



# De leraar aan zet

De rol van leerkrachten en schoolleiders binnen Curriculum.nu

## - RAPPORT -

### Auteurs

Jacob van der Wel  
Peter Krooneman

Amsterdam, 22 augustus 2019  
Publicatienr. 17197h

© 2019 Regioplan, in opdracht van Curriculum.nu

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

# Inhoudsopgave

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 Inleiding</b>  | <b>1</b>  |
| 1.1 De vragenlijst  | 1         |
| 1.2 De respons  | 2         |
| 1.3 De analyse  | 3         |
| <b>2 Persoonlijke ontwikkeling</b>                          | <b>7</b>  |
| 2.1 Mate waarin teamleden zich hebben ontwikkeld            | 7         |
| 2.2 Wat teamleden hebben geleerd                            | 8         |
| 2.3 Een veranderde rol binnen de school                     | 9         |
| 2.4 Praktische adviezen aan Curriculum.nu                   | 10        |
| 2.5 Sterke punten van de aanpak van Curriculum.nu           | 11        |
| <b>3 De teamleden aan zet</b>                               | <b>13</b> |
| 3.1 Mate waarin de teamleden 'aan zet' zijn geweest         | 13        |
| 3.2 De bijdrage van de teamleden aan het ontwikkelproces    | 14        |
| 3.3 Delen van de opgedane kennis met collega's              | 15        |
| 3.4 Benutten van de kennis en vaardigheden van de teamleden | 15        |
| 3.5 De opbrengst van het 'aan zet' zijn                     | 16        |
| <b>4 Inzet na afronding van Curriculum.nu</b>               | <b>19</b> |
| 4.1 Inzet bij de invoering van de eindtermen en kerndoelen  | 19        |
| 4.2 Advies van de teamleden aan OCW                         | 20        |
| 4.3 De leraar aan zet in de volgende fase                   | 21        |
| 4.4 Afsluitende opmerkingen en suggesties                   | 21        |
| <b>5 Conclusies</b>   | <b>23</b> |
| <b>Bijlage 1 Antwoorden Persoonlijke ontwikkeling</b>       | <b>27</b> |
| <b>Bijlage 2 Antwoorden Leraar aan zet</b>                  | <b>43</b> |
| <b>Bijlage 3 Antwoorden Na Curriculum.nu</b>                | <b>57</b> |
| <b>Bijlage 4 Antwoorden Afsluitende vraag</b>               | <b>71</b> |



**REGIOPLAN**  
BELEIDSONDERZOEK

# Inleiding

# 1

# 1 Inleiding

De afgelopen anderhalf jaar hebben we na iedere ontwikkelsessie een beknopte vragenlijst voorgelegd aan de leden van de ontwikkelteams. Met die vragenlijsten (de ‘proces thermometer’) peilden we de ervaringen van de leden van de ontwikkelteams tijdens de ontwikkelsessie. De informatie die we verzamelden, is gebruikt om het ontwikkelproces te monitoren en waar nodig bij te sturen. In juli 2019 heeft de zevende meting plaatsgevonden. Over die zevende meting hebben we eerder verslag uitgebracht in een aparte tussenrapportage.

Naast deze procesgerichte informatie wilde Curriculum.nu meer inzicht in wat de deelname aan het ontwikkelteam de leden van de ontwikkelteams oplevert, in de wijze waarop ze terugkijken op hun rol als leraar aan zet (*teacher in the lead*) en in de rol die zij voor zichzelf zien na afronding van Curriculum.nu. Om dat inzicht te krijgen, hebben we begin juli 2019, in de week na de zevende ontwikkelsessie, onder de leden van de negen ontwikkelteams een aanvullende vragenlijst uitgezet. Deze vragenlijst bestond uit een combinatie van stellingen en open vragen waarin de leden van de ontwikkelteams de ruimte kregen om hun ervaringen en ideeën over deze onderwerpen toe te lichten.

In deze rapportage beschrijven we onze bevindingen uit deze extra meting en gaan we in op de persoonlijke ontwikkeling van de teamleden en op hun bijdrage aan het ontwikkelproces. We ronden af met een bespiegeling op hun inzet na afronding van Curriculum.nu. Voor een goed begrip van de rapportage en de bevindingen geven we als eerste weer welke vragen gesteld zijn.

## 1.1 De vragenlijst

In de vragenlijst hebben we de volgende vragen voorgelegd.

- Ben je leraar of schoolleider?
- In welke onderwijssector werk je?
- Bij welk leergebied ben je betrokken?

### 1. Persoonlijke ontwikkeling

*Wat heb je als lid van een ontwikkelteam geleerd van deelname aan Curriculum.nu?*

- Ik ben me bewuster van inhoudelijke keuzes voor de school.
- Ik heb meer oog voor de aansluiting tussen onderwijssoorten, zoals primair en voortgezet onderwijs, onderbouw- en bovenbouw vo, en vo en vervolgonderwijs.
- Ik zie nog meer de noodzaak van samenhang in het belang van leerlingen.
- Ik zie meer mogelijkheden om samenhang aan te brengen.
- Ik heb meer oog voor wat de kern is in het curriculum.
- Ik heb door dit proces een vakinhoudelijke ontwikkeling doorgemaakt.
- Wat ik tijdens het proces heb geleerd, pas ik toe in mijn werk.
- Ik maak bewustere keuzes in de inhoud van mijn eigen vak/het leergebied waar ik bij betrokken ben.
- Ik kijk anders naar de schoolontwikkeling op mijn school.
- Mijn rol op school is gewijzigd.

*In hoeverre heb je jezelf ontwikkeld op de volgende gebieden gedurende je deelname aan Curriculum.nu?*

- het vermogen om een bijdrage te leveren aan curriculum- of schoolontwikkeling;
- samenwerkingsgerichtheid;
- resultaatgerichtheid;
- omgevings sensitiviteit binnen en buiten het onderwijsveld;
- communicatieve vaardigheden.

Open vragen:

- *Kun je kort omschrijven wat de belangrijkste punten zijn die je hebt geleerd tijdens het proces?*
- *Als je rol op school is veranderd, in welk opzicht is je rol veranderd?*
- *Op welke wijze had Curriculum.nu de leden van ontwikkelteams nog meer kunnen bieden?*
- *Wat zou in jouw ogen behouden moeten blijven als je terugkijkt naar het proces van Curriculum.nu?*

## 2. Leraar aan zet

*Hoe kijk je terug op je/jullie rol in het proces?*

- Tijdens deze curriculumherziening vertegenwoordig ik het onderwijsveld.
- Ik krijg binnen het ontwikkelteam voldoende ruimte om mijn eigen inbreng te leveren.
- Door onze inbreng sluiten de producten van mijn team beter aan bij de onderwijspraktijk.
- De combinatie van mensen uit de praktijk en experts zorgt voor een evenwichtige curriculumherziening.
- Ik verwacht dat mijn collega's in het onderwijs onze inbreng herkennen.
- Wat ik tijdens het proces heb geleerd, deel ik met mijn collega's op school.
- In contact met betrokken partijen waren wij als ontwikkelteam in the lead.
- De samenwerking met ontwikkelscholen had toegevoegde waarde.
- Als team waren wij in staat om alle feedback op een goede manier te verwerken.
- De interactie met experts en andere mensen die feedback gaven, hielp ons om tot een beter resultaat te komen.

Open vragen:

- *Kun je kort omschrijven wat jouw specifieke bijdrage is tijdens het ontwikkelproces?*
- *Als je de 'nieuwverworven' kennis en vaardigheden deelt met je collega's, kun je daar enkele voorbeelden van geven?*
- *Op welke wijze had Curriculum.nu de kennis en expertise van de leden van ontwikkelteams nog beter kunnen benutten?*
- *Kun je in één zin beschrijven wat teacher in the lead jou heeft gebracht?*

## 3. Afronding van Curriculum.nu

*We weten nog niet precies of er een vervolg komt op Curriculum.nu en hoe dat er uitziet. We horen graag van jou wat jij belangrijk vindt in een eventueel vervolg.*

Open vragen:

- *Welke rol zie jij weggelegd voor leden van de ontwikkelteams bij het invoeren van de eindtermen en kerndoelen na de afronding van dit traject?*
- *Wat wil jij aan OCW meegeven als advies hoe de curriculumherziening in de vervolgfase verder aangepakt kan worden?*
- *Vind jij het belangrijk dat in een vervolgfase ook sprake is van het principe teacher in the lead?*
- *Tot slot, zijn er dingen die jij in deze vragenlijst niet kwijt kon, maar die wel heel belangrijk zijn om te melden als het gaat om wat jij hebt geleerd van teacher in the lead en wat dit heeft opgeleverd voor het proces?*

## 1.2 De respons

Op dinsdag 2 juli 2019 is de link naar de vragenlijst op Basecamp geplaatst en zijn de teamleden uitgenodigd om de digitale vragenlijst in te vullen. Uiteindelijk hebben 97 leden van ontwikkelteams aan dat verzoek gehoor gegeven.<sup>1</sup> Het responspercentage ligt daarmee op 69 procent. Doordat in de vragenlijst twaalf open vragen zijn opgenomen, kostte het de meeste teamleden meer tijd om deze in te vullen dan ze gewend zijn bij de tussentijdse vragenlijsten die na de ontwikkelsessies zijn afgenomen. De meeste teamleden waren al snel 15 tot 20 minuten bezig met het invullen van de vragenlijst.

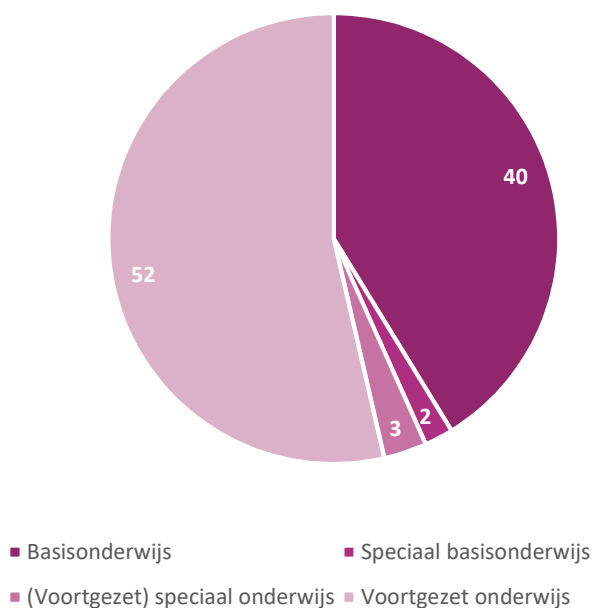
<sup>1</sup> De laatste respondent die in de analyse is meegenomen heeft de vragenlijst op woensdag 21 augustus 2019 ingevuld.

**Tabel 1.1 Respons naar leergebied**

|                                | Leraar    | Schoolleider | Totaal    |
|--------------------------------|-----------|--------------|-----------|
| Bewegen & Sport                | 9         | 1            | <b>10</b> |
| Burgerschap                    | 8         | 2            | <b>10</b> |
| Digitale geletterdheid         | 7         | 0            | <b>7</b>  |
| Engels & Moderne vreemde talen | 12        | 1            | <b>13</b> |
| Kunst & Cultuur                | 10        | 1            | <b>11</b> |
| Mens & Maatschappij            | 9         | 2            | <b>11</b> |
| Mens & Natuur                  | 11        | 1            | <b>13</b> |
| Nederlands                     | 10        | 2            | <b>12</b> |
| Rekenen & Wiskunde             | 10        | 1            | <b>11</b> |
| <b>Totaal</b>                  | <b>86</b> | <b>11</b>    | <b>97</b> |

De vragenlijst is ingevuld door 86 leerkrachten en 11 schoolleiders. De meeste teamleden werken in het voortgezet onderwijs.

**Figuur 1.1 Respons naar onderwijssector**



### 1.3 De analyse

In de vragenlijst hebben we een aantal stellingen voorgelegd aan de leden van de ontwikkelteams. Met behulp van deze stellingen krijgen we een indruk van wat deelname aan het ontwikkelteam de teamleden heeft opgeleverd en in welke mate zij daarbij als leraar aan zet zijn geweest. De antwoorden op de stellingen hebben we vertaald naar een score. In de volgende hoofdstukken presenteren we deze uitgesplitst naar drie groepen:

- leerkrachten primair onderwijs (inclusief sbo en so);
- leerkrachten voortgezet onderwijs;
- schoolleiders primair en voortgezet onderwijs.

We hebben hiervoor gekozen omdat we verwachten dat de functie van het teamlid bij deze onderwerpen bepalender is dan het leergebied waarbinnen het teamlid actief is.

Naast de stellingvragen zijn twaalf open vragen voorgelegd. Hierin konden de teamleden een toelichting geven op wat deelname aan het ontwikkelteam hen heeft opgeleverd, op de wijze waarop ze

terugkijken op hun rol als leraar aan zet en op de rol die zij voor zichzelf zien na afronding van Curriculum.nu. In de hierop volgende hoofdstukken vatten we de antwoorden op deze vragen samen. De antwoorden op deze vragen hebben we integraal opgenomen in de bijlagen.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Met uitzondering van antwoorden als “N.v.t.”, “Dat weet ik niet”, “Geen mening” en dergelijke, die overigens maar spaarzaam werden gegeven.







# Invloed van deelname aan Curriculum.nu op de persoonlijke ontwikkeling van teamleden

# 2

## 2 Persoonlijke ontwikkeling

Curriculum.nu wil graag weten wat de deelname aan het ontwikkelteam de leden van de ontwikkelteams oplevert. Om daarin inzicht te krijgen, hebben we de leden van de ontwikkelteams een combinatie van stellingen en open vragen voorgelegd waarin ze de ruimte kregen hun ervaringen en ideeën over deze onderwerpen toe te lichten. In dit hoofdstuk doen we daarvan verslag.

### 2.1 Mate waarin teamleden zich hebben ontwikkeld

We hebben de teamleden gevraagd in hoeverre ze het eens zijn met een aantal stellingen die een indicatie vormen voor de ontwikkeling die ze gedurende het proces hebben doorgemaakt. De drie stellingen die hierbij gemiddeld het hoogst scoren zijn:

- Ik heb meer oog voor de aansluiting tussen onderwijssoorten (stelling 2)
- Ik ben me bewuster van inhoudelijke keuzes voor de school (stelling 1)
- Ik heb door dit proces een vakinhoudelijke ontwikkeling doorgemaakt (stelling 6)

De antwoorden op de stellingvragen hebben we omgerekend naar een score (op een schaal van 1 tot 5). De scores, uitgesplitst naar categorie, presenteren we in tabel 2.1.

**Figuur 2.1** Gemiddelde scores op de stellingen Persoonlijke ontwikkeling, per categorie



De belangrijkste conclusies die we uit figuur 2.1 kunnen trekken, zijn:

- Leerkrachten van zowel primair onderwijs (inclusief sbo en so) als voortgezet onderwijs zien bij zichzelf een sterke ontwikkeling op vrijwel alle deelaspecten. Hierbij maakt het bij de meeste stellingen weinig uit in welke sector ze werken.
- Leerkrachten hebben zich vakinhoudelijk ontwikkeld en hebben bovendien meer inzicht gekregen in vakoverstijgende aspecten van het onderwijs ('Ik ben me bewuster van inhoudelijke keuzes voor de school' (1), 'Ik heb meer oog voor de aansluiting tussen onderwijssoorten, zoals primair en voortgezet onderwijs, onderbouw- en bovenbouw vo, en vo en vervolgonderwijs' (2), 'Ik zie nog meer de noodzaak van samenhang in het belang van leerlingenkeuzes van de school' (3) en 'Ik kijk anders naar de schoolontwikkeling op mijn school' (9)).

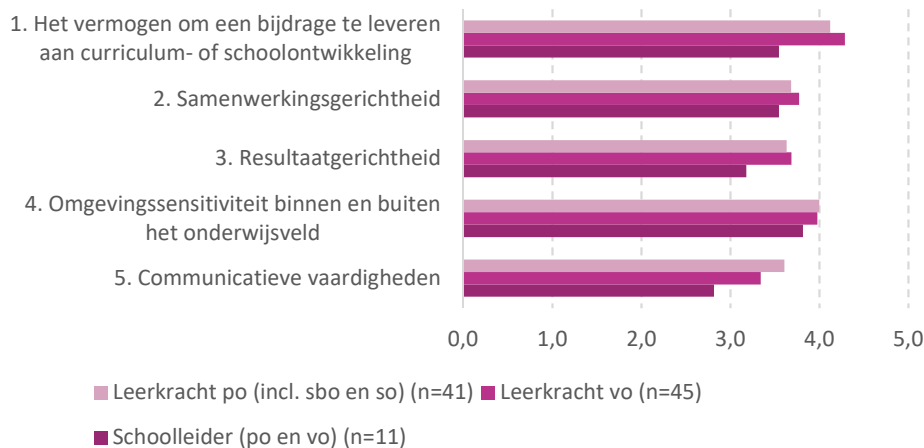
- Ook schoolleiders vinden dat ze zich ontwikkeld hebben, maar scoren met name op de stellingen ‘Wat ik tijdens het proces heb geleerd, pas ik toe in mijn werk’ (7), ‘Ik maak bewustere keuzes in de inhoud van mijn eigen vak/het leergebied waar ik bij betrokken ben’ (8) en ‘Ik kijk anders naar de schoolontwikkeling op mijn school’ (9) lager dan de leerkrachten.
- Eén stelling onderschrijven leerkrachten én met name schoolleiders wat minder sterk: ‘Mijn rol op school is gewijzigd’ (10). Over dit onderwerp is een aanvullende open vraag gesteld die we in paragraaf 2.3 bespreken.

Vervolgens hebben we de teamleden vijf gebieden voorgelegd waarop zij zich mogelijk hebben ontwikkeld. De drie gebieden (van de vijf) die gemiddeld het hoogst scoren zijn:

- Het vermogen om een bijdrage te leveren aan curriculum- of schoolontwikkeling (gebied 1)
- Omgevingssensitiviteit binnen en buiten het onderwijsveld (gebied 4)
- Samenwerkingsgerichtheid (gebied 2)

De scores op de vijf gebieden staan in figuur 2.2.

**Figuur 2.2 Gemiddelde scores op de gebieden Persoonlijke ontwikkeling, per categorie**



De belangrijkste conclusies uit figuur 2.2 zijn:

- Leerkrachten zien bij zichzelf een sterkere ontwikkeling op de vijf genoemde gebieden dan schoolleiders.
- Op vier van de vijf genoemde gebieden scoren de leerkrachten van voortgezet onderwijs (iets) hoger dan de leerkrachten uit het primair onderwijs (inclusief sbo en so). Alleen bij ‘Communicatieve vaardigheden’ (5) scoren de leerkrachten van primair onderwijs wat hoger dan hun collega’s van het voortgezet onderwijs.

In de volgende paragrafen geven we een beknopte samenvatting van de antwoorden van de teamleden op de open vragen over hun persoonlijke ontwikkelingen.

## 2.2 Wat teamleden hebben geleerd

We hebben de teamleden gevraagd om kort te omschrijven wat de belangrijkste punten zijn die ze hebben geleerd tijdens het proces. De punten zijn:

- **Procesgericht werken**, samenwerken om een gemeenschappelijk doel te bereiken, beschouwen van eigen rol in deze samenwerking. Leerkrachten en schoolleiders noemen dergelijke aspecten het meest.
- Uitbreiding en verdieping van **vakinhoudelijke kennis**. Dit aspect wordt naar verhouding wat vaker genoemd door leerkrachten van het primair onderwijs.

- Het **werken aan een curriculumherziening**. Teamleden noemen dit vaak in combinatie met de vorige twee punten.
- Verbreding van de visie op de **plaats van onderwijs in onze maatschappij**, hoe 'werkt' het onderwijs, wat zijn de politieke machinaties. Regelmatig genoemd in samenhang met eerste bolletje, hoe de omgeving het proces kan tegenwerken.
- **Meer inzicht in de aansluiting tussen primair en voortgezet onderwijs**. Leerkrachten van het primair onderwijs noemen dit wat vaker dan andere respondenten.
- **Inzicht in eigen vaardigheden en ambities** (directe link naar eigen groei, vergroting zelfinzicht).
- **Versterking van het eigen netwerk** (door enkele teamleden genoemd).

In veel antwoorden van teamleden zien we een combinatie van vakinhoudelijke en andere aspecten terug. Ter illustratie twee citaten:

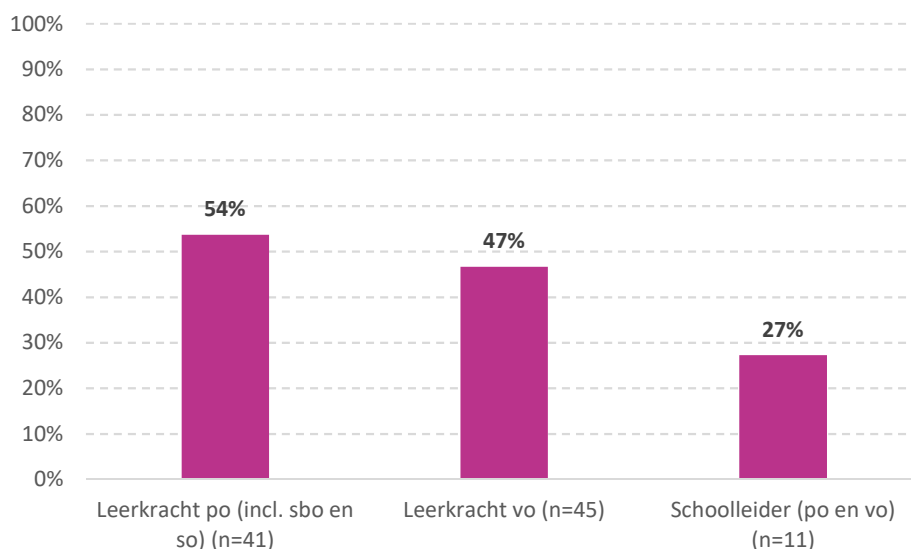
*Ik heb vooral heel veel vakinhoudelijke kennis opgedaan. Ik kan ook veel beter omgaan met feedback en durf eerder stukken te laten lezen die nog niet goed zijn, omdat het door de blik/ideeën van anderen alleen maar beter wordt. Veel geleerd over eigen wensen/ambities en wat ik echt leuk vind om te doen en goed kan. (leerkracht po)*

*Hoe je binnen en tussen leergebieden meer samenhang kan creëren, hoe je rekening kan houden met verschillende actoren, hoe belangrijk het is verschillende actoren er actief bij te betrekken en vooral ook met elkaar in gesprek te laten gaan. Ik heb geleerd eerder in het proces in te grijpen, collega-teamleden te coachen en zelf om hulp te vragen, wanneer nodig. Ik heb ervaren hoe interessant het is om met leidinggevenden van verschillende instellingen in gesprek te gaan en mezelf op gelijkwaardig niveau ten aanzien van deze mensen te plaatsen. (leerkracht vo)*

## 2.3 Een veranderde rol binnen de school

Hierboven beschreven we al dat de teamleden menen dat zij veel hebben geleerd van hun deelname aan de ontwikkelteams. Dit leidt er niet altijd toe dat hun rol binnen de school verandert. De stelling 'Mijn rol op school is veranderd' (zie figuur 2.3) wordt door helft van de leerkrachten en ruim een kwart van de schoolleiders onderschreven. Dit geldt nog wat sterker voor leerkrachten uit het primair onderwijs (inclusief sbo en so) dan voor leerkrachten uit het voortgezet onderwijs.

**Figuur 2.3** Percentage respondenten dat de stelling 'Mijn rol op school is veranderd' in (zeer) sterke mate onderschrijft, per categorie



Teamleden die deze stelling onderschreven, hebben we gevraagd in welke zin hun rol op school is veranderd. Ze noemen bijvoorbeeld:

- Teamlid heeft op school de rol gekregen van **ontwikkelaar, vernieuwer**; leerkracht is betrokken bij de vormgeving van het onderwijsbeleid, bijvoorbeeld bij onderwijs- of curriculumvernieuwing. Uit de antwoorden krijgen we de indruk dat vooral docenten uit het voortgezet onderwijs deze rol (versterkt) zijn gaan vervullen.
- Teamlid vervult **coördinerende of managementtaken**.
- Teamlid wordt gezien als **specialist** op het eigen vakgebied op school of op het terrein van de ontwikkeling van het schoolcurriculum. Dit geldt in wat sterkere mate voor docenten in het basisonderwijs.
- Teamlid levert een **bijdrage op bestuursniveau**.
- Teamlid vertaalt ervaringen uit Curriculum.nu naar een **positief kritische houding** op school.
- Teamlid heeft een **andere functie** gekregen, voor enkelen buiten de school.

Het is niet altijd een aardverschuiving, maar de vaardigheden die leerkrachten (en schoolleiders) hebben opgedaan bij het werken aan de curriculumherziening worden wel herkend door de school of het bestuur waar het teamlid werkt. Een voorbeeld:

*Ik heb extra taakuren gekregen voor curriculumontwikkeling op school, inventariseren van lopende projecten en die in een leerlijn plaatsen en later wellicht ook nieuwe projecten starten. (leerkracht vo)*

## 2.4 Praktische adviezen aan Curriculum.nu

De manier waarop binnen Curriculum.nu is samengewerkt aan de curriculumontwikkelingen door teamleden, ondersteuners en experts is voor alle betrokkenen nieuw. Daardoor was, van te voren, door de ondersteuners maar zeker ook door de teamleden niet in te schatten hoe het ontwikkelproces precies zou verlopen en hoeveel tijd daarvoor nodig was. Aan de teamleden hebben we gevraagd hoe Curriculum.nu de teamleden gedurende het proces beter tegemoet had kunnen komen. De teamleden noemen:

- Stel **meer tijd en meer middelen** beschikbaar. Bijvoorbeeld voor de scholen van de teamleden zodat de school het teamlid meer uren kan vrij roosteren. Het is een terugkerende suggestie bij leerkrachten, met name van het primair onderwijs.
- Zorg ervoor dat **formats en planning eerder beschikbaar** zijn, voorkom zoveel mogelijk dat de aanpak tussentijds moet worden bijgesteld. Respondenten zijn zich ervan bewust dat toegenomen inzicht inherent is aan het proces (en dus tot bijstelling kan leiden). Een enkele leerkracht vindt juist dat de structuur te weinig flexibel is.
- Ondersteun de teamleden met (vormen van) **individuele begeleiding**. Verschillende leerkrachten uit het voortgezet onderwijs wijzen hierop.

De eerste twee punten kwamen overigens ook al regelmatig naar voren uit de tussentijdse metingen voor de procesthermometer.

Andere suggesties zijn:

- Denk na over het moment waarop begonnen wordt met het **werken aan samenhang**. De meningen over het 'juiste' moment lopen uiteen: waar sommigen pleiten om er zo vroeg mogelijk mee te beginnen willen anderen dat juist op het eind doen.
- Schep meer **duidelijkheid over het vervolg**, verbeter de communicatie met de teamleden en met de buitenwacht (pr), doe aan verwachtingsmanagement.

Verschillende respondenten wijzen erop dat ze juist heel tevreden zijn:

*Qua ondersteuning, begeleiding en facilitering van de leden van de ontwikkelteams hebben we absoluut niets te klagen. Er is op alle vlakken, naast facilitair ook bijvoorbeeld intellectueel en sociaal-emotioneel, goed voor ons gezorgd. (leerkracht so)*

Soms verwoordden teamleden hun tevredenheid in dezelfde alinea waarin ze een kritische kanttekening plaatsen.

Een schoolleider noemde de onduidelijke rol van de schoolleider aan het begin van het traject:

*De rol van de schoolleiders was vooraf niet nader omschreven. Dat vond ik echt een gemiste kans. De verwachtingen en ook de uiteindelijke invulling was daardoor in elk ontwikkelteam anders. Men had beter gebruik kunnen maken van onze kennis en vaardigheden, als wij beter in positie gebracht waren. Mogelijk kunnen de schoolleiders in het vervolgproces een belangrijke rol spelen bij de lobby, de acceptatie, de implementatie enzovoort. Op die manier benut je de investering en de opgedane kennis en vaardigheden optimaal. (schoolleider po)*

In haar antwoord geeft deze schoolleider ook al een voorzet voor een mogelijke inzet van schoolleiders in het vervolg.

## 2.5 Sterke punten van de aanpak van Curriculum.nu

Binnen de aanpak van Curriculum.nu zijn er verschillende factoren die volgens teamleden behouden dienen te blijven. Ze noemen bijvoorbeeld:

- het uitgangspunt dat de **leraar aan zet** is bij de curriculumontwikkeling;
- de **samenwerking tussen primair en voortgezet onderwijs**;
- de **samenwerking tussen leerkrachten, schoolleiders, begeleiders, experts en anderen**.

Deze drie aspecten bij elkaar geven de essentie weer van aanpak waarbinnen de teams hebben gewerkt aan de curriculumherziening. Deze combinatie zien we steeds terug in de antwoorden van de teamleden. Een voorbeeld:

*De samenwerking tussen po- en vo-docenten. Dat is echt een hele grote meerwaarde van dit proces. De betrokkenheid van docenten bij het ontwikkelen van curriculum voor scholen is ook uniek en zou doorgezet moeten worden. (leerkracht po)*

Ook de **werkwijze binnen Curriculum.nu** is volgens de teamleden een van de succesfactoren. Verschillende teamleden noemen in hun antwoorden het werken in ontwikkelsessies, de consultatierondes en het contact met het onderwijsveld. Met name het werken in ontwikkelsessies vindt veel weerklank.

*De manier waarop we inhoudelijk aan het werk zijn geweest (ontwikkelsessies) is van groot belang geweest om echte stappen te kunnen maken en goed geïsoleerd te kunnen werken. (leerkracht vo)*

Uit de vorige paragrafen van dit hoofdstuk maken we op dat de teamleden veel hebben geleerd van deelname aan Curriculum.nu. Verschillende teamleden pleiten er voor de opgedane kennis en expertise te blijven benutten. Een voorbeeld:

*De kennis die is opgedaan binnen ontwikkelteams, het dynamische van het proces. Een curriculum moet altijd ter discussie blijven staan, geen statisch gegeven zijn. (leerkracht vo)*

Twee respondenten wijzen ten slotte nog expliciet op de informatie die in de loop der tijd is verzameld op Basecamp en stellen voor deze informatie beschikbaar te houden.



# De teamleden als leraar aan zet in Curriculum.nu

# 3



## 3 De teamleden aan zet

Het tweede onderwerp dat we aan de teamleden hebben voorgelegd is de rol van de teamleden als ‘leraar aan zet’ (*teacher in the lead*). Ook bij dit onderwerp hebben we gekozen om de teamleden te bevragen met een combinatie van stellingen en open vragen. In dit hoofdstuk presenteren we, net als in het vorige hoofdstuk, eerst de scores op de stellingen en bespreken we vervolgens de bevindingen uit de open vragen over de leraar aan zet.

### 3.1 Mate waarin de teamleden ‘aan zet’ zijn geweest

We hebben de leden van de ontwikkelteams gevraagd in hoeverre ze het eens zijn met tien stellingen die een indruk geven van de mate waarin zij als leraar aan zet zijn geweest. De stellingen zijn in gelijke bewoordingen voorgelegd aan zowel leerkrachten als schoolleiders. De drie aspecten die gemiddeld het hoogst scores zijn:

- Ik krijg binnen het ontwikkelteam voldoende ruimte om mijn eigen inbreng te leveren (stelling 2)
- De interactie met experts en andere mensen die feedback gaven, hielp ons om tot een beter resultaat te komen (stelling 10)
- Door onze inbreng sluiten de producten van mijn team beter aan bij de onderwijspraktijk (stelling 3)

In figuur 3.1 geven we de gemiddelde scores op de tien aspecten.

**Figuur 3.1** Gemiddelde scores op de aspecten Leraar aan zet, per categorie



De belangrijkste conclusies uit figuur 3.1 zijn:

- Als ze terugkijken op het proces dan vinden leerkrachten en schoolleiders dat zij in belangrijke mate ‘aan zet’ zijn geweest (‘Ik krijg binnen het ontwikkelteam voldoende ruimte om mijn eigen inbreng te leveren’ (2)) en dat dit zichtbaar is in de producten die de ontwikkelteams hebben opgeleverd (‘Door onze inbreng sluiten de producten van mijn team beter aan bij de onderwijspraktijk’ (3)). Ze zijn er iets minder stellig over of dat laatste ook herkend wordt door de collega’s in het veld. (‘Ik verwacht dat mijn collega’s in het onderwijs onze inbreng herkennen’ (5)).

