dit tot 1985 werd aangeleerd binnen de KLOS opleiding moet ook nu verplicht moeten worden. Voor PM'ers en leerkrachten die nu al werken met jonge kinderen dient er budget vrij te komen om te kunnen investeren in deskundigheidsbevordering. Denk hierbij o.a. aan vakkennis zoals het gericht stimuleren van de taalontwikkeling bij jonge (taalzwakke) kinderen.

3. Tenslotte dient er geld te worden vrijgemaakt om deze deskundigheidsbevordering ook te faciliteren in tijd en omstandigheden. Wanneer een cursus of opleiding wordt gevolgd, dient er budget te zijn waardoor vervanging kan worden geregeld op de werkvloer. Zodoende wordt de werkdruk niet verder vergroot en kan deze kwaliteitsslag zo optimaal mogelijk plaatsvinden.