- Leerkrachten en schoolleiders vinden dat de samenwerking tussen mensen uit de praktijk (zoals zij zelf), experts en andere betrokkenen een positief effect heeft gehad op het resultaat ('De combinatie van mensen uit de praktijk en experts zorgt voor een evenwichtige curriculumherziening' (4)).
- De gemiddelde scores van leerkrachten en schoolleiders op deze aspecten over leraar aan zet lopen duidelijk minder uiteen dan de scores bij de aspecten over de persoonlijke ontwikkeling. Op de meeste aspecten zijn de verschillen zelfs klein.
- Opnieuw is er één stelling die door leerkrachten én schoolleiders wat minder sterk wordt onderschreven: 'De samenwerking met ontwikkelscholen had toegevoegde waarde' (8).

In de volgende paragrafen vatten we samen wat de teamleden in de open vragen over hun rol als leraar aan zet hebben geschreven.

### 3.2 De bijdrage van de teamleden aan het ontwikkelproces

Teamleden hebben elk naar vermogen een bijdrage geleverd aan het ontwikkelteam. In hun antwoorden noemen ze voorbeelden van:

- hun **betrokkenheid bij de praktische uitvoering van de taken** van het ontwikkelteam waar de respondent deel van uitmaakt (schrijven van stukken, bezoeken van consultatiebijeenkomsten, het spelen van een verbindende rol, et cetera). Meer dan de helft van de respondenten noemt hiervan voorbeelden.
- het **vertegenwoordigen van de eigen sector**. Met name leerkrachten uit het primair onderwijs noemen dit vaak. Soms maken leerkrachten dit specifieker en benoemen ze een specifieke doelgroep waarvoor ze binnen het team aandacht vragen. Voorbeelden van dergelijke doelgroepen zijn 'het jonge kind', leerlingen die extra aandacht nodig hebben, 'de vmbo-leerling'.
- het **vertegenwoordigen van het eigen vakgebied**, vooral beschreven door leerkrachten uit het vo.
- het vervullen van de rol **als procesbewaker** (kritische betrokkenheid). Er zijn leerkrachten die de uitkomsten toetsen op toepasbaarheid in de onderwijspraktijk en anderen die er juist op letten dat het ontwikkelteam beslissingen durft te nemen. Verschillende schoolleiders omschrijven hun rol als critical friend.

Hieronder geven we een sprekend citaat van elk van de vier genoemde manieren waarop teamleden bijdragen aan het ontwikkelproces:

*Ik denk graag over de grote lijnen en concepten na. Ik kan de vertaalslag maken van de literatuur naar 'wat moeten leerlingen kennen en kunnen'. In groepjes (delen van het ontwikkelteam) was ik daarin vaak in de lead. (leerkracht vo)*

*Het 'po-geluid' en de remmende factor dat we niet te ver voor de troepen moeten uitlopen: dicht blijven bij de 'zone van naaste ontwikkeling' van de mainstream in het onderwijs (en niet de vernieuwingscholen als norm nemen). (leerkracht po)*

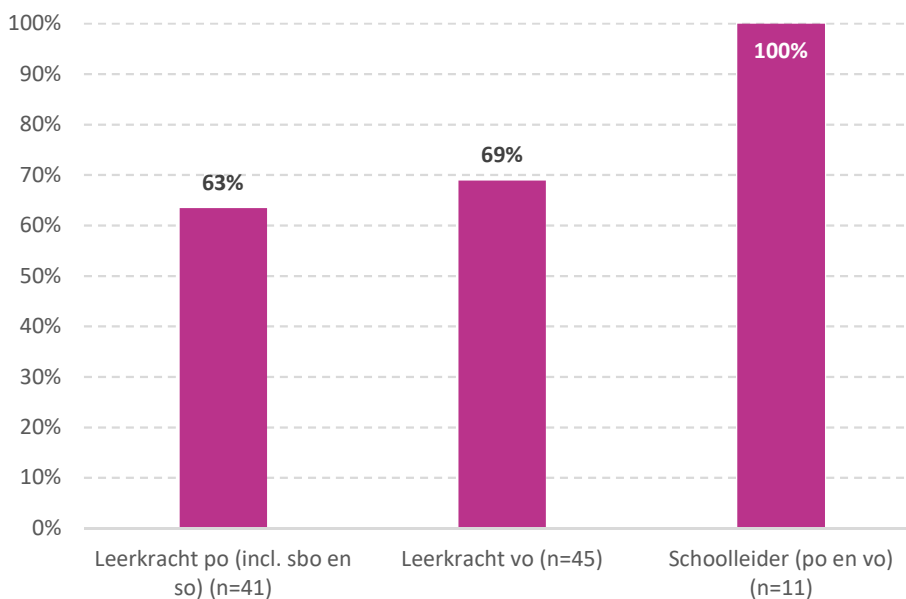
*Expertise van het vmbo en dan met name de basis- en kaderberoepsrichting. Een duidelijk beeld schetsen van de leerlingen die in die groep zitten en wat ze nodig hebben voor de doorstroom. Het vmbo is een complexe groep vanwege de verschillende niveaus, sectoren en verschillende uitstroomprofielen. (leerkracht vo)*

*Als schoolleider heb ik gebalanceerd tussen inhoud en proces. Mijn rol in het team was vooral critical friend. Het bewaken van de doelen zag ik als mijn missie: met name afstemming/doorgaande lijn po-vo (ook het jonge kind in beeld), samenhang bevorderen, overladdenheid voorkomen (waardoor meer ruimte voor eigen keuzes van scholen). Daarnaast was ik als schoolleider dienstbaar aan het proces door teamleden, IB en PB te ondersteunen waar mogelijk. (schoolleider po)*

### 3.3 Delen van de opgedane kennis met collega's

Twee derde van de leerkrachten en alle responderende schoolleiders onderschrijven de stelling 'Wat ik tijdens het proces heb geleerd, deel ik met mijn collega's op school' in (zeer) sterke mate (zie figuur 3.2).

**Figuur 3.2** Percentage respondenten dat de stelling 'Wat ik tijdens het proces heb geleerd, deel ik met mijn collega's op school' in (zeer) sterke mate onderschrijft, per categorie



Er zijn verschillende niveaus waarop teamleden de 'nieuwverworven' kennis en vaardigheden delen met hun collega's:

- Het teamlid **informeert de collega's over de ontwikkelingen** en de opbrengsten van curriculum.nu; eventueel verzamelt het teamlid feedback bij de collega's.
- Het teamlid **deelt de vakinhoudelijke kennis** die het teamlid heeft opgedaan tijdens curriculumontwikkeling met de collega's.
- Het teamlid **gebruikt de kennis in de lespraktijk**.
- Het teamlid **past de kennis toe bij onderwijskundige ontwikkelingen** op schoolniveau.

Ter illustratie opnieuw enkele voorbeelden:

*Ik laat hen vooral zien wat er al gedaan wordt in school t.a.v. samenhang tussen de vakken en de mogelijkheden die er bestaan om aan te sluiten bij het onderwijs dat er al is. Ik breng mijn enthousiasme voor Curriculum.nu over door er over te vertellen daar waar het past zonder te overrompelen. Ik wil collega's enthousiast en nieuwsgierig maken en ze de tijd geven zodat ze er straks positief mee aan de slag gaan. (leerkracht po)*

*Ik kan beter verwoorden wat burgerschap precies is en waarom het belangrijk is dat leerlingen op een structurele basis met dit onderwerp bezig zijn. Ik kan dit in relatie brengen met de lespraktijk op onze school en kansen voor ons schoolklimaat in kaart brengen en bespreekbaar maken. (leerkracht vo)*

### 3.4 Benutten van de kennis en vaardigheden van de teamleden

In het najaar van 2017 zijn de leden van de ontwikkelteams geselecteerd. Hierbij is gezorgd voor een zekere mate van diversiteit (spreiding over sectoren, bouwen, ervaring en regio). Bij de selectie is gelet op criteria zoals samenwerkingsgerichtheid; resultaatgerichtheid; omgevings sensitiviteit; communicatieve

vaardigheden; de motivatie voor het leergebied en de persoonlijke visie op de curriculumontwikkeling.<sup>3</sup> Tijdens interviews die voor de proces thermometer zijn uitgevoerd, maar ook in de antwoorden die teamleden op de open vragen van deze vragenlijst geven, roemen teamleden geregeld de samenstelling van hun team en de betrokkenheid van de leden van het team. Desondanks zijn we benieuwd hoe Curriculum.nu de kennis en expertise van de leden van ontwikkelteams nog beter had kunnen benutten. aandachtspunten die de teamleden in hun antwoorden beschrijven, zijn:

- Zorg voor een **betere taakverdeling**, bijvoorbeeld door niet elk teamlid alles te laten doen, sluit beter aan bij de eigen expertise van de teamleden. Schep meer duidelijkheid over de positie van de schoolleider. Benut de kennis van het veld die de teamleden met zich meebrengen, bijvoorbeeld door ze in te zetten als ambassadeurs van Curriculum.nu.
- Zorg ervoor dat teamleden **voldoende tijd** hebben om hun taken uit te voeren. Leerkrachten noemen dit verschillende keren en deden dat ook al tijdens de tussentijdse metingen voor de proces thermometer. Tijdgebrek en werkdruk zijn thema's die overigens vaak naar boven komen als je praat met onderwijzers.
- Creëer **meer duidelijkheid**, vooral over de tijdbelasting die er wordt verwacht. In de praktijk bleek het procesverloop deels lastig te voorspellen. Als het van te voren niet duidelijk is hoe het verloopt, wees daar dan ook open over en betrek teamleden bij het zoeken naar oplossingen.
- Geef **meer vrijheid**. Enkele teamleden pleiten ervoor om de leraar nog meer aan zet te laten zijn.
- Organiseer **meer uitwisseling tussen de ontwikkelteams**.
- **Betrek de school** van het teamlid meer bij het proces, Maak (nog) meer gebruik van het netwerk van de teamleden. Aan de andere kant kunnen ook ontwikkelscholen meer bij het ontwikkelproces worden betrokken door teamleden te benoemen als mentor van een ontwikkelschool.

Enkele citaten:

*Nu was het een proces dat zich gaandeweg heeft ontwikkeld. Als je duidelijk voor ogen hebt waaraan het product moet voldoen dan kun je kijken naar hoe je de kennis en expertise beter had kunnen benutten. (leraar po)*

*Ik had graag vaker en meer echt met leden van andere ontwikkelteams om tafel willen zitten om gezamenlijke bouwstenen op te stellen. (schoolleider)*

*Er had meer gevraagd mogen worden van onze scholen (van de ontwikkelteamleden) zelf. Als onze eigen scholen meer betrokken waren geweest zoals de ontwikkelscholen, niet zo vrijblijvend, dan hadden we een sterker netwerk gehad. Dus de scholen en stichtingen achter de ontwikkelteamleden meetrokken via de ontwikkelteamleden. (leraar vo)*

### 3.5 De opbrengst van het 'aan zet' zijn

Wat levert het de individuele teamleden op om als leraar aan zet te zijn? In hun open antwoorden beschrijven ze:

- hoe ze zijn **gegroeid**, ze zich bewuster zijn van hun eigen inbreng en hun zelfvertrouwen is toegenomen;
- dat hun **vakkennis en vaardigheden** (binnen een team werken aan curriculumherziening) zijn versterkt;
- dat ze op **verschillende (abstractie-)niveaus** naar het onderwijs hebben leren kijken;
- dat het **netwerk** van de teamleden is vergroot.

Er lijkt een sterke link te liggen tussen professionele en persoonlijke groei, hetgeen we bijvoorbeeld terugzien in de volgende citaten:

*Professionele en persoonlijke groei en nog meer enthousiasme over het vak rekenen-wiskunde, nieuwsgierigheid naar vakspecialisten en hun meningen maar daar tegelijkertijd ook kritisch mee om kunnen gaan. (leerkracht po)*

<sup>3</sup> Zie Hoe zijn de teams gevormd? (<https://curriculum.nu/ontwikkelteams/#1501413223598-3acba96f-c180>).

*Ik kan op verschillende niveaus (landelijk, schoolniveau, klasniveau) mijn visie verwoorden en beschrijven, waar deze vandaan komt en wat het betekent. Ik kan hierover in gesprek met alle mensen (wetenschappers, leerlingen, docenten, beleidsmakers, vakexperts) en de zienswijze van hen goed horen om vervolgens mijn visie/de visie van ons leergebied neerzetten en daar een inhoudelijk gesprek over voeren. (leerkracht vo)*

Enkele teamleden spreken hun tevredenheid uit over wat er is bereikt. Dit geldt bijvoorbeeld voor deze schoolleider:

*Het heeft mij een enorm trots gevoel gegeven: 'Dit hebben we toch maar mooi gefikst met elkaar!' (schoolleider po)*

Overigens zijn er ook enkele teamleden die de opbrengsten van het als teacher in the lead zijn relativeren. Bijvoorbeeld:

*Teacher in the lead is een prachtig concept, maar ik heb geleerd dat dit relatief is. (leerkracht po)*



# Inzet van teamle- den na afronding van Curriculum.nu

# 4

## 4 Inzet na afronding van Curriculum.nu

Over de eventuele inzet van teamleden van de ontwikkelteams bij het invoeren van de eindtermen en kerndoelen na de afronding van dit traject en de lessen die uit hun inzet tijdens de ontwikkelfase van het curriculum kunnen worden getrokken zijn drie open vragen gesteld. In de onderstaande paragrafen vatten we de antwoorden op deze vragen samen. In de laatste paragraaf bespreken we de opmerkingen en suggesties waarmee de respondenten de vragenlijst hebben afgesloten.

### 4.1 Inzet bij de invoering van de eindtermen en kerndoelen

Wat kunnen de leden van de ontwikkelteams betekenen bij het invoeren van de eindtermen en kerndoelen na de afronding van dit traject? De teamleden zijn het erover eens dat de kennis en vaardigheden die binnen de ontwikkelteams zijn opgedaan, niet verloren mogen gaan. Ze zien drie rollen voor teamleden waarbinnen deze kennis en vaardigheden kunnen worden benut:

1. als **ontwikkelaar** die meewerkt aan de formulering van eindtermen en kerndoelen;
2. als **ambassadeur** voor Curriculum.nu;
3. als **lid van een klankbordgroep** die reflecteert op de eindtermen en kerndoelen en toetst of deze aansluiten bij de producten die door de ontwikkelteams zijn opgeleverd.

Veel leden van ontwikkelteams menen dat het gedachtengoed van het ontwikkelteam het beste kan worden uitgedragen door de mensen die bij de ontwikkeling daarvan betrokken zijn geweest. Meer dan de helft van de teamleden vindt het daarom belangrijk dat de kennis en vaardigheden van teamleden worden gebruikt bij de uitwerking van de eindtermen en kerndoelen. De volgende twee citaten zijn hier voor illustratief:

*Het zou mooi zijn als enkele of meerdere leden van de ontwikkelteams ook bij het vervolg een rol kunnen krijgen. Dit omdat, zoals ik bij een eerder antwoord al aangaf, de processen die doorlopen zijn niet opnieuw doorlopen hoeven te worden en zij nu specialistische kennis binnen hun eigen vakgebied bezitten. Door hier bijna twee jaar mee aan de slag te zijn, zit je zo diep en goed in de stof dat het zonde zou zijn als die kennis en vaardigheden verloren gaan in de rest van het proces. (leraar po)*

*Om kerndoelen en eindtermen te formuleren lijkt het mij zeer wenselijk als er van elk ontwikkelteam mensen betrokken blijven. Eigenlijk gaat het proces nu echt pas beginnen en dan zou het vreemd zijn als de mensen die aan de basis hebben gestaan er niet meer aan meewerken. En niet alleen om nu alles uit te werken, maar ook over 5 jaar als je met zijn allen weer kritisch zou moeten gaan kijken of het curriculum dan misschien weer herzien zou moeten worden. (leraar vo)*

Een andere vorm waarin de kennis en vaardigheden die teamleden tijdens Curriculum.nu hebben opgedaan kan worden benut, is door ze een rol als *ambassadeur* te geven. Teamleden denken daarvoor bijvoorbeeld aan:

- het **toelichten van de afwegingen** die de ontwikkelteams hebben gemaakt bij het werken aan de producten (met name de bouwstenen);
- het **delen van de vakinhoudelijke kennis** die zij hebben opgedaan tijdens Curriculum.nu;
- het **begeleiden van het veld** bij de implementatie van de curriculumherziening.

Als doelgroepen noemen teamleden met name scholen en, in iets mindere mate, lerarenopleidingen en educatieve uitgeverij.

In de antwoorden wordt het ambassadeurschap wat minder vaak genoemd door teamleden dan de rol van ontwikkelaar: in ongeveer een derde van de antwoorden zien we het terug. We geven opnieuw twee voorbeelden:

*Ik zou graag in de praktijk met scholen/docenten/docentenopleidingen/masteropleidingen aan de slag gaan. Met dat wat we ontwikkeld hebben goede projecten ontwikkelen waar het leergebied sterk naar voren komt. Zo creëren we draagvlak, bekendheid en al veel materiaal dat gebruikt en gedeeld kan worden. (leraar vo)*

*Het is van belang om de expertise te benutten die in deze periode is opgedaan. Het intensieve proces heeft gezorgd voor veel kennis van zaken. De weg ernaar toe is soms van belang om toe te kunnen*

*lichten waarom bepaalde beslissingen zijn genomen. Ik zou graag een ambassadeursrol op me willen nemen om dat proces toe te lichten en te vertellen wat en waarom het curriculum zo tot stand gekomen is. De achterban moet nog erg meegenomen worden in wat de kansen en mogelijkheden zijn. Voor mij zelf is het meer een implementatie-‘opdracht’ dan een beschrijvende opdracht. Ik zou een aantal collega’s van ons ontwikkelteam graag een rol zien hebben in het beschrijven van eindtermen en schrijven richting kerndoelen. De samenwerking met mensen uit het werkveld blijft van belang. Weet waar je vandaan komt en waar het curriculum in de eerste plaats moet worden uitgevoerd.*  
(schoolleider)

Een derde rol die een wat kleiner deel van de teamleden voorziet, is die van lid in een klankbordgroep. Deze klankbordgroep heeft vooral als doel om te bewaken of de inzichten die zijn opgedaan tijdens Curriculum.nu op de juiste wijze worden toegepast bij de uitwerking van eindtermen en einddoelen. De betrokkenheid van teamleden lijkt in deze rol wat minder intensief dan bijvoorbeeld de betrokkenheid bij de verdere uitwerking als ontwikkelaar. Een voorbeeld:

*Inhoud is duidelijk. Al zou een groep docenten per leergebied wel een check moeten doen op of dat wat de eindtermen en kerndoelen worden ook in lijn is met het curriculum.* (leraar vo)

Verskillende teamleden stellen aanvullende voorwaarden aan de betrokkenheid van leden van de ontwikkelteams bij het vervolgtraject. Zo pleiten verschillende teamleden voor een betrokkenheid op basis van vrijwilligheid (eigen belangstelling en behoefte van de teamleden) en op basis van expertise (kennis en vaardigheden die teamleden hebben opgedaan en geschiktheid die ze hebben laten zien in het ontwikkelteam). Een suggestie is verder om de teams die de eindtermen en kerndoelen gaan uitwerken aan te vullen met ‘nieuw bloed’, mensen die er met frisse blik tegenaan kijken.

Enkele teamleden hebben (vooralsnog) geen behoefte om zich verder in te zetten:

*Ik ben er op dit moment wel klaar mee eerlijk gezegd.* (leraar po)

## 4.2 Advies van de teamleden aan OCW

De adviezen die teamleden geven aan OCW lopen qua onderwerp behoorlijk uiteen en laten zich daarom moeilijk samenvatten. Adviezen die er enigszins uitspringen, omdat ze naar verhouding wat vaker worden genoemd, zijn:

- **Zet leden van ontwikkelteams in bij het vervolg** op Curriculum.nu.
- **Neem de inhoudelijke adviezen van de ontwikkelteams** over de curriculumherziening **over**.
- Zorg voor een **snelle (maar niet te snelle) borging in het onderwijs**, bijvoorbeeld door actualisering van de examenstof.
- **Benut (vaker) de expertise van leerkrachten**; zorg dat het ‘veld’ zich betrokken voelt bij dergelijke trajecten; werk met divers samengestelde teams (zoals bij Curriculum.nu waar teams ook gebruikmaken van de inbreng van experts).
- Zorg ervoor dat de curriculumherziening een **constant, cyclisch proces** wordt (dus geen eenmalige exercitie is).

Daarnaast lezen we in de antwoorden veel praktische suggesties voor de opzet van het ontwikkelproces:

- Laat de planning ervan **beter aansluiten op de inrichting van het schooljaar**.
- Let erop dat scholen ook **voldoende tijd** krijgen om mee te doen aan het traject.
- **Houd de scholen beter op de hoogte**; betrek ze er zoveel mogelijk bij; let erop dat er draagvlak voor het traject ontstaat.
- **Betrek de lerarenopleidingen** nadrukkelijker bij het ontwikkelproces; zorg ervoor dat scholen die daaraan behoefte hebben scholing kunnen volgen.
- Zorg ervoor dat de **tussenproducten beter bruikbaar** zijn voor het veld (beknoper, minder abstract, meer praktijkgericht).



### 4.3 De leraar aan zet in de volgende fase

Veruit de meeste teamleden die een antwoord op deze vraag hebben geformuleerd, vinden dat de leraar ook in de volgende fase van het traject aan zet moet zijn. Ongeveer een derde van deze teamleden vindt wel dat de leraren niet alleen aan zet moeten zijn en vinden het belangrijk dat ook experts hun inbreng hebben. De kracht ligt voor hen, net als bij de aanpak van Curriculum.nu, juist in de combinatie van de inbreng van groepen met verschillen achtergronden:

*Teacher in the lead kan ook worden: teachers aan boord van een team met experts op het gebied van de verschillende leergebieden, maar ook op het gebied van onderwijs in het algemeen. Ook zijn ervaren curriculum-ontwikkelaars nodig in deze teams. Zet leraren en schoolleiders in elk geval niet buiten spel. (leraar po)*

*Leraren kunnen een realistisch beeld neerzetten van de dagelijkse praktijk; die is zo anders dan op papier. Er zijn meerdere soorten expertise nodig in de vervolgfase, teacher in the lead is er één van. Hoe mooi zou het zijn wanneer ook dan een team van verschillende expertises bij elkaar zit. (leraar vo)*

Onder de teamleden zijn er enkelen die een afwijkend geluid laten horen. Een voorbeeld:

*Ik vind dat de 'klant' i.c. de samenleving meer te zeggen moet hebben. (leraar vo)*

Verschillende teamleden spreken ook hun twijfel uit over de inbreng van individuele teamleden. Niet ieder teamlid kan het abstractieniveau opbrengen dat nodig is voor de uitwerking van de eindtermen en kerndoelen. Zij pleiten voor een selectie.

### 4.4 Afsluitende opmerkingen en suggesties<sup>4</sup>

Bij de beantwoording van de afsluitende vraag maken verschillende leden van de ontwikkelteams van de mogelijkheid gebruik om hun waardering uit te spreken over het ontwikkelproces en het werk dat door de betrokkenen is verzet. Ze hebben veel van het traject geleerd en zijn er trots op hiervan deel uit te hebben mogen maken.

Enkele leerkrachten uit het vo merken op dat de medewerking van hun werkgever (de school waarvoor ze werken) niet optimaal was. Andere, losse opmerkingen hebben bijvoorbeeld betrekking op het belang dat er voldoende draagvlak is voor het traject, de verschillen tussen teamleden in betrokkenheid bij en geschiktheid voor het traject en het nut van de samenwerking tussen po en vo.

Twee teamleden stellen voor dat de werving van teamleden in de toekomst breder wordt uitgezet.

<sup>4</sup> De antwoorden op deze vraag zijn opgenomen in een aparte bijlage, Bijlage 4.



REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK

# Conclusies

# 5

## 5 Conclusies

In een aanvullende meting onder leden van de negen ontwikkelteams hebben we informatie verzameld over wat deelname aan het ontwikkelteam hen heeft opgeleverd, over de wijze waarop ze terugkijken op hun rol als leraar aan zet en over de rol die zij voor zichzelf zien na afronding van Curriculum.nu. De digitale vragenlijst die we begin juli 2019 onder de leden van de ontwikkelteams hebben uitgezet, is ingevuld door 97 teamleden. Dit is bijna 70 procent van de teamleden.



### Persoonlijke ontwikkeling door deelname aan Curriculum.nu

Met behulp van een aantal stellingvragen hebben we in beeld gebracht in hoeverre deelname aan Curriculum.nu leden van ontwikkelteams hen iets heeft opgeleverd. De leerkrachten en in iets mindere mate de schoolleiders uit de ontwikkelteams zien bij zichzelf een sterke ontwikkeling op de meeste deelaspecten die we hen hebben voorgelegd. Die ontwikkeling is zowel op vakinhoudelijk als op vakoverstijgend gebied.

Leden van de ontwikkelteams en dan opnieuw vooral de leerkrachten stellen bovendien vast dat ze persoonlijk zijn gegroeid; ze hebben geleerd een bijdrage te leveren aan het ontwikkelproces en hebben meer inzicht in de eigen vaardigheden en ambities gekregen.

Voor een deel van de deelnemers heeft dit ertoe geleid dat ze een andere positie zijn gaan innemen op de school waarvoor ze werken. Ze leveren een bijdrage aan de schoolontwikkeling, treden op als (vakinhoudelijk) expert of kijken kritischer naar de gang van zaken op school.

Curriculum.nu had de teamleden (nog) beter kunnen ondersteunen door ervoor te zorgen dat de leden meer tijd hebben om hun taken voor Curriculum.nu te vervullen, door informatie en materiaal sneller te delen en door de leden die daaraan behoefte hebben individuele begeleiding te bieden. Andere thema's die zij in dit licht noemen, zijn de planning van het werken aan samenhang en duidelijkheid over de plannen voor het vervolg.

Terugkijkend op het traject zijn de teamleden erg te spreken over de betrokkenheid van de leraren bij het ontwikkelproces (de 'leraar aan zet'), de samenwerking tussen primair en voortgezet onderwijs en de mix van expertise die in het ontwikkelproces bij elkaar komt (mensen uit de onderwijspraktijk, experts, et cetera).

Verschillende teamleden vinden ook dat de aanpak van Curriculum.nu, die zich kenmerkt door intensieve ontwikkelsessies en daarop volgende consultatierondes, navolging verdient. Tegelijkertijd weten we dat teamleden het niet altijd prettig vinden dat ze van te voren niet goed weten waar ze aan toe zijn.



### De teamleden in een sleutelrol bij de curriculumherziening

Ook de mate waarin teamleden menen dat ze als leraar betrokken zijn bij het proces hebben we getoetst door de leden van ontwikkelteams een aantal stellingvragen voor te leggen en daarover vervolgens nog enkele open vragen te stellen. Leerkrachten en schoolleiders onderschrijven de meeste stellingen die zijn voorgelegd. De gemiddelde scores van leerkrachten en schoolleiders lopen hierbij minder uiteen dan bij het vorige onderwerp (persoonlijke ontwikkeling).

Naast de praktische uitvoering van het werk dat teamleden doen voor Curriculum.nu zorgen teamleden ervoor dat hun eigen sector of vakgebied vertegenwoordigd is in het ontwikkelproces. Verschillende teamleden merken op dat ze een positief-kritische bijdrage leveren aan het proces. Hoewel er ook teamleden zijn die er wat kanttekeningen bij plaatsen, heeft de meerderheid van de teamleden de indruk dat hun bijdrage aan Curriculum.nu er echt toe doet: ze zijn als vertegenwoordigers van het onderwijs aan zet.

Teamleden noemen de afstemming van taken binnen het team, de tijdsbelasting en de onvoorspelbaarheid van het ontwikkelproces als aandachtspunten.

Twee derde van de leerkrachten deelt wat ze tijdens het ontwikkelproces leren met de collega's op school. Schoolleiders zeggen unaniem dat ze dit doen. We onderscheiden daarbij verschillende niveaus: van het informeren van de collega's tot het toepassen in de klas en het benutten van de kennis bij de schoolontwikkeling.

Onder 'Persoonlijke ontwikkeling' beschreven we al dat teamleden vinden dat ze door deelname aan het ontwikkelproces zijn gegroeid. Teamleden zien deze persoonlijke en professionele groei in belangrijke mate als gevolg van hun inzet als leraar aan zet.



#### **Werken aan nieuwe eindtermen en kerndoelen**

Leden van ontwikkelteams vinden de inzet van mensen uit de onderwijspraktijk, in samenwerking met externe begeleiders en experts, een sterk punt van de aanpak van Curriculum.nu. Ze zijn het erover eens dat de kennis en vaardigheden die teamleden hebben opgedaan bij het werken voor Curriculum.nu niet verloren mogen gaan. Een belangrijk deel van hen vindt dat deze ook benut zouden moeten worden bij het vervolgproces, bij het formuleren van eindtermen en kerndoelen.

Teamleden zouden betrokken kunnen worden bij de ontwikkeling hiervan bij het uitdragen van de verworvenheden van Curriculum.nu in het veld of als klankboordgroep die reflecteert op de stappen die in de toekomst worden genomen. Veel teamleden zijn ook zelf bereid (een van) deze rollen te vervullen.

Het eerste advies dat leden van de ontwikkelteams aan het ministerie van OCW meegeven is om de kennis en de vaardigheden die de teamleden bij Curriculum.nu hebben opgedaan, te blijven benutten. Ze hopen ook dat het ministerie de inhoudelijke adviezen van de ontwikkelteams overneemt en zorgt voor een snelle borging hiervan in het veld. In de toekomst kan er wellicht vaker gebruik worden gemaakt van de expertise van leerkrachten (en schoolleiders).





**REGIOPLAN**  
BELEIDSONDERZOEK

# Antwoorden op de open vragen over Persoonlijke ont- wikkeling

# Bijlage 1 Antwoorden Persoonlijke ontwikkeling

In deze bijlage presenteren we de antwoorden op de open vragen over de persoonlijke ontwikkeling van de teamleden tijdens hun werk met het ontwikkelteam. Het gaat om de volgende vragen:

- Kun je kort omschrijven wat de belangrijkste punten zijn die je hebt geleerd tijdens het proces?
- Als je rol op school is veranderd, in welk opzicht is je rol veranderd?
- Op welke wijze had Curriculum.nu de leden van ontwikkelteams nog meer kunnen bieden?
- Wat zou in jouw ogen behouden moeten blijven als je terugkijkt naar het proces van Curriculum.nu?

## Belangrijkste punten die teamleden hebben geleerd tijdens het proces

### Leerkracht basisonderwijs (incl. sbo en so)

Voor mij zijn de belangrijkste punten:

- komen tot de kern van een leergebied (met name K&C);
- mijn rol binnen een team overzien en mogelijk bijsturen;
- de inhoudelijke en analytische kant van curriculumontwikkeling;
- inzichten in en kennis van landelijke onderwijsprocessen.

Dat een proces een proces is. Eerst begrijpen dan begrepen worden. Het is een politiek spel. Staan voor wat je vindt, maar ook meer begrip krijgen voor de mening van een ander. Dat het vo iets heel anders is dan het po. Dat onderwijs ook op dit niveau ontzettend boeiend is.

Dat je niet te snel naar het eindproduct moet willen, maar dat totaal geen zicht hebben op de vorm en inhoud van het eindproduct ook niet handig is.

Nog verder kijken dan eigen discipline of leergebied. Gebruik van juiste schrijftaal. Overzicht van wat er in het onderwijs, de politiek, in het veld gebeurt (of niet gebeurt).

Mijn vakinhoudelijke kennis is ontwikkeld. Ik heb kennis ontwikkeld over het schrijven van beleid en een curriculum.

Schrijven van een visie en uitwerking daarvan voor het onderwijs in de school en het daarin verwerken van wetenschappelijk onderzoek en feedback.

De samenwerking heeft mij boven mezelf uitgetild en inzichten verschaft die ik voorheen niet had. Bovendien heb ik me flink ingelezen in andere curricula en literatuur. Die info verbinden aan de huidige situatie heeft mijn denken over het curriculum aangescherpt. Dat geldt ook voor de gesprekken met stakeholders en vakspecialisten.

Afstemming po-vo met betrekking tot doorgaande lijn, verbinding zoeken, elkaars 'taal' leren spreken en verstaan. De input/bijdrage van ontwikkelteam en vakexperts.

Ik heb meer inzicht gekregen in de manier waarop het veld het liefst aangesproken wil worden (praktische vormen) en ik heb ontzettend veel geleerd over de beleidsmatige kant van curriculumontwerp. Daarnaast was het bij ons (complex leergebied met veel vakgebieden) echt een uitdaging om met elkaar tot één geheel te komen maar door heel veel gesprekken is dat echt gelukt!

Hoe je samen kunt werken en samen tot de kern kunt komen van een ontwikkelgebied.

Veel meer zicht gekregen op het vakgebied en de doorlopende leerlijn. Gegroeid in het leren samenwerken met heel veel verschillende mensen. Vakkennis in brede zin uitgebreid.

Netwerk sterk uitgebreid. Het heeft me andere werkzaamheden opgeleverd. Betrokken bij Cito en Peil. Engels focusgroep.

Denken en werken op een hoog abstractieniveau.

Leren van en met collega's, omdat er veel verschillende disciplines in ons team zitten.

Er moesten veel dingen 'ineens' gebeuren en er kwam veel op ons af binnen een korte tijd. Het was erg belangrijk om keuzes te maken. Het was veel meer omvattend dan ik ooit had gedacht en de werkdruk was hoog. De verlenging werd laat aangekondigd en kwam mij eigenlijk slecht uit. Daardoor moest ik genoeg nemen met een tandje minder en dat vond ik lastig.

Dat alle hobbels die we genomen hebben, nodig zijn voor het resultaat. Meer procesgericht zijn dan opbrengstgericht. Inhoudelijk nog meer kennis vergaard over rekenen/wiskunde door begeleiders van SLO/door feedback ophalen/door vo-collega's.

Standpunten van diverse wetenschappers en de onderbouwingen van deze wetenschappers.

Ik heb vooral heel veel vakinhoudelijke kennis opgedaan. Ik kan ook veel beter omgaan met feedback. Durf eerder stukken te laten lezen die nog niet goed zijn, omdat het door de blik/ideeën van anderen alleen maar beter wordt.

Veel geleerd over eigen wensen/ambities en wat ik echt leuk vind om te doen en goed kan.

Betrokken zijn bij de ontwikkeling vanuit het startpunt (maart 2018) naar waar we nu staan.

Proces in zijn totaliteit.

Geduld en diplomatie zijn belangrijke aspecten van het samenwerken met zo'n grote groep, aan dit specifieke en gevoelige project.

|   |
|---|
| Effectief samenwerken, meningen beter te bezien van diverse kanten, openbaar spreken.   |
| Vakinhoudelijk over rekenen-wiskunde in het vo.<br>Hoe ik ben als persoon en wat mijn sterke kanten zijn.   |
| De structuur die achter het ontwikkelen van een curriculum zit.<br>De belangen die meespelen op de achtergrond.<br>Concessies doen.   |
| Curriculumontwikkeling, theoretische en wetenschappelijke onderbouwing, mogelijkheden voor samenhang met andere leergebieden (Nederlands, Burgerschap, Digitale geletterdheid en Kunst & Cultuur).  |
| Een veelheid aan keuzes en opties te elimineren ten bate van een compact maar compleet kerncurriculum.  |
| Communicatie is van groot belang op elk gebied; 'het bureau', de media en ikzelf als deelnemer aan Curriculum.nu en als leerkracht. Ik heb geleerd om nog beter te luisteren, samen te vatten en verhelderingsvragen te stellen. Ik heb geleerd mee te gaan met de flow en aan te sluiten bij de ander, de groep, het proces; sneller willen lopen dan een ander er aan toe is, levert een averechts effect.<br>Ik heb geleerd met veel verschillende typen mensen samen te werken; ieder benadert een onderwerp anders en heeft een andere aanpak. Flexibiliteit en communicatie is/blijft belangrijk en ben ik in gegroeid.<br>Als ik een keuze maak, wil ik er 100% voor gaan. Mijn ontwikkelteam heeft me laten zien dat even een adem-pauze nemen soms nodig is. We zijn er voor elkaar op verschillende manieren. |
| De kern van mijn vak veel duidelijker zicht op en duidelijker kunnen uitleggen aan anderen.   |
| Ik heb veel vakinhoudelijk geleerd en meer over de werking van het onderwijsveld in het algemeen. Persoonlijk heb ik geleerd hoe ik in een grotere groep mee kan doen in discussies.  |
| Vakinhoudelijke kennis, kennis van systemen (verhouding politiek, vakverenigingen et cetera), communicatie- en presentatievaardigheden vergroot, helicopterview vergroot.   |
| Veel vakinhoudelijke kennis, van zowel po als vo, kennis over curriculumontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling (samenwerken, presenteren, keuzes maken).   |
| Dat het een continu proces is.<br>Water bij de wijn doen.<br>Dat het einddoel soms onduidelijk is en dat maakt het moeilijk voor de richting die je op wilt.  |
| Samenwerken aan inhoud.   |
| Inzicht in verschillende standpunten en de belangen van verschillende stakeholders, het omgaan met verschillen en verdere ontwikkeling eigen visie op onderwijs en het leergebied.  |
| Experts en andere betrokkenen meenemen in de ontwikkeling van de producten. Het gesprek aangaan en door te bevragen meer input krijgen. Daarnaast meer zicht gekregen op de doorlopende leerlijn voor NL en meer kennis van het vo. Inhoudelijk sterker geworden qua kennis. Het hele proces was zeer waardevol om mee te mogen maken en het geeft je meer tools om ontwikkelingen aan te sturen in het eigen werkveld. Ik merk wel dat ik die uitdaging straks ook wil gaan vinden in mijn eigen werksituatie. Dit vasthouden, de manier van werken ook straks vasthouden bij mijn eigen werkzaamheden.  |
| Afstemmen met elkaar en curriculum andere landen. Wat is er nodig voor de kinderen in po/vo Nederland en voor de leerkrachten/schoolleiders?<br>Input te analyseren en te verwerken.<br>Procesmatig te werken.  |
| Inhoudelijke expertise op het gebied van digitale geletterdheid en samenwerken met collega's uit het hele land. Iedere leerkracht zou een dergelijk proces moeten ervaren.  |
| Mijn eigen visie op onderwijs is versterkt. Daarnaast is mijn kennis over reken-/wiskundeonderwijs aanzienlijk vergroot en heb ik meer zicht op hoe curricula worden ontworpen.   |
| Dat curriculumontwikkeling een ingewikkeld proces is door de vele stakeholders. De invulling van het doel (wat moeten kinderen/jongeren kennen en kunnen om in de maatschappij te kunnen functioneren, de maatschappij mede te kunnen vormen) is verschillend. Hier is geen/nauwelijks gericht aandacht voor geweest. Hierdoor gaat het heel vaak over vakinhouden. Dat wordt het doel.   |
| <b>Leerkracht voortgezet onderwijs</b>  |
| Waar mijn kracht ligt in een groep en wat ik leuk vind om te doen in mijn werk.   |
| Vakinhoudelijke kennis, presenteren, schrijven.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenhang zoeken in een programma (dus tussen verschillende vakken zoals dat nu in VO georganiseerd is).</li> <li>• Werken aan aansluiting bij po en vervolgonderwijs.</li> </ul>  |
| Ik heb geleerd dat curriculumontwikkeling/vernieuwing niet kan zonder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• een open blik naar de wereld;</li> </ul>  |



|   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• analytische denkers;</li> <li>• tijd en ruimte;</li> <li>• SLO;</li> <li>• vormgeving vanuit een holistische visie;</li> <li>• een vertaling van theorie naar praktijk;</li> <li>• implementatiebeleid vanaf de start.</li> </ul>  |
| Ik heb veel vakinhoudelijke kennis opgedaan en de kennis die ik had verdiept. Ik heb ook veel geleerd over curriculumontwikkeling. De stap zetten van je vakkennis inzetten t.b.v. een goede visie/grote opdrachten/bouwstenen was voor mij een leerzame ervaring.  |
| Breder kunnen kijken dan alleen de sector waar ik zelf werkzaam ben.  |
| Dat het zaak is om via de media meer én zo zorgvuldig mogelijk te communiceren met de 'buitenwereld' en het 'onderwijsveld' om de plannen zo goed mogelijk over het voetlicht te krijgen. Dat geldt t.z.t. in niet mindere mate ook voor de implementatiefase. Bovendien: dat het geheel (van de werkzaamheden, opgeleverde tussen- en eindproducten) veel meer is dan een optelsom van de delen: bijvoorbeeld door de prettige opgedane contacten met collega's met wie ik heb samengewerkt alsook met de inhoudelijk en de procesbegeleider, de medewerkers van de organisatie. Daarnaast de kennismaking met deskundigen tijdens feedbacksessies en de contacten, die ik hieraan overhoud. Verder heb ik veel geleerd van 'mijn jonge collega's' in het ontwikkelteam!   |
| Overkoepelende blik op onderwijs gekregen, beter zicht op kerndoelen en het belang van een visie voor alle onderwijsvraagstukken.   |
| Met organisaties en mensen uit het veld in gesprek zijn over wat de kern is van wat leerlingen zouden moeten leren, draagt in grote mate bij aan mijn inhoudelijke ontwikkeling. Daarnaast is het goed om samen te werken met mensen uit het po/vo en mensen die niet van je eigen school zijn. Daarmee overstijgt je de waan van de dag en wissel je onderwijsvisies uit buiten je schoolcontext. Dat is een perspectief dat belangrijk is voor iedere leraar: niet vastzitten in een vak en organisatiestructuur.   |
| Welke belangen allemaal een rol spelen en hoe verschillende krachten in het onderwijsveld op elkaar inwerken. Hoe de bedoelingen van onderwijswetgeving en ideeën niet goed tot uiting komen omdat scholen niet voldoende op de hoogte zijn van de precieze wetgeving.  |
| Zorgvuldig communiceren, hoofdlijnen in de leerstof zoeken.   |
| De manier van werken spreekt en sprak mij aan en ik heb er nu meer ervaring mee opgedaan.   |
| Veel over po en over praktijkonderwijs. Over verschillende relevante experts. Over verschillende soorten vaardigheden.  |
| Veel meer kennis van de verhoudingen in onderwijsland en in het bijzonder rond rekenen en wiskunde. Ik heb veel contacten gelegd die ik in de toekomst kan inzetten om nog meer te leren. Mijn eigen visie op rekenen en wiskunde is versterkt.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe je een heldere visie verwoordt, je van die visie steeds concreter kunt worden en daarmee ook de visie weer aanscherpt.</li> <li>• Hoe je met verschillende vakken en visies een gezamenlijke visie kunt beschrijven.</li> <li>• Hoe je een gezamenlijke proces door kunt lopen met ieder zijn kwaliteiten en (on)mogelijkheden, waarbij iedereen van waarde is en je gezamenlijk verantwoordelijk bent voor het eindresultaat en iedereen hierin zijn eigen aandeel pakt.</li> <li>• Hoe je omgaat met weerstand van buitenaf en hoe je dit gedurende het proces langzaam om kunt buigen.</li> </ul>   |
| Veel over het po en de aansluiting po/vo.<br>De kern van het curriculum.<br>Politieke gevoeligheid over het onderwerp.<br>Leren nadenken over onderwijs op een ander abstractieniveau.  |
| Het enorme belang van de huidige opzet: ontwikkelteams met leraren en schoolleiders. Door de gevarieerde samenstelling van ons ontwikkelteam hebben we veel van elkaar kunnen leren. Heb ik veel van anderen kunnen leren. De gelegenheid die er door de sessies is om met elkaar tot de kern van de zaak te komen, vind ik heel waardevol. Daarnaast zijn de vele consultatiebijeenkomsten ook zeer leerzaam. Vooral omdat je daar weer met je benen op de grond komt en leert om te luisteren, maar ook om duidelijk te maken wat de lijn van je verhaal is. Een andere eyeopener is het belang van goede begeleiding: zowel inhoudelijk als in het proces. Op beide vlakken hebben wij het zeer getroffen. Op inhoudelijk vlak had ik dat ook wel verwacht, maar ik heb wel geleerd hoe belangrijk de procesbegeleider in dit geheel is. Zonder procesbegeleider kom je nergens. |
| Inzicht in het onderwijsontwikkelproces voor de basis van al het onderwijs in Nederland.<br>Een verdiepingsslag in het vertalen van een missie/visie richting de praktijk.<br>Bewustwording van de complexiteit.  |
| Dat groepsprocessen in veel gevallen polderen is.<br>En dat de opdracht soms lastig te volbrengen is wanneer het eindproduct niet helder is.  |

|  |
|--|
| Maar los van dat, een mooi en leerzaam project met een fijn nieuw netwerk.   |
| In een groot team de complexe vraagstukken tot een samenhangend geheel bewerkstelligen, zowel binnen het leergebied als met andere leergebieden en de maatschappelijke vraagstukken.   |
| Als docentopleider denk je inzicht te hebben in wat er onder docenten en aankomend docenten speelt. Ik ben zowel werkzaam op een middelbare school als een lerarenopleiding. Door dit traject heb ik nog meer oog gekregen voor de enorme diversiteit aan docenten en de wijze waarop gecommuniceerd moet worden naar een nog breder beroepsveld (inclusief po).   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meer zicht op po.</li> <li>• Meer zicht op ontwikkelingspsychologie.</li> <li>• Sterkere visie op mijn vakgebied.</li> <li>• Bredere kijk op onderwijs.</li> </ul>  |
| Over de complexiteit van onderwijs. Het gaat veel verder dan je eigen vakgebied. Al die verschillende 'keten'partners, verenigingen et cetera.<br>Aansluiting po/vo en het belang van een 'zelfde taal' spreken.<br>Beeldvorming in media, hoe belangrijk beïnvloeding van politici is die straks uitspraken mogen doen.   |
| Wat er allemaal komt kijken bij een herziening, doorstroom po-vo vervolgonderwijs, tijdens de gesprekken met (vak)experts veel nieuwe inzichten gekregen en veel geleerd. Wat ik ook geleerd heb, is dat de directie van mijn eigen school niet echt weet wat Curriculum.nu is, en dat ik weinig tot geen 'podium' heb gekregen om dit uit te leggen, ook niet na herhaaldelijk vragen. Dat valt me tegen van mijn eigen werkveld. Gelukkig zijn er genoeg momenten geweest om mijn ervaringen te delen op andere plekken.   |
| Vakinhoudelijk: visieontwikkeling ten aanzien van kunst en cultuur: sterke ontwikkeling. Het bewaken van de visie ten aanzien van doorlopende leerlijn en samenhang binnen het leergebied en met andere leergebieden.<br>Communicatief: naar buiten gericht, zoals in gesprek met vakexperts, vakverenigingen en collega's in het land.<br>Binnen het leergebied: het schrijven van de stukken, zoals visie en grote opdrachten.   |
| Dat het heel lastig blijkt om alle belanghebbenden op een volgens hen juiste manier en volgens hun gevoel recht te doen in het curriculum.   |
| Denken vanuit een curriculum. Waarom doen we aan wiskunde?   |
| Hoe je binnen en tussen leergebieden meer samenhang kan creëren, hoe je rekening kan houden met verschillende actoren, hoe belangrijk het is verschillende actoren er actief bij te betrekken en vooral ook met elkaar in gesprek te laten gaan. Ik heb geleerd eerder in het proces in te grijpen, collega-teamleden te coachen en zelf om hulp te vragen, wanneer nodig. Ik heb ervaren hoe interessant het is om met leidinggevenden van verschillende instellingen in gesprek te gaan en mezelf op gelijkwaardig niveau ten aanzien van deze mensen te plaatsen.                     |
| Dat is best wel lastig omdat ik al 40 jaar aan curriculumontwikkeling doe. Ik denk dat het proces van mij wat heeft kunnen leren.  |
| Noodzaak van samenhang, terugdringen van overladenheid, belang van een curriculum voor elke leerling, verwoorden van deze boodschap.   |
| Een doorlopende leerlijn neerzetten waarbij het leren van de leerling centraal staat. Dus steeds weer naar de leerling teruggaan. Wat betekent dit voor een leerling?  |
| Inhoudelijke kennis, overzicht, doorlopende lijnen.  |
| Dat dit soort processen nodig zijn om ergens te komen. Dat resultaat tijd nodig heeft en niet direct behaald kan worden.   |
| Ik heb beter zicht gekregen op de (on)mogelijkheden voor W&T-onderwijs in po. Verder ben ik mij bewuster geworden van het politieke steekspel dat de kop op steekt rondom onderwijsontwikkelingen. Op schoolniveau is zoiets nog goed in banen te leiden, op landelijk niveau is het niet te kanaliseren.  |
| Keuzes goed te onderbouwen; vanuit verschillende perspectieven naar het aanbod kijken; nadenken over wat écht nodig is; doelgericht werken (en dat dan ook doen, veel meer dan op school); dat je er werkelijk toe doet; omgaan met kritiek; relativiseren.  |
| Het is duidelijk geworden dat het Nederlandse onderwijs anders moet worden ingericht. Meer leerlinggericht en minder docent-gestuurd. Veel docenten in het Nederlands onderwijs denken te veel aan hun eigen stokpaardjes; er moet meer bij elkaar gekeken worden en van elkaar geleerd worden.  |
| Ik was altijd al intensief bezig met curriculum, eigen keuzes maken, zoeken naar samenwerking met anderen binnen de school op inhoudelijk gebied op gebied van schoolontwikkeling. Ook denk ik dat ik al heel erg omgevings-sensitief was, met contact met allerlei partijen buiten mijn school. Wat ik geleerd heb is vooral hoe stroperig dit werkveld is, hoe men traag ontwikkelen normaal vindt en hoe klein de stapjes zijn. Niet alleen op mijn school maar in het hele werkveld. En dat ik daar niet goed mee om kan gaan. Dus ik heb besloten om een andere rol te gaan zoeken. |
| Procesmatig werken. Begrip voor andere uitgangspunten/disciplines.   |

### Schoolleider (po en vo)

Wat curriculumontwikkeling eigenlijk inhoudt. Hoe het onderwijs op het vo georganiseerd is. Het belang van vakverenigingen.

Ik heb veel meer oog gekregen voor de aansluiting tussen po en vo en wat daarvoor nodig is. Ook zie ik meer mogelijkheden voor samenhang. Voor mijn eigen school maak ik bewustere keuzes en in gesprekken met collega-directeuren breng ik die kennis ook over.

Ik kan duidelijker formuleren wat belangrijk is voor de ontwikkeling van mijn eigen school, richting bepalen en de stip op de horizon bewaken.

Samenhang binnen een groep waarborgen. Overbrugging po/vo helpen te maken.

Leerplanontwikkeling.

Teacher in the lead consequent doorvoeren, wat dat oplevert.

Niet heel veel. Ik heb dingen geleerd over het jonge kind; wat betreft inzicht et cetera dat had ik allemaal al.

Positief bijdragen.

Procesmatig krachtig naar een doel werken.

Dat is lastig, het is heel veel wat deze afgelopen periode mij heeft gebracht. Bovenstaande vragen gaven dat al aan.

Maar wat nu vooral naar boven komt is het woord, overzicht. Beter weten wat er speelt in onderwijs. Het systeem begrijpen en de belangen van het werkveld kennen, maar ook weten welke organisaties hier nauw mee betrokken zijn. Naast overzicht is het ook complexiteit. Het zijn heel veel belangen. Al wat er speelt en waar rekening mee gehouden moet worden. Ik heb geleerd het onderwijs vanuit verschillende invalshoeken te zien. Niet alleen vanuit je eigen werkveld. Ik heb geleerd te communiceren/interveniëren/wachten en soms juist niet maar je punt maken.

Het is een proces, een snelkookpan, waar we in terecht gekomen zijn. De mensen waar we mee optrokken zijn veranderingsgezind. Dit is niet altijd de realiteit van wat er elders in het land op de scholen te zien is. Daar moet je mee om kunnen gaan.

Ik heb vakinhoudelijke kennis opgedaan en heel veel mensen leren kennen.

Als schoolleider heb ik zowel inhoudelijk als procesmatig veel geleerd. Inhoudelijk: veel kennis opgedaan, dankzij alle bestudeerde literatuur, raadpleging vakexperts en wetenschappers, kennisdeling met ontwikkelteamleden met veel kennis van zaken en een geweldige inhoudelijk begeleider!

Procesmatig: ik heb geleerd hoe curriculumontwikkeling tot stand komt, welke stappen achtereenvolgens genomen moeten worden, welke belangen meespelen, hoe je doelmatig omgaat met stakeholders en politici, welke onderwerpen politiek gevoelig liggen, hoe je een team maakt van mensen met verschillende kennis en achtergrond en hoe je vervolgens dit team aanstuurt en in zijn kracht zet om tot de beste resultaten te komen.

Bewustwording en nadenken over curriculum.

### De veranderde rol op school

#### Leerkracht basisonderwijs (incl. sbo en so)

Ik ben me meer bezig gaan houden met de motivatie achter bepaalde onderwijsinhoudelijke en beleidsmatige beslissingen binnen de school.

Ik sta meer boven het schoolcurriculum, kan nog beter de helicopterview gebruiken. Ik heb een andere baan, mede door mijn ontwikkeling binnen curriculum. Wel in het onderwijs!

LB-functie als taal- en leesspecialist en ik ondersteun de intern begeleider regelmatig m.b.t. handelingsgericht- en resultaatgericht werken.

Binnen mijn school was ik altijd al een voortrekker maar nu heb ik binnen mijn bestuur (de Haagse scholen) ook een stem.

Kennis delen m.b.t. curriculum.nu en de gevolgen voor het onderwijs.

Collega's, directie en bestuur nemen mijn rol als coördinator Engels/internationalisering serieuzer. Volgend jaar word ik voor 1 dag per week adjunct-directeur.

Is niet veel veranderd op school, maar wel binnen de Stichting. Ik ga nu bovenschols aan de slag om alle scholen van de stichting te ondersteunen met hun taal- en leesonderwijs.

Nog meer dan voorheen de rol van ambassadeur voor het leergebied bewegen en sport. Deze is sterker geworden.

Ik heb mijn baan bij mijn huidige werkgever opgezegd, ik onderzoek op welke manier of binnen welke functie mijn kennis, ervaring en kwaliteiten nog beter tot hun recht kunnen komen.

|   |
|---|
| In eerste instantie heeft mijn deelname aan Curriculum.nu bijgedragen aan een arbeidsconflict tussen mijn direct leidinggevende en mij. Uiteindelijk heeft het mij binnen de onderwijswereld meer positieve en vruchtbare relaties opgeleverd van waaruit ik op professioneel vlak kan gaan groeien.  |
| Het meedoen aan Curriculum.nu heeft me nog eens duidelijk laten zien dat ik niet op de juiste plek zat op mijn vorige school. Vandaar dat ik gewisseld ben naar een school per januari 2019 die vakken in samenhang aanbiedt, werkt met kernconcepten en met leerpleinen. Dit is een school volop in ontwikkeling.  |
| Vooraf de teamleider ziet de meerwaarde van mijn kennis rondom Curriculum.nu. Anderen worden, zo lijkt, meegenomen in de drukte van alledag. In al mijn drukte van een nieuwe baan en de verbouwingen in school, is het team er minimaal aan toegekomen om de Curriculum.nu-ontwikkelingen op te pakken. Volgend jaar zal het op de agenda komen. Ik houd het in ieder geval warm op mijn werk. |
| Veel scherper hoofd- en bijzaken kunnen scheiden en vervolgens ook dit beter kunnen toepassen in de praktijk. Hierdoor kun je ook andere rollen betekenen in het team en voor de toekomstige schoolplannen.   |
| Het proces zelf was ook een hele beleving. Ik hoop dat de organisatie deze ervaring meeneemt voor over 10 jaar, bijvoorbeeld hoe je feedback kunt ordenen, beoordelen en verwerken. Maar ook hoe je de planning maakt en een ontwikkelteam begeleidt.   |
| Ik word serieuzer genomen, mijn rol als taal- en leesexpert wordt meer erkend, ik word geraadpleegd voor belangrijker zaken dan vroeger.  |
| Meer coachende taken op onder andere het vlak van vakdidactische keuzes, samenwerking en rol in de school. Binnen mijn eigen sectie en bouw meer tijd voor het updaten en ontwikkelen van lesmateriaal.   |
| Een centrale rol in de ontwikkeling van digitale geletterdheid.   |
| Meedenken/meebeslissen vanuit een breder kader en niet meer alleen denkend vanuit eigen vakgebied (onderwijs in samenhang).   |
| Curriculumanalyses te maken voor verschillende vakgebieden po met afstemming met bijvoorbeeld methodeschrijvers. Met het team kritisch te kijken naar kerndoelen en naar de behoeftes van de kinderen binnen onze school en doorgaande lijn vervolgscholen.   |
| Meer mogelijkheden om bezig te zijn met visieontwikkeling.  |
| Ik word voortaan meer betrokken bij beleidsvorming en onderwijsontwikkeling binnen school, maar ook binnen de stichting.  |
| <b>Leerkracht voortgezet onderwijs</b>  |
| Centrale rol in de onderwijsvernieuwingen.  |
| Ik ben decaan geworden en ben actief betrokken bij de huidige vernieuwingen.  |
| Meer verantwoordelijkheid op inhoud.  |
| Mijn rol is niet veranderd als het gaat om mijn functie. Maar in mijn functie als voorzitter van mijn vakgroep heb ik curriculumontwikkeling wel meer op de agenda kunnen zetten.   |
| Onze school heeft (na eerst een modernisering van het taakbeleid) de afgelopen twee cursusjaren het organisatie-model volledig veranderd/vernieuwd, waarbij er nu ook meer aandacht (is en) komt voor nieuwe onderwijsontwikkelingen. Tijdig inspelen op veranderingen door de plannen van Curriculum.nu is hierbij een speerpunt.  |
| Ik heb extra taakuren gekregen voor curriculumontwikkeling op school, inventariseren van lopende projecten en die in een leerlijn plaatsen en later wellicht ook nieuwe projecten starten.  |
| Een andere rol in vergaderingen.  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik denk nu mee met het strategisch beleidsplan van onze scholengroep.</li> <li>• Ik schrijf mee met het schoolplan.</li> <li>• Binnen onze school werken we met kwaliteitsgebieden, ik ben een van de kartrekkers binnen kwaliteitsgebied curriculum.</li> </ul>   |
| Ik ben positief kritisch op hoe we omgaan met het curriculum, de uitvoering daarvan en zie kansen en mogelijkheden om dat in te voeren. Ik ben in staat om op zowel micro- als op macroniveau het curriculum te bekijken in een breder geheel.  |
| Senior docent, rol in de organisatie het gebied van samenwerking en schoolcultuur.  |
| Leidinggevende en sturende rol in het samengaan tussen twee scholen van verschillende denominaties en het daarvoor ontwikkelen van een nieuw onderwijsconcept, waar ik de ontwikkelingen van Curriculum.nu kan gebruiken.   |
| Ik ben veel meer met curriculumontwikkeling op school bezig.  |
| We gaan een visieherzieningstraject in en ik ben betrokken bij het vormgeven ervan.   |
| Ik ben veel kritischer geworden, vakinhoudelijk sterker en curricula-onafhankelijker.   |

|  |
|--|
| Samenhang.   |
| Ik weet nog beter dan eerst scherp te formuleren wat anders kan en hoe een veranderproces er uit zou kunnen zien.  |
| Grote invloed op de onderwijsontwikkelingen voor de komende 5 jaren; nieuwe baan.  |
| Als je bij zo'n landelijk project meedoet, heb je meer status dan wanneer je dezelfde punten uit alleen je eigen initiatief zegt. Ik was al een vernieuwer bij ons op school, had al gesprekken met de leiding hierover.   |
| <b>Schoolleider (po en vo)</b>   |
| Zoek ook meer samenhang binnen mijn afdeling. Ben aanspreekpunt over curriculumzaken binnen MT.  |
| Te weinig veranderd om daar iets over te zeggen.   |
| Met de kennis en ervaring vanuit Curriculum.nu vind ik het gemakkelijker om zowel inhoudelijk als procesmatig mijn inbreng te hebben zowel binnen mijn eigen school als op bestuursniveau. Op bestuursniveau ben ik gevraagd om komend jaar kartrekker te worden voor curriculumontwikkeling voor 27 scholen.<br>Als schoolleider ben ik afgelopen 2 jaar veel weg geweest uit mijn school. Daardoor moest ik zaken loslaten, waar ik anders graag de controle over heb. We hebben een nieuwe organisatiestructuur in de school opgezet naar Rijlands Model (bottum-up, uitgaande van expertiseteams), die zo succesvol is gebleken, dat we deze ook na Curriculum.nu zullen behouden. |

### Wijze waarop Curriculum.nu de leden van ontwikkelteams nog meer had kunnen bieden

|   |
|---|
| <b>Leerkracht basisonderwijs (incl. sbo en so)</b>  |
| Ik denk dat we er allemaal nog meer van geleerd hadden als we structureel vanaf het begin 1 dag per week waren gedetacheerd naar Curriculum/SLO.  |
| Structuur tijdens de start van het proces. Meer tijd! Deze is voor ons ontwikkelteam echt te beperkt hierin had gedifferentieerd moeten worden wat mij betreft.   |
| Bovenstaande zin klopt niet: wat of op welke wijze?<br>Voor beide vormen: zie vorig antwoord.<br>Het proces had wel efficiënter ingericht kunnen worden (achteraf is alles makkelijker), bijvoorbeeld door af te spreken dat iedereen een vaste dag in de week vrijhoudt/krijgt, en dat contact met/input van stakeholders (op de vakverenigingen na) in clustersessies wordt georganiseerd.<br>Verder had ook best (eerder) input gevraagd kunnen worden van educatieve uitgeverijen – niet om hen in staat te stellen om het komende product te beïnvloeden, maar als expertisecentra die via klankbordgroepen en inhoudelijk specialisten heel goed weten wat er speelt op de werkvloer.   |
| Meer begeleiding in het schrijven van een curriculum. Eerder informatie over opdrachten kunnen geven. Voor de eerste ontwikkelsessie de leden van de teams met elkaar kennis laten maken (nu moest dat tijdens de eerste drie dagen waarin ook de visie op papier moest komen.) De teams veel meer met elkaar samen laten werken waardoor er vanaf het begin samenhang gecreëerd kon worden.  |
| Beter inschatten dat het proces veel meer tijd nodig had dan we er oorspronkelijk voor kregen waardoor de scholen waar we werken beter weten waar ze aan toe zijn wat betreft vervanging.   |
| Het tijdspad is krap. Jullie hebben daar al veel aan gedaan. En in het natraject zullen scholen ondersteund moeten worden bij de implementatie. Dat zal voor de meeste scholen een flinke kluit zijn die meerdere jaren inzet zal vergen.   |
| Tijd... De ruimte om als ontwikkelteams eerst te zoeken naar samenhang en van daaruit aan de slag gaan. Dat had het uitwerken van de opdracht om samenhang te zoeken mogelijk eenvoudiger gemaakt.<br>Er is via social media het een en ander over ons heen gekomen. Het laten horen van een tegengeluid en/of het ontwikkelteam betrekken bij keuzes die gemaakt worden vanuit een breder belang.  |
| Ik denk dat leerkrachten in het inhoudelijke gedeelte ontzettend in de lead waren, wat de echte beleidsmatige opbrengsten nu zijn, mist de leerkracht juist zijn kracht. Volgens mij ben ik juist goed in de koppeling naar het veld en nu ben ik de laatste sessies vooral bezig geweest met beleidsmatige of semantische kwesties. Welk woord moet waar? Hoe breng je iets naar buiten? Et cetera. Daar ligt mijn kracht niet echt. Ik denk dat er op dit moment meer ingezet had kunnen worden op de verbinding naar het veld en daar de leerkracht in z'n kracht zetten en het SLO nu in z'n kracht zetten door de beleidsmatige kant aan te pakken!<br>Daarnaast zou het heel waardevol zijn geweest als we waren begonnen met de volledige samenhang. Een sessie waarin alle docenten gemixt zijn, op zoek naar de gezamenlijkheid van alle leergebieden samen. We hadden dit denk ik nog sterker neer kunnen zetten. |
| Meer duidelijkheid hoe digitale geletterdheid en burgerschap een plaats zouden krijgen. Hun leergebied is klein en hun werk is op een heel ander niveau uitgewerkt (veel meer micro) dan de andere leergebieden. Zij hadden eerder kunnen integreren in de andere leergebieden met hun opdrachten en bouwstenen.  |

|  |
|--|
| <p>Meer rust (zeker in het begin veel te veel feedbacksessies met alles en iedereen), duidelijkere planning, duidelijkere communicatie van tevoren. Aan het begin duidelijkheid over bijvoorbeeld 1 specifieke dag per week had veel ellende kunnen voorkomen. Verder zijn de financiën overal anders geregeld en lijkt de één het min of meer gratis te doen in zijn eigen tijd, terwijl de ander er redelijk voor wordt betaald.</p>   |
| <p>Structurele bijeenkomsten wekelijks of maandelijks. De ontwikkelsessies iets minder arbeidsintensief maken.</p>   |
| <p>Hier moet ik echt even over nadenken en het enige wat me te binnen schiet, ligt voor de hand: tijd/geld. Het continue zoeken naar tijd om het werk goed te doen was behoorlijk zwaar. Maar ik vind de positieve kanten veel zwaarder wegen.</p>   |
| <p>Ik vind dat Curriculum.nu de ontwikkelteams genoeg te bieden heeft gehad.<br/>Voor mij is deze vraag dus niet van toepassing.</p>   |
| <p>De werkwijze en denkwijze van de verschillende teams zijn mede door het grote verschil in inhoudelijke en procesbegeleiding best ver uiteen komen te liggen. Dat komt de samenhang niet ten goede. Het zou wellicht goed zijn geweest als daarover meer en uitvoeriger overleg was gepleegd inclusief collegiale consultatie. Toch ben ik er van overtuigd dat dit in een volgende fase wel rechtgetrokken kan worden.<br/>Het lukte mij niet altijd om voldoende tijd vrij te maken om het hele proces van mijn team goed te volgen en op alle opdrachten in te gaan, met name tussen de sessies door.</p>   |
| <p>Vanaf dag 1 samenhang zoeken.</p>   |
| <p>Met name het verlengingsproces was wat 'rommelig' qua tijdsplanning waardoor het lastig was keuzes te maken tussen curriculum en school.<br/>Ik vond het ook lastig dat formats veranderden gedurende het proces.</p>   |
| <p>Als je de teacher in de lead wilt, zet je geen aparte overlegjes voor directeurs op het programma. Durf een keuze te maken.</p>   |
| <p>Lastige vraag, ik denk dat de factor tijd ons het meest belemmerd heeft om kwalitatief nog meer neer te kunnen zetten.</p>  |
| <p>Er is ons al heel veel geboden. In mijn persoonlijke situatie had er meer druk op de besteding van het geld mogen staan, dat is nu in het niet verdwenen. Niet besteed aan uitroosting van mij als docent en ook niet besteed aan een uitbreiding van mijn functie. Dat vind ik zonde omdat er veel geld in de curriculumontwikkeling gestopt is en het geld dat aan mijn bestuur geschonken is uiteindelijk beter besteed had kunnen worden (want nu is het in een vaag, niet aan het proces van de curriculumontwikkeling opgemaakt, potje verdwenen).<br/>Qua ondersteuning, begeleiding en facilitering van de leden van de ontwikkelteams hebben we absoluut niets te klagen. Er is op alle vlakken, naast facilitair ook bijvoorbeeld intellectueel en sociaal-emotioneel, goed voor ons gezorgd.</p> |
| <p>Doorontwikkelen naar methodes zou voor mij een logisch vervolg kunnen zijn als ontwikkelteam dat ook nog zou mogen doen.</p>  |
| <p>Het proces zelf was ook een hele beleving. Ik hoop dat de organisatie deze ervaring meeneemt voor over 10 jaar, bijvoorbeeld hoe je feedback kunt ordenen, beoordelen en verwerken. Maar ook hoe je de planning maakt en een ontwikkelteam begeleidt.</p>   |
| <p>Duidelijker voor ogen hebben waar we ons voor aanmeldden (al is dat een lastige, want dat is ook een proces geweest dat zich gaandeweg heeft ontwikkeld), betere communicatie met besturen over de gang van zaken.</p>  |
| <p>Het geld is nu naar de stichting gegaan, maar ik heb niet altijd genoeg tijd gekregen vanwege de wisselende dagen waarop er Curriculum.nu-activiteiten waren. Besteding van geld en dus tijd kon beter. Ook een meer realistische tijdsplanning eerder in het proces was behulpzaam geweest.</p>  |
| <p>Eenduidigheid met betrekking tot formats en dergelijke. Nu waren er steeds aanpassingen. Wat ik wel snap aangezien het een nieuw proces is. Maar het was wel wat irritant.</p>  |
| <p>Mogelijkheid tot geaccrediteerde scholing.</p>  |
| <p>Ik vond het interessant om binnen het eigen vakgebied met mensen te zitten vanuit verschillende achtergronden en verschillende schooltypen. Als leerkracht uit het speciaal onderwijs, heb ik mij soms 'alleen' gevoeld. Misschien hadden we over de vakgebieden een bijeenkomst moeten organiseren specifiek voor bepaalde doelgroepen (in het kader van: hoe komt elke doelgroep voldoende tot zijn recht in de stukken?).</p>  |
| <p>Ik vind dat het project goed is begeleid en er constant is afgestemd op wat wij nodig hadden. Dit is een goede basis voor een volgende keer.</p>  |
| <p>Communicatie helder richting wat er verwacht wordt voor iedere sessie (deadlines/feedback et cetera). In Basecamp sneeuwt belangrijke informatie soms onder.</p>  |
| <p>Vooraf wist je eigenlijk niet waar je aan begon. Doordat het zo'n nieuw project was, ontstond er vaak onduidelijkheid. Dit was niet altijd fijn werken.</p>   |
| <p>Als start (het door de ontwikkelteams vormgegeven) duidelijk gezamenlijk (voor alle leergebieden) einddoel. Een soort van visie op het totale curriculum als richtpunt. Nu hebben alle ontwikkelteams de invulling van hun eigen</p>  |

visie als richtpunt genomen. Onderlinge communicatie is pas laat ontstaan waardoor 'zoeken naar overlap' stroef verloopt. Ontwikkelteams willen veelal vasthouden aan wat ontwikkeld is.

#### Leerkracht voortgezet onderwijs

Sneller de formats en plannen gereed. Hoewel begrijpelijk is dat dat lastig is.

Meer tijd om de samenhang goed vorm te geven. Nu voelt het alsof we in een format gedrukt worden en verdwijnt in dit opzicht het gevoel van teacher in the lead.

Meer duidelijkheid over het vervolg.

We hebben wel veel expertise binnengehaald op vakgebied (contacten, overleg, gesprekken met vakexperts, wetenschappers), maar op het gebied van curriculumontwikkeling (hoe schrijf je een curriculum/goede aanbodsdoelen/enzovoort) was meer scholing wenselijk geweest. De een pakte dat binnen het team nu veel beter op dan het ander.

Door ook inhoudelijk wat meer informatie over de werkzaamheden aan het bestuur te geven. Nu was het vooral 'mijn verhaal' en was ik voor school soms vooral afwezig, waardoor er nogal eens scheve gezichten waren.

Meer facilitering, want de tijdsinvestering bleek in de loop van het proces niet in verhouding tot de vergoeding die er tegenover staat. Gelukkig heb ik een directie die hier flexibel mee is omgegaan, maar dat is voor andere collega's in het land vast niet overal het geval (geweest).

In verleden tijd: geen idee. In toekomstige tijd: betrek de teamleden bij het schrijven van de kerndoelen en als ambassadeurs (doen jullie al) en in bovenbouwtraject. Het zou leuk zijn als vanuit het bureau scholingstraject (bij en nascholing van docenten) opgezet gaat worden.

Minder dwingende formats. Zeker bij burgerschap werken die lang niet altijd in ons voordeel. En uiteindelijk zie je ondanks de formats nog steeds verschillen tussen leergebieden.

Het werken aan samenhang had pas later ingezet mogen worden of juist veel eerder waardoor de producten meer op elkaar afgestemd zouden zijn. Het blijft voor mij een raadsel waarom de maatschappelijke ontwikkelingen (globalisering et cetera) niet in vakoverstijgende thema's uitgewerkt worden. Dan zouden de leergebieden zich veel meer op de kern kunnen richten. En juist in die maatschappelijke thema's zit de samenhang.

Meer inhoudelijke begeleiding vanuit vakexperts en stakeholders. Niet iedereen van het ontwikkelteam is even goed op de hoogte van de literatuur rondom het leergebied en niet iedereen leest de feedback even goed. De neiging om vrijwel alleen vanuit praktijkervaring te werken is erg groot. Dit ervaar ik als een groot gebrek in het proces.

Meer werktijd gedurende de sessies en daartussen om echt aan de producten te werken i.p.v. met procesmatigheden en formats bezig te zijn.

En vooral ook voor het ingaan van het schooljaar duidelijk hebben welke inzet er gevraagd wordt. Als de formatie rond is op een school, is er vrijwel niks meer te veranderen aan de inzet. Ik zou graag doorgaan als dat kan en mag met het vervolgtraject, maar omdat de inzet daarvoor nu onduidelijk is, is de kans klein dat dat haalbaar gaat zijn voor mijn schoolorganisatie.

Een traject als dit zou op bestuursniveau of op regionaal niveau vormgegeven moeten worden. Docenten kunnen dan ook makkelijker de vertaalslag maken naar ontwikkeling van lesmateriaal e.d.

Mensen die hebben meegewerkt aan de curricula uit bijvoorbeeld British Colombia of Finland uitnodigen ter inspiratie.

Een leerzame stap kan nog worden gezet: optreden als ambassadeur.

- Ik denk dat het contact met de ontwikkelscholen intensiever had gekund waardoor we nog meer praktijkervaringen mee konden nemen in onze stukken.
- Ook denk ik dat het samenwerken met de afdeling communicatie en met de mensen die het format ontwikkelden directer en intensiever had gekund. Dan hadden we elkaar beter verstaan en van elkaar kunnen leren; ik denk dat dat ook het eindresultaat nog beter had kunnen maken.
- Eerder in gesprek met de vakexperts was ook goed geweest binnen de visieontwikkeling.

Ik weet het eigenlijk niet precies. Natuurlijk zijn er altijd zaken die beter kunnen. Maar ik denk dat een groot deel van wat er niet goed ging, te maken had met het feit dat dit een nieuw proces was en dat er gaandeweg steeds zaken moesten worden aangepast. Wat ik wel lastig vond en vind is dat er telkens zoveel onduidelijk is over het proces nadat het eindproduct is opgeleverd. Dat heeft natuurlijk te maken met het politieke proces, maar het heeft iets onlogisch: enerzijds krijgen we de opdracht om bouwstenen te ontwikkelen voor een nieuw curriculum, anderzijds moeten we ook zorgen voor draagvlak. Eerlijk gezegd vind ik dat raar. Door de uitgebreide feedback-loops en consultatiebijeenkomsten zijn we eigenlijk voortdurend bezig met het zorgen voor draagvlak. Dan moet het eindproduct het vertrouwen krijgen. Nu is het maar de vraag, lijkt het.

Door eerder in het traject duidelijk te maken hoe de tussenproducten eruit moeten komen te zien. Ik begrijp dat dit vrijwel niet te doen was, aangezien dit de eerste keer was, maar voor een volgende keer lijkt mij dat wenselijk.

Heldere kaders en een concreet einddoel. En extra bevestiging wanneer producten scherp zijn geschreven.

|   |
|---|
| Op inhoudelijk niveau eigenlijk niet, alles was daarin netjes en keurig verzorgd. De factor tijd speelt wel heel erg mee en daarmee het (dwingend) kunnen bereiken van besturen, schoolleiders, collega's en leerlingen om meer draagvlak te creëren en meer feedback te verkrijgen van de werkvloer om een nog beter eindproduct te kunnen realiseren.   |
| De ontwikkelscholen hadden een grotere bijdrage kunnen leveren.   |
| Meer gerichte scholing in de vorm van workshops.  |
| In mijn beleving heeft Curriculum.nu heel veel gedaan, gefaciliteerd en mogelijk gemaakt. Lastig (maar begrijpelijk) waren de formats die zich ook ontwikkelden naarmate het proces zich verder voltrok.  |
| Hier heb ik niet echt een idee van. Het hele proces is een groeiproces geweest van vallen en weer opstaan, waarschijnlijk moet je dat toch zelf ervaren. Alleen van 'fouten'/feedback kun je leren en wordt je tot denken gezet.  |
| Ondersteuning en meer duidelijkheid naar de school toe. Omdat de communicatie van Curriculum.nu niet altijd even duidelijk naar de school gericht was, heb ik gemerkt dat ik tussen twee vuren in kwam te staan. Het heeft heel lang geduurd voordat ik toestemming kreeg om de woensdag te ruilen tegen andere dagen. Het geld dat door Curriculum.nu is verstrekt is niet ingezet en er is geen gebruikgemaakt van de suggesties van Curriculum.nu. Hierdoor was het een zeer zware belasting. Ik heb heel veel uren extra gewerkt, zonder daarvoor betaald te worden. Ik dit meerdere malen aangekaart, maar er is niets mee gebeurd. Communicatie naar het veld is niet altijd even duidelijk geweest, waardoor er veel verschillende interpretaties zijn van de opzet van Curriculum.nu. Als wij in gesprek waren met vakverenigingen of collega's uit het veld, is het vooral over het proces gegaan. Hier konden wij niet altijd goed antwoord op geven. Dat vond ik zelf niet echt prettig of sterk overkomen.  |
| Coaching in onze individuele ontwikkeling. Het is nu een proces dat we vooral individueel doormaken en waar we zelf op reflecteren. We hadden een grotere ontwikkeling kunnen doormaken als we in de loop van het proces positief-kritisch waren beoordeeld. Uiteraard is de vorm waarin dan wel erg belangrijk.  |
| Meer tijd en al van te voren de formats klaar.  |
| Hoe je dit kunt uitdragen binnen scholen.   |
| Binnen het tijdsbestek is er al veel geboden.   |
| Van te voren meer duidelijkheid en tijd.  |
| Vanaf begin structurele ondersteuning bij omgaan met meningen van de buitenwereld.  |
| Inschatten hoeveel meer tijd samengestelde leergebieden nodig hebben; impact op persoonlijke ontwikkeling is groot; hoe ga je daar mee om? Leden die niet in de buurt van Utrecht wonen hebben echt veel reistijd. Dat is niet in de uren meegenomen; veel eigen tijd in gegaan.  |
| Veel ging goed! Dank je wel. De oprechte vereffening van de subsidiëring was een struikelblok op veel scholen. Scholen, rectoren deden vaag of waren traag met verwerken. Weinig motiverend wat mij betreft.  |
| De ontwikkelscholen hadden een grotere bijdrage kunnen leveren.   |
| De ruimte geven om ook andere klussen te doen die goed zijn voor ons cv als je een andersoortige baan wil in de toekomst.   |
| <b>Schoolleider (po en vo)</b>  |
| Meer tijd.  |
| Meer tijd.  |
| Meer duidelijkheid, structuur en gebruikmaken van de expertise van je schoolleiders.  |
| Schoolleider duidelijker instrueren. Onderscheid schoolleider docent duidelijk maken in proces.   |
| Ondersteuning in communicatie. Ik heb de PR gemist aangaande het goed kunnen informeren van de achterban. We hebben ons 'veel moeten verdedigen' wat dat Curriculum.nu toch allemaal aan het doen was. Ook had ik eerder de samenhang willen zoeken met de andere leergebieden. We hebben pas de laatste sessies echt goed overleg gehad. Misschien is dit iets wat je constateert met de kennis van nu, dat zou kunnen. Ook is het element overladenheid niet voor op de agenda gezet. Het stond er wel, maar niet prominent. De term snelkookpan die ik heb genoemd is iets waar ik me van te voren niet op voor had bereid. Is dat naïef of hebben jullie dit kunnen voorzien? De manier waarop de ondersteuning is geregeld vanuit SLO. We zijn ooit begonnen met één inhoudelijk begeleider en één procesbegeleider. Nu zijn er zo veel SLO'ers bij, is dit iets waar jullie ook zelf bij hebben moeten sturen? Dat gaf soms een gevoel van ad hoc reageren op wat er in de sessies gebeurde. Het is een ingewikkeld proces geweest en ik ben ontzettend blij hierbij betrokken te zijn (geweest). |



De rol van de schoolleiders was vooraf niet nader omschreven. Dat vond ik echt een gemiste kans. De verwachtingen en ook de uiteindelijke invulling was daardoor in elk ontwikkelteam anders. Men had beter gebruik kunnen maken van onze kennis en vaardigheden, als wij beter in positie gebracht waren. Mogelijk kunnen de schoolleiders in het vervolgproces een belangrijke rol spelen bij de lobby, de acceptatie, implementatie enz. Op die manier benut je de investering en de opgedane kennis en vaardigheden optimaal.

Meer tijd voor het inleesproces met meer opdrachten voor de visievorming.

### Wat behouden moet blijven van het proces van Curriculum.nu

#### Leerkracht basisonderwijs (incl. sbo en so)

Samenwerking tussen verschillende sectoren en onderwijsniveaus.

Teacher in the lead. De driedaagse, hierdoor veel meer focus. Een procesbegeleider en inhoudelijk begeleider.

De begeleiding door twee inhoudelijk begeleiders.

Het nauwe contact met de vakverenigingen.

Het vertrouwen die we als leerkrachten krijgen. De gezamenlijke sessies (en feestjes). De ontzettend goede verzorging.

De goede begeleiding van de IB'ers en de procesbegeleider en de duidelijke communicatie door hen.

De gesprekken met zowel wetenschappers als mensen uit het werkveld.

De 3-daagse werksessies, waarbij we het hoogst haalbare resultaat hebben geboekt, omdat je je naast het curriculumwerk niet druk hoeft te maken over andere zaken.

De basis van wat we nu geschreven hebben, moet blijven bestaan zodat in de komende decennia hierop teruggegrepen kan worden en verbeteringen/wijzigingen die in de toekomst nodig zijn ingeschreven kunnen worden zonder het hele proces opnieuw te moeten doen.

Vaker dergelijke groepen leraren onderwijsproducten laten ontwerpen. Teacher in the lead werkt!

De samenwerking met de leerkrachten/schoolleiders, ontwikkelteam en vakexperts. De samenwerking tussen po en vo. Het betrekken van vervolgonderwijs in de consultatiefase.

De samenwerking tussen po en vo.

De samenstelling van de leergebieden. Hoewel omstreven om zoveel vakken bij elkaar te zetten, zorgt dit voor betekenisvol onderwijs binnen een context die ergens op slaat! Daarnaast is de combinatie van een proces- en inhoudelijk begeleider heel waardevol (waarbij ik wel moet zeggen dat wij hiervoor ook echt fantastische begeleiders hadden die alles uit ons hebben gehaald, dus kan me voorstellen dat dit heel erg afhankelijk is van de begeleiders die er zijn).

Daarnaast zijn de doelen super helder en interessant. Meer balans rondom kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Meer samenhang, doorlopende leerlijn. Dat zijn prachtige punten!

Dat de leraren een belangrijke rol mochten spelen in het tot stand brengen van het curriculum. En de hulp van het SLO heb ik ook erg gewaardeerd, zonder hen was het vast niet gelukt.

De opbrengst en de implementatie daarvan. De rol die leerkrachten hebben gespeeld.

De kracht van leraren inzetten om mee te denken in ontwikkelingen binnen het onderwijs.

Combinatie po/vo voor een doorgaande lijn.

Leerkrachten blijven betrekken bij het proces.

Ontwikkelingsessies.

De samenwerking tussen po- en vo-docenten. Dat is echt een hele grote meerwaarde van dit proces. De betrokkenheid van docenten bij het ontwikkelen van curriculum voor scholen is ook uniek en zou doorgezet moeten worden.

De opbrengst hiervan.

De afwisseling tussen ontwikkelfasen en consultatiefasen was enorm krachtig en heeft inhoudelijk heel veel opgeleverd.

Samenwerking tussen po en vo, zeer waardevol!

De onderlinge samenwerking tussen vo- en po-docenten.

De diversiteit binnen het ontwikkelteam.

De driedaagse sessies; dit is heel waardevol omdat je compleet bent met je team en je echt kunt focussen op het proces en product doordat je daar op locatie met elkaar bent. Vanuit je dagelijkse werkzaamheden is dit echt veel lastiger, omdat de waan van de dag je in beslag neemt en er minder tijd voor Curriculum.nu overbleef.

De kennis en ervaringen die nu in de ontwikkelteams bestaan. Het zou zonde zijn als men in een vervolgproces weer volledig op nul start. We hebben met elkaar zo'n ontwikkelproces doorgemaakt en zulke beredeneerde

|   |
|---|
| keuzes gemaakt, dat het zonde zou zijn als dat overhoop gegooid zou worden of verloren gaat doordat een ver-<br>volgproces enkel uit 'nieuwe' mensen bestaat.   |
| De meerdaagse bijeenkomsten: je komt met elkaar tot een verrijkt resultaat als je er een paar dagen helemaal in<br>kan duiken.<br>Bij elkaar werken met de negen leergebieden.<br>Logisch maar de samenwerking en knowhow van SLO, inhoudelijk begeleiders, en de procesbegeleider.   |
| De procesbegeleiding vind ik erg sterk.   |
| Teacher in the lead! Iedereen vindt wel iets van het curriculum, maar uiteindelijk is de leerkracht diegene die het<br>moet uitvoeren. Verder moet behouden blijven: inhoudelijke én procesbegeleiders, feedbackrondes en de goede<br>organisatie qua subsidie en hotels/eten & drinken   |
| Betrokken leerkrachten selecteren en inzetten (teacher in de lead).   |
| Samenstelling teams, ib'er, ia'er en procesbegeleider. Consultatiemomenten, input vanuit de wetenschap en de<br>werkvloer.  |
| Ik ben tevreden over het proces en de samenstelling van de teams. Ik vind alleen dat de ontwikkelscholen een<br>ondergeschikte rol hebben gespeeld in het proces. En pas bij de ontwikkeling van de kerndoelen van pas zouden<br>kunnen komen. Ze hebben voor bewegen en sport niet veel gedaan, anders dan dat wij zelf ook zouden kunnen<br>doen. Dit terwijl er wel een enorme zak met geld is uitgedeeld, zonde. Maar misschien is dit voor andere leerge-<br>bieden anders geweest.  |
| Ontwikkeldriedaagse.  |
| De variëteit in achtergronden van de ontwikkelteamleden. Gezamenlijke ontwikkeldagen.   |
| Het contact met het veld, de transparantie naar het veld toe. Vooral ook de gesprekken met de leerkrachten, het<br>contact en de spiegel die zij jou weer voorhouden. Ik weet niet of het mogelijk is, maar de input van het veld (ex-<br>perts, leraren, ouders et cetera). Alles wat nu op Basecamp staat is zo waardevol. Maar ik kan me voorstellen dat<br>dit niet meer zal blijven bestaan. Hier staat een schat aan informatie op en wat gebeurt daarmee? Wat kunnen<br>we eruit halen? Waar leren we weer van? Ook gericht op het vervolgtraject. Welke lering kunnen we trekken uit<br>nu voor straks? |
| Ik gun iedere leerkracht dit soort processen met als doel het onderwijs te optimaliseren voor alle kinderen.  |
| Ontwikkelsessies (de 3-daagse)  |
| De samenwerking tussen po en vo. Dat een ontwikkelteam zo gevarieerd is samengesteld.<br>De ontwikkelsessies waren intensief, maar heel waardevol!  |
| Teacher in the lead!! Met vanaf het begin ondersteuning van experts!!   |
| <b>Leerkracht voortgezet onderwijs</b>  |
| De opzet van de teams.  |
| Betrokkenheid leerkrachten.   |
| Het constant zoeken naar samenhang.<br>Het steeds kritisch blijven zoeken en kijken naar de doorlopende leerlijn.   |
| De ontwikkelsessies omdat je daar echt klappen kan maken, samenwerking, et cetera.<br>Basecamp werkt wat mij betreft ook erg goed en voor het vervolgproces zou alles wat in Basecamp staat ook be-<br>schikbaar moeten blijven.  |
| Uitwisseling van kennis, uitwisseling werkvloer - experts/wetenschappers. Waar wetenschap en onderwijs elkaar<br>ontmoeten en die kloof wordt gedicht, komt curriculumontwikkeling echt goed van de grond.  |
| Diversiteit samenstellingen teams.  |
| Het is mij niet geheel duidelijk wat met deze vraag wordt bedoeld: 'behouden' voor wat? Toekomstige onderwijs-<br>vernieuwingsprocessen? Het onderwijsaanbod, zoals dat op dit moment (en dus al vele jaren) is?  |
| Ondersteuning van SLO, zonder de ondersteuning was het denk ik wel chaotisch geworden.  |
| Samenwerken po en vo. Ik zou het mbo voor burgerschap daar zeker meer bij betrekken in retrospectief. Ik<br>zou 2-daagse sessies houden en een vaste dag in de week met het hele team aan het proces/de producten wer-<br>ken. Die continuïteit van een vaste dag is zowel nodig als prettig voor je eigen betrokkenheid bij het proces.  |
| De rol van de leraar in dit proces is heel belangrijk. Dat zou behouden moeten blijven, maar met een meer directe<br>wisselwerking met (vakinhoudelijke) experts. De ontwikkelingen worden nu steeds op basis van feedback bijge-<br>steld, maar dit zou simultaan beter zijn.  |
| Het samenwerken met collega's uit po en vo, de ondersteuning vanuit SLO.  |
| De manier van werken.   |

|   |
|---|
| Het eindproduct! Een waardevolle handreiking voor scholen.  |
| De discussie rondom het curriculum moet blijven. Verder ook de rol die docenten hierin kunnen spelen. Graag een permanente curriculumcommissie.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het intensief samenwerken in 3 dagen en daarna het land in om de opbrengsten te delen en feedback op te halen werkt echt goed.</li> <li>• Het starten vanuit de praktijk, meteen met de vakken samen, binnen 1 leergebied een visie uitwerken.</li> <li>• Startend met het schrijven van een visie, waarna je de uitwerking gaat beschrijven.</li> </ul>   |
| Procesbegeleider en inhoudelijk begeleider, mix po/vo.  |
| Het werken met ontwikkelteams bestaande uit leraren en schoolleiders, ondersteund door IB'ers en Pb'ers.  |
| De feedbackloops en de ontwikkeldriedaagsen zijn voor mij het belangrijkste geweest. Daarnaast zou ik eigenlijk niet heel veel veranderen.  |
| Docenten in the lead. Maar mogelijk in een latere fase meer selecteren op sterke eigenschappen/punten van de teamleden en deze ook inzetten.  |
| De manier waarop we inhoudelijk aan het werk zijn geweest (ontwikkel sessies) zijn van groot belang geweest om echte stappen te kunnen maken en goed geïsoleerd te kunnen werken.   |
| Uitwisseling met universiteiten, hogescholen, vakexperts.   |
| De kennis die is opgedaan binnen ontwikkelteams, het dynamische van het proces. Een curriculum moet altijd ter discussie blijven staan, geen statisch gegeven zijn.   |
| De ontwikkeltijd en ondersteuning op diverse fronten.<br>De fantastisch gefaciliteerde driedaagse(n) die het echt mogelijk maakten om stappen te zetten.  |
| De samenwerking binnen het team tussen po en vo is zo versterkend en verhelderend geweest voor iedereen; dat is een goede zet geweest. Dit zou ook voor het vervolg van de invulling voor de bovenbouw behulpzaam kunnen zijn. Mensen van het vmbo, havo, vwo bovenbouw met mensen van het mbo, hbo en universiteit. Er zullen dan vele ogen opengaan, met name de lijn vmbo-mbo, want daar is zo weinig over bekend bij anderen t.o.v. havo/vwo en hbo/uni en dat terwijl er toch ruim 60% naar het (v)mbo gaat. |
| Het proces om met collega's een curriculumontwikkeling op te zetten en met het veld samen te ontwikkelen vind ik een prachtig concept en mag wat mij betreft zeker behouden blijven. De samenstelling van de collega's en talenten in ons leergebied was echt heel goed opgezet, waardoor er inhoudelijk sterk is gewerkt. De rol van de begeleiders was in ons leergebied heel fijn, ondersteunend en leerzaam.  |
| De meerdaagse ontwikkel sessies, contact tussen de verschillende leergebieden, betrokkenheid van docenten uit alle lagen van het po en vo, contacten met alle andere betrokkenen tijdens feedbacksessies.   |
| Contact tussen po en vo. Docenten actief betrekken.   |
| Mix van ontwikkelteamleden, inhoudelijk begeleiders en procesbegeleiders.   |
| De inbreng van de leraren, ondersteund door een ervaren team, de tijd om aan samenhang te werken.   |
| De opbouw van visie, via grote opdrachten naar de bouwstenen. Dat proces heb je nodig.  |
| De werksessies.   |
| Behouden moeten blijven van wat? De eindresultaten in ieder geval, maar ook de intensieve samenwerking tussen verschillende sectoren.   |
| Het centraal nadenken over het vak met een brede vertegenwoordiging uit het werkveld. Hierdoor is het werkveld bij ons dichterbij elkaar gekomen.   |
| Werken in gemengde teams van leraren po en vo, waarbij de vakverenigingen en andere actoren via consultaties inbreng geven. Mijn ervaring met examen vernieuwingen is dat vakverenigingen graag het hoogste woord voeren, maar weinig feeling hebben met wat in de klas gebeurt en wat zou kunnen veranderen.   |
| De begeleiding van de teams, fantastische interne en proces begeleiding. Ruimtes en facilitering zoals Garderen.  |
| De terugkerende meerdaagse.   |
| Uitwisseling met universiteiten, hogescholen, vakexperts.   |
| Docenten een zware stem geven. Maar er mogen wat mij betreft ook andere expertises bij.   |
| De samenwerking tussen docenten uit verschillende disciplines en schooltypen. En de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van docenten bij curriculumontwikkeling.  |
| <b>Schoolleider (po en vo)</b>  |
| Teacher in the lead!! Samenwerking po-vo.<br>Drie dagen aaneengesloten ondergedompeld worden in het proces, geen afleiding van buiten af.   |

De manier van werken, waarbij leerkrachten en leraren in teams zelf gaan stoeien met wat er in het curriculum komt, zou ook op schoolniveau een vertaling moeten krijgen.

Doorlopend het curriculum blijven bekijken.

Het 'teacher in the lead'-principe

Samenwerken.

De grootschaligheid en de tijdsdruk leveren enorm veel op.

De ontwikkelaars van het eerste uur hebben het hele ingewikkelde proces meegemaakt. Deze ervaring is erg belangrijk om in het vervoltraject mee te nemen. Wanneer er mensen zijn die op een of andere manier in een vervoltraject mee zouden willen, zou ik dat willen aanbevelen.

Ik zou ook willen aanbevelen om het curriculum (na alles waar nog over gestemd moet worden) een doorlopend ontwikkelgebeuren/proces te laten zijn.

Niet om constant zaken te wijzigen, maar om vinger aan de pols te houden of nieuwe trends/ontwikkelingen een plek kunnen krijgen.

Niet meer 12 jaar wachten tot de volgende herziening.

Werken met werkveld/experts/vakverenigingen/po-vo dat is erg zinvol en eigenlijk noodzakelijk.

Behouden:

Teacher in the lead.

Afstemming en doorgaande lijn po-vo.

Ingrid als directeur Curriculum.nu. Chapeau!

De 3-daagse bijeenkomsten.





**REGIOPLAN**  
BELEIDSONDERZOEK

# Antwoorden op de open vragen over de Leraar aan zet

## Bijlage 2 Antwoorden Leraar aan zet

In deze bijlage presenteren we de antwoorden op de open vragen over de rol van de teamleden als leraar aan zet (*teacher in the lead*). Hierover zijn de volgende open vragen gesteld:

- Kun je kort omschrijven wat jouw specifieke bijdrage is tijdens het ontwikkelproces?
- Als je de 'nieuwverworven' kennis en vaardigheden deelt met je collega's, kun je daar enkele voorbeelden van geven?
- Op welke wijze had Curriculum.nu de kennis en expertise van de leden van ontwikkelteams nog beter kunnen benutten?
- Kun je in één zin beschrijven wat *teacher in the lead* jou heeft gebracht?

### Bijdrage van de teamleden tijdens het ontwikkelproces

| Leerkracht basisonderwijs (incl. sbo en so)   |
|---|
| Ik vertegenwoordigde het basisonderwijs en met name leerlingen in achterstandswijken met een migratie-achtergrond. Daarnaast was ik een schakel tussen po/vo omdat ik in beide sectoren ervaring heb.   |
| Ik ben iemand die de onderstroom benoemt, snel inziet hoe het werkt in het team. Waar de spanning zit. Ik heb mij ingezet voor het stuk over welzijn/mentale gezondheid/sociaal-emotionele ontwikkeling. Ook heb ik mij met fase 1a beziggehouden van alle bouwstenen. Ik heb presentaties gegeven tijdens verschillende sessies met stakeholders. Ik ben in gesprek gegaan met diverse mensen.   |
| Het 'po-geluid' en de remmende factor dat we niet te ver voor de troepen moeten uitlopen: dicht blijven bij de 'zone van naaste ontwikkeling' van de mainstream in het onderwijs (en niet de vernieuwingscholen als norm nemen).  |
| Onder andere: veel bijeenkomsten bijgewoond, netwerken, samenhang creëren, editen.  |
| Ik denk dat ik goed ben in het formuleren van ideeën wanneer er nog niks op papier stond. Ik heb vooral bijgedragen op het creatieve vlak en de meertalige kinderen die ik in mijn onderwijspraktijk lesgeef heb ik vertegenwoordigd.   |
| Schrijven en reflecteren en analyseren van feedback.  |
| Ik ben een verbinder die de grote lijnen ziet en het merkt als een model nog niet staat. Ik kan op een creatieve manier abstracties vertalen naar vakinhoud en de praktijk in de klas. Voorbeelden daarvan heb ik gedeeld met mijn ontwikkelteam.   |
| De vertaalslag maken vanuit 'wiskundetaal' naar een taal die voor een breder publiek toegankelijk is. Kennis vanuit het po inbrengen.   |
| Ik heb me vooral ingeleefd in de jonge leerling, de kleuter voornamelijk. Sluit dat wat we gemaakt hebben ook op hen aan? Wordt het niet te 'hoogdravend?' Daarnaast heb ik constant geprobeerd de kant van de groepsleerkracht in het po te belichten. Ik ken mijn eigen vak (muziek) inhoudelijk goed op alle niveaus (po en vo) maar werk ook als juf en ken die doelgroep het beste. Dus zowel inhoudelijk als tekstueel heb ik steeds gekeken hoe het aan kan sluiten bij hen. |
| Ik heb veel ideeën ingebracht en heb het po vertegenwoordigd. En ik heb veel teksten geschreven.  |
| Kennis van het vakgebied.<br>Inhoudelijk sterk, ook m.b.t. schoolontwikkeling.<br>Verbindend.<br>Creatieve denker.<br>Kan goed schrijven.   |
| Kennis met betrekking tot po en aardrijkskunde, contextrijk leren en buitenonderwijs. Ook probeer ik de sfeer tijdens het werken luchtig te houden.   |
| Inhoudelijk veel bij kunnen dragen (kennis/expertise).<br>Zorgen voor goede onderbouwing: waar is het op gebaseerd?<br>Taalkundig sterke stukken.<br>Goede vertaalslag kunnen maken naar de praktijk.   |
| Ik heb geprobeerd om er voor te zorgen dat het stuk leesbaar is voor leerkrachten uit het po. Tevens ook geprobeerd om te letten op dat het werkbaar blijft en haalbare aanbodsdoelen zijn.   |
| Zorgen dat de verwachtingen voor het basisonderwijs haalbaar zijn.  |
| Mijn ervaring met een meertalig publiek, mijn academische denkniveau (conceptualiseren), mijn presentatievaardigheden en het leiden van gesprekken met experts (kreeg ik vaak goede feedback op).   |
| Proberen niet met een te kleine bril naar het leergebied te kijken maar ook oog voor met wat er in de maatschappij op dit gebied gaande is.   |

|   |
|---|
| Ik heb echt bijgedragen vanuit mijn rol als leerkracht in het po en dan met name de kijk vanuit po-onderbouw. Daarnaast ben ik erg actief geweest op het gebied van Brede Vaardigheden en het bevorderen van samenhang, wat vanuit po-perspectief wellicht vanzelfsprekender is dan vanuit vo-perspectief. Daarnaast was ik tijdens feedbacksessies ook echt ambassadeur voor Team Burgerschap en heb ik vele zinvolle gesprekken gevoerd met allerlei stakeholders.  |
| Expertise vanuit po-werkveld.   |
| Ik denk dat ik vooral kritische vragen heb gesteld als er m.i. geneigd werd naar een visie die meer aan realistisch rekenen deed denken dan aan traditioneel rekenen. Ik denk ook dat ik vragen kon stellen als het op vo-gebied te specifiek inhoudelijk over details ging.  |
| Veelal tot de kern blijven, verbanden leggen, participeren in consultatiebijeenkomsten en meeschrijven aan inhoud.  |
| Kritische blik vanuit mijn rol als intern begeleider in het regulier onderwijs en groepsleerkracht in het speciaal basisonderwijs, waar veel leerlingen de Nederlandse taal nog niet goed beheersen.  |
| Doordat ik als enige binnen mijn team vanuit het speciaal onderwijs kwam, was dat direct ook mijn belangrijkste bijdrage. Ik vertegenwoordigde de stem van een doelgroep die vaak vergeten/aan de kant gezet wordt en heb dat als heel waardevol ervaren. Daarnaast bracht natuurlijk ieder lid, ook ik, zijn eigen unieke palet aan kennis en ervaringen mee. Dat maakte dat we goed op elkaar aan konden sluiten.   |
| Aandacht voor begrijpelijke, aantrekkelijke taal i.p.v. wollig taalgebruik.<br>Aandacht voor het jonge kind en toegankelijkheid voor leerkrachten onderbouw basisschool.  |
| Samen meedenken, schrijven en herschrijven van nieuwe stukken van het curriculum.   |
| Het behartigen van de belangen van het basisonderwijs.  |
| Deze vraagstelling is te breed/niet goed. Het volgende antwoord ga je waarschijnlijk van iedereen krijgen, want iedereen gaat al hun taken omschrijven.   |
| Ik ben verantwoordelijk geweest voor het schrijven aan de tussenproducten, het beoordelen van feedback en deze verwerken, presenteren en uitdragen van ons product en hierover in gesprek gaan met anderen, kritische houding ten opzichte van feedback en producten, aanscherpen van eerdere producten, et cetera, et cetera.  |
| Vanuit de po-praktijk en taalkundig. En af en toe een kritische vraag.  |
| Vanuit expertise meedenken over grote lijnen.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• kennis vanuit speciaal onderwijs.</li> <li>• holistische blik.</li> </ul>  |
| De basisschoolleerling vertegenwoordigen, vooral het jonge kind en de middenbouw (groep 3/4) waar het aanvankelijk lezen en het technisch lezen centraal staat. Zorg dragen voor het belang van het gebruik en de waardering van de eigen taal, vanuit een meertalig perspectief. Ook vooral oog houden voor het jonge kind, de kleuter! Het kind dat leert vanuit het spelen! Als verbeterpunt (kan ik hiervoor niet meer kwijt, omdat ik dan alles kwijtraak) zou de volgende keer een werkgroep/spiegelgroep geformeerd kunnen worden voor het jonge kind. In onze groep hebben we het ook geopperd, maar daarvoor waren we te ver in het proces. Soms was het teveel vo gericht en wij als po'ers hebben wel even de tijd nodig gehad om ons meer te profileren. Maar daar hebben we als po'ers op den duur toch veel meer aan kunnen werken. |
| Vooraf inhoudelijke expertise/bijdrage uit met name de mediawijsheid-hoek (nadenken over media, ethisch perspectief, leven in media). Mijn bijdrage is vooral gericht op het voorstellen/benoemen van nieuwe inhoud en/of deze kritisch te bevragen.  |
| Ik heb me heel erg ingezet voor de herkenbaarheid in het po. Dat we daar niet te snel aan voorbij gingen. Doordat tekst en inhoud ooit heel technisch was, was het niet altijd herkenbaar wat het nou precies voor het po betekende.  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• specifiek inhoudelijk.</li> <li>• klankbord voor anderen.</li> <li>• meedenken.</li> </ul>   |
| <b>Leerkracht voortgezet onderwijs</b>  |
| Schrijven, presenteren, kritisch zijn, lol maken.   |
| Pedagogische aspecten in het curriculum.<br>Hard maken voor de leerlingen in het praktijkonderwijs.   |
| Ik zit er vanuit het vmbo. En ik ben niet per definitie een vakgek. Ik ben docent. Ik heb steeds voor ogen gehouden: wat kunnen mijn leerlingen uit Amsterdam hiermee?  |



|  |
|--|
| Positief kritische, analytische blik voor de discussie, visie en grote lijnen met effectiviteit en focus voor de uitwerking.   |
| Ik denk graag over de grote lijnen en concepten na. Ik kan de vertaalslag maken van de literatuur naar 'wat moeten leerlingen kennen en kunnen'. In groepjes (delen van het ontwikkelteam) was ik daarin vaak in de lead.  |
| De diepte in op sommige onderwerpen door middel van ervaring/gesprekken experts/verdieping bronnen – deze uitwerken tot bouwstenen – feedback geven op de andere bouwstenen.   |
| Onder meer: inbreng van mijn expertise (en die van mijn team op school) op het gebied van mediawijsheid (competenties), beeldgeletterdheid/beeldtaal, filmeducatie, mediakunst. Tekstredactie.   |
| Mijn focus lag op kunsttheorie.  |
| Ik onthoud goed wat mensen aangeven bij feedbacksessies en breng dat in tijdens onze ontwikkeldagen. Daarnaast kan ik goed luisteren naar organisaties en experts en voer ik graag gesprekken met hen. Tijdens sommige sessies gaven mensen aan mijn aanwezigheid op prijs te stellen en het gevoel te hebben dat er echt iets met hun feedback gebeurde. Dat vond ik belangrijk. Ook lees ik graag literatuur over burgerschap en breng dat in tijdens sessies wanneer dat mogelijk of nuttig is.               |
| Procesmatige interventies en vakinhoudelijke aanscherping.   |
| Belang van andere talen dan Engels vertegenwoordigd, belang meertaligheid ondersteund.   |
| Staan voor de wat hardere lijn binnen digitale geletterdheid en naar compromissen zoeken.  |
| Oog voor vo-vakken.  |
| Ik heb de rol op me kunnen nemen van het overzicht bewaren over het geheel en het duiden van de visie.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanuit het vak theater inhoudelijke input geven.</li> <li>• Vanuit het vmbo input geven.</li> <li>• Ik kan redelijk goed schrijven en redigeren.</li> <li>• Op detailniveau en vanuit helicopterview input geven.</li> <li>• De bijeenkomsten in het land vormgeven en mee begeleiden.</li> </ul>   |
| Mijn bijdrage had vooral te maken met de thema's in ons curriculum, mijn expertise ligt met name in techniek, technologie, ontwerpen en duurzaamheid.  |
| Schrijven en formuleren. De grote lijn of essentie van het verhaal zien en dat voor het voetlicht kunnen brengen. Initiatieven nemen voor vernieuwende aspecten. Vernieuwende onderdelen kunnen onderscheiden van waardevolle bestaande onderdelen. Na een discussie kunnen samenvatten en een grote gemene deler kunnen vinden. Fundamentele discussies kunnen voeren en aanzwengelen.  |
| Inhoudelijk meegedacht en -geschreven aan alle tussenproducten. Feedback geleverd op mede-teamleden. De visuele beelden van het ontwikkelteam gemaakt. Bijdrage geleverd aan de samenhang.   |
| Kritische blik gedurende het gehele project. Telkens afvragen of we het juiste doen. Scherp schrijven en leesbaarheid vergroten. Kritische vragen stellen aan het ontwikkelteam en stakeholders. Het werkveld inspireren tijdens workshops. En ga maar door...   |
| Mijn bijdrage zat hem vooral in het snel kunnen denken wat mogelijke kansen en/of consequenties zouden zijn van gemaakte keuzes. Daarnaast heb ik het team verder kunnen helpen door zaken te visualiseren en te modelleren, waardoor we knopen door konden hakken of weer even terug konden komen tot de basis.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visie.</li> <li>• Verbindingen leggen.</li> <li>• Kritisch blijven.</li> <li>• Steeds op zoek naar verbinding en samenhang.</li> </ul>  |
| Rekenen op het vo en wiskunde in de onderbouw havo, vwo en vmbo-tl.  |
| Expertise van het vmbo en dan met name de basis- en kaderberoepsrichting. Een duidelijk beeld schetsen van de leerlingen die in die groep zitten en wat ze nodig hebben voor de doorstroom. Het vmbo is een complexe groep vanwege de verschillende niveaus, sectoren en verschillende uitstroomprofielen.   |
| Mijn bijdrage is gericht geweest op de grote lijn in de visie en grote opdrachten. Het vertalen van huidige kunst-educatieve trends naar een nieuw en toekomstbestendig geheel. In het ontwikkelproces heb ik verbindingen gemaakt met de praktijk, vaktheorieën (van de experts) en nieuwe trends. In het team heb ik veel nieuwe ideeën aangedragen, rust bewaard waar nodig en steeds het overzicht bewaakt. Door mijn master-onderzoek, heb ik verwondering in het leerproces en denkstrategieën ingebracht. |
| Voortgezet speciaal onderwijs visie, vmbo en havo vertegenwoordigen. Jong en dus nog geen vastgeroeste ideeën. Geprobeerd om weloverwogen te zijn en dus naar iedereen te luisteren.   |
| Veel input op het gebied van vo. Onder andere in de doorstroom van onderbouw naar bovenbouw. Ook input specifieke thema's zoals statistiek en de intensivering hiervan.  |

|   |
|---|
| Ik heb presentaties gegeven voor verschillende doelgroepen, ik heb een aantal 'rode lijn-' en teamwaardering-bijeenkomsten geleid. Ik heb het contact onderhouden met de studieleiders van de theaterdocentopleidingen. Ik ben vooral actief geweest met de grote opdracht en bouwsteen over het delen en tonen van werk. Daarnaast ben ik dit kalenderjaar één van de trekkers op het gebied van samenhang. Tijdens discussies en overleggen luister ik en kom ik met conclusies of concrete vragen. Ik heb me ook bemoeid met het vormgeven van de inhoudelijke discussies. Tenslotte ben ik een woordvoerder van ons leergebied. |
| Kennis over de schoolwiskunde van het hele onderwijsveld. En een eigen visie op digitale hulpmiddelen.  |
| Vertegenwoordigen vmbo.   |
| Ik denk dat ik erg sterk ben in het concretiseren van iets wat op papier wordt gezet (bv. in activiteiten). Hoe ziet het er dan in de klas uit?   |
| Praktijkkennis.   |
| Mijn kennis en ervaring in het vmbo. Koppeling van abstractie naar concreet onderwijs in het vmbo.  |
| Ik ben van de helikopterblik, past alles bij elkaar, wat is de interne en externe samenhang? En van de vakinhoudelijke invulling voor biologische bouwstenen/groeirichtingen.   |
| Nuchtere kijk, rekening houdend met de leerling. Kritisch als er teveel inhoud bij kwam. Editen.  |
| Mens en natuur van een helikopterperspectief benaderen. Totaal overzicht creëren.   |
| Bijdrage aan de verschillende producten binnen het team Moderne vreemde talen. Expertise als docent Engels en als lerarenopleider op het gebied van literatuur, curriculumontwikkeling en differentiatie.   |
| Prikkelen om compleet, vernieuwend en ambitieus te zijn ( veel niet altijd goed).<br>Ik heb veel aan communicatie gedaan doordat ik vaak bij de consultaties was.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kritisch op inhoud.</li> <li>• Kijken of alles voorgestelde doelen dient.</li> <li>• Oplossingen bedenken/zoeken voor dilemma's.</li> <li>• Inhoud in duidelijke tekst omzetten.</li> </ul>  |
| <b>Schoolleider (po en vo)</b>  |
| Ik heb als schoolleider mij dienend aan het team opgesteld, daar waar hulp/inbreng nodig was, ben ik ingesprongen. Ik heb mij o.a. bezig gehouden met het schrijven van stukken, het redigeren van teksten, lastige gesprekken met vakverenigingen, bijwonen van feedbackrondes.  |
| Ik houd de zaak scherp: vraag vaak waarom, blijf het doel voor ogen houden, et cetera.  |
| Overzicht, samenhang met het veld en dan met name de vakverenigingen.   |
| Kritische vragen stellen.   |
| Schoolleider die vooral dienend en ondersteunend is geweest, en daarnaast kritische vriend.   |
| In mijn rol als schoolleider heb ik geen vakinhoudelijke rol kunnen spelen. Ik vond het belangrijk om het po goed te vertegenwoordigen en de overview te houden/hebben, wat betekent dit voor onze scholen???   |
| Ik vond het erg leuk om samen met de procesbegeleider mee te kunnen denken wat een vervolgstap zou kunnen zijn. Meepraten over wat er in de groep gebeurde en wat nu nodig zou kunnen zijn om het proces verder te brengen.   |
| Het observeren en analyseren van het groepsproces. Het scherp houden van de behoeften die ik ken vanuit het werkveld. Het vertalen naar de mogelijkheden op de werkvloer vanuit mijn rol als leidinggevende. En mijn rol richting directies van scholen, bijvoorbeeld in mijn eigen stichting.  |
| Praten/luisteren/meedenken/samenvatten/doorvragen/observeren/leren enzovoort...   |
| Als schoolleider heb ik gebalanceerd tussen inhoud en proces. Mijn rol in het team was vooral critical friend. Het bewaken van de doelen zag ik als mijn missie: met name afstemming/doorgaande lijn po-vo (ook het jonge kind in beeld), samenhang bevorderen, overladenheid voorkomen (waardoor meer ruimte voor eigen keuzes van scholen). Daarnaast was ik als schoolleider dienstbaar aan het proces door teamleden, IB en PB te ondersteunen waar mogelijk.   |
| Vakexpert filosofie – bovenbouw vo – schoolleider ambassadeur.  |

### Voorbeelden van het delen van de 'nieuwverworven' kennis en vaardigheden met collega's

|  |
|--|
| <b>Leerkracht basisonderwijs (incl. sbo en so)</b>   |
| Dit gaat op meerdere niveaus op. Van voorlichting geven over het ontwikkelproces tot bijdrages leveren aan onze leerteams en directieoverleggen. |
| Hoe een proces werkt. Hoe de opbouw zou kunnen zijn binnen po maar ook vo, overgang hierin. Hoe samenhang eruit ziet.                            |

Rare zinsconstructie (als/voorbeelden). Welke collega's worden hier bedoeld – die van het ontwikkelteam of die van de eigen school? Ik ga uit van dat laatste. Daar heb ik veel pogingen toe gedaan, zelfs op bovenschools en bestuursniveau, maar heb daar geen voet aan de grond gekregen. Men ervaart het teveel als een 'ver van hun bed show', het gaat, wat po-meesters en -juffen aangaat, niet over dat wat zij dagelijks aan het doen zijn. Termen, begrippen en thema's herkennen ze niet. Belangrijkste is dat men in het po alle vakken geeft en als we praten over leergebieden 'M&M' voor po niet bestaat. De visie (op het leergebied M&M) was voor hen te wollig; 'grote opdrachten' ging in bedoeling en inhoud volledig aan hen voorbij.

- Themagericht taalonderwijs voorbeeldlessen geven in andere groepen.
- Literatuur en leesmotivatie stimuleren in de groepen, maar ook bespreken in PLG's.
- Gesprekken met de directie en intern begeleider over de mogelijkheden van taal en lezen ontwikkelen binnen de school.

Ik snap de vraag niet, sorry! Wil je voorbeelden van kennis en vaardigheden of van wat ik dan concreet deel met collega's?

Ik heb de bouwstenen gedeeld en samen met collega's thema's bedacht voor ons curriculum.

Dan gaat het vooral over inhoudelijke kennis en voorlichting over het proces van Curriculum.nu.

Leerkrachten laten inzien dat het Nederlandse onderwijssysteem vrijer is dan collega's soms denken. Laten zien hoe je overstijgend les kunt geven.

Tijdens de overlegmomenten van de rekencoördinatoren van onze stichting, probeer ik veel kennis te delen. Van de stakeholders heb ik ook wel praktische en inhoudelijke kennis geleerd, deze heb ik ook gedeeld.

Gezonde leefstijl neemt een belangrijke plaats in.

Ik begrijp niet wat met deze vraag bedoeld wordt.

Doelgericht werken en vaardigheden aan elkaar 'koppelen' als er samenhang is. Bijvoorbeeld: x en : enigszins tegelijk aanbieden.

Werken vanuit doelen enorm (extra) gestimuleerd.

Dat gaat veelal om het delen van mogelijkheden van lesinhoud.

Presentatie over de tussenproducten en ophalen van feedback.

Ik deel het veelal door korte, heldere inzichten te geven in de vorm van bijvoorbeeld statements of uitspraken. Hier wordt dan vaak nog even over doorgesproken of nagedacht door collega's, waardoor dat wat je genoemd hebt uiteindelijk beter beklijft.

Ik laat hen vooral zien wat er al gedaan wordt in school t.a.v. samenhang tussen de vakken en de mogelijkheden die er bestaan om aan te sluiten bij het onderwijs dat er al is. Ik breng mijn enthousiasme voor Curriculum.nu over door erover te vertellen daar waar het past zonder te overrompelen. Ik wil collega's enthousiast en nieuwsgierig maken en ze de tijd geven zodat ze er straks positief mee aan de slag gaan.

Wat is kern en wat is bijzaak en wat doen wij daarmee op onze school?

Bijvoorbeeld zwemlessen waar horen die bij? Wij gaan daarover in gesprek op school.

Kennis over bijvoorbeeld begrijpend lezen. Ik merk dat collega's het interessant vinden, maar dat het vanwege de werkdruk mij en de collega's niet altijd lukt om hier heel veel mee te doen.

Ik snap de vraag niet.

- Initiëren projectgroep 'visie ontwikkeling in de school' (ter voorbereiding op nieuw schoolplan).
- Denken in langere leerlijn (waar stromen de leerlingen uit en welke vaardigheden hebben leerlingen dan nodig?).
- Delen van raamwerk met collega's.
- Waardering laten zien voor de thuistalen van de kinderen, de andere taal mag ook gehoord worden in de klas. Hoe zeg je goedemorgen in het Pools of het Armeens et cetera. Dit zelf laten zien in de klas en gedeeld met de collega's.
- Technisch lezen stimuleren door meer kinderboeken te lezen (niet alleen maar saaie methodes voor technisch lezen), maar ook de inhoud van kinderboeken centraal stellen. Wat leer je hiervan en hoe vormt het je?
- Schrijven en vooral samen schrijven deed ik al heel veel. Ik werk regelmatig volgens de taalronde.
- De diepte ingaan met de thema's, andere teksten erbij zoeken en kinderen nieuwsgierig maken. Rijke teksten hierbij gebruiken.

De hoofddoelen van het onderwijs heb ik gedeeld en worden meegenomen in het schrijven van het schoolplan en verdere onderwijsontwikkeling.

Statistiek en factchecking is vrij nieuw voor het po. Hier heb ik over verteld in het team en lerend netwerk.

De discussie over de breuken laaide ook op in onze teamkamer. Ik heb mijn collega's meegenomen in onze gedachtegang en de genuanceerde versie van het verhaal verteld.

### Leerkracht voortgezet onderwijs

Tijdens de teamdagen heb ik elke keer een update gegeven.

Tijdens de studiedag over PTO en PTA hebben we al voorzichtige stappen gezet naar samenhang naar aanleiding van de kennis die ik tijdens curriculum heb opgedaan.

In de dialooggroep Burgerschap Amsterdam heb ik ook elke maand mijn collega's bijgepraat.

Een helicopterview blijft zo belangrijk. Ik attendeer mijn collega's altijd op de doorlopende leerlijn zowel vanuit het po als vanuit de vervolgstudies.

Met name op het gebied van het integreren van taalvaardigheden hebben we in die lijn ook sterkere lessen en leerlijnen ontwikkeld op onze school.

Door de uitwisseling van praktijkvoorbeelden onder collega's probeer je ook geregeld lesideeën en vormen van toetsing uit die je collega's hebben aangereikt als voorbeeld.

Ik heb met enige regelmaat onze sectie van het traject Moderne Media/Mediawijsheid en andere collega's 'bijgepraat' over de ontwikkelingen, in de hoop dat zij ook feedback zouden geven op de tussenproducten. Ik heb er onvoldoende beeld van in welke mate hieraan gehoor is gegeven. In overleg met de OOZ Academie (OOZ = Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio, de koepel waar mijn school onderdeel is) hebben we bij mij op school op een dinsdagmiddag een informatieve bijeenkomst belegd voor ongeveer 45 belangstellende medewerkers po én vo van OOZ. Onze IB'er was zo vriendelijk hieraan ook een bijdrage te leveren.

Bij de opzet van opdrachten heb ik al snel een overkoepelende blik op leerlijnen.

Ik kan beter verwoorden wat burgerschap precies is en waarom het belangrijk is dat leerlingen op een structurele basis met dit onderwerp bezig zijn. Ik kan dit in relatie brengen met de lespraktijk op onze school en kansen voor ons schoolklimaat in kaart brengen en bespreekbaar maken.

Integratie van digitale geletterdheid in hun vak.

De vakgroep is in ontwikkeling. Wij adopteren het vormen van identiteit in het bewegingsonderwijs. Maar dat deden we al voor dit proces; op dit moment scherpen wij dit aan.

Vanuit ons leergebied hebben we aangegeven dat de denkwijzen, werkwijzen en perspectieven een belangrijkere en bewustere rol zouden moeten krijgen in het onderwijs. Daar zijn we nu erg mee bezig om dat ook bewuster een plek te geven binnen ons onderwijs. Hierin stel ik mij veel meer op als inhoudelijk en procesbegeleider. Dit vind ik een mooi voorbeeld hoe ik bijdraag met mijn opgedane kennis en vaardigheden.

- Herziening curriculum voor mijn vakgroep.
- Aanpassingen PTA's met meer oog voor samenhang.
- Ontwikkelingen t.b.v. een nieuw op te richten school.

Onderwijsontwikkeling gebeurt niet van vandaag op morgen maar vergt een lange adem.

Een nieuw curriculum is het niet, eerder een opgefrist curriculum dat onderling beter aansluit en meer bij de tijd is.

Enkele verschuivingen waar wij voorstaan:

- breukenverhaal;
- verschuiving van statistiek onderwijs;
- betere aansluiting tussen de diverse opleidingsniveaus;
- gebruik van gereedschappen;
- wiskundige inhouden en vaardigheden.

Vooral het omvangrijke van het leergebied. Want terugbrengen naar de kern van 70% is lastig voor rekenen & wiskunde omdat dit, net als Nederlands, een voorwaarde is om je staande te houden in de maatschappij. Er zijn destijds niet voor niets referentieniveaus bepaald. Dus overleg met collega's wat is nu echt essentieel waren vaak onderwerpen van gesprek. Ook de knelpunten voor de doorstroom van basis naar kader en gt naar havo zijn vaak aan bod gekomen. Verder heb ik vooral het proces gedeeld, binnen de vaksectie was iedereen wel nieuwsgierig maar de schoolleiding niet.

De vertaling naar de praktijk: het kunstcurriculum op onze school ben ik samen met mijn collega's inhoudelijk aan het vormgeven. Vooral de manier van samenwerken en procesbegeleiding neem ik mee naar mijn school en deel ik met mijn collega's.

Tijdens het proces heb ik onze leerlingen betrokken in onze plannen en ideeën. Onze leerlingen zijn met hele goede ideeën en suggesties gekomen, die ik ook deel met onze collega's op school.

Denken vanuit een curriculum, kijken naar de ontwikkeling van begin tot eind.

- Balans tussen de drie hoofddoelen: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.
- Het artistiek-creatief vermogen als centraal begrip voor al het kunstvakonderwijs.
- Culturele competenties (cultureel vermogen) bij de kunst- en maatschappelijke vakken.
- Procesingrepen bij teambijeenkomsten en leerlingbesprekingen (bijvoorbeeld praten over de leerling die het juist héél goed doet en wat de bijdrage van school daaraan is).

|  |
|--|
| Uitleggen wat bijvoorbeeld meertaligheid is en met hen in gesprek gaan wat dat voor ons betekent.  |
| Ik informeer hen, zodat we betere keuzes kunnen maken bij het samenstellen van lesplannen.   |
| Mijn school is ook ontwikkelschool, dus ik heb collega's regelmatig bijgepraat over de vorderingen.  |
| Maken van onderwijs door de kaartjes (verschillende manieren van beschrijven) te combineren. Handen en voeten geven aan de samenhang door gebruik te maken van juist meer dan de kennis.   |
| De nieuwverworven kennis is met name op het gebied van meertaligheid. Er wordt bijvoorbeeld nog veel gebruik gemaakt van methodes/methodeboeken voor het verwerven van een tweede taal. Het besef dat dit tweetalig perspectief het leren van meertaligen in de weg zit, is iets wat ik dan verduidelijk. Ook het concept Translanguaging is dan onderwerp van gesprek met name om dat niet alleen leraren maar ook lerarenopleiders erg vast zitten in het principe van het taalbad; translanguaging overstijgt dit maar kan op behoorlijk wat weerstand rekenen omdat deze nieuwe inzichten in het leren van leerlingen nog niet breed zijn verspreid/worden gedragen. |
| Niet zoveel nieuws. Blijf doen wat ik deed.  |
| Meer samenwerking/samenhang/overlap zoeken tussen vakken.  |
| <b>Schoolleider (po en vo)</b>   |
| Ik deel dit in gesprekken en tijdens bijvoorbeeld een briefing of teambijeenkomst.   |
| Ik heb binnen mijn bestuur elk directeurenoverleg uitleg gegeven over Curriculum.nu, duidelijk gemaakt hoe handig je de visie en grote opdrachten kan gebruiken in het nieuwe schoolplan.  |
| Zijn vooral de verschillen tussen nieuw en oud.  |
| Veranderingen of innovaties hebben uitleg nodig. Ook is het prettig om de weg er naar toe te schetsen zodat het niet 'uit de lucht komt vallen'. Het delen van wat we besproken hebben.  |
| Binnen mijn bestuur heb ik halfjaarlijks een presentatie gegeven aan collega-directeuren en bestuurders over de huidige stand van zaken.<br>Bij het kiezen van een nieuwe methode voor wereldoriëntatie heb ik ervoor gezorgd dat de conceptteksten M&N als uitgangspunt dienden. Het heeft ons geholpen om toekomstgerichte keuzes te maken met betekenisvolle context en veel ruimte voor samenhang tussen de vakken.  |
| Hoe vakoverstijgend naar het curriculum gekeken kan worden en projecten ontworpen kunnen worden.   |

### Wijze waarop Curriculum.nu de kennis en expertise van de leden van ontwikkelteams nog beter had kunnen benutten

|  |
|--|
| <b>Leerkracht basisonderwijs (incl. sbo en so)</b>   |
| Door de ontwikkelteams meer vrijheden te geven bij het ontwikkelproces. Er lag al erg veel vast.   |
| Tijd....   |
| Vooraf de verwachtingspatronen en voorkennis (van ontwikkelteamleden en het po algemeen) beter in kaart brengen.   |
| Niet alles door iedereen laten doen. Goed in kaart brengen welke leden van teams er goed zijn in schrijven en dat dan voor alle leergebieden of in ieder geval voor het algemene gedeelte laten doen.  |
| Ik denk dat er bij ons team goed gebruik is gemaakt van ieders expertise.  |
| Ik denk dat dat nog moet komen in een mogelijk vervolgtraject. Scholen zullen ondersteuning nodig hebben bij de implementatie. Daar kunnen wij mogelijk een rol bij spelen.  |
| Ik denk (zoals al eerder benoemd) dat we in dit laatste proces een grotere rol hadden kunnen spelen met het land in gaan. Onze kracht ligt bij het werkveld en niet bij de semantische kwesties van een beleidsstuk.   |
| Een aantal ontwikkelteamleden uit het po had nauwelijks kennis en expertise op dit gebied. Dat vertraagde in het begin behoorlijk, maar er bleken geen andere geschikte ontwikkelteamleden te hebben gesolliciteerd. Een aantal leden verstoorden eerder de boel dan dat ze daadwerkelijk iets bijdroegen. Hier werden ze niet/nauwelijks op aangesproken door onze begeleiders en dat zorgde voor veel ergernis. Ook hadden we al eerder in expert-groepjes uiteen kunnen gaan. |
| Van begin af aan duidelijk zijn wanneer diverse bijeenkomsten zouden zijn, bijvoorbeeld altijd op maandag. Zodat meer mensen beschikbaar zijn.   |
| Heb zelf het idee dat het goed benut is.   |
| Door halverwege het proces een nog betere mix en uitwisseling tussen de verschillende ontwikkelteams te organiseren; de ontwikkelteams hadden namelijk ook heel veel van elkaar kunnen leren. Door te weten wat er bij een ander speelt, kun je elkaar helpen en erop anticiperen.   |
| Meer tijd, meer leestijd om een en ander tegen elkaar af te wegen.   |

|   |
|---|
| Het beschikbaar stellen van een licentie om wetenschappelijke literatuur te raadplegen.<br>Meer tijd per week.  |
| Door meer gezamenlijke sessies te plannen. Je kunt het misschien beter vormgeven als tijdelijke functie, waarbij je echt 1x in de week/twee weken bij elkaar komt. Dan moet men ook beschikbaar zijn.   |
| Naar mijn mening is dit ruimschoots voldoende gelukt. Wij hebben echt de ruimte gekregen om vanuit onze eigen kennis en expertise te ontwikkelen en werken, ook in de behandeling van de binnengekregen feedback.   |
| Een curriculum gebaseerd op de praktijk én wetenschappelijke kennis.  |
| Door hen op hun eigen werkplek in te zetten als vertegenwoordigers van het curriculum.  |
| Duidelijker voor ogen hebben vanaf het begin waar naartoe werd gewerkt. Nu was het een proces dat zich gaandeweg heeft ontwikkeld. Als je duidelijk voor ogen hebt waaraan het product moet voldoen dan kun je kijken naar hoe je de kennis en expertise beter had kunnen benutten.   |
| Geen idee. We hadden een mooie dynamiek in het team. Goed bij elkaar gezocht.   |
| Vaker in gesprek met vakexperts.  |
| Meer tijd te nemen voor reflectie van het proces. Nu raasde de trein maar door tijdens de ontwikkelsessies. Zo hadden we waarschijnlijk de specifieke kwaliteiten van de teamleden meer kunnen benutten (die zijn tegen het einde overigens wel steeds meer benut).   |
| In ons ontwikkelteam werden de kennis en expertise van de schoolleiders optimaal benut! Ze hebben vervolgens bijeenkomsten georganiseerd met andere schoolleiders. heel goed! Onze IB'er en ondersteuner pakten het heel goed op en hadden oog voor de expertise van onze ontwikkelteamleden met hun eigen specifieke doelgroep. Dit werd er regelmatig bijgehaald.<br>Een verbeterpunt voor een volgende keer: richt een werkgroep in voor het jonge kind, collega's die expert zijn op dit gebied en continu checken of het jonge kind voldoende tot zijn recht komt. Dit schoot er eigenlijk soms bij in, maar gelukkig hebben we dit zelf wel continu in de gaten gehouden. |
| Misschien een bezoek vooraf op jouw school. Inzicht krijgen in de onderwijsorganisatie.   |
| Niet. Erg tevreden over de proces- en inhoudelijke begeleiding. Beide begeleiders weten erg goed wat ze aan iedereen hebben en hoe ze die expertise kunnen gebruiken.   |
| Het is belangrijk dat de werkomstandigheden zo zijn dat ieder de ruimte voelt/krijgt zijn/haar inbreng te leveren. Procesbegeleiders zijn belangrijk. Bij de start heb ik deze ruimte veel minder ervaren. Later is er meer ruimte gekomen (door in gesprek te gaan).<br>Mensen die op de voorgrond treden hebben mijn inziens meer invloed op het proces gehad dan mensen die minder op de voorgrond zijn getreden.  |
| <b>Leerkracht voortgezet onderwijs</b>  |
| Ons meer tijd geven, bijvoorbeeld voor feedbackverwerking, maar ook voor de samenhang.  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elk ontwikkelteamlid is het eerste aanspreekpunt en verantwoordelijk voor een ontwikkelschool (adoptereren). Ook voor het vervolg is dit dé manier.</li> <li>• Persoonlijke kwaliteiten van ontwikkelteamleden inzetten. Niet iedereen kan hetzelfde...</li> </ul>   |
| Die werd goed benut.  |
| Praktische voorbeelden laten beschrijven/ontwikkelen bij dit document, zodat de stap van theorie naar praktijk voor publiek zichtbaarder was geworden. Daar zijn we allemaal goed in, maar past niet binnen de aard van onze opdracht.  |
| Ik denk (maar als dat niet het geval is dan zou dat zeker moeten) dat er bewust gekozen is voor een mix van docenten die dan wel inhoud dan wel de praktijk als uitgangspunt hebben.<br>Er had meer gevraagd mogen worden van onze scholen (van de ontwikkelteamleden) zelf. Als onze eigen scholen meer betrokken waren geweest zoals de ontwikkelscholen, niet zo vrijblijvend, dan hadden we een sterker netwerk gehad. Dus de scholen en stichtingen achter de ontwikkelteamleden meetrekken via de ontwikkelteamleden.   |
| Meer direct contact met experts, dus niet nadat producten zijn opgeleverd. Tijdens de sessies zouden er experts bij moeten zijn, de afwegingen worden zo voor zowel leraren als experts veel duidelijker.   |
| Een minder dwingend stramien gebruiken, experts SLO alleen als experts gebruiken, niet als eindverantwoordelijke van de tekst, want zij hebben nu te veel invloed gehad op het eindproduct en ik had de indruk dat zij die ook moesten nemen van hogerhand.   |
| Zelf elementen als pilot uitproberen.   |
| Iets duidelijker communiceren over wat er allemaal gaande is achter de schermen. Dit ging zeker niet slecht, maar communicatie is altijd en overal een punt dat aandacht moet houden.   |

|   |
|---|
| Ik denk dat als er een aantal ontwikkelteamleden meer mee hadden kunnen praten (en meer aan de voorkant) rondom het format, de stappen binnen het proces en het creëren van draagvlak we inhoudelijk en op procesniveau nog verder hadden kunnen komen.   |
| Kan niet bedenken hoe, maar het had vast nog beter gekund. Er zijn zo veel partijen die nuttige input kunnen leveren.   |
| Binnen ons team was er ruimte voor ieders specifieke expertise en bijdrage.   |
| Volgens mij was het goed zo.  |
| Om telkens te werken vanuit literatuur. In sommige gevallen zijn er discussies over zaken waarvan het meningen vs. literaire onderbouwing is. Dan wil soms de mening overwinnen. Dat vind ik zwak.<br>Daarbij moet er eigenlijk in het stuk met bronvermelding gewerkt worden!!!  |
| Volgens mij hebben we het maximaal haalbare gedaan, mede omdat leden uit het ontwikkelteam ook verantwoordelijkheid namen en acties ondernamen wanneer nodig.   |
| Lastig voor een ontwikkelteamlid om aan te geven. Wat denken de IB'ers?   |
| Lastig te benoemen, voor onszelf werd gaandeweg het proces duidelijk waar de expertise zat van de verschillende leden. Dat duurt altijd even binnen een groep. Ik weet niet hoe Curriculum.nu dat op een andere manier zichtbaar zou hebben moeten maken. Het mogen meedenken.  |
| Ons ontwikkelteam heeft veel expertise in procesmatig werken.<br>Wij hebben veel suggesties gegeven op het format van Curriculum.nu en voor de samenhang. Daar is niet zo veel mee gedaan.<br>Als ontwikkelteam Kunst en Cultuur hadden wij veel meer kunnen bieden op het gebied van samenhang: wij hebben veel suggesties gegeven en hebben veel gesprekken met andere leden van ontwikkelteams gevoerd.<br>De kennis en expertise op het gebied van kunst en cultuur en wat dit bijdraagt aan persoonsvorming, socialisatie en ook kennis en vaardigheden is in ons ontwikkelteam groot: wij hadden dit graag meer gedeeld met andere teams, zodat ons leergebied inhoudelijk beter zou kunnen aansluiten bij andere leergebieden. Wij zijn in het proces tegen veronderstellingen en 'niet weten' opgelopen. Op dat vlak had Curriculum.nu in het proces misschien een aantal momenten in kunnen lassen om meer inhoudelijke zaken met de andere ontwikkelteams te delen.   |
| Ik heb meerdere keren in Excelbestanden aangegeven wat mijn kwaliteiten waren en wat ik leuk vond om te doen. Hier is voor mijn gevoel niet heel concreet iets mee gedaan.  |
| Niet beginnen met de visie, maar met de inhoud en dan door deze in te vullen een visie te ontwikkelen.  |
| Eigen netwerk benutten.   |
| Zou ik niet 1,2,3 weten. In het begin had ik wel het gevoel dat wij niet in the lead waren, maar (te) veel gestuurd werden.   |
| Meer tijd, op een constantere manier.   |
| Door een assessment af te nemen om bepaalde competenties beter in beeld te hebben en daarop monitoren. Nu was daar een lijstje van dat door onszelf ingevuld is, maar waar we eigenlijk weinig gebruik van hebben gemaakt. Ook een helder tijdspad is fijn; nu was het hapsnap, wie kon was erbij en zeker in het laatste deel zijn we niet als team compleet geweest om feedback te bespreken.   |
| Tijd geven. Vaak tijd te kort gekomen omdat het zo veel is. Aan de andere kant maakt dat tijdsdruk je ook verplicht tot een resultaat.  |
| Sterke eigenschappen van de leden koppelen aan een bepaalde rol binnen het team.  |
| Ik denk dat de kennis en expertise beter tot zijn recht zouden zijn gekomen als de 'eigen' school als ontwikkel-school zou zijn ingezet. Er zou in de driedaagse sessies dan ook oog geweest kunnen zijn voor het meenemen van deze ontwikkelscholen in de door de ontwikkelteams verworven inzichten en hoe deze te verspreiden onder collega's in het veld. Docenten fungeren immers de overige tijd in een team in een school. Dit is mijns inziens onvoldoende benut. De input van en uitwisseling met de ontwikkelscholen werden nu ingezet als een afzonderlijke pijler in het geheel. Ontwikkelteamleden waren daarom wel voorlopers in het land, maar hadden onvoldoende tijd en ruimte om deze rol in te vullen binnen de eigen (ontwikkel)school. De bijeenkomsten in het land trekken/trokken voorlopers in het veld of stakeholders die hun belangen wilden benadrukken, maar hebben niet tot olievlekwerking geleid. Deze olievlekwerking had in ieder geval in de verschillende scholen waaruit de docenten afkomstig zijn kunnen plaatsvinden. Het is een misvatting dat docenten hier onbetaakt (en ongevraagd) een aanzet toe kunnen geven in de eigen school.<br>Kennis en expertise komen bovendien beter tot zijn recht wanneer er voldoende tijd en ruimte is om los te komen van de dagelijkse omgeving. De planning in schoolreis- en examenperiodes maakt dat je soms fysiek wel aanwezig bent, maar mentaal met andere dingen bezig bent. Daarmee functioneren personen/teams niet op volle kracht en zijn ze soms in onvoldoende mate toegerust/ingelezen/voorbereid om hun kennis en expertise ten volle in te zetten. |

|  |
|--|
| Velen kunnen meer dan alleen lesgeven. We hadden kunnen helpen bij de opzet van het project zodat dit beter doordacht was. Zoals de manier waarop met samenhang is omgegaan, de betekenis van een grote opdracht, hoe je de sturing in de teams doet et cetera. Dan hadden we sneller en iets beter resultaat gehad.   |
| Door vooraf kwaliteiten van teamleden te benoemen en deze specifiek in te zetten.  |
| <b>Schoolleider (po en vo)</b>   |
| Ik had graag vaker en meer echt met leden van andere ontwikkelteams om tafel willen zitten om gezamenlijke bouwstenen op te stellen.   |
| Geen procesbegeleiders nemen die niets van de inhoud, tussentijdse producten et cetera afwisten. Daar mensen op inzetten uit het team.   |
| Eerder met elkaar buiten het eigen leergebied.   |
| Vanaf start verwachtingen schoolleiders specificeren.  |
| Die kennis is goed benut. Ik ben onder de indruk van de manier waarop ons ontwikkelteam is samengesteld. Het was een mooie mix vanuit verschillende scholen en type scholen. Onderbouw/bovenbouw, soorten scholen, dat was allemaal aanwezig. Er was alleen constant een tijdsdruk. En er werd soms 'vergeten' dat we er allemaal een baan bij hadden. Het was bij tijd en wijle erg druk. Ook merkte je dit aan het verschil van deelname/inbreng van de verschillende teamleden. Naast de leden van het ontwikkelteam ook de ontwikkelscholen meer betrekken bij het proces. |
| Schoolleiders hadden beter gepositioneerd mogen worden.  |
| De SLO miste soms vakkennis waardoor bepaalde accenten niet landden. Van mij had het nog meer teacher in de lead mogen zijn, ik miste ook de vakdidactici zeer.  |

### Wat heeft teacher in the lead het teamlid gebracht

|   |
|---|
| <b>Leerkracht basisonderwijs (incl. sbo en so)</b>  |
| Teacher in the lead is een prachtig concept, maar ik heb geleerd dat dit relatief is.   |
| Een vernieuwd inzicht in wat onderwijs is en dit op een hoger abstractieniveau kunnen ontwikkelen.  |
| Niet veel. Ik vind het ook een beetje een holle kreet – klinkt sterk, maar bij de uitwerking loop je tegen de zwakte aan. Binnen M&M werken minstens 7 schoolvakken samen waardoor de afspiegeling ver te zoeken is. Er is geen mandaat of formele vertegenwoordiging vanuit een vak. Men spreekt op persoonlijke titel en voorkeur. Er is te weinig tijd om heel diepgaand onderzoek te doen; zaken worden vaak afgehecht door de IB'ers (waar ik overigens niets op tegen heb). Dit geldt overigens ook voor PO-docenten. Een oververtegenwoordiging van bijvoorbeeld kleuterbouwleerkrachten of docenten afkomstig van scholen waar men 'thematisch werken' heeft omarmd, maken dat de afspiegeling niet past bij de mainstream. |
| Zelfvertrouwen, expertise, veel contacten, inzicht in het onderwijsveld.  |
| Meer zelfvertrouwen en professionaliteit m.b.t. mijn standpunten en onderwijspraktijk op het gebied van taalonderwijs.  |
| Ik heb mijzelf ontwikkeld in het schrijven van een curriculum en heb contact opgebouwd met mensen uit van verschillende soorten onderwijs.  |
| Door fantastische samenwerking boven jezelf uitstijgen.   |
| Het heeft mij inhoudelijk de kans gegeven om alle kunstvakken samen te brengen tot een heel goed doordachte basis voor het volledige onderwijs.   |
| Dat ik me als expert gewaardeerd voel en mijn inbreng ertoe doet.   |
| Persoonlijke ontwikkeling en waardering omdat wij als leerkrachten mee hebben kunnen doen, heel waardevol!  |
| Bredere kennis, nadenken op hoger abstractieniveau, overzicht van nieuwe leerlijnen en doelen.  |
| Het voelt niet helemaal als teacher in the lead, omdat er toch wel veel door de politiek, het bureau en de begeleiding vanuit SLO wordt bepaald. Ook voelt de rest van het veld zich niet/nauwelijks betrokken bij dit hele proces en dat is nog wel een grote zorg.  |
| Veel kennis, veel inzicht over curriculumherziening, veel proceservaring. Een cadeautje in mijn loopbaan ;)   |
| Een onwijs gave ervaring waar ik super veel van heb geleerd met heel toffe mensen.  |
| Ik heb veel meer vakkennis, meer zelfvertrouwen en weet nu beter wat ik wil en goed kan.  |
| Samen met collega's komen tot een mooi product.   |
| Ik heb daadwerkelijk bijgedragen aan de producten die er nu liggen en ik denk dat deze producten een goede opmaat vormen voor nieuwe kerndoelen en eindtermen.  |



|   |
|---|
| Bewustwording om geen volgzaam paard te zijn, maar een actieve rol kunnen vervullen in de curriculumherziening.   |
| Professionele en persoonlijke groei en nog meer enthousiasme over het vak rekenen-wiskunde, nieuwsgierigheid naar vakspecialisten en hun meningen maar daar tegelijkertijd ook kritisch mee om kunnen gaan.   |
| Een stukje bevrediging van de behoefte om iets te doen dat bijdraagt aan het algemeen belang.   |
| Up-to-date kennis van wetenschappelijke inzichten op dit leergebied, een groter (professioneel) netwerk en meer inzicht in de kennis en vaardigheden die van belang zijn voor kinderen in het primair en voortgezet onderwijs.  |
| Het heeft gemaakt dat ik gegroeid ben in mijn eigen ontwikkeling, specifiek en dieper beargumenteerde vak-kennis bezit, een groter netwerk opgebouwd heb en beter in staat ben de kern van dat wat van belang is binnen ons onderwijs (en specifiek burgerschap) te benoemen.   |
| Het besef dat ik waardevol bezig ben voor de ontwikkeling van het onderwijs en voor mezelf als persoon.   |
| Ik ben kritischer gaan kijken naar het onderwijs van nu en naar de toekomst. Wat hebben leerlingen echt nodig.  |
| Een curriculum gebaseerd op de praktijk én wetenschappelijke kennis.  |
| Ik heb al eerder omschreven wat het mij heeft gebracht. Ik ga mezelf niet herhalen. Ik wil nog even toevoegen dat dit proces veel heeft bijgedragen aan mijn persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie. :p  |
| Ik mocht als jonge docent mijn ervaring delen en mijn doelgroep vertegenwoordigen en daar werd door het ontwikkelteam en de stakeholders naar geluisterd. Ik mocht vragen stellen aan collega's en wetenschappers en heb op die manier veel heb geleerd over mijn vak en curriculumontwikkeling.  |
| Op een andere, meer diepgaande manier bezig zijn met mijn eigen vak maar ook vakoverstijgend kijken.  |
| Betrokkenheid.  |
| Inzicht en kennis op gebied van onderwijs- en curriculumontwikkeling (zowel op macro-, meso- als microniveau) en vaardigheden hoe je dit kan vormgeven.   |
| Zelfbewuster sta ik nu in het onderwijs en heb veel meer zicht op de aanbodsdoelen voor het po en vo. Ook als docent/leerkracht blijf je de teacher in the lead op je school. Kritische blik naar het onderwijsaanbod en zelfverzekerd om niet de gebaande paden te blijven volgen. Doen wat goed is en wat goed werkt om uiteindelijk taalvaardige kinderen met plezier in taal af te leveren in het vo. |
| Teacher in the lead heeft mij doen inzien hoe mooi het kan zijn om met collega's uit heel het land samen te werken aan één gezamenlijk doel.  |
| Kennis van ontwikkelen nationaal curriculum. Zelfkennis over functioneren in een onbekende groep mensen.  |
| <b>Leerkracht voortgezet onderwijs</b>  |
| Vanuit het veld, met veel expertise, iets goeds opleveren.  |
| Een duidelijke visie op goed primair- en voortgezet onderwijs.  |
| Deelname aan dit traject.   |
| Hoop voor de toekomst! Ik hoop op een structurele curriculumcommissie of denktank die constant reflecteert en evalueert. Niet alleen maar om de 5 jaar...<br>Ik zou daar graag deel van uitmaken!   |
| Nog meer enthousiasme voor goed onderwijs.  |
| Heel veel inhoudelijke kennis – leren van en met elkaar en experts en doel- en resultaatgericht te werk gaan.   |
| Het vertrekpunt '(mede)zeggenschap van docenten is leidend' heeft mij gebracht, dat ik ervaren heb en nóg ervaar op een creatieve manier (mede op basis van eigen erkende expertise en bevoegdheid) inhoudelijk invloed te kunnen hebben op en mee te kunnen werken aan een eigentijds en tevens toekomstbestendig curriculum voor po en vo! (Té lange zin...)  |
| Een enorme sprong in mijn ontwikkeling als docent.  |
| Professionalisering in mijn vakkennis, een breed netwerk van nieuwe collega's en andere mensen uit het veld/organisaties en heel veel goede gesprekken waaruit blijkt dat de betrokkenheid en idealen voor onderwijs zeer groot is in Nederland.  |
| Persoonlijke ontwikkeling, een heel welkome afwisseling van de dagelijkse praktijk.   |
| Weinig, want het was heel duidelijk SLO en een aantal door hen uitgekozen (vak)specialisten in the lead. Wij hebben wel wat dingen kunnen toevoegen, maar vooral wat de inhoudelijk begeleider beviel en wat binnen het stramien van het bureau paste. Wij mochten meedenken, maar ook niet meer dan dat.   |
| Een goede, prettige en zinvolle tijdsbesteding.   |
| Praktijkgerichtheid.  |

|  |
|--|
| Een boost in mijn persoonlijke ontwikkeling en een groter netwerk, dat ervoor kan zorgen dat mijn ontwikkeling doorgaat na Curriculum.nu.  |
| Ik kan op verschillende niveaus (landelijk, schoolniveau, klasniveau) mijn visie verwoorden en beschrijven, waar dit vandaan komt en wat dit betekent. Ik kan hierover in gesprek met alle mensen (wetenschappers, leerlingen, docenten, beleidsmakers, vakexperts) en de zienswijze van hen goed horen om vervolgens mijn visie/de visie van ons leergebied neerzetten en daar een inhoudelijk gesprek over voeren. |
| Een heel andere kijk op het curriculum en ook op mijn rol als docent.  |
| Dat ik met mijn specifieke kennis en vaardigheden daadwerkelijk heb kunnen bijdragen aan de bouwstenen van een nieuw curriculum is voor mij heel waardevol.  |
| Enthousiasme om verder met onderwijsontwikkeling aan de gang te gaan.  |
| Een nieuw netwerk en mooie gesprekken over onderwijsontwikkeling. En dat ik persoonlijk in dit veld prima staande blijf.   |
| Teacher in de lead heeft mij gebracht dat ik op allerlei verschillende niveaus een bijdrage kan leveren in het gesprek wat betreft Mens & Natuur en met samenhang en mede vorm heb morgen geven aan de leerlijnen van wat de leerlingen in Nederland moeten weten, kennen en kunnen in een flexibel inzetbaar curriculum wat toch kaders biedt.  |
| Ontwikkeling, motivatie en de leerling steeds centraal stellen.  |
| Heel bijzonder dat wij zo in de lead waren, gefaciliteerd werden, in de gelegenheid waren ons te ontwikkelen, kortom het was een zeer interessant jaar! Dank daarvoor.   |
| Het mogen participeren in dit proces heeft mij enerzijds inzicht gebracht over de actualiteit en toekomst van het onderwijs en anderzijds het inzicht dat bureaucratie en onwetendheid over het werken met leerlingen soms ver van elkaar staan. Verder heeft hij mij heel veel kennis en contacten met derden gebracht.   |
| Een stevige en heldere visie op de noodzaak van kunst en cultuur in het Nederlands onderwijs.  |
| Ruimte voor persoonlijke inbreng maar vooral ook persoonlijke ontwikkeling.  |
| Invloed op en verantwoordelijkheid voor het onderwijs van de toekomst.   |
| Erkenning van mijn expertise.  |
| Breder nadenken en verbindingen leggen.  |
| Bewustwording van het belang van een goede doorlopende leerlijn, duidelijke doelen en meer overleg met collega's andere gebieden.  |
| Veel meer kennis en overzicht over een proces van curriculumontwikkeling en zin om hier iets mee te doen.  |
| Kennis, ervaring en inspiratie om goed toekomstproof onderwijs te maken.   |
| Een uitbreiding van mijn netwerk van betrokken leraren en andere onderwijsbetrokkenen.   |
| Ik sta steviger in mijn schoenen, ik doe ertoe, weet waar ik het over heb. En ik heb een nieuwe baan :)  |
| Brede vakdidactische verdieping (!!!), uitbreiding van mijn netwerk en oefening in het spreken voor grote groepen.   |
| Minder macht van mensen die net niet snappen wat er echt kan met kinderen.   |
| Meer begrip en inzicht in onze gezamenlijke taak binnen het onderwijs.   |
| <b>Schoolleider (po en vo)</b>   |
| Het heeft mij een enorm trots gevoel gegeven; 'dit hebben we toch maar mooi gefikst met elkaar'!   |
| Meer inzicht, meer samenwerking en vooral heel veel plezier in het ontwikkelen van het onderwijs van de toekomst.  |
| Goed samenwerken, netwerk.   |
| Samenwerkingszin!  |
| Wijsheid, rijkdom, kennis, collega's, netwerken, inspiratie en vooral heel veel motivatie om het onderwijs nog mooier te maken.  |
| Mooie uitdaging om steeds de juiste balans te zoeken tussen erkenning van de vakman/vakvrouw voor de klas (kennis en ervaring benutten) en het inzetten van de beschikbare expertise van begeleiders, vakexperts en wetenschappers.  |
| Kennis van het curriculum van andere vakken – mogelijkheden tot samenwerking zien.   |
| Bewustwording en een bredere blik op curriculum binnen een school.   |





# Antwoorden op de open vragen over inzet na de afronding van Curriculum.nu

## Bijlage 3 Antwoorden Na Curriculum.nu

In deze bijlage presenteren we de antwoorden op de open vragen over eventuele inzet na de afronding van het proces. De open vragen die daarover zijn gesteld, luiden:

- Welke rol zie jij weggelegd voor leden van de ontwikkelteams bij het invoeren van de eindtermen en kerndoelen na de afronding van dit traject?
- Wat wil jij aan OCW meegeven als advies hoe de curriculumherziening in de vervolgfase verder aangepakt kan worden?
- Vind jij het belangrijk dat in een vervolgfase ook sprake is van het principe teacher in the lead?

### Rol dat teamlid ziet bij het invoeren van de eindtermen en kerndoelen na de afronding van dit traject

#### Leerkracht basisonderwijs (incl. sbo en so)

Ik zie onze rol meer in een bijdrage aan een inhoudelijke ontwikkeling van nieuwe eindtermen en kerndoelen (als waarborging van wat er nu ligt). Ik zie minder een rol als 'pleitbezorger' in het land en in de media.

Ik denk dat zij verder moeten gaan waar ze gebleven zijn. In samenspraak met experts vanuit vakverenigingen/SLO/...

Ik verwacht dat een samenwerking tussen vakexperts en experts uit het onderwijsveld een toegevoegde waarde heeft bij het tot stand komen van eindtermen en kerndoelen.

Ik zou het nu in handen leggen van vak- en curriculumexperts, maar de docenten blijven gebruiken als klankbordpanel, met overigens wel een veto- of zwaarwegend adviesrecht.

Verschillende mogelijkheden:

- 1) voor een deel van elk ontwikkelteam: doorgaan in de volgende ronde, zodat kennis over het proces wordt meegenomen;
- 2) als contactpersoon/ambassadeur m.b.t. bekendheid en draagvlak voor de volgende ronde.

Mee blijven schrijven, denken, praten bij de ontwikkeling van de kerndoelen. Trainingen geven aan teams hoe ze met het curriculum kunnen werken.

De ontwikkelteamleden zouden een kritische rol kunnen spelen wanneer de eindtermen en kerndoelen geformuleerd zijn. Zit alles er nog in? Slaan we niet iets over?

Naast deze monitorende functie, zou het ook mooi zijn als degene die dit proces zelf hebben doorlopen ook de kans krijgen om deze ervaringen met anderen te delen in bijv. een workshop of bij het begeleiden van een school.

Ik denk dat het belangrijk is dat een aantal leden van het ontwikkelteam meewerken aan het schrijven van de kerndoelen om ervoor te zorgen dat de bedoeling van het ontwikkelteam goed verwoord wordt in de kerndoelen.

Meedenken over eindtermen. Vormgeven van materiaal dat helpt bij implementatie. Ondersteuning van scholen bij implementatie.

Bewaken van de lijnen die zijn uitgezet – wordt er een juiste vertaalslag gemaakt richting eindtermen en kerndoelen? Inbreng van kennis uit het werkveld.

Ik zie meer mogelijkheden bij de 'invoering' ervan op scholen. Ik denk dat het super waardevol is als de beleidsstukken door ontwikkelteamleden worden vertaald naar het werkveld, hoe kun je dit gebruiken? Hoe kan het waardevol worden voor de docent? Er zijn zulke prachtige zaken bedacht die al in basis te gebruiken zijn, los van de eindtermen en kerndoelen.

Daarnaast denk ik dat het goed is als er een aantal leden uit de bestaande ontwikkelteams nog meewerken aan de uiteindelijke eindtermen/kerndoelen aangezien wij al zo veel van het proces meegemaakt hebben dat je al veel waardevolle informatie hebt. Wel denk ik dat het heel belangrijk is dat er ook andere docenten bij betrokken worden, zelfs in een mogelijk nieuw/kleiner ontwikkelteam. Een nieuwe frisse wind helpt ook heel erg!

Ik zou graag zien dat de leden uit het ontwikkelteam ook betrokken zijn bij de vervolgonwikkelingen. Ik zou bijvoorbeeld zelf ook graag weer meedenken en schrijven aan de kerndoelen.

Verder meedenken, ontwikkelen en implementeren.

Vertegenwoordigers van het 'nieuwe leren'. Eventueel hulp bij integreren.

Ik zou de ontwikkelteams zo veel mogelijk intact houden en verder laten samenwerken met het SLO.

Goede vertaalslag kunnen maken. Maar het is maar de vraag of ze hier na dit proces nog wel zin in hebben. Ik ben er op dit moment wel klaar mee eerlijk gezegd.

Informatiebijeenkomsten geven om keuzes toe te lichten en het stuk te vertalen naar de praktijk. Eventueel scholen begeleiden.

Dit is zeer belangrijk. Zij weten de achterliggende gedachtes bij diverse formuleringen en kunnen het dus goed omzetten in eindtermen en kerndoelen.

Eerst moeten de eindtermen en kerndoelen nog worden geschreven – zou zeker goed zijn weer een ontwikkelteam samen te stellen (met een paar leden van het team, po-vo, en wellicht van de ontwikkelscholen). De inhoudelijke begeleiders zouden daar een rol in moeten spelen aangezien zij goed weten wat ze aan de verschillende ontwikkelteamleden hebben.

|   |
|---|
| Bij de invoering zouden wij wellicht presentaties kunnen geven, scholen (stichtingen) kunnen bezoeken om de kennis te verspreiden.  |
| Leden van ontwikkelteams kunnen als ambassadeur optreden. Er zullen nog veel informatiebijeenkomsten zijn om collega's in het land op de hoogte te brengen van wat het precies inhoudt. Hierbij kunnen de ambassadeurs worden ingezet.  |
| Ik heb me al opgegeven als mogelijke ambassadeur voor de toekomst, ik denk dat veel ontwikkelteamleden nu ook zo in de materie zitten dat zij concrete lesvoorbeelden en materialen kunnen ontwerpen, die het voor scholen veel tastbaarder en werkbaarder gaan maken. Ik zou daar graag aan bijdragen.   |
| Meedenken en formuleren van de eindtermen en kerndoelen vanuit een werkveldexpertise.   |
| Het zou fijn zijn als mensen uit de praktijk mee kunnen denken, ontwikkelen en werken aan een concrete uitwerking van de producten van curriculum naar kerndoelen en eindtermen.  |
| Het zou gek zijn als er na het leggen van het fundament geen ontwikkelteamleden betrokken zijn bij het formuleren van kerndoelen.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hen de kerndoelen laten uitproberen in de praktijk.</li> <li>• Hen betrekken in het vervolgproces.</li> <li>• Hen vertegenwoordigers/ambassadeurs laten zijn bij implementatie.</li> </ul>   |
| Het zou mooi zijn als enkele of meerdere leden van de ontwikkelteams ook bij het vervolg een rol kunnen krijgen. Dit omdat, zoals ik bij een eerder antwoord al aangaf, de processen die doorlopen zijn niet opnieuw doorlopen hoeven te worden en zij nu specialistische kennis binnen hun eigen vakgebied bezitten. Door hier bijna twee jaar mee aan de slag te zijn, zit je zo diep en goed in de stof dat het zonde zou zijn als die kennis en vaardigheden verloren gaan in de rest van het proces.   |
| Leden van ontwikkelteams kunnen het land in gaan om het aan besturen en onderwijsopleidingen te promoten...   |
| De leden zijn nu zo de diepte in gegaan, laat ze ook het verdere traject als ze willen doorlopen. Hierdoor krijg je alleen maar meer duidelijkheid.   |
| Dat de ontwikkelteams ambassadeurs blijven van hun eigen product en een aantal leden meedenkt over de verwerking van het eindproduct in kerndoelen en eindtermen.   |
| Ontwikkelteamleden die samenwerken met andere mensen met kennis en expertise om te zorgen dat er vanuit visie, grote opdrachten en bouwstenen heldere kerndoelen en eindtermen worden geformuleerd. Leden van de teams kunnen ervoor zorgen dat de inhoud zoals hij nu is bedoeld wordt gewaarborgd in kerndoelen en eindtermen.  |
| Een deel van het team inzetten in het vervolgproces, zodat gemaakte afwegingen helder blijven.  |
| Ik vind dat in ieder geval een deel van de leden betrokken moet blijven bij het vervolgproces, zodat de feitelijke inhoud van het huidige proces niet verloren gaat. Of dat dingen toch anders worden geïnterpreteerd. Of er discussies worden herhaald.  |
| Betrokkenheid bij de doorvertaling.   |
| Voorlichting/advies/training.   |
| Ik denk dat het heel belangrijk is om gebruik te maken van de huidige ontwikkelteamleden. Wanneer je nieuwe mensen ermee verder laat werken, ben ik bang dat je veel van de essentie kwijt gaat raken van de producten die nu ontwikkeld zijn. De gedachte die erachter zit en de nuances raak je dan kwijt. Wie graag door zou willen gaan zou daar ook de gelegenheid voor moeten krijgen, vind ik. Nu kunnen we al inzetten op het informeren van scholen, verenigingen door de ontwikkelteamleden. Zij zitten heel goed in de materie en kunnen goed informeren. Welke rol ze verder zouden moeten hebben weet ik niet, omdat ik nog niet weet hoe het verder zal gaan. |
| Ik denk dat het belangrijk is dat ze gekoppeld blijven aan het leergebieden. De bouwstenen zijn zorgvuldig ontwikkeld en zou jammer zijn als ze anders worden uitgelegd.  |
| Als klankbordgroep/toetsing. Er is flink wat inhoudelijke kennis aanwezig bij de ontwikkelteams, zonde om dit niet te gebruiken.  |
| Borgen van het oorspronkelijke plan. Dat wat we bedoeld hebben in de bouwstenen, ook zo in de eindtermen/kerndoelen komen te staan. Als andere mensen met ons werk aan de slag gaan, bestaat de kans dat ze het anders interpreteren of invoeren.   |
| Dat van elk ontwikkelteam mensen betrokken blijven: teachers nog altijd in the lead!  |
| <b>Leerkracht voortgezet onderwijs</b>  |
| Hetzelfde als nu, maar dan met meer achtergrondinformatie.  |
| Ik zou de teamleden graag verder laten ontwikkelen in een soortgelijke constructie als nu aan de orde was.  |
| Wij hebben het curriculum geschreven en zijn er dus volledig ingedoken. Het lijkt me zonde als hier in het vervolgtraject niets meer mee wordt gedaan.  |

|   |
|---|
| <p>Om kerndoelen en eindtermen te formuleren, lijkt het mij zeer wenselijk als er van elk ontwikkelteam mensen betrokken blijven. Eigenlijk gaat het proces nu echt pas beginnen en dan zou het vreemd zijn als de mensen die aan de basis hebben gestaan er niet meer aan meewerken. En niet alleen om nu alles uit te werken, maar ook over 5 jaar als je met zijn allen weer kritisch zou moeten gaan kijken of het curriculum dan misschien weer herzien zou moeten worden.</p> <p>Bovendien denk ik dat het nuttig zou kunnen zijn als deze mensen ook na vaststelling van de kerndoelen en eindtermen op scholen kunnen gaan helpen met het implementeren. Dus dat zij scholen door heel Nederland bezoeken en hen van advies en hulp voorzien om op die school een slag te kunnen gaan maken.</p> <p>En ook zouden we de inspectie van advies kunnen voorzien als het gaat om een kader van inspectie te kunnen formuleren.</p> <p>En we zouden nauw contact moeten blijven houden met de uitgeverijen om vinger aan de pols te houden bij de ontwikkeling van methodes.</p> <p>En de toetsing (bijvoorbeeld Cito) zou in samenspraak met ons herzien kunnen worden.</p> <p>En de lerarenopleidingen hebben wellicht mensen nodig om de leraren de 'nieuwe' dingen bij te brengen.</p> |
| <p>Een deel van de leden zou kunnen helpen bij de praktische kant van de herziening. Scholen bezoeken, presentaties geven, meedenken in de praktijk, vakdidactische adviezen geven per leergebied.</p> <p>Andere leden (waaronder ikzelf) kunnen goed meewerken aan de eindtermen en de kerndoelen. Maar ook de inhaalslag maken voor Bovenbouw H/V en consultatie-/feedbackbijeenkomsten organiseren met andere partijen zoals het CITO en uitgeverijen.</p> <p>Ook een bezoek aan een school met een verwant buitenlands curriculum zou ik ook niet gek vinden. Hoe gaat het daar in de praktijk?</p> <p>Er is nog genoeg te doen!</p>  |
| <p>Het zou mooi zijn als enkele leden van de ontwikkelteams kunnen meewerken aan de ontwikkeling van eindtermen en kerndoelen. Die selectie van ontwikkelteamleden zal zorgvuldig gemaakt moeten worden, omdat niet elk ontwikkelteamlid sterk is in juist het ontwikkelen van die doelen. Het lijkt me belangrijk dat het construeren van die doelen in nauwe samenwerking met curriculummakers (SLO), vakvereniging(en) en experts/vakdidactici geschiedt.</p>  |
| <p>Betrokkenheid bij formuleren kerndoelen en eindtermen – er zit een interpretatieslag tussen – waarborgen dat dit klopt met elkaar en een rol met vertaling naar de praktijk – doorkijkjes beschrijven et cetera.</p>   |
| <p>Héél graag zou ik voor beschikbare, gemotiveerde leden van ons ontwikkelteam weer een rol zien weggelegd (ik zou het zelf in elk geval bijzonder op prijs stellen hierbij betrokken te worden!). We hebben als team telkens heel goed kunnen samenwerken en gestelde deadlines behaald. Op basis van de talrijke, zéker ook voor 'het vervolg' richtinggevend gesprekken die we binnen het team én met deskundigen hebben gehad, denk ik dat we goed in staat zijn (begeleid) de vertaalslag naar eindtermen en kerndoelen te maken.</p>   |
| <p>Meelezen en advies geven tijdens het schrijven van de eindtermen.</p> <p>Daarnaast als adviseur in het land functioneren, workshops en trainingen geven. Zou fijn zijn als het curriculum-bureau dit kan aansturen.</p>  |
| <p>Ik zou graag betrokken zijn bij het uitwerken van eindtermen en kerndoelen. Enerzijds omdat woorden toch altijd afhankelijk zijn van hoe ze geïnterpreteerd worden en het jammer zou zijn als onze producten anders geïnterpreteerd worden en uitgewerkt worden dan ze bedoeld zijn. Anderzijds om betrokken te blijven in het proces, een inhoudelijke bijdrage te mogen leveren aan het proces vanuit de lespraktijk en om nog meer de diepte in te gaan qua kennisontwikkeling. En het belangrijkste voor mij is om die waardevolle gesprekken te kunnen blijven voeren met stakeholders en vakexperts.</p>   |
| <p>Een deel van het team zou betrokken moeten blijven bij de uitwerking, maar aangevuld met andere geïnteresseerde leraren en experts.</p>  |
| <p>Sommige leden zouden wel kunnen meewerken aan eindtermen en kerndoelen, maar niet iedereen heeft daar de benodigde kennis en competenties voor.</p>  |
| <p>Actueel houden.</p>  |
| <p>Het zou goed zijn als de teams erkend worden als gesprekspartner bij dit proces.</p>   |
| <p>Het verder uitwerken van de bovenbouw: ik zou hierin graag participeren.</p> <p>Het verzorgen van informatiebijeenkomsten, workshops e.d.: ik zou dit heel graag doen, maar dan moet mijn school hier wel voor gecompenseerd worden. Ik wil vooral ook niet al te veel thuis weg zijn rond het ontbijt en avondeten. Het is nogal een belasting voor het thuisfront geweest.</p> <p>Ambassadeurschap online en offline: zie de opmerkingen hierboven.</p>  |
| <p>Helpen met de ontwikkeling van de kerndoelen en eindtermen.</p>  |
| <p>Ik zou graag in de praktijk met scholen/docenten/docentenopleidingen/masteropleidingen aan de slag gaan. Met dat wat we ontwikkeld hebben goede projecten ontwikkelen waar het leergebied sterk naar voren komt. Zo creëren we draagvlak, bekendheid en al veel materiaal dat gebruikt en gedeeld kan worden. Goed om dit ook in een website vorm te geven.</p>  |

Daarnaast ga ik volgend jaar naar de bovenbouw en zou graag meeschrijven met de eindtermen en kerndoelen. Ook lijkt het me goed om met methodemakers na te denken hoe we een andere vorm bedenken, die voor iedereen makkelijk hanteerbaar is, waarbij mensen snel eigen projecten kunnen ontwerpen. Dit zodat we niet precies een methode volgen maar onderwijs maken, passend bij de school waar men werkzaam is en de klas die men les geeft. Binnen ons leergebied zijn daar ideeën over: Kun je een kaartenbak/website maken waardoor docenten zelf gemakkelijk lessen ontwerpen. Belangrijk dat dit ook goed hanteerbaar is voor po-docenten.

De vertaalslag van bouwstenen naar wat het betekent voor de scholen.

Maak in het vervolgtraject gebruik van de knowhow die de leden van de ontwikkelteams hebben opgebouwd. Zij hebben in een periode van anderhalf jaar niet alleen binnen het ontwikkelteam, maar ook met veel stakeholders een enorme hoeveelheid kennis opgebouwd. Maar dat niet alleen. Ze hebben het proces helemaal meegemaakt en hebben dit nog op hun netvlies. Zij weten het best waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt. Het zou heel raar zijn om daar geen gebruik van te maken.

Belangrijk:

Een vertegenwoordiging van de huidige ontwikkelteams is betrokken bij het vervolgtraject!

Rollen:

Ambassadeur, onderwijsontwikkelaar, stimulator.

Het ontwikkelteam moet een rol krijgen. Niet iedereen, maar degene die willen en de capaciteiten hebben om op dat abstractieniveau te kunnen werken.

In eerste instantie denk ik eraan om mee te denken en te werken aan de formulering van de kerndoelen en eindtermen, mede omdat we expert zijn bij de ontwikkeling van de verschillende bouwstenen.

Verder zie ik mijzelf ook (bij voorkeur in eerste instantie binnen de stichting in verband met draagvlak van besturen en schoolleiders) collega's van de vakgebieden binnen Mens & Natuur coachen om de kansen en mogelijkheden te gaan zien van de bouwstenen en hoe die voor een bepaalde school ingezet zouden kunnen gaan worden. Mede daardoor zou ook input verkregen kunnen worden voor de aanzet en de ontwikkeling van de kerndoelen en eindtermen van de bouwstenen.

Ook werd er gesproken dat er constant gekeken moet worden naar het curriculum. Er is een voorstel gedaan dat vakverenigingen hier een groot aandeel in zouden kunnen krijgen. De ontwikkelteams zouden hier ook aan deel moeten nemen, zij weten immers alles van het doorlopen proces, de visie en gedachtegangen en kunnen naar mijn mening goed kijken of de waarden binnen het curriculum behouden blijven.

Diegenen die zouden willen, mee laten helpen aan het eventuele vervolg. Persoonlijk zou ik er graag vanaf het begin tot aan het eind bij willen zijn om van het gehele proces te kunnen leren en mijn steentje bij te kunnen dragen aan deze nieuwe stap.

Ontwikkelteamleden kunnen opgenomen worden in een vervolgtraject en anders, indien gewenst geconsulteerd worden bij onduidelijkheden over de bedoelde ingezette koers.

Het zou zeer wenselijk zijn dat leden van het ontwikkelteam betrokken blijven bij het proces. Enerzijds als ambassadeur om als een olievlek te dienen anderzijds om mee te participeren bij het SLO om de eindtermen en kerndoelen te herzien.

Als intermediair in het po en vo: collega's in het land ondersteunen, coachen en mee samenwerken om het kunstonderwijs naar een hoger niveau te tillen.

Door samen de kennis en vaardigheden te verankeren in het onderwijs: coachen op didactisch en pedagogisch vlak en ondersteuning op het gebied van vakinhoudelijke kennis en vaardigheden van onze collega's in het land. Daarnaast hebben wij ook te maken met het culturele veld: instellingen en musea. Als ambassadeurs kunnen wij inhoudelijk veel betekenen.

Ook is het nodig dat er op pabo's en hogescholen en universiteiten nieuwe input komt op het gebied van kunstonderwijs. Onze ontwikkelteamleden kunnen op al deze terreinen een grote rol spelen om de invoeren goed, helder en vakinhoudelijk naar een hoger plan te tillen.

Ik zou daar graag bij betrokken worden. Vooral om mondeling duiding te geven aan ons eindproduct.

Zij kunnen aangeven wat in de huidige kerndoelen en eindtermen in de praktijk goed werkt (inspireert) en wat voor onduidelijkheden zorgt en/of gedateerd is. Daarnaast kunnen ze bij het ontwikkelen testen of de nieuwe kerndoelen en eindtermen dit verbeteren. Ook kunnen ze hierover met collega's in gesprek. Van docent tot docent in gesprek is soms prettiger dan bijvoorbeeld van wetenschapper tot docent.

Er moet zeker een vervolg komen en gezien de continuïteit ook leden van de ontwikkelteams daarbij betrekken.

Scholen helpen bij het implementeren, op congressen workshops geven, mee blijven denken bij het formuleren van de eind- en kerndoelen al is het maar in een klankbordgroep. Houd ons aangehaakt.

Ik denk dat het belangrijk is dat wij meewerken aan de ontwikkeling van de eindtermen en kerndoelen (in kleinere samenstelling) om de input vanuit de docenten te bewaken.

Meedenken en meeschrijven. Samen ontwikkelen.



|  |
|--|
| Ambassadeursschap. Begeleiding van implementatie in het werkveld. Pilots draaien in hun eigen onderwijspraktijk.   |
| Voor sommige leden van ons team zie ik een grote rol bij het verder ontwikkelen van eindtermen en kerndoelen. Hiernaast zouden wij betrokken moeten worden bij het ontwikkelen van nascholingen en het schrijven van voorbeeldmateriaal (zowel voor M&N als samenhangmateriaal), zodat de ideeën die ten grondslag liggen aan het curriculum ook daadwerkelijk in de uitvoering terechtkomen.  |
| Niet zo veel. Inhoud is duidelijk. Al zou een groep docenten per leergebied wel een check moeten doen op of dat wat de eindtermen en kerndoelen worden ook in lijn is met het curriculum.  |
| Dat ze eerste de tijd krijgen om te luisteren (onderzoeken) naar het veld om te komen tot de belangrijkste wensen die er leven.  |
| Ik weet niet precies wat hier wordt bedoeld met 'het invoeren van de eindtermen en kerndoelen'. Deze zullen eerst moeten worden uitgewerkt lijkt me. Ik heb geen antwoord op deze vraag.   |
| In teams meedoen met verdere uitwerking.   |
| Het zou heel verstandig zijn als docenten op een soortgelijke manier betrokken/verantwoordelijk worden voor het opstellen van de nieuwe eindtermen/curricula.  |
| <b>Schoolleider (po en vo)</b>   |
| Het lijkt mij heel verstandig als de huidige teams niet compleet ontmanteld worden. Geheel nieuwe teams die het stokje overnemen, zorgen ervoor dat discussies opnieuw gevoerd gaan worden. Het lijkt mij dan ook wijs dat een afvaardiging vanuit de teams het werk voortzet in het vervolgtraject. Vanzelfsprekend aangevuld met nieuwe mensen.  |
| Ik denk dat de kennis en vaardigheden die de leden van de ontwikkelteams in het proces hebben opgedaan, niet verloren mogen gaan. Niet alle leden zullen verder gaan, maar de mensen die dat wel willen kunnen blijven meedenken bij de uitwerking.  |
| Schoolleiders overwegen samen door te gaan als ambassadeurs.   |
| Ambassadeurs en medeontwikkelaars van kerndoelen en eindtermen.  |
| Wellicht mee maken?  |
| Meewerken aan de ontwikkeling van de doorgaande leerlijn.  |
| In bovenstaande vragen heb ik daar al enigszins antwoord op gegeven. Het is van belang om de expertise te benutten die in deze periode is opgedaan. Het intensieve proces heeft gezorgd voor veel kennis van zaken. De weg ernaar toe is soms van belang om toe te kunnen lichten waarom bepaalde beslissingen zijn genomen. Ik zou graag een ambassadeursrol op me willen nemen om dat proces toe te lichten en te vertellen hoe en waarom het curriculum zo tot stand gekomen is. De achterban moet nog erg meegenomen worden in wat de kansen en mogelijkheden zijn. Voor mij zelf is het meer een implementatie-'opdracht' dan een beschrijvende opdracht. Ik zou een aantal collega's van ons ontwikkelteam graag een rol zien hebben in het beschrijven van eindtermen en schrijven richting kerndoelen. De samenwerking met mensen uit het werkveld blijft van belang. Weet waar je vandaan komt en waar het curriculum in de eerste plaats moet worden uitgevoerd. |
| Er is veel geïnvesteerd in de huidige ontwikkelteamleden. Deze investering zou ik zeker benutten in het vervolgtraject!  |
| Eindtermen en kerndoelen moeten door experts worden opgesteld, s.v.p. niet alleen door SLO. Hier zit bepaalde kennis onvoldoende. De vernieuwing komt vanuit het team, vanuit het veld dus.  |
| Een leidende rol binnen de school wat betreft curriculum- en PTA-herziening/-ontwikkeling. Docenten zoeken die hier een leidende rol in willen hebben parallel aan een MT. Samen met schoolbesturen dus zoeken naar de juiste persoon voor in de schoolorganisatie.  |

### Advies van teamleden aan OCW over de aanpak van de curriculumontwikkeling in de vervolffase

|   |
|---|
| <b>Leerkracht basisonderwijs (incl. sbo en so)</b>  |
| Laat de teacher in the lead en durf los te laten, nog meer dan nu het geval was.  |
| Ga voor een continu proces, in plaats van grootschalig eens in de zoveel jaar. Leerkrachten kunnen heel goed eigenaar zijn van dit proces, zij zijn de professionals op de werkvloer en weten wat nodig is.   |
| Zie boven en reserveer een realistisch tijdsbestek hiervoor. Liever tijd over dan tekort.   |
| Blijf focus houden op het 'wat', hoewel ten aanzien van het 'hoe' een uitspraak over de plek en organisatie van onderwijs in burgerschap en digitale geletterdheid zeer wenselijk is. Verder: de nieuwe (bouwstenen voor) kerndoelen sturen aan op meer samenhang en het maken van eigen keuzes door docenten. In het po loop je er echter tegenaan dat docenten geen vakexperts zijn. Een pabostudent krijgt bijvoorbeeld in zijn hele opleiding (!) maximaal 10 lessen aardrijkskunde. Met andere woorden: huidige docenten ontberen kennis, vakvaardigheden en |

|   |
|---|
| <p>didactiek om überhaupt verantwoorde keuzes te maken. Na alle aandacht voor rekenen en taal wordt het hoog tijd dat er breed wordt ingezet op M&amp;M, M&amp;N en burgerschap in het po. De kerndoelen willen duidelijker inzetten op de hoofdoelen van onderwijs, betekenisvolle verbindingen en maatschappelijke vraagstukken. Met andere woorden: het gaat om het betrekken van leerlingen bij de wereld, taal en rekenen zijn daarbij voorwaardelijke gereedschappen, maar laten we ons nu eens richten op waar het echt over moet gaan.</p>  |
| <p>Betrek de lerarenopleidingen er nadrukkelijker bij t.a.v. 1) het opleiden van nieuwe leerkrachten en docenten 2) het professionaliseren van zittende leerkrachten. Dit zou heel mooi in wisselwerking kunnen, door de inhoudelijke verbinding tussen opleidingen en werkveld/(stage)scholen te versterken.</p>   |
| <p>Neem het over!</p>   |
| <p>Zorg voor duidelijke kerndoelen en eindtermen die zowel de samenhang stimuleren tussen leergebieden als de mogelijkheid tot gefragmenteerd onderwijs tegengaan. Laat hierbij leden uit het eerdere traject meelezen.</p>   |
| <p>Kijk goed welke voorwaarden nodig zijn om goed onderwijs vorm te geven. Te denken valt aan goed ingerichte en voldoende gymzalen, goed gekwalificeerde leerkrachten in het basisonderwijs (vakleerkracht of vakspecialist die aan alle groepen in een school lesgeeft) en een onderwijsinspectie die controleert of een school de kerndoelen voor bewegingsonderwijs haalt.</p>  |
| <p>Brede aandacht voor implementatie. Ga ervan uit dat het een meerjarenproject wordt als je het goed wil doen.</p>   |
| <p>Uiteindelijk moet dit bij de leerkracht gaan leven – aandacht voor implementatie. Hoe wordt de school/leerkracht daadwerkelijk bereikt en blijft dit niet steken in een van de lagen daarboven?</p>  |
| <p>Methodemakers zullen met de kerndoelen aan de slag gaan – aandacht voor brede vaardigheden naast kennis.</p>   |
| <p>Het mag veel praktischer gemaakt worden! We hebben docenten nu regelmatig gevraagd om feedback te geven en deze feedback komt vooral op de ‘beleidsmatige kant’. Zodra wij bij bijeenkomsten waren, werd iedereen enthousiast van wat er bedacht is. Want we konden het in ‘normale bewoording, in een paar zinnen’ uitleggen. Dat helpt echt! Daar wordt een leerkracht blij van. Leerkrachten willen geen feedback geven op een bestand van 100 pagina's, maar zien hoe zij dit kunnen gebruiken. Dit is echt nodig om het draagvlak te krijgen. Als daarin geïnvesteerd wordt, dan wordt het een prachtig, waardevol project waar we nu de basis voor hebben gelegd. Waarin de overladenheid teruggedrongen kan worden, er veel meer samenhang heerst (vanuit een logische basis) en waar leerkrachten enthousiast van worden! Dit lukt echter alleen als we doorgaan naar de praktische kant van dit alles en niet blijven hangen in ‘een heleboel woorden’.</p> |
| <p>Geef het een vervolg door de leden van het ontwikkelteam te vragen mee te gaan naar de volgende fase.</p>  |
| <p>Teams van vakdidactici, wetenschappers en leraren die proces voortzetten.</p>  |
| <p>Zie de ontwikkelteamleden als experts. Zij kunnen continu toetsen of de kerndoelen in de praktijk haalbaar zijn en kunnen aanzienlijk helpen met het terug dringen van de overladenheid. Laat deze klus niet alleen over aan experts over die niet op de werkvloer binnen het onderwijs komen.</p>   |
| <p>Keuzes durven maken.<br/>Leerkrachten blijven betrekken.</p>   |
| <p>Structurele bijeenkomsten centraal in Nederland of groepen verdelen per provincie en centraal in die provincie bijeenkomen. Voor mij was het namelijk een belemmering dat ik heel Nederland door moest vanuit Brabant.</p>   |
| <p>Zorg ervoor dat leerkrachten betrokken worden bij de uitwerkingen in eindtermen en kerndoelen, liefst leden van de huidige ontwikkelteams. Geef ze daarvoor tijd, ruimte en geld. Een goede inhoudelijk begeleider is daarbij weer essentieel.<br/>Zet de expertise van de ontwikkelteamleden in bij de implementatie op alle scholen in Nederland.<br/>Zorg voor positieve en opbouwende berichtgeving over de curriculumherziening – wees zelf als OCW ook ambassadeur/draag de noodzaak van een nieuw curriculum uit, zorg dat de feiten juist worden weergegeven, weerleg foute berichtgeving.</p>   |
| <p>Nieuwe teams vormen met andere samenstelling die hieruit de kerndoelen gaan destilleren.</p>   |
| <p>Ik denk dat er nog heel veel te halen is op het gebied van samenhang en op die manier kun je ook nog een flinke slag slaan wat betreft de overladenheid. Ik zou willen adviseren om een groep van experts, en daar kunnen ook leerkrachten en schoolleiders van de huidige fase bij zijn, het totale product opnieuw te laten bekijken. Ook een herziening in de vorm van eenduidig taalgebruik en opbouw is mijn inziens nog nodig voorafgaand aan daadwerkelijke introductie in het veld. Scholen vragen om praktische handvatten en heldere doelen. Het is nu nog erg abstract en hier en daar veel te wollig. Dat verdient nog tijd, energie en aandacht.</p>  |
| <p>Luister naar mensen uit het werkveld, zorg dat mensen gehoord kunnen worden.</p>   |
| <p>Geef ruim(er) de tijd.</p>   |
| <p>Blijf naar de kern kijken en laat politieke en andere belangen aan de scholen om uit te voeren. Een zo politiek vrij mogelijk curriculum dat gaat over het leren van leerlingen is het grootste doel.</p>  |
| <p>Maak het concreet! Pas dan zullen leerkrachten er handen en voeten aan kunnen geven.</p>   |

Plan het vervolg in vanaf de start van het schooljaar in plaats van halverwege en kondig dit tijdig voor de zomervakantie aan.

Bied scholen de mogelijkheid om op een studiedag feedback te geven op de tussenproducten! Iedere school heeft zijn handen vol aan de eigen schoolontwikkelingen en maken van Curriculum.nu geen prioriteit als dit 'er even tussendoor' komt.

Last but not least: maak het korter, overzichtelijker en leesbaarder. De opbrengsten zijn nu te omvangrijk en mede daardoor niet goed leesbaar voor een doorsnee leerkracht bij wie de werkdruk al als hoog wordt ervaren. Dit hoor ik nu heel veel in mijn directe omgeving...

Neem een deel van de ontwikkelteamleden en een deel van de 'stakeholders' (vakverenigingen/vakexperts/andere betrokkenen), schrijf desnoods een nieuwe sollicitatieprocedure uit. Daarbij is het van belang opnieuw kritisch te kijken naar diversiteit en vertegenwoordiging van alle doelgroepen.

Van daaruit kun je dan met elkaar het product dat er nu ligt vertalen naar kerndoelen en eindtermen.

Het verdient niet de voorkeur weer op de huidige producten te gaan schieten of deze zelfs te herschrijven. Deze producten zijn ontstaan na bijna twee jaar hard werken en kritisch afwegen wat met feedback gedaan is. Ze zijn niet zomaar ontstaan en kunnen dus ook niet zomaar opzij geschoven worden.

Aansluitend op bovenstaande: ... toch denk ik dat het daarnaast nodig is dat de juiste mensen van Curriculum.nu het met de juiste mensen moeten delen in het land. Ik heb gemerkt dat Ingrid Brummelman bij een AVS-bijeenkomst veel teweegbrengt. Als we kennis en verandering willen in onderwijsland, zijn het de schooldirecteuren die er weet van moeten hebben en een belangrijke rol mogen gaan oppakken in dit veranderingsproces.

Laat dezelfde teamleden in het traject.

Betrek leerkrachten bij de curriculumherziening. Organiseer workshops, een conferentie, waar leerkrachten aan de slag kunnen met de nieuwe kerndoelen en eindtermen. Pas als leerkrachten hebben ervaren dat het werkt, gaan ze het toepassen in hun eigen dagelijkse praktijk. Het is zo belangrijk dat leerkrachten de doelen achter de methodes gaan zien en in gaan zien hoe waardevol hun praktijkkennis is. Veel waardevoller dan die methode die een uitwerking is van het doel dat je moet halen. Ik denk dat als meer leerkrachten dat inzien, dat de ervaren werkdruk ook een stuk omlaag gaat.

Tijdens het formuleren van kerndoelen en eindtermen leraren informeren. Er zijn nog veel mensen die niet weten dat dit gaande is of in welke vorm. Zorgen dat leraren zich gehoord voelen en ook mee kunnen denken op een manier (feedback?). Samenhang moet worden uitgedragen en er moeten scholingen en lesideeën komen.

Accepteer het hele pakket, dat is het weloverwogen pakket en dat maakt mooi nieuw onderwijs. Ga snel in gesprek over (staats)examens en neem docenten daar in mee.

Voortzetting van ontwikkelteam DG in nauwe samenwerking met wetenschap en curriculum ontwikkelaars.

Ik vind het heel goed dat Curriculum.nu zich richt op alle doelgroepen. Zo krijgen alle leerlingen eenzelfde basis. Bij de uitwerking ervan wil ik graag adviseren om nog speciale aandacht te geven voor praktijkonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs, en in het bijzonder de ZML-/MG-leerlingen. Voor deze laatste doelgroep vormen de grote opdrachten een heel goede basis voor nieuwe kerndoelen, maar bij de bouwstenen zou nog een slag gemaakt moeten worden.

Maak gebruik van de expertise van de leerkracht, de huidige ontwikkelaars. Neem het veld, vooral het basisonderwijs goed mee, want het blijft moeilijk voor ze om aan te haken. De laatste feedbackperiode viel ook weer in een lastige tijd (afroenden schooljaar en een deel van de zomervakantie). Daardoor mis je toch ook weer het po... Houd hier goed oog voor.

Sommige teams of leerkrachten zijn erg behoudend. Geef ook dan de ruimte bij de curriculumherziening dat dit zowel in het groot als in het klein kan plaatsvinden. Dat passend is bij de school en vooral mensen stimuleert om door te gaan.

Er komt heel veel op mensen in het onderwijs af. Het lerarentekort is nu een enorm probleem! Dit mag geen belemmering zijn voor het proces van de curriculumherziening. Hoe kom je de scholen hierin tegemoet, want ze moeten al zo veel. Laat het daar niet stuk op lopen.

Intervisie bijeenkomsten tussen ontwikkelaars en ontwikkelteamleden.

Mooi?

- Professionalisering van lerarenopleidingen/leerkrachten.
- Kennisplatform waarop kennis kan worden gedeeld door meerdere sectoren(docenten, bedrijfsleven, wetenschap, kennisinstellingen).
- Goede infrastructuur/middelen voor alle scholen (rol overheid en bedrijfsleven).
- Lokale kennisinstellingen een rol geven in ondersteunen scholen(bibliotheken/POI).

Blijf zo veel leerkrachten erbij betrekken!

Voldoende tijd!!!

Denk na hoe belangrijke stakeholders direct vanaf het begin, op een constructieve manier, betrokken kunnen worden.

Geef de mensen die meewerken/denken in de vervolgfase een passende vergoeding (wat betreft leerkrachten/docenten: individueel, niet via besturen (afhankelijk van bestuur hoe dit verloopt)).

#### Leerkracht voortgezet onderwijs

Een cyclisch proces van 5 jaar.

Een vervolgtraject met weer 'teachers in the lead' en ontwikkelscholen met pilots. Het werkveld blijft op deze manier mooi betrokken. Zo kunnen we er met z'n allen een succes van maken!

Zie alle hierboven genoemde punten!

Eigenlijk: vergeet ons niet en benut onze kennis en kunde!

Het zou goed zijn als OCW de meegegeven 6/7 adviezen van de Coördinatiegroep heel serieus nemen. Het al dan niet opvolgen van deze adviezen is cruciaal voor het wel of niet slagen van de curriculumherziening.

Ik refereer naar een bijeenkomst met o.a. Ingrid tijdens de ontwikkelsessie.

Maak teams die bestaan uit docenten, experts, vakdidactici, SLO'ers. Juist de mix is nodig om tot een hoogwaardig product te komen. Teachers in the lead is een mooi principe, maar in de vervolgfase moeten docenten echt samenwerken met experts.

Er was een kloof tussen ontwikkelteams 'in the lead' en een coördinatiegroep die wel aanstuurt, maar niet altijd aanwezig/zichtbaar was – dat werkte niet altijd even goed, dus ik zou niet volgens die structuur werken.

In elk geval met een aantal vertegenwoordigers van de verschillende, bestaande ontwikkelteams. Zij zijn bekend en vertrouwd met de materie en 'kunnen meteen aan de slag' resp. hoeven niet eerst uitvoerig ingewerkt te worden. Dat lijkt mij met het oog op een voortvarende implementatie ook gewenst!

Zorg voor een snelle aansluiting met het actualiseren van de examenvakken, dat er niet te veel tijd tussen gaat zitten.

Maak gebruik van docenten met aanvullend wetenschappers.

Zorg voor bij en nascholing en extra informatie (door bijv. teamleden) voor docenten.

In het vervolg zou een samenwerking met de stakeholders en vakexperts waarin deze twee meeschrijven wenselijk zijn. Dit moet op vaste dagen gebeuren waarbij iedereen aanwezig is. Er moet voldoende tijd komen om bijeenkomsten voor te bereiden en in te lezen. Een mix van stakeholders, SLO, vakexperts en ontwikkelteamleden lijkt mij wenselijk.

Draagvlak creëren door loting. Om een representatieve groep te krijgen die feedback geeft of als meting voor het draagvlak zou er een loting gehouden moeten worden. Het lijkt er namelijk op dat feedback niet gegeven wordt door leraren die representatief zijn voor de beroepsgroep.

SLO alleen in een adviserende rol.

Actueel houden.

Voor burgerschap in het bijzonder is betrokkenheid bij het opstellen van examenprogramma's in de bovenbouw van het vo van groot belang: anders is het niet duidelijk hoe de leerlijnen worden voortgezet.

Geef een grote rol aan de ontwikkelteamleden t.a.v. informatieverstrekking richting de politiek.

Maak niet te veel haast met de invoering. Eerst goed uitgevoerde pilots met een grondige evaluatie.

Zorg voor scholing daar waar nodig en faciliteer docenten om zich goed voor te bereiden in tijd.

Het lijkt me goed om, in de periode dat de kerndoelen herzien worden, er doorgewerkt wordt aan het vormgeven van het nieuwe curriculum. Dit zodat het draagvlak en de bekendheid groeit en er al veel praktijkvoorbeelden ontwikkeld kunnen worden. Ik zie dit voor me met scholen, docenten, docentenopleidingen en masteropleidingen. Met dat wat er ontwikkeld is goede projecten ontwikkelen in de praktijk waar het leergebied sterk naar voren komt. Deze praktijkvoorbeelden zou ik delen zoals nu de informatie gedeeld wordt: middels een website, nieuwsbrief en filmpjes.

Ook lijkt het me goed om met methodemakers na te denken hoe we een andere vorm bedenken, die voor iedereen makkelijk hanteerbaar is, waarbij mensen snel eigen projecten kunnen ontwerpen. Dit zodat we niet precies een methode volgen maar onderwijs maken, passend bij de school waar men werkzaam is en de klas die men les geeft. Binnen ons leergebied zijn daar ideeën over: kun je een kaartenbak/website maken waardoor docenten zelf gemakkelijk lessen ontwerpen? Belangrijk dat dit ook goed hanteerbaar is voor po-docenten.

Belangrijk bij de eindtermen en kerndoelen is dat er goed gekeken wordt naar dat de inhoud niet dichtgetimmerd wordt en tegelijkertijd voldoende houvast biedt. Deze balans is essentieel.

Constant proces, waarbij altijd docenten betrokken zijn in samenwerking met de andere betrokkenen.

Betrek de leden van de ontwikkelteams, zo veel mogelijk, in het vervolgproces. Het is gebleken dat de leraren en schoolleiders uit de ontwikkelteams, mits goed begeleid, een heel goede schakel kunnen zijn in dit ontwikkelproces: ze staan in de dagelijkse onderwijspraktijk, en zijn tegelijkertijd goed in staat op landelijk niveau na te denken over de kern van hun leergebied en om daar in samenspraak met allerlei partijen tot een goed verhaal te komen. Het is niet alleen in theorie zo, maar de ervaring van de afgelopen anderhalf jaar bewijst dat het werkt.

Combinatie van ontwikkelteamleden en experts, waarbij het ontwikkeltraject inhoudelijk transparant is.

|  |
|--|
| Ten eerste moet het verhaal Curriculum.nu het land in, de nieuwe basis van het onderwijs. Tijdens implementatie moeten hogescholen mee veranderen. En een controlemechanisme of scholen daadwerkelijk doorontwikkelen.   |
| Naast dat er kerndoelen en eindtermen geschreven worden zou ik als advies mee willen geven aan OCW dat er gekeken moet gaan worden hoe de invoering van het curriculum tot een succes kan worden gebracht. Het curriculum gaat namelijk over het 'wat'. OCW zou zeer goed na moeten gaan onder welke voorwaarden dit curriculum een succes kan worden en dan spreken we over het 'hoe', te denken valt dan aan lerarenopleidingen, onderwijsinspectie, professionalisering en mindset in de breedte van docenten.  |
| Wees duidelijk in de lijn en realistisch in het tijdpad.<br>Houdt vast aan gemaakte keuzen, het oor niet (te veel) laten hangen naar criticasters.   |
| Dat vo-leden van het ontwikkelteam de mogelijkheid krijgen te participeren in het vervolgtraject over de aanbevelingen van de bovenbouw.<br>Dat er leden van het ontwikkelteam ambassadeur worden om als een olievlek te dienen voor het verspreiden van de opbrengsten van Curriculum.nu.<br>Dat er leden van het ontwikkelteam gevraagd worden om aan te sluiten bij SLO om de herziening van de eindtermen en kerndoelen vorm te geven.   |
| Maak heldere en transparante afspraken met alle collega's en vakverenigingen in het land. Draag zorg dat er geen verwarring of onduidelijkheid ontstaat en vooral: zorg dat de invoering niet een opgelegd nieuw plan wordt, maar zorg dat iedereen zich betrokken voelt en ook actie onderneemt.<br>Teacher in de lead is een prachtig concept, dat iedere docent in po en vo zou mogen en kunnen ervaren. Tijdens de laatste ontwikkelsessie heb ik meerdere plannen en ideeën al voorgelegd aan OCW.  |
| Experts vanaf het begin meteen samen aan tafel met docenten.   |
| Neem ons werk als uitgangspunt. Zorg ervoor dat de opgebouwde betrokkenheid van docenten en mensen uit het werkveld nog verder wordt uitgebreid.   |
| Elke 5 jaar een aanvulling met hetzelfde proces.   |
| Houd de ontwikkelteams aangehaakt! Het is zo makkelijk en verleidelijk om volgens de oude methodes te werk te gaan. Deze curriculumherziening is nieuw. De oude werkwijzen passen niet meer. Houd hier rekening mee.   |
| Docenten en experts meenemen in het vervolgproces.   |
| Maak nu veel gebruik van de vertaling naar de dagelijkse onderwijspraktijk door ontwikkelscholen.  |
| Houd de rol van de vakverenigingen beperkt qua bovenbouw vo en maak duidelijke werkafspraken over wie welke rol heeft voordat het traject gestart wordt. Laat de huidige teams verder werken aan de kerndoelen. Kies een tijdpad dat ruim genoeg is en waarin van tevoren, voor het hele traject, bekend is welke data vrijgehouden moeten worden. Als alle teamleden bijvoorbeeld de donderdag vrij kunnen houden, dan is dat voor het samenwerken heel fijn en kun je iedere week grote slagen maken. De meeste scholen willen in april weten wanneer hun leraren roostervrij gehouden moeten worden, dat is dus de deadline als je iets wilt met ons in schooljaar 2020-2021. |
| Zie hierboven. Fase voor vo-bovenbouw in samenwerking met leden uit de huidige teams, aanvullen met nieuwe docenten en personen uit het vervolgonderwijs (wel vanuit het veld, geen leidinggevenden) voor de aansluiting. Concretiseren van de eindtermen en kerndoelen door SLO laten doen met ondersteuning van experts. Wel blijven checken bij de ontwikkelteams of het passend is.  |
| Zet in op draagvlak.   |
| Als je samenhang wilt creëren in een curriculum dan moet er vanuit deze gedachte worden gestart.   |
| Nadenken over hoe je feitelijke veranderingen ingevoerd krijgt. Niet alleen via formele projecten maar ook via belichten goede ontwikkelingen, training en faciliteiten van docenten. Betere besturen.<br>Er zijn overigens best veel capabele docenten die tegengewerkt worden of niet benut worden in hun school. Velen van hen geven het op en gaan het vak uit. Zonde!!!   |
| <b>Schoolleider (po en vo)</b>   |
| 'Gooi het kind niet met het badwater weg', borg de kennis en kunde die in de 1e fase is verworven. Behoud dus een afvaardiging vanuit de teams voor het vervolgtraject.  |
| Ik denk dat het belangrijk is dat de ontwikkelteamleden echt het land in gaan om op schoolniveau uit te leggen wat de curriculumherziening betekent, wat scholen en teams er al wel mee kunnen, samen het ontwikkelde spel spelen (dan ervaren leraren dat ook echt).  |
| Teacher in the lead moet het uitgangspunt blijven.   |
| Neem het a.u.b. over ook al gaat er zo meteen een stroom van kritiek komen.  |
| Zorgen voor een goeie lijn in de ontwikkeling zonder veel oponthoud.   |

Het is van groot belang om bij de mensen zelf te komen. Het zijn met name de bijeenkomsten geweest waar met elkaar van gedachten kon worden gewisseld die van meerwaarde bleken te zijn. Het van papier lezen, mailing en andere informatiestromen brengen snel mensen in stelling die met het product aan de haal gaan. Het wordt geïnterpreteerd en van commentaar voorzien wat niet altijd recht doet aan de discussies en bewuste keuzes die hieraan vooraf zijn gegaan. Je zou elk teamlid bij wijze van spreken aan een nieuwe collega moeten koppelen om het gedachtegoed verder door te geven (en die vervolgens ook weer) en het zo de olievlek te laten zijn die zich gaat verspreiden. Expertmeetings, en werkbijeenkomsten.

Het is niet goed om het curriculum zo te lanceren bij de scholen en het vervolgens maar 'uit te laten zoeken'. Het verliest daarmee kracht en de kansen/mogelijkheden waar de scholen met het nieuwe curriculum mee aan het werk kunnen.

Er is veel geïnvesteerd in de huidige ontwikkelteamleden. Deze investering zou ik zeker benutten in het vervolgtraject!

Betrek de vakverenigingen en vakdidactici veel en veel intensiever. Kijk of een andere partij dan SLO de opdracht kan doen.

Werving moet op scholen gebeuren in samenspraak met een MT, ga naar de scholen toe om bekendheid te genereren. Er is daar zo veel expertise die soms niet bereikt wordt.

### Vindt het teamlid het belangrijk dat er ook in een vervolgfase sprake is van het principe teacher in the lead

#### Leerkracht basisonderwijs (incl. sbo en so)

Ja. Dat vind ik eigenlijk het belangrijkste aan het vervolg.

Ja.

Ik zou het nu in handen leggen van vak- en curriculumexperts, maar de docenten blijven gebruiken als klankbord-panel, met overigens wel een veto- of zwaarwegend adviesrecht.

Ik vind de wisselwerking tussen leraren/docenten, vakexperts, vakverenigingen, curriculumexperts en scholen waardevol in dit traject en het betrekken van leraren/docenten heeft grote meerwaarde. Daar zou ik de lerarenopleidingen nog aan toe willen voegen. Echter, 'teacher in the lead' vind ik te ver gaan, omdat leerkrachten/docenten meestal niet de kennis en ervaring hebben om een macro curriculum te kunnen ontwikkelen. Er is héél veel van ons gevraagd, dat was niet altijd realistisch. Ik ben positief over het uitgangspunt 'teacher in the lead' in deze eerste ronde, omdat ik denk het noodzakelijk was om een substantiële inbreng vanuit leraren/docenten mogelijk te maken. Wanneer de experts direct een grotere rol hadden gehad, dan waren de leraren/docenten misschien nauwelijks aan bod gekomen. Maar na deze eerste ronde, nu een begin is gemaakt, is herbezinning op de rollen nodig. Teachers met een substantiële rol betrekken: Ja. Teachers in the lead: nee.

Lijkt me goed!

Ik vind het erg belangrijk dat de onderwijspraktijk betrokken blijft bij het door ontwikkelen van de documenten. Het moet uiteindelijk iets worden dat breed gedragen wordt en uitvoerbaar is in de onderwijspraktijk.

Ik denk dat het erg belangrijk is dat de leraren een heel belangrijke rol krijgen in het vervolgproces.

Zeker!

Dat zou mooi zijn. De leerkracht doet er toe! Verwacht dat het daardoor meer kan gaan leven.

Ja! De basis ligt echt bij het werkveld en dat zijn de docenten!

Ja!

Absoluut!

Zorg dat de leraren nauw bij de vervolgstappen betrokken blijven, zodat de insteek en kracht van Curriculum.nu (teacher in the lead) niet verloren gaan.

Absoluut!

Ja, al geloof ik veel meer in een combinatie van verschillende experts 'in the lead'.

Ja, ik vind het echt een meerwaarde dat leerkrachten hierin mee denken.

Nee, de kennis die zit bij diverse organisaties zoals SLO en Nuffic is net zo veel waard.

Lijkt me essentieel om het proces te laten slagen.

Ik vind zeker dat er teachers bij betrokken moeten zijn, maar dat hoeft wat mij betreft niet per se in de lead te zijn

|   |
|---|
| Teacher in the lead kan ook worden: teachers aan boord van een team met experts op het gebied van de verschillende leergebieden, maar ook op het gebied van onderwijs in het algemeen. Ook zijn ervaren curriculumontwikkelaars nodig in deze teams. Zet leraren en schoolleiders in elk geval niet buiten spel.  |
| Ja.   |
| Absoluut!   |
| Ja.   |
| Ja en nee. Wel om de koppeling met de praktijk te maken, maar niet als het gaat om de wetenschappelijke onderbouwing die je haalt bij de vakexperts.  |
| Ja. Absoluut.<br>Zodat het breder gedragen wordt in het onderwijsveld, zodat het niet 'over de schutting gegooid wordt', zodat diegenen die er straks mee moeten werken ook mee kunnen praten over het eindproduct en zodat de specialisten van de vloer (want een docent weet veel beter wat er in de klas gebeurt dan 'iemand achter een bureautje') hun expertise kunnen delen.  |
| Inhoudelijk zie ik dat de begeleiders van SLO precies weten waar het om gaat. Ik vraag me dan ook af of het schrijven van eindtermen en kerndoelen samen met leerkrachten gedaan moet worden. Enige vorm van/een andere vorm van samenwerking met leerkrachten uit het land lijkt me waardevol zodat er een wisselwerking is: leerkrachten staan in het veld en kunnen gaan brengen in onderwijsland in samenwerking met teamleiders/schooldirecteuren.   |
| Ja, neem eventueel ook mbo en hbo docenten daarin mee.  |
| Zeker weten! Het wordt nu juist steeds concreter en komt nóg dichter bij de praktijk van de leerkracht. Dit is het dagelijkse werk van de docent straks.  |
| Ja, het is van belang dat er mensen meedenken die een brug kunnen slaan tussen theorie en praktijk. Anders heb je straks kerndoelen of eindtermen die wellicht niet goed aansluiten bij de praktijk.  |
| Ja.   |
| Niet per se op deze manier, maar ik vind wel dat er nog steeds leerkrachten bij dit proces betrokken moeten worden in teams. Samen met de SLO, opleiders en eventueel vakverenigingen.  |
| In mindere mate. In evenwicht met wetenschap en ontwikkelaars.  |
| Door de samenwerking met het SLO en het bureau heb ik niet echt ervaren dat de 'teacher in the lead' was. Wel hadden we een heel belangrijke rol. Ik denk dat het wenselijk is dat ook in een volgende fase leerkrachten op een vergelijkbare wijze betrokken zijn.   |
| Absoluut!   |
| Absoluut. Dit ook richting het werkveld.  |
| Zeker!  |
| Ja.   |
| JA!!  |
| <b>Leerkracht voortgezet onderwijs</b>  |
| Jazeker!  |
| Ja, heel belangrijk! Zo blijft het werkveld betrokken bij het proces.<br>Dat principe is natuurlijk wel een klein beetje een wassen neus...<br>Natuurlijk werken er docenten en schoolleiders mee, maar om nu te zeggen dat we volledig in the lead zijn, klopt niet helemaal. We hebben ons tijdens dit proces regelmatig in een format moeten wurmen of achteraf te horen gekregen dat wat we uitgedacht hadden niet kon... dat is gek als wij in the lead zijn.<br>Dus ja, het meewerken van mensen uit het veld is belangrijk en heel nuttig en wenselijk, maar laten we niet doen alsof we alles zelf bedacht hebben, of alles zelf mochten bepalen ;) |
| Jazeker! Maar niet zonder het SLO! Zij zijn echt de experts als het gaat om curriculumontwikkeling/herziening/vernieuwing.<br>Het is net als de voetbal, zoveel miljoen bondscoaches (ouders, leerlingen, besturen, de maatschappij, etc.) maar de experts zijn de docenten en het SLO!   |
| Nee, niet zo letterlijk. Wel dat docenten betrokken blijven, maar in samenwerking met anderen. Zie andere antwoorden.   |
| Zou iets meer balans experts-praktijk zoeken – dus meer samen dan één in the lead – beide hebben hun meerwaarde en ook blinde vlekken.  |
| Dat vind ik inderdaad belangrijk, mits hierbij ook weer veel expertise van andere deskundigen (ook IB'ers zoals van de SLO) betrokken wordt!  |

|   |
|---|
| Ja!   |
| Ja en nee, ik zou de inhoudelijke kennis meer borgen in een vervolgproces. Dus Teachers, vakexperts, stakeholders en SLO?   |
| Nee. Deskundigheid is ook erg belangrijk. Maar de rol van praktijkkennis moet ook niet onderschat worden.   |
| Als het dan écht gebeurt wel natuurlijk...  |
| Ja.   |
| Ja.   |
| Ja. Wel graag een grote groep experts die geraadpleegd kunnen worden en ondersteuning van SLO. Ook een goede link met het vervolgonderwijs is van belang. Ik denk dat het wel van belang is dat de docenten de beslissingen mogen nemen, maar we weten zeker niet alles, dus de informatie moet eenvoudig bereikbaar zijn.  |
| Ja, zeer belangrijk. Docenten hebben minimaal een hbo-opleiding afgerond en zij kennen de praktijk. Wetenschappers zijn belangrijk om dat wat er ontwikkeld is te toetsen aan onderzoek. Methodes, kerndoelen en onderzoeken laten ontwikkelen door mensen die nu in de praktijk staan zorgt voor onderwijs voor nu en de toekomst. Daarnaast zorgt het voor inhoudelijke interessantere taken en minder top-downbeslissingen. Hiermee wordt het docentschap een baan die ook interessanter wordt, waarmee hopelijk het lerarentekort verminderd. |
| Ja.   |
| Ja, zie bovenstaand verhaal.  |
| Ja, of in ieder geval gedeelde verantwoordelijkheid.  |
| Ja, maar met de juiste personen en goede begeleiding.   |
| Zeker wel, zodoende kunnen er doelen beschreven worden die realistisch, haalbaar, uitvoerbaar zijn en moet het uitgevoerd worden op de plek waar het hoort; de onderwijspraktijk waar de leerling een belangrijke factor in is. Hoe dichterbij je daar blijft hoe beter.  |
| Ja, natuurlijk!!!   |
| Absoluut, maar dan wel teacher in de lead samen met bedrijfsleven en vervolgonderwijs (en filosofen?). In symbiose aangegeven welke vaardigheden en inhouden passend/gewenst/broodnodig zijn bij uitstroom vo. Actueel houden. Met open vizier naar de toekomst/ontwikkelingen.   |
| Dat is zeer belangrijk. Leraren kunnen een realistisch beeld neerzetten van de dagelijkse praktijk, die is zo anders dan op papier. Er zijn meerdere soorten expertise nodig in de vervolgfase, teacher in the lead is er één van. Hoe mooi zou het zijn wanneer ook dan een team van verschillende expertises bij elkaar zit.  |
| Ja, uitermate belangrijk: het is mij opgevallen dat veel collega's in het land zich niet of nauwelijks aangesproken voelen en het principe van teacher in the lead niet kennen.   |
| Niet in the lead, wel actief aan de tafels.   |
| Volmondig ja! Uiteraard moet er voldoende ondersteuning zijn. Wel mag er aan OT-leden duidelijk worden teruggegeven waar hun kwaliteiten liggen. Teacher in the lead wil niet zeggen dat een docent niet gezegd mag worden dat hij iets beter niet kan doen, omdat daar zijn kwaliteiten niet liggen.   |
| Ja  |
| Ja. Ontwikkelteams en docenten zeker aangehaakt houden, maar ook zorgen voor voldoende expertise.   |
| Ja dus.   |
| In ieder geval de docent mee laten denken.  |
| In mindere mate. Maar maak wel gebruik van het werkveld om te testen.   |
| Ja, zie vorige opmerkingen. Wel mag kritisch gekeken worden of ieder huidig teamlid ook een bijdrage kan leveren die gewenst is (voldoende capaciteiten, rol binnen de groep) en aan sommige teams zouden ook lerarenopleiders toegevoegd kunnen worden (bij M&N zijn dat er al een paar).  |
| Om het haalbaar en toepasbaar te krijgen wel. Zal een hele uitdaging worden om hiervoor teams samen te stellen.   |
| Ja.   |
| Ja, mits de docenten die worden geselecteerd ook daadwerkelijk in staat zijn een bijdrage op niveau te leveren. Mooi dat dit traject docenten in hun ontwikkeling heeft ondersteund, maar dat lijkt me in dergelijke korte trajecten een prettige bijkomstigheid en geen doel op zich.  |
| Nee. Maar ook niet de experts. Ik vind dat de 'klant' i.c. de samenleving meer te zeggen moet hebben.   |
| Ja.   |



**Schoolleider (po en vo)**

Zeker! We hebben nu A gezegd, dus kom maar op met dat hele alfabet.

Ik denk dat de betrokkenheid van leraren ook in de vervolgfase heel belangrijk is, maar dat intensieve samenwerking met SLO heel handig (kennis en ervaring met dit soort processen).

Zeker.

Ja.

Nee, dat hoeft niet per se.

Ja.

Het werkveld is zo belangrijk. Het is het gevoel van betrokkenheid wat je ermee creëert. Kennen en erkennen wat er dagelijks met onderwijs wordt gerealiseerd. Nooit zonder de expertise en kennis van vakexperts en andere stakeholders! Maar ook niet zonder de teachers.

Deze samenstelling is heel waardevol gebleken, dat moet behouden blijven.

Ik zou een goede balans adviseren tussen de deskundigheid van de leraar en de experts op het gebied van curriculumontwikkeling.

Nee, vooral graag meer inhoudelijke kennis. Ik vond het nu schokkend hoe een team soms door onkunde bepaalde beslissingen nam.

Ja.



**REGIOPLAN**  
BELEIDSONDERZOEK

# Antwoorden op de afsluitende open vraag

## Bijlage 4 Antwoorden Afsluitende vraag

In deze bijlage presenteren we de antwoorden op de afsluitende vraag:

- Zijn er dingen die jij in deze vragenlijst niet kwijt kon, maar wel heel belangrijk zijn om te melden als het gaat om wat jij hebt geleerd van teacher in the lead en wat dit heeft opgeleverd voor het proces?

| Leerkracht basisonderwijs (incl. sbo en so)  |
|--|
| Het is verstandig om ervoor te zorgen dat leerkrachten uit heel het basisonderwijs beter op de hoogte zijn en meer betrokken raken.  |
| Welke kant het ook opgaat met de concepten; er is op de vloer zo veel losgemaakt, ontwikkeld en bereikt. Daar mogen we nu al trots op zijn!  |
| Ik vond het een mooi en waardevol proces waarbij ik niet alleen kennis heb opgedaan, maar ook een stuk zelfontwikkeling heb doorgemaakt. Ik denk dat niemand van ons team er hetzelfde uit komt als dan we erin gingen.  |
| Teacher in the lead is prima, maar er hadden nog meer leraren betrokken kunnen worden als de leraren beter op de hoogte waren gebracht. Veel leraren zijn nog steeds niet op de hoogte dat er geschreven wordt aan een 'nieuw' curriculum. Iedere leraar had een (persoonlijke) e-mail moeten hebben voordat er gesolliciteerd kon worden en had daarna op de hoogte gehouden moeten worden. Dit is nu niet gebeurd door de werkwijze die nu gekozen is.   |
| Vooral de combi po - vo levert veel inzichten op. Dit zou standaard deel moeten worden van de Nederlandse aanpak.  |
| Ik vind het een feest om mee te mogen doen. Elke keer is het verrassing hoe het proces verder verloopt.  |
| Mijn netwerk is flink uitgebreid!  |
| Na anderhalf jaar is wel duidelijk geworden wie echt geschikt zijn mee te werken aan een nieuw curriculum. De selectie kan nu dus heel strak en goed worden gedaan, met oog voor een evenwichtige verdeling po/vo en schooltypen. Wellicht kunnen leerkrachten van ontwikkelscholen die ook positief zijn opgevallen in betrokkenheid/kennis/meedoen en -denken ook worden gevraagd mee te doen in de vervolgfase (als lid van een team).  |
| Ik heb een heel leuke tijd gehad met mijn ontwikkelteam en vind het jammer dat het voorbij is.   |
| Ik heb het gedeeltelijk al genoemd, maar met name de tijdsplanning in de fase van de verlenging was moeilijk. Laat geplande bijeenkomsten zijn voor mensen in het onderwijs soms erg lastig in te plannen. Ik denk dat het goed is om hier in vervolgstappen extra goed rekening mee te houden. Laat leerkracht hierover ook meedenken (zowel uit po en vo, want de tijdsdruk voor deze sectoren is echt anders!).   |
| Nee, ik vond het een eer om deel te mogen nemen en hoop op de een of andere manier betrokken te (mogen) blijven!   |
| Nee. Het was een duidelijke enquête waar ik alles goed in kwijt kon.   |
| Het is heel goed geweest dat het traject verlengd is, dit is echt ten goede gekomen aan de resultaten die er op dit moment liggen. Ook de vakverenigingen hebben zich gehoord kunnen voelen als ik kijk naar het leergebied Kunst & Cultuur. Het verlengde traject heeft mij ook aan het denken gezet, pas op de plaats te maken en laten zien dat ik naast schrijven, analyseren e.d. ook heel graag praktisch bezig ben met kinderen. En dat is waarom ik begon aan Curriculum.nu: verandering is nodig.<br>Ik ben soms verrast geweest door de stugheid van docenten in het veld; verandering is lastig en geeft weerstand. Een hele kluit geweest en nog te gaan voor 'het bureau'. 'Reclame' blijft nodig wil het goed en enthousiast opgepakt worden door onderwijsland. |
| Ik heb denk ik alles wel gezegd.   |
| Nee, ik heb alles wel ingevuld wat ik wilde invullen.  |
| Het ontwikkelproces was intensief. Heeft veel uren en inspanning gekost wat niet in evenwicht is met de vergoeding. Gedeeltelijk eigen keuze. Gedeeltelijk door in mijn geval de bekostiging via bestuur (die weinig actief en niet transparant gehandeld heeft) te laten lopen.<br>Veel geleerd, ook over mezelf. Voorlopig besloten dat ik een dergelijk proces, in deze vorm, niet nogmaals in ga.  |
| Leerkracht voortgezet onderwijs  |
| Volgens mij waren en zijn we 'goed op stoom' en is het belangrijkste aandachtspunt: te proberen 'de vaart erin te houden'!   |
| Ik heb alles kunnen zeggen bij de vragen.  |
| De verdeling van taken binnen het team en betrokkenheid bij het proces verloopt niet altijd optimaal. Het leek soms allemaal erg vrijblijvend, waardoor sommige teamleden veel meer doen dan anderen. Hier moeten mensen op aangesproken worden, maar dat was lastig omdat de werkdagen pas later bekend werden en voor veel collega's geen vervangers geregeld konden worden. Daarom aan het begin van het schooljaar duidelijk wat de inzet is dat verwacht wordt. En duidelijke eisen stellen aan de scholen achter de ontwikkelteamleden. Volgens mij is veel geld in de organisatie blijven hangen terwijl ik niet vrij kreeg of gecompenseerd werd.  |

|   |
|---|
| <p>Scholen zijn niet bepaald goed omgesprongen met de vergoeding van OCW. Daarom kost Curriculum.nu meer energie van de leden dan noodzakelijk is.</p> <p>Scholen hebben niet altijd (of altijd niet in mijn geval) gezorgd voor vervanging, waardoor mijn taak afgelopen jaar zwaarder was dan noodzakelijk.</p>   |
| <p>Nee, goede vragenlijst.</p>  |
| <p>Laat de energie, kennis en focus uit de ontwikkelteams niet weglekken. Het is niet te overschatten wat er door de teams is opgeleverd en wat er in hun kielzog in beweging is gekomen.</p>   |
| <p>Er is veel over te zeggen wat niet past in dit format.</p>   |
| <p>Ik heb het als een zeer prettig project ervaren.</p> <p>Wellicht zou er wat betreft de organisatie en de communicatie met scholen van te voren worden bedacht op welke twee verschillende werkdagen ontwikkelteams bij elkaar kunnen komen. Dit biedt duidelijkheid voor de werkgevers en voor de werknemers en zodoende kunnen er in ieder geval minder discussies ontstaan over beschikbaarheid (ik heb ze veelvuldig gehad namelijk).</p> <p>Ik zeg twee dagen omdat er veel collega's parttime werken en met twee verschillende dagen kun je altijd wel met een deel van de gehele groep samen aan taken werken, naast de meerdaagse ontwikkelsessies. Zo denk ik dat het project nog structureler kan worden aangepakt, ieder zijn structurele bedrage kan leveren en feedbacksessies helderder ingepland kunnen worden.</p>  |
| <p>Reductie van het lesmateriaal met kern en keuze en door samenhang is er (bij mijn weten) niet van gekomen. Als dat echt een doelstelling is zou ik een volgende keer daar meer op insteken.</p> <p>Nogmaals dank voor het geboden vertrouwen en bedankt voor alles!</p>  |
| <p>Dat het lastig is wanneer je als kartrekker binnen je school merkt dat de directie nog niet zo ver is. Dat zal straks ook in het implementatieproces bij veel scholen een probleem opleveren. Het is wel vaker dat leraren wel willen maar dat een directie het lastig vindt om het beleid aan te passen. Dat zou ook jammer zijn.</p>   |
| <p>Teacher in the lead is in Nederland een nieuw concept, dat nog meer verankerd dient te worden in het Nederlandse onderwijs.</p> <p>In onze conceptvoorstellen benadrukken wij het eigenaarschap van de leerlingen in het leerproces. Het zou een prachtige aanvulling zijn als onze collega's dit eigenaarschap zelf ook oppakken en ermee aan de slag gaan.</p> <p>Tijdens het proces heb ik gemerkt dat wij als ontwikkelteamleden samen een enorme ontwikkeling hebben door-gemaakt. Deze ontwikkeling gun ik al mijn collega's in het land. Tijdens het proces merkten wij op, dat wij hierdoor ook een afstand voelden ten opzichte van onze collega's op school.</p> <p>De opgedane kennis, zowel inhoudelijk als procesmatig kan ik niet altijd inzetten op mijn werkplek.</p> <p>Curriculum.nu heeft het vuurtje aangewakkerd om verder te ontwikkelen, te groeien en mijn horizon te verruimen.</p> |
| <p>Het heeft me veel meer tijd gekost dan gekregen, maar het was de moeite waard.</p>   |
| <p>Ik vond het een intensieve, maar bijzonder leerzame ervaring en vooral zeer nuttig voor onze leerlingen.</p>   |
| <p>De ontwikkelscholen zijn afgelopen traject te weinig in stelling gekomen. Nu is het tijd om daar veel gebruik van te maken.</p>  |
| <p>The teachers waren niet in the lead met betrekking tot de PR. Deze was echt slecht, en daarop ontvingen wij als docenten telkens commentaar. Een goed implementatietraject kan eigenlijk alleen maar door gebruik te maken van diezelfde docenten die het curriculum daadwerkelijk leven.</p>  |
| <p>Er zijn heel veel docenten die niet in de lead zouden moeten zitten, maar heel veel in het project zijn echt heel goed. Ofwel, de vele matige docenten in Nederland zouden meer gestuurd moeten worden zodat het onderwijs beter wordt.</p>  |
| <p><b>Schoolleider (po en vo)</b></p>   |
| <p>Ik voel me zeer bevoorrecht dat ik een bijdrage heb mogen leveren aan dit bijzondere proces. Dank jullie wel daarvoor!</p>   |
| <p>Ik heb ontdekt hoeveel mensen buiten het onderwijs zich betrokken voelen bij goed onderwijs en zich daar ook echt voor willen inzetten.</p>  |
| <p>Wat ik graag mee wil geven is dat het praten over het 'WAT' onlosmakelijk relatie heeft met het 'HOE'.</p> <p>Ik zou er graag voor willen pleiten om daar echt mee te gaan starten!</p> <p>Er is ons vooraf gelijk meegedeeld dat praten over het 'HOE' niet aan de orde was, maar als je een groep gemotiveerde, innoverende leerkrachten/docenten bij elkaar zet, is dit onmiddellijk het onderwerp van gesprek.</p> <p>Het wordt tijd dat we daar echt mee aan de slag gaan, in mijn ogen is het onderwijsstelsel aan een herziening toe. Dat is alleen maar bevestigd door deel te nemen aan dit prachtige traject van Curriculum.nu!</p>  |
| <p>Complimenten voor alle begeleiders en de mensen achter de schermen. Het was een geweldige, uitdagende ervaring met een mooi resultaat!</p> <p>Ik zou graag iedereen bedanken voor de fijne samenwerking en de leerzame tijd!</p>   |

Docenten komen er samen wel uit. Vakinhoud is naarmate het onderwijsniveau hoger wordt steeds belangrijker, daarom is dit proces wat betreft bovenbouw vo niet mogelijk heb ik geleerd.

Iedere docent persoonlijk op de hoogte stellen van eventueel nieuw traject. Schoolbesturen verplicht laten meedoen.



**REGIOPLAN**  
BELEIDSONDERZOEK

**Regioplan**  
**Jollemanhof 18**  
**1019 GW Amsterdam**  
**T +31(0)20 531 53 15**  
**[www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)